

Yrkesofficerares professionalisering och karriärutveckling

YPK-projektet
2025

GUNNAR GILLBERG, JAN HOLMER, ROLAND KADEFORS,
PER THILANDER, KARL YDÉN OCH PETRA ADOLFSSON



Rapporten är framtagen på uppdrag av Försvarsmakten
ISBN 978-91-531-6374-9

www.gu.se/global-hrm

Layout: Elin Hellström och Maria Persson

Fotograf omslagsbild: Joel Thungren/Försvarsmakten

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
1. Inledning	5
2. Introduktion till teori och metod	7
3. Befälssystemet och officersmodellerna	9
Svängningar i befälssystemet	10
Motiv och orsaker till införandet av specialistofficer i Försvarmakten	11
Modeller för kompetensförsörjning av officerare inom Försvarmakten	13
Specialistofficersutbildningen	13
Officersutbildningen	16
Samspelet mellan taktiska officerare och specialistofficerare	18
4. Officersyrkets professionalisering/ akademisering	22
Samhället förändras	23
Högskolereformen	23
Akademisering och professionalisering av officersutbildningen – modeller, utmaningar och konsekvenser	23
5. Varför Försvarmakten – val av yrke och tankar om karriären	26
Utgångspunkter	27
Intervjuerna	27
Officersyrkets akademisering	28
Balansen mellan arbete och övrigt liv	29
Arbetsbelastningen	29
Kompetens och karriärutveckling	30
Mellan engagemang och osäkerhet: Specialistofficerarnas arbetsvillkor och karriärutmaningar – en sammanfattning	32
6 Samspelet mellan yrkesofficerare på förbandsnivå	35
Bakgrund	36
Intervjuerna	37
Professionella gränser och samarbete i praktiken	40
7. Professionerna och Natointrädet	43
Intervjuerna	44
Nato möter Norden: En fråga om status och struktur	47
8. Jämförande modeller för kompetensförsörjning	49
Jämförelse mellan officersutbildningen och specialist-officersutbildningen	50
Modell för kompetensförsörjning inom Hälso- och sjukvården	53
Utbildning av läkare inom HoS	53
Utbildning av specialistsjuksköterskor inom HoS	54
Utmaningar med arbetet med kompetensförsörjningsplaner	55
Att behålla och utveckla specialister	56
9. Slutsatser	59
Avslutande reflektioner och rekommendationer	60
Figurer	63
Referenser	64
Appendix: Publicerade rapporter och artiklar inom ramen för projektet	67

Sammanfattning

I och med denna rapport sammanfattar vi resultaten från forskningsprojektet *Yrkesofficerares professionalisering och karriärutveckling (YPK-projektet)*, genomfört vid Göteborgs universitet 2023–2025 i samverkan med Försvarsmakten. Projektets syfte var att analysera hur yrkesofficerare, i synnerhet specialistofficerare, utvecklar sin profession, karriär och kompetens i ljuset av Försvarsmaktens förändrade befälssystem och organisatoriska villkor. Datainsamlingen omfattade 74 semi-strukturerade intervjuer med specialistofficerare, taktiska officerare, HR-ansvariga och utbildningsledare, genomförda över flera förband inom armén, marinen och flygvapnet.

Studien bygger på en induktiv analys av intervjuer med yrkesofficerare, med stöd av teoretiska begrepp som *organizational commitment*, *boundary work* och *professionella logiker*. Dessa begrepp har möjliggjort en fördjupad förståelse för hur professionella identiteter, karriärval och organisatoriska gränser formas och förhandlas. Analysen har inspirerats av realistisk utvärdering med fokus på bakomliggande mekanismer och kontextuella villkor. Projektet identifierar centrala spänningar mellan struktur och praktik, där specialistofficerarnas roll framstår som både nödvändig och undervärderad. Trots deras tekniska expertis och organisatoriska erfarenhet begränsas karriärutvecklingen av otydliga vägar, brist på vidareutbildning och ett system som i praktiken främst premierar akademiskt utbildade officerare. En återkommande tematik är karriärvalens villkor. Flera specialistofficerare ångrar sitt val, då möjligheterna att påverka sin framtid är begränsade. Det saknas fungerande strukturer för att växla från specialist- till taktisk bana, vilket skapar inlåsnings effekter. Specialistofficerarnas vilja att stanna i Försvarsmakten påverkas starkt av organisatoriska faktorer. Gynnsamma villkor – som stöd från chefer, meningsfulla uppgifter och erkänd kompetens – stärker engagemang, motivation och tillhörighet. Ogynnsamma villkor – som otydliga karriärvägar, lågt löneläge och svårigheter att förena yrke och familj – riskerar att leda till minskad motivation, svagare identitet och högre avgångar.

Akademiseringen av officersutbildningen kritiserar av vissa, särskilt inom marinen och flygvapnet. Den anses för teoretisk och dåligt anpassad till operativ verklighet på plutons- och kompaninivå. Många efterlyser mer praktiskt fokus och ett senarelagd akademiskt inslag.

Arbetsvillkoren är en annan kritisk faktor. Hög arbetsbelastning, personalbrist, övertid och långa frånvaroperioder från hemmet leder till stress och risk för utbrändhet. Svårigheter att kombinera yrket med privatliv är en avgörande orsak till att officerare och specialistofficerare överväger att lämna Försvarsmakten. Trots strukturella spänningar visar dock rapporten att samarbetet mellan taktiska officerare och specialistofficerare fungerar väl på det lokala planet. Respondenterna beskriver en ömsesidig respekt, pragmatisk rollfördelning och ett gemensamt målmedvetet arbete. Här sker ett aktivt *collaborative boundary work*, där formella hierarkier tonas ned till förmån för funktionellt samspel.

I kapitlet om modeller för kompetensförsörjning av specialistofficerare i Försvarsmakten och görs en jämförelse med hälso- och sjukvården, särskilt för specialistläkare och specialistsjuksköterskor. Specialistofficersutbildningen infördes 2007 med otydliga riktlinjer

och karriärvägar, vilket har lett till organisatoriska utmaningar och brist på långsiktig planering. Utbildningen är kortare och mindre akademisk än officersprogrammet, vilket skapar upplevda status- och löneklyftor. Specialistofficerare upplever en långsam karriärutveckling där befordran ofta sker efter tidsintervall snarare än kompetens. Officerare genomgår en treårig högskoleutbildning, vilket ger dem snabbare karriärvägar och högre status. Bristen på flexibilitet och samverkan mellan utbildningsspåren försvårar förståelsen mellan kategorierna och påverkar yrkesidentiteten negativt. Jämförelsen med hälso- och sjukvården visar liknande kompetensförsörjningsutmaningar, där specialistutbildningar styrs av stat och lärosäten. Inom vården används karriärmodeller och introduktionsprogram för att attrahera och behålla personal, något Försvarsmakten har begränsad erfarenhet av. Båda sektorerna behöver strukturerade och transparenta system för karriärutveckling som balanserar individens intressen med verksamhetens behov.

Nato-inträdet aktualiserar frågor om status och erkännande. Det finns farhågor att specialistofficerarnas roll blir otydlig i internationella samarbeten, vilket kan undergräva deras professionella identitet och försvåra retention.

Studien visar att Försvarsmakten präglas av starkt organisatoriskt engagemang, särskilt bland yngre officerare. Men detta engagemang riskerar att eroderas av upplevd orättvisa, avsaknad av tydlig kompetensutveckling och otillräckligt erkännande. Civila karriärvägar med högre lön och bättre balans lockar i ökande grad.

Projektets slutsats är att professionaliseringen av specialistofficerare är pågående men problematisk. För att behålla kompetens krävs tydligare karriärmöjligheter, erkännandemekanismer och bättre organisatoriskt stöd rörande balansen mellan arbete och familj. Fokus bör även läggas på att långsiktigt integrera specialistofficerarna som en fullvärdig profession inom ramen för det militära systemet.

1. Inledning

Projektet *Yrkesofficerares professionalisering och karriärutveckling (YPK-projektet)* som är förlagt till Centrum för Global HRM vid Göteborgs universitet, har under två och ett halvt år arbetat på uppdrag av Försvarsmakten. Syftet med projektet har varit att utveckla kunskap om yrkesofficerares karriär- och kompetensutveckling, professionalisering samt hur Försvarsmaktens befälssystem kan utvecklas och anpassas för att möta de utmaningar som är kopplade till de två kategorierna *specialistofficerare* och *officerare*. En annan fråga som berörs i projektets kontext är också de omvärldsförändringar som ägt rum, där Nato-medlemskapet kanske är den mest framträdande och betydelsefulla förändringen. YPK-projektet inleddes 1 april 2023 och avslutades den 30 juni 2025. Den ursprungliga planen var att arbeta till och med 31 december 2025, men till följd av resursbrist avslutades projektet ett halvår tidigare.

YPK-projektet utgör det senaste i en serie projekt som genomförts vid GU, med fokus på rekrytering, kompetensutveckling och professionalisering inom Försvarsmakten. Sedan 2009 har totalt ca 350 intervjuer genomförts med soldater, specialistofficerare, officerare och övrig personal. Resultaten från de tidigare projekten finns delvis redovisade i ett antal rapporter och vetenskapliga artiklar som presenteras avslutningsvis i denna rapport. Inom ramen för YPK-projektet, som är fokus för denna rapport, har totalt 74 intervjuer genomförts under perioden 2023–2025.

YPK-projektet fokuserar övergripande på yrkesofficerares professionalisering och karriärutveckling, men det har varit uppdelat i tre delprojekt som undersökt olika aspekter av detta tema. Tyngdpunkten i YPK-projektet har legat på den kategori inom den svenska Försvarsmakten som kallas specialistofficerare, men de intervjuer som har gjorts har även berört officerare¹, HR-personal och personalansvariga. Föreliggande rapport är en sammanfattande analys av projektet som helhet, men de olika kapitel som förekommer är helt eller delvis knutna till de olika delprojekten. Det första delprojektet har undersökt specialistofficerarnas arbetssituation, arbetsklimat och kollegiala relationer, samt hur dessa faktorer påverkar deras karriär- och kompetensutveckling. Studien inkluderar i första hand yngre specialistofficerare (SO) men i viss mån också yngre officerare (OF). Det andra delprojektet har bland annat studerat hur det samlade befälssystemet är tänkt att fungera i teorin och jämfört med praktiken. Projektet har även undersökt hur Försvarsmaktens system för specialistofficerare skiljer sig från (eller liknar) andra professionella verksamheter med liknande kategoriseringar och kompetensförsörjningsutmaningar, som hälso- och sjukvården. Det tredje delprojektet har fokuserat militärt yrkeskunnande, funktionsspecialisering och kompetensutveckling inom Försvarsmaktens befälssystem.

Resultaten i denna rapport bygger på intervjuer som i samtliga fall varit semi-strukturerade vilket i praktiken inneburit att vissa tematiska områden har valts ut och väglett intervjuerna. Dessa tematiska områden har huvudsakligen utgått från de frågeställningar som styr projektet från början, men vissa tematiska områden har också utvecklats under projektets gång (till

¹ I rapporten förekommer begreppen "taktisk officer" och "taktiker" vid olika tillfällen. Dessa begrepp är inte formellt korrekta, men används relativt ofta för att beskriva officerare och särskilja denna grupp från specialistofficerare. Taktisk officer är med andra ord synonymt med officer.

exempel frågor om Nato). Följande övergripande frågeställningar har varit vägledande för studie:

Officersutbildning och kompetensförsörjning

- *Hur är Försvarsmaktens modell för officersutbildning (officerare och specialistofficerare) uppbyggd i teori och praktik för att långsiktigt säkra adekvat kompetens?*
- *Hur definieras rollerna för respektive officerskategori och på vilket sätt kompletterar de varandra i olika försvarsgrenar och förband?*
- *Hur bidrar utbildning, fortbildning och karriärvägar till att skapa kompetensdjup, utvecklingsmöjligheter och löneutveckling för officerare?*

Professionella roller och relationer

- *Hur beskriver och upplever specialistofficerare och officerare sina arbetsuppgifter och balansen mellan operativa och administrativa uppgifter?*
- *Hur fungerar samspelet mellan dessa officerskategorier i praktiken, och hur påverkar organisationskultur, professionella logiker och omgäldning relationen?*

Jämförelse med andra professioner

- *Hur kan Försvarsmaktens system för specialistofficerare jämföras med andra professionella utbildnings- och karriärmodeller, exempelvis inom hälso- och sjukvården (läkare och sjuksköterskor)?*
- *Vilka lärdomar kan dras för att balansera individens karriärförväntningar med organisationens behov av kompetens och resurser?*

Resultatet presenteras i form av sex empiriska kapitel som belyser olika aspekter av de professionaliserings- och karriärutvecklingsfrågor, med särskild fokus på specialistofficerare, som bildat utgångspunkt för projektet. Mer specifika uppgifter rörande vilka som intervjuats inom ramen för varje delprojekt redovisas i respektive kapitel i denna rapport.

2. Introduktion till teori och metod

Även om projektet haft ett tydligt och avgränsat syfte har analyser och resultat till stor del växt fram induktivt, det vill säga det empiriska materialet (intervjuerna) har analyserats relativt förutsättningslöst. Vissa teoretiska perspektiv och begrepp har dock utnyttjats som verktyg i analysen. Dessa teorier och begrepp har aktualiserats under det pågående analysarbetet i syfte att öka precisionen i analyserna och begreppsliiggöra de resultat som växt fram. Tre av dessa teoretiska perspektiv förtjänar att nämnas redan inledningsvis, eftersom de har spelat en särskilt stor roll för vår förståelse av det empiriska materialet. Begreppet *organizational commitment* är ett sådant perspektiv. Begreppet är svåröversatt men ”känsla av organisatorisk samhörighet” är kanske en rimlig översättning. Detta perspektiv, som kommer att redovisas mer i detalj senare, utgör i denna rapport en referensram vid analyser av bland annat varför man väljer ett visst yrke samt varför man lämnar eller stannar i sitt yrke. Ett annat perspektiv som utnyttjats kan kort sammanfattas genom begreppet *boundary work*, det vill säga gränsdragningsstrategier inom och mellan professioner. Begreppet har kommit till användning vid analyser av olika professionaliseringsstrategier inom Försvarsmakten samt hur nya professioners inträde på arenan har påverkat gränsdragningen rörande beslutfattande, ansvarsområde och befälsordning. Ett tredje begrepp som använts är *professionella logiker*. Begreppet används i denna rapport för att beskriva de uttalade och outtalade specifika normer och värderingar som präglar en viss profession och som ofta tas för givna. Hans Hasselblad (2024) tar i sin bok ”Militära professionella praktiker” upp detta och använder begreppet ”praktiker” för att beskriva både de praktiska, materiella och mer normativa aspekterna som präglar den militära professionen. Begreppet professionell logik är närbesläktat, men är mer knutet till de institutionella aspekterna av en viss profession, i det här fallet den militära professionens institutionella villkor. Begreppet omfattar alltså både ”praktiker” (det som görs) och underliggande normativa aspekter som tas för givna (de som anses självklart och definierande för professionen).

Det analytiska ramverket som används för att analysera stora delar i denna studie har inspirerats av en så kallade realistisk evalueringsmodell (Pawson & Tilly, 1997; Maxwell, 2012; Karlsson & Bergman, 2017; Gillberg et al., 2021). Syftet med ett sådant ramverk har varit att identifiera de faktorer och villkor (eller mekanismer) som motiverar och påverkar de aspekter och fenomen som undersöks. Ett mål har varit att förstå vad som får saker att hända inom ramen för de områden som undersökts. Initialt har en övergripande innehållsanalys genomförts för att systematiskt tolka och kategorisera intervjuerna med syfte att identifiera mönster, teman och meningsbärande innehåll. Nästa steg i analysen har varit att förstå de underliggande betydelser, intentioner och sammanhang som ligger till grund för det som sägs och därigenom förstå och förklara varför specialistofficerare och officerare exempelvis väljer (eller inte väljer) en viss karriärväg eller varför man avstår från vissa möjligheter. Det innebär att innehållet i intervjuerna har kategoriserats och tolkats i relation till olika organisatoriska eller individuella faktorer. Målet har alltså varit att inte bara identifiera vad som sägs eller görs, utan också att förstå varför vissa föreställningar, värderingar, beslut och strategiska överväganden uppstår och reproduceras. När det gäller den jämförande analysen av Försvarsmakten och sjukvården har analysen i huvudsak fokuserat de organisatoriska förutsättningar och villkor som råder inom

respektive verksamhet. Målet har varit att förstå hur och på vilket sätt Försvarsmaktens system för specialistofficerare skiljer sig från (eller liknar) andra professionella verksamheter med liknande kompetensförsörjningsutmaningar, i det här fallet hälso- och sjukvården.

Rapporten är, som nämndes tidigare, indelade i sex empiriska kapitel som belyser yrkesofficerarens professionalisering och karriärutveckling på olika sätt. I kapitlen 3 och 4 beskrivs det svenska befälssystemets förändring över tid samt den akademisering och professionalisering som förekommit och lett fram till det så kallade tvåbefälssystemet som är på plats idag. Därefter följer ett kapitel 5 som analyserar officersyrket, med särskilt fokus på specialistofficerskategorin. I kapitlet diskuteras frågor som rör varför man väljer att stanna inom yrket och vilka skäl som påverkar valet att avsluta sin karriär samt specifikt specialistofficerarens karriär, kompetensbehov och professionalisering. Kapitel 6 tar upp samarbetet och samspelet mellan specialistofficerare och officerare och behandlar både gränsdragningsfrågor och lokala samsarbetsarenor. I kapitel 7 analyseras Nato-inträdet och vilka konsekvenser detta kan få för professionen. Rapportens empiriska del avslutas med kapitel 8 som behandlar frågan om specialisering och kompetensdjup, vilket innebär en jämförande analys där mellan sjukvårdens organisering av specialister och Försvarsmaktens hantering av specialister och kompetens. I de olika kapitlen presenteras i vissa fall något mer detaljerade svar på de frågor om metodval och teoretiska perspektiv som väglett analysen, men kapitlen är först och främst skrivna för en publik som intresserar sig för resultaten och dess implikationer och inte de metodologiska aspekterna av projektet. För den som är intresserad av metod och teorifrågor rekommenderas vidare läsning i de vetenskapliga artiklar som publicerats i projektets kontext och som redovisas sist i denna rapport.

Mot bakgrund av denna kortfattat beskrivna teoretiska ram – där begrepp som professionalisering, organisatorisk samhörighet och gränsdragningar mellan professioner är centrala – riktas nu fokus mot hur dessa frågor konkretiserats i det svenska befälssystemet. Nästa kapitel belyser befälssystemets utveckling, dess pendlingar över tid samt de bakomliggande motiven till införandet av dagens tvåbefälssystem.



Foto: Niklas Englund/Försvarsmakten

3. Befälssystemet och officersmodellerna

I det här kapitlet är fokus på att beskriva varför förändringar i personalförsörjningen, befälssystemen och officersutbildningen skett under de senaste decennierna. Fokus är också på att beskriva hur specialistofficers- och officersutbildningen mer översiktligt är upplagda men också till del kring hur samspelet mellan specialistofficerare och officerare uppfattas fungera i praktiken. Som underlag för dessa beskrivningar har 12 intervjuer gjorts under 2023–2024 med både specialistofficerare och officerare som på olika sätt erfarit hur personalförsörjning, befälssystem och officersutbildning förändrats. Underlaget har också utgjorts av olika utredningar, rapporter och dokumentation som har bäring på ovanstående område.

Sverige har flera gånger under de senaste 100 åren förändrat sina modeller för personalförsörjning både av soldater och sjömän och av olika kategorier av officerare. Personalförsörjningen av soldater och sjömän är en grundläggande förutsättning för att den civila och militära verksamheten kan genomföras och också för att denna personalförsörjning till del kan kopplas till försörjningen av gruppbefäl och officerare. Några centrala och historiska händelser för personalförsörjning av soldater och sjömän är övergången från indelningsverket till allmän värnplikt 1901 samt övergången från allmän värnplikt till anställda soldater 2010. Det är två stora förändringar som främst har sina grunder i utmaningar med att rekrytera och

bemanna men där den senare händelsen särskilt också har sina grunder i förändringar av det säkerhetspolitiska läget.

Efter Rysslands annekteringar i östra Ukraina 2014 omorienterades svensk försvarspolitik snabbt från nedskärning till upprustning med syfte att stärka förmågan att försvara svenskt territorium. I nyfunnen bred politisk enighet ökade försvarsbudgeten markant och beslut fattades att återuppta värnpliktsutbildning 2017 för att öka antalet soldater. Försök att snabbt öka försvarsförmågan leddes till stor del genom den struktur som tidigare utformats för gradvisa nedskärningar av försvaret, vilket lett till återkommande konstateranden om långsamma processer och hämmande administrativa hinder. En del av förklaringen står att finna i de många reformer som initierades och fullföljdes med början under 2000-talet, bland annat HR-transformation, införandet av PRIO, övergång till anställda soldater, förändrad officersutbildning respektive en reformering av Försvarmaktens befälssystem (Thilander 2013).

Sveriges förändrade säkerhetspolitiska inriktning ledde till att Försvarmaktens uppgifter delvis omformades, med ett ökat fokus på internationellt samarbete inom ramen för Europeiska unionens säkerhets- och försvarspolitik. Denna utveckling innebar att svensk militär personal i allt större utsträckning genomförde skarpa uppdrag tillsammans med företrädare för andra länder. Parallellt med detta ställdes Försvarmakten inför ökade förvaltningspolitiska krav på besparingar, effektivitet och ökad transparens. Behovet av att förändra såväl personalförsörjning som befälssystemet och officersutbildningen föreföll därför som en logisk slutsats. Liknande slutsatser att förändra befälssystemet har förekommit tidigare och vad gäller personalförsörjningen av officerare kan man därför tala om pendelrörelser eller svängningar, en växling mellan flerbefälssystem och enbefälssystem.

Svängningar i befälssystemet

Under första halvan av 1900-talet hade den svenska Försvarmakten ett flerbefälssystem; under 1950-talet gjordes utredningar om att införa ett enbefälssystem men utredningens förslag röstades ner. Behovet av förändringar beträffande personalförsörjningen av officerare hade sin grund i att skolsystemet förändrats och att officersyrkets status minskat. Konsekvensen blev att plutonofficerare hade lägre skolexamen än de som de förväntades leda, och att man insåg att man behövde säkra personalförsörjningen på annat sätt, till exempel med att värnpliktiga ryckte in som kompanibefäl (15 mån obligatoriskt med minst treårigt gymnasium), vilket infördes under 1970-talet. Under 1960-talet får Marinen och Flygvapnet i uppdrag att utreda vad ett införande av enbefälssystem skulle innebära, i enlighet med 1962 års beslut om s.k. rak tjänsteställning i Armén. Det dröjde dock till 1973 innan riksdagen fattade beslut om införande av enbefälssystem, och påföljande riksdagsbeslut 1978 beskrev det som kom att kallas Ny befälsordning (NBO) som infördes 1983. I den proposition som lämnades som underlag 1978 inför riksdagsbeslutet finns det skrivningar om att Försvarmakten ville ha en generalistväg och en specialistväg, men detta röstades ner.

En viktig aspekt kopplad till införandet av enbefälssystemet är att Sverige också öppnar möjligheter för kvinnor i Försvarmakten. 1979 startar en utbildning inom Flygvapnet för fyra kvinnor varav den ena är Lena Hallin, före detta chef Must, som nu gått i pension.

Försvarsmakten har omgalerat befäl, dvs förändrat grader för olika officerskategorier eller officerare, flera gånger tidigare. Redan på 1970-talet omgalerades löjtnanter och kaptener uppåt till majorer utifrån tjänstställningsreformen. Men även under 1980-talet skedde omgalering uppåt då överfurirer blev fänrikar inom NBO-reformen. Skillnaden i den nuvarande situationen är att många NBOare uppfattar omgalereringen från löjtnant eller kapten till fanjunkare som en omgalering nedåt, vilket har rapporterats om i olika medier, till exempel Officerstidningen. Varför genomfördes då den senaste omgalereringen och varför infördes specialistofficer som en del i flerbefälssystemet?

Motiv och orsaker till införandet av specialistofficer i Försvarsmakten

Ett tänkbart motiv till förändringen skulle kunna ha varit om det tidigare befälssystemet och officersutbildningen hade befunnits vara undermålig och resulterat i konstaterade kompetensbrister, inom ramen för skarpa uppdrag. En annan tänkbar förklaring kunde ha varit om yrkesgruppen själv i status- eller maktsyfte drev på för förändring av befälssystemet och utbildningen, (se kapitlet om Akademiseringen av sjuksköterskor). I det aktuella fallet finns det enbart mindre fog för den senare förklaringen. Officerskåren var överlag relativt nöjd med sitt utbildningssystem och erfarenheter från försvarets internationella uppdrag visade att svenska officerare i regel fungerade väl i sina roller, men erfarenheterna från Afghanistan visade att andra länder hade officerskategorier (NCOs) som den svenska Försvarsmakten inte hade. Det innebär att det bör finnas fler förklaringar till varför en ny officerskategori infördes.

Försvarsmakten valde att starta en specialistofficersutbildning 2007, vilket skedde före beslutet från riksdagen ett halvår senare om att införa ett flerbefälssystem. Sedan slutet av 1990-talet hade många länder i världen nedrustat, behovet av stora mängder soldater och vapensystem minskade och flera försvarsbeslut på rad, 1992-1996-2000, beslutade om förbandsnedläggningar. En konsekvens av detta var att behovet av officerare minskade, men Försvarsmakten valde att inte gå till uppsägning på grund av arbetsbrist utan startade olika kampanjer (till exempel omlokaliseringssöd) och livs- och karriärplaneringsarbete i syfte att stimulera rörlighet, både inom Försvarsmakten och ut ur Försvarsmakten. I början av 2000-talet hade Försvarsmakten ekonomiska utmaningar, och flera utredningar från Riksrevisionsverket och Ekonomistyrningsverket (till exempel RRV: 1998:47; ESV 2006:16; 2007:33; 2008:19) pekade på behov av besparingar. Flera personalförsörjnings-utredningar under samma period pekade på ett överskott av äldre officerare som behövde hanteras, frågan var bara hur? Politikerna var därför angelägna om att försöka lösa situationen och ett sätt var att stoppa nyrekryteringen av officerare under flera år, ett annat var idén om korttidsanställningar, det vill säga att officerare skulle lämna organisationen för andra arbetsgivare efter att ha varit anställd i Försvarsmakten ett antal år.

En annan aspekt som också är väsentlig i sammanhanget är att fokuseringen på det internationella uppdraget blev allt tydligare i och med övergången från invasionsförsvar till insatsförsvar. Det krävdes också helt andra operativa förmågor hos officerare än som varit fallet under kalla kriget. Många högre officerare hade också kommit tillbaka från Afghanistan med erfarenheter av att det fanns andra officerskategorier (Non Commanding Officers, NCO) som

var specialiserade på olika vapensystem och som tillförde kunskap och kompetens på ett sätt som inte fanns i dåtidens Försvarsmakt. Då Sverige saknade stående förband att snabbt kunna sättas in i olika insatser blev också det ett incitament till att reformera värnplikten.

Motivet är ju då att man har ju då sett de amerikanska professionella NCO i Afghanistan, hur de jobbar och vi har inte det va, och dessutom har vi ju inga stående förband. Vi kan ju inte åka så när de där marsoroligheterna är i Kosovo 2003, totalt tar det ju 90 dagar innan vi kan skicka förstärkningstrupp medan alla andra länder med anställt försvar då man ju ja så därför det är då också initieringen till att vi lämnar värnplikten går över till yrkesförsvaret några år sedan. (Officer)

I denna studie lyfts också de ekonomiska incitamenten. Försvarsmakten behövde helt enkelt minska sina lönekostnader utifrån att många officerare stiger snabbt i graderna och då också deras löner.

Det kommer de aldrig erkänna tror jag officiellt men en stor anledning det var ju för att skapa en grupp officerare med lägre löneanspråk som inte har de här eftersom lönebildning är ju kopplat till vad man kan ansvar. Vi har de akademiska cheferna de har en personalansvar vilket ju väldigt tungt, verksamhets och personalansvar genererar hög lön har du inte det lägre lön så att det ska alla göra med personalansvar eller haft personalansvaret då blir det väldigt höga lönekostnader och det vet jag var en del i lösningen för att hålla nere lönekostnaderna sen så här i efterhand så skulle man ju kunna tänka sig att ja det kanske var någon som tänkte att ja men alla kan inte gå runt och vara tänkande akademiker det går ju inte, några måste ju faktiskt ladda kulsprutan också och sen att man har det som en motvikt till akademikerna. (Officer)

De ekonomiska motiven kopplat till att officerare med personalansvar är dyrare framträder tydligt men motivbilden är mångfacetterad där Försvarsmakten också vill härma andra länders sätt att hantera sitt personalförsörjningsbehov där breddning av kompetens också finns med.

Jag tror nog att det handlar dels om ekonomi på något vis en tanke om att det här kan spara pengar. Sedan tror jag att man vill ha en internationell likriktning på något vis, att vi ska likna lite fler då anglosaxiska länderna i det här då och sen en möta organisationer alltså en tillväxtfas med nya organisatoriska krav och även det här nalkades mot Nato då jag upplever att Försvarsmakten har ju nalkats för länge sedan långt före politikerna insett att det kanske är läge. Det är en kombination av besparingar, effektivitetsskäl att sätta rätt personer på rätt platser och faktiskt inse att vi måste breddas det går så breddas med utveckling på djupet och bredden men även här någon som går uppåt i organisationen. (Specialistofficer)

En annan aspekt är också att man samtidigt behövde hantera de som inte fullföljde den planerade karriärutvecklingen och då kunde specialistofficeren lösa det problemet.

Man hade väl insett att de som inte kunde göra den ordinarie karriären och stiga i graderna och de hoppade av i för stor omfattning ansåg sig på något vis ha misslyckats med det de hade tänkt och så vill man fånga upp den typen av människor. Hur får vi tag på dem som vill jobba på det här viset ja de vill ju inte eller har kapacitet för högskolestudierna, då väljer de något annat. Det var säkert väldigt många parametrar som man tittar på och kom fram till att jo men tvåbefälssystemet det är lösningen. (Officer)

Slutsatsen blev sammantaget att införa en ny officerskategori och det var också enklare och tryggare att kunna hänvisa att andra länder redan hade den här modellen, i likhet med att man också hade anställda soldater.

Man tittade på hur andra länder hade gjort, särskilt det amerikanska systemet och sa att vi gör likadant, det verkar fungera. (Officer)

Modeller för kompetensförsörjning av officerare inom Försvarsmakten

Inom Försvarsmakten finns två olika yrkesofficerskategorier; officerare och specialistofficerare (FFS 2019:6). Båda officerskategorierna genomför grund- och vidareutbildningar för att nå högre grader inom respektive officerskategori. De stora skillnaderna mellan de två officerskategorierna är deras olika utbildningsinnehåll, deras olika ansvarsområden i yrkesutövningen samt deras olika militära karriärvägar (FFS 2019:6; Österberg & Rydstedt 2024).

Specialistofficersutbildningen

Hösten 2007 startade Försvarsmakten den första specialistofficersutbildningen, som inledningsvis var 12 månader men som sedan kom att utökas till 18 månader inklusive verksamhetsförlagda delar (VFU) (Försvarsmakten 2007). De första utbildningskullarna upplevde utmaningar kopplat till att underlagen och besluten som låg till grund för uppstarten av specialistofficersutbildningen saknade tydlighet i hur systemet skulle fungera långsiktigt och potentiella konsekvenser av flerbefälssystemen (Jansson 2009).

En förklaring till otydligheten var att flera nyckelpersoner som låg bakom uppbyggnaden av specialistofficerssystemet fick förändrade arbetsuppgifter eller lämnade organisationen. En respondent beskriver att en konsekvens av att centrala personer lämnade sina tjänster gjorde att ingen drev frågan längre:

Under 2008–2009 försvinner de som har ett drivit idéerna om flerbefälssystemet och särskilt specialistofficersutbildningen. Men kunskapen finns trots allt kvar hos andra individer men det är ingen som driver frågan längre. (Officer)

Det betyder att Försvarsmakten valde att starta specialistofficersutbildningen utan att ha tagit fram mer detaljerade beskrivningar över hur den framtida rollen och karriärutvecklingen som specialistofficer var tänkt att fungera. Denna brist har varit allmänt debatterad i olika

försvarsmaktsrelaterade forum, till exempel Officerstidningen, personaltidningar, debattartiklar, bloggar och andra sociala medier.

I den första kursplanen 2007–2008 framgår det att utbildningen innehöll kurser i krigsvetenskap, militärengelska, militärt ledarskap och pedagogik, militärteknik och fysiskt stridsvärde (Försvarsmakten 2007; Jansson 2009). Uppbyggnaden av utbildningen har stora likheter med hur det ser ut idag, där de blivande specialistofficerarna läser sina kurser tillsammans och de även har vinterutbildning för att sedan gå vidare till Försvarsmaktens funktionsskolor. När de läser vid funktionsskolorna finns också möjlighet att stärka kopplingen till det blivande förbandet.

I specialistofficersutbildningen startar cirka 150–180 elever varje höst och de rycker in vecka 34 sen har de ju ett potpurri av ämnen eller det är ju de stora ämnen är ju ledarskap, pedagogik, krigsvetenskap eller taktik framför allt för deras del då var lite engelska och fysiskt stridsvärde. Då läser de tillsammans i blandade kullar... Efter en kort juledighet sedan har de vinterutbildning i Arvidsjaur och när de avslutat den som det är vecka 3 under sitt andra år går de till sina funktionsskolor... då kan vi ha en dialog med dem som tar emot dem så att det blir alltid bättre dialog såklart när man bor granne. (Specialistofficer)

När utbildningen är klar går de nyblivna sergeanterna ut på sina förband men ur ett karriärutvecklingsperspektiv är det en lång väntan på nästa karriärhökande steg. Sergeanter blir efter en tid översergenter för att efter 8 år bli utnämnda till fanjunkare. Högre specialistutbildningen är tänkt att ske efter 16 år och denna påbyggnadsutbildning är inte tänkt att alla ska genomföra.

När de blir examinerade som sergenter och så går de ut på sina förband och där är det så idag att det finns inget mellansteg du har ingen fanjunkareutbildning. Det finns ju krafter som vill föra in en sådan likriktande fanjunkarutbildning i Försvarsmakten. Det är ju så att när de blivit sergenter så ska man tjänstgöra 16 år innan de kan komma i fråga för högre specialistutbildning då och där finns ingenting där emellan men där är tanken då att de ska ju och det är inte så det kanske det är 20 procent av alla max gör ungefär var femte som ska gå HSOU i framtiden. Resten ska stanna där de är, sergent, översergent, bli utnämnd fanjunkare efter 8 år. Tidsutnämnd blir du, både sergent och översergent och fanjunkare blir du på tid och om du gjort rätt befattningar och då var duglig de befattningarna. (Specialistofficer)

Konsekvensen av denna långa väntan är att specialistofficerare riskerar att byta förband eller att sluta inom Försvarsmakten. Det kompetensdjup som denna yrkesgrupp står för riskerar med andra ord att försvinna från organisationen.

Risken som jag ser är att vi tappar dem som har absolut djup kunskap om våra system om våra stridstekniker om våra sätt och faller till logistik och så vidare, de försvinner. Ok om de byter förband så där men om de försvinner ur Försvarsmakten vilket de gör med sin kompetens då har vi då har vi lagt tio år åtta år på de människorna och betalt och liksom vi har ingenting att ersätta

dem med därför att den nya sergeanten eller fänriken de kan inte de sakerna, de har inte helheten liksom. (Specialistofficer)

Specialistofficerarens karriärmöjligheter präglas inte bara av dessa långa tidsspann; intervjuerna visar också utmaningar med brist på långsiktiga planer, vilket skapar otydligheter kring framtiden.

Vi jobbar inte riktigt med femårsplaner på samma sätt som man borde göra, för då kan du bygga in saker som specialisten kanske inte är så intresserad av i början men man ser också att ja men här är två ska jag göra det jag vill i två år ja just det ska gå utbildning jag ska jobba på det här kompaniet och så där. (Specialistofficer)

Det ställer också stora krav på Försvarsmakten att kunna planera långt fram, men även att veta om behovet är en officer eller specialistofficer och vilken officerskategori man har tillgång till.

Förbanden har svårt att leverera informationen, att planera så långt fram att man vet vad man ska göra efter en eller två värnpliktskullar så det blir en ganska stor utmaning och jag tror att man fortfarande har svårigheter att veta, det står ju på befattningen om det är en officer eller specialistofficerare men förbanden har inte personal nog att särskilja vem man sätter framför allt inte upp till i alla fall till bataljonsnivå där har förbanden svårt att inte sätta en specialistofficer på en officersgrad. (Specialistofficer)

Det finns således utmaningar i att planera och informera men det finns också utmaningar i att förklara hur en specialistofficers karriärutveckling är tänkt att fungera. En aspekt som påverkar detta är att fokus hamnat på ett karriärsystem baserat på tidsfaktorer snarare än kompetens.

Jag tror ett av de stora problemen som jag ser i alla fall det är att de som suttit och jobbat fram specialistofficerssystemet, det är inte specialistofficerare. Det har jobbats fram av officerare och sen när man då har fortsatt att utveckla systemet har man tagit in gamla officerare sagt att de är specialister och sen har dom jobbat med frågan. Jag uppfattar att det är väldigt få som har läst SOU som har varit med och jobbat i systemet och det ser man tydligt när man bara drar ut tidslinjen hela tiden mellan befördringar och liksom så här vad fint det är men inte baserat på individer utan det är baserat på en klocka datum och det är väldigt få människor som funkar så. (Specialistofficer)

En annan möjlig förklaring är att beslutet om införandet av specialistofficer togs redan 2008 men att det sedan dröjt innan Försvarsmakten fullt ut implementerat specialistofficersmodellen i praktiken. Det har funnits ett beslut om införande och vissa förband har själva valt att genomföra förändringen medan andra har avvaktat, även inom Högkvarteret, ända tills förra ÖB fattade ett nytt implementeringsbeslut med skarpt datum. Den långdragna processen ledde bland annat till att före detta NBOare inte trott att det skulle bli något skarpt genomförande vilket skapat osäkerhet och väntan. Det kan också ha bidragit till att några av de som omgälonerats har känt sig orättvist behandlade vilket också framkommit i personaltidningar och sociala medier.

Officersutbildningen

Även den svenska officersutbildningen har under de senaste decennierna varit föremål för stora förändringar. En bakomliggande orsak har varit att akademisera yrket och gå över till en högskoleutbildning för officerare då omvärlden har förändrat sina system för officerare.

Det hände många saker samtidigt under det första decenniet under 2000-talet och det kan handla om att tiden var mogen för att den militära professionen som begrepp liksom att ta ett kliv in och akademisering. Andra hade gjort det innan det var dags nu. Vi var liksom nästan sist på bollen i Sverige. (Officer)

Det tidigare skolsystemet med kurser på skola varvat med tjänstgöring i befattningar på förband, till exempel ettåriga yrkes-officerskurser för att bli fänrik och allmän kurs på Karlberg för att bli löjtnant och Högre kurs på funktionsskolor för att bli kapten, ersattes gradvis redan 1999 när Yrkesofficersprogrammet infördes. En typisk karriärväg för en arméofficer innebar genomförd värnplikt, en grundläggande 2-årig officersutbildning och därefter ett tiotal år med omväxlande 1) arbete som utbildare av värnpliktiga 2) genomgång av nytt militärt skolsteg. Utbildargärningen parades dessutom med ett gradvis avancemang i chefsbefattningar, där den initiala instruktörsbefattningen övergick i ställföreträdande plutonchef, sedan plutonchef, därefter kompanichef (eller ställföreträdande kompanichef). Den kompetensprofil som strukturen eftersträvade uttrycktes med "lärare-ledare-fackman", det vill säga en officer skicklig som utbildare/pedagog respektive som chef och dessutom med goda fackkunskaper om materielsystem och annan teknik. Gjorde officeren karriär till majors grad innebar detta i princip slutet för rollen som utbildare av värnpliktiga (lärare på militär skola var dock en möjlig uppgift). Effekter av denna karriärgång var att högre chefer i regel hade egen gräsrotserfarenhet angående de förbandstyper de blev chefer för, men samtidigt blev konsekvensen att många av de skickligaste och mest erfarna utbildarna övergav den rollen i strävan efter fortsatt militär gradkarriär. Chefskap i ständigt högre organisationsnivåer snarare än utveckling av djupgående kompetens var karriärsystemets DNA.

Officer: fänrik → löjtnant → kapten → major → överstelöjtnant → överste → brigadgeneral →
generalmajor → generallöjtnant → general

Figur 1. Militära grader i enbefälssystemet

När det nya yrkesofficersprogrammet infördes 1999 var detta ett första steg mot en alltmer akademisk utbildningsinriktning, i linje med många andra länders inriktningar. Några år senare, 2007, startade det nya Officersprogrammet (OP), där Försvarshögskolan 1 januari 2008 fick examinationsrätt. Den nya officersutbildningen genomförs under tre år på Karlberg och det är Försvarshögskolan som ansvarar för utbildningen. Förutsättningar för antagning har höjts och individen söker in på samma sätt som vilken högskoleutbildning som helst men där det krävs militär grundutbildning och svenskt medborgarskap.

Vem som helst som är svensk medborgare och har genomfört militär grundutbildning eller värnplikt kan söka. Sen är det som vilken högskoleutbildning som helst och den är 3 år och försvarsmakten har inte jättemycket med antagningen att göra utan är du högskolefärdig, uppfyller de kraven då kommer du in och sen läser du 3 år där de första tre terminerna sker centralt i Stockholm vid Karlberg och Försvarshögskolan sen går det ut två terminer på olika VFU-skolor det där är det ett år och då leds utbildningen utgår från i kursplanen på Försvarshögskolan men genomförs av funktionsskolorna runt omkring i försvarsmakten och i landet då och sen kommer de tillbaka till sin sjätte termin och då innehållet där i princip lika lite större fält övningar och knyta ihop säcken, syntesövningar kallar de detta och att de skriver sitt examensarbete C-uppsats och sen tar de examen och anställs. (Officer)

Studenterna växlar under sin utbildning mellan att gå kurser vid Försvarshögskolan och Karlberg, vara på verksamhetsförlagd utbildning hos Försvarsmakten samt genomföra övningar. Den stora skillnaden gentemot tidigare officersutbildningar är att man numer befordras på tid efter att man har uppfyllt målen, inte att man har gått fler skolor för att bli exempelvis löjtnant och kapten. I nästa steg kan man sedan söka den högre officersutbildningen, den så kallade HOPen.

Från början då hade man en bild med nya treåriga att de akademiska studierna ställer väldigt mycket krav på just att man följer den akademiska vilket gör att man får lägga väldigt mycket på det är rent akademiska vilket gör att när fänriken kommer ut då har man tappat kanske det här att man inte kan kasta handgranat när man har lärt sig metodbeskrivningen. Det man kommer ut till som instruktör eller som första åren, det taktar inte mot det man får lära sig på skolan utan det här just den akademiska utbildningen ska ju ses som en pusselbit i till nästa steg med den högre officersutbildningen som sker 8 år senare. Fänriken kommer ut blir det praktik i 2 år sen blir det en löjtnant men nej det är ingen färdig produkt men det är inte utbildningens fel utan det handlar ju om förväntningarna från Försvarsmakten och så är det alltid varit. (Officer)

En annan skillnad gentemot tidigare är att man inte tillhör ett förband från start utan inledningsvis söker en inriktning, teknisk eller nautisk inriktning och att val till ett visst förband sker senare under utbildningen. En annan utmaning har sedan starten varit att hantera vad det innebär att utbildningen är en högskoleutbildning och hur de olika funktionsskolornas verksamhet kan knytas till officersutbildningen. Det har bland annat handlat om hur kvalitetssäkring av utbildningen ska hanteras då två olika organisationer är centrala för utbildningens genomförande, dvs Försvarshögskolan och Försvarsmakten. Kvalitetssäkringen av utbildningen har också varit en ny och viktig fråga för Försvarsmakten som innebär utmaningar vad gäller hur Försvarshögskolan leder och styr utbildningen för att uppfylla kraven för den verksamhetsförlagda delen av utbildning. Modellen är att kursplaner skickas ut från

FHS och där FHS också är examinatorer för kurserna, men det är oftast lärarna på VFU skolorna som skriver kursbeskrivningarna. Examinatorerna medverkar enbart till del i undervisningen men under senare år har arbetet intensifierats för att förbättra och utveckla arbetssätt med kursplaner och kursbeskrivningar. En annan fråga kring det nya officersprogrammet handlar om när man kan anse att officeren är ”färdig”, är det direkt efter officersprogrammet eller är det längre fram?

Just frågan om i vilken mån officersprogrammet rustar de blivande officerarna för de första årens arbete har varit omdebatterad. En aspekt är att tyngdpunkten under utbildningen ligger på det akademiska, vilket inte fullt ut förser de nyexaminerade med tillräcklig förmåga att hantera de administrativa systemen, arbetsmiljöfrågor och militära praktiker som ska läras ut, till exempel skytte.

Nyckeln är ju att ändra förväntningarna, vad vill man ha ut och när vill man ha ut effekt. Ska man se det som att fänriken som kommer ut ska göra saker som man inte har utbildning för, t. ex. i personalhantering men det är ju det första vi ska göra som chefer så ska denna vara chef med personalansvar då skulle detta ingå och arbetsmiljöutbildningar så och det gör det ju inte. Man kommer ut och förväntas stå på skjutbanan och då finns det inga instruktörer och då hjälper det inte att tyngdpunkten har varit på litteraturstudier och det har fänriken ingen nytta av och att skriva fina texter imponerar inte på när man kommer ut...man måste vrida på förväntningarna och det gör man väl till viss del med den här andra kategorin specialistofficerare som ska komplettera. (Officer)

Som citatet ovan indikerar är det just detta som Försvarmakten anger som grundtanke, att de båda officerskategorierna ska komplettera varandra (FFS 2019:6; Försvarmakten 2008). Officeren ansvarar för att leda och fatta beslut i militära operationer och övningar medan specialistofficeren har expertkunskap och har mer specialiserade arbetsuppgifter utifrån sin yrkesutbildning inom främst tekniska och administrativa områden (Österberg & Rydstedt 2024). I nästa avsnitt belyses dessa aspekter där den taktiska officeren ska samspela med specialistofficeren.

Samspelet mellan taktiska officerare och specialistofficerare

Frågan om hur den nya officerskategorin ska utbildas, verka och samspela med de taktiska officerarna har allt sedan de initiala införandeidéerna varit föremål för mycket spekulation och diskuterande. I de initiala och relativt utvecklade skrivningarna i Ag Pers underlag från 2005 (Försvarmakten 2005) saknas konkreta beskrivningar om hur arbetsfördelningen mellan officerare och specialistofficerare konkret skall se ut, vilken typ av kompetensutveckling som respektive kategori skall inriktas mot, vilka grader som skall finnas och vilka skall vara kriterierna för befordran. Hur skall officerare och specialistofficerare samarbeta? Vilken yrkesmässig utveckling skall respektive kategori genomgå? Hur ser specialisering ut och hur skall den åstadkommas respektive bedömas? Att den svenska Försvarmakten inte hade förutsättningar att ta fram mer utförliga underlag kan ses i ljuset av den tidsbrist och kompetenstapp som beskrivits tidigare inom centrala funktioner inom till exempel PERSS. Men konsekvenserna av dessa bristande underlag har haft konsekvenser både i det korta perspektivet

för vad de juniora officerarna möter i inledningen av sin karriär och i det långa perspektivet kring den långsiktiga kompetensförsörjningen av specialistofficerare.

En klassisk utmaning med att införa en ny officerskategori är att den utmanar det rådande befälssystemet och den rådande officersidentiteten. Det har sedan tidigare funnits en spänning i framför allt arméofficerares yrkesidentitet – mellan fredstida administratör och ledare i krig (Borell, 1989) – och det blir med förändringen markant redan från officerskarriärens start, vilket juniora officerare vittnar om:

När jag utvärderat mina första år som taktisk officer kan jag konstatera, att en mer rättvisande bild av yrket i min kategori är möten, budgetansvar, redovisningar av ledighetssaldon, attestering i PRIO, kontakter mot GSS/T och RO, medarbetarsamtal och lönerevision, arbetstidsplanering, omplanering av arbetstid på grund av sent inkomna uppgifter, kontakter mot HR Direkt i olika personalärenden, anställningsadministration, korrigeringar av soldatens felknappningar i PRIO bokningar av resurser, resor, logi, ja ni hör... Sammanfattat är bilden av taktikern att denna är en administratör eller assistent åt soldaten rent ut sagt, som samtidigt åläggs att vara chef och ha allt ansvar för allt ifrån arbetsmiljölagar till arbetsrätt och ekonomiansvar. (Löjtnant Joel Nilsson, plutonchef K3, insändare i OT 6/2017)

Andra tidiga argument är att specialistofficerare inte skall vara chefer och till och med inte skall ”fatta beslut” – ordningen sägs vara att officerare (som är chefer) fattar beslut om vad som skall göras och specialistofficerare har sedan att se till att beslutet realiserar. Officerens domän är beslutsfattande baserat på en taktisk förståelse medan specialistofficerens domän, som nämnts ovan, beskrivs vara djup systemkunskap och/eller erfarenhet, däremot inte taktik eller beslutsfattande:

I december 2016 fastställde Försvarsmaktens personaldirektör en inriktning för hur personalkategorierna ska förhålla sig till varandra. Kortfattat säger den att befattningen ska innehas av OFF när den taktiska kompetensen är dimensionerande och av SO när djup specialiserad yrkeskunskap är det. (Officerstidningen 8/2018:8)

En övergripande målsättning för kategoriernas inbördes proportion fastslås relativt tidigt. Totalt bör 70 procent av officerarna vara specialistofficerare, 30 procent bör vara ”taktiska officerare” (beteckningen ”taktisk officer” stryks senare, men används i dagligt tal ändå). Redan initialt uppstår en diskussion om samma proportion skall gälla vid varje organisationsenhet, och tidigt förekommer uppgifter att åtminstone Högkvarteret inte avser att genomföra någon sådan förändring, då dess arbetsuppgifter inte uppfattas kunna utföras primärt av specialistofficerare. Specialistofficerare har initialt en gradstege från förste sergeant till förvaltare, medan taktiska officerares gradstege, liksom tidigare, är fänrik till general.

Specialistofficer: förstesergeant → fanjunkare → förvaltare → regements-/flottiljförvaltare
Officer: fänrik → löjtnant → kapten → major → överstelöjtnant → överste → brigadgeneral → generalmajor → generallöjtnant → general

Figur 2. Militära grader vid införandet av tvåbefälssystemet 2008

Under den grundläggande officersutbildningen som genomfördes 2008 erbjuds kadetterna ett möjligt vägval: att avbryta officersutbildningen efter halva studietiden och bli specialistofficerare. När de första specialistofficerarna skall examineras är det bara några veckor tidigare fortfarande inte fastställt vilken grad som skall tilldelas vid examen och påföljande anställning. En fråga uppstår om vad som skall hända med en officerskadett som misslyckas ta officersexamen och svaret blir, efter beredning i Högkvarteret, att en sådan kan få bli specialistofficer, i kraft av sin inte godkända officersutbildning.

Den svenska Försvarsmakten har under de senaste snart 20 åren på olika sätt försökt att hantera den alltmer komplicerade situationen med att ha ett flerbefälssystem. Det är uppenbart att det inte är en reform som ska hanteras utan en flora av reformer. Några år efter införandet av specialistofficerare i Försvarsmakten uppfattas reformen allmänt ha tappat farten, och en gruppering inom Högkvarteret ser att den centrala ledningen behöver ta ett större ansvar än tidigare för att strukturera den fortsatta utvecklingen. Officeren Jonas Hård af Segerstad, Högkvarteret, uttalar sig i Officerstidningen:

Systematiken för flerbefälssystemet har varit rörig. Det infördes en helt ny personalkategori 2008 utan att det egentligen förändrades något i grunden i organisationen. Vi har inte haft något tydligt system för vilka befattningar som de olika personalkategorierna ska ha... Det här jobbet...har framför allt fokuserat på att få ordning på OF och SO. Där har det varit mest komplext och rörigt. (Officerstidningen 8/2018:8f)

De förändringar som sker i själva specialistofficerssystemet utgörs av att det stegvis införs fler grader samt inrättas fler befattningar på högre organisationsnivåer.

Specialistofficer: sergeant → översergeant → fanjunkare → överfanjunkare → förvaltare → regements-/flottiljförvaltare

Officer: fänrik → löjtnant → kapten → major → överstelöjtnant → överste → brigadgeneral → generalmajor → generallöjtnant → general

Figur 3. Militära grader efter modifiering av tvåbefälssystemet 2019 och framåt

Det förefaller som att den svenska Försvarsmakten ”lagar efter läge”, det vill säga att man gradvis utvecklar de olika officerskategoriernas innehåll och karriärsystem. Det är i sig inget konstigt att utveckling sker kontinuerligt men att ”lappa och laga” skapar ett komplicerat lapptäcke av olika lösningar som är svåra att förstå hur de är tänkta att fungera i praktiken.

De initiala beskrivningarna av att de båda officerskategorierna har helt olika uppgifter respektive kunskapsbaser har med tiden ersatts av en delvis annan beskrivning, det vill säga inriktningen av ”boundary work” har skiftat från *skapandet av skarpa gränser* till att *hantera interaktion över gränser*. Empiriskt har detta tagit sig uttryck i att officerare och specialistofficerare delvis genomgår utbildning tillsammans, med argumentet ”de skall arbeta tillsammans och behöver delvis samma kunskaper”. En annan förändring, delvis driven av vakanser, är att specialistofficerare visst anses kunna vara chefer, där tidigare motsatsen hävdades. En variant av argumentet är att specialistofficerare kan/bör vara chefer över vissa typer av organisationsenheter men inte andra, en annan variant är att specialistofficerare i och

för sig kan vara chefer över samma sorts organisationsenhet som officerare, men då i regel i ett senare skede av karriären. Vakansläget har även i en rad andra befattningar gjort att skillnaden mellan officer och specialistofficer ofta inte kunnat tilldelas någon central betydelse – man har helt enkelt varit hänvisad till den lämpliga individ som funnits tillgänglig.

Samtidigt som en ny officerskategori (specialistofficer) infördes i Försvarsmakten 2008 valde Försvarsmakten och folkvalda politiker att inriktningen och utformningen av den ”gamla” officersutbildningen skulle reformeras. Varifrån kommer då dessa idéer med akademisering? Med denna historiska och organisatoriska kontext som bakgrund övergår vi i nästa kapitel till hur officersyrket förändrats i grunden – inte minst genom akademisering och professionalisering. Kapitel 4 fokuserar på de förväntningar, utbildningsvägar och yrkesidentiteter som vuxit fram i spåren av befälssystemets omdaning.



Foto: Niklas Englund/Försvarmakten

4. Officersyrkets professionalisering/ akademisering

Officersyrkets akademisering kan ses mot bakgrund av de omfattande reformer som svensk utbildning genomgick under senare hälften av 1900-talet. Fram till 1960-talet fanns ett skolsystem som innebar att alla barn i samma ålder gick i samma skola åtminstone till och med fjärde klass. Sedan sorterades man (ofta beroende på socialgrupp), så att vissa barn kom till läroverk medan andra valde en mer praktisk väg, först genom ytterligare några år i folkskolan och sedan genom att jobba.

Detta parallellskolesystem ersattes 1962 av en gemensam skola där alla barn gick i samma skolform till och med nionde klass. Under slutet av 1960-talet fortsatte denna reformeringsprocess med att gymnasiets tre teoretiska linjer kompletterades med ett stort antal mer praktiskt yrkesinriktade gymnasielinjer (som mest 22 linjer) i ett integrerat gymnasium. Nu hade också den högre utbildningen förändrats. Allt fler sökte sig till universitetsstudier. Antalet tjugouåringar som började läsa på universitet steg från 5 procent 1950 till 30 procent i slutet av 1960-talet. På universitet kunde man läsa vid medicinsk, teologisk, juridisk eller någon av de filosofiska fakulteterna (humanistisk, naturvetenskaplig, samhällsvetenskaplig). Det var fri antagning till de filosofiska fakulteterna och huvuddelen av dem som började läsa vid

universitet började där. Men många avslutade aldrig sina studier, det var man kallade en dålig genomströmning och genomgångna studier var ofta inte särskilt ”matnyttiga” för kommande yrken.

Samhället förändras

Under den här tiden hade samhället gått från ett industrisamhälle till tjänstesamhälle, jobbet inom industrin gick om jobben inom jordbruk under 1930-talet, nu gick tjänsteyrket förbi industriyrket i antal. Den offentliga sektorn växte snabbt och det fanns ett ökande behov av yrkesarbetande. För att råda bot på den dåliga genomströmningen och för att tillgodose arbetskraftsbehoven lade man fram förslag om fasta studiegångar vid universitetet med begränsad frihet att välja ämnen. Det fann också önskemål om en ökad demokratisering även inom högskoleområdet; alla utbildningar över gymnasienivå skulle inrymmas och fler skulle söka sig till högskoleutbildning genom att högskolor inrättades på flera orter. Tanken var att man inte bara skulle tillgodose efterfrågan utan också skapa den.

Högskolereformen

Högskolereformen 1977 innebar att utbildningar som tidigare legat utanför högskolan nu kom att ”akademiseras”, det vill säga, de skulle ha förankring i forskning och vila på vetenskaplig grund. Utbildningen förväntades vidga och fördjupa perspektiv, öppna nya perspektiv på det redan bekanta, ge kritiska förhållningssätt samt utöver att ge kunskaper i ämnet också ge kunskaper i undersökningsmetodik, bland annat i form av ett självständigt arbete. Akademiseringen gällde yrkesinriktade utbildningar såsom lärarutbildning, vårdutbildning samt utbildning inom konst, idrott och journalistik. För att tillgodose kraven på vetenskaplig grund tillskapades nya ämnen. För socionomer, till exempel, blev ämnet socialt arbete, för sjuksköterskor omvårdnadsvetenskap och för utbildning inom huslig utbildning ämnet hushållsvetenskap (som sedan blev kostvetenskap). Förankring i forskning och ett eget vetenskapligt ämne gav legitimitet och status i yrkesinriktade utbildningar, som tidigare legat utanför högskolan, i synnerhet om det inrättades professor och forskarutbildning i ämnet. Det som tidigare kallats yrkesutbildning kunde nu kallas ”akademisk professionsutbildning”.

Akademisering och professionalisering av officersutbildningen – modeller, utmaningar och konsekvenser

Akademiseringen av officersyrket kom betydligt senare. Det var först 2008 som officersutbildningen blev en akademisk utbildning och då med ämnet krigsvetenskap som ett centralt ämne för att tillgodose kravet på en vetenskaplig grund. Man kan fråga sig varför akademiseringen överhuvudtaget kom till. Ett svar ligger förstås i de utbildningsreformer som vi skissat ovan och att ”alla andra” yrkesutbildningar hade akademiserats. Men svaret får sökas djupare än så och kräver en genomgång av just officersyrkets utveckling från yrke till möjlig profession. I yrkesförberedande utbildningar uppstår i regel diskussion om avvägning mellan ”akademiskt” innehåll och inslag som kan sägas vara yrkespraktiska. En farhåga kan vara att yrkesinriktade utbildningar blir för fokuserade på praktiken, och därför inte håller tillräcklig intellektuell kvalitet. En motsatt farhåga är att en alltför teoretiskt inriktad utbildning ger

oacceptabla brister i faktisk förmåga. Redan en översiktlig granskning av dokumentation från exempelvis militära utbildningar visar att spänningar mellan teori och praktisk förmåga återkommande diskuterats i princip från de militära lärosätenas grundande.

Det finns tre olika huvudsakliga modeller för att kombinera abstrakt/akademisk kunskap med yrkesförberedande utbildningsinslag: 1) en sekventiell modell, 2) en intermittent/varvad modell, 3) en modell där teori och yrkespraktik "förpackas" i ett akademiskt ämne. Ingen av dessa tre modeller upplöser spänningen mellan abstrakt kunskap och yrkesförberedande, praktiska inslag, utan modellerna strukturerar denna spänning på olika sätt (Agevall & Olofsson, 2014).

I den sekventiella modellen hanterar universitetet utvecklandet av den abstrakta kunskapen med beaktande av akademiska undervisnings- resp. examinationsformer. Den yrkesförberedande utbildningen ombesörjs därefter, i regel utanför universitetet, under vägledning av mer erfarna yrkesutövare. Exempel är juristers tingsmeritering, psykologpraktiken efter fullbordad utbildning samt AT-tjänstgöring (nu ersatt med BT efter läkarexamen). Utbildningens akademiska innehåll sammanstötter då med den yrkespraktiska verkligheten utanför lärosätet, i utövande av den professionella praktiken.

I den intermittenta/varvade modellen finns omväxlande akademiska och yrkesförberedande inslag, inte sällan ledda av skilda lärarkategorier. Disputerade lärare ombesörjer i huvudsak teori, medan normalt icke-forskarutbildade (och eventuellt före detta) yrkesutövare försöker till de studerande förmedla en bild av yrkeslivets realiteter. En förmedlad version av yrkespraktiken kan då sägas "flytta in" i högskolan. En annan metod är praktik under utbildningen, tillämpad till exempel för sjuksköterskor. Akademiskt innehåll respektive yrkesinriktade inslag förenas i denna modell inom ramen för utbildningsprogrammet. Detta förefaller vara den modell som utgjort målbild för akademiseringen av den svenska grundläggande officersutbildningen. En särskild utmaning i fråga om officersutbildning är dock att den yrkespraktik som möter officerare efter examen uppvisar större variation än i princip alla andra yrkesgrupper som genomgår yrkesförberedande utbildningar. I realiteten är officer inte ett yrke, utan flera olika, och det inte minst initialt. Mellan försvarsgrenarna finns betydande skillnader, och ytterligare skillnader finns inom respektive försvarsgren.

Den tredje modellen försöker "förvetenskapliga" yrkesutövningen genom att göra praktiken till föremål för nya vetenskapliga ämnen. Omvårdnadsvetenskap och socialt arbete är, som framgått ovan, exempel på ämnen som klassats som "akademiska" och inordnats i ett formellt högskolesystem. Det akademisk-teoretiska innehållet och yrkespraktikens utmaningar tänks i denna modell således förenas redan i undervisningen i det akademiska ämnet.

När man vid millennieskiftet önskade modernisera officersutbildningen skulle det inte räcka med att bara förändra utbildningen, man behövde förändra själva officersyrket från ett yrke till en profession, skriver Brehmer (2011). Officersyrket hade flera av de attribut som utmärker en profession, vad som saknades var "den speciella intellektuella grund som en profession kräver, nämligen en bas i vetenskap och beprövad erfarenhet" och en sådan bas kunde endast ges genom en akademisk utbildning. (a.a. s.14). Krigsvetenskap skulle vara ett sådant ämne.

Anspraak på att kunna infläta olika officerspraktikers stora inbördes skillnader i ett enda

akademiskt ämne ("krigsvetenskap") förefaller dock mycket djärva, på gränsen till orealistiska. Ett möjligt alternativ blir att inrikta ämnet mot i huvudsak abstrakta, övergripande eller kontextuella faktorer som förvisso kan anses äga relevans men som tenderar att uppvisa en påfallande svag koppling till konkret yrkespraktik, i synnerhet den praktik som väntar de närmaste åren efter officersexamen.

Akademisering och professionalisering sammankopplas inte sällan, men begreppen avser inte samma sak. Akademisering innebär att en utbildning inordnas i ett akademiskt system, på det sätt som skett med officersutbildningen. För att en professionalisering skall ske krävs att yrkespraktiker görs till föremål för forskning och reflexiv analys. I vilken utsträckning en officersutbildning baseras på sådan forskning är en empirisk fråga som inte primärt handlar om huruvida en utbildning har blivit "akademisk". Akademisering kan genomföras på mer än ett sätt. Arketypiskt kan åtminstone två varianter uppställas i ett militärt fall. En akademisering kan ta utgångspunkt i forskning om militära yrkespraktiker och erfarenheter. Akademiseringen befordrar då en professionalisering i meningen att officerare utbildas på ett sätt som integrerar vetenskapliga perspektiv med praktiska färdigheter. Men en akademisering kan även genomföras utan tydlig professionalisering genom att den kunskapsmassa som förs in i utbildningen saknar egentlig koppling till yrkesgruppens kärnpraktik, som inte görs till föremål för reflexiv analys – och där således vetenskaplig grund inte får någon central roll i yrkesgruppens faktiska arbete.

De förändrade utbildningsvägarna och professionaliseringens konsekvenser påverkar inte bara yrkets innehåll, utan även hur individen närmar sig yrkesvalet och den militära karriären. I nästa kapitel riktas därför blicken mot de faktorer som påverkar individens beslut att söka sig till Försvarmakten – och att stanna kvar.



Foto: Bezav Mahmud/Försvarmakten

5. Varför Försvarmakten – val av yrke och tankar om karriären

En fråga som utgjort en central del av YPK-projektets syfte har dels varit att undersöka och analysera varför individer väljer officersyrket, dels vad som påverkar valet mellan officersutbildning och specialistofficersutbildning. Men andra ord rör frågan varför man väljer Försvarmakten som arbetsgivare samt hur den enskilde individen resonerar i relation till de olika karriärvägar som finns tillgängliga. Redan i de studier som föregick YPK-projektet undersöktes dessa frågor och 2017 inleddes intervjuer med soldater och sjömän (GSS/K) (se Gillberg m.fl. 2021) och specialistofficerare (SO) (se Kadefors m.fl. 2022 samt Gillberg m.fl. 2025). Dessa pågick till med 2022. Initialt var huvuduppgiften att följa introduktionen av verktyget ”Sammanhållen karriärplanering”. Efter hand renodlades projektet till att specifikt inriktas på soldater och sjömän (GSS/K) och specialistofficerare (SO) avseende vilka faktorer som påverkade dem att söka anställning i Försvarmakten, att fortsätta att vara anställda, eller att välja att avsluta sitt militära engagemang.

Utgångspunkter

De tidigare intervjuerna visade att det hos de intervjuade specialistofficerarna i allmänhet fanns en stark organisatorisk samhörighet. Engagemanget för Försvarsmakten hade utvecklats redan under soldattiden. Denna organisatoriska samhörighet – som framför allt kan ses som ett känslomässigt engagemang – vittnade om en beredskap för fortsatt anställning som specialistofficer. Men ett fortsatt engagemang visade sig vara avhängigt vad som skedde i arbetet som specialistofficer där bland annat en negativ löneutveckling och otydligheter i karriärgång kunde innebära att man avslutade eller övervägde att avsluta sin anställning.

De nu aktuella intervjuerna med specialisterofficerare (SO) var en fortsättning på de tidigare intervjuerna, men denna gång inkluderades även officerare (OF). Intervjuerna ägde rum 2022–2024 och målet var att närmare studera specialistofficerares arbetssituation och karriärutveckling samt den kollegiala relationen mellan specialistofficerare och så kallade ”taktiska” officerare. Två kadrar bildades som bestod av 21 yngre specialistofficerare (sergeanter, översergeanter och en fanjunkare) respektive 13 yngre officerare (fänrikar, löjtnanter och en kapten). Dessa var hämtade från sju förband, representerande alla tre försvarsgrenarna.² Kadern med specialistofficerare utgjordes av 14 män och 7 kvinnor och kadern med officerare 10 män och 3 kvinnor. Medianåldern var 27,5 år respektive 29 år. Dessa intervjuades under 2023. Som förberedelse och komplettering av dessa intervjuer, intervjuades ytterligare 12 personer, nämligen fyra företrädare för försvarshögskolor, fyra högre förvaltare, tre HR/utbildningsansvariga på förbandsnivå samt förbundsdirektör Officersförbundet. Under hösten 2024 intervjuades ytterligare fyra specialistofficerare (fanjunkare/förvaltare) och fyra officerare (kaptener) från tre förband (två vapengrenar), som inledning på en avslutande del av projektet, vilken inte kunde genomföras. Dessa intervjuer finns dock som underlag i resultatredovisningen.

I likhet med intervjuerna i den longitudinella studien fanns frågor inom områden som handlade om arbetssituation och tankar om karriären. Därtill kom nu ett område som specifikt berörde samspelet mellan specialister och taktiker, ett område som tog upp de intervjuades tankar inför det kommande Nato-inträdet samt ett område som rörde de taktiska officerarnas akademisering. Som teoretiska perspektiv fanns begreppet *boundary work* samt, som i den longitudinella studien, begreppen *organizational commitment* och *professionella logiker*.

Intervjuerna

Intervjusvaren kan sammanfattas under sex områden. Två av dessa områden är föremål för särskilda kapitel i boken. När det gäller *samspelet mellan taktiska officerare och specialistofficerare* kunde vi konstatera att egentliga konflikter mellan de två grupperna är små, särskilt på lokal nivå där samarbetet mellan yrkeskategorier betonades för att uppnå gemensamma mål. Den bild som förmedlades var att officerare är teoretiska och fokuserar på övergripande planering och långsiktig strategi, medan specialistofficerare är praktiska och fokuserar på detaljer och tekniska färdigheter. Specialistens roll är att stödja och genomföra den

² Intervjuerna i marinen omfattade både fartygsbaserad och amfibieinriktad verksamhet. I flygvapnet intervjuades personer verksamma vid både stridsflyg och helikopterförband.

taktiska verksamheten, medan taktikern ansvarar för att ge beslut och skapa förutsättningar. Trots detta ser de båda yrkeskategorierna varandra som relativt likvärdiga kollegor där de hierarkiska skillnaderna tonas ned, särskilt inom flygvapnet och marinen. Som vi kommer att se i kapitel 7 ses Nato-integrationen som positiv, men det finns oro för specialistofficerarnas status och förmåga att behålla sin professionella autonomi. Denna oro för deprofessionalisering kan påverka inter- operabiliteten mellan Försvarsmakten och Nato, särskilt om organisatoriska och kulturella skillnader inte adresseras på ett effektivt sätt.

Vid sidan om Nato-frågan och samspelet mellan OF och SO utkristalliserades alltså fyra andra områden som på olika sätt påverkade synen på arbetet och karriärutvecklingen. Det handlade om *officersyrkets akademisering, balansen mellan arbete och övrigt liv, arbetsbelastning och slutligen kompetens- och karriärutveckling.*

Officersyrkets akademisering

En bakgrund för akademiseringen ges i kapitel 4. Av den tidigare ovan redovisades intervjuundersökningen framgick att ett huvudskäl för specialistofficerare för att inte söka till det ”taktiska” officersprogrammet var den upplevda akademiseringen av utbildningen. Bland taktiska officerare var meningarna delade. Några ansåg att det var värdefullt med en akademisk plattform i synnerhet som att man uppfattade att det kommande arbetet skulle vara akademiskt.

Jag tycker det är väldigt vettigt att man faktiskt sätter sig ner själv och gör någon form av forskning där man tar fram ... man läser vad andra har skrivit ... man tar in vad som tidigare har gjorts ... man kanske tar en teori och kanske applicerar den ... så att man använder det här kritiska och liksom akademiska ... och man utvecklas ju på det sättet. Och det jobbet man ska göra är väldigt akademiskt ... man ska sitta och välja hur många som ska göra det här och varför får dom här extra materiel och så där. (OF, armén)

Men flertalet av de intervjuade ansåg att akademiseringen var fel väg att gå och att utbildningen borde vara mer praktiskt inriktad, i synnerhet närmre knuten till plutons-och kompaninivå.

Man lägger för mycket tid på akademiseringen och för lite på det praktiska. Akademiskt tänkande passar inte inom FM eftersom målsättningen inte i första hand är att tänka fritt och nytt, utan att försvara landet. Man måste hålla sig till strukturen och då kan man inte – och ska inte – tänka fritt. FM prioriterar fel när man försöker tvinga in ett akademiskt tänkande, som inte går att applicera i praktiken. (OF, armén)

De kritiska synpunkterna kunde vara olika beroende på försvarsgren och mer kritiska i flygvapnet och marinen. En officerare från flygvapnet uttryckte det så här:

... syftet med många av kurserna är ju för karriärsteg som man tar som tidigast flera år efter examen och för piloter ... det finns många piloter som går igenom en hel karriär utan att ta dom karriärstegen som officersprogrammet syftar till att utbilda för... utbildningen fokuserade kompanichefs- och bataljonchefsnivå och det är många piloter som aldrig tar

de karriärstegen och för de få som vill göra en sådan karriär, kommer det först efter 10–15 år. (OF, flygvapnet)

Ytterligare synpunkter handlade om att utbildningens längd kunde förkortas, att utbildningen i och för sig var bra, men inte relevant, att det fanns uppenbara problem i samarbetet mellan FHS och MHS. En synpunkt som många kunde dela var att utbildningen kunde börja senare eftersom den inte var relevant för lägre befattningar:

Akademiseringen borde egentligen börja först vid majors grad eftersom akademiseringen på lägre nivåer inte gör någon nytta i praktiken inom Försvarmakten. (OF, flygvapnet)

Balansen mellan arbete och övrigt liv

Ett fjärde område gällde balansen mellan arbete och övrigt liv. I intervjuerna framgick att familjesituation och arbetsuppgifter inte alltid går ihop. Det kan gälla tjänstgöring på annan ort eller oregelbundna arbetstider, som är stressande trots att man trivs med arbetet:

Arbetet i sig är väldigt spännande och bra och jag tycker om när det händer grejer. Det som känns jobbigt är familjesituationen. Jag är ensamstående pappa och har barn varannan vecka och det kan bli tungt ibland när det är loss-kastningar för det måste gå ihop hemma. Det är ju inte ett 8 till 5-jobb utan då är det dygn vi talar om då måste det fungera hemma också. (SO, marinen)

Situationen är naturligtvis värre för taktiska officerare som förväntas kunna byta tjänstgöringsort:

... Så sent som för någon vecka sedan så var det en av mina kollegor - jämgammal med mig - han har precis flyttat med fru och nyfött barn och köpt nytt hus som renoveras i ... och så fick han beskedet att i höst ska du jobba i ... från och med i höst och tre framåt... (OF, flygvapnet)

Sådana situationer upplevdes ibland så påfrestande att man övervägde att avsluta sin anställning.

Arbetsbelastningen

Ytterligare ett område som intervjuerna aktualiserade var arbetsbelastningen inom Försvarmakten. Intervjuerna visar att arbetsbelastningen upplevs som hög i samtliga försvarsgrenar, framför allt till följd av personalbrist. Detta leder till att uppgifter som tidigare fördelades på flera nu faller på enskilda individer, vilket skapar kännbara konsekvenser för arbetsmiljön:

Nu har vi brist på personal och speciellt på officerare och specialister i Försvarmakten. När jag började på ... hade vi fyra officerare och specialister på min pluton och nu i januari hade vi en... när värnplikten infördes. Så jobbet som fyra personer gjorde, sattes på en person. (SO, armén)

Därutöver beskrivs en situation där övertid, outtagna ledigheter och ett ständigt behov av att vara tillgänglig för verksamheten skapar en upplevelse av stress och obalans:

... under året som varit här, det har varit mycket utbildning, mycket övning, man har mycket semester att ta ut, man har jobbat övertid, man har övningstidkomp att ta ut. Det är många timmar ledighet som man ska ta ut, som man kanske förhindras av att göra för att man behövs på jobbet. (SO, flygvapnet)

På längre sikt leder detta till utbrändhet och psykisk ohälsa, något som inte enbart drabbar enskilda utan får konsekvenser för hela organisationens funktionsförmåga. En officer i flygvapnet gav följande exempel på vad som kunde hända:

... och belastningen i stort - jag har haft en stf som bränt ut sig och en kompanichef som bränt ut sig och är på väg att bränna ut sig igen, jag har varit på väg att bränna ut mig och jag har en kollega som är på väg att bränna ut sig... Det stora hela är att det är alldeles för mycket att göra för få personer... Men systemet är byggt på att vi inte riktigt kan släppa uppgifter även om vi blir färre. (OF, flygvapnet)

Kompetens och karriärutveckling

Slutligen fanns ett huvudområde för intervjuer med specialistofficerarna, nämligen deras kompetens- och karriärutveckling. I likhet med vad som framgick i den longitudinella studien var det påtagligt att så många specialistofficerare upplevde bristande möjligheter att fördjupa sin kompetens. Det var en upplevelse som delades inom alla tre försvarsgrenarna. Bristen kan finnas redan från början, tidigt efter examen:

Det finns mycket som är jättefint skrivet, men det är inte verklighetsanpassat. Man får göra sina misstag själv och det har hänt att vissa blivit utbrända på vägen... Jag saknar det som står i utbildningsbeskrivningen. Där står klart och tydligt att efter avlagd examen så ska sergeanten under ett år gå bredvid en erfaren person för att därefter kunna arbeta självständigt. Dom resurserna finns inte idag. (SO, marinen)

Några ser möjligheter att gå kurser, men de som vill fort- eller vidareutbilda sig genom att gå kurser kan hindras av att det inte finns möjlighet när nya värnpliktiga ska utbildas:

Det står i vägen för dom som vill vidareutbilda sig. Dom som vill fortsätta och bli duktiga på något... eller som vill lära sig mer... det klaffar liksom aldrig att dom får sticka iväg och gå på utbildning. (SO, armén)

När man sedan ser på den egna framtida karriären så finns de som har en plan för fortsättningen genom att bli fanjunkare och sedan kanske förvaltare:

Om tio år så tror jag att jag sitter... som kompanifanjunkare, tror jag... någonstans. Då gör man egentligen samma sak som en plutonssergeant fast det är för ett kompani, skulle jag säga. (SO, armén)

Men man är också medveten om att alla inte kan bli förvaltare – och vad ska man då göra i

resten av sitt yrkesliv? Denna osäkerhet förstärks av uppfattningen att specialistofficerssystemet är mindre genomtänkt än det taktiska officerssystemet, vilket riskerar att göra yrket mindre attraktivt för yngre generationer:

För tanken är ju att majoriteten av oss ska gå i pension som fanjunkare. Om jag nu börjar köra dom stora båtarna – korvetter och så. Låt oss säga om 25 år från nu, ska jag vara ute på båt hela tiden och göra det. Det blir lite... det finns liksom ingen tydlig karriärväg. (SO, marinen)

En intervjuad officer menade att man glömmer bort specialisterna, att deras system (till skillnad mot officerarnas) inte är genomtänkt. Resultatet blir att flera överväger civila alternativ, där karriärmöjligheter och lön ofta framstår som mer attraktiva. Vissa uttrycker till och med ånger över sitt val av inriktning:

Det ska ta 16 år att bli fanjunkare till exempel. Jag tror inte att dagens ungdomar, eller jag tror inte att samhället i stort... det synsättet tror jag inte funkar idag. Det tappar man människor på. (OF, armén)

Bristen på karriärvägar gör alltså att man kan se en civil anställning framför sig. Det finns en lockande civil arbetsmarknad som kan erbjuda betydligt högre löner och – inte minst - fortsatt kompetens- och karriärutveckling. Några ångrar sitt val att bli specialistofficer i stället för taktisk officer beroende på just karriärmöjligheterna:

... jag ser ju att karriärmöjligheterna inte är lika stora som specialistofficer och därav kan jag ångra att jag valde den inriktningen... Hade jag fått välja idag med den kunskapen jag idag... då hade jag valt att läsa till taktisk officer. Det finns roliga befattningar som jag gärna hade tagit då... men som det är svårt att göra som specialistofficer. (SO, armén)

En specialistofficer, som intervjuades under sex år vid fyra olika tillfällen, fick en avslutande fråga om han till sist ville ta upp något som vi inte behandlat tillräckligt i intervjuerna. Ett stort problem, svarade han, är att det egentligen inte finns något väg för specialistofficeren att byta spår och bli taktisk officer:

... då måste man börja om på Karlberg. Det där kan man inte veta när man är 19 år. Det är den största puckeln att lösa. (SO, flygvapnet)

Vi kan alltså se att arbetsbelastningen inom Försvarsmakten upplevs som hög i samtliga försvarsgrenar. Personalbrist leder till övertid, svårigheter att ta ut ledighet och i flera fall utbrändhet, vilket underminerar både individens hälsa och organisationens uthållighet. Många menar också att specialistofficerare ofta möter begränsade möjligheter till kompetensfördjupning och vidareutbildning, trots att detta uttryckligen anges i utbildningsplanerna. Karriärvägarna upplevs som otydliga och långsamma, vilket riskerar att minska yrkets attraktivitet, särskilt i jämförelse med den civila arbetsmarknaden där utvecklingsmöjligheter och lön är mer konkurrenskraftiga. Sammantaget pekar intervjuerna på två centrala utmaningar: dels en ohållbar arbetsbelastning kopplad till resursbrist, dels bristfälliga strukturer för kompetens- och karriärutveckling. Båda dessa faktorer påverkar specialistofficerarnas motivation, yrkesidentitet och långsiktiga vilja att stanna kvar i

Mellan engagemang och osäkerhet: Specialistofficerarnas arbetsvillkor och karriärutmaningar – en sammanfattning

Resultaten visar även flera positiva aspekter i specialistofficerares arbetssituation såsom den kollegiala relationen mellan specialistofficerare och taktiska officerare, gruppssammanhållningen, en tillfredsställande grad av självständighet och utmaningar i arbetsuppgifterna. Men som vi sett så fanns det också negativa faktorer bland annat genom en upplevd brist eller otydlighet i kompetens- och karriärmöjligheter, svårigheter i att finna en balans mellan arbete och familj samt en alltför hög arbetsbelastning.

Detta kapitel inleddes med en kort rekapitulation av tidigare studier, som gjorts med fokus riktat mot de möjligheter och hinder som påverkar soldaters och officerares karriärval och vilja att stanna inom Försvarsmakten. Tidigare studier visade att både soldater/sjömän och specialistofficerare mycket snabbt utvecklar en stark organisatorisk samhörighet/engagemang (*Organizational commitment*) där den affektiva aspekten av detta engagemang är särskilt framträdande. Tidigare analyser visar att detta engagemang delvis kan förstås som en konsekvens av den urvalsprocess som alla som anställs inom Försvarsmakten genomgår. Redan vid mönstring gallras individer bort som saknar förutsättningar bort och de som väljer att stanna inom Försvarsmakten efter fullgjord grundutbildning är förmodligen både friska och motiverade.

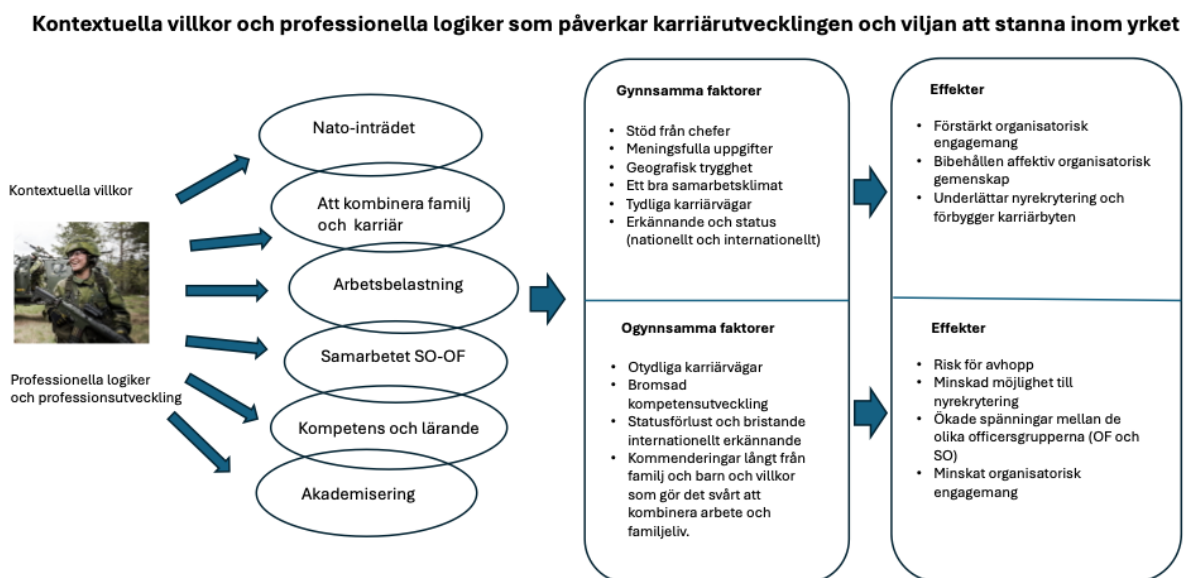
Det finns emellertid aspekter av yrket (meningsfullhet, kamratskap och tydlig struktur) som snabbt skapar en affektivt orienterad samhörighet med Försvarsmakten, som inte går att förstå enbart genom den urvalsprocess som sker inledningsvis. Men även om det meningsfulla innehållet i arbetet, stabiliteten och den starka gemenskapen genererar ett engagemang och en stark samhörighet, så finns det faktorer som med tiden både stärker och motverkar dessa förhållanden. Stöd från chefer och tydliga karriärvägar förstärker givetvis upplevelsen av gemenskap och engagemang, men i den negativa vågskålen finns.

Frågan om samarbetet mellan OF och SO utgör potentiellt en källa till konflikt, men i praktiken tycks denna aspekt av arbetet fungera smidigt på det lokala planet. Även om rollfördelningen mellan de två kategorierna i vissa fall uppfattas som otydlig, så utvecklas lokala strukturer för samverkan som fungerar. Om vi tittar mer specifikt på specialistofficierna så är dock otydliga karriärvägar och bristande kompetensutveckling faktorer som i vissa fall föder tankar på att byta yrke. Detsamma gäller frågan om erkännande och status som aktualiserats i samband med Nato-inträdet och det ökade internationella samarbetet. Den oklara roll och status som specialistofficerarna har i en internationell kontext kan på sikt inverka negativt på möjligheten att både rekrytera och behålla specialister inom Försvarsmakten. En fråga som också påverkar synen på karriärutvecklingen och viljan att stanna inom Försvarsmakten är möjligheten att kombinera arbete och övrigt liv. I synnerhet officerare, men även specialistofficerare oroas av

risken för kommenderingar till orter (och tjänster) som innebär att familjen måste flytta. Nato-anslutningen har i allra högsta grad aktualiserat denna oro, då långa utlandsmissioner är att vänta. Detta uppfattas av vissa (som för det mesta saknar familj) som en möjlighet, men för många uppstår slitningar i familjelivet som gör att man överväger att avbryta karriären. Bland officerare har det varit ett historiskt faktum att en normal karriärutveckling inneburit kommenderingar som lett till regelbundna byten av geografisk placering. I det moderna Sverige (och övriga Europa) innebär familjebildning numera vanligtvis att båda parter gör karriär i yrkeslivet, vilket gör dessa kommenderingar allt svårare att acceptera för den enskilde. Denna fråga lyfts fram som en central faktor som påverkar valet att avsluta sin anställning inom Försvarmakten.

De kontextuella villkor och professionella logiker påverkar karriärutvecklingen och viljan att stanna inom yrket kan sammanfattas i följande figur:

Specialistofficerarnas upplevelser av hinder och möjligheter i arbete



Figur 4. Specialistofficerarnas upplevelser av hinder och möjligheter i arbete

Figuren synliggör positiva och negativa effekter som olika organisatoriska påverkansfaktorer har på specialistofficerarna och speciellt på deras vilja att fortsatt vara en del av Försvarmakten. Det finns skäl att närmare undersöka på vilket sätt de positiva incitamenten kan förstärkas, och de negativa motverkas. Vi kan mot bakgrund av detta konstatera att när gynnsamma faktorer dominerar, exempelvis genom stöd från chefer, meningsfulla uppgifter, möjlighet till specialisering och erkännande av kompetens, så uppstår positiva organisatoriska och individuella utfall. Exempel på detta är *ökat organisatoriskt engagemang*, det vill säga specialistofficerare upplever en starkare tillhörighet och motivation att bidra till verksamheten. När ogynnsamma faktorer framträder, exempelvis otydliga karriärvägar, bristande erkännande, lågt löneläge, svårigheter att kombinera yrket med familjeliv samt upplevd obalans i arbetsuppgifter, finns det risk för negativa konsekvenser i form av bland annat minskad motivation och arbetsglädje, försvagad professionell identitet och i slutändan en minskad vilja

att stanna inom yrket.

I detta kapitel har vi synliggjort att många inom Försvarsmakten upplever stark kollegial samhörighet, meningsfulla arbetsuppgifter och en god arbetsmiljö på det lokala planet. Det organisatoriska engagemanget är ofta högt redan tidigt i karriären. Samtidigt framträder flera utmaningar som riskerar att underminera detta engagemang över tid. Brist på tydliga karriärvägar, särskilt för specialistofficerare, samt begränsade möjligheter till kompetensutveckling skapar frustration. Den höga arbetsbelastningen, i kombination med svårigheter att förena arbete med privatliv, påverkar negativt både arbetsmiljö och vilja att stanna kvar. Kommenderingar till andra orter upplevs särskilt betungande, inte minst i dagens samhälle där båda parter i ett hushåll ofta har egna karriärer. Nato-inträdet väcker förväntningar men också oro, framför allt kring specialistofficerarnas framtida status och roll. På sikt kan dessa faktorer påverka Försvarsmaktens förmåga att behålla kompetent personal. För att möta dessa utmaningar krävs tydligare strukturer för karriär- och kompetensutveckling samt en större hänsyn till individens livssituation.

Vi ska nu gå vidare i kapitel 6 med att titta närmare på de två befälskategorierna officerare (OF) och specialistofficerare (SO) och undersöka hur personer verksamma inom dessa kategorier ser på samverkan, roller och samarbetsformer.



Foto: Joel Thungren/Försvarsmakten

6. Samspelet mellan yrkesofficerare på förbandsnivå

Mot bakgrund av en förståelse för individens drivkrafter och valmöjligheter förflyttas analysen nu till vardagen inom Försvarsmakten – till de relationer, samarbeten och gränsdragningar som präglar samspelet mellan officerare och specialistofficerare i praktiken. I det här kapitlet analyserar vi med andra ord hur de två kategorierna av yrkesofficerare, taktiker och specialister, samarbetar på förbandsnivå i situationer som är potentiellt konfliktfyllda. Vi tar en utgångspunkt i professionsbegreppet.

Militärer utgör vid sidan av präster, läkare och advokater exempel på klassiska professioner (Brante 2014). Enligt Abrahamsson (1972) finns ett antal kriterier som kan användas för att karakterisera en yrkesgrupp som profession. Hit hör att gruppens individer behärskar en speciell teori, att de har gemensamma etiska normer och att det finns en kåranda som utgör kittet mellan dem. Denna ”kåranda” och dessa mer eller mindre uttalade normer och praktiker går att förstå som delar av en specifik professionell logik (Thornton 2004).

Professioner är, enligt Abrahamsson, elityrken med hög status. Någon form av auktorisation är ofta knuten till yrket. Till detta fogar Hellberg (1991) diskretionskravet, definierat som ”anspråket på frihet och rätt att handla och besluta utan någon annan kontroll än det egna omdömet”. Status, prestige och makt är viktiga skäl till att yrkesgrupper söker monopolisera

kunskaper och positioner och stänga ute andra från den interna arbetsmarknaden. Diskretion innefattar enligt maktpolitisk analys (Parkin 1979) elementen utestängning (*closure*) och inträngning (*usurpation*). Utestängning handlar om att sätta gränser nedåt till dem som inte anses uppfylla vissa inträdeskrav, medan inträngning innebär att man riktar sig uppåt i organisationen och för en kamp för att hävda sin ställning och bevaka sina rättigheter.

Professionsforskare har hävdad att det är officerarna, i kraft av sin centrala ställning i det militära sammanhanget, som utgör den egentliga militära professionen, medan andra militära yrkesgrupper saknar de attribut som kännetecknar en profession: dessa är specialister på att utöva våld, men inte på ledarskap i våldsutövning (Huntington 1957). Det är en grundsyn som i stort överensstämmer med officerarnas egen självbild. Mot detta hävdade Janowitz (1960) att en kategorisk uppdelning mellan ledarskap och utförande inte tar hänsyn till hur våldsutövningen faktiskt sker och att därför all militär personal delar grundläggande professionella attribut.

Om man vill förstå Försvarmaktens organisation och de normer och värderingar som präglar dess verksamhet och utveckling så framstår det militära professionsbegreppet i sin etablerade form som relevant, eftersom det tydliggör officersprofessionens centrala roll i organisationen genom uppfyllandet av diskretionskravet (Kadefors m fl 2022).

Bakgrund

För att öka anpassningen till andra länders befälsstruktur beslutade Riksdagen 2007 att avveckla den så kallade Nya Befälsordningen (NBO, se kapitel 3), ett enbefälssystem infört 1983; i stället infördes ett tvåbefälssystem, där kategorin officerare med fänrik till generalsgrad (benämnda Officerare, OF 1–9) och övrig militär personal med graderna menig till flottilj/regementsförvaltare (benämnda Other Ranks, OR 1–9) återfanns. Officersutbildningen akademiserades genom att en treårig högskoleutbildning tillskapades vid Förvarshögskolan. En ny befattningskategori, specialistofficerare, ”med uppgift att på lägre förbandsnivåer vara mycket kunniga på vapensystem som artilleri eller stridsfordon” inrättades. De första utbildningarna av specialistofficerare påbörjades hösten 2007 och omfattade tre terminer. Denna kategori, som inledningsvis utgjordes av de militära graderna sergeant, fanjunkare och förvaltare, kom nu att utgöra en ökande andel av yrkesofficerskåren, medan andelen högre officerare minskade (se kapitel 3).

Akademiseringen av officersutbildningen, som berörs i kapitel 3 och 4, innebär enligt samstämmiga uppgifter att de nyexaminerade officerarna inte är tillräckligt väl förberedda på att utöva chefskap vad gäller grundläggande uppgifter som truppföring och utbildning av värnpliktiga. Ydén och Hasselbladh (2010) menade att tvåbefälssystemet skulle kunna bli konfliktskapande, särskilt i armén. Beträffande specialistofficerarna befarade de:

En sådan kader kommer nu att etableras, med en markerat annorlunda social status i förhållande till officerskårens. Oavsett intentionerna sås nu fröet till en ny militär social ordning där yngre, oerfarna ”generalistofficerare” riskerar att bli formellt överordnade, men med svag auktoritet i förhållande till de underlydande specialisterna.

Enligt professionsteorin talar också mycket för att officerarna, som utgör en stark och etablerad profession, kraftfullt skulle komma att värna om sin status gentemot denna nya, potentiellt konkurrerande, yrkesgrupp. Vi har i en tidigare studie funnit att specialistofficerarna är inne i en professionaliseringsprocess, bland annat genom att de har börjat utveckla en egen kåranda (Kadefors m fl 2022). Dandeker och Ydén (2024) konstaterade i en analys av specialistofficerarnas roll inom Försvarsmakten, att Sverige i motsats till andra länder ”inte har några NCOs utan snarare två olika kategorier av officerare”. Det finns alltså goda skäl att befara att konflikter uppstår när de nyexaminerade taktikerna ska samarbeta med erfarna specialister ute på de organisationsenheter som de är tilldelade.

I YPK-projektet undersöktes hur introduktionen av nyexaminerade officerare ute på organisationsenheterna i praktiken går till. Har farhågorna besannats, att konflikter uppstår mellan de två kategorierna av yrkesofficerare, i en situation när den formellt underställda är långt mer erfaren och kunnig än sin chef? I projektet intervjuades 25 specialistofficerare (sergeanter, översergeanter, fanjunkare samt fyra högre förvaltare) och 13 yngre officerare (fänrikar, löjtnanter och en kapten). Dessa kom från sju förband, som representerade alla tre försvarsgrenarna. Vid intervjuerna ställdes frågor för att belysa hur relationerna mellan yrkesgrupperna ser ut:

- *Hur introduceras de nya officerarna i de militära förband som de tillhör?*
- *Hur upplever officerarna sin förmåga att ta sig an de uppgifter de ska hantera?*
- *Hur upplever officerarna sin roll i förhållande till specialistofficerarna på enheten?*
- *Hur värderar specialistofficerare nyutexaminerade officerares praktiska kunskaper?*
- *Hur värderar specialistofficerare sin egen roll i introduktionsprocessen?*

Intervjuerna

Hur väl förberedda är nyexaminerade taktiker på de arbetsuppgifter som väntar när de kommer ut på förbanden? Intervjuerna bekräftar att det finns en problembild. Det handlar allmänt om bristande kunskaper om de ledningsuppgifter på pluton- och kompaninivå, som nu måste kunna hanteras. En av de intervjuade officerarna pekar särskilt på att en del akademiskt inriktade kurser kunde ha ersatts med praktiskt inriktade utbildningsavsnitt, exempelvis truppföring:

... sen saknade jag kanske lite mer att prata i större grupp, att truppföra, att bli lite mer bekväm i att vara en ledare. För där var det ju ytterst sparsamt. Större delen las ju på Försvarshögskolans kurser och så var det lite FM-tid där vi bara hade en övning per termin eller liknande. Men där blir det väldigt lite truppföring. Det väl där jag saknar. Jag förstår ju att det är ett vågspel det här, hur man ska prioritera den här vetenskapliga utbildningen och det gamla sättet med truppföring. Jag har inte facit men personligen så hade jag önskat växa lite mer i den rollen som ledare. (OF flygvapnet)

Det är jätteblandat ... vissa kurser och vissa delar var jättebra ... medan andra delar var betydligt mer bristfälliga om man säger så. Jag upplever att man ofta får ett väldigt stort och högt perspektiv på saker. Jag hade önskat att man kom ner mer på plutons och kompaninivå ... just för att det är där man faktiskt befinner sig dom första tre, fyra, fem åren som nyutexaminerad officer.

Nu hamnat vi mycket på flottiljnivå och divisionsnivå och på regementsnivå ... och man kände att det är bra att kunna, men det är inte det jag behöver fokusera på nu ... nu behöver jag fokusera på truppföring och hur jag hanterar pluton och kompani. (OF, marinen)

På frågan om hur samspelet ser ut mellan taktiker och specialister svarar en specialistofficer att rollerna i princip är strikt uppdelade, men att han som erfaren specialist i kraft av sin långa erfarenhet kan påverka de beslut som en nyexaminerad taktiker har att fatta:

Specialistofficeren är så att säga ryggraden i förbandet då... om man säger, min roll här som uppdragsspecialist och specialistofficer eller taktikbefäl, då ska jag sitta här och vara med länge och så när det kommer en ny officer på chefraden på min befattning eller min sektion och säger "Nu ska vi göra så här", det är då jag ska säga "Nej, det där har vi testat, det är inget bra för att så här och så här, vi gör så här i stället, för efter erfarenhet så funkar det här bättre". Det är så jag har uppfattat specialistofficersskräet eller vad man ska säga, officerarna dom kan "chefa", dom ska lösa uppgifter på det höga planet, gå på möten, organisera medan specialistofficerarna gör själva verksamheten för förbandet. (SO, flygvapnet)

En liknande beskrivning av hur arbetsfördelningen på förbandet ser ut och hur yrkesofficersgrupperna relaterar till varandra ges av en officer. Uppstår det konflikter mellan kategorierna?

Jag tror att det kanske ... både uppe och nere, att det finns ett stigma, att den ena yrkesklassen menar att "detta ska inte jag göra", "det ska inte du göra, och detta är din yrkesroll", och det går åt båda hållen egentligen. Specialister ska inte sitta och planera, det är taktiker som ska göra det exempelvis, eller att en taktiker inte ska vara ute med truppen, han ska sitta inne och planera i stället ... så det tror jag absolut att det finns. (OF, marinen)

En annan respondent från samma organisationsenhet instämmer delvis, och tillägger att även om det dagliga samarbetet fungerar bra så finns en grundläggande rivalitet mellan specialister och taktiker, som man måste komma till rätta med:

Jag tycker att det samspelet funkar ... både bra och dåligt. Jag kan tycka att ... i uppgiftlösande, då funkar det bra. Då får chefen verktyg och blir vägledad av specialisten, chefen beslutar och sköter planeringen av uppgiftslösandet, medan specialisten löser hur saker och ting ska lösas och på vilket sätt saker ska lösas. Så att jag tycker att det samspelet funkar bra. Men sedan ... det finns två olika kategorier och det skapar en hel del ... jag vill inte säga klyftor; för vi liksom jobbar med varandra ... specialistofficerare ser ner lite på taktiker och taktiker ser ner lite på specialistofficerare. Jag upplever inte att det finns på vårt kompani för jag tycker vi alla har en jättefin relation till varandra ... utan det är väl mer generellt. [,,] Jag tror i stället att man måste se på vilket sätt dom olika yrkeskategorierna kan underlätta för varandra, att man jobbar tillsammans och att specialistofficeraren underlättar för taktikern och taktiker underlättar för specialistofficeraren och chefen underlättar för alla ... så jag tror att gör man det några år till och försöker få bort dom här

*kulturella skillnaderna så tror jag att befälssystemet kommer att vara jättebra.
(OF, marinen)*

Också specialistofficerarna medger att det kan uppstå konflikter, men anser att de är hanterbara. På frågan, när det kommer nyutexaminerade fänrikar ut och ska vara chefer över er som är hyfsat erfarna ... hur löser ni det? svarar en erfaren specialist:

Jag förstår precis vad du menar, men där gäller två saker. Ofta ser man ju på personer ... vad är det för person jag har framför mig, är det någon som har ett ... ja ... storhetsvansinne, och han är nybliven fänrik ... ja ... nej ... då kan man ju lätt sätta den personen på plats. Men samtidigt så måste man också tänka på att nu är det min chans som specialist att forma honom till att bli en bra chef i framtiden för att den här fänriken kommer kanske om 15 år att var min högsta chef. Så om jag kan hjälpa honom nu kommer jag få det bättre sedan. Lite så får man tänka också. Men det är väldigt personbaserat ... alltså dom flesta är inte sådana, men absolut kan det komma sådana, men då sätter man dom på plats rätt så snabbt. (SO, armén)

Ett genomgående tema i intervjusvaren både av taktiker och specialister är att det finns ett gemensamt intresse att hantera den potentiellt konfliktfyllda relationen på ett konstruktivt sätt. En ung specialist i flottan poängterar att ombord har alla sina givna roller, och då finns det inte något utrymme för konflikter:

... det var inga konstigheter. Jag skulle säga att de respekterar varandra. Jag kan ju inte jämföra med hur det är på land ... men på en båt så är det ju en och samma besättning och alla har ju samma mål ... då är det svårt att ha så mycket konkurrens. Man jobbar ju alltså så pass tajt att gränserna suddas ut ... i vad är man är för något vad gäller grad och så ... man måste kunna samarbeta och jobba med alla. (SO, marinen)

Det förkommer också inom arméns motoriserade förband en liknande funktionsuppdelning, där det inte framstår som särskilt viktigt om man är specialist eller taktiker. En ung specialistofficer förklarar:

Jag jobbar ju på pjäspluton, och där har vi ju några taktiker som har jobbat längre och våran pluton är ju väldigt specifik liksom, det är en vagn... men där tycker jag också att dom taktiker som är där, dom har jobbat så länge så dom är specialister liksom även om dom är taktiker, så jag har inte sett någon skillnad så, och samarbetet funkar jättebra. (SO, armén)

Flera poängterar betydelsen av det personliga mötet och att det är grundläggande att utveckla ett samarbete om de operativa uppgifterna ska kunna lösas på ett bra sätt. En erfaren specialistofficer beskriver en process där kategorierna har vant sig vid att respektera varandra.

Jag har haft turen nu under skoltiden att OP ... alltså taktikerna ... dom har bott i samma byggnad som oss och vi var på gemensamma ... vi var på Auroraövningen ihop och så där, vi gjorde flera kurser ihop, så vi är väldigt sammansvetsade. Man skojar ju mycket om den här nya fänriken och väldigt mycket att dom är unga, kan ingenting, dom tappar bort sig och så ... men jag

har ändå ... dom taktikerna jag har stött på nu och dom jag har haft turen att jobba med som kadetter alltså det finns inte så mycket distans som man gärna vill tro ... jag har ju turen att min närmsta chef, min taktiker ... han är väldigt ödmjuk i att jag har väldigt mycket erfarenhet och han har väldigt lite erfarenhet ... och att man förstår sin arbetsroll tydligt, att "jag ska sitta här inne och göra det här för dig, medan du är ute och gör dom här grejerna" och vad kan vi hjälpa varandra med, för kugghjulen ska gå ihop. Jag tror i mångt och mycket att mycket handlar det om personkemi och att vara ödmjuk. (SO, marinen)

En erfaren specialistofficer förklarar att det inte bara handlar om att lösa konflikter mellan kategorierna, utan också om att det är betydelsefullt att det finns en prestigelöshet mer allmänt på förbandet:

Jag ser inte att en grad spelar så stor roll, utan jag tycker, vi jobbar mot samma mål och chefen är ju chef. Vi kan alla lösa saker tillsammans så länge vi är överens om målet. Det är den organisation som jag tror på, som slutar bäst, i alla fall just nu. På mitt kompani är det så, att jag kan gå rakt in till kompanichefen och "så här ligger det till". Samma sak med mina soldater... så jag tror att ledarskapet i sig ... har vi en chef som tycker att det ska finnas gränser där, att det ska finnas en stor skillnad mellan specialister och taktiker, då kommer det inte bli bra, det tror jag, helt hundra. Men har man en chef som inte vill ha det så utan ser att vi alla är kollegor och vi alla ska lösa samma uppgift och alla är kompetenta, jamen då ... man jobbar mer i team i stället för att jobba hierarkiskt. (SO, armén)

Att relationerna mellan yrkesofficerskategorierna framstår som relativt avspända framgår också av att de äter i samma mäss, och att man umgås även på fritiden. En specialistofficer (marinen) deklarerar att "vi är också människor och vi kan komma överens ändå ... många av mina nära vänner är ju taktiker."

Professionella gränser och samarbete i praktiken

I den här intervjuundersökningen har vi funnit att officerare och specialistofficerare i en potentiellt konfliktfylld situation genomgående utvecklar ett samarbete som leder till att de konflikter som riskerar att utvecklas enligt professionsteorin kan undvikas. Officerarna, som utgör en etablerad profession, avstår från att utöva diskretionsattributet, vilket betyder att de inte svartsjukt bevakar de gränser som sätts av den inom Försvarsmakten etablerade arbetsfördelningen. Specialistofficerarna, som är en ny yrkesgrupp med professionsambitioner, är beredda att när så erfordras ta sig an arbetsuppgifter som kanske enligt regelboken åvilar officerarna. Specifikt finns i intervjumaterialet många vittnesbörd av att erfarna specialister hjälper den formellt överordnade men oerfarne nyexaminerade fänriken att bli en duktig chef med kompetens att truppöra och utbilda personal.

Försvarsmakten är en mycket stor organisation, och det finns otvivelaktigt många situationer där taktiker och specialister råkat i konflikt på grund av att professionshänsynen kolliderar, eller av att det uppstått personliga motsättningar. Men intervjumaterialet, som omfattar respondenter

knutna till sju organisationsenheter fördelade på alla tre försvarsgrenarna, talar ett gemensamt språk: ja, det finns potentiella motsättningar, men de övervinner vi och de färgar inte vår yrkesmässiga vardag.

Det finns inom organisationsteorin ett begrepp *boundary work*, som definieras som "en målmedveten individuell och kollektiv ansträngning för att påverka de sociala, symboliska, materiella eller tidsmässiga gränser, gränsdragningar och distinktioner som påverkar grupper, yrken och organisationer" (Langley m fl. 2019). Begreppet, som har indelats i olika dimensioner, har visat sig vara användbart vid analyser av hur professioner eller yrkesgrupper i en organisation relaterar till varandra. *Competitive boundary work* innebär att mobilisera gränser för att skapa någon form av fördel gentemot andra. I direkt kontrast till detta handlar *collaborative boundary work* om att anpassa gränser för att möjliggöra samarbete.

En hypotes i intervjuprojektet var att professionella logiker skulle skapa konflikter mellan nyexaminerade officerare och erfarna specialister, och att relationen mellan kategorierna skulle kunna utgöra exempel på *competitive boundary work*. Men i stället visade intervjuerna att relationen i stort präglades av att samarbetsformer utvecklades och snarast kom att utgöra exempel på *collaborative boundary work*. Forskning om *collaborative boundary work* visar att det uppstår i organisationer där yrkesgrupper själva kan utveckla ett samarbete över de professionella gränserna för att nå ett gemensamt mål. Det finns många dokumenterade exempel från sjukvården, när vissa yrkesgrupper (sjuksköterskor eller vårdbiträden) går in och gör andras arbete (läkare respektive sjuksköterskor) när det behövs för att säkerställa adekvat patientvård, något som resulterar i få öppna konflikter eller påfrestningar – och faktiskt skapar en process av pågående gränsutsuddning och ömsesidig anpassning (Langley m fl 2009).

När specialister och taktiker uppger den strikta professionella gränsdragningen och själva finner former för ett produktivt samarbete reflekterar det sannolikt en förbandskultur där prestige och hierarki i viss mån underordnas för att gemensamma mål ska kunna uppnås. Detta speglar den jämställdhetskultur som på många sätt präglar den svenska (och nordiska) arbetsmarknaden. Denna kulturella kontext är internaliserad i de olika yrkesutövningarna, och den fungerar som ett smörjmedel och en motvikt till det konkurrensdrivna förhållningssätt som man kan förvänta sig med tanke på de olika utbildningsbakgrunderna och det militära gradsystemet.

Till sist är det ändå upp till den enskilde att överge den inlåsning som följer av hans eller hennes professionella identitet. I så måtto är det överskridande av professionella gränser som observerats i denna studie en illustration av hur individuellt beslutsfattande kan styras av andra överväganden än rent egenintresse. Amartya Sen hävdar i sin "The Idea of Justice" (2010, s. 194):

Det finns inget extraordinärt eller irrationellt i att göra val och fatta beslut som överskrider de snäva gränserna som innebär att uteslutande sträva efter personligt egenintresse. Människors mål kan sträcka sig bortom det enkelriktade främjandet av enbart egenintresse, och deras val kan till och med sträcka sig längre än till ett enkelspårigt strävande efter egna personliga mål, kanske drivna av en viss hänsyn till anständigt beteende, något som gör det möjligt för andra att också uppnå sina mål (vår översättning).

Det är värt att notera att detta professionella uppträdande uppstod i frånvaro av regler och

föreskrifter om hur nyutexaminerade från Försvarshögskolan bör introduceras i de förband där de placeras. Snarare lämnades utformningen av denna process till de lokala enheterna att utveckla. Och i slutändan var det upp till individerna själva att finna ut hur de skulle hantera situationen som de stod inför på ett rimligt sätt. På det stora hela har vi funnit att de har hanterat denna frihet väl. Den konstruktiva handlingskraften hos professionella som agerar utöver sitt egenintresse bör inte underskattas.

De spänningar och samverkansmönster som identifierats mellan yrkesofficerare är ofta nära kopplade till frågor om kompetensförsörjning, specialisering och funktionellt djup. I nästa kapitel sätts därför fokus på hur olika professionella roller formas, värderas och utvecklas – både i jämförelse med varandra och i relation till omvärldsförändringar som exempelvis Nato-medlemskapet.



Foto: Mats Nyström/Försvarmakten

7. Professionerna och Natointrädet

Sverige har en extremt lång historia av alliansfrihet och politisk neutralitet som sträcker sig över 1800- och 1900-talen, inklusive första och andra världskriget och kalla kriget. För Försvarmakten har detta inneburit ett huvudfokus på teknik och organisation för territorialförsvaret. Det har funnits gott om tid att utveckla ett arbetssätt som bygger på inte bara professionella utan också samhälleliga förhållanden – i fredstid.

Även om Försvarmakten sen länge deltagit i internationella fredsbevarande och fredsskapande insatser, och samarbetat nära med Natostyrkor i samband med militär underrättelseverksamhet och övningar så kräver det fullvärdiga Natomedlemskapet en helt ny nivå av integration. Hur ser officerare och specialistofficerare på sitt framtida militära engagemang i ett Natoperspektiv? Inom ramen för projektet intervjuades 13 officerare, 25 specialistofficerare, varav fyra högre förvaltare, samt en representant för Officersförbundet om sina tankar inför det kommande Nato-inträdet:

- *Vilka problem och möjligheter ser du i anslutning till Nato?*
- *Är det svenska befälssystemet kompatibelt med Natos strukturer och normer?*
- *På vilket sätt tror du att du själv kommer att påverkas av att Sverige blir medlem i Nato?*

Intervjuerna gjordes 2023–2024, alltså innan Sverige formellt hade blivit medlem av Nato, men många hade redan erfarenheter från utbildningar, utlandsinsatser och övningar i Natoregi.

Intervjuerna

Personal- och resursbrist i samband med Natointegrationen lyfts fram av de intervjuade. Det handlar om de krav som kommer att ställas på Sverige för att bygga upp sitt försvar, men också om de glapp som uppstår när personal av olika kategorier ska bemanna olika Natostaber eller på annat sätt tjänstgöra utomlands. Alla intervjuade är överens om att Nato-integrationen kommer att påverka deras vardag och öka behovet av mer personal.

Problemet är väl det som alla identifierar, det är ju personalbristen om vi ska fylla ut med stabsofficerare i Nato-organisationen. Så kommer det givetvis bli här på marken skulle jag säga. Det är redan nånting som vi identifierat redan innan vi ska fylla dom här platserna att vi har för lite personal och den personalen trycks uppåt i staberna alldeles för fort. Och det är ett problem som bara kommer att förvärras när vi ska fylla på med platser. (OF, armén)

Vi ska sätta 250 majorer och överstelöjtnanter i Natostaber. Det innebär då att det blir ju 250 luckor i organisationen som måste täckas utav kaptener eller förvaltare och det innebär att det jag tror är att vi kanske måste gå mot det vi sa 2011–2012, plutonchef är ett specialisterofficersjobb. (OF, HKV)

Nästan inga intervjuade ifrågasatte Försvarsmaktens kompetens i en Nato-kontext, snarare kände de sig väl förberedda:

Det är inte nytt för oss att öva med Nato och verka med Nato. Bara under min ganska korta karriär hittills så har vi vid flera tillfällen övat med Nato-länder ... med Nato-styrkor i och utanför Sverige ... på hemmaplan och på utlandsplaceringar. Så vi är redan till väldigt stor del förberedda och anpassade för det. (OF, flygvapnet)

I intervjuerna framhåller många den höga status som specialistofficerarna har uppnått i Försvarsmakten. Ett gemensamt tema är att den icke-hierarkiska relation som finns mellan kategorierna OF och SO i det dagliga agerandet kanske inte är lätt att anpassa till en Nato-kontext. På frågan "Vilka problem och möjligheter ser du i samband med Nato?" svarade ungefär hälften av de intervjuade specialistofficerarna direkt att de såg problem med hur de skulle komma att behandlas, särskilt i utomnordiska länder. En del hade personliga erfarenheter av att arbeta utomlands. Men den oro som uttrycks är inte ensidig. En del specialistofficerare ser möjligheter att kunna utbilda sig i andra länder. En ung officer (armén) förklarar:

Vi vet ju att vi är ett av dom förband som kommer att påverkas rätt tidigt när vi väl är inne liksom ... och jag tycker att det är väldigt spännande. Jag har ju sagt det att jag gärna åker i väg på utlandstjänst, om man får möjligheten ... det kommer ju att bli en bataljon till Baltikum. Det tror jag hade varit jätteintressant och väldigt spännande ... då blir man ju borta sex månader. Det tror jag hade varit utvecklande ... och sedan vet jag ju efterhand efter att vi haft besök från Norge och pratat med dom och amerikanare ... att vi är ju nästan helt anpassade efter Natos system. Typ alla våra aktioner är ju anpassade för att funka i ett Nato-perspektiv. (OF, armén)

En liknande öppen inställning visade en annan officer, verksam i marinen:

Ja, det kommer bli en stor förändring [...] och jag tror att kommer att finnas jättemånga fler arbetsmöjligheter framför allt för officerare på högre nivåer. Man behöver inte begränsa sig till att bara åka till Mariestad för att jobba liksom ... utan man kan åka på en Nato-stab ... och är jättetilltalande ... och framför allt att man kan börja arbeta med andra nationer och lära sig. Och jag tror att vi inom Försvarsmakten har ett stort behov av att lära sig av andra nationer, Jag skulle inte vilja säga att vi är fredsskadade på något sätt [men] det finns en verklighet som vi inte har varit med om på väldigt länge. Jag tror det kommer att vara mycket enklare att se när man går med i Nato ... och får umgås med andra nationer, jobba med andra nationer, öva med andra nationer och lära sig av andra nationer ... och deras kulturer och deras historia. (OF, marinen)

Några högre specialistofficerare som intervjuades hade en tydlig syn på vad Nato-integrationen kan komma att innebära. Baserat på sin personliga erfarenhet förklarade en av dem att många Natoländer är på väg att införa en arbetsfördelning liknande den svenska mellan officer och specialistofficer, där det finns en specialistofficer i ledningen på kompani och bataljon och uppåt. Men:

... det som är svårt för oss är våran anställningsform som skiljer sig mot andra länder, för vi är ju som specialistofficerare anställda enligt samma anställningsförförordning som officerarna och har samma privilegier, samma status och samma tjänsteställning, vilket inte finns i andra länder, och där kommer bli lite knöligt tror jag, framför allt i östländerna. Man kan säga så här tycker jag: generellt sett, normalt i andra länder så är man gruppbefäl (GSS) ända upp till OR 9. Framför allt i östländerna så har man inte så hög status att vara GSS eller NCO som våra gruppbefäl motsvarar. Jag har ju till exempel samma tjänsteställning som en överstelöjtnant och det är extremt ovanligt. Vi förhåller oss till varandra... det är inte så viktigt liksom om man är officer, eller specialistofficer eller gruppbefäl, vi umgås ju med varandra ändå. Det måste vi lära oss att hantera, både berätta för andra hur vi har det, men också att andra tänker annorlunda. Det är vi som sticker ut! Vi kanske får anpassa oss. Även fast jag tycker att vårt system är bättre! (SO, armén)

En centralt placerad specialistofficer (SO 8) var tydlig med vilka praktiska problem som kan uppstå, men också hur de kan hanteras:

Vi hamnar liksom lite fel, vi behandlas som non-commissioned, men vi är ju commissioned, egentligen. Jag har jobbat med andra länder i EU, där är det väldigt öppet, spelar ingen roll mellan soldaterna, danskar, nederländare, norrmännen, dom är väldigt öppna, men det finns andra länder ... det finns alltid dom som säger att här ska vi ha en officersmäss, en underofficersmäss, jag säger nej, inte i det Sverige där vi är nu! Jag tycker inte att vi ska kategorisera oss i olika klasser, vi har våra uppgifter, vi ska jobba tillsammans. Sen att man har regementsförvaltare som driver specialistofficerens utveckling i stort och att man har en officersdel som driver sitt, det är ju bara naturligt. (SO centralt).

Även bland de lägre rankade intervjupersonerna hade åtskilliga faktisk erfarenhet av att samarbeta med andra försvarsmakter. Den förhärskande uppfattningen var att det finns en risk att förlora status. En av dem uttrycker det så här:

En underofficerare i Nato är ju annorlunda än en specialist i Sverige. Det är den största förändringen, tror jag. Jag har hört talas om att man ska - om det nu blir så att man ska skicka officerare eller att man behöver ha officerare - och vi har en specialist med mer kompetens, ja, då slänger vi på kaptenegraden där. (SO, armén)

En officer med erfarenhet av att tjänstgöra utomlands reflekterar på följande sätt kring kategorin specialistofficerare i den svenska armén:

Situationen blir annorlunda för dom - och sannolikt sämre också! Synsättet på dom är inte alls samma. Till exempel var jag i Tyskland i två månader, när jag pluggade, där mötte jag en major... som hade nån form av OR-person med sig, en sergeant major ... och han skulle vara den majorens alltiallo liksom ... Den människan hade inte samma synsätt på specialister som vi har här. Vår SO ser vi som en kompetensbärare, en duktig människa, men där är det snarare nån som ska göra en annans jobb, typ. (OF, armén)

En erfaren specialistofficer uttrycker det så här:

Det stora dilemmat blir det här med kamratskap och det kollegiala och att vi behöver stå på oss med den svenska modellen. När man sett andra försvarsmakter i övningar och liknande... i Sverige är det ganska kollegialt att jobba med varandra. Fastän jag är sergeant så är det väldigt sällan soldater tilltalar mig med "sergeant" medan i den brittiska armén eller amerikanska armén måste du tilltala officerare och specialister med deras grader. Där är det inte på tal att en taktisk officer skulle umgås eller prata med soldater eller specialistofficerare. Mens här sitter vi och käkar i samma matsal... allting runtomkring, det tassas inte på tå runt officerare... (SO, armén)

En annan specialistofficer lyfter fram liknande bekymmer i ljuset av erfarenheter från ett uppdrag i Afrika:

Jag tror rent strukturellt att det [trebefälssystemet] passar väldigt bra. Däremot så tror jag att andra länder kommer att vara förvånade och det kommer att en stor kulturchock i hur vi behandlar varandra inom trebefälssystemet eftersom vi är väldigt jämlika. I Tyskland exempelvis ... det var en tysk bas jag bodde på i Afrika ... där sitter ju inte soldater med officerare, underofficerare sitter inte med vanliga officerare ... utan dom sitter vid sina respektive bord. Där tror jag att man får färdchecka sig själv lite ... jag kommer ju inte att kunna gå fram till någon amerikansk löjtnant och prata med honom som jag gör med en av mina löjtnanter här ... och det tror jag kommer att bli den första chocken ... mer kulturmässigt liksom. (SO, marinen)

Den svenska kategorin specialistofficerare uppfattas av vissa som både en onödig och förvirrande kategorisering. Du räknas formellt som en officer men är fortfarande inte fullt erkänd. En av de intervjuade påpekar:

I England, till exempel, om du inte är officer, så kommer du inte in i officersmässen... det vore mycket enklare om alla vore officerare. (OF, flygvapnet)

Oron vad gäller trebefälssystemets kompatibilitet internationellt är allmän bland de intervjuade och omfattas både av specialister och taktiker.

Nato möter Norden: En fråga om status och struktur

Intervjuerna visar att den positiva sidan av Nato-integrationen till stor del är kopplad till de möjligheter som uppstår i form av nya utlandsuppdrag och de spännande och kompetensutvecklande mötena med andra försvarsorganisationer. Detta kan stärka professionaliseringen och öka graden av organisatoriskt engagemang både för specialistofficerare och officerare. Men något som talar i motsatt riktning är oron för eventuella kulturkrockar som kan uppstå när en relativt demokratisk organisation, som den svenska, möter mer hierarkiska strukturer utomlands.

Graden av organisatoriskt engagemang är hög inom Försvarsmakten. Det gäller i synnerhet de så kallade affektiva och normativa dimensionerna ((Gillberg o a., 2022)). Men om specialistofficerarnas status och roll inte tydliggörs på ett begripligt sätt av Försvarsmakten i samband med Natointegrationen så finns en risk för "minskning av den professionella diskretionen och kontrollen över praktiken" (Harris och White, 2013). Detta skulle innebära en statusförlust som leder till avprofessionalisering (Bunderson 2001) och ett sänkt organisatoriskt engagemang, något som i sin tur leder till ökad risk för avhopp (Nato 2005).

Det är möjligt att ett klagande och en diskussion skulle kunna ta upp de "mjuka" frågorna som har att göra med kulturella skillnader, men till syvende och sist handlar det om status och struktur i förhållande till rangordningar. Dandeker och Ydén (2024) föreslår i sin analys av de svenska specialofficerarnas yrkesroll att andra militära förband bör studera och kanske lära av den svenska erfarenheten; i modern krigföring blir ett konventionellt strikt hierarkiskt rangsystem mer och mer föråldrat. Bland de intervjuade finns en viss förhoppning om att andra Nato-styrkor kan tycka att det svenska systemet har klara fördelar och gör att de lär sig och anpassar sig – en långsam process. Andra förslag är att fortsätta med det nuvarande sättet att ta itu med problemet: att tilldela specialistofficerare officersgrad när de deltar i internationella uppdrag. Men det ses som ett besvärligt sätt att hantera problemet.

Ett fruktbart grepp på statusproblemet kan vara det som representanten för Officersförbundet föreslår, att tillämpa det amerikanska systemet med Warrant Officers på den svenska specialistofficerskategorin:

Jag ser en utmaning vad gäller den svenska modellen när vi går in i Nato. Vi säger att våra specialistofficerare inte är några NCOer. [...] Men det finns en

grej som man skulle kunna göra, och som hänger ihop med det här. Det finns nånting i anglosaxiska länder som man kallar för "Warrant Officers", WO, dom finns i den amerikanska försvarsmakten och i Storbritannien, det är ingen NCO, dom är förvisso non-commissioned, men dom kallas inte för det, utan det är ett mellanting mellan en NCO och en officer. Det är till exempel väldigt vanligt att helikopterpiloter i amerikanska armén är Warrant Officers. Dom har alltså inga officersgrader, dom är heller inte sargeants, dom ligger vid sidan om. Jag har sagt det här vid några tillfällen till Försvarsmakten, jag tycker nog att man ska titta på det faktiskt. Det skulle gälla förvaltare, kanske fanjunkare också. (representant för Officersförbundet)

Kategorin Warrant Officers i US Army inkluderar ett brett spektrum av tekniska och administrativa specialister, till exempel byggnadstekniker, artilleritekniker, taktiker för luft- och missilförsvarssystem och tekniker för försörjningssystem. De har roller i organisationen som inom Försvarsmakten till största delen fylls av specialistofficerare (SO 6–7). Warrant Officers i USA har ett beföringssystem i fem steg, vilket skapar en karriär som är beroende av erfarenhet, kompetens och lämplighet.

En skillnad mellan Sverige och militärer i de industriella demokratierna är längden på utbildningen för underofficerare/specialistofficerare. I Sverige är en förutsättning för Specialistofficersskolan en 3-årig gymnasieexamen och utbildningen varar minst 1,5 år (för vissa kategorier betydligt längre). I andra länder rekryteras underofficerare från lämpliga individer i soldat-/värvade led och den inledande underofficersutbildningen är kortare, vanligtvis mellan 3 och 8 månader. I till exempel den amerikanska armén består underofficersutbildningskraven av en uppsättning specialiserade kurser beroende på den militära yrkesspecialiteten (MOS), medan Sverige till stor del har utformat "one size fits all"-program för utbildning av både officerare och specialistofficerare.

Att tillämpa ett Warrant Officer system inom Försvarsmakten skulle innebära att högre specialistofficerare skulle få en yrkesroll som gör att de skiljer sig markant från underofficerare vad gäller organisatorisk status. Avprofessionalisering skulle därmed kunna vändas till fortsatt professionalisering – och en högre status skulle kunna stärka det organisatoriska engagemanget, och därmed bidra till att rekrytera och behålla specialistofficerare.

Mot denna bakgrund blir det angeläget att sätta den svenska modellen i ett jämförande perspektiv. Nästa kapitel fördjupar därför analysen genom att belysa olika modeller för kompetensförsörjning, både inom Försvarsmakten och i andra professionella verksamheter.



Foto: Antonia Sehlstedt/Försvarsmakten

8. Jämförande modeller för kompetensförsörjning

I detta kapitel kommer kompetensförsörjningen av specialister att diskuteras. Det sker dels genom jämförelser av modeller för personalförsörjningen av taktiska officerare och specialistofficerare, dels genom att dessa modeller jämförs med motsvarande modeller för specialistläkare och specialistsjuksköterskor. Kapitlet inleds med en jämförelse mellan officersutbildningen och specialistofficersutbildningen. Därefter följer en beskrivning av modeller för kompetensförsörjningen inom Hälso- och sjukvården. Vi avslutar kapitlet med att jämföra Försvarsmaktens sätt att kompetensförsörja med Hälso- och sjukvårdens tillvägagångssätt. Som grund för kapitlets beskrivningar finns åtta intervjuer under 2023–2024 med specialistofficerare, officerare och yrkesföreträdare för Hälso- och sjukvården, företrädesvis HR-strateger på både central och lokal nivå. Som grund finns också utredningar, rapporter och dokumentation med bäring på de aktuella frågorna.

Jämförelse mellan officersutbildningen och specialistofficersutbildningen

Det finns stora skillnader utifrån inriktningar och förutsättningar för de som väljer att utbilda sig till officer eller specialistofficer (Österberg & Rydstedt 2024). Skillnaderna ligger i innehållet i yrkesrollerna men också i karriär- och löneutveckling vilket potentiellt kan påverka samarbetet mellan rollerna. Bristen på officerare generellt leder till att tjänster tillsätts med annan officerskategori än vad systemet avser. En tydlig skillnad är att officeren klättrar snabbare i karriären och förväntas ta nya tjänster, vilket också gör att löneutvecklingen tenderar att skilja sig åt, då systemet tenderar att belöna att individen byter tjänst eller får en högre grad snarare än en fördjupning av kompetens inom samma tjänst.

...som man då ofta när man byter befattning får en ny lön i Försvarsmakten eller när man går upp i grad vilket också brukar leda till en ny befattning då får man en högre lön men då har vi flera incitament som visar att det med specialistens löneutveckling ska gå mycket långsammare än officerares. (Specialistofficer)

Möjligheten att samarbeta mellan olika yrkeskategorier kan påverkas av uppfattningar om varandra och intervjuerna visar att samarbetet ofta fungerar bra mellan officerare och specialistofficerare. Det finns också uppfattningar om att officerare är bättre än specialistofficerare eller olika bildbilder om de olika officerskategorierna som inte stärker samarbetet.

Den här bildbilden om att officeren som läst på Karlberg det är en klok rackare som har alla geniala lösningar och den andra är en skitig kusin ifrån landet som man skaffat in. Det är ju inte alls på det viset, det är många är specialister säger som egentligen har en bättre bildningsnivå än officerare, framför allt när man kommer från de här systemet vi har gjort nu så att man nog inte ska gå i den här fällan att då menar den ena kategorin är tankarna de andra grovjobbarna för så är det inte riktigt. (Specialistofficer)

Samtidigt är det en tydlig intention att dessa officerskategorier ska skilja sig åt där den taktiska officeren ska kunna bli militära chefer och specialistofficeren ska bli instruktör och delsystemledare.

Det som skiljer är att officerarna har akademisk examen. Officerarna har då akademiska poäng, de är mer tydligt från början inriktade mot att bli militära chefer medan specialistofficerare i större utsträckning är mer inriktade på att bli instruktörer, eller delsystemsledare eller operatörer. (Officer)

Som framgått av tidigare kapitel har Sverige valt en delvis unik modell för flerbefälssystemet där yrkesinriktningen är akademisk för officerare. Det kan då uppstå frågor kring ersättare och vilka roller olika officerskategorier kan ta exempelvis i en skarp situation.

Bilden där ute är att det är skillnad på officer och specialistofficer att officersutbildningen lång och ger en snabb karriär medan SO-utbildning sker mer stegvis, men de olika kategorierna möts på vägen. Men jag undrar om

bataljonschef blir skjuten ... vem ersätta, en del säger bataljonsförvaltaren men nog ej tänkt så utan en OP även om från lägre nivå. Så vad det blivit i Sverige behöver inte vara fel, det blir som det blir i Sverige men det är inte det som var målet från början. Norska kollegor säger att vi först med att ta beslut som är helt unika, till exempel krigsvetenskap som ämne på högskola. De förstår inte varför vi valde en yrkesutbildning som är akademisk. Jag tycker dock att även sjuksköterskors akademiska utbildning med mycket praktik inte är så konstigt. (Officer)

Men även i mer vardagliga situationer uppstår frågan om specialistofficerare kan ta officersbefattningar eller så kallad rader. En del i detta kan vara att kompetens står i fokus snarare än grad eller utbildning.

Även specialistofficerare kan förvisso inneha chefsbefattningar. Fast på lägre nivå och där skulle jag säga att Sverige faktiskt skiljer sig. Det menar jag ju varit ute en del internationellt också. Jag skulle säga att Sverige skiljer sig därför att om vi tittar internt oss själva så skulle jag påstå att vi är duktiga att se till kompetensen, det vill säga du har gått en utbildning men det är inte vad du har på axlarna. Alltid som avgör sen är ju vara olika befattningar vikta då på det sättet att. Att då vissa befattningar kan bara innehas av officerare då och vissa befattningar på kan bara innehas av specialistofficerare så att det finns ju en sådan distinktion. Men vi har ändå den här tycker jag lite mer fria synen på det. Om du tittar på hur mer anglosaxisk, liksom cv och hävda om jag säger så är det väldigt uppdelat och där på ett sätt som jag inte riktigt tycker vi här på hemmaplan. (Officer)

Det handlar också om att det finns utmaningar med att kompetensförsörja Försvarmakten med rätt officerskategorier på rätt gradnivå. En utmaning som framkommer i intervjuerna är dels svårigheten att gå mellan officerskategoriernas utbildningssystem, dels att brist på officerare gör att specialistofficerare behöver ta befattningar som egentligen är avsedda för officerare.

Jag tror är att vi har två system där det ena uppfattas som bättre och det andra uppfattas som sämre. Jag tycker dagens upplägg inte funkar när man inte enkelt kan röra sig mellan dem och jag tror att det kommer bli fler som känner att man hamnar i fel system och särskilt när [specialistofficerare] då sitter och löser uppgifter som officerarna har egentligen. (Specialistofficer)

Men Försvarmakten har genom åren varit tydliga med att man vill ha en särskiljande utbildning mellan de två yrkesofficerskategorierna där våra intervjuer visar att det kan leda till mindre samarbete mellan de olika utbildningarna och att en konsekvens är att det saknas kunskap om varandras utbildningar och framtida roller vilket kan påverka möjligheterna till framtida samarbeten.

Jag tror att man skulle ha någon typ, i grundutbildningen för både SO och OP borde ingå kunskap om befälssystemet ... sådana initiativ har gjorts ... det är ju ett litet steg i sammanhanget men vi vill ju göra mer där och framför allt handlar om förståelse för de olika kategorierna och inse att vad fasen, det här har vi stor nytta av varandra och jag tycker det kan börja redan få grundläggande officersutbildning, oavsett spår. Idag finns det inga

kontaktytor mellan Karlberg och militärhögskolan Halmstad i det fallet det är en jättebrist tycker jag. (Specialistofficer)

Vår genomgång av modellerna för officerare och specialistofficerare visar på en tydlig åtskillnad av systemen. I intervjuerna framkommer uppfattningar om risker med att de potentiella synergierna av att läsa en initial del av utbildningen tillsammans mellan de olika officerskategorierna försvinner. En flexibel start på officersutbildningen skulle exempelvis göra att individen inte behöver bestämma sig för en akademisk inriktning förrän i ett senare skede men potentiellt också att brist på vissa officerskompetenser skulle kunna hanteras något enklare med specifika satsningar.

Varför kan vi inte ha det som det var förut: du läser, kommer ut jobbar som instruktör och sen väljer man att akademiseringen allt eftersom, alla kan gå specialist-officersutbildning, ok du vill gå en chefsbana, jag då lägger vi på två år och jag kan inte se någon nackdel med det mer än att det är ett prestigeprojekt. (Officer)

Specialistofficersrollen infördes, som framgått ovan, 2007 som svar på flera faktorer: ett åldrande officerarkår, ekonomiska besparingsbehov, erfarenheter från internationella insatser (exempelvis Afghanistan), samt önskan att efterlikna NCO-system i andra länder. Specialistofficersrollen syftar till att skapa en yrkeskategori med djup teknisk och systemkompetens, men utan chefsansvar, vilket möjliggör lägre lönekrav. Införandet av specialistofficersutbildningen skedde i en tid där systemet för specialistofficerare karriärutveckling och professionalisering inte var framskrivet i detalj. Implementeringen och omgäldningen drog också ut på tiden trots beslut redan 2008. Detta har tillsammans lett till osäkerheter hos både officerare och specialistofficerare kring karriärvägar, befordringsgång och rollfördelning. Men osäkerheten har också funnits hos förbandschefer och andra ledande befattningshavare kring att kunna förklara och beskriva hur officersmodellerna är tänkta att fungera tillsammans. Kritik framförs i intervjuerna bland annat om bristande långsiktig planering och att Försvarsmakten misslyckats med att integrera modellen fullt ut. Den nya officersutbildningen (Officersprogrammet) är treårig och mer akademiskt inriktad än tidigare officersprogram. Specialistofficerare erbjuds en kortare utbildning, utan högskolepoäng, vilket skapat en upplevd hierarki där officerare värderas högre än specialister. Det finns också en brist på gemensamma kontaktytor mellan utbildningarna, vilket hämmar förståelse och samarbete. Det uppstår också situationer där specialistofficerare arbetar på officersnivå, men där specialistofficerarna inte erbjuds samma arbetsvillkor som officerarna.

Det kan därför sägas råda en spänning mellan idealbilden av två tydligt skilda officerskategorier och verklighetens behov av flexibilitet. Försvarsmakten har behov av både djup expertis och breda ledarskapskompetenser, men det nuvarande systemet är mindre flexibelt vilket har skapat frustration men också, i sann lösningsorienterad anda av officerare och specialistofficerare, konstruktiva lösningar till samarbete.

Modell för kompetensförsörjning inom Hälso- och sjukvården

Kompetensförsörjning inom Hälso- och sjukvården (HoS) är en central fråga för den svenska välfärden. Det handlar om att skapa förutsättningar för att hantera det vårdbehov som uppstår under livets alla skeden. I Sverige har HoS avreglerats sedan flera år tillbaka vilket innebär att privata vårdgivare återfinns till exempel inom primärvården (vårdcentralerna) men också inom den kommunala äldre vården. Under de senaste decennierna har frågan om bemanning och resurser till HoS varit föremål för mycket debatt och diskussion då en stor utmaning har varit att kunna kompetensförsörja utifrån vårdbehovet. Flertalet statliga utredningar (SOU) har beskrivit olika förslag till förbättringar för att utveckla HoS i stort genom till exempel Nära och koncentrerad vård, men också kring hur äldreomsorgen kan hantera sin kompetensförsörjning för att möta vårdbehovet (SOU 2020:19; SOU 2015:98; SOU 2016:2; SOU 2021:52; SOU 2024:72). En viktig inriktning är att vården ska komma närmre invånarna.

Vården ska finnas närmare dig som invånare. Du ska kunna få vården på din vårdcentral, vilket ju innebär att en del läkare och specialiteter som idag finns på sjukhusen ska kunna finnas på vårdcentralen. (HR HoS)

Samtidigt sker en demografisk förändring i att vi blir allt äldre, dvs människor lever längre vilket kan öka vårdbehovet allt längre upp i åldrarna men också att nativiteten minskar vilket skapar behov av att överväga omfördelning och omstrukturering av resurser och kompetenser inom HoS-området. En stor utmaning för arbetsgivarna inom HoS är att tillse att verksamheten har rätt resurser och rätt kompetenser utifrån de vårdbehov som finns. Två yrkesgrupper inom HoS är särskilt centrala för att klara vårduppdraget: läkare och sjuksköterskor med specialistkompetens.

Utbildning av läkare inom HoS

Läkarutbildningen har under de senaste åren förändrats, både innehållsmässigt men också tidsmässigt. För att bli läkare söker individen in till universitetet i hård konkurrens och genomgår en tolv terminers utbildning och erhåller en läkarlegitimation. Tidigare var läkarutbildningen kortare (11 månader) och det fanns en allmän tjänstgöring (AT) på 1,5 år. Den nya läkarutbildningen har utretts under många år och är sedan 2021 anpassad till EU-standard där AT-tjänstgöringen ersatts med en bastjänstgöring (BT) som ingår som en del av när individen väljer att genomföra specialisttjänstgöringen (SOU 2013:15). Majoriteten av alla som erhåller läkarlegitimation väljer att genomföra en specialisttjänstgöring (ST) på ytterligare fem år utifrån de av Socialstyrelsen framtagna specialistområden, till exempel Kardiologi eller Allmänmedicin. Specialisttjänstgöringen genomförs av HoS och om individen klarar alla sina examinationer och uppgifter så blir läkaren specialistläkare inom ett visst område.

En utmaning för arbetsgivarna inom HoS är att kunna styra utbudet av specialistutbildade läkare inom olika specialistområden till de vårdbehov som finns. Ytterligare en utmaning är också den teknologiska utveckling och digitaliseringen som skapar nya möjligheter att bedriva vård men som också förändrar kompetensbehovet. Ett sätt att styra utbudet av specialistutbildade läkare är genom riktad finansiering, så kallad ST-styrning. Tidigare arbetade regionen med att centralt

försöka styra medel till olika vårdgivare utifrån brister och därigenom hoppas att dessa bemannas med intresserade läkare. Komplexiteten av att försöka styra centralt är dock mycket stor och idag försöker regionen i stället att flytta ansvaret för kompetensförsörjningen till utförarna.

Nu kommer den här regionala styrningsmodellen att avvecklas och tanken är ju då att lägga ett mycket större ansvar på det vi kallar för utförarna, det vill säga verksamheterna. Att visa att man har det fulla kompetensförsörjningsansvaret. Det står också i deras reglementen att man ska ha det så just nu så är tanken att eller det finns ett politiskt beslut på att den modellen med central finansiering av ST-tjänster riktade mot brist specialitet ska tas bort. (HR HoS)

Den gamla modellen skapade inte tillräckliga incitament att fullt ut satsa på sina bristkompetenser när lokala enheter visste att centrala medel kunde erhållas under en period. Det skapade inte den långsiktiga kompetensförsörjning som var avsikten.

Utbildning av specialistsjuksköterskor inom HoS

Sjuksköterskor och undersköterskor utgör två av de yrken i Sverige som innehas av flest personer, och båda dessa yrken är kvinnodominerade. Utbildningen till sjuksköterska sker vid olika universitet och vårdhögskolor och pågår under tre år varvid individen erhåller en sjuksköterskelegitimation. Som sjuksköterska kan individen sedan vidareutbilda sig till specialistsjuksköterska inom några av de specialistområden som finns, till exempel anestesi, intensivvård eller distriktssköterska. Utbildningen sker på olika lärosäten och pågår under 1–1,5 år beroende på inriktning och det förekommer också att sjuksköterskor har flera olika specialistområden.

En utmaning för arbetsgivarna inom Hälso- och sjukvården är bristen på både sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor. Under många år har flera rapporter pekat på brist på resurser. Från fackligt håll har också krav på högre löner rests (Vårdfokus 2023). Arbetsgivarna har under de senaste åren arbetat med att förbättra löner och arbetsvillkor för dessa yrkesgrupper men ett annat viktigt område att arbeta med som arbetsgivare inom HoS är kompetensförsörjningsplaner för att mer systematiskt hantera behovet av nutida och framtida kompetenser. Det handlar både om att analysera vilken kompetens som finns idag och vilken kompetens som behövs i framtiden. Det handlar också om att arbeta med olika åtgärder för att attrahera och rekrytera nya medarbetare men särskilt att utveckla och behålla de medarbetare organisationen redan har. Ett sätt att få dessa yrkesgrupper att stanna är därför att arbeta med utvecklade introduktionsprogram och karriärutvecklingsmodeller.

Vad vi gör är att vi har en regiongemensam satsning med medel för introduktionsprogram för nyutexaminerade sjuksköterskor som en del i arbetet med kompetensförsörjningsplanen. Vi har också ett kompetensnätverk för en gemensam struktur för introduktionsår och har utvecklat det genom forskningssamarbete. (HR HoS)

Ett annat viktigt område för att utveckla och behålla sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor

är att arbeta med karriärutvecklingsmodeller. Det är en modell som utgår från sjuksköterskors kärnkompetenser som kan ses som en universell standard men där organisationen också nivåindelar kompetensen i flera olika steg. Det betyder att arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans kan diskutera både verksamhetens behov av kompetens och hur den enskilde medarbetaren kan utveckla sin egen kompetens, från novis till expert.

Inom våra karriärutvecklingsmodeller talar vi om formell kunskap och där har vi en jättetydlig nivåindelning. Om du är en trea idag, både självskattad och överenskommen i dialog med din chef, så kan du gå till en nivå fyra. Då vet du vad det är det du behöver göra vilket är väldigt bra, till exempel om din nivåhöjning kräver en formell utbildning till specialistsjuksköterska. Grundbulten i det här arbetet är ju att skapa ett strukturerat sätt att kompetensutveckla våra medarbetare och arbetet med karriärutvecklingsmodellerna är direkt kopplat till våra kompetensförsörjningsplaner. Det handlar om att skapa robusta system, från novis till expert. (HR HoS)

Det betyder att inom Hälso- och sjukvården arbetar man aktivt med att skapa robusta system för kompetensförsörjning och ser behovet av att differentiera kompetens utifrån en form av progression, från novis till expert. Det är således viktigt i både Försvarsmakten och Hälso- och sjukvården att kontinuerligt arbeta med kompetensutveckling, och särskilt inom specialistområdet.

Utmaningar med arbetet med kompetensförsörjningsplaner

För att skapa en systematisk överblick arbetas inom HoS, särskilt inom regionerna, med olika kompetensförsörjningsplaner. Det innebär att varje förvaltning eller bolag inom till exempel en region arbetar fram ett underlag kring befintlig kompetens idag och behov av framtida kompetens. En organisationsövergripande analys görs kring det samlade behovet och kring vilka eventuella gap och åtgärder som behöver vidtas för att hantera behovet. En väsentlig utmaning är dock att förutsättningarna ändras hela tiden och att planera för ett tänkt kompetensbehov 10 år framåt kan vara väldigt utmanande.

Hur ser det ut om 10 år? Vilka specialiteter är i vardande och vilka är nedåtgående och vilka nya områden behöver vi ta höjd för? Vi ser ju till exempel att traditionell kirurgi minskar, så där har vi ju inte behov av lika många ST-tjänster längre. Men det är klart, kirurgi är ett basuppdrag som alltid kommer behövas. Men den stora utmaningen nu är omställningen till nära vård. Vården kommer finnas närmare dig som invånare och du ska kunna få vården på din vårdcentral, vilket ju innebär att en del läkarspecialiteter som idag finns på sjukhusen ska kunna finnas på vårdcentralen. (HR HoS)

Svårigheten är att veta hur framtiden kommer se ut och vilka kombinationer av specialiteter som kommer att finnas, det vill säga en målbild för att underlätta planeringsarbetet behöver identifieras.

Vi kommer kanske ha lite andra kombinationer också än vad man har idag, så det är ju den kartan som behöver skapas. Annars är det ju jättesvårt att

kompetensförsörja, det blir ju lite grann som Alice i underlandet, vilken väg du ska gå beror på vart du ska, annars spelar det inte någon större roll. Du behöver den där kartan och målbilden om du ska kunna fatta kloka beslut, vilka specialiteter som kommer behövas i framtiden. (HR HoS)

En annan utmaning handlar om hur verksamhetens behov av kompetenser kan matchas med de utbildningar och utbildningsplatser som lärosätena har. Arbetsgivarna kan främst presentera sina kompetensförsörjningsbehov inom ramen för olika nationella och regionala kompetensförsörjningsråd och vädja till lärosätena om att erbjuda utbildningsplatser men det är staten som ger lärosätena utbildningsuppgiften.

Vi kan enbart påtala vilka behov vi har och lärosätena får sina uppdrag av staten. Vi kan säga hur vår kompetensförsörjningsplan ser ut och vilka behov vi har. Studenterna behöver också kunna få praktik och vi behöver specialister så samverkan behövs. Ett exempel var att vi behövde operationsspecialistsjuksköterskor och ett lärosäte hade utbildningsplatser. Men det visade sig att antalet sökande var väldigt få utifrån vårt geografiska område så det påverkade arbetet med vår kompetensförsörjningsplan. Det kan ju rent praktiskt vara så att någon bor, arbetar och har familj på en geografisk ort och kan inte resa till en annan ort för sin praktik. (HR HoS)

Utmaningen att få en samsyn med lärosäten är också kopplad till utmaningen för arbetsgivaren med att få enskilda individer att vilja göra val som är positiva för både individ och verksamhet. Från ett arbetsgivarperspektiv kan det handla om att skapa tjänster där utbildningstid är inkluderad men också god arbetsmiljö och handledningsresurser som gör att individer tycker att en viss specialinriktning är attraktiv.

Att behålla och utveckla specialister

I detta kapitel har jämförelser av kompetensförsörjning inom Försvarmakten och mellan hälso- och sjukvården stått i fokus och särskilt hur dessa offentliga organisationer arbetar med specialister. Båda verksamheterna styrs till stor del av politiska beslut och är beroende av statliga medel. Flera av de yrken som är centrala och avgörande för att kunna genomföra organisationens uppdrag, regleras av ett omfattande regelsystem och i vissa fall är utövandet av yrket kopplat till en legitimation. Utöver det påverkas både verksamheten och yrkesutövande av mer allmängiltiga trender i omvärldsläge och teknisk utveckling. Samtidigt är det verksamheter som många i Sverige kommer i kontakt med via krav på mönstring och som patient. Figur 5 nedan ger en översiktlig bild av institutionella förutsättningar, styrning och specialiseringsbehov.

Kategori	Försvarsmakten	Hälso- och sjukvård
Institutionella förutsättningar	Politiskt styrt, myndighet	Politiskt styrt, SKR, regioner och kommuner
Huvudmän för utbildningar	Lärosätet FHS samt FM/ FMs skolor	Lärosäten samt regioner/ förvaltningar
Tillgång på kompetens verksamhetskritiskt	Högt	Högt
Behov av specialiseringar	Högt	Högt
Planeringsbehov	Högt	Högt
Individens påverkan	Stor	Stor
Omvärldsberoende	Högt	Högt

Figur 5. Specialisten inom Försvarsmakten och inom Hälso- och sjukvården

Vår studie visar att för verksamheter inom hälso- och sjukvården och Försvarsmakten är utbildningen av vissa yrkesgrupper såsom officerare, läkare och sjuksköterskor starkt kopplat till statlig verksamhet och styrning via de lärosäten som har som uppdrag att bedriva utbildning för dessa yrkesgrupper. Yrkenas koppling till det akademiska systemet gör att individens intresse för att söka dessa utbildningar är avgörande för tillgången på exempelvis läkare. För hälso- och sjukvården är beroendet av god samverkan med lärosätena viktigt för både grund- och vidareutbildning. Det betyder att specialister inom yrkesgrupper som läkare och sjuksköterskor därför inte kan styras fullt ut av hälso- och sjukvårdens utövare.

Även för Försvarsmakten finns begränsningar för hur mycket organisationen kan styra tillgången på specifika officersgrupper. Till skillnad från hälso- och sjukvården har Försvarsmakten större möjlighet att styra innehåll och genomförande av specialistofficerarens grund- och vidareutbildning. För taktiska officerare som går Officersprogrammet, och senare dess påbyggnadsutbildningar, styrs försörjningen av både verksamheten och lärosätet. I det sista fallet kan det vara viktigt att betona att även om officeraren som gått Officersprogrammet har en mer generell och akademisk utbildning än specialistofficeraren betyder det inte att denna yrkesgrupp inte får en specifik spetskompetens som organisationen behöver. Med andra ord finns en form av specialisering via yrkesutövande och vidareutbildning även för denna grupp även om ordet specialist inte används för denna grupp såsom för läkare och sjuksköterskor som väljer att vidareutbilda sig. Utifrån en sådan beskrivning ser vi att både Försvarsmaktens och hälso- och sjukvårdens har gemensamma utmaningar exempelvis i relation till beroendet till statliga myndigheter och lärosäten men också individens intresse av att söka sig till yrket och stanna kvar i yrket.

Begränsningarna i att själva kunna styra utbildning och vidareutbildning av flera yrkesinriktningar gör att Försvarsmakten och hälso- och sjukvården som arbetsgivare behöver arbeta med utmaningar kopplade till att ha tydliga och strukturerade kompetens- och karriärutvecklings-modeller som kan kommuniceras till dessa yrkesgrupper och på så sätt få individer att välja de yrkesinriktningar som organisationen har behov av. Det kan exempelvis vara att erbjuda tjänster där god arbetsmiljö och handledningsresurser finns tillhands för att blivande eller nyutbildade specialister ska lockas till verksamheten och vilja stanna kvar. Med andra ord kan verksamheterna i sin arbetsgivarroll behöva arbeta med olika aktiviteter och skapa organisatoriska och individuella förutsättningar och arbetssätt som gör att individen vill stanna kvar (jämför organizational commitment i tidigare kapitel).

I rapportens avslutande kapitel 9 kommer slutsatser från de föregående analyserna att lyftas fram och diskuteras. Här presenteras också rekommendationer för hur Försvarsmakten kan vidareutveckla sitt befälssystem och stärka förutsättningarna för professionalisering och karriärutveckling framöver.

9. Slutsatser

Avslutningsvis vill vi fördjupa och analysera rapportens empiriska resultat genom att sätta dem i relation till de teoretiska begrepp som presenterats i kapitel två: *organizational commitment*, *boundary work* och *professionella logiker*. Syftet är att med hjälp av dessa begrepp belysa de underliggande mekanismer som formar specialistofficerarnas yrkesvardag och påverkar befälssystemets utveckling och implementering. Analysen fokuserar på hur organisatorisk samhörighet, gränsdragningar mellan befälskategorier samt skilda professionella värdesystem samverkar och ibland kolliderar. På så sätt ges en mer nyanserad förståelse för de utmaningar och möjligheter som präglar samspelet mellan officerare och specialistofficerare i den svenska Försvarsmakten.

Begrepp *organizational commitment*, *boundary work* och *professionella logiker* har alltså fungerat som en analytisk ram för att identifiera underliggande mekanismer i specialistofficerarnas yrkesvardag samt i befälssystemets utveckling och implementering. Begreppet *organizational commitment* – känsla av organisatorisk samhörighet – är centralt för att förstå de utmaningar som specialistofficerare vittnar om. Rapporten visar att det finns ett starkt känslomässigt engagemang. Men rapportens resultat visar också att frånvaron av tydliga karriärvägar, svag kommunikation kring kompetensutveckling samt brist på erkännande bidrar till en osäker yrkesidentitet och ett minskat långsiktigt engagemang i organisationen. Flera intervjupersoner uttrycker frustration över oklara framtidsutsikter och en upplevd brist på strategisk planering. Detta indikerar att både den affektiva och normativa dimensionen av *commitment* är svag, vilket riskerar att påverka både motivation, kvarstannande och utvecklingsvilja negativt.

Analysen visar också att gränsdragningarna mellan officerare och specialistofficerare i praktiken är flytande och ofta omförhandlas. Trots det formella tvåbefälssystemet kvarstår otydligheter kring rollfördelning, ansvar och kompetensområden. Detta skapar en situation där "gränsarbete" (*boundary work*) blir en central del av vardagen – såväl för individen som för organisationen. Specialistofficerare beskriver att de ibland sätts in på befattningar som inte motsvarar deras kompetens eller kategori, vilket i vissa fall skapar flexibilitet men i andra fall leder till frustration och rollkonflikter. I teorin representerar *boundary work* ett aktivt arbete för att skapa, försvara eller sudda ut gränser mellan professionella grupper – ett arbete som i detta sammanhang är pågående, ibland osynligt och sällan systematiskt understött.

Slutligen ger begreppet *professionella logiker* en förståelseram för de norm- och värdesystem som präglar olika delar av officerskåren. Specialistofficerarnas professionella logik vilar i hög grad på teknisk kompetens, erfarenhetsbaserat kunnande och funktionell expertis, medan officerarnas logik ofta betonar ledarskap, planering och akademisk skolning. Dessa logiker är inte nödvändigtvis motsägelsefulla, men resultaten visar att de i praktiken ofta hamnar i spänningsförhållande till varandra. Det framkommer exempel på hur specialistofficerare upplever att deras kompetens inte värderas på samma sätt, trots att den är avgörande för verksamheten. Bristen på erkännande av deras professionella logik skapar i vissa fall en känsla av marginalisering och kan påverka både självbild och framtidstro.

En viktig slutsats rör också begreppet specialisering. Vad betyder egentligen specialisering i ett försvarsmaktsperspektiv? Är specialisering en yrkeskategoriuppdelning (specialistofficer) eller är det en gradskala kopplad till nivån av kompetensdjup, t. ex enligt Dreyfus & Dreyfus (1988), som anger en uppdelning från novis till expert, där man ser specialisering som en progressiv individuell kompetensutvecklingsprocess? Eller finns det andra förklaringar? I Arméinstruktionen Yrkesutveckling och befordran, (2023) beskrivs att korpraler och furier tidigt profileras och specialiseras i sina befattningar. I underlaget *Riktlinjer för yrkeskarriärutveckling och befordran* inom Armén beskrivs följande om specialistofficerens utveckling:

Under sergeantens första år ska dennes specialisering – profilering påbörjas mot tänkt inriktning/fack/funktion. Denna specialisering fastställs av förbandet efter förbandets specifika behov av kompetens och individens eventuella erfarenhet som GSS. Innehållet i denna period ska utgöra en grund för att besitta de förmågor som beskrivs för att kunna befordras till översergeant. Sergeanten bör under denna period vara handleddd. Följande delar/områden kan ingå i förbandsprofilering:

- *Genomförande av YBK*
- *Truppföring eget typförband*
- *Trupputbildning inom vald specialisering*
- *Leda stridsskjutning eget typförband*

Vad som menas med specialist och specialisering inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet förefaller mer vara kopplat till de olika vapengrenarnas verksamhet och inte (vad vi har funnit) tagit utgångspunkt i någon Försvarsmaktsgemensam definition. Försvarsmakten har därför allt att vinna på att tydliggöra vad som menas med begreppen specialist och specialisering, både ur ett individperspektiv men också ur ett organisatoriskt perspektiv.

Sammanfattningsvis visar analysen att befälssystemets utmaningar inte enbart är organisatoriska, utan också kulturella och institutionella. För att långsiktigt stärka systemets legitimitet och funktion krävs åtgärder som adresserar både struktur och kultur. Det handlar om att stärka känslan av organisatorisk samhörighet, skapa tydligare professionella gränser och erkänna de olika logiker som samexisterar inom Försvarsmakten. I slutändan är det först när dessa aspekter integreras i både policy och praktik som ett hållbart och funktionellt flerbefälssystem kan etableras.

Avslutande reflektioner och rekommendationer

En avslutande reflektion från YPK-projektet är att Försvarsmakten under perioden 2002–2008 genomförde ett antal omfattande och parallella reformer som var och en för sig kräver både strategisk planering och samordnad implementering. Officersutbildningens omstrukturering och införandet av specialistofficerare är bara ett exempel bland flera stora organisatoriska förändringar som genomfördes under denna period. När flera reformer ”staplas” på varandra finns det risker med att det uppstår krockar mellan äldre och yngre reformer som inte fullt ut är kompatibla. Den samlade konsekvensen av detta reformpaket är att överblicken förlorades – inte bara kring vad varje reform innebar, utan också hur de ömsesidigt påverkade varandra.

Ingen aktör inom Försvarsmakten hade ett tydligt mandat eller ansvar för helheten och den samlade konsekvensen av implementeringar av dessa parallella reformer.

Trots avsaknaden av detaljerade planer för hur befälssystemet med två olika karriärvägar skulle samverka valde Försvarsmakten ändå att implementera reformerna. Detta kan ses som ett uttryck för en stridslogik, där organisationen prioriterar handling framför väntan – ett synsätt som kan vara effektivt i strid, men som riskerar att skapa osäkerhet och fragmentering i fredstidens kasernlogiska kontext (Thilander, 2013).

En särskilt tydlig konsekvens av denna strategiska otydlighet är hanteringen av omgäldningen. Trots att reformen förutsatte att befälen skulle klassificeras och omgäldnas för att spegla det nya systemets struktur, kan genomförandet beskrivas som senfärdigt. De högsta nivåerna inom Försvarsmakten – ÖB och CPROD – valde att inte ställa skarpa krav på implementering, vilket lämnade det slutliga ansvaret till enskilda förbandschefer. I många fall ledde detta till att inga beslut togs alls, förrän förre ÖB satte ner foten i frågan.

Detta senfärdiga agerande har haft långtgående konsekvenser, både för organisationens förmåga att styra karriärvägar och för individernas vilja att stanna kvar och utvecklas inom systemet. I avsaknad av tydliga strukturer och långsiktig planering börjar individer agera strategiskt utifrån sina egna intressen – genom att byta befattningar, jaga löneutveckling och bygga egna karriärvägar. För individen kan detta vara rationellt, men det innebär en förlust av kontroll för organisationen. Karriärutvecklingen blir mer ad hoc än systematiskt styrd.

Specialisering och kompetensfrågor får en ytterligare dimension i ljuset av Sveriges Nato-inträde. Nato-integrationen ses av många officerare och specialistofficerare som en möjlighet till utveckling, samarbete och stärkt professionalisering. Samtidigt finns en utbredd oro för att den svenska, mer jämlika modellen inte fullt ut erkänns internationellt. Otydlig status för specialistofficerare riskerar att leda till avprofessionalisering och minskat engagemang.

Sammantaget visar YPK-projektets resultat att professionalisering inte bara handlar om utbildningens form eller längd, utan också i hög grad om tydliga karriärvägar, rollförväntningar, ansvarsfördelning och organisatoriskt stöd. Att reformera ett befälssystem kräver mer än att införa nya titlar – det kräver också ledarskap, sammanhållning och mod att fatta obekväma beslut.

Mot bakgrund av de slutsatser som dragits i denna rapport rekommenderar vi följande åtgärder för att öka tydligheten, ansvarstagandet och samordningen i Försvarsmaktens befälssystem:

1 Visualisera och konkretisera befälssystemets struktur och funktion

Utarbeta tydliga, lättillgängliga och sammanhållna beskrivningar av hur professions- och karriärutveckling är tänkt att fungera inom respektive officerskategori – både separat och i relation till varandra. Detta inkluderar inte enbart formella karriärsteg, utan även funktionella roller, ansvarsnivåer och möjligheter till kompetensfördjupning

2 Utse ett centralt ansvar för officersutbildnings- och karriärutvecklingssystemet

En aktör inom Försvarsmakten bör formellt ges ansvar för helheten i befälssystemets struktur, utbildningskedja och karriärvägar. Detta inkluderar inte bara design och styrning, utan även att

kontinuerligt följa upp och justera systemet utifrån behov, omvärldsförändringar och empiriska resultat.

3 Kartlägg och förtydliga kompetenskrav för varje karriärsteg

Skapa en tydlig översikt över vilka kompetenser – praktiska, taktiska, akademiska och ledarskapsmässiga – som krävs i olika karriärsteg inom båda officerskategorierna. Ange också hur dessa kompetenser kan eller bör utvecklas genom utbildning, erfarenhet och handledning. Detta minskar godtycklighet och skapar förutsägbarhet i karriärvägarna.

4 Genomför systematiska uppföljningar av nyblivna officerare

Etablera en återkommande och systematisk uppföljning av nyexaminerade officerare och specialistofficerare, där fokus ligger på hur de uppfattat sin utbildning, vilken information de fått om karriärmöjligheter samt hur stödet under de första åren upplevts. Resultaten bör analyseras löpande och användas som underlag för förbättringsarbete.

5 Inför fler samverkansmoment i officersutbildningarna

Skapa gemensamma utbildningsmoment för officerskandidater från båda kategorierna – såväl i klassrum som i praktiska övningar. Syftet är att redan under utbildningen etablera förståelse för respektive kategori, utveckla samarbetsformer och minska kulturella eller strukturella barriärer i det framtida yrkesutövandet.

6 Etablera en strategisk funktion för reformanalys

Inrätta en strategisk analysfunktion med ansvar för att utreda och bedöma sammantagna konsekvenser av samtidiga reformer inom Försvarsmakten. Funktionen bör ha ett tydligt mandat att agera förebyggande, initiera konsekvensanalyser, och verka som ett institutionellt minne i organisationen. Syftet är att motverka fragmentering och främja helhetsperspektiv i framtida reformer.

7 Öppna för att införa en kategori motsvarande Warrant Officers

Det bör tydliggöras att seniora svenska specialistofficerare (SO 6–7) inte motsvarar andra Natoländers OR 6–7 utan är mer välutbildade och har en högre status i organisationen än vad som är fallet för NCOs i allmänhet. Kategorin Warrant Officers (WO 1–5) i US Army är en etablerad motsvarighet. En sådan reform skulle underlätta Natosamarbetet och tillskapa en bättre karriärväg för specialistofficerare.

Figurer

Figur 1. Militära grader i enbefälssystemet	s. 16
Figur 2. Militära grader vid införandet av tvåbefälssystemet 2008	s. 19
Figur 3. Militära grader efter modifiering av tvåbefälssystemet 2019	s. 20
Figur 4. Specialistofficerarnas upplevelser av hinder och möjligheter i arbete	s. 33
Figur 5. Specialisten inom Försvarsmakten och inom Hälso- och sjukvården	s. 57

Referenser

- Abrahamsson, B. (1972). *Military Professionalization and Political Power*. SAGE.
- Abrahamsson, B. (1993). *Varför händer inte det som borde hända? Om implementering som ett begrepp för att förstå förändring i offentlig sektor*. Studentlitteratur.
- Agevall, O., & Olofsson, G. (2013). *Sociologisk teori och modernitetens samhälle*. Studentlitteratur.
- Borell, K. (1989). *Disciplinära strategier: en historiesociologisk studie av det professionella militärdisciplinära tankesättet 1901–1978*. Uppsala universitet.
- Borell, K. (2005). *Militär sociologi: En introduktion*. Studentlitteratur.
- Brante, T. (2014). *Den professionella logiken: Hur vetenskap och praktik förenas i det moderna kunskapssamhället*. Liber.
- Brehmer, B. (2005). Command without command: A first look. *Defence Analysis*, 21(1), 35–46.
- Brehmer, B. (2011). *Från yrke till profession. Vad akademiseringen av officersutbildningen syftar till*. Stockholm: Förvarshögskolan
- Bunderson, J. S. (2001). How Work Ideologies Shape the Psychological Contracts of Professional Employees: Doctors' Responses to Perceived Breach. *Journal of Organizational Behavior*, 22(7), 717–741.
- Bunderson, J. S. (2003). Recognizing and utilizing expertise in work groups: A status characteristics perspective. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 557–591.
- Dandeker, C., & Ydén, K. (2024). Military professionalism, power, and the division of labor: The case of the reintroduction of NCOs in the Swedish Armed Forces. *Armed Forces & Society*, 50(1), 294–314. <https://doi.org/10.1177/0095327X221108761>
- Dreyfus, H.L. & Dreyfus, S.L. (1988). *Mind over Machine. The Power of Human Intuition and Expertise in the Era of the Computer*. First Free Press Paperback Edition. New York: The Free Press.
- Ekonomistyrningsverket (ESV). (2021). *Redovisning av myndigheters personalstruktur*. [Rapport].
- Ekonomistyrningsverket. (2006). *Effektivare statlig administration*. ESV 2006:16.
- Ekonomistyrningsverket. (2007). *Gemensamma lösningar för effektivare administration*. ESV 2007:33.
- Ekonomistyrningsverket. (2008). *Försvarmaktens interna styrning och kontroll*. ESV 2008:19.
- Försvarmakten. (2005). *Redovisning rörande personalförsörjningsområdet*. HKV 23 383:63848.
- Försvarmakten. (2007). *HKV 19100:66808*. Bilaga 1 till Generella bestämmelser Specialistofficersutbildningen.
- Försvarmakten. (2007). *MSS Utbildningsplan SOU 07/08*. HKV 19 100:30738.
- Försvarmakten. (2008). *Införande av tvåbefälssystem i Försvarmakten*. HKV 16100:66576.
- Försvarmakten. (2008). *Missiv Införande av tvåbefälssystem*. HKV 16100:66576.

- Försvarsmakten. (2019). *Personalförsörjningsstrategi*. Högkvarteret.
- Försvarsmakten. (2019). *Personalsiffror – FFS, 2019:6*. Personaltjänst – flerbefälssystemet.
- Försvarsmakten. (2019) *Riktlinjer för yrkes- och karriärutveckling och befordran inom Armén*, 2019–20508:1.
- Försvarsmakten. (2024). *Handbok Personaltjänst*.
- Gillberg, G., Holmer, J., & Kadefors, R. (2022). Rekrytera och behålla: om möjligheter att uppnå en hållbar personalförsörjning i Försvarsmakten. *Gothenburg Studies in Work Science* Nr 25. Göteborgs universitet.
- Gillberg, G., Holmer, J., Kadefors, R., & Östebo, A. (2019). Institutionella logiker och målkonflikter vid införande av nya riktlinjer för personalutveckling. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 25, 220–237. <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/20173>
- Gillberg, G., Kadefors, R., Holmer, J. (2025). Factors affecting recruitment and retention of specialist officers in the Swedish Armed Forces. A longitudinal cohort study. *Journal of Military Studies*, 1(1), 1–15.
- Gillberg, G., Kadefors, R., Holmer, J., & Östebo, A. (2021). Meaningfulness and coherence? Experiences among young soldiers in the Swedish armed forces. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(3).
- Hasselbladh, H., & Kallinikos, J. (2000). The project of rationalization: A critique and reappraisal of neo-institutionalism in organization studies. *Organization Studies*, 21(4), 697–720.
- Hellberg, I. (1991). *Professionalisering och modernisering: En studie av nordiska akademiker i offentlig tjänst*. Arbetslivscentrum.
- Hellberg, S. (2020). *Yrkesidentitet i uniform: Om civil–militär gränsdragning inom Försvarsmakten*. Försvarshögskolan.
- Huntington, S. P. (1957). *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Harvard University Press.
- Janowitz, M. (1960). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. Free Press.
- Jansson, A. (2007). *Militär professionalisering: En organisationssociologisk studie av Försvarsmakten*. Försvarshögskolan.
- Jansson, M. (2009). *Specialistofficersutbildningen – en analys*. Markstridsskolan.
- Kadefors, R., Gillberg, G., & Holmer, J. (2022). Professionalisering med förhinder: etableringen av en ny militär befattningskategori. *Arbetsliv i Omvandling*, 2022:1.
- Karlsson, J., & Bergman, S. (2015). *Militära professioner i förändring*. Studentlitteratur.
- Langley, A., Lindberg, K., Mørk, B. E., Nicolini, D., Raviola, E., & Walter, L. (2019). Boundary Work among Groups, Occupations, and Organizations: From Cartography to Process. *Academy of Management Annals*, 13(2), 704–736. <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0089>
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach* (3rd ed.). Sage.
- North Atlantic Treaty Organisation (NATO). (2007). *Recruiting and Retention of Military Personnel: Final Report of Research Task Group HFM-107*.
- Officerstidningen. (2018). Nr 8.

- Parkin, F. (1979). *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. Columbia University Press.
- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*. Sage.
- Riksdagen. (2022). Försvarsbeslutet 2020: Reformer för ökad försvarsförmåga. [Proposition].
- Riksrevisionsverket. (1998). Officerarna i försvaret – utbildning, utnyttjande och kompetens. RRV 1998:47.
- Sen, A. (2010). *The Idea of Justice*. Penguin Books.
- SOU 2003:40. (2003). *Officer – en profession?* Stockholm: Fritzes.
- SOU 2015:98. *Träning ger färdighet: Koncentrera vården för patientens bästa*.
- SOU 2016:2. *Effektiv vård*.
- SOU 2020:19. God och nära vård: En reform för ett hållbart hälso- och sjukvårdssystem.
- SOU 2021:52. *Vilja välja vård och omsorg: En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre*.
- SOU 2024:72. *Stärkt medicinsk kompetens i kommunal hälso- och sjukvård*.
- Thilander, P. (2013). *Personalarbete och HR-transformation – om samspel och relationer mellan linjechefer och HR-medarbetare*. Göteborg: BAS.
- Thornton, P. (2004). *Markets from Culture: Institutional Logics and Organizational Decisions in Higher Education Publishing*. Stanford Business Books.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*. Oxford University Press.
- Vårdfokus. (2023).
- White, H. C. (1992). *Identity and Control: A Structural Theory of Social Action*. Princeton University Press.
- Ydén, K., & Hasselbladh, H. (2010). *En kår på rätt kurs? En ESO-rapport om försvarets framtida kompetensförsörjning*. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2010:1.
- Österberg, J., & Rydstedt, L. W. (2024). Arbetsförhållanden och välbefinnande i arbetet inom den svenska Försvarsmakten. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 30(1–4), 29–42.
- Österberg, M., & Rydstedt, L. (2019). *Ledarskap under press: Psykosocial arbetsmiljö i militära miljöer*. Försvarshögskolan.

Appendix: Publicerade rapporter och artiklar inom ramen för projektet

Gillberg, G., Holmer, J., Kadefors, R., & Östebo, A. (2019). Institutionella logiker och målkonflikter vid införande av nya riktlinjer för personalutveckling. [Institutional logics and goal conflicts in the introduction of new guidelines for personnel development].

Arbetsmarknad & Arbetsliv, 25,

Gillberg, G., Kadefors, R., Holmer, J., & Östebo, A. (2021). Meaningfulness and coherence? Experiences among young soldiers in the Swedish armed forces. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(3).

Gillberg, G., Holmer, J., & Kadefors, R. (2022). *Rekrytera och behålla: om möjligheter att uppnå en hållbar personalförsörjning i Försvarsmakten. Gothenburg studies in Work Science Nr 25*. Göteborgs Universitet

Kadefors, R., Gillberg, G., & Holmer, J. (2022). Professionalisering med förhinder: etableringen av en ny militär befattningskategori. *Arbetsliv i Omvandling*, 2022:1.

Gillberg, G., Holmer, J., Kadefors, R. (2025). Factors affecting recruitment and retention of specialist officers in the Swedish Armed Forces. A longitudinell cohort study. *Journal of Military Studies*. 2025; 1(1): 1-15.

Vad innebär det att vara officer i Försvarsmakten och hur påverkas militär yrkesutövning i tider av tilltagande krigsfara, Nato-inträde, resurstillväxt och organisatorisk förändring?

I föreliggande rapport presenteras resultaten från forskningsprojektet Yrkesofficerares professionalisering och karriärutveckling (YPK), ett samarbete mellan Göteborgs universitet och Försvarsmakten. Genom 74 intervjuer med specialistofficerare, taktiska officerare, HR-ansvariga och utbildningsledare ges en inblick i yrkesofficerens vardag, utmaningar och framtidsutsikter.

Resultatet visar hur professionell identitet, motivation och tillhörighet formas i mötet mellan organisatoriska krav och individuella karriärdömmar. Specialistofficerarnas expertis är avgörande för Försvarsmaktens förmåga att utföra sitt uppdrag – men specialistrollen präglas samtidigt fortfarande (mer än 15 år efter kategorins införande) av otydlighet avseende karriärvägar, statusklyftor respektive risk för inlåsning. Arbetsvillkor med stor belastning, bristande balans mellan yrke och familjeliv samt begränsade utvecklingsmöjligheter skapar en grogrund för frustration och leder inte sällan till avhopp, ofta bland de mer erfarna specialisterna. Parallellt med detta framträder en stark yrkesstolthet och ett engagemang som ofta växer i det lokala samspelet mellan olika officerskategorier. Genom jämförelse med världens specialistroller, samt i ljuset av Sveriges Nato-inträde, diskuteras framtidens krav på tydligare strukturer, erkännande och hållbar karriärutveckling.