

# Till statsrådet och chefen för Försvarsdepartementet

Regeringen beslutade vid sitt sammanträde den 14 mars 2002 om direktiv för utveckling av det militära försvarets utbildningssystem (Dir 2002:41). Samtidigt bemyndigades chefen för Försvarsdepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att redovisa hur det militära försvarets utbildningssystem fortsatt kan reformeras, samt att besluta om sakkunniga, experter och annat biträde åt utredaren.

Departementschefen förordnade den 14 mars 2002 professor Janne Carlsson att vara särskild utredare och den 1 maj 2002 utsågs kommandör Sven Rudberg till sekreterare i utredningen. Som experter har den 17 juni 2002 utsetts överste Jan-Erik Jakobsson och major Karin Eriksson-Kurkiewicz från Försvarsmakten, utbildningsdirektör Eva Fors och överstelöjtnant Conny Ling från Försvarshögskolan samt forskningsledare Elisabeth André Turlind och laborator Bo Ljung från Totalförsvarets Forskningsinstitut. Som sakkunnig har utsetts den 17 juni 2002 departementssekreterare Maria Wikberg från Försvarsdepartementet. Dessa personer har följt hela utredningens arbete.

Under senare delen av utredningens arbete utsågs även experter från Högskoleverket, verksjuristen Barbro Molander den 23 januari 2003, samt från Finansdepartementet, kanslirådet Roger Pettersson den 30 januari 2003.

Kommittéassistenten Alicia Ormazábal har varit utredningen behjälplig.

Arbetet har bedrivits under namnet Skolreformutredningen.

Särskilda yttranden har lämnats av experterna Jan-Erik Jakobsson, Karin Eriksson Kurkiewicz, Elisabeth André Turlind och Bo Ljung gemensamt, av experterna Eva Fors och Conny Ling gemensamt samt av experten Roger Pettersson.

Utredningen får härmed överlämna sitt betänkande *Ett reformerat skolsystem för Försvarsmakten* (SOU 2003:43).

Stockholm i maj 2003

Janne Carlsson

/Sven Rudberg

# Innehåll

Förkortningar .....	11
Sammanfattning .....	13
<b>1 Uppdraget .....</b>	<b>17</b>
1.1 Analys .....	17
1.1.1 Allmänt .....	17
1.1.2 Analys av det långsiktiga kompetensbehovet .....	18
1.1.3 Utbildningsbehov .....	19
1.1.4 Utformning av utbildningen .....	20
1.2 Avgränsningar .....	20
1.3 Arbetsmetod .....	22
<b>2 Bakgrund .....</b>	<b>25</b>
2.1 Utveckling sedan 1995 .....	25
2.2 Proposition hösten 2001 .....	27
2.3 Förändringar sedan skolutredningen 1998 .....	29
2.3.1 Det nuvarande skolsystemet .....	29
2.3.2 Implementering av det nuvarande skolsystemet .....	31
2.3.3 Förändrad omvärld – förändrade krav .....	33
<b>3 Kompetensbehov .....</b>	<b>35</b>
3.1 Begreppet kompetens .....	35
3.2 Officerskompetens, professionens särart .....	36
3.2.1 Officerens kärnkompetens .....	38
3.2.2 Perspektivet fackman/specialist – generalist .....	38

3.2.3	Perspektivet organisation – individ.....	39
3.2.4	Officerskompetens på olika nivåer .....	40
3.2.5	Kunskapsbredd och kunskapsdjup inom officerskompetensens ram.....	41
3.2.6	Officerens dubbla roller .....	43
3.3	Officerens generella kompetenser.....	44
3.3.1	Förmåga att delta i och leda väpnad strid .....	45
3.3.2	Ledarskaps- och utbildarförmåga.....	46
3.3.3	Förståelse och kunskap om Försvarsmaktens roll och uppgifter i ett demokratiskt samhälle.....	47
3.3.4	Förmåga och kunskap inom internationell verksamhet och internationella förhållanden.....	47
3.3.5	Kunskap om samhället, säkerhetspolitik och folkrätt .....	48
3.3.6	Insikt om vikten av moral, etik, värderingar, jämställdhet, etnisk och religiös mångfald och könsrelaterade förhållanden m.m.....	48
3.3.7	Kunskap om militärteknik och informationsteknologi .....	49
3.3.8	Förhållningssätt baserat på beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund .....	49
3.3.9	Förtrogenhet med specifika verksamhetsmiljöer; mark, sjö och luft .....	50
3.3.10	Övriga baskunskaper, nödvändiga främst i övnings- och utbildningsverksamheten.....	50
3.4	Officerens befattningsrelaterade kompetenser .....	51
3.4.1	Praktisk tjänstgöring i befattning i grundorganisationen vid förband, skola eller stab .....	52
3.4.2	Tjänstgöring i befattning i insatsorganisationen.....	53
3.4.3	Deltagande i internationella insatser.....	53
3.4.4	Behörighetsutbildningar .....	54
3.4.5	Fördjupning inom kompetensområde, fackmanna-/ specialistrollen.....	54
3.5	Utvecklingstendenser och framtida kompetensbehov.....	55
3.5.1	Framtida hot och konflikter som påverkar insatsorganisationen.....	56
3.5.2	Ökat internationellt samarbete och beroende.....	58
3.5.3	Teknik-, materiel- och taktikutveckling.....	58
3.5.4	Flexibilitet och anpassning.....	59

3.5.5	Utveckling mot ett nätverksbaserat försvar.....	60
3.6	Sammanfattning och slutsatser .....	61
4	<b>Grundsyn utbildning .....</b>	<b>65</b>
4.1	Internationell jämförelse .....	65
4.1.1	Allmänna utvecklingstendenser.....	65
4.1.2	Tendenser inom officersutbildningen .....	66
4.1.3	Jämförelse av utbildningars längd m.m. ....	68
4.1.4	Slutsatser .....	69
4.2	Försvarmaktens utbildningssystem.....	69
4.2.1	Grundläggande officersutbildning.....	70
4.2.2	Fortsatt officersutbildning.....	71
4.3	Akademisering .....	72
4.3.1	Utbildning på vetenskaplig grund .....	72
4.3.2	Officersutbildningens struktur.....	74
4.3.3	Grunder vid akademisering .....	75
4.3.4	Motiv för akademisering av officersutbildningen.....	78
4.4	Utveckling av ett flerkarriärsystem .....	80
4.4.1	Försvarmaktens underlag avseende personalförsörjning .....	81
4.4.2	Utredningens syn .....	82
4.5	Innehåll i utbildningen.....	84
4.5.1	Allmänt.....	84
4.5.2	Krigsvetenskap.....	85
4.5.3	Ökat behov av teknik .....	86
4.5.4	Flexibelt insatsförsvar – nätverksbaserat försvar.....	87
4.5.5	Behov av stärkt språkutbildning.....	88
5	<b>Ett reformerat skolsystem, förslag och rekommendationer .....</b>	<b>89</b>
5.1	Ett flexibelt och differentierat skolsystem.....	89
5.2	Grundläggande officersutbildning, tidigt val av karriär.....	91
5.3	Fortsatt officersutbildning. Ett livslångt lärande med flera karriärer .....	95

5.3.1	Taktiska programmet föreslås utgå i nuvarande form .....	95
5.3.2	Fackprogrammet föreslås utgå i nuvarande form och ersättas med ett utökat antal kurser.....	96
5.3.3	Stabsprogrammet respektive Chefsprogrammet föreslås kvarstå som program med i huvudsak den inriktning som finns i dag.....	97
5.3.4	Karriärer för fackmän och specialister .....	98
5.4	Akademisering.....	99
5.4.1	Allmänt .....	99
5.4.2	Om Försvarshögskolan erhåller examensrätt och inrättas som högskola eller del av högskola .....	101
5.4.3	En modell för akademisering av grundläggande officersutbildning.....	103
5.4.4	Om Försvarshögskolan inte erhåller examensrätt ....	104
5.4.5	Ansvar och styrning.....	104
5.5	Samverkan med civila högskolor .....	105
6	Delfrågor, förslag och rekommendationer .....	107
6.1	Reservofficersutbildning.....	107
6.1.1	Bakgrund .....	107
6.1.2	Förslag .....	108
6.2	Anpassad officersutbildning.....	109
6.2.1	Bakgrund .....	109
6.2.2	Försvarsmaktens underlag avseende anpassad officersutbildning.....	109
6.2.3	Överväganden.....	110
6.2.4	Förslag .....	111
6.3	Ekonomiska villkor under den grundläggande utbildningen.....	112
6.3.1	Bakgrund .....	112
6.3.2	Läget i dag.....	113
6.3.3	Ekonomiska aspekter.....	114
6.3.4	Överväganden.....	115
6.3.5	Utredningens ställningstaganden.....	117

6.4	Aspirantskolor samt konkurrens mellan officersaspiranter och befälsuttagna för insatsorganisationen.....	118
6.4.1	Bakgrund .....	118
6.4.2	Läget i dag .....	119
6.4.3	Vad innebär aspirantskolor .....	120
6.4.4	Andra alternativ .....	120
6.4.5	Förslag.....	121
6.5	Meritvärdering.....	122
6.6	Ekonomiska konsekvenser av förslagen .....	124
6.6.1	Möjliga besparingar .....	125
6.6.2	Beräknade kostnader för ett införande av aspirantskolor.....	126
6.6.3	Slutsatser .....	126
7	Förslag och kommentarer till författningsändringar .....	127
7.1	Allmänt .....	127
7.2	Behov av förordningsändringar.....	127
7.2.1	Definition av fackman .....	127
7.2.2	Ökad flexibilitet vid antagning och utbildning.....	128
7.2.3	Kopplingar skolsteg – militära grader.....	129
7.2.4	Anställning av officerare med särskild kompetens... ..	129
7.2.5	Befordran av officerare .....	130
7.2.6	Reservofficerares tjänstgöring .....	131
7.2.7	Tillämpning av högskolelagen.....	131

### Särskilt yttrande

av experterna Karin Eriksson-Kurkiewicz och Jan-Erik Jakobsson samt Elisabeth André Turlind och Bo Ljung.....	133
av experterna Eva Fors och Conny Ling .....	137
av experten Roger Pettersson.....	139

### Bilagor

1. Kommittédirektiv .....	143
2. Litteraturlista.....	153

3.	Kompetensmodellen .....	157
4.	Övervägda alternativ vid akademisering .....	159
5.	Examensbeskrivning för yrkesexamen.....	167



# Förkortningar

ChP	Chefsprogrammet
ESDP	European Security and Defence Policy
FB	Fortsatt Befattningsutbildning
FHS	Försvarshögskolan
FM	Försvarsmakten
FOI	Totalförsvarets Forskningsinstitut
FP	Fackprogrammet
Fö	Försvarsdepartementet
HF	Högskoleförordningen
HL	Högskolelagen
HSV	Högskoleverket
KTH	Kungliga Tekniska Högskolan
MHS	Militärhögskolan
PfF	Partnerskap för fred
ROP	Reservofficersprogrammet
SP	Stabsprogrammet
TAP	Taktiska programmet
YOP	Yrkesofficersprogrammet

# Sammanfattning

Utredningen fick till uppgift att bedriva sitt arbete i tre steg. Inledningsvis skulle det militära försvarets långsiktiga kompetensbehov analyseras och redovisas i ett delbetänkande i september 2002. Därefter skulle klarläggas hur behovet tillgodoses i form av utbildning. Slutligen skulle status på den militära utbildningen föreslås. Svar på ett antal delfrågor begärdes även.

Svårigheter med att få underlag för en analys av Försvarsmaktens framtida kompetensbehov förändrade arbetsplanen. Först i november inlämnades en skrivelse, "*Det militära försvarets kompetensbehov*"<sup>1</sup>, innehållande denna analys till regeringen.

Kompetensen har delats upp i generella kompetenser, som med olika djup är nödvändiga för alla officerare, samt befattningsrelaterade kompetenser som varierar beroende på vald karriär och kompetensområde. Kärnkompetensen, en del av de generella kompetenserna, är den som ger professionen dess särart. Kompetenser behöver tillföras officeren i ett livslångt lärande, både genom praktiskt arbete i förbandstjänst och genom skolutbildning. En modell för att visa officerskompetensens uppbyggnad presenteras.

Förmåga att leda väpnad strid samt ledarskaps- och utbildarförmåga utgör två av de tio olika generella kompetenser som redovisas i underlaget. Den viktiga och komplexa chefskompetensen ses som uppbyggd av flera generella kompetenser. Fundamenten i de generella kompetenserna tillförs under den grundläggande officersutbildningen och kompletteras sedan successivt under karriären.

De befattningsrelaterade kompetenserna behövs när officeren skall verka i sin befattning, såväl i grundorganisationen som i insatsorganisationen, vid exempelvis internationella insatser. Fördjupningar inom fack, för att nå fackmanna- och specialistroller, berör också befattningsrelaterade kompetenser.

---

<sup>1</sup> Det militära försvarets långsiktiga kompetensbehov, 2002-11-25 dnr 2002/08. Själva utlåtandet med samma namn har dnr 2002/07, 2002-10-23.

Det finns påtagliga svårigheter att förutse utvecklingen och att mer konkret bedöma behovet av framtida kompetenser och den utbildning som krävs. Detta gör att den viktigaste egenskapen hos ett framtida skolsystem är att i sig självt ha sådan flexibilitet att det kontinuerligt kan hantera nya utbildningsbehov när de uppkommer.

I det flexibla och självförnyande utbildningssystemet är akademisering – med uppbyggnad av vetenskaplig bas för utbildningen, grundad på egen forskning inom krigsvetenskap och med de internationella kontakter detta ger – en viktig förutsättning. Genom forskningen kan egen och andras beprövade erfarenhet systematiseras. Forskarna, såväl officerare som civila som samtidigt är lärare, blir då Forsvarsmaktens kunskapsbärare in i framtiden.

Den internationella jämförelse som utredningen presenterar visar att svensk officersutbildning är kortare än jämförbara utländska. Vidare konstateras att officersutbildningen akademiseras i allt fler länder. Samtidigt försvåras direkta internationella jämförelser av att Sverige har ett enbefälssystem i motsats till de i utlandet dominerande två- eller flerbefälssystemen.

Utredningen hävdar att principen "just in time" bör vara styrande för utbildningen. Detta innebär att utbildning, som ger generella och befattningsrelaterade kompetenser, sker successivt i ett livslångt lärande. Utbildningen anpassas till kommande befattningar i den enskilde officerens karriär. Karriären styrs av individens ambitioner och bedömda utvecklingsmöjligheter samt av hänsyn till bl.a. familjesituation.

Det framtida skolsystemet behöver vara mer flexibelt, mer differentierat och mer individualiserat. Det skall dessutom vara självförnyande, vilket kräver forskning och breda kontaktytor inom och utom Forsvarsmakten.

Ett tidigt val av karriär med differentierade antagningskrav till den grundläggande officersutbildningen föreslås. Olika utbildningsinriktningar inrättas. Lämpliga delar bör läsas gemensamt mellan yrkes- och reservofficersaspiranter. Reservofficersexamen avläggs efter minst ett års utbildning och yrkesofficersexamen efter minst två års utbildning.

I den fortsatta officersutbildningen erbjuds officerarna ett brett kursutbud, anpassat till flerkarriärsystemets olika inriktningar. Två av dagens utbildningsprogram, det taktiska programmet och fackprogrammet, utgår i nuvarande form och ersätts med ett flexiblere och utökat utbud av kortare och längre kurser. Stabs- respektive

Chefsprogrammen kvarstår som program med i huvudsak den inriktning de har i dag. Det tekniska basåret läggs dock utanför programmet och genomförs som flera kurser tidigare under officerens karriär, öppna för fler kategorier officerare än tidigare och även för civil personal.

En förstärkt vetenskaplig grund för officersutbildningen är nödvändig för att få en fortsatt kvalitetsutveckling samt för att nå internationell jämförbarhet. Detta gäller såväl den grundläggande som den fortsatta officersutbildningen.

Ett viktigt steg i denna utveckling är att Försvarshögskolans forskning och utbildning erhåller akademisk status och att examensrätt uppnås för ämnet krigsvetenskap. Två alternativa möjligheter presenteras:

- Sektorshögskola med anslagsfinansierad utbildning
- Del av civil högskola med uppdragsfinansiering

En modell för akademisering av den grundläggande utbildningen föreslås och i anslutning till detta ges ett utkast till examensbeskrivning för en akademisk yrkesexamen. Denna examen skall kunna byggas på med fortsatt officersutbildning till en generell akademisk examen.

Det är angeläget att samverka mellan Försvarshögskolan och Försvarsmaktens skolor och civila högskolor och forskningsinstitut fortsätter och helst intensifieras inom forskning, forskarutbildning och utbildning. Redan i dag ges vissa kurser inom officersutbildningen vid civila högskolor och en del militära kurser eller kursmoment har civila studerande. Vissa officerare läser hela utbildningar vid civila högskolor. Forskarutbildning i de ämnen som finns vid Försvarshögskolan sker nu helt i samverkan med civila högskolor. Detta kan bli nödvändigt också om Försvarshögskolan får examensrätt för grundutbildning.

Det nyligen införda Reservofficersprogrammet bör behållas. En ökad flexibilitet avseende den fortsatta utbildningen och nyttjandet av reservofficerare bör eftersträvas. De dubbla kompetenserna bör medvetet följas upp och tillvaratas av Försvarsmakten. Begränsningarna i reservofficerarnas tjänstgöringstid enligt Officersförordningen bör utgå.

En anpassad officersutbildning bör införas i enlighet med det förslag som Försvarsmakten tidigare framlagt. För merparten av de aktuella kompetenser som man önskar tillföra Försvarsmakten,

torde dock en civil anställning vara det naturliga. Möjligheterna att anställa officerare med begränsad befälsrätt och särskild utmärkning bör beaktas.

Möjligheterna att efter relevant högskoleutbildning genomgå anpassad yrkes- eller reservofficersutbildning bör öka.

Utredningen konstaterar att den saknar tillräckligt underlag för att ta ställning i frågan om en eventuell studiemedelsfinansiering av yrkesofficersprogrammet.

De ekonomiska villkoren på reservofficersprogrammet föreslås kvarstå.

Den anpassade officersutbildningen föreslås finansieras genom Försvarmaktens försorg.

Aspirantskolor bör införas som komplement till värnpliktstjänstgöring. Ett flexibelt system av aspirantskolor med tydlig inriktning mot kommande officersutbildning bör skapas. Genom inrättande av aspirantskolor kommer befälsutbildade värnpliktiga i större utsträckning att kunna placeras i insatsorganisationen.

Ovanstående förslag ger om de införs upphov till omfattande förändringar i Officersförordningen. Sådana förslag ges.

Utredningen har haft totalt 45 sammanträden under utredningsperioden. En strävan till delaktighet från berörda myndigheter och arbetstagarorganisationer har präglat genomförandet. Förankring av utredningens förslag och konsensus kring dessa har eftersträvat. Detta har inneburit möten med delar av Försvarmaktens personal, artiklar i fackpress, frågor som sänts ut till berörda inom försvarssektorn, samtal med resurspersoner, genomförande av ett heldagsseminarium m.m.

Sammantaget har arbetet resulterat i föreliggande förslag till en reformering av det militära försvarets utbildningssystem.

# 1 Uppdraget

## 1.1 Analys

### 1.1.1 Allmänt

Det övergripande utredningsuppdraget är att redovisa hur det militära försvarets utbildningssystem fortsatt bör utvecklas. Uppdraget i sin helhet återfinns i bilaga 1.

Uppdraget kan ses bestå av tre delar, där den första är uppgiften att analysera det militära försvarets långsiktiga kompetensbehov och att redovisa de grundläggande och generella krav som bör ställas på alla officerare. Den andra delen består i att utreda vilket behov av utbildning som följer av detta kompetensbehov och som skall tillgodoses av ett militärt skolsystem eller av en civil högskola. Den tredje delen avser utbildningens utformning rörande bl.a. examina, ansvar och ekonomiska villkor.

Direktiven avser en reformering inom ramen för det nuvarande utbildningssystemet. Denna reformering skall tillgodose framtida kompetensbehov och bidra till att skapa alternativa karriärvägar. Trots tidigare utredning är ytterligare överväganden nödvändiga för att kunna genomföra en fortsatt reformering av systemet.

Utredningen behöver därför göra en översiktlig utvärdering av föregående skolutredning<sup>1</sup> och dess implementering samt en granskning av förslagen i personalförsörjningsutredningen<sup>2</sup> och riksdagens beslut som är grundade på regeringens proposition. I denna proposition<sup>3</sup> togs ställning till förslagen i personalförsörjningsutredningen. Erfarenheterna från nuvarande system och nya krav/ingångsvärden skall också ligga till grund för att skapa en helhetssyn på det militära försvarets kompetensbehov och de krav på utbildning som följer av detta.

---

<sup>1</sup> Skolutredningen 1998 (SOU 1998:42).

<sup>2</sup> Personalförsörjningsutredningen (SOU 2002:23).

<sup>3</sup> Fortsatt förnyelse av totalförsvaret (Prop. 2001/02:10).

I propositionen "Fortsatt förnyelse av totalförsvaret" anføres att reformarbetet bör grundas på de krav som övergång från ett invasionsförsvar till en insatsorganisation, de internationella insatserna, anpassningsförmågan och den väpnade striden ställer.

### 1.1.2 Analys av det långsiktiga kompetensbehovet

Vid analysen av det militära försvarets långsiktiga kompetensbehov (del 1) skall utgångspunkten tas i Försvarmaktens fyra huvuduppgifter. Endast de kompetenskrav som ställs på anställd personal inom det militära försvaret skall beröras. De grundläggande och generella krav som bör ställas på alla officerare skall redovisas.

Det långsiktiga kompetensbehovet skall redovisas, vilket innebär att utredningen bedömer behoven mot bakgrund av bl.a. perspektivplaneringen och målbild 2010/2014/ idébild 2020. Samtidigt krävs en utgångspunkt i nuläget för att skapa ett system som direkt efter införande skall kunna fungera. Vid Försvarmaktens redovisning kan därför utgångspunkten tas år 2004, men prognoser ges för ett längre perspektiv.

Officerare tjänstgör även i myndigheter utanför Försvarmakten där Förvarshögskolan och Försvarets Materielverk är stora arbetsgivare. Även andra myndigheter såsom Utrikes- och Förvarsdepartementen, Totalförsvarets Pliktverk, Försvarets Radioanstalt, Krisberedskapsmyndigheten, Totalförsvarets Forskningsinstitut och Fortifikationsverket berörs och skall ges möjlighet att anföras de kompetenser som där krävs.

Internationaliseringen fordrar nya förmågor hos förbanden och ger upphov till nya kompetenskrav. Vid diskussioner om interoperabilitet (förmåga att samverka med andra, utländska förband) behöver bl.a. konsekvenserna av våra olika befälsstrukturer klarläggas. Ny teknikutveckling och försvarets utveckling mot ett nätverksbaserat försvar (NBF) kommer också att ställa krav på nya kompetenser.

Utredningen har till regeringen redovisat "*Det militära försvarets långsiktiga kompetensbehov*",<sup>4</sup> där även samrådsteckningar från berörda myndigheter och organisationer bifogas. I denna skrift, som efter beslut av regeringen<sup>5</sup> ersatt planerat delbetänkande, har För-

<sup>4</sup> Det militära försvarets långsiktiga kompetensbehov, 2002-11-25 Dnr 2002/08. Själva utlåtandet med samma namn har dnr 2002/07, 2002-10-23.

<sup>5</sup> Protokoll 6 vid regeringssammanträde 2002-10-24, Fö 2002/2053/MIL, Tilläggsdirektiv till utredningen av det militära försvarets utbildningssystem (Fö 2002:02). Se bilaga 1.

svarsverkens kompetensbehov företrädesvis avseende officerare behandlats.

### 1.1.3 Utbildningsbehov

Det militära försvarets utbildningssystem skall vara heltäckande. Det bör inte innehålla några lösa ändar utan vara logiskt sammanhängande och hantera alla utbildningsbehov. Möjligheten att frigöra personalresurser, effektivisera utbildningen och minska den totala utbildningstiden i Försvaret skall prövas. Detta kan ske genom att förkorta den totala tiden för officerare som genomgår alla skolsteg alternativt genom att minska antalet studerande som genomgår samtliga skolstegen.

Utredningen skall föreslå utbildningarnas längd, mål och innehåll. Särskilt skall frågan om en treårig grundläggande utbildning (som föreslagits av personalförsörjningsutredningen) belysas. Förslag skall lämnas på hur yrkes- och reservofficersutbildningen kan utformas för att tillgodose grundläggande generella krav på kompetens. Problem finns med alltför få truppföringstillfällen och konkurrens mellan blivande officersaspiranter och de värnpliktiga befäl som utbildas för insatsorganisationens behov. Hur detta kan kombineras skall belysas.

Regeringens krav på förbättringar avseende bl.a. mångfald betonar strävan att främja allas rätt till utvecklingsmöjligheter oavsett kön eller etnisk och religiös tillhörighet. Utbildningens längd skall belysas ur perspektivet att kunna kombinera föräldraskap med karriär- och utvecklingsmöjligheter.

Nya karriär- och utvecklingsmöjligheter bör skapas enligt regeringen. Krav som denna utveckling ställer på utbildningen skall beaktas. Utredningen bör föreslå utbildningar för olika karriärvägar inom befintligt befälssystem. Lämpligheten/behovet att återinföra aspirantskolor för att förbättra rekryteringen skall bedömas. En anpassning av rekryteringssystemet torde krävas för att till fullo dra nytta av ovanstående förändringar.

Försvaret bör ges möjlighet att anställa civila personer med särskild kompetens och ge dessa en anpassad yrkes- eller reservofficersutbildning. Förslag skall ges på områden där detta är relevant samt på lämplig utformning av sådan utbildning. Denna skall tillgodose kvalitetsaspekterna på officersyrket.



#### 1.1.4 Utformning av utbildningen

Vid utformningen av utbildningen (del 3), skall utredningen pröva och föreslå vilka examina som bör införas för utbildningens olika delar. En värdering av utbildningen skall göras i förhållande till övrig högskoleutbildning enligt högskolelagen. De åtgärder som erfordras, inklusive eventuella författningsändringar, skall redovisas.

Ansvar för olika delar av utbildningen/programmen skall prövas och förslag till förändringar kan ges. Organisatoriska konsekvenser av sådana förslag skall belysas. Utredningen skall peka på vilka delar av utbildningen som bör genomföras vid civila högskolor.

En dynamisk och vital struktur, som möjliggör förändringar av existerande kurser i takt med att kompetenskraven förändras, bör skapas. En tydlig identitet i systemet bör eftersträvas.

Utredningen skall lämna förslag på ekonomiska villkor för yrkes- och reservofficersaspiranter samt för dem som genomgår anpassad yrkes- eller reservofficersutbildning. Möjligheten till ett införande av studiemedelsfinansiering skall utredas. Villkoren bör vara sådana att förutsättningarna stärks för att yrkes- och reservofficerare skall kunna komplettera varandra i arbetet.

Utredningen skall särskilt belysa sina förslag från ett könsrollsperspektiv och beakta statens ansvar att vara ett föredöme vad gäller etnisk mångfald.

Förslagen skall redovisas tillsammans med en jämförelse av andra relevanta utländska militära utbildningssystem. De ekonomiska konsekvenserna skall redovisas, och förslagen skall kunna genomföras inom oförändrade ekonomiska ramar.

## 1.2 Avgränsningar

Utredningen har i sin skrift *“Det militära försvarets långsiktiga kompetensbehov”*<sup>6</sup> avgränsat sin översyn till att omfatta kompetenser som rör officerare.

I direktiven till utredningen framgår att kompetensbehovet avser; “kompetenskraven som ställs på anställd personal inom det militära försvaret”. Underlag förelåg dock inte från Forsvarsmakten vid denna tidpunkt, för att kunna beröra kompetensbehoven för civila anställda.

---

<sup>6</sup> 2002-10-23 dnr 2002/07. Utlåtande från skolreformutredningen.

För att få klarhet i om och när ett sådant underlag kunde föreligga efterfrågades utredningen detta<sup>7</sup>. Där efterfrågades: "Vilka civila befattningshavare/kompetenser krävs för att FM skall kunna lösa sina fyra huvuduppgifter?" samt "Vilka befattningar/kompetenser, som i dag besätts av officerare, kan ersättas av/med civila medarbetare? Vilka blir konsekvenserna om så skulle ske?".

Svaret<sup>8</sup> innebar att underlag inte skulle kunna föreligga i tid för att påverka utredningens slutrapport och löd;

"Inom Försvarsmakten genomförs för närvarande ett antal parallellt pågående utredningar. Dessa omfattar bland annat att utveckla en modell med syfte att analysera Försvarsmaktens framtida kompetensbehov. Den tidsplan som ligger till grund för analysen innebär att insatsorganisationens behov skall vara framtagna till årsskiftet 2002/2003 och motsvarande behov för grundorganisationen skall vara framtagna till halvårsskiftet 2003. Denna analys behöver därefter utvecklas för att möjliggöra svar nedbrutna på innehåll i olika personalkategorier. Det kan dock antas att antalet individer inom respektive personalkategori kommer att behöva förändras i förhållande till dagens situation.

Underlag för svar på ovanstående frågor bedöms tidigast kunna föreligga vid årsskiftet 2003/2004."

Mot denna bakgrund kan utredningen inte, i full utsträckning, besvara frågeställningarna i direktivet.

De civila, som utgör en väsentlig resurs inom Försvarsmakten, har till del även hanterats inom ramen för "Uppdrag angående ett reformerat personalförsörjningssystem inom Försvarsmakten"<sup>9</sup> som har redovisats den 1 mars 2003<sup>10</sup>. Utredningen har, med detta underlag som grund, genomfört en analys av hittillsvarande arbete och slutsatser samt i vissa avseenden modifierat tidigare skrivningar.

Utredningen kommer inte att uttrycka någon åsikt i frågan om vilket betygssystem som skall användas på officersutbildningen. Utredningen gör bedömningen att det svenska EU-medlemskapet sannolikt kommer att innebära en homogenisering av de europeiska högskole- och universitetsutbildningarna, bl.a. i betygsfrågan.

Vad som är officerskompetens utvecklas i kapitel 3, men här definieras *begreppet* officer inledningsvis främst för att tydliggöra skillnaden mellan officerare och civila. För alla som anställs i Försvarsmakten ställs krav på kompetens, relevant för det yrke eller den

<sup>7</sup> "Fördjupat och nytt underlag till Skolreformutredaren", dnr 2002/03, 2002-08-28.

<sup>8</sup> "Fördjupat och nytt underlag till Skolreformutredningen" Skr 19 100:70 584, 2002-09-26.

<sup>9</sup> Fö 2002/920/MIL samt Fö 2002/1038/RS (delvis).

<sup>10</sup> Försvarsmaktens Budgetunderlag för år 2004 med Särskilda redovisningar. 2003-02-28 Skr 23 386:63305.

tjänst som skall utövas, men för civila ställs inte krav på officerskompetens.

De tjänster som bemannas av och de arbeten som utförs av officerare, skiljer sig sinsemellan i så stor omfattning att ett militärt system sammansätts av företrädare för helt olika branscher eller yrken. Officersyrket kan således ses som flera yrken. Det som konstituerar officeren måste därför härledas ur vad som är (eller måste vara) gemensamt för alla officerare. Gemensamma faktorer är för svenska officerare dels organisatoriska, dels personliga egenskaper och förhållningssätt:

#### Organisatoriska

- Anställning inom Försvarsmakten
- Militär uniform med grad- och andra beteckningar
- Ett med uniformen kopplat folkrättsligt förhållande
- Rätt och skyldighet att, under vissa omständigheter, i tjänsten bruka militärt våld

#### Personliga

- På demokratisk grund vilande värderingar
- Moralisk resning, mod och etiskt förhållningssätt inom för samhället accepterade normer
- Befäls- och ledaregenskaper
- Bildningsnivå samt förmåga att tillgodogöra sig utbildning
- Fysiska förutsättningar som fyller stipulerade krav för tjänsten
- Förändringsbenägenhet för att kunna inskolos och utvecklas i den anda som krävs för tjänsten

Slutsatser av detta blir att en *officer* är en medlem i en professionell yrkeskår, som är legitimerad eller auktoriserad av samhället. För inträde i kåren ställs krav, dels på egenskaper dels på kompetens.

### 1.3 Arbetsmetod

Utredaren har valt att samla en relativt stor arbetsgrupp kring sig, där företrädare från Försvarsmakten, Försvarshögskolan och Totalförsvarets Forskningsinstitut som experter förutsatts delta i stor omfattning och följa utredningens arbete. Försvarsdepartementet har företrätts av en sakkunnig. Den kunskap och erfarenhet som

funnits hos gruppen har medgivit idégenerering och fördjupad diskussion inom gruppens ram. Samtidigt har största möjliga delaktighet från och förankring hos berörda myndigheter eftersträvats, med hänsyn tagen till tidsaspekten. Synpunkter har insamlats genom föredragningar, intervjuer, studiebesök och inläsning av material. En iterativ process har bedrivits med ingångsvärden från de närmast berörda samt resurspersoner utanför utredningen.

Utredningen har arbetat under tidspress som följd av de många deluppgifter som ryms inom ramen för huvuduppgiften att reformera det militära försvarets utbildningssystem. Trots detta har de närmast berörda myndigheterna och deras personal, liksom de centrala personalorganisationerna, kontinuerligt kunnat följa processen och givits goda möjligheter att påverka den. Utredaren har eftersträvat att nå konsensus i utredningen kring ett huvudförslag vars realiserbarhet prövats.

I det första steget, att redovisa det militära försvarets långsiktiga kompetensbehov, har underlag begärts från de närmast berörda myndigheterna, men även från andra myndigheter med behov av militär kompetens. I arbetet har utredningen strävat efter, och uppnått, konsensus kring det framtida kompetensbehovet, och rapporterat detta i skrivelse till regeringen<sup>11</sup>. Skrivelsen har utgjort ett ingångsvärde för det fortsatta arbetet. Processen med framtagning av detta underlag blev dock betydligt besvärligare och mer tidsödande än planerat.

Arbetet med de kommande stegen, utbildningsbehovet och utformningen av utbildningen, bedrev utredningen parallellt. Ett antal konkreta frågeställningar samt utredningens preliminära ingångsvärden för det fortsatta arbetet har utsänts på stor bredd till ansvariga myndigheter, övriga berörda samt resurspersoner<sup>12</sup>. Efter bearbetning av svaren och fortsatt arbete har förankring och granskning av utredningens arbete skett vid ett seminarium<sup>13</sup>.

Akademiseringsfrågan har krävt ett omfattande och tidskrävande arbete, men har varit styrande för förslagen kring ett antal delfrågor i utredningen. Ett separat PM har framtagits och utnyttjats vid diskussionerna med berörda i frågan<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Det militära försvarets långsiktiga kompetensbehov, dnr 2002/08, 2002-11-25 samt själva utlåtandet med samma namn, dnr 2002/7, 2002-10-23.

<sup>12</sup> "Frågor rörande den fortsatta utvecklingen av det militära försvarets utbildningssystem; olika alternativa vägar"; dnr 2002/09, 2002-12-02.

<sup>13</sup> 2003-03-04 på Armémuseum.

<sup>14</sup> "Redovisning av akademiseringsfrågan" PM, 2003-03-24.

De ekonomiska villkoren under den grundläggande utbildningen har erfordrat mycket underlag från Forsvarsmakten och lett till mycket diskussion inom utredningen.

## 2 Bakgrund

### 2.1 Utveckling sedan 1995

I regeringens försvarsproposition hösten 1995<sup>1</sup> och försvarsutskottets betänkande<sup>2</sup> påpekades vikten av en sammanhållen syn på Försvarsmaktens personalförsörjning. Detta resulterade bl.a. i "Översyn av det militära försvarets skolverksamhet"<sup>3</sup>, en utredning som främst skulle föreslå ett effektivare nyttjande av de militära skolresurserna. Utbildningsverksamheten för officerare hade stor omfattning och bredd och bedrevs försvarsgrensvis t.o.m. kaptens grad och däröver försvarsmaktsgemensamt. Försvarshögskolan<sup>4</sup> hade sedan LEMO-utredningen varit föremål för diskussioner om en akademisering, i likhet med diskussionen om akademisering av hela officersutbildningen. Försvarshögskolan gavs här en central roll avseende akademisk kvalitetssäkring i ett nytt system.

Utredningen skulle även söka försvarsmaktsgemensamma lösningar samt fokusera på specialistutbildningar, eventuellt föreslå organisatoriska förändringar av skolsystemet och beakta de högskolemässiga aspekterna.

Utredningens delbetänkande<sup>5</sup> föreslog inrättande av militärhögskolor på tre orter för den grundläggande officersutbildningen, varefter utredningen fortsatte med strukturfrågor. Slutbetänkandet<sup>6</sup> föreslog en högskolelik struktur med utbildningsprogram, fem för yrkesofficerare och ett för reservofficerare. Av programmen för yrkesofficerare speglade de fyra första i viss mån den struktur som tidigare funnits i NBO-systemet<sup>7</sup>, eftersom begreppet nivåhöjande utbildning behölls. Det femte (fackprogrammet) för att hantera

---

<sup>1</sup> 1995/96:12 Totalförsvar i förnyelse.

<sup>2</sup> 1995/96:FöU1.

<sup>3</sup> Dir 1996:10.

<sup>4</sup> Hette Militärhögskolan fram till 1997.

<sup>5</sup> SOU 1997:112 En samordnad militär skolorganisation.

<sup>6</sup> SOU 1998:42 Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav.

<sup>7</sup> Det som avses är det utbildningssystem som byggde på den nya befälsordningen.

specialistutbildningar, var mer nydanande. Försvarshögskolan fick en samordnande roll för kvalitetssäkring och meritvärdering av officersutbildningen, för samarbete med övriga högskoleväsendet och för den "röda tråden" avseende innehållet i utbildningarna. Betänkandet överlämnades till regeringen den 13 mars 1998.

En av de principiella grunderna var att utbildningen i sin helhet skulle kunna akademiseras<sup>8</sup>. Detta innebär att utbildningen skulle vila på, inte bara beprövad erfarenhet som tidigare, utan även vetenskaplig grund enligt högskolelagen. Detta skulle genom ökad breddning – studier av ämnen som inte nödvändigtvis är yrkesrelaterade – lägga grunden för ett framtida lärande och inte enbart som tidigare "att officeren skall kunna fullgöra sina första officersuppgifter direkt efter avslutad utbildning"<sup>9</sup>. Detta har för den grundläggande officersutbildningen fått konsekvenser som i Försvarsmakten väckt diskussion. Den arbetsgrupp om officerskompetensutveckling (Ag OK) som vid Försvarsmaktens högkvarter löpande utvärderat det nya utbildningssystemet har därför ägnat resultaten av Yrkesofficersprogrammet särskild uppmärksamhet, t.ex. specialkursernas omfattning.

I arbetet valde skolutredaren att göra vissa avgränsningar. Bland dessa kan nämnas meritvärderingen av officersutbildning och därmed sammanhängande organisatoriska konsekvenser avseende Försvarshögskolan<sup>10</sup>, konsekvenser av införande av en högskolelik struktur avseende antagning och behörighet samt meritvärde för värnpliktsutbildningar<sup>11</sup>.

Efter riksdagsbeslut infördes det nya systemet vid halvårsskiftet 1999. Till dags dato har minst två årskullar från varje nivåhöjande program (Yrkesofficersprogram, Taktiskt program, Stabsprogram och Chefsprogram) och ett antal fackutbildningar utexaminerats. Ännu har ingen studerande genomgått två på varandra följande program.

Efter omfattande omstruktureringar av Försvarsmakten och mot bakgrund av förändrade krav (från invasionsförsvar till insatsförsvar, internationella insatser, anpassningsförmågan och den väpnade striden) följde ett behov av att reformera Försvarsmaktens personalförsörjningssystem. Försvarsutskottet hade dessutom vid flera tillfällen efterlyst förslag från regeringen om ett sammanhållet re-

<sup>8</sup> "...den föreslagna utbildningsstrukturen bedöms gynna den nu pågående processen med att akademisera officersprogrammen." (SOU 1998:42, s. 12).

<sup>9</sup> SOU 1998:42, s. 71.

<sup>10</sup> SOU 1998:42 s. 17-18.

<sup>11</sup> Behandlades i Pliktutredningen dir 1997:106.

formerat personalförsörjningssystem för samtliga personalkategorier inom Försvarsmakten. Regeringen beslutade därför den 4 november 1999 om direktiv till en utredning med uppgift att redovisa en samlad syn på Försvarsmaktens personalförsörjning<sup>12</sup>. Denna skulle inom uppdragets ram även utvärdera det nya utbildningssystemet – i förhållande till Försvarsmaktens kommande struktur – samt se över utbildningsvolymerna. Betänkandet blev klart i februari 2001<sup>13</sup>. Utredningen kom till ett antal slutsatser, bl.a. att ledningen av skolsystemet var komplicerad, att den totala utbildningstiden var för lång samt att utbildningarnas röda tråd innehöll repetitiva moment. Avseende det nyss införda skolsystemet föreslog utredaren en fortsatt reformering, med ett treårigt program för grundläggande officersutbildning, samt en förändring av de övriga nivåhöjande programmen, även avseende utbildningsvolymerna. Behovet av fackprogram med expertutbildningar betonades. Vidare föreslogs att ta bort begreppet "nivåhöjande utbildning" genom att militär befördran föreslogs ske på fler grunder än enbart skolutbildning. Utredningen klargjorde att dess förslag snarast skulle underlätta Försvarshögskolans utveckling mot examensrätt (enligt högskoleförordningen) utan att dra några explicita slutsatser i frågan.

I maj 2001 gjorde Försvarshögskolan en formell framställan till regeringen, om rätt att ge vissa examina som ett resultat av den granskning som Högskoleverket gjorde 1998<sup>14</sup>.

## 2.2 Proposition hösten 2001

Försvarsberedningens syn på det militära skolsystemets utveckling återspeglades i regeringens proposition hösten 2001<sup>15</sup>, vilken avseende personalförsörjning till stora delar grundade sig på personalförsörjningsutredningens slutsatser. Dessa slutsatser sade att ökad komplexitet i officerens utövande av sitt yrke kopplat till Försvarsmaktens uppgifter kräver såväl ökad bredd som ökat djup i utbildningen. En enskild officer kan inte ges en utbildning med både ökad bredd och ökat djup, varför en större individualisering blir nödvändig. Metoden blir att genom en akademisering av officersutbildningen, lägga en vetenskaplig grund till den redan befintliga

<sup>12</sup> Dir 1999:84.

<sup>13</sup> SOU 2001:23 Personal för ett nytt försvar.

<sup>14</sup> HSV rapport 1998:37R En Försvarshögskola på väg mot akademien.

<sup>15</sup> 2001/02:10 Fortsatt förnyelse av totalförsvaret.



beprovade erfarenheten. Komplexa problem skall kunna värderas genom tillämpande av ett vetenskapligt synsätt. Insikt skall nås i hur dels de olika komponenterna i det militära systemet samverkar, dels hur det militära systemet samverkar med andra organisationer.

Ett uttalat chefs- och ledarskap i krig och olika krisnivåer har tidigare varit det gemensamma fundamentet för alla officerare. Detta gäller enligt propositionen i framtiden främst de yrkesofficerare som utbildas i generalistrollen för att leda krigsförband. Även om generalistrollen och ledarskapet också professionaliseras i allt större utsträckning, behövs också ett uttalat militärt expertkunnande.

Regeringen gör i propositionen 2001/02:10 följande bedömning<sup>16</sup>:

“Det militära skolsystemet bör fortsatt reformeras så att det tillgodoser de framtida kompetensbehoven och bidrar till att skapa alternativa karriärvägar för anställd personal. Utbildningens status samt skolstegens utbildningsmål, längd, antal, innehåll och inbördes samband bör ses över liksom möjligheterna att införa en treårig grundläggande utbildning och att utnyttja utbildningar utanför det militära skolsystemet. De militära skolornas antal, organisation, huvudmannaskap och lokalisering bör inte förändras förrän ett reformerat skolsystem utformats. Ytterligare överväganden är nödvändiga innan ett förslag kan redovisas för riksdagen. Skolsystemet bör bli flexiblere avseende såväl chefsutbildningar som fack- och expertutbildningar. En större flexibilitet avseende antalet tjänsteår mellan skolstegen bör medges och den tidigare kopplingen mellan vissa skolsteg (nivåhöjande utbildning) och befordran bör tas bort. Det växande internationella engagemanget bör på ett tydligare sätt återspeglas i utbildningen samtidigt som en ökad individuell anpassning bör övervägas. Inom ramen för detta reformarbete bör ansvar för olika delar av utbildningen och dess genomförande ses över. Inriktningen för den fortsatta reformeringen av relevanta delar av det militära skolsystemet bör vara att utbildningen ges en utformning som innebär att den kvalitetsmässigt kan likställas med högskoleutbildning enligt högskolelagen (1992:1434). En utredning bör tillsättas så snart det är möjligt med uppgift att se över det militära skolsystemets utveckling. Utredningen bör även pröva och föreslå vilka examina som bör införas för denna utbildning.”

I propositionen gör regeringen också vissa ställningstaganden:

- Det skall vara möjligt att växla mellan de olika alternativa karriärvägarna a och b respektive c och d:
  - a. militära chefsbefattningar som kräver officerskompetens,
  - b. militära expertbefattningar som kräver officerskompetens,

---

<sup>16</sup> s. 202.

- c. civila chefsbefattningar som inte kräver officerskompetens samt
  - d. civila expertbefattningar som inte kräver officerskompetens.
- Det bör finnas en möjlighet för Försvarsmakten att direktrekrytera yrkesofficerare som besitter speciellt eftertraktad civil kompetens, exempelvis teknik, juridik, ekonomi, medicin och meteorologi samt stats- och förvaltningskunskap. De personer som har denna kompetens bör kunna ges en anpassad yrkesofficersutbildning.
  - För att utbilda officerare med ett analytiskt och kritiskt tänkande bör högskolelagens krav på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet tillsammans med forskning prägla officersutbildningen.
  - Mot bakgrund av de rådande rekryteringssvårigheterna bör behovet och möjligheterna att införa aspirantskolor prövas.
  - Villkoren för yrkes- och reservofficersaspiranter, inklusive ett eventuellt införande av studiemedelsfinansiering, bör ses över.

## 2.3 Förändringar sedan skolutredningen 1998

### 2.3.1 Det nuvarande skolsystemet

I det följande summeras ur ett nutida perspektiv den utredning "Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav", SOU 1998:42, som genomfördes för fem år sedan. Analysen omfattar två aspekter. För det första analyseras konsekvenser av dåvarande vilja från statsmakterna i de fall de i dag inte längre bedöms helt aktuella, för det andra värderas vissa bedömningar sedda i dagens ljus.

Strävan att göra officersutbildningen "mindre starkt kopplad till specifika typbefattningar" och i stället fokusera på "officerens långsiktiga kompetensutveckling" (s. 50) ledde till samma antagningskrav och samma utbildning till alla och resulterade i en enhetsofficer. Detta medförde att steget bort från differentierade typbefattningar blev så långt att kadetten i alltför stor utsträckning saknade reell yrkeskompetens efter genomfört yrkesofficersprogram (YOP).

De direktiv som angav att en tydlig del av den grundläggande officersutbildningen skulle göras försvarsmaktsgemensam fick som naturlig följd att den försvarsgrensvisa prägeln försvagades högst betydligt. Konsekvensen av detta, som inte förutsågs, var att en

försvagning av officersprofessionen också blev följden. Konkret kan sägas att före införandet av den nya YOP utbildade och examinerade de försvarsgrensvisa officershögskolorna på två år blivande officerare som i stort bedömdes som färdigutbildade, och som omedelbart kunde tjänstgöra som främst trupputbildare. Det nya yrkesofficersprogrammet blev lika långt, men en ny termin infördes som skulle innehålla kurser som inte tidigare getts, åtminstone inte i den omfattning som nu blev fallet. Vad som tidigare varit enstaka lektioner eller moment i utbildningen blev nu hela kurser som kunde mätas i poäng, d.v.s. studieveckor.

Till detta kan läggas de valbara kurserna (de s.k. specialkurserna) vars omfattning inledningsvis motsvarade en termins studier. Då dessa kurser kunde väljas inom vilket ämnesområde som helst, utan krav på yrkesrelevans, tog även dessa tid från det utbildningsinnehåll som tidigare bedömts som nödvändigt.

Av de tidigare officershögskolornas utbildning återstod således egentligen ett drygt år. Detta medförde helt konsekvent att de som utexaminerades från det nya yrkesofficersprogrammet bara hade hunnit med halva yrkesutbildningen, jämfört med äldre kamrater, och därför uppfattades som "icke användbara eller mindre användbara" på förbanden. Det beskrivna utbildningsupplägget krävde en planläggning och ett genomförande av en fortsatt befattningsutbildning efter examen på YOP, under en eller två terminer, ibland till och med fler, beroende av tjänst, försvarsgren och truppslag.

Nackdelarna blev uppenbara och den första förändring som genomfördes blev att halvera de valbara specialkurserna en gång, och därefter ytterligare en gång. I dag återstår av tanken om en allmänbildande breddutbildning inom programmet således endast fem poäng (studieveckor).

Den största nackdelen kan dock sägas vara att den fortsatta befattningsutbildningen ligger utanför den programbundna tiden och inte har omfattats av samma kvalitetssäkringssystem och kvalitetsåtgärder som programutbildningen.

Den föreskrivna relativt långa tjänstgöringstid som Försvarsmakten regelmässigt tillämpat mellan de nivåhöjande skolstegen har medfört att medelåldern på de studerande på den högre utbildningen ökat, jämfört med tidigare. Detta är en nackdel bl.a. därför att kort tid i karriären återstår efter utbildningen.

Det nya skolsystemet skulle medföra betydande möjligheter att dra nytta av den kompetens som fanns vid de civila högskolorna på orten. Det är tveksamt om dessa betydande möjligheter har tillvara-

tagits, eller kunnat tillvaratas. I dag ser vi hur det på några ställen, vid t.ex. militärhögskolorna finns enstaka kurser som antingen köps vid civil högskola eller genomförs som ömsesidig verksamhet. Högskolan har dock utgjort en rekryteringsbas för militärhögskolorna och varje militärhögskola har i dag en studierektor eller annan skolledarbefattning besatt av en person som tidigare arbetat inom den civila högskolan.

Den nya yrkesofficersutbildningen skulle skapa förutsättningar för en utveckling av reservofficersutbildningen. Detta har inte skett i någon större omfattning. Reservofficersutbildningen har legat nere under åren 1999–2001 utom i marinen och startades igen först hösten 2002.

“En mycket viktig uppgift för officeren är att på ett pedagogiskt sätt kunna förmedla den kompetens som han/hon besitter” (s 43). Denna slutsats rörande militärpedagogik kom aldrig att förverkligas, då utredningen varken föreslog kurser i ämnet eller en utveckling av ämnet som sådant. Vidare kan sägas att en modernare pedagogik successivt utvecklats inom Försvarmakten, det s.k. helhetsbaserade lärandet.

### 2.3.2 Implementering av det nuvarande skolsystemet

Det nya skolsystemet som blev resultatet av Skolutredningen trädde i kraft hösten 1999. Då togs de första studerande till respektive nya program in, Yrkesofficersprogrammet, Taktiska programmet, Stabsprogrammet och Chefsprogrammet. Dessutom startades också det helt nya Fackprogrammet.

Som konstaterades i punkt 2.3.1 var skillnaderna påtagliga mellan det nya och gamla yrkesofficersprogrammet, men även de andra programmen var i viss utsträckning förändrade. Utbildningsmålen var till del desamma, de huvudsakliga förändringarna gällde tillvägagångssättet och genomförande. Gemensam ambition för hela systemet och därmed samtliga program var att försöka göra dem mer högskolemässiga. Strävanden mot detta hade pågått sedan början på 1990-talet och många såg det nya skolsystemet som ett förverkligande av de tidigare planerna att närma sig den civila högskolevärlden avseende genomförande, kvalitetssäkringsprinciper m.m. Hur det egentligen skulle gå till var däremot mer oklart liksom vad målet med det som kom att kallas akademiseringen egentligen var. Ett konkret resultat var emellertid den roll som den då nya För-

svarshögskolan fick i det militära skolsystemet. En del av ansvaret för kvalitetssäkring av utbildningarna lades på skolan, framför allt avseende implementering av den civila högskolans krav på formalia såsom antagning och studiedokumentation, men också kvalitetssäkring av kurs- och utbildningsplaner m.m. Försvarshögskolan gavs också ansvaret för ämnesutvecklingen för de ämnen där utbildning bedrevs i det militära skolsystemet. Värt att notera är dock att Försvarshögskolan inte var, och fortfarande inte är, en högskola med examensrätt. Vidare fattade Försvarmakten beslutet att alla lärare som skulle verka inom det militära skolsystemet skulle genomgå en särskild utbildning i högskolepedagogik för att kunna utveckla utbildningsverksamheten.

Rollspelet och ansvarsfördelningen mellan myndigheterna Försvarshögskolan och Försvarmakten var i inledningsskedet inte helt enkla att reda ut och man brottas fortfarande med en del svårigheter i detta avseende. Med ambitionerna att efterlikna den civila högskolan kom ökade krav och även en del svårigheter för de olika skolorna i systemet. Vilket ansvar som följde med militärhögskolornas roll som programansvariga för vart och ett av de tre programmen Yrkesofficersprogrammet, Reservofficersprogrammet respektive Taktiska programmet var inledningsvis inte helt utklarat. Fack- och funktionsskolorna var ovana vid att styras från två olika håll, d.v.s. såväl från den militärhögskola som hade programansvar för Yrkesofficersprogrammet som från den som hade ansvar för det Taktiska programmet. Reglerna för styrning var därtill oklara.

Många av skolorna kastade sig in i det nya skolsystemet med höga ambitioner och har sedan 1999 målmedvetet arbetat för att leva upp till dessa och i vissa fall lyckats bra. Vissa skolor valde samarbete med lokal civil högskola på orten, medan andra valde att samarbeta med en särskild fackinriktad högskola som gjorde systemlösningar som kom flera studerande till del. Ytterligare andra valde att själva kvalitetsutveckla sin verksamhet. Några skolor, framför allt militärhögskolorna, började också vid denna tid att anställa civila lärare för att bredda kompetensbasen.

Som Personalförsörjningsutredningen noterade i sitt betänkande år 2001 var Försvarmakten inte helt redo för det krav på ledning och styrning som accentuerades i och med det nya systemet. Svårigheterna med att såväl leda det militära skolsystemet som att upphandla utbildningen av Försvarshögskolan var betydande. Detta har successivt förändrats och fr.o.m. 1 januari 2003 finns den nyinrättade utbildningsinspektionen vid Försvarmaktens högkvarter vars

huvudsakliga uppgifter är att leda Försvarsmaktens utbildning och beställa utbildning av bl.a. Försvarshögskolan. Utbildningsinspektören är främste företrädare för Försvarsmaktens skol- och personalutbildningsverksamhet.

Sammanfattningsvis kan sägas att den ambition som Försvarsmakten och Försvarshögskolan gemensamt haft sedan början på 1990-talet att programutbildningarna (tidigare nivåhöjande utbildning) i det militära skolsystemet skall vara jämförbara/ekvivalerbara med civil högskoleutbildning inte nått ända fram. Försvarshögskolans examensrättsansökan som lämnades in i maj 2001 har ännu inte behandlats av regeringen och därmed har frågan om akademisering av det militära skolsystemet till del gått i stå i formellt hänseende. Ansökan överlämnades till Skolreformutredningen maj 2002. Ett omfattande försvarsmaktsinternt arbete med kvalitetsssäkring och kvalitetsutveckling av utbildningen har emellertid pågått även efter 2001.

### 2.3.3 Förändrad omvärld – förändrade krav

Skolutredningen 1998 arbetade i en omvärld som redan var stadd i mycket snabb förändring. Under de gångna fem åren har ett antal förhållanden förändrats, vilket medför att vissa tidigare utgångsvärden och bedömningar inte är relevanta för den fortsatta reformeringen av skolsystemet.

De starkt ökade svenska ambitionerna avseende internationellt samarbete är en av de största förändringarna. Framväxten av en europeisk krishanteringsförmåga där fler svenska förband med hög beredskap står till förfogande för insats utomlands får stor betydelse nationellt. Riksdagen har fattat beslut om plikt för alla officerare att tjänstgöra utomlands. Statsmakterna är tydliga i sin vilja att minska de nationella försvarsansträngningarna och i stället söka säkerhet i ett samverkande Europa.

När det gäller interoperabilitet har tyngdpunkten tidigare legat på tekniska system, men nu har begreppet utökats till att även omfatta personal. Organisation och procedurer måste anpassas till partnerländer och även uniformer och gradbeteckningar förändras med samma syfte. Kompetens – även sättet att beskriva kunskap, skolmeriter och erfarenheter – måste definieras i ett logiskt, konsekvent och transparent system.

För ett skolsystem som i grunden är nationellt, medför detta en ändrad grundsyn för officersutbildning. Huvuddelen av Europas stater har inte mer än vardera en Försvarsakademi, men de största staterna kan ha fler högskolor med något olika inriktningar. Det innebär att det normalt saknas konkurrens inom landet, och den akademiska utmaningen ligger då i det internationella samarbetet. De militära högskoleämnena, d.v.s. de som ägnar sig åt forskning kring militära och säkerhetspolitiska frågor, definieras därmed endast i det internationella militära forskarsamhället.

Sammantaget innebär den ökande internationaliseringen och de ökande kraven på personalens interoperabilitet att dagens officersutbildningssystem behöver ses över.

## 3 Kompetensbehov

### 3.1 Begreppet kompetens

Kompetens är sammansatt av många komponenter. De viktigaste av dessa är: kunskaper (fakta och metoder), färdigheter (att kunna göra), erfarenheter, värderingar och kontaktnät. De är fem till antalet och definierar vad som ibland benämns kompetenshanden.

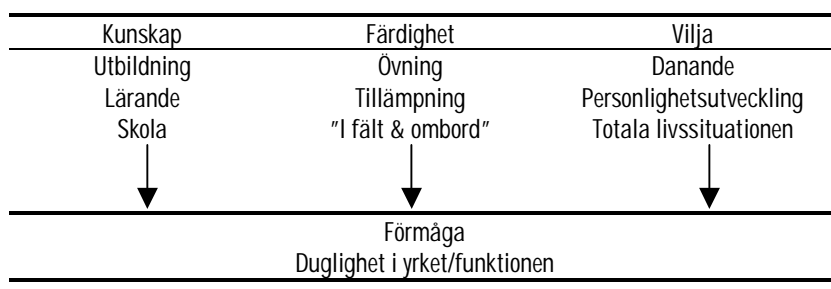
I Försvarsmaktens bok *Pedagogiska Grunder*<sup>1</sup> definieras kompetens som en organisations eller en individs förmåga i relation till en viss uppgift eller situation. En individs kompetens byggs främst upp av

- kunskaper,
- färdigheter, samt
- vilja och förmåga att använda kunskaper och färdigheter i praktiken.

Kompetensorganisationer bygger sin förmåga till större delen på individernas kompetens. Försvarsmakten kan därför sägas vara en sådan organisation.

Kompetens byggs upp och utvecklas genom lärande, träning och praktisk tillämpning av kunskaper.

#### Kompetens och kompetensutveckling



<sup>1</sup> Pedagogiska Grunder, Försvarsmakten, 2001.



Kunskap vinnas och utvecklas genom utbildning i skol-/universitetssystem, genom lärande i yrkeslivet, genom kontinuerlig fortbildning m.m. Färdighet övas upp genom tillämpning av kunskapen i dess rätta sammanhang, i fält och ombord. Viljan att använda kunskap och färdigheter i praktisk handling beror på personlighet men kan också utvecklas genom övning.

### 3.2 Officerskompetens, professionens särart

Yttersta syftet med officersutbildningen är att utveckla förmågan att verka i väpnad strid som ledare för förband eller vissa funktioner. Officerare utbildas därför för att leda människor under extrema förhållanden och för att kunna fatta beslut om legaliserad våldsanvändning med risk för eget, underställdas och andras liv. I detta avseende skiljer sig officersyrket från de flesta andra. Det innebär att utbildningen måste ge vissa kompetenser som är unika för yrket. Det ställer också krav på personliga anlag som inte kan läras in men väl övas upp.

I yrket ställs höga och speciella krav på ledarskapsförmåga – direkt ledarskap och att leda genom andra. Officeren skall vara föregångare, kunna fatta beslut under stor osäkerhet och lösa svåra problem under extrema förhållanden och i okända, farliga miljöer. Miljön och konsekvenserna av besluten ställer speciella krav på förmåga att bära psykisk och fysisk press samt på ett etiskt och moraliskt förhållningssätt. Det är uppenbart att allt detta ställer särskilda krav på karaktärsdanande moment i utbildningen. Detta kräver en väl genomtänkt återkoppling i syfte att utveckla den enskilda individen.

Nationellt skall officeren, med delar av sitt förband, kunna medverka i olika former av stöd till samhället och hantering av nationella kriser. Vid internationell krishantering krävs även militära komponenter. I alla dessa fall leds insatser av officerare som måste erbjuda respekt och förtroende bland de civila samverkansfunktionerna. Officeren skall kanske bedriva förhandlingar mellan olika grupper och måste kunna samverka med både civila och militära enheter.

Även inom utrikesförvaltningen krävs en ökad militär professionell funktion både i internationella och säkerhetspolitiska samverkansfora. Detta kräver officerare med en breddad förmåga som har verkat även utanför Försvarsmakten. Officerens förankring i samhället är viktig. En god kunskap hos officeren om samhället och

insikt om vikten av moral, etik och värderingar bidrar till denna förankring.

Utredningen har valt att indela officerens olika kompetenser i generella kompetenser, inkluderande kärnkompetenser samt befattningsrelaterade kompetenser. Kärnkompetensen hos officeren är tidsberoende eller förändras mycket långsamt. Detta gäller även andra generella kompetenser som exempelvis utbildarförmåga.

Övriga generella kompetenser, exempelvis kunskaper i taktik, och samtliga befattningsrelaterade kompetenser förändras något snabbare. En stor del av officerskompetensen är således tidsberoende och måste förändras i takt med organisationsutveckling samt utveckling av nya system och ny materiel. Kompetenskraven på den enskilde officeren förändras också med karriären.

I grunden krävs att alla officerare har en tillräcklig generell kompetens för att kunna verka på avsett sätt. Ju högre grad en officer har desto större förståelse och kunskap erfordras avseende Försvarsmaktens olika roller i samhället. Detta gäller såväl vid ledning av högre förband som vid tjänst som stabsmedlem eller i lärarbefattningar.

De befattningsrelaterade kompetenserna är mer att betrakta som färskvara. De avspeglar den förståelse, de kunskaper och de färdigheter som officeren måste besitta för att kunna tjänstgöra i en viss befattning i organisationen. Det är främst inom de befattningsrelaterade kompetenserna som behovet av expert-/specialistkunskap föreligger.

#### Förändringshastighet

Låg

Hög

Kärnkompetens	Övrig generell kompetens	Befattningsrelaterad kompetens
---------------	--------------------------	--------------------------------

Officerens samlade kompetens, både den generella och den befattningsrelaterade, tillägnas och utvecklas genom teoretisk utbildning med praktiska inslag (skolbunden utbildning) och genom praktisk tjänstgöring och övningar i grund- och insatsorganisationen (tillämpning).

### 3.2.1 Officerens kärnkompetens

Kärnan i officerens generella kompetens består av flera delar: en grundläggande gemensam värdegrund i vissa till yrket kopplade etiska och moraliska frågor, personlig stridsduglighet samt god förmåga att kommunicera. Gemensamt och grundläggande för alla officerare är förmågan att leda förband och underenheter i dessa och att kunna vara chef. Vidare ingår yrkesprofessionens seder, bruk och traditioner, där den enskilde officeren fostrar och skolar in nya kollegor som medlemmar i ett yrkeskollektiv.

En särskild kompetens, chefskompetens, är en nödvändig del av de kärnkompetenser som en officer behöver. Chefskompetens kan ses som förmågan att skapa helheter, kommunicera dessa och där efter fatta och genomföra beslut. Särskild utbildning sker i chefsrollen och syftar till att utveckla chefskapet, att leda och samarbeta. Den enskilde skall få förståelse för de krav som ställs på en militär chef på olika nivåer och i olika situationer. I officersrollen ingår, som en del av chefsutvecklingen, såväl personlig utveckling som utveckling i grupp.

Behovet av utveckling av chefsrollen varierar givetvis mellan individer, men även den som väljer en fackman-/specialistroll kommer att behöva sådan utbildning. För dem som går mot högre chefsbefattningar är behovet särskilt uttalat.

Kärnkompetensen konstituerar officerares legitimitet och endast den som besitter kärnkompetensen bör kunna bli officer. Denna kompetens utgör basen för officerens mandat att verka som en representant för statsmakten i såväl fred, kris som krig. Kärnkompetensen förenar fackmän/specialister och generalister som officerare. Den kan åskådliggöras i en modell som byggs upp stegvis med fler komponenter efter hand.

### 3.2.2 Perspektivet fackman/specialist – generalist

Fackmannen/specialisten har djup kompetens omfattande kunskap, erfarenhet och färdighet inom något eller några områden och kan därmed verka inom sin funktion med hjälp av denna kompetens. Om funktionen måste finnas i stridsrummet, krävs att experten är officer och innehar tillräcklig grundläggande officerskompetens. Detta innebär bl.a. förmågan att kunna leda personal inom den egna funktionen i sådan miljö.

Generalisten har en bred kompetens på den nivå vederbörande befinner sig, men har även kunskap om – och erfarenhet av – de underliggande nivåerna. Generalisten har förmågan att föra befäl i strid och leda egna och underställda förband. Höga chefer inom Försvarsmakten är i regel generalister.

Det finns ingen skarp gräns mellan generalist- och fackmanna-/specialistkompetens och många officerare har under sin karriär innehaft befattningar där endera eller båda av dessa kompetenser kommit till användning. De flesta generalisterna har, parallellt med en generalistutbildning, även fördjupat sig inom något fackområde.

Kärnkompetensen är central och gemensam för fackmän/specialister och generalister. I modellen kommer detta förhållande att illustreras av en horisontell fackmanna/specialist- generalistaxel med kärnkompetensen i centrum. Se figur a) nedan.

### 3.2.3 Perspektivet organisation – individ

Kompetens skall, ur ett organisationsperspektiv, uttolkas som förmåga för ett militärt förband (organisatorisk enhet) att lösa en given uppgift. Förbandets kompetens består därvid av flera delar; personal, planer, materiel (och ibland anläggningar). Officerens/chefens kompetens blir en delmängd i förbandets förmåga. Förbandet löser sina uppgifter inom insatsorganisationens ram, och dessa uppgifter kan härledas ur försvarsmaktens fyra huvuduppgifter.

Bryter man ned de fyra huvuduppgifterna till individnivå kommer kompetensbehovet att kunna beskrivas enbart för den befattning som officeren innehar i insatsorganisationen. Officeren har dock ytterligare kompetenser, som utnyttjas vid tjänstgöring inom grundorganisationen eller inom annan myndighet, samt vid fortsatta studier. Vid studier, som enskild kursdeltagare, blir individperspektivet som tydligast.

Organisationens behov är ytterst överordnade den enskildes. De två perspektiven måste emellertid mötas för att tillgodose såväl organisationens som den enskildes behov. I modellen åskådliggörs förhållandet som en vertikal axel som läggs ovanpå den tidigare horisontella axeln. Se figur b) nedan. De två axlarna bildar ett koordinatsystem som kan vara basen för en modell som visar relationerna expert/specialist – generalist och individ – organisation.

### 3.2.4 Officerskompetens på olika nivåer

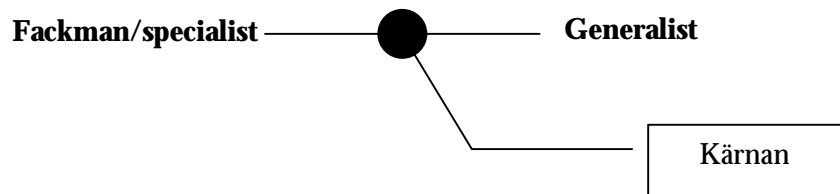
På ovan beskrivna kärna i begreppet officerskompetens kan läggas ett eller flera lager av generell individuell kompetens. Dessa lager beskriver olika nivåer. Här väljer vi de nivåer som används inom militär verksamhet för att beskriva stridens komplexitet och dynamik i tid och rum. Inom krigsvetenskapen används begreppen stridsteknisk, taktisk, operativ respektive militärstrategisk nivå.

I det innersta lagret återfinns fänrikens/löjtnantens kompetens – nivå 6 – som innebär relevanta kunskaper på stridsteknisk nivå. Fänriken har förmåga att inom grundorganisationen utbilda och föra trupp på plutonsnivå (motsvarar 30–50 personer) och dessutom en organisatorisk befattningskompetens på samma nivå, t.ex. ledare för delsystem i ett insatsförband.

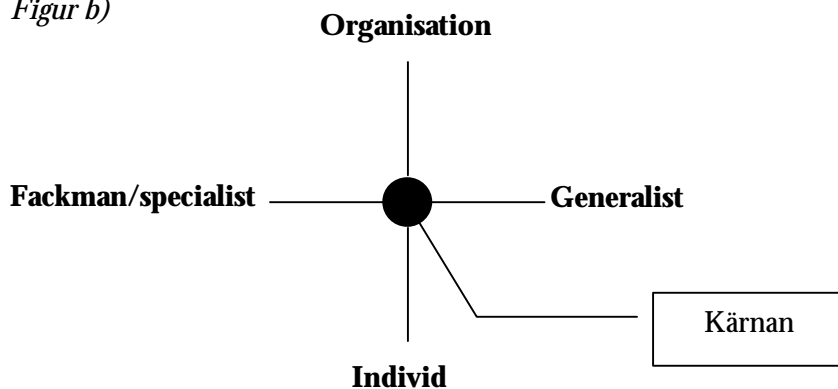
I nästa lager återfinns den taktiska nivån, kaptenens kompetens, nivå 5, därefter den operativa och i det yttersta lagret den militärstrategiska nivån. Helheten kan ses som flera "lager i en lök". Detta läggs på de ovan förklarade axlarna organisation – individ och fackman/specialist- generalist.

När alla elementen läggs samman, bildas en modell som sammanbinder och illustrerar de inbördes förhållandena mellan de grundläggande delar som ingår i begreppet officerskompetens och dess relation till organisationens, Försvarsmaktens, totala kompetens. Se figur c) nedan. Modellen är detaljerat åskådliggjord i bilaga 3.

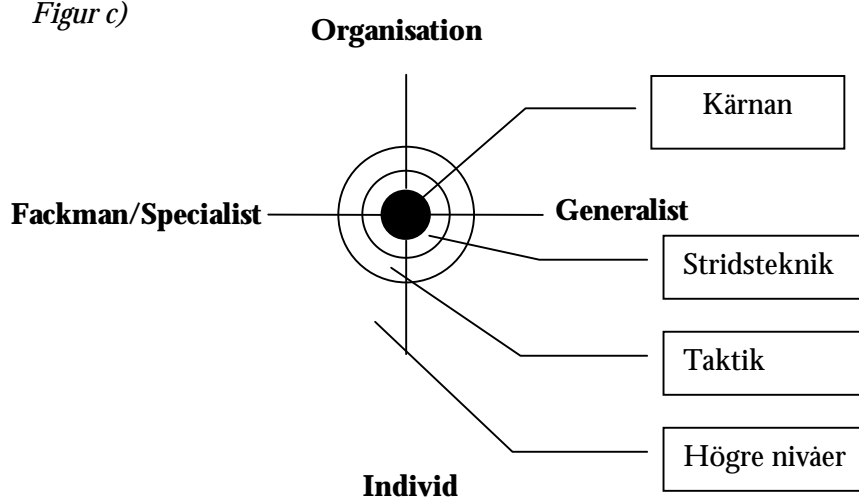
*Figur a)*



Figur b)



Figur c)



### 3.2.5 Kunskapsbredd och kunskapsdjup inom officerskompetensens ram

Såväl den breda som den djupa kompetensen förvärvas genom utbildning och praktisk tjänstgöring. Varje individ tillägnar sig genom livslångt lärande en unik kompetensprofil. Man kan vara generalist

på sin nivå med förmåga att leda trupp av en viss storlek. Samtidigt kan man också vara fackman/specialist med djupa kunskaper inom ett särskilt kompetensområde.

Inom vissa traditionella militära kunskapsområden finns närliggande akademiska ämnen definierade och man kan nå verkligt djupa kunskaper genom att bedriva forskning inom området<sup>2</sup>. Inom andra kunskapsområden finns däremot inga tydliga ämnen definierade. Även där kan dock djupa kunskaper nås genom breda litteraturstudier samt genom lång praktisk erfarenhet inom området och deltagande i utvecklingsarbete.

I matrisen nedan ges exempel på en fackmanna-/specialistkarriär → som visar en individ med mångårig relevant erfarenhet, som genomfört fackprogram i ämnesområdet och som deltagit i utvecklingsarbete och reglementsskrivande.

Här ges också exempel på en generalistkarriär - -> där pilen visar hur en officer som militär ledare måste famna bredden i de nivåer som han är satt att vara chef för, och även alla underliggande nivåer.

Nivå	Grad	Befälsnivå <sup>3</sup>	Bas	Kunnig	Erfaren	Väl förfaren
Stridsteknisk	Fänrik, löjtnant	6				
Taktisk	Kapten, major	5 4				
Operativ	Major, överstelöjtnant	4 3				
Militär-strategisk	Överstelöjtnant, överste, general	3 1 G				

<sup>2</sup> I detta avseende skiljer sig Sverige åt från många andra länder i västvärlden där man kommit längre i utvecklandet av traditionella militära kunskapsområden till akademiska ämnen.

<sup>3</sup> De befälsnivåer som anges är de som i dag används vid befordran.

### 3.2.6 Officerens dubbla roller

Det är väsentligt att påtala officerens dubbla roller, den ena i insatsorganisationen och den andra i grundorganisationen.

Insatsorganisationen består i huvudsak av förband som skall kunna lösa uppgifter såväl i fred och kris som i krig. De fredsmässiga uppgifterna, utöver rollen som utbildare, avser främst uppgifter inom ramen för territoriell integritet och stöd till samhället medan uppgifterna i kris och krig avser internationella fredsfrämjande insatser och nationellt försvar mot väpnat angrepp.

Grundorganisationen består främst av förband, staber, skolor, centra samt stödenheter. Inom ramen för grundorganisationen skapas de förmågor statsmakterna ställt krav på, d.v.s. att producera insatsförband. Detta innefattar bl.a. utbildning av anställda, värnpliktiga och förband samt materielanskaffning. Grundorganisationens uppgift är, förenklat uttryckt, att genomföra och följa upp den fredsmässiga driften av Försvarsmakten.

I många fall kan det vara svårt att särskilja insats- och grundorganisationen. Beroende på verksamheten kan samma förband ena stunden vara del av grundorganisationen och den andra del av insatsorganisationen.

Officerare skall kunna verka inom båda organisationerna vilket kräver att de har kompetenser som motsvarar de två olika rollerna. Officersyrket innebär inledningsvis en fokusering på tjänstgöringen på lägre nivå i grund- och insatsorganisationen där den dagliga gärningen ligger på en praktisk genomförandenivå till skillnad från senare i karriären då fokus kan övergå till en mer teoretisk och administrativ tjänstgöring i grundorganisationen. Den unga officeren behöver dock förstå de båda organisationernas integration och samspel. Majoriteten av alla officerare innehar dock båda rollerna, ibland parallellt, under större delen av sitt yrkesliv.

De båda rollerna ställer olika krav på officeren som chef, ledare och föregångare. Alla officerare måste besitta vissa grundläggande kompetenser som är generella. Nivån, där officeren tjänstgör, ställer också krav på särskilda kompetenser. En brigadchef måste besitta andra kompetenser vad avser att leda väpnad strid än en kompanichef. Detta förhållande måste också avspeglas i skolsystemet och den praktiska tillämpningen.

Balansen mellan den kompetensutveckling som ges formellt och den kompetensutveckling som erhålls genom tillämpning måste hela



tiden följas upp och anpassas till såväl omvärldsutvecklingen som till andra relevanta utvecklingstendenser.

### 3.3 Officerens generella kompetenser

De generella kompetenserna karaktäriseras av att de är gemensamma för stora grupper av officerare. Kärnkompetenserna är gemensamma för alla officerare, medan andra generella kompetenser kan vara gemensamma för t.ex. officerare inom en viss försvarsgren. De generella kompetenserna förändras endast långsamt över tiden. Vidare varierar de i bredd och djup beroende på i vilken befattning och på vilken nivå i organisationen officeren tjänstgör. De ingår som en återkommande del i officerens livslånga lärande och förutsätts ackumuleras efterhand som vidare utbildning genomförs. En del av dem utgör kärnan i officerskompetensen.

Vid den grundläggande officersutbildningen ges fundamenten i dessa kompetenser. De generella kompetenserna skall utgöra basen för officerens mandat att verka inom det givna regelverket, i såväl fred, kris som krig. De generella kompetenserna som förmedlas i den teoretiska utbildningen förutsätts befastas i den praktiska tillämpningen i tjänsten vid förband och under insatser inom och utom riket.

De generella kompetenserna kan benämnas olika och grupperas på olika sätt. Någon klar och entydig uppdelning finns inte. Utredningen har valt att presentera de generella kompetenserna enligt nedanstående indelning;

1. Förmåga att delta i och leda väpnad strid
2. Ledarskaps- och utbildarförmåga
3. Förståelse och kunskap om Försvarsmaktens roll och uppgifter i ett demokratiskt samhälle
4. Förmåga och kunskap inom internationell verksamhet och internationella förhållanden
5. Kunskap om samhället, säkerhetspolitik och folkrätt
6. Insikt om vikten av moral, etik, värderingar, jämställdhet, etnisk och religiös mångfald och könsrelaterade förhållanden m.m.
7. Kunskap om militärteknik och informationsteknologi
8. Förhållningssätt baserat på beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund
9. Förtroget med specifika verksamhetsmiljöer; mark, sjö och luft

## 10. Övriga baskunskaper, nödvändiga främst i övnings- och utbildningsverksamheten

Chefskompetensen kan ses som sammansatt av flera av ovan nämnda kompetenser; förståelse för Försvarens roll, förmåga att leda väpnad strid, ledarskaps- och utbildarförmåga, en insikt om moral, etik, värderingar o.s.v. På grund av denna komplexa bild är chefskompetens inte upptagen som en separat kompetens ovan.

Nedan utvecklas de tio ovan nämnda kompetenserna, på en relativt allmän nivå. För att kompetensbehoven skall vara möjliga att omsätta till utbildningsmål krävs att en nedbrytning görs av respektive kompetens.

### 3.3.1 Förmåga att delta i och leda väpnad strid

Det finns en stor spännvidd i vad begreppet "förmåga att delta i och leda väpnad strid" innebär och hur förmågan byggs upp för olika försvarsgrenar, truppslag och befattningar. Begreppet är komplext och sammansatt av flera olika kompetenser som samverkar.

Kunskap om taktik, operationer och strategi är en viktig del i denna förmåga. Det gäller att successivt kunna utnyttja denna kunskap i uppgifter på den stridstekniska, taktiska, operativa respektive militärstrategiska nivån.

Förmåga som chef, innefattande bl.a. ett gott ledarskap i strid och en god självinsikt, ingår som en väsentlig del.

Vissa officerare måste vara skickliga på att få tekniska system att fungera väl. Andra måste ha förmåga att se till orsakssammanhang i beslutskedjan, från högsta till lägsta nivå. Det är sannolikt denna insikt eller kunskap som skiljer en generalist från en fackman/specialist. En specialist skall kunna leda egen funktion i väpnad strid medan en generalist förutsätts kunna leda hela förband i strid. En officer på hög nivå som är satt att vara generalist måste kunna lita på att specialisterna kan sin sak så att hela funktionskedjan fungerar. Ingen del i helheten kan vara svag för då faller helheten, d.v.s. allas förmågor är väsentliga för att den väpnade striden skall fungera.

För att med framgång delta i eller leda väpnad strid är det väsentligt att alla officerare har befästa personliga färdigheter. Detta är en fråga om trovärdighet och att kunna vara en föregångare såväl uppåt som nedåt i organisationen.

Utvecklingen av denna förmåga har under senare år fått stå tillbaka för en inriktning mot administratör och byråkrat där planering/omplanering samt frågor kring organisation/omorganisation/omstrukturering fått stort utrymme i kompetensutvecklingen. Samtidigt har övningsverksamheten, både större övningar på förbanden och repetitionsutbildningen minskat i omfattning. Ett behov av återtagning av förmågan att leda väpnad strid finns bland stora delar av officerskollektivet.

### 3.3.2 Ledarskaps- och utbildarförmåga

Ledarskap är en central kompetens för alla officerare. Som ung skall officeren utöva ett direkt ledarskap och agera som föregångare. Senare i karriären gäller det även att leda genom andra, det indirekta ledarskapet. För dem som gör generalistkarriär kan slutligen det exekutiva ledarskapet hamna i fokus. Ledarskapet har successivt anpassats till förändringar i samhället och till nya krav. Denna anpassning kommer att fortsätta för att möta nya utmaningar bl.a. inom det nätverksbaserade försvaret.

Ledarskapskompetensen byggs upp successivt genom teoretisk och praktisk utbildning och i tillämpning under officerens alla skolsteg och förbandstjänstgöringar.

Försvarsmakten kan ses som en utbildningsorganisation där kravet på förmåga att utbilda återfinns på alla nivåer. Förändringarna i försvaret ställer ökade krav på förmågan att lära i nya situationer (lära att lära) hos all personal i Försvarsmakten. Officerens pedagogiska förmåga att stimulera detta lärande och denna kompetensutveckling blir allt viktigare. Kravet på pedagogisk kompetens varierar på olika nivåer. Den yngre officeren har fokus på didaktisk kompetens, senare i karriären ligger fokus på lärandets villkor och styrfaktorer för underställda nivåer. För de högre nivåerna blir den indirekta pedagogiken styrande.

Ett gott och insiktsfullt pedagogiskt ledarskap bör vara en ledstjärna för alla officerare.

### 3.3.3 Förståelse och kunskap om Försvarsmaktens roll och uppgifter i ett demokratiskt samhälle

För en officer är det väsentligt att ha tillräcklig kunskap vad avser Försvarsmaktens roll i samhället för att själv förstå sin uppgift och i sin dagliga gärning kunna förmedla budskap och kommunicera med omvärlden kring dessa frågor. Detta gäller inte minst att kunna förklara för de värnpliktiga varför Sverige har ett försvar och vilka värden detta står för. Det gäller att kunna delta i debatter och att även i andra sammanhang kunna förklara orsakssammanhang som för andra kan vara mindre kända.

För en nyexaminerad officer innebär detta att i grova termer kunna redogöra för totalförsvarets funktioner i fred, kris och krig. En officer med längre utbildning skall förstå Försvarsmaktens roll som en del av säkerhetspolitiken samt dess möjligheter och begränsningar inom ramen för konflikthantering. Utbildning inom detta område sker inom statskunskap eller säkerhetspolitik.

### 3.3.4 Förmåga och kunskap inom internationell verksamhet och internationella förhållanden

De senare årens utveckling har inneburit successivt ökande krav på officerares förmåga att verka internationellt. I grunden handlar det om att tidigt kunna tjänstgöra i internationell verksamhet inom eget förband. Senare i karriären kan det bli aktuellt med tjänstgöring som stabsmedlem i internationella staber eller vid svensk internationell representation. Tjänst som observatör eller som chef för ett internationellt sammansatt förband kan även komma ifråga.

Med kraven på ökad interoperabilitet följer en anpassning till NATO-standard avseende doktriner, reglementen, arbetsformer mm i utbildningen. Det specifikt svenska suddas successivt ut, och den internationella anpassningen införs i ökande grad i den ordinarie utbildningen. En ökad allmän kunskap om den Europeiska Unionen kompletteras med specifik utbildning inför olika missioner.

Den internationella anpassningen gör att alla officerare måste kunna kommunicera med andra nationers officerare och ta och ge order på främmande språk. Engelska är i dessa sammanhang det helt dominerande språket och det som alla officerare, i varierande men i allt högre utsträckning, måste behärska. Ökande kontakter med länder i vårt närområde, främst inom EU, gör att studier av

även ett andra utländskt språk bör uppmuntras för delar av officerskollektivet.

### 3.3.5 Kunskap om samhället, säkerhetspolitik och folkrätt

För att officeren skall kunna verka i dagens samhälle behövs kunskap om samhällets olika funktioner och vana att samarbeta med personal från andra sektorer, t.ex. i den internationella krishanteringen eller när stöd i olika former lämnas till det svenska samhället.

Försvarsmakten är en väsentlig del av svensk säkerhetspolitik. En officer måste veta hur den nationella beslutsprocessen rörande säkerhetspolitiska frågor fungerar samt vilka uppgifter som kan ges Försvarsmakten. Kraven på djup och bredd i kunskaperna kan variera i avsevärd omfattning beroende på befattning och grad.

Enligt bindande internationella avtal utbildas våra värnpliktiga i soldatregler där folkrättens regler omsatts i enkla och begripligare former. Försvarsmaktens officerare utbildas för att kunna verka och ta ansvar i de mest mångfacetterade miljöer. Detta ställer krav på den rättsliga förankringen av förväntade och vidtagna åtgärder i ett internationellt såväl som nationellt perspektiv. De nya hotbilderna, en folkrätt som utmanas av det internationella samfundet och komplexa internationella operationer, kräver därför en kompetensutveckling av militära chefer vilken tydliggör de rättsliga sammanhangen i extrema och varierande framtida scenarier. Nödvändiga kunskaper för förståelsen av de rättsliga aspekterna vid tvångs- och våldsinsatser torde bara kunna erbjudas i nära anslutning till relevant folkrättsforskning och genom en med andra ämnen integrerad utbildning.

### 3.3.6 Insikt om vikten av moral, etik, värderingar, jämställdhet, etnisk och religiös mångfald och könsrelaterade förhållanden m.m.

I takt med att samhället utvecklas och förändras ökar också kraven på medvetenhet och kunskap om moral, etik, jämställdhet och religiös mångfald m.m. Statsmakterna kräver att Försvarsmakten, i dessa avseenden, utvecklas i takt med samhället i övrigt och den etniska mångfalden inom Försvarsmakten har, som ett exempel, påtagligt förändrats under senare år. Detta ställer ökade krav på

officerens ledarskap, främst avseende moraliskt förhållningssätt, kritiskt tänkande, öppenhet och omtanke.

Denna insikt uppnås främst genom den utbildning som syftar till chefsutveckling och ökad självinsikt samt genom arbete som medlem i en grupp eller ett arbetslag.

### 3.3.7 Kunskap om militärteknik och informationsteknologi

Det svenska försvaret har hög teknologisk nivå med stora inslag av moderna vapensystem med hög teknisk komplexitet.

Alla officerare måste ha sådan grundläggande kunskap, på eget förbands nivå, att förståelse för teknikens påverkan på stridsteknik och taktik kan omsättas i praktiskt handlande i olika situationer. Detta innebär att kunna utnyttja systemen på bästa sätt i olika stridssituationer utan att därför behöva behärska detaljer i den tekniska uppbyggnaden. Det handlar också om att kunna utnyttja det egna förbandets styrkor och motståndarens svagheter.

Utvecklingen mot ett nätverksbaserat försvar kommer att ställa nya krav på teknisk och taktisk förståelse. Se vidare punkt 3.5.5.

### 3.3.8 Förhållningssätt baserat på beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund

En officer måste på ett kreativt sätt kunna tillämpa den kunskap som förvärvats genom utbildning och ackumulerad erfarenhet. På högre nivåer krävs förmåga att i samverkan med andra bidra till att skapa ny kunskap och att utveckla den egna och organisationens förmågor.

Målet för utbildning och övning är att ge förmåga att agera i kris och krig, d.v.s. i okända miljöer och situationer. Officeren lever i en dynamisk miljö med snabb teknisk utveckling, ökande internationellt samarbete m.m. Det kräver en öppen attityd, vilja och ambition att ta till sig nya idéer och utveckla dessa vidare. En akademisk skolning tränar denna förmåga.

Inom ramen för insatsorganisationen finns bedömandemallar utvecklade, som strukturerar problemlösningen. Det är dock viktigt att även ha kunskap om andra metoder att lösa uppgifter. Därför är det nödvändigt att officeren parallellt utvecklar sin förmåga till fritt tänkande och okonventionell problemlösning. Samtidigt krävs om-

dömet att välja den metod som säkrast når till målet med tanke på omständigheterna. Även detta innebär krav på ett öppet förhållningssätt till vunna erfarenheter och en vetenskaplig skolning i utbildningen.

### 3.3.9 Förtrogenhet med specifika verksamhetsmiljöer; mark, sjö och luft

De generella kompetenserna är till stora delar gemensamma för alla officerare, men kommer att anpassas till de miljöer där de kommer till användning. Exempelvis ter sig ledarskapet annorlunda vid ett förband utspritt i terrängen jämfört med det som utövas för en besättning som hålls samman inom fartygets skrov.

Genom främst praktisk tjänstgöring vid förband inom grund- och insatsorganisationen ges officeren förtrogenhet med den miljö där förbandet verkar och där officeren löser sin uppgift. Här kan teoretiska kunskaper anpassas till verkligheten och nödvändig miljöträning ges.

Vissa kompetenser knyter an till verksamhetsmiljön och blir gemensamma för en stor grupp officerare. Den identitet som byggs inom respektive försvarsgren grundar sig till stora delar på dessa specifika kompetenser eller färdigheter.

### 3.3.10 Övriga baskunskaper, nödvändiga främst i övnings- och utbildningsverksamheten

De kompetenser som här avses, återspeglar de dubbla roller som officeren har. De har sitt berättigande främst i roller inom grundorganisationens ram, som utbildare och chef på olika nivåer vid förband, och rör bland annat verksamhetsledning, säkerhet och miljömedvetande.

Management och ekonomi följer en officer genom hela karriären. Det blir allt viktigare att varje resurs utnyttjas på bästa sätt för att nå uppsatta mål. Officerare måste ha en grundläggande förståelse för hur verksamhetsledning genomförs på aktuell nivå och vad som förväntas av den enskilde. Det rör även frågor som medinflytande, disciplinlagstiftning och arbetsmiljö.

För att ge officerare förmåga att leda väpnad strid krävs att realistiska övningar genomförs. Det innebär att moment i utbildningen

genomförs med skarp ammunition, skarpladdade vapen/vapensystem och sprängmedel. Samtidigt måste alla åtgärder vidtas för att minimera riskerna, och god kunskap om gällande regelverk och säkerhetsinstruktioner är nödvändig redan från grunden i officerens karriär.

Det finns även andra verksamheter inom ramen för de dagliga rutinerna som kräver särskilda kunskaper t.ex. vapenförvaring, framförande av fordon och kunskaper om konsekvenser av missbruk av droger och alkohol. Sammantaget ställer detta höga krav på samtliga officerare. Övning av verksamheten skall vara så effektiv och realistisk som möjligt, men får aldrig bedrivas så att säkerheten eftersätts. Officeren måste i sin tjänst ta ansvar för att andra inte kommer till skada.

Officerare måste ha kunskaper inom miljöområdet. Genom att vara förtänksam, undvika onödiga risker och ta vederbörlig hänsyn kan officeren i sitt arbete minimera skadorna på miljön.

### 3.4 Officerens befattningsrelaterade kompetenser

Befattningsrelaterade kompetenser utgör en stor del av de nödvändiga kompetenser som behövs för att officeren skall kunna verka i sin befattning. De är direkt kopplade till den tjänst officeren gör i insats- eller grundorganisationen. De utgör ett komplement till de generella kompetenserna, men varierar mycket mellan individer beroende på bl.a. försvarsgren, trupp- och vapenslag.

En officer som fördjupar sig inom ett fackområde och tjänstgör under längre tid, på olika befattningar inom fackområdet, kan med tiden bli fackman/specialist. På motsvarande sätt kan en fackman/specialist bredda sig och med tiden bli generalist. Följande figur visar förenklat skillnaden mellan kompetenserna hos en generalist och en fackman/specialist.

Officersfunktion	Generell kompetens	Befattningsrelaterad kompetens (inom ett visst område)
Generalist	xxx	x
Fackman/Specialist	x	xxx

De befattningsrelaterade kompetenserna karaktäriseras av att de är relaterade till det dagliga arbetet i en speciell befattning. De kan



snabbt förändras med bl.a. införande av nya system för såväl grund- som insatsorganisationens behov, teknik- och omvärldsutveckling samt förändringar i organisationen. Kompetensbehoven för framtiden är därför svåra att förutsäga.

En stor del av kompetensutvecklingen inom området bygger också på den erfarenhet som officerare efterhand tillägnar sig genom praktisk tjänstgöring. För den enskilde innebär ett byte av befattning ofta helt nya kompetenskrav. Detta medför behov av fortlöpande utbildning i den takt som officeren byter tjänstgöring. Vid längre tjänstgöring inom samma område finns behov av fördjupning.

De befattningsrelaterade kompetenserna kan räknas i hundratal. Det är inte möjligt att inom utredningens ram avhandla alla dessa. Nedan följer därför en gruppering av de befattningsrelaterade kompetenser som relaterar till var eller hur i organisationen de utnyttjas.

1. Praktisk tjänstgöring i befattning i grundorganisationen vid förband, skola eller stab.
2. Tjänstgöring i befattning i insatsorganisationen.
3. Deltagande i internationella insatser.
4. Behörighetsutbildningar.
5. Fördjupning inom kompetensområde, fackmänna/specialistrollen.

#### **3.4.1 Praktisk tjänstgöring i befattning i grundorganisationen vid förband, skola eller stab**

Grundorganisationens främsta uppgift är att tillgodose insatsorganisationens behov. Grundorganisationen består av förband, skolor och staber. Antalet befattningar inom grundorganisationen är många. Möjligheterna att redovisa alla de kompetenser som behövs låter sig inte göras här, då omfattningen av verksamheten och variationen är alltför stor. En kompetensinventering pågår för närvarande inom Försvarsmakten.

Vid tjänstgöringen innehar officeren ofta befattningar som utbildare, lärare eller medlem i en stab. I sin tjänst utnyttjar officeren de generella kompetenser som inhämtats under olika skolsteg. Utöver detta tillkommer kompetenser som är specifika för befattningen. Sådan utbildning ges vid återkommande kurser vid militära skolor, främst fack- och funktionsskolor, vid särskilt anordnade kurser och i vissa fall vid civila skolor. Dessa utbildningar syftar till

att ge individen den kompetens som behövs för att kunna tillträda sin befattning.

Tjänstgöring i grundorganisationen utvecklar kompetensen för officerare på samma sätt som den skolbundna utbildningen. Den erfarenhet som finns hos äldre kollegor ute i organisationen ger handfasta erfarenheter. Rotationen mellan skolutbildning och praktik, som kännetecknar officerens karriär främst i de yngre åren, ger goda möjligheter att utveckla kompetensen.

Huvuddelen av de kompetenser som krävs i grundorganisationen behövs även i insatsorganisationen. Det finns självfallet även kompetenser i grundorganisationen som inte krävs i insatsorganisationen. Sådana har främst med framtida administration att göra.

### 3.4.2 Tjänstgöring i befattning i insatsorganisationen

Insatsorganisationen består av de operativa insatsförbanden och de nationella skyddsstyrkorna. Insatsorganisationen skall kunna lösa Försvarsmaktens fyra huvuduppgifter med de beredskapskrav som är beslutade. För närvarande är det internationella uppgifter och territoriell integritet som främst ställer kraven på insatsorganisationen.

Eftersom endast en mycket ringa del av insatsorganisationen under senare år genomfört fortsättningsutbildning (tidigare kallat repetitionsutbildning) blir övningsverksamheten allt mer väsentlig för den enskilde officerens kompetensutveckling. Antalet befattningar i den årliga övningsserien är dock begränsad, varför alla officerare inte kan beredas möjlighet för tjänstgöring i aktuell befattning.

För reservofficerarna är möjligheterna till fortsättningsutbildning för närvarande ännu mer begränsade än för yrkesofficerarna. Det är nödvändigt att varje officer regelbundet ges möjlighet att öva i aktuell befattning i insatsorganisationen.

### 3.4.3 Deltagande i internationella insatser

Statsmakternas inriktning är att alla operativa insatsförband på sikt skall utvecklas så att de är möjliga att utnyttja internationellt. Detta innebär att antalet tjänstgöringstillfällen kan bli många. Det är också beslutat att internationella insatser skall vara en naturlig del av

officerens tjänstgöring. Många officerare har sedan många år frivilligt gjort internationell tjänst. I en framtid kan det förväntas att en officer under sin karriär genomför flera internationella insatser.

Inför insatser krävs befattningsrelaterad utbildning. Denna kan utgöras av utbildning för att höja den "allmänna internationella kompetensen" samt av specifik utbildning inför en operation. Ställs det krav att snabbt vara på plats behöver den förra utbildningen genomföras innan beslut om insats fattats. Under internationella övningar kan den teoretiska utbildningen praktiseras under mer realistiska förhållanden, vilket ger väsentliga tillskott till kompetensen.

#### 3.4.4 Behörighetsutbildningar

Behörighetsutbildningar är sådana utbildningar som, genom krav från civila samhället, måste genomföras av Försvarsmaktens personal. Flertalet av dessa har en begränsad omfattning i tiden. Några utbildningar är dock av sådan omfattning och längd att de påverkar nuvarande programbundna utbildningar. Exempel på sådana är:

- Den av IMO (International Maritime Organization) utfärdade STCW-konventionen (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers) fastställer minimikrav vad gäller utbildning och förmåga att fullgöra de uppgifter som ligger i tjänsten/befattningen för sjöfolk. Sverige har ratificerat konventionen och därmed förbundit sig att följa regelverket. Behörighetsutbildning som avses här är nautisk-, teknisk- och räddningstjänstutbildning.
- Krav motsvarande de ovan angivna för sjöfolk finns inom bl.a. tekniskt flygunderhåll (Regler för Militär Luftfart) och området skyddstjänst.

#### 3.4.5 Fördjupning inom kompetensområde, fackmanna-/specialistrollen

Behovet av fackmän och specialister är stort i dag och kommer att öka, inte minst inom det tekniska området. Basen för de kompetenser som krävs inom försvaret är teoretiska och praktiska kunskaper som ges genom skolutbildning. För officerare som skall arbeta praktiskt, t.ex. med drift eller underhåll av tekniska system,

kan det gälla kortare, praktiska yrkesutbildningar. Sådana ges i dag till stor del inom Försvarsmakten. Även vissa längre utbildningar, där civila alternativ saknas eller där ett stort utbildningsbehov finns, kan ges helt eller delvis internt. För officerare i ledande funktionsbefattningar är det ibland fråga om hela eller delar av civila akademiska utbildningar.

I dag fylls delar av dessa kompetensbehov av civilt anställd personal. Det är en aktuell fråga att utreda var gränssnittet skall ligga mellan civil och militär personals bidrag till Försvarsmaktens kompetensbehov. Likaså är det aktuellt att överväga hur rekrytering skall ske till de olika kompetensområdena och vilken rollen är för anpassad officersutbildning i sammanhanget.

I dag har Försvarsmakten identifierat över 50 olika specialområden (kompetensområden och delar av dessa) där behov av fördjupning finns. Från myndigheter utanför Försvarsmakten finns önskemål om att officerare ges fackmanna- eller specialistutbildningar för att kunna tjänstgöra vid myndigheten. Här fordras den militära generella kompetensen som grund vid en växeltjänstgöring vid myndigheten.

### 3.5 Utvecklingstendenser och framtida kompetensbehov

Den skolbundna tiden för utbildning till officer bör enligt regeringens direktiv inte öka. En konsekvens av att tillföra nya inslag i utbildningen är att andra sannolikt måste strykas, eller att en ökad differentiering av officerarnas utbildning görs. Dessa frågor torde vara av central betydelse för Försvarsmakten att ta ställning till.

Balansen mellan den teoretiska och den tillämpade utbildningen är väsentlig. Om tillgången på övningstillfällen i den praktiska tjänstgöringen minskar, ökar betydelsen av tillämpningsmoment inom ramen för den skolbundna utbildningen. Det måste finnas en flexibilitet att anpassa balansen mellan teori och tillämpning när så erfordras.

Nedan ges exempel på framtida förändringar som, förutom försvarsbeslut, kan innebära nya kompetensbehov och behov av ett alltmer flexibelt kompetensförsörjningssystem. Förändringar kan väntas inom nedanstående områden som, i de flesta fall, behandlats i Försvarsmaktens årsrapport från perspektivplaneringen 2001-02, rapport 6.

1. Framtida hot och konflikter som påverkar insatsorganisationen.
2. Ökat internationellt samarbete och beroende.
3. Teknik-, materiel- och taktikutveckling.
4. Flexibilitet och anpassning.
5. Utveckling mot nätverksbaserat försvar (NBF).

### 3.5.1 Framtida hot och konflikter som påverkar insatsorganisationen

Nya hot och risker i anslutning till den breddade hotbilden har under senare års diskuterats i Sverige och internationellt. Man har bl.a. pekat på sårbarheter i de västliga samhällenas infrastruktur som skulle kunna utnyttjas av olika statliga eller icke-statliga aktörer. Den breddade hotbilden innefattar även olika aktörers användning av våldsamma metoder och medel. Gränsen mellan civila och militära instrument i försvarspolitikerna blir därmed mindre tydlig.

Den tekniska utvecklingen öppnar nya militära möjligheter. Underrättelse- och ledningssystem, sensorer, vapen och plattformar får successivt högre prestanda. Förutsättningar för snabbare och rörligare stridsförlopp skapas. Autonoma precisionsvapen med lång räckvidd ökar i betydelse. Ballistiska missiler är inte nya men spridningen av missilteknologi skapar särskilda problem. Icke-statliga aktörers (terroristgruppers) försök att komma över NBC-ämnena och relaterad teknologi inger oro.

Militära hot kvarstår sålunda under överskådlig tid, om än av annan karaktär än under det kalla kriget. Risk för storkonflikt på den europeiska kontinenten anses inte föreligga. Därmed finns tills vidare inget invasionshot mot Sverige, förutsatt att vi har en grundläggande försvarsförmåga. Vi möter nu och under kommande år en hotbild som till stor del är gemensam för de europeiska staterna. Vårt geografiska läge ställer därutöver vissa särskilda krav på vår militära förmåga.

Konflikter i Europas randområden eller annorstädes kan uppstå, vilka av säkerhetspolitiska eller humanitära skäl kräver militära insatser i internationell samverkan. Fortsatt svenskt deltagande i sådana internationella insatser kan förutses. De kan också komma att omfatta fredsframtvängande operationer.

Asymmetriska lågnivåhot har uppmärksamrats bl.a. i anslutning till terrorattackerna i USA 2001 och den efterföljande militära in-

satsen i Centralasien. Denna typ av hot – angrepp med våldsmedel som ej utgör existenshot – ges ökad vikt i europeisk försvarspolitik. Svensk medverkan i aktioner för att eliminera terrorgrupper från vilka t.ex. hot med NBC-vapen utgår kan inte uteslutas.

Även om risk för storkrig i Europa inte föreligger kan okontrollerbara utvecklingsförlopp i Europa eller dess närområde som berör oss bli aktuella. Också i det medellånga perspektivet krävs därför att vi har förmåga att möta begränsade militära insatser mot oss, utöver de krav på förmåga som territoriell integritet innebär. Långsiktigt kan man inte utesluta alltmer skärpta säkerhetspolitiska motsättningar i vår del av världen som berör även Sverige.

Tendenser och framtida krav som påverkar Försvarsmaktens insatsorganisation, dess förmåga och personalens kompetens kan sammanfattas på följande sätt:

- Ökad samverkan och synkronisering mellan Försvarsmakten och civila organ med ansvar inom civilt samhällsskydd.
- Ökade krav vad avser medverkan i internationella insatser – också innefattande mer komplexa operationer – i samverkan med andra länder. Motparten kan bestå av etniska eller religiösa grupper eller stater involverade i inre eller regionala konflikter. Terroristgrupper inriktade på storskalig terrorism är både ett polisiärt och militärt problem. Förberedelser och planering för att möta dessa hot liksom harmonisering och arbetsfördelning samt övningsverksamhet kommer att öka i omfattning, t.ex. inom ramen för EU (ESDP).
- Förmåga att kunna möta begränsade attacker t.ex. med kryssningsrobotar eller smärre (special-)förband. Beredskap att möta oväntade utvecklingsförlopp som påverkar svensk nationell säkerhet.
- Gränsen mellan Försvarsmaktens fyra huvuduppgifter kommer konceptuellt och planeringsmässigt att minska i betydelse. Försvarsmakten kommer att ges ökad flexibilitet, d.v.s. förbanden kommer i ökad grad att kunna tilldelas uppdrag inom alla huvuduppgifterna.
- Adaption förmågan, d.v.s. Försvarsmaktens förmåga att smidigt kunna utvecklas i takt med förändrade långsiktiga krav, kommer att betonas.
- Den fortsatta tekniska utvecklingen kommer att ställa krav på specialistkompetens, bl.a. inom IT-området.

### 3.5.2 Ökat internationellt samarbete och beroende

Internationella operationer och internationellt samarbete inom ramen för EU och NATO kommer med stor säkerhet att fortsatt utvecklas. Sveriges samarbete inom det Europeiska säkerhets- och försvarspolitiska samarbetet, ESDP, och inom Partnerskap för Fred, PfF, fördjupas och kräver en fortsatt anpassning till övriga europeiska länders försvarsmakter. Det försvarsindustriella samarbetet i Europa, bl.a. sexnationers-samarbetet (LOI), kommer successivt att öka och ge ett stort beroende av omgivande länders försvarsindustrier. Detta ger möjligheter att finna kostnadseffektiva lösningar vid materielanskaffning och underhåll samt för utbildning.

Sverige har ambitiösa mål för att nå en ökad interoperabilitet både avseende materiel, personal och arbetssätt, så att våra insatsförband skall kunna samarbeta med andra länders stridskrafter. En anpassning i stort till vad andra länder utvecklar bör ligga till grund även för svensk utveckling för mer nationella behov. På utbildningssidan bedöms utbytet öka och en successiv anpassning kan förväntas även inom detta område.

### 3.5.3 Teknik-, materiel- och taktikutveckling

Ny teknik genererar alltid nya möjligheter avseende såväl materiel-system som utveckling av taktik och stridsteknik. Utöver en grundläggande teknisk förståelse, som är att betrakta som ett generellt kompetenskrav för alla officerare (se punkt 3.3.7), kommer framtiden att generera nya krav. Utvecklingen av det nätverksbaserade försvaret kommer att kräva nya kompetenser inom informationsteknologi, ledningskrigföring och metoder för beslutsfattande.

Den allmänna teknikutvecklingen innebär ibland stora genombrott på militärteknikens område. Det kan gälla materialutveckling, optronik m.m. som snabbt ger radikalt nya möjligheter jämfört med tidigare. Det innebär att uppföljning och samarbete med andra länder i dessa avseenden är av stor betydelse.

För den egna kompetensutvecklingen är det viktigt att officerare och civila ges möjlighet att både som studerande, lärare och användare medverka i forsknings- och teknikutvecklingsprojekt (FoT).

Det bör emellertid framhållas att det för en officer i allmänhet är viktigare att kunna utnyttja ett system taktiskt än att veta hur

systemet fungerar tekniskt. Gränsdragningar mellan officerares och civila teknikers kompetensområden i dessa avseenden kan självfallet bli svåra att göra och kräver djupare studier/analyser inom varje teknikområde.

Taktik och stridsteknik utvecklas oftast ur de möjligheter som ny teknik skapar. I vissa fall ger dock den materiel som faktiskt finns tillgänglig möjligheter som inte utnyttjas. Orsakerna till detta är inte alltid lätta att finna. För att bättre utnyttja möjligheter av detta slag bör viss fristående utveckling tillåtas vid förband och skolor.

#### 3.5.4 Flexibilitet och anpassning

Tillgängligheten av våra stridskrafter kommer att vara av central betydelse i framtiden. Beredskap har traditionellt inneburit att hela krigsorganisationen skulle kunna mobiliseras inom en vecka. Framtiden kommer att ställa andra krav. Vissa delar av organisationen måste kunna aktiveras (mobiliseras) med timmars/dagars varsel medan andra kan ligga kvar med en väsentligt lägre beredskap. Såväl när det gäller internationella insatser som inom det nationella försvaret måste ett framtida system kunna verka på ett mer flexibelt sätt än i dag. Här finns stort behov av fördjupad analys. Behov av samövade enheter får inte ställa oöverstigliga krav på utbildning och samträning. Därav följer att en viss likformighet i utbildningen är att föredra, kanske på bekostnad av specialisering. Nya behov t.ex. förmåga att leda tillfälligt sammansatta förband eller funktioner kommer sannolikt att uppstå. Här kommer nya kompetenser att krävas och gamla att återupprättas.

Konsekvenserna av det som framförts ovan är att spännvidden i kraven på beredskap kommer att öka. Personellt kan det innebära omedelbart insatsberedda förband där personalen är kontrakterad och materielen finns omedelbart gripbar. För förband med lägre beredskap kan dagens system tillämpas, d.v.s. att personal och materiel utnyttjas i den dagliga förbandsproduktionen. För förstärkningsorganisationen kan det innebära att huvuddelen av personalen är hemförlovad och endast nyckelpersonal tjänstgör i grundorganisationen. Materiel för den senare kategorin behöver heller inte finnas anskaffad fullt ut.

Begreppet anpassning innebär att Försvarmakten skall kunna utvecklas såväl till ett hårdnande som till ett gynnsammare säkerhets-



politiskt klimat. Oavsett utveckling ställs höga krav på officerskårens kompetens.

### 3.5.5 Utveckling mot ett nätverksbaserat försvar

Av regeringens proposition 2001/02:10, Fortsatt förnyelse av totalförsvaret, framgår att det moderna, flexibla försvar som enligt riksdagens och regeringens beslut skall skapas kan beskrivas som en utveckling mot ett nätverksbaserat försvar, NBF.

I omdiriktningen av Försvarsmakten är en bärande tanke att skapa balans mellan information, ledning och verkan. Detta innebär att ledningsområdet är starkt kopplat mot förmåga till god omvärlds-uppfattning. Detta kräver en ökad satsning på ledningsområdet.

Ett framtida kompetensbehov kan, ur ett NBF-perspektiv, sägas ligga inom tre huvudområden:

- Information
- Ledning
- Strid i informationsdomäner

En god lägesuppfattning erhålls genom att med sensorer och andra informationskällor skapa en bild över vad som händer i omgivningen. Ledning som är baserad på ett relevant beslutsstödssystem och som har sin grund i en god omvärlds-uppfattning och i kunskap om egna och motståndarens insats- och verkansmedel, skapar möjligheter att fatta snabba och relevanta beslut.

Utöver dessa tre områden återfinns dessutom speciella kompetenser för mark-, sjö- och luftstrid.

Kompetenser inom dessa områden är kopplade till den fortsatta strukturutformningen. Möjligen kan ytterligare en grupp, i dag ej definierade kompetenser, behöva tillföras. Denna avser anpassningsförmåga d.v.s. förmågan att successivt bygga upp kompetens inom nya och oprövade områden.

Utvecklingen mot NBF rymmer ett antal osäkerheter. För att successivt skapa ett bättre beslutsunderlag kommer *demonstratorer*, *Demo*, att användas som en del i kunskapsuppbyggnaden inför fortsatt utveckling av Försvarsmakten.

En första analys av kompetensbehovet kopplat till utvecklingen mot NBF pågår men är inte slutförd. Försvarsmakten har dock redan identifierat kompetensbrist avseende ledningssystem och IT. Den första större systemdemonstratorn, Demo 05, kommer att äga

rum under år 2005. Den är en serie av tester samt övningsverksamhet vars syfte är att verifiera och validera möjligheten att skapa gemensam omvärldsuppfattning för inblandade aktörer på olika nivåer och med olika roller. Demo 05 skall också ge ett bättre underlag för att kunna svara på frågan om vilka kompetenser som NBF kräver. I dagsläget kan behov av ett antal nya befattningar skönjas.

Inom insatsförbanden förutses att nya plattformssystem anskaffas, liksom att system byts ut, vilket också kommer att erfordra nya befattningar och kompetenser.

### 3.6 Sammanfattning och slutsatser

Vi kan konstatera att den duglighet som de enskilda officerarna visar, och därmed deras möjligheter till stort och ökande ansvar och befordran, är beroende av flera faktorer.

Officeren tillägnar sig kunskaper och färdigheter genom olika former av utbildning både vid skola och i tjänsten vid förband. Det finns anledning att understryka att en stor del av officerens färdighetsträning sker i fält och ombord. Internationella uppdrag blir också en viktig läroprocess. Den skolutbildning, som denna utredning skall reformera, är således bara en del i den kunskapsuppbyggnad och färdighetsträning som skall skapa dugliga officerare.

De två olika slags kompetenser som utredningen behandlar, de generella- och de befattningsrelaterade, byggs båda på successivt under officerens karriär i ett livslångt lärande. Byten av befattningar ger upprepade behov av befattningsrelaterad skolutbildning. Behörighetsutbildningar har successivt tillkommit när Försvarmakten anpassar sig till civila normer i samhället.

De relativt korta skrivningarna i detta kapitel om fördjupning inom fackmanna och specialistrollen, återspeglar inte frågans betydelse. Regeringen har konstaterat att det finns ett stort behov av att skapa tydligare karriärvägar för personer i dessa roller på flera olika nivåer i organisationen. Bredden på efterfrågade kompetenser är mycket stor. Såväl på stridsteknisk och taktisk nivå som på högre nivåer finns behov av sådan fackmanna-/specialistkompetens. En tydlig trend är att andelen fackmän och specialister bedöms öka i förhållande till andelen generalister. För att möta denna utmaning ställs krav på en differentierad utbildning med stor bredd och ett flexibelt utbildningssystem.

Såväl i den grundläggande som i den fortsatta officersutbildningen måste särskild vikt läggas vid de kompetenser som är specifika för officersrollen. Prioritet bör därför ges åt områdena ledarskap i strid, förmåga att utbilda individer och förband samt förmåga att medverka i försvarets utveckling.

Den uppdelning som utredningen gör mellan generalister och fackmän/specialister är inte tydlig. I karriärens början väljer alla officerare en tjänstegren eller ett fackområde där tjänstgöringen inledningsvis sker. Därefter kan fördjupningen drivas olika långt med längre praktisk tjänstgöring och olika fördjupningskurser inom samma område. Längre akademiska utbildningar för tjänst på högre nivåer kan också bli aktuella.

Individer med goda förutsättningar att nå chefspositioner bör ges möjlighet att snabbare gå genom systemet, med kortare tjänstgöringsperioder mellan skolor. Här ges då en individuell inriktning mot en framtida generalistroll. Officeren blir dock generalist först senare i karriären förutsatt att både individen och myndigheten är överens om den utvecklingen. För andra individer kan val av inriktning ske betydligt senare i karriären. I ett flerkarriärsystem är det väsentligt att möjligheter till byte av karriärväg medges, om individen har vilja och förmåga till denna förnyelse och myndigheten samtycker. Det är myndighetens behov som slutligen måste fälla avgörandet.

Som påtalas under rubriken "professionens särart" är det yttersta syftet med officersutbildningen att utveckla förmågan att verka i väpnad strid som ledare för förband eller funktioner. Denna kompetens nämns som den första bland de tio uppräknade generella kompetensbehoven och torde förbli den som skiljer officeren från alla övriga statstjänstemän.

Samtidigt syns en tydlig förändring av hotbilden, den breddade hotbilden, där gränserna mellan militära och civila hot flyter samman. I dag talas om säkerhet och beredskap inför olika hot och risker, som måste mötas med såväl nationella säkerhetsfunktioner och lagföreträdande (det militära försvaret, polis, tull, kustbevakning m.m.), som av näringslivets egna organ. Vi kan tala om vårt totala försvar för säkerhet.

I detta sammanhang samverkar officeren med företrädare för andra samhällsfunktioner där kravet på förmåga till kommunikation, empati och inlevelseförmåga prövas. Som officer behöver man här både vara välutbildad och bildad, d.v.s. ha en förmåga att förmedla sina kunskaper i en ickemilitär miljö, ha kunskap om dem

man samverkar med och en förmåga att kunna uppfatta och förstå andras argument. Vid krishantering är detta särskilt tydligt då man möter motparter/medarbetare i form av representanter för "non governmental organisations" (NGO), politiker och diplomater. I den internationella verksamheten, i bl.a. fredsfrämjande insatser, tillkommer kulturskillnader och språkbarriärer som ställer ytterligare krav på officerens kompetens. I mötet med dessa nya och ibland okända krav måste officeren vara väl förtrogen med generella metoder för problemlösning.

Utredningen pekar på tendenser och framtida krav som kan påverka behovet av nya och förändrade kompetenser. Bl.a. nämns en ökad samverkan och synkronisering mellan Försvarsmakten och civila organ för att möta säkerhetshoten mot vårt samhälle, ökade krav på internationella insatser, ökade krav på flexibilitet och adaptivitet hos förbanden.

Samtidigt utsätts Försvarsmaktens personal för en mer närstående mediabevakning och kritisk granskning. Allt detta pekar på behovet av en utbildning i nära kontakt med övriga samhället och i samklang med annan utbildning.

Osäkerheten om utvecklingen, liksom Försvarsmaktens svårighet att i god tid och mer konkret se utvecklingstendenser, försvarar en bedömning av de nya framtida behoven av utbildning. Samtidigt bedömer utredningen att det även långt in i framtiden kommer att finnas ett stort behov av generella och befattningsrelaterade kompetenser som inte avviker i någon nämnvärd grad från dagens. Inom ramen för den långsiktiga framtida utvecklingen av en nätverksbaserad försvarsmakt bedöms till exempel nya kompetenser kontinuerligt behöva tillföras. Dessa kompetenser kan fyllas av både civil och militär personal. I avvaktan på Försvarsmaktens pågående utredningar inom detta område är det vanskligt att peka på i vilka fall det även krävs officerskompetens.

För att så tidigt som möjligt kunna förutse behov av nya kompetenser föreslår utredningen att ett rådgivande forum för överläggning kring dessa frågor skapas, där myndigheter som står Försvarsmakten nära är representerade.

Sammanfattningsvis kan sägas att den viktigaste egenskapen hos ett framtida skolsystem är att det i sig självt har sådan flexibilitet att det kontinuerligt kan ta hand om nya utbildningsbehov när de uppkommer. Det innebär att handlingsberedskap måste finnas att tillföra nya kompetensområden, liksom att låta andra utgå.

## 4 Grundsyn utbildning

### 4.1 Internationell jämförelse

#### 4.1.1 Allmänna utvecklingstendenser

Frågan om hur Europas stater kan förväntas svara på de aktuella utvecklingstendenserna har behandlats av Dandeker<sup>1</sup>. I korthet ger han följande synpunkter:

Det pågår en förändring i Europa, dels av den militära miljön och dels av förhållandet mellan samhället och dess försvarsmakter. Efter slutet på det kalla kriget och upplösningen av Sovjetunionen skapas nya demokratier vilka är såväl marknads- som västorienterade. Hur dessa länder förhåller sig till sina säkerhetsproblem beror bl.a. på hur deras väpnade styrkor uppfattar sina roller och uppgifter och hur styrkorna kommer att vara sammansatta.

Gemensamt för dessa länder är att de söker lösa sina säkerhetsproblem genom medlemskap i NATO och EU. Dessa organisationer har också visat sig villiga att relativt snabbt uppta dem som medlemmar. Det betyder att deras försvarsmakter framöver kommer att definieras inte bara från nationell utgångspunkt utan också påverkas av den gemensamma planering för militär resursutveckling och resursutnyttjande som sker inom NATO (inkl Pff) och EU/ESDP. Det innebär bl.a. en eftersträvd försvarssatsning om (minst) 2 procent av BNP. För dessa länders försvarsmakter innebär det en genomgripande omställning, uppgiftsmässigt och kulturellt.

Emellertid kräver stater över hela Europa en större flexibilitet hos sina militäretablissemang, vilket kan leda till för stora uppgifter och därmed motivationsproblem hos personalen. Den skall lösa nya uppgifter, ibland långt hemifrån, i internationell samverkan och vara interoperabel avseende teknisk utrustning, kommunikation och ledningskulturer. Samtidigt skall produktionen av förband hemma fungera för att lösa grunduppgiften väpnad strid.

---

<sup>1</sup> Artikel av C. Dandeker publicerad i "Military and Society in 21st Century Europe", George C Marshall European Center for Security Studies, 2000.

Informationsteknologin innebär dessutom en långtgående förändring av militär verksamhet.

Utvecklingen förväntas gå

- från stora värnpliktsarméer till mindre, tekniskt mer avancerade försvarsmakter med växande andel yrkespersonal
- från försvar av det egna territoriet till multinationell krishantering
- från folkförsvar byggande på samhällsliga värderingar till kostnads-effektiva professionella organisationer, och här till kopplat ett växande legitimitetsproblem. ("Varför skall skattemedel användas för verksamhet som inte angår mig?")

Därtill kan förutskickas att officeren kommer att delvis tappa karaktären av den orderlydande utföraren av den politiska viljan. Gränsen mellan militär verksamhet och politik blir suddigare. Officeren blir en ledare, som förväntas ha en känsla för vad som är politiskt korrekt och som ansvarar för operationer med militära maktmedel och härvid nagelfars av media och allmänheten i sina slutsatser, sitt beslutsfattande och sitt genomförande av besluten.

#### 4.1.2 Tendenser inom officersutbildningen

Det är vanligt i andra länder att officersutbildning är jämförbar med civil akademisk utbildning. I vissa länder, t.ex. Storbritannien, Tyskland och Frankrike, är detta fallet sedan fler decennier. I andra, t.ex. Holland, är förändringen genomförd under 1990-talet.

I några länder, Tyskland, Rumänien, Holland, är det fråga om en militär utbildning vid en militär akademi, men utbildningen är översättbar i civila termer. Andra länder, bl.a. Storbritannien och Frankrike, har en mindre tydlig gräns mellan civil och militär utbildning och nyttjar civila universitet för delar av utbildningen och examina därifrån kan tillgodoräknas i den militära utbildningsstegen. Gemensamt för länderna på den europeiska kontinenten syns vara en utveckling mot – eller ett bestående av – en akademisk officersutbildning.

Grundläggande utbildning är i bl.a. Finland, Norge, Danmark, Tyskland, Frankrike, Australien, Polen, Rumänien och Italien mellan 4–5 år lång. Flera av länderna tillämpar den amerikanska principen<sup>2</sup> "pre-experience" education and training, d.v.s. den militära utbildningen ges vid en militärakademi innan praktisk tillämpning sker vid militära förband.

---

<sup>2</sup> Modell från US Military Academy at West Point.

Samtliga länder ovan, utom Finland och Norge, har ett två- eller flerbefälssystem, vilket försvårar jämförelser med Sverige. I dessa länder satsar man på en längre akademisk utbildning inledningsvis för de blivande officerarna. Detta gäller dock endast de officerare som utbildas för ledande befattningar, d.v.s. närmast jämförbara med regementsofficerare i det tidigare svenska flerbefälssystemet.

Av de fyra nordiska länderna är det bara Finland som har genomfört en fullständig övergång till ett högskolesystem som ger civila meriter. Den grundläggande officersutbildning, som startade vid Försvarshögskolan med sin första kull 2001, leder till akademiska examina. Första steget ger 80 poäng, nästa steg om 120 poäng leder till kandidatexamen och det tredje ger vid 160 poäng en magisterexamen. Dessa fyra år genomförs sammanhängande för de officerare som skall fortsätta i yrket. De som avslutar sin utbildning tidigare kan få tidsbegränsade anställningar med tillsvidareanställning. Detta innebär att två olika officerskategorier finns.

Inom den högre militära utbildningen i Finland om knappt två år, får den som genomgått generalstabskursen (motsvarande chefsprogrammet) tillgodoräkna sig en licentiatexamen. Fortsatt forskarutbildning om två år har fram till i dag resulterat i att ca 25 officerare disputerat.

Danmark har kvar en traditionell officersstruktur för ett tvåbefälssystem och har inte genomfört några reformer av sitt utbildningssystem eller någon kvalitetsssäkring i högskoletermer. Frågan om akademisering har lösligt diskuterats de senaste åren, och under innevarande år har *Dansk Evalueringsinstitut* värderat hur den befintliga utbildningen står sig jämfört med civil högskoleutbildning.

I Norge har utvecklingen gått längre. Där finns en tydlig önskan att officersutbildningen skall resultera i en akademisk examen, och man har, med den pågående utvecklingen vid svenska Försvarshögskolan som förebild, startat en anpassning av sitt utbildningssystem till detta mål. Man har även påbörjat en ämnesutveckling och organiserat ett *Forsvarets skolesenter* vilket är tänkt att utgöra ett högskoleliknande paraply över det befintliga skolsystemet.

### 4.1.3 Jämförelse av utbildningars längd m.m.

I nedanstående tabell jämförs utbildningstidens längd i sju länder. Siffrorna anger utbildningslängden avrundad till hela år. Längst till vänster anges tid för grundläggande utbildning, därefter anges efter (+) längden på den fortsatta utbildningen. Om den fortsatta utbildningen är indelad i fler steg adderas varje steg med ett ytterligare plustecken. Utbildning för högre officersgrader än överstelöjtnant/kommendörkapten är inte medtagen.

I vissa av dessa länder förutsätts för högre officerskarriär dessutom en akademisk examen som avläggs någon gång under karriären, antingen vid ett Försvarsuniversitet eller vid en civil högskola. Detta adderar ytterligare två till fyra år till utbildningstiden. För jämförelsens skull anges tre år (3) för dessa, vilka inräknas i den totala tiden.

Land	Utbildningstid		Totalt
USA	1+2+1	(3)	7
Tyskland	3+2	(3)	8
England	1+0,5+2	(3)	6,5
Frankrike	3+1	(3)	7
Norge	3+2+1,5+2		8,5
Danmark	5+2+1		8
Finland	4+2		6

Den svenska motsvarigheten är i dag 2+ 1+ 1+ 2, d.v.s. totalt sex år.

Vid jämförelse måste beaktas att alla länder i tabellen utom Norge och Finland har ett två- eller flerbefälssystem. För dessa länder motsvarar siffrorna utbildningen för regementsofficerare i det gamla svenska systemet. Svensk officersutbildning innehåller i dag utbildningsmoment, i den grundläggande officersutbildningen, som i övriga länder ges vid underofficersskola eller motsvarande. Alltså kan inte alla de svenska sex åren räknas fullt ut. I jämförelse har således Sverige en i dag kortare officersutbildning än länderna i tabellen.

När det gäller utvecklingen av civil högskoleutbildning pågår en tydlig process i Europa. Den avser utbildningstiders längd, examensbenämningar, examenskrav, betygsskalor och giltighet av olika utbildningar inom EU-området alla länder. Processen brukar benämnas efter Sorbonne- och Bolognadeklarationerna, vilka undertecknades vid utbildningsministtermöten på dessa platser. Resultatet



är en tydlig harmonisering, även om i vissa avseenden de respektive nationella lösningarna fortfarande divergerar.

#### 4.1.4 Slutsatser

Svenska officerare har i dag en relativt kort utbildning jämfört med sina europeiska kollegor.

Vad som har hänt de senaste fem åren, och som genom internationella forskningsprojekt gjorts helt tydligt, är att det i dag finns säkrare underlag för bedömningar inom området officersutbildning. Samtidigt försvåras direkta internationella jämförelser med svensk officersutbildning p.g.a. vårt enbefälssystem jämfört med de dominerande två- eller flerbefälssystemen.

Den internationella forskningen pekar på en förändring av officerens roll i samhället. Kompetensen att leda väpnad strid bedöms visserligen alltför utgöra grunden, men denna kompetens utnyttjas i allt större grad till att lösa "Military operations other than war". I och med att nya försvars- och säkerhetspolitiska strukturer växer fram ökar betydelsen av det militära internationella samarbetet. Detta ökar vikten av att utbildningen av officerare harmoniseras mellan europeiska länder.

En förändring som redan observeras är att officersutbildningen akademiseras i allt fler länder. I det svenska befälssystemet måste en stor del av utbildningen komma senare i karriären än i utländska system. Detta gäller för de officerare som genomgår den längsta utbildningen och som efter en längre tids tjänstgöring inriktas mot de högre nivåerna inom Försvarsmakten.

## 4.2 Försvarsmaktens utbildningssystem

Under arbetet med att reformera det militära skolsystemet enades skolreformutredningen successivt om ett antal utgångspunkter för det fortsatta arbetet. Här konstaterades bl.a. att det fanns en del starka sidor hos dagens skolsystem som borde bibehållas i ett reformerat skolsystem. Samtidigt hade ett antal brister tidigare identifierats som borde åtgärdas (jämför avsnitt 2.3 ovan).

Nedan benämnes den utbildning som sker fram till officersexamen *grundläggande officersutbildning* och den som sker senare i karriären *fortsatt officersutbildning*.

#### 4.2.1 Grundläggande officersutbildning

Systemet med *en* befälskår innebär att den grundläggande utbildningen dels måste kunna tillgodose grunden för officerens långsiktiga utveckling, dels måste kunna möta kraven på att officeren omgående efter utbildningen skall kunna fylla en plats i insats- och grundorganisationen. Härav följer att officersutbildningen måste bli en kompromiss mellan generella och befattningsrelaterade utbildningsinslag. Den grundläggande utbildningen syftar delvis till att ge kadetten kompetens att lösa uppgifter som i många utländska försvarsmakter löses av underofficerare och underbefäl, d.v.s. chefsuppgifter på lägre nivåer. Först senare i utbildningssystemet är utbildningen inriktad mot de krav och uppgifter som tillkommer högre chefspositioner.

Utredningen anser att den grundläggande utbildningen bör ge en tillräcklig, generell utbildning tillsammans med en befattningsinriktad utbildning och där så erfordras handledd praktik. Utbildningen skall göra den unga officeren kvalificerad att lösa de uppgifter som möter officeren vid första tjänstgöringen efter examen. Ett större inslag av "just in time"-utbildning, som syftar till att möta de mer kortsiktiga behoven, bör därför prägla den grundläggande officersutbildningen. I ett flerkarriärsystem accentueras behovet av en sådan grundsyn på hela utbildningen i officerens livslånga lärande. För detta talar också ett starkt ekonomiskt incitament att ej genomföra överutbildning.

Styrande för utformningen av den grundläggande utbildningen skall således vara den generella kompetens som krävs för att bli officer och för att nå erforderlig kompetens inför den första befattningen som skall bestridas. Innan den grundläggande officersutbildningen påbörjas är en värnpliktsutbildning eller aspirantskola en nödvändig start. Skall en önskad breddning av rekryteringsbasen kunna erhållas måste studerande från såväl de nationella programmen som de specialutformade och individuella programmen inom gymnasieskolan (tidigare benämningar var studie- och yrkesförberedande program) ges möjligheter att antas. Behörighetskraven måste i högre grad anpassas till de krav som respektive utbildningsinriktning ställer. I dag bestämmer Försvarsmakten själv kraven för antagning och dessa är i vissa avseenden omotiverat höga.

Under den grundläggande officersutbildningen finns behov av ökad differentiering avseende utbildningens uppläggning, tiden för genomförande och antagningskrav till utbildningen. Det är starkt

motiverat att ha flera olika utbildningsinriktningar, även med olika längd, som utformas som en inledning till ett flerkarriärsystem inom ramen för en gemensam grundläggande utbildning. Ansökan och antagning görs direkt till olika linjer redan vid utbildningens början. Möjligheter till karriärväxling skall finnas efterhand.

Den grundläggande officersutbildningen skall innehålla en försvarsmaktsgemensam del där strävan skall vara att kadetter från de olika försvarsgrenarna studerar tillsammans. Det exakta omfånget och placeringen av denna del bör Försvarsmakten bestämma.

Utbildningen bör utformas för att ge stimulans till studerande med olika förutsättningar. Erfarenheterna från dagens system visar att vissa studeranden efterlyser mer praktiska inslag, medan andra ställer höga krav avseende djup, abstraktion och kritisk värdering<sup>3</sup>. Möjligheter till fördjupning bör ges där så är möjligt.

#### 4.2.2 Fortsatt officersutbildning

All utbildning, såväl generell som befattningsrelaterad, ger kompetens och skall tillgodoräknas som merit. Beroende på mot vilken befattning den prövas kan den dock värderas olika. Utbildning som uppfyller kvalitetskraven på akademisk utbildning bör ge akademiska poäng och utgöra underlag för akademiska examina.

Med den grundläggande officersutbildningen som bas, bör en stor flexibilitet i den fortsatta skolutbildningen eftersträvas. Officerens "meritryggsäck" fylls efterhand med kompetenser som uppnås genom praktisk tjänstgöring och olika utbildningar. De senare kan genomföras inom det militära skolsystemet, den civila högskolan eller vid utländska militära skolor. Valet av utbildningar bör främst styras av Försvarsmaktens behov av kompetenser men även av den enskildes egna önskemål och ambitioner. Möjligheter till en snabb generalistkarriär mot högre chefsbefattningar skall finnas liksom fackmänna/specialistkarriär med längre tids tjänstgöring och fördjupning inom ett område.

Utbildning med en blandning av teori och praktik, där teoretiska kunskaper i nära anslutning i tiden kan prövas i verkligheten, har sedan länge varit ett kännetecken för militär utbildning. Detta ger omväxling och stimulans samt kan motivera den studerandes inlär-

---

<sup>3</sup> Utvärderingar i SOU 2001:23 "Personal för ett nytt försvar"; bilaga 4; Försvarsmaktens arbetsgrupp för Officerskompetens (AG OK); FHS, "Officersaspiranter första året på YOP", Pedagogisk rapport inom FoT 7, mars 2002.

ning av de teoretiska momenten i utbildningen. Utredningen anser att både den grundläggande och den fortsatta utbildningen alltså skall präglas av detta synsätt.

Den ökande internationella verksamheten ställer nya krav på Försvarsmakten. Samverkan med övriga länders stridskrafter, främst inom EU och Nato, ställer krav på interoperabilitet. För att kraven skall tillgodoses måste utbildningen successivt anpassas. Ökat utbyte och övningsverksamhet underlättar anpassningen. Språkutbildningen inom Försvarsmakten behöver stärkas på alla nivåer.

Den fortsatta officersutbildningen bör, liksom den grundläggande, innefatta såväl försvarsmaktsgemensam som försvarsgrensgemensam utbildning. Sådana inslag skall dock grunda sig på klara motiv, t.ex. att skapa större samhörighet inom Försvarsmakten eller inom en försvarsgren, att nå kvalitet i en specifik utbildning eller att nå ekonomiska vinster. Skillnaden i olika yrken inom officerskarriären bör bejakas och de positiva sidorna av att skapa en identitet inom olika fack och funktioner tas tillvara.

Utvecklingen pekar mot ett växande behov av systemspecialister och fackmän på olika nivåer i Försvarsmakten. Det förutsätter en ökad individualisering av utbildningen. Detta behov bör beaktas, i form av ett varierat och större kursutbud och genom möjligheten att direktrekrytera civil personal med särskild kompetens. Reservofficerare är, med sin dubbla kompetens efter en civil utbildning och praktik, en särskilt intressant grupp i detta sammanhang.

De utbildningsbehov som finns senare i karriären, t.ex. efter genomgången chefsprogram, bör tillgodoses genom ett utbud av kortare, målinriktade kurser.

## 4.3 Akademisering

### 4.3.1 Utbildning på vetenskaplig grund

Trots stora skillnader mellan officersutbildningar och utbildningar till civila yrken gäller samma grundsinn avseende kvalitet och forskningsbas. Målen för utbildningarna formuleras på motsvarande sätt.

Enligt officersförordningen (1994:882) gäller sålunda för officersutbildningarna 1 kap. 9 § första stycket i högskolelagen (1992:1434):

- “Den grundläggande högskoleutbildningen skall ge studenterna
- förmåga att göra självständiga och kritiska bedömningar,

- förmåga att självständigt urskilja, formulera och lösa problem, samt
- beredskap att möta förändringar i arbetslivet”.

För civil högskoleutbildning gäller därutöver andra stycket i samma paragraf, nämligen:

- “Inom det område som utbildningen avser skall studenterna utöver kunskaper och färdigheter, utveckla förmåga att
- söka och värdera kunskap på vetenskaplig nivå,
  - följa kunskapsutvecklingen, och
  - utbyta kunskaper även med personer utan specialkunskaper inom området.”

Paragrafen i högskolelagen trädde med denna formulering i kraft den 1 juli 2002. Officersförordningen bör ta in även detta andra stycke i sina föreskrifter för officersutbildningen.

Målformuleringen ställer höga krav på utbildningssystemet. Lärarna skall vara väl förtrogna med utvecklingen inom sitt område, helst genom att själva på avancerad nivå ha bidragit till utvecklingen. De skall ha nära kontakter med och erfarenheter från aktuellt verksamhetsfält i landet och även ha internationellt utbyte.

I högskolelagen (2 § 1, 3 §, 4 §) uttrycks detta på följande sätt:

Utbildning skall ges ... “som vilar på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet ...”

“Verksamheten skall bedrivas så att det finns ett nära samband mellan forskning och utbildning.”

“Verksamheten skall avpassas så att en hög kvalitet nås, såväl i utbildningen som i forskningen...”

Ett utbildningssystem som uppfyller dessa villkor har goda förutsättningar att vara dynamiskt självförnyande och följa utvecklingen i omvärlden. Det senare är ett starkt och nödvändigt krav på ett utbildningssystem. Därtill krävs också flexibilitet i organisationen och ett styrsystem där olika intressenters inflytande är väl avvägda. Målet för civila högskolor är att de genom sin forskning skall leda den långsiktiga utvecklingen inom åtminstone vissa av sina ämnesområden.

“Verksamheten skall avpassas så att hög kvalitet nås” sägs det i högskolelagen. Förutsättningarna för att hög kvalitet nås ligger i andra delar av målformuleringen, nämligen att “forskningsanknytning” och “beprövad erfarenhet” skall vara grunden för utbildningen. Institutionernas (lärarnas) egen forskning ger internatio-

nella kontakter och samarbete med andra forskare och därmed möjlighet att följa utvecklingen.

Studerandeutbyte är mycket vanligt inom de civila utbildningarna; inom civilingenjörsutbildningarna tillbringar en fjärdedel av studenterna ett halvt till ett år vid utländskt universitet. Det ger dem vidsyn och nya förebilder. De ställer, när de återvänder, ökade krav och sätter därmed press på hemuniversitetet att hålla hög kvalitet i sin utbildning. Högskolorna konkurrerar sinsemellan om forskningsmedel och man konkurrerar om de bästa lärarna (forskarna) och studenterna. Det finns många faktorer som är starkt kvalitetsdrivande i den civila högskolan.

Inom officersutbildningarna saknas några av den civila högskolans kvalitetsdrivande faktorer exempelvis konkurrensen mellan olika högskolor. Försvarshögskolan och Militärhögskolorna har i mycket en monopolställning. Trots detta har man hög kvalitet i huvuddelen av utbildningen. Det är dock viktigt att man i de fall då det är möjligt utnyttjar kurser vid civila högskolor om dessa har högre kvalitet. Likaså bör ökade möjligheter ges för officerare att genomföra delar av sin militära utbildning utomlands och de bör fullt ut få tillgodoräkna sig denna i sin karriär.

#### 4.3.2 Officersutbildningens struktur

Officersutbildning skiljer sig från civil utbildning också till strukturen. Medan civil yrkesutbildning i huvudsak är en ungdomsutbildning som ges före yrkeskarriären är den militära utbildningen på ett planerat sätt utlagd under officerens hela karriär. Officerare avsätter, såväl i Sverige som utomlands, en ansenlig del av sin totala tjänstgöringstid till utbildning. Utbildningen skulle kunna rubriceras som en "just in time"-utbildning, d.v.s. kunskaper ges och färdigheter tränas upp i anslutning till att de krävs i tjänstgöringen eller befattningen. En kontrast i detta avseende kan civilingenjörsutbildningen sägas vara. Där ges en bred bas av kunskaper (ifall de skulle behövas) för att förbereda för ett brett spektrum av arbetsuppgifter och ge individen stor frihet i det fortsatta yrkesvalet – en "just in case"-utbildning. Fördelen med det senare – utöver den större frihet till yrkesval som den utbildade ges – är att större grupper kan ges samma utbildning och kostnaden per individ blir mindre.

Man bör fråga sig hur "slimmad" en utbildning skall vara och därmed hur väl anpassad den skall vara till en förutbestämd karriär.

Vad gäller den grundläggande officersutbildningen bör den som ett minimum ge de delar som är basen för officerens fortsatta verksamhet (och för fortsatt högre utbildning) – generella kompetenser som är knutna till officersrollen och som ligger till grund för all fortsatt utbildning och för officerens yrkesutövning. Motsvarande gemensamma bas för det stora flertalet ingenjörsutbildningar är bl.a. matematik, fysik, mekanik, elektricitetslära, kemi. Dessa definierar den grund som de fortsatta tillämpade delarna av civilingenjörsutbildningarna bygger på.

En del av officerarnas grundläggande utbildning avser den generella kompetensen (YOP ungefär 50 % och ROP ungefär 25 %). Resten av grundutbildningen är inriktad mot specialistområde. Det innebär att en "slimmad" grundutbildning för individen kräver ett utbildningssystem med flera specialiseringar och olika utbildningsinriktningar. Denna del av grundutbildningen har med nödvändighet olika längd för olika inriktningar. Fackmän och specialister fullföljer sedan sin utbildning genom att gå särskilda fackinriktade kurser.

#### 4.3.3 Grunder vid akademisering

Med "akademisering" avses här möjligheten att ge högskolepoäng på kurser och akademiska yrkes- eller generella examina på hela utbildningar.

##### *Civila akademiska examina*

Civila examina finns listade i Examensordningen. De generella examina är: Magisterexamen med ämnesdjup (160 poäng), Magisterexamen med ämnesbredd (120 + 40 poäng), Kandidatexamen (120 poäng) och Högskoleexamen (80 poäng). Civila yrkesexamina omfattar 60–220 poäng. Exempel på sådana är Läkarexamen (220 poäng), Civilingenjörsexamen (180 poäng), Sjökapten- och styrmansexamen (120 poäng), Sjuksköterskeexamen (120 poäng), Flyglärarexamen (Minst 40 poäng. Därtill ställs krav på flygutbildning, flygerfarenhet och psykologisk lämplighet i enlighet med bestämmelser för civil luftfart) och Yrkesteknisk examen (60 poäng). Högskolor och universitet får ge generella examina. Regeringen inrättar yrkesexamina och Högskoleverket prövar vilka

yrkesexamina en högskola eller ett universitet får ge. För att en studerande skall kunna få en generell akademisk examen krävs i regel att ett huvudämne ingår i studierna. Detta skall vanligtvis omfatta halva det poängtal som krävs för aktuell examen – t.ex. 60 poäng för en kandidatexamen om 120 poäng. För yrkesexamina gäller andra villkor. Där finns inga krav på att ett huvudämne med viss omfattning skall ingå. En arbetsgrupp inom regeringen har för närvarande i uppdrag att se över vissa examensfrågor i högskolan m.m. (dnr U2002/1944/DK)

### *Akademisering av officersutbildningen*

För officersutbildningarna är krigsvetenskap det naturliga huvudområdet. Termen huvudämne undviks eftersom krigsvetenskap ännu inte definierats och godkänts som akademiskt ämne i Sverige. Området finns företrätt med forskning vid Försvarshögskolan. Vissa övriga ämnen som ingår i officersutbildningen finns företrädade vid flera högskolor och universitet i Sverige. Andra mera praktiskt inriktade militära ämnen har ej akademisk status inom den civila högskolan.

Det finns flera vägar att "akademisera" hela eller delar av officersutbildningen. Delar av den, d.v.s. kurser, kan akademiseras genom att de ges av civila högskolor. De senare har då formellt ansvar för utbildning och examination. I praktiken kan samverkan i dessa avseenden i hög grad ske med respektive skola i Försvarsmakten samt med Försvarshögskolan.

En sådan akademisering av officersutbildningarna, genom samverkan med den civila högskolan, sker i dag med bl.a. enstaka kurser vid Militärhögskolorna, vid Försvarsmaktens sjukvårdscentrum i Karlstad samt vid Försvarshögskolan. För att hela militära utbildningar skall akademiseras och möjlighet finnas att ge officerare en akademisk examen krävs emellertid att krigsvetenskap definieras som ett akademiskt ämne och att en utbildningssamordnare får examensrätt i ämnet.

År 1998 gjorde Högscoleverket en utvärdering av Försvarshögskolan<sup>4</sup>. I denna utvärdering fick skolan mycket goda vitsord. Bland annat jämförs där stabs- och chefsprogrammen med den civila högskolans utbildningar till högscole- och civilingenjör, och Hög-

---

<sup>4</sup> Högscoleverket; Rapport 1998: 37 R, "En försvarshögskola på väg mot akademien".



skoleverket slår fast att "utbildningarna ur en rad perspektiv får anses vara högskolemässiga".

År 2001 inlämnade Försvarshögskolan en examensrättsansökan till regeringen och Utbildningsdepartementet.<sup>5</sup> Här ansökte skolan om prövning av examensrätt för högskoleexamen, kandidatexamen i krigsvetenskap, kandidatexamen i statskunskap med inriktning mot internationella relationer och krishantering samt magisterexamen i militärhistoria. Denna ansökan överlämnades i maj 2002 till Skolreformutredningen.<sup>6</sup>

Det råder i dag enighet inom Försvarsmakten om att man skall sträva mot de kvalitetskrav i officersutbildningen, som föreskrivs för civila utbildningar i högskolelag (HL) och högskoleförordning (HF). ÖB har fastslagit detta i promemorian "Högskoleanpassning av Försvarsmaktens skolsystem – Examensrätt vid Försvarshögskolan och Försvarsmaktens skolor"<sup>7</sup>. Där sägs "ÖB fastställer att kvalitetskriterier enligt HL och HF skall tillämpas för utvecklingen av FM skolsystem". Avseende examensrätt sägs i samma handling "FM tillstyrker att FHS ansöker om examensrätt enligt HF under förutsättning att

- officersutbildningen vid skolan sker som uppdragsutbildning från FM och ej som statligt reglerade utbildningsuppdrag
- en FHS med examensrätt skall vara en sektorhögskola knuten till Försvarsdepartementet"

I Försvarsmaktens budgetunderlag för år 2004<sup>8</sup> sägs i bilaga 10;

"Utbildningen vid Försvarsmaktens skolor skall, med bibehållande av den goda militära utbildningstraditionen, anpassas till övrig högskoleutbildning och möjligheter skapas så att Försvarsmaktens utbildning erhåller en för samhället i övrigt vedertagen kvalitetsstämpel. Försvarsmaktens utbildningar skall poängsättas i likhet med övrig högskoleutbildning. Målet skall vara att dessa poäng skall bli granskade och kvalitetssäkrade och få tillgodoräknas såsom akademiska högskolepoäng".

Det finns flera alternativa lösningar för att ge FHS examensrätt. Dessa diskuteras och värderas i kapitel 5, avsnitt 5.4 och i bilaga 4.

<sup>5</sup> Försvarshögskolan; dnr 19 100:60657, 2001-05-11, "Ansökan om rätt att ge vissa examina".

<sup>6</sup> Utbildningsdepartementet; protokoll U2001/2131/UH, 2002-05-07, "Överlämnande av ärende".

<sup>7</sup> Promemoria 19100:60712, 2001-01-17.

<sup>8</sup> Försvarsmaktens Budgetunderlag för år 2004 med särskilda redovisningar 2003-02-28 nr 23 383:63305.

#### 4.3.4 Motiv för akademisering av officersutbildningen

Akademisering av officersutbildningen bör alltså omfatta så stora delar av denna som är möjligt. Det torde vara särskilt viktigt att de delar som kan rubriceras som ungdomsutbildning, grundutbildningen och den tidiga befattningsutbildningen, ger akademiska poäng och helst även akademisk examen. Det finns flera motiv för en akademisering av officersutbildningen. Några av dessa har berörts ovan.

- Utvecklingen inom de områden som påverkar Försvarsmaktens uppgifter kan komma att snabbt förändras och uppgifterna kan även byta karaktär på ett oförutsägbart sätt. Detta ställer större krav på framtidens officerare avseende nytänkande inom ledarskap, taktik, operationer, strategi och förståelse av ny tekniks betydelse. Officeren måste kunna bidra med att skapa ny kunskap för att utveckla Försvarsmakten. Den "beprovade erfarenhet" som officeren vinner måste prövas, struktureras och formuleras i kontakt med gelikar, nationellt och internationellt, så att den kan föras vidare i utbildningen av nya generationer officerare. En högskola med forskning inom viktiga militära områden spelar här en central roll. Dess utbildning kan kontinuerligt förnyas i takt med egna och andras vunna och "beprovade erfarenheter" och forskningens nya rön. Detta är kärnan i akademisering av utbildning och vad "utbildning på vetenskaplig grund" handlar om.
- En fortsatt utveckling av examensrätten för en högskola är att denna får så kallat vetenskapsområde. Detta kan vara t.ex. naturvetenskap och teknik. Beslut i denna fråga fattas av regeringen efter prövning av Höskoleverket. Om en högskola har vetenskapsområde får man bedriva forskarutbildning och ge doktorsexamen inom området. Universitet har flertalet förekommande vetenskapsområden. Högskolor kan tilldelas enstaka vetenskapsområden. Forskarutbildning är en viktig del av utvecklingen och förnyelsen av ett ämnesområde. En stor del av forskningen vid högskolor och universitet bedrivs av doktorander i forskarutbildning handledda av professorer. Doktorsexamen krävs för att få anställning som lektor och vanligtvis som professor. Forskarutbildningen är alltså grunden för akademiska ämnens förnyelse och fortlevnad. I dag arbetar emellertid huvuddelen av utexaminerade doktorer utanför universite-

ten och den akademiska världen med andra uppgifter än forskning. Om FHS eventuellt blir del av ett universitet får den rätt att bedriva forskarutbildning och examinera doktorer inom krigsvetenskap så snart ämnet inrättats som forskarutbildningsämne av universitetet. Även som sektorshögskola finns möjlighet för FHS att få sådan examensrätt i forskarutbildningen. Det leder till att man kan få en kärna av akademiskt skolade officerare som forskare och utbildare i Försvarmaktens skolsystem. Detta är en önskvärd utveckling eftersom officerare bör stå för en avgörande del av den akademiska utvecklingen av officersprofessionen. Officerare med perspektiv från yrkesutövande och med akademisk skolning har förutsättningar att systematisera sin beprövade erfarenhet, utveckla den i sin forskning och som lärare föra den vidare i utbildningen.

- Försvarshögskolan har byggt upp en hög kompetens inom områden som är viktiga för officersutbildningen. Man har i dag framstående civila och militära forskare och lärare som medverkat i denna uppbyggnad. Den fortsatta utvecklingen av kompetensen skulle med säkerhet främjas av en akademisk status av FHS.
- Även om den svenska officeren och den svenska officersutbildningen har ett högt anseende nationellt och internationellt kan detta anseende förbättras ytterligare genom akademisering.
- I dag ger flertalet eftergymnasiala utbildningar akademisk examen. Det finns i dag över 40 yrkesexamina inrättade i högskoleförordningens examensordning. Nyligen har sjuksköterskeskolorna förts in i universitet och högskolor och man är där på väg att bygga upp forskningsbas för deras kärnämnen samtidigt som utbildningarna nyttiggör sig av de kunskaper och den forskningsbas som finns inom deras nya högskola/universitet. Detta har inte lett till att man tappar de praktiska inslagen i utbildningen. Polisutbildningen är ett annat exempel där hittills enstaka kurser i utbildningen akademiserats genom samarbete med Växjö och Umeå universitet i de ämnen som finns företrädade där. Uppbyggnad av forskningsbas inom universiteten i polisens kärnämne "polisvetenskap" är på gång och när den är klar finns förutsättningar att inrätta en full akademisk examen för poliser.

- I dag väljer ungdomar inte alltid en karriär för livet utan är ofta inställda på att byta bana någon gång i framtiden. Akademiska poäng från tidigare utbildning är då en värdefull merit för dem som vill starta en ny karriär med fortsatta studier.

Det överordnade syftet med en akademisering av officersutbildningen är den kvalitetsförbättring som den förväntas leda till både inom forskning och utbildning. Ovanstående aspekter bidrar till en positiv utveckling i det avseendet. God forskning ger internationella kontakter och tillgång till andra nationers erfarenhet och forskningsresultat. Forskningen och forskarutbildningen ger utveckling och självförnyelse av ett ämnesområde. Allt detta bidrar till att förbättra basen för utbildningen – utbildning på vetenskaplig grund – vilket gör utbildningen attraktiv och förbättrar rekryteringen. I slutänden innebär allt detta en kvalitetshöjning av den verksamhet som bedrivs inom Försvarsmakten.

#### 4.4 Utveckling av ett flerkarriärsystem

Med ett militärt flerkarriärsystem avses ett system där den första delen av officerarnas grundutbildning i huvudsak är gemensam och där den senare delen och den fortsatta officersutbildningen inriktas mot skilda specialiseringar i ett utbildningssystem med flera utbildningsinriktningar. Försvarsmakten har i sitt budgetunderlag för år 2004 till regeringen presenterat sin syn på ett sådant flerkarriärsystem.

##### 4.4.1 Försvarsmaktens underlag avseende personalförsörjning<sup>9</sup>

Nedan citeras del av bilaga 10 (sidorna 27–29) ur Försvarsmaktens budgetunderlag för 2004:

“Förslaget flerkarriärsystem behöver fortsatt utvecklas så att det tydliggör att varje individ skall utvecklas inom ett kompetensområde. Inom varje kompetensområde skall utveckling därefter ske i olika karriärvägar. Redan i samband med rekrytering skall en områdesinriktning väljas och en huvudsaklig karriärväg stakas ut.”

**“Inom varje kompetensområde skall utveckling ske enligt fyra huvudsakliga karriärvägar:**

<sup>9</sup> Försvarsmaktens Budgetunderlag för år 2004 med särskilda redovisningar 2003-02-28 nr 23 383:63305.

Dessa begrepp är framtagna i första hand mot bakgrund av behoven av utveckling av officerskompetens. Begreppen och dess definitioner kommer fortsatt att utvecklas med målsättningen att omfatta all personal.

#### 1. Yrkesman

- **Yrkesman:** En anställd i Försvarsmakten som rekryteras och utvecklas i första hand inom denna karriärväg och inom ett klart definierat kompetensområde. En stor del av Försvarsmaktens personal kommer att utvecklas inom denna karriärväg under hela sin yrkesverksamma tid.

#### 2. Fackman, mästare

- **Fackman:** En yrkesman som fördjupat sig inom fackområdet. Kraven på fördjupning framgår av FM KompP.
- **Mästare:** En yrkesman som fördjupat sig inom fackområdet och genom mångårig yrkesutövning erhållit sådan kompetens inom sitt kompetensområde att han av förbandschefen (motsvarande) utsetts till mästare. Vid förband kan bara en mästare inom respektive kompetensområde verka.

#### 3. Specialist, expert

- **Specialist:** En yrkesman som, på grund av kompetenskravet i sin befattning, avlagt en relevant akademisk utbildning/examen och tillägnat sig en gedigen yrkeskunskap (en fackman med krav på akademisk utbildning).
- **Expert:** En yrkesman, normalt med specialistkompetens, som vanligtvis avlagt en högre akademisk examen, kan utses att vara Försvarsmaktens expert inom ett kompetensområde

Vilka mästarområden på förbandsnivå och vilka expertområden på Försvarsmaktsnivå som är godkända skall framgå av Försvarsmaktens kompetensförsörjningsplan.

#### 4. Generalist

- **Generalist:** En anställd som uttagits till en generell chefskarriär. En officer bör uttas till generalistkarriären tidigast efter genomgången stabskurs. Inriktning mot detta sker dock så tidigt som möjligt.

Det är normalt att stanna i samma kompetensområde under hela yrkeskarriären. Möjligheter till karriärväxling mellan de olika karriärvägarna skall finnas.

En officer med anpassad utbildning kan utvecklas inom alla karriärvägar, men företrädesvis inom området specialist/expert.”

#### 4.4.2 Utredningens syn

Skolreformutredningen har enligt direktiven i uppdrag att arbeta inom ramen för ett flerkarriärsystem och vill utforma sitt förslag i linje med Försvarens underlag enligt ovan.

En viktig del i framtidens kompetensförsörjningssystem är att den enskilde ges och tar ett större ansvar för sin egen utveckling. Ett led i denna strävan är att officeren söker tjänst genom att anmäla sitt intresse för en sådan. Försvarens föreslår att ett förfarande med intresseanmälan bör införas. Genom att synliggöra vilka befattningar, och därmed också kompetenser som Försvarens har behov av, ges varje anställd möjlighet att ta ställning till mot vilken befattning man vill utvecklas. Utredningen delar denna syn.

Ett utökat förfarande med intresseanmälan riktar sig i första hand mot militär personal. Civil personal har redan sedan tidigare ett ansöknings- eller intresseanmälningsförfarande.

För att ett flerkarriärsystem skall vara effektivt, ta tillvara mänskliga resurser och ge varje individ möjlighet att utvecklas efter sin förmåga och mot önskad specialisering, ställs särskilda krav på det grundläggande utbildningssystemet. Det måste ha differentierade antagningskrav och utbildningslängder med flera inriktningar som syftar mot tydliga yrkesroller, men med en gemensam grundläggande del. Efter den gemensamma delen genomförs en befattningsutbildning, vilken har varierande längd och innehåll beroende på vald karriär- och funktionsinriktning. Samläsningen mellan yrkes- och reservofficerare bör ske där så är möjligt.

För att möjliggöra fler karriärvägar och längre sammanhållen tid i befattningar måste en ökad flexibilitet, i förhållande till dagens system, skapas. Ett utökat kursutbud för karriärutveckling efter den grundläggande utbildningen krävs därför. Möjlighet att växla inriktning måste finnas.

Stabs- respektive chefsutbildningen bör finnas kvar som sammanhållna program, för att bygga upp kompetensen att leda högre förband och för att ge officerarna den nödvändiga bredden inför kommande tjänstgöringar. Hela eller delar av programmen (kurserna) skall också kunna utnyttjas bl.a. för att kompetensutveckla civila chefer. Officerare med specialistinriktning skall även kunna läsa delar av programmet.

Först efter genomgången stabsprogram definieras generalister vilka, baserat på Försvarens behov och individens intresse

och förutsättningar, utvecklas mot en generell chefskarriär. Redan tidigt bör dock individer som bedöms särskilt lämpade inriktas mot en sådan möjlighet. Detta kan innebära att de snabbare får genomgå lämpliga och nödvändiga utbildningar bl.a. genom att den praktiska tjänstgöringen mellan skolstegen görs kortare.

Det militära utbildningssystemet skall skapa de grundläggande förutsättningar som krävs för att officerare skall kunna leda och verka i väpnad strid. Det skall således främst erbjuda sådan utbildning och leda sådan träning som inte återfinns inom ramen för annan (civil) utbildning. I många fall finns dock behov att utveckla en militär inriktning inom etablerade civila ämnen, t.ex. inom pedagogik och teknik. Se vidare under avsnitt 4.5. Försvarsmaktens behov av sådan mer generell och för samhället i övrigt allmängiltig kompetensutveckling skall, när det är mera effektivt, inhämtas inom den civila högskolevärlden.

Framtida kompetenskrav medför att yrkesofficerare måste ges förutsättningar att tjänstgöra längre tid i samma befattning, oavsett nivå, än vad som är fallet i dag. Möjligheten att på ett systematiskt sätt uppnå större kontinuitet i vissa befattningar, i synnerhet chefsbefattningar, behöver förbättras. Ett problem inom utbildningsområdet är att de militära lärarna stannar alltför kort tid vid skolorna. Med längre tjänstgöringar tas på ett bättre sätt tidigare genomfört arbete tillvara och därmed ökar effektiviteten och kvaliteten inom olika verksamhetsområden.

Kraven på tjänstgöring måste göras tydliga och olika karriärvägar formaliseras. Detta är grunden för en objektiv meritvärdering.

Kompetensutvecklingssystemet bör kompletteras med anpassad officersutbildning. Denna utbildning ger möjlighet att rekrytera individer med speciell kompetens eller speciella egenskaper främst till specialist- och expertbefattningar med uttalade krav på officerskompetens. Även reservofficerarnas civila kompetenser är en värdefull resurs för Försvarsmakten som måste tillvaratas.

En officer med anpassad utbildning kan utvecklas inom alla karriärvägar, men företrädesvis inom området specialist/expert. Möjligheterna att ge vissa personer inom denna grupp begränsad befälsrätt bör prövas. Detta torde innebära att den anpassade utbildningen då kraftigt kan reduceras.

Den anpassade officersutbildningen diskuteras närmare i kapitel 6, avsnitt 6.2.

## 4.5 Innehåll i utbildningen

### 4.5.1 Allmänt

I kapitel 3. Kompetensbehov, konstateras att vissa av kompetenskraven på officeren förändras långsamt över tiden. På motsvarande ämnen i utbildningen ställs därför inte så höga krav på förnyelse. Inom andra kompetensområden är däremot förändringstakten utomordentligt hög. Framst gäller det områden som påverkas av den tekniska utvecklingen; det gäller mycket centrala områden för Försvarmakten som taktik, strategi och operationskonst eller med ett ord krigsvetenskap.

En av utredningens huvudteser är, som framhållits i kapitlet 4. Grundsyn, att det militära försvarets utbildningssystem måste vara flexibelt och självförnyande. Vad detta innebär har diskuterats tidigare i betänkandet. Akademisering – med uppbyggnad av en vetenskaplig bas för utbildningen grundad på egen forskning inom krigsvetenskap och de internationella kontakter detta ger – är en viktig förutsättning för förnyelsen. Genom forskningen kan egen och andras beprövade erfarenhet systematiseras och forskarna, officerare och civila som samtidigt är lärare, bli Försvarmaktens kunskapsbärare in i framtiden.

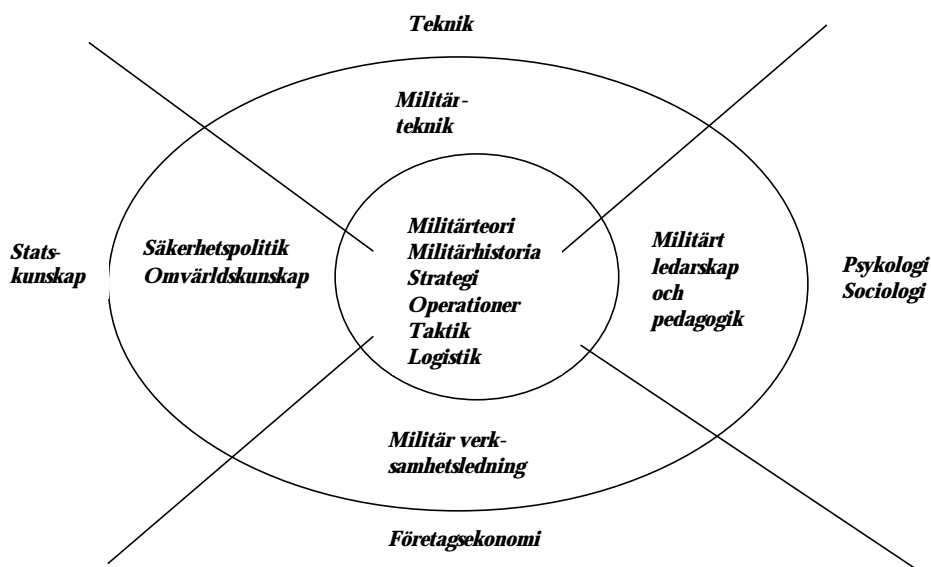
En konsekvens av ovanstående resonemang är att utredningen inte i detalj skall gå in och föreskriva officersutbildningens innehåll. Istället skall utredningen föreslå en struktur och en organisation som garanterar förnyelse i takt med utvecklingen och därav ändrade kompetensbehov hos Försvarmakten.

Utredningen vill dock framhålla några utvecklingstendenser som kommer att få allt större betydelse för det militära försvaret och officersutbildningen. Det gäller utvecklingen inom tekniken i allmänhet och informationstekniken i synnerhet och dess inverkan på sättet att föra krig i framtiden. Språkutbildning tas upp särskilt under punkt 4.5.5.

Krigsvetenskap har nämnts i många sammanhang i betänkandet. Utredningen vill här närmare definiera ämnesområdet och visa hur det är relaterat till olika civila utbildningsområden.



#### 4.5.2 Krigsvetenskap



Vid de militära skolorna har utbildning alltid skett i militära kärnämnen t.ex. taktik, operationer och strategi. Under de senaste åren har Försvarshögskolan systematiserat och definierat de militära kärnämnen som ett led i arbetet med att tydliggöra den vetenskapliga grunden. Beprövad erfarenhet har på detta sätt kunnat vävas ihop med vetenskapligt tänkande och forskning.

Ämnet krigsvetenskap har härigenom successivt etablerats vid FHS. Internationellt har den vetenskapliga grunden varit tydligare, och i många länder är krigsvetenskap ett etablerat akademiskt ämne<sup>10</sup>. Vid FHS definieras krigsvetenskap på följande sätt:

“Krigsvetenskap avhandlar krig, krigföringens mål, medel och metoder samt krigets natur i vid bemärkelse. Till krigsvetenskap räknas militärteori, militärhistoria och logistik. I krigsvetenskap ingår delämnena strategi, operationer och taktik.

Militärt ledarskap och militärteknik är viktiga delmängder i krigsvetenskap vilket innebär att utövandet av militärt ledarskap och militärteknik studeras inom ramen för militärteori, militärhistoria och logistik.”

<sup>10</sup> Art of war, Science of war eller Sciences of war. Finns utvecklat i många länder bl.a. Storbritannien, Ryssland, Frankrike, Tyskland och USA.

Bilden ovan söker illustrera hur ämnet krigsvetenskap (den centrala delen av bilden) är besläktat med andra ämnesområden. De ämnen som finns i centrum är sådana som direkt kan knytas till kompetensen "att delta i och leda väpnad strid". I gränzonen till de yttre områdena återfinns ämnen med utpräglad militär relevans. För att förstå dessa och kunna undervisa i dem krävs insikt i såväl den militära kärnan som de omgivande ämnesområdena.

I det militära utbildningssystemet är dessa ämnen centrala och FHS bör utveckla den vetenskapliga grunden för dessa till stöd för utbildningar i hela det militära skolsystemet.

#### 4.5.3 Ökat behov av teknik

I analysen av Försvarmaktens kompetensbehov har framhållits att kunskaper om avancerad teknik kommit att spela en allt viktigare roll. Alla officerare behöver emellertid inte fullt ut känna till hur militära tekniska system fungerar. Alla måste dock förstå tekniska elementa och i varierande grad ha insikt i hur tekniska system används och hur de kan påverka den militära verksamheten i hela konfliktskalan.

Den tekniska utbildningen för officerare på alla nivåer måste byggas ut och förnyas allt eftersom behov uppstår. Här bör civila högskolors utbildningar också kunna utnyttjas.

Utredningen föreslår att det tekniska basåret i Chefsprogrammet med teknisk inriktning bryts ut och läggs som flera separata kurser, som en del i det allmänna kursutbudet. Anledningen till detta förslag är inte att denna del anses mindre viktig – tvärtom. Officeren bör läsa kurserna som är ganska tunga och krävande i yngre år än som nu är fallet.

En annan fördel med att bryta ut det tekniska basåret ur Chefsprogrammet och dela upp den i flera kurser är att enstaka kurser då kan läsas även av officerare som inte kommer att studera på Chefsprogrammet.

Det är nödvändigt för alla officerare – och inte minst de högre – att ha god förståelse för hur den tekniska utvecklingen påverkar den väpnade striden, på taktisk, operativ och strategisk nivå.

De tekniska kurserna behöver kontinuerligt ses över till innehåll och omfattning för att förnyas i takt med utvecklingen.

#### 4.5.4 Flexibelt insatsförsvaret – nätverksbaserat försvaret

I regeringens proposition 2001/02:10, Fortsatt förnyelse av totalförsvaret, framgår att Försvarsmakten skall fortsätta att utvecklas till ett flexibelt insatsförsvaret. Detta innebär att Försvarsmakten både skall kunna genomföra insatser knutna till aktuell uppgift och kontinuerligt kunna anpassas till förändrade hotbilder, uppgifter, tekniska möjligheter etc. Grundläggande krav på det flexibla insatsförsvaret är att det skall kunna samverka och interagera med andra delar av samhället och tillsammans med andra nationer. Insatser skall kunna ske snabbt för att förhindra att händelser eller kriser eskalerar eller sprider sig.

Den metod som Försvarsmakten valt för att åstadkomma ett flexibelt försvaret är det nätverksbaserade försvaret, NBF, baserat på den nya informationstekniken, IT. Den valda metoden innebär delvis andra utbildningsbehov för morgondagens officerare, jämfört med dagens. Ett exempel på detta är utbildning i förmåga att kunna verka över försvarsgrenarna, vilket NBF förutsätter. Denna förmåga är nödvändig att ha för framtidens officerer. Det innebär på högre förband krav på kunskaper om och förståelse för de olika försvarsgrenarnas verkanssystem. Ett annat exempel är behovet för samtliga officerare av en utökad teknisk förståelse kopplad till taktikens krav.

En mer detaljerad analys av kompetensbehovet kopplat till utvecklingen av NBF har påbörjats av Försvarsmakten. Redan nu har Försvarsmakten dock definierat utbildningsbehov inom ledningssystem och IT.

Utredningen anser det viktigt att utbildning kopplad till IT-användning och NBF kommer in tidigt under officerarnas karriär och är en naturlig del i den fortsatta kompetensutvecklingen för den enskilde.

#### 4.5.5 Behov av stärkt språkutbildning

Utredningen identifierade tidigt ett behov av att stärka språkutbildningen på alla nivåer i Försvarsmakten, för att möta den internationalisering som nu äger rum. Detta behov vidimeras av alla inblandade parter.

Mot denna bakgrund initierade utredningen, i samverkan med Försvarshögskolan och Militärhögskolan Karlberg, ett seminarium<sup>11</sup> för att få ett mer konkret underlag i frågan. Seminariet resulterade i en appell<sup>12</sup> från de tre inblandade parterna, med ett stort antal konkreta förslag. Appellen tillställdes Försvarmaktens Utbildningsinspektör.

De konkreta förslagen till åtgärder ligger helt inom Försvarmaktens ram att verkställa. Dessa rör bl.a. behovet av en grundsyn och en policy för språkutbildningen samt behovet av att ställa tydliga krav på språkkunskaper, såväl i svenska som i engelska. Behovet av utbildning mellan de olika skolstegen, för att vidmakthålla språkkunskaper, betonades. Skall Försvarmakten skapa en militärspråklig kompetens, i klass med den i jämförbara länder, krävs ökade satsningar.

---

<sup>11</sup> Seminariet, "Hur stärker vi språken inom Försvarmakten?", hade ett brett deltagande från Försvarmakten och Försvarshögskolan och genomfördes på Karlbergs Slott.

<sup>12</sup> Utveckling av språken inom Försvarmakten; Skolreformutredningen nr 2003/06; FHS skr 19 100:60322; MHS-K nr 19 100 43577; 2003-03-21.

## 5 Ett reformerat skolsystem, förslag och rekommendationer

### 5.1 Ett flexibelt och differentierat skolsystem

Utredningen föreslår att det framtida utbildningssystemet skall vara;

- mer flexibelt
- mer differentierat
- mer individualiserat
- självförnyande

och indelas i grundläggande och fortsatt officersutbildning.

Det framtida skolsystemet föreslås bli mer flexibelt och differentierat än dagens. Skolsystemet skall kunna möta framtida krav på en ökad kompetens såväl på djupet som på bredden och de förväntningar som följer med ett flerkarriärsystem. Skall samtidigt systemet vara ekonomiskt krävs att överutbildning reduceras till ett minimum och att individuella lösningar i stor utsträckning eftersträvas. Skolsystemet skall kontinuerligt kunna ta hand om de nya utbildningsbehov som uppkommer. Det innebär att systemet skall vara självförnyande d.v.s. skall kunna förnya sig i takt med utvecklingen. Genom "känslspröt" i form av forskning och breda kontaktytor inom och utom Försvarsmakten skall behov av nya kompetenser kunna identifieras. En flexibilitet i kursutbud och innehåll i program skall medge att utbildning, som ger dessa nya kompetenser, tidigt kan införas. Kompetenser som inte längre är lika aktuella utgår eller omformas i utbildningen.

Principen "just in time" bör vara styrande för utbildningen. Detta innebär att utbildningen som ger generella- och befattningsrelaterade kompetenser sker successivt i ett livslångt lärande, anpassat till kommande befattningar i den karriär som myndigheten och individen enats om. Systemet skall vara bättre anpassat för individen och medge att hänsyn tas till bl.a. familjesituationen. Individens ambi-

tioner och bedömda utvecklingsmöjligheter får styra det karriärval som inledningsvis görs. Systemet skall medge skifte av karriär om individen så önskar och Försvarmakten bedömer detta som lämpligt och möjligt. Den enskilde bör både ges och förväntas ta ett större ansvar för sin egen professionella utveckling.

Hänsyn till rationalitet, där bland annat antalet deltagare på kurser kan vara styrande, begränsar dock det individuella valet. Ett antal sammanhållna utbildningar (program) behöver därför kombineras med ett omfattande kursutbud för fördjupning inom olika fack och funktioner. Försvarmaktens kompetensbehovsanalys, där behovet av olika kompetenser klarläggs, skall styra det utbildningsbehov som behöver tillgodoses.

Civila högskolors utbildning kan med fördel utnyttjas för att öka mångfald, effektivitet och ekonomi i utbildningen.

Den stomme kring vilket det nya skolsystemet skall byggas framgår av bilden nedan.

### Utbildningssystem – principbild

	Försvarmaktens inomverksutbildning	Militär högskola	Civil högskola	Internationell utbildning
Fortsatt officers- utbildning				
Officersexamen				
Grundläggande officersutbildning				
Värnpliktstjänstgöring alternativt aspirantskola				

Utredningen föreslår att den utbildning som ges fram till examen benämns *grundläggande officersutbildning* samt all den utbildning som ges därefter *fortsatt officersutbildning*. Med dessa benämningar

förstärks bilden av ett flerkarriärsystem med en gemensam grund, om än till del differentierad, och en tidig inriktning mot olika karriärer.

## 5.2 Grundläggande officersutbildning, tidigt val av karriär

Utredningen föreslår att tidigt val av karriär görs och att differentierade antagningskrav tillämpas. Olika utbildningsinriktningar bör finnas under den grundläggande utbildningen med olika uppläggning och tider för genomförande. En gemensam del med de generella kompetenserna kompletteras med en befattningsinriktad utbildning.

Yrkesofficersexamen avläggs efter minst två års utbildning.

Delar av utbildningen bör ske gemensamt för yrkes- och reservofficersaspiranter.

Nuvarande läsning med krav på minst 10 månaders värnpliktsutbildning för att kunna söka som officersaspirant bör utgå. Även en värnpliktig som genomför 7,5 månaders värnplikt och som finns särskilt lämpad, bör efter en kortare kompletterande förberedelse ges behörighet. Rekryteringsunderlaget skall inte begränsas av onödiga läsningar. I dag är vissa studerande vid mer praktiskt inriktade gymnasieutbildningar förhindrade att ansöka till officersutbildningen.

Utredningen föreslår under avsnitt 6.4 nedan att aspirantskolor införs. De blir alternativ till den nuvarande värnpliktstjänstgöringen som krav för att kunna antas som officersaspirant. Denna utbildning bör ses som inledningen på en officersutbildning och skall, i största möjliga utsträckning, utnyttjas för att förbereda de kommande aspiranterna för officersutbildningen.

För att kunna nå alla fördelar med ett flerkarriärsystem bör, enligt utredningens uppfattning, ett tidigt val av (en första) karriär göras. Som tidigare framhävts skall alla individer med en grundläggande högskolebehörighet ges möjlighet att söka någon av de olika karriärerna i Försvarmakten. Därför bör alla kompletterande behörighetskrav minimeras och differentieras i de olika karriärerna. Karriärerna skall tydligt beskrivas och exemplifieras både för att öka rekryteringskraften och för att ge rimliga förväntningar hos de sökande.

De studerande som under utbildningens gång kommer underfund med att en annan karriär passar bättre för dem, bör så långt möjligt ges chans att skifta karriär. Detta förutsätter dock att behörighetskraven för den aktuella karriären uppfylls och att myndighetens behov sammanfaller med den enskildes på ett rimligt sätt. Det åvilar Försvarsmakten att på ett tydligt sätt precisera sina antalsmässiga behov för olika karriärvägar.

Den enskilde individen skall således i ansökan till officersutbildning kunna välja mellan ett antal, väl definierade karriärvägar (yrken) inom ramen för officersprofessionen. Denna differentiering av utbildningen innebär ökade möjligheter att tillfredsställa individens önskemål om mer eller mindre praktik respektive teori samt myndighetens behov av officerare med olika kompetenser. En gemensam del med de generella kompetenser som officeren behöver, som chef, ledare och utbildare, kompletteras med befattningsrelaterad utbildning. Den senare ges vid fackutbildningar som de enskilda officerarna genomgår, beroende på vald karriär och kompetensområde. En försvarsmaktsgemensam del skall inrymmas där stävan är att kadetter från alla försvarsgrenar läser tillsammans. Det exakta omfånget av denna del får avgöras av Försvarsmakten.

Den föreslagna differentieringen innebär en variation av utbildningens uppläggning och tider för genomförande. Även under den gemensamma utbildningen, som skall ge generella kompetenser, bör möjligheter till fördjupning tas till vara för de studerande som bedöms ha förutsättningar och intresse. Vid exempelvis undervisning i taktik, teknik, språk o.s.v. bör strävan vara att indela de studerande i grupper beroende på förkunskaper, så att alla kan finna stimulans i utbildningen.

Utredningen föreslår att lämpliga delar av den grundläggande officersutbildningen sker gemensamt mellan yrkes- och reservofficersaspiranter.

Avseende tiden för den grundläggande officersutbildningen har utredningen arbetat med flera alternativ för yrkesofficersaspiranterna. Stora variationer finns i den tid det tar för att utbilda officerare, med olika inriktningar, till en nivå där de kan utöva sitt yrke utan direkt handledning. Här kan man välja olika infallsvinklar och t.ex. hävda att först när man verkligen är klar skall examen och anställning ske. Å andra sidan kan hävdas att rättviseskäl gör att alla bör anställas samtidigt.

Personalförsörjningsutredningen föreslog i sitt betänkande en gemensam treårig grundläggande utbildning. Del av utbildningen



på det taktiska programmet föreslogs föras över till yrkesofficersprogrammet. Utredningen har förkastat detta förslag, eftersom behov därav inte föreligger för huvuddelen av officersaspiranterna. Dessutom bör inte delar av det taktiska programmet, enligt utredningens uppfattning, föras över till yrkesofficersprogrammet. Med den praktik som ges mellan programmen kommer den enskilde där att bättre kunna tillgodogöra sig utbildningen. Utbildningen på det taktiska programmet är inriktad mot befattningar som är på nästa nivå (kaptensnivån) i organisationen.

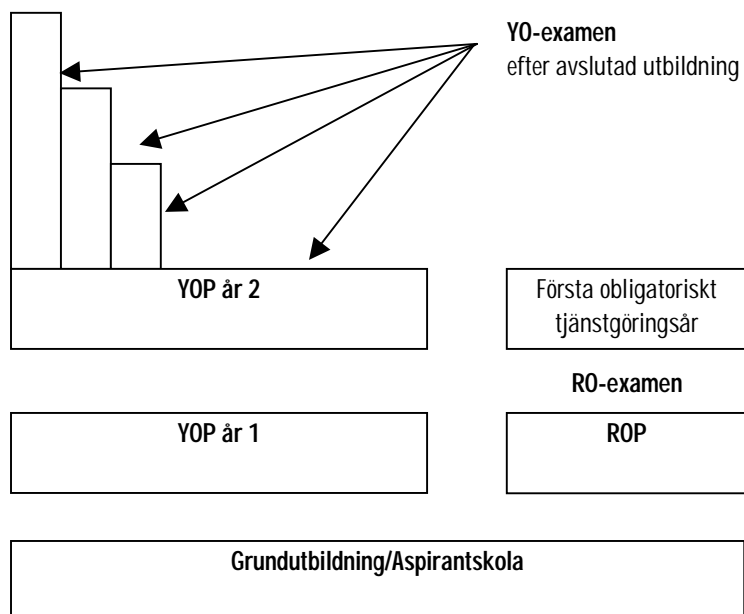
Den totala utbildningstiden i systemet skulle, med en förlängning av grundutbildningen till tre år, öka på ett omotiverat och kostsamt sätt. Utredningen har en medveten strävan att minimera och differentiera den skolbundna tiden. Underlaget från Försvarmakten pekar på att endast en mindre del av aspiranterna behöver längre utbildning än två år.

Ett av de alternativ som utredningen arbetat med är en gemensam examen för yrkesofficerare efter två års utbildning, i likhet med i dag, då huvuddelen av aspiranterna har denna längd på sin utbildning. Denna linje hävdar Försvarmakten i sitt svar på utredningens frågor.

Utredningen föreslår dock ett mer flexibelt alternativ där examen sker efter fullföljd grundläggande utbildning. Möjlighet skall hållas öppen för skilda examenstillfällen för olika utbildningsinriktningar. De olikheter som uppstår beroende på utbildningens längd fram till anställningen kompenseras med olika ingångslöner.

Fördelarna med detta system är att examen sker när utbildningen är genomförd och en tydlig skillnad görs mellan den grundläggande utbildningen för yrket och vidareutbildningen eller fortbildningen i yrket.

Utredningens förslag framgår av principbilden nedan.



För reservofficerare kvarstår alltså den nuvarande utbildningen med examen efter ett år samt efterföljande ett-åriga anställning. En förnyad anställning sker efter det första obligatoriska tjänstgöringsåret.

Utredningen har också prövat ett alternativt förslag med samläsning mellan yrkes- och reservofficersaspiranterna och en gemensam reservofficersexamen, efter ett år. De som i detta system vill bli yrkesofficerare fortsätter sina studier mot yrkesofficersexamen, medan de som förblir reservofficerare går till praktisk tjänstgöring vid förband. Detta system införs nu i Finland.

Efter prövning och inhämtning av synpunkter har utredningen förkastat alternativet. Det finns ett antal avgörande nackdelar med en samläsning under ett helt år mellan yrkes- och reservofficersaspiranter. Skillnaden i utbildningsmål kräver en differentierad utbildning som är anpassad och utformad så att den svarar mot förbandens behov. Reservofficersprogrammet har nyligen införts och någon utvärdering har ännu inte kunnat genomföras. Däremot förordar utredningen samläsning när så är möjligt och lämpligt under den grundläggande officersutbildningen.

För både reserv- och yrkesofficersaspiranter anser utredningen att Försvarsmakten bör bestämma när dessa anställs. Likaså bör tidpunkt för utnämning till olika grader överlätas till Försvarsmakten att bestämma.

### 5.3 Fortsatt officersutbildning. Ett livslångt lärande med flera karriärer

Utredningen föreslår att ett brett kursutbud erbjuds officerarna i deras fortsatta officersutbildning i ett livslångt lärande.

Två av dagens program i den fortsatta officersutbildningen föreslås utgå i deras nuvarande form, nämligen det taktiska programmet (TAP) och fackprogrammet (FP). TAP ersätts med ett flexiblere utbud av kurser och FP med ett utökat antal kortare och längre kurser.

De program som i dag bedrivs på Försvarshögskolan, stabsprogrammet (SP) och chefsprogrammet (ChP), föreslås kvarstå som program med i huvudsak den inriktning de har i dag. Dock föreslås det tekniska basåret om 40 poäng genomföras som flera särskilda kurser inom ramen för det allmänna kursutbudet.

Studierådgivning bör stödja såväl den enskilde som chefer, inför utvecklingssamtal, i sökandet efter lämpliga utbildningsvägar.

Förutsättningar finns för attraktiva fackmanna- och specialistkarriärer, med stöd av det reformerade skolsystemet, inom ramen för det nya kompetensförsörjningssystemet.

#### 5.3.1 Taktiska programmet föreslås utgå i nuvarande form

Begreppet nivåhöjande utbildning kommer enligt regeringens inriktning att försvinna<sup>1</sup>. För befordran kommer den enskildes samlade meriter att vara avgörande. Häri ingår naturligtvis även skolutbildning. Skall individen befordras till högre nivåer innebär det inhämtning av de generella- och befattningsrelaterade kompetenser som behövs i kommande befattningar. Vid fördjupning inom ett kompetensområde rör det sig främst om befattningsrelaterad utbildning.

Det taktiska programmet (TAP) har tidigare varit en nivåhöjande utbildning och även ett nålsöga för många i den fortsatta

<sup>1</sup> Proposition 2001/02:10; Fortsatt förnyelse av totalförsvaret.

karriären. Den ettåriga kursen har dessutom av familjeskäl varit problematisk att följa för vissa personer, med småbarn hemma och utan möjlighet att flytta till studieorten. Antalet platser har även varit begränsat.

Om TAP omvandlas till fristående kurser uppnås fördelar i flera avseenden. De generella kompetenserna som många behöver i de högre befattningarna och som normalt nås efter programmet, kan läggas på en kurs. Denna skulle kunna göras försvarsmaktsgemensam för att på detta sätt nå en ökad sammanhållning i Försvarsmakten. De delar av nuvarande TAP som är mer befattningsinriktade kan kombineras ihop helt beroende på vilken den kommande befattningen är. På detta sätt minskas den skolbundna tiden totalt. Vidare ges möjlighet för officerare att p.g.a. familjesociala skäl dela upp utbildningen på kortare kurser under längre tid.

Den exakta uppdelningen och indelningen i nya kurser bör detaljutformas av Försvarsmakten.

### 5.3.2 Fackprogrammet föreslås utgå i nuvarande form och ersättas med ett utökat antal kurser

På det nuvarande fackprogrammet har ett antal fackmän utexaminerats från de många olika utbildningar som genomförts under detta samlingsnamn. Det krav som officersförordningen ställer, nämligen att utbildningen skall vara minst 40 poäng, har dock styrt programmet onödigt hårt. Denna reglering föreslås utgå.

Behovet av fack- och specialistutbildningar, över ett stort spektrum, med olika längd och olika grader av fördjupning, ökar. Ett framtida flerkarriärsystem förutsätter ett brett och varierat kursutbud, såväl vid militära och civila skolor som vid fackskolor. Det kan handla om kortare, veckolånga behörighetsutbildningar, som måste genomföras av några vid förbandet för att uppfylla samhällets normer, men också om längre kurser vid en civil högskola.

Utredningen anser att ett flexiblare utbud av kurser bättre svarar mot Försvarsmaktens kommande behov i ett flerkarriärsystem, än dagens fackprogram. Utredningen betonar också att det är ett utökat antal kurser som behövs för att möta det ökade behovet av fackmän och specialister.

Ett varierat kursutbud behöver kompletteras med en väl utbyggd studierådgivning, så att den enskilde själv kan se vilka möjligheter som står till buds, beroende på ambitioner, förmåga och familje-

situation. Som tidigare framhållits skall individen i framtiden i större utsträckning själv söka sin utbildning och påverka inriktningen av sin karriär. Då behövs ett sådant stöd. För förbandschefer finns ett motsvarande behov för att i dialog med medarbetare i utvecklingssamtal m.m. kunna råda och stödja den enskilde. Samtidigt ställs stora krav på Försvarmakten att ha en god uppfattning om behovet av olika kompetenser och således antalet studerande på olika kurser.

### 5.3.3 Stabsprogrammet respektive Chefsprogrammet föreslås kvarstå som program med i huvudsak den inriktning som finns i dag

Utbildningen på Förvarshögskolan har sedan mitten på nittiotalet genomgått en dynamisk utveckling och förändrats i betydande grad. Den tydliga inriktning mot akademisering som gjorts har satt spår i skolans utveckling och undervisning. Andelen akademiker som tillsammans med de militära lärarna engageras i undervisningen har kraftigt ökat. Även kvaliteten på de militära lärarna har förbättrats bl.a. genom införandet av obligatorisk högskolepedagogisk utbildning. Detta har även skett vid Militärhögskolor samt Fack- och Funktionsskolor.

Inför Förvarshögskolans examensrättsansökan år 2001 genomfördes ett antal ändringar i aktuella program främst mot bakgrund av skapandet av ämnet krigsvetenskap vid skolan.

Denna utveckling har varit positiv för kvaliteten på utbildningen och bör fortsätta. Utredningen har prövat möjligheterna att omstrukturera de två programmen, men funnit att de i sin nuvarande form fyller sin uppgift relaterat till de mål som gäller för utbildningen i dag och de framtida mål som utredningen nu kan överblicka.

Utredningen föreslår därför att programmen kvarstår med i huvudsak nuvarande inriktningar och bedömer att de kontinuerliga förändringar som blir önskvärda kan genomföras inom nu gällande ramar. Dessa ramar bör dock göras något flexiblare.

Chefsprogrammet med teknisk inriktning innehåller teknikstudier som är att betrakta som en grundläggande högskolenivå. Dessa är samlade i begreppet tekniskt basår, 40 poäng, som inleder programmet. Det finns flera skäl som talar för att genomföra denna del av utbildningen på annat sätt. För det första är denna typ av

matematikanknutna studier på detaljnivå lättare att genomföra tidigare i livet än vid chefsprogrammet, vars studerande har en medelålder på 36–38 år. Ju tidigare de sker, desto större nytta har de studerande av de aktuella kunskaperna. Vidare kan de tekniska kurser som bör ingå i chefsprogrammet för samtliga studerande vara mer fokuserade på systemnivå. De kan efterhand anpassas till rådande teknikutveckling i stället för att behandla tekniska och matematiska grunder.

Officersutbildningssystemet i sin helhet bör bli mer flexibelt och för det tekniska basåret ökar flexibiliteten om det kan genomföras såväl samlat som delat. Flexibiliteten gynnar även dem som endast har behov av vissa av de kurser som i dag ingår i tekniskt basår.

Den största vinsten torde dock vara att kurserna blir tillgängliga för huvuddelen av officerarna. Kurserna är i dag svåråtkomliga för andra än för dem som går Chefsprogrammet. Det torde finnas ett stort behov i Försvarmakten att få tillgång till en kvalificerad teknisk utbildning även för andra kategorier officerare.

Utredningen föreslår därför att det tekniska basåret uppdelas på några lämpliga kurser som en del i det breda kursutbudet.

#### 5.3.4 Karriärer för fackmän och specialister

Under utredningsarbetets gång har omfattande kontakter förevarit mellan utredningen och Försvarmakten. Många synpunkter på utbildning har framförts avseende olika förhållanden som borde kunna förbättras och problem som borde åtgärdas. I många fall har dessa legat utanför utredningens ramar och berört förhållanden som Försvarmakten självt reglerar.

En grupp som återkommande haft kritiska synpunkter på sin situation är specialister av olika slag. Det har gällt dels personer som fått specialutbildning, i flera fall akademisk upp till doktorsnivå, dels personer som själva fördjupat sig i för Försvarmakten relevanta områden, till stora delar på sin fritid. De har upplevt brist på uppskattning och erkänsla i form av status eller lön. Personerna har inte placerats i sådana befattningar att de kunnat utnyttja förvärvade kunskaper och inte heller fått chansen att vidareutveckla sig inom sitt område.

Utredningens uppfattning är att förutsättningarna för personer inom fack- och specialistkarriärer blir väsentligt bättre med det kompetensförsörjningssystem som Försvarmakten presenterat i sitt bud-

getunderlag för 2004. Det reformerade skolsystemet, med ett brett kursutbud, som utredningen föreslår bör också skapa bättre möjligheter för utveckling och karriär för fackmän och specialister.

Med ett befordringssystem som inte är knutet till bestämda nivå-höjande utbildningar och ett personaluppföljningssystem som medger en bättre uppföljning av individen skapas förutsättningar för en allsidigare meritvärdering av den enskilde. Med en väl genomförd långsiktig planering från chefers sida och med stöd av uppföljningssystemet finns goda möjligheter att skapa attraktiva fackmanna- och specialistkarriärer.

## 5.4 Akademisering

Utredningen konstaterar att akademisering av officersutbildningen är nödvändig för att få en fortsatt kvalitetsutveckling samt för att nå internationell status och jämförbarhet. Detta gäller även den grundläggande officersutbildningen.

Ett nödvändigt första steg i denna utveckling är att Försvarshögskolans forskning och utbildning erhåller akademisk status och att examensrätt uppnås för ämnet krigsvetenskap. Två alternativa möjligheter för detta första steg föreslås. Båda skapar förutsättningar för måluppfyllelse, genomförbarhet och Försvarshögskolans utveckling. De är:

- Sektorshögskola med anslagsfinansierad utbildning,
- Del av civil högskola med uppdragsfinansiering.

En modell för akademisering av den grundläggande utbildningen presenteras och i anslutning till detta ges förslag till examensbeskrivning för en akademisk yrkesexamen. Den militära yrkesexamen skall kunna byggas på med fortsatt officersutbildning till en generell akademisk examen.

Ett rådgivande forum, som bl.a. skall identifiera nya kompetensbehov, bör inrättas.

### 5.4.1 Allmänt

Innebörden i begreppet akademisering har diskuterats i avsnitt 4.3. Grunden för att en utbildnings- och forskningsmyndighet skall få akademisk status är att den består en prövning för examensrätt och

att den inrättas som högskola/universitet av riksdagen. Med detta följer rätten att ge akademiska poäng i de ämnen eller inom de områden som prövats och att ge vissa specificerade examina på hela utbildningar.

Prövningen för examensrätt utförs av Högskoleverket och skall garantera att en rad kvalitetskrav är uppfyllda. De viktigaste gäller den vetenskapliga basen och lärarkvalitet.

Redan i dag ger vissa kurser som ingår i grundläggande och fortsatt officersutbildning akademiska poäng. Detta sker i samarbete med högskolor eller universitet som har motsvarande ämnen och som ansvarar för utbildningen och därigenom garanterar kvaliteten. I vissa ämnen kan man i dag på detta sätt erhålla akademiska poäng, men detta leder inte till någon akademisk examen.

Det centrala området i officersutbildningen är *krigsvetenskap*. Det finns i Sverige företrätt endast vid Förvarshögskolan och kompetens inom ämnet kan knappast byggas upp också vid någon civil högskola. Det bedöms av utredningen vara väsentligt att akademisk verksamhet långsiktigt kan bedrivas inom detta område. Detta är viktigt för att ha en officersutbildning av god kvalitet och med hög internationell status.

Akademisering av officersutbildningen i den meningen att den leder till akademisk examen förutsätter att krigsvetenskap med flera ämnen företrädna på Förvarshögskolan får akademisk status. Verksamheten vid Förvarshögskolan är i dag av hög kvalitet. Ansökan för prövning av examensrätt har lämnats in år 2001 av Förvarshögskolan<sup>2</sup>. Ansökan har därefter överlämnats till utredningen<sup>3</sup>. Utredningen föreslår att den behandlas av vederbörlig instans, eventuellt efter komplettering från Förvarshögskolans sida på vissa punkter. Det senare motiveras av att verksamheten vid Förvarshögskolan har utvecklats sedan ansökan utarbetades år 2001. Den fortsatta utvecklingen av Förvarshögskolan, av dess utbildningar, och även av Förvarsmaktens utbildningar vid Militärhögskolor samt Fack- och Funktionsskolor är beroende av att Förvarshögskolan får examensrätt i ämnet krigsvetenskap.

---

<sup>2</sup> Förvarshögskolan; dnr 19 100:60657, 2001-05-11, "Ansökan om rätt att ge vissa examina".

<sup>3</sup> Utbildningsdepartementet; protokoll U2001/2131/UH, 2002-05-07, "Överlämnande av ärende".



#### 5.4.2 Om Försvarshögskolan erhåller examensrätt och inrättas som högskola eller del av högskola

Examensrätt kan erhållas först då frågan om den organisatoriska formen för Försvarshögskolan som högskola eller del av högskola med akademisk status är avgjord. Behandling av frågorna – organisatorisk form och examensrätt – görs enklast i ett sammanhang.

Det finns flera organisatoriska former för Försvarshögskolan som högskola. Dessa har utvärderats i detalj och redovisas i bilaga 4.

Utredningen väljer att utan prioritering gå fram med två av de alternativ som utvärderats. Bland berörda intressenter finns skillnader i inställningen till de två alternativen. Det är vidare utredningens bedömning att ett framtida val av alternativ kommer att bero på politiska ställningstaganden. Av dessa skäl vill utredningen tydliggöra att två organisatoriskt skilda förslag båda ger i sak gångbara lösningar för Försvarshögskolan.

De två alternativ som utredningen funnit överlägsna andra då det gäller måluppfyllelse, genomförbarhet och FHS utvecklingsmöjligheter är:

- Sektorshögskola med anslagsfinansierad utbildning, (FHSA i bilaga 4)
- Del av civil högskola med uppdragsfinansiering, (FHSc i bilaga 4).

*Sektorshögskola med anslagsfinansierad utbildning.* Examensrätten prövas av Högskoleverket och riksdagen inrättar FHS som högskola under Försvarsdepartementet. Högskolelagen gäller för FHS. Regeringen föreskriver vilka examina som får avläggas vid FHS och dess examensbeskrivningar i en särskild förordning. Enligt högskolelagens bestämmelser utser regeringen ordföranden och flertalet av styrelsens övriga ledamöter. Rektor skall ingå i styrelsen. Lärare och studenter har rätt att vara representerade i styrelsen. Om samma principer tillämpas som vid högskolor och universitet under Utbildningsdepartementet får FHS anslag dels i relation till antal inskrivna helårsstuderande dels för deras studieprestationer.

För forskning bör finnas ett basanslag för fri forskning från Försvarsdepartementet. Därtill kan FHS bedriva uppdragsforskning åt Försvarsmakten, Försvarsdepartementet m.fl. Regeringen kan, i regel efter Högskoleverkets prövning, besluta att ett eller flera vetenskapsområden skall finnas vid en högskola. Examina inom forskarutbildning får då avläggas inom dessa vetenskapsområden.

Högskolan har rätt att bedriva forskarutbildning inom sitt vetenskapsområde.

Universiteten har generell rätt att bedriva forskarutbildning inom sina vetenskapsområden. Högskolor som inte har denna rätt kan bedriva forskarutbildning i samverkan med universitet eller högskolor som har rätten. Vid prövning för vetenskapsområde ställs avsevärt högre krav i flera avseenden än vid prövning för examensrätt i grundutbildningen. Kraven är inte specificerade men torde framförallt gälla forskningens kvalitet, omfattning och bredd inom vetenskapsområdet och högskolans akademiska "mognad". Vetenskapsområdena är fyra, nämligen humaniora – samhällsvetenskap, medicin, naturvetenskap samt teknik.

*Del av civil högskola med uppdragsfinansiering.* I detta fall beslutar riksdagen om överflyttning av huvudmannskapet för FHS utbildningar och forskning till Utbildningsdepartementet. Eventuellt skulle utbildningen för Försvarsmakten kunna bedrivas som uppdragsutbildning om undantag ges från förordningen (2002:760) om uppdragsutbildning vid universitet och högskolor. Om inte sådant undantag ges skulle utbildningen i stället kunna anses vara en sådan särskild uppgift som anges i 3 kap. 8 § högskoleförordningen. I så fall kan regeringen besluta att FHS blir en "inrättning för särskilda uppgifter" inom den civila högskola som har huvudmannskapet. Den särskilda uppgiften skulle då bl.a. vara uppdragsutbildning. En särskild inrättning är en del av högskolan som har att tillämpa högskolelag och högskoleförordning. För inrättningen skulle dock gälla föreskrifter som regeringen meddelar i en särskild förordning. Denna föreskriver sammansättning och befogenheter hos inrättningens styrelse och anger uppgifter för inrättningen. Inrättningen skulle också kunna bedriva anslagsfinansierad utbildning. Examensrätt finns redan vid den civila högskolan som själv inrättar ämnen t.ex. krigsvetenskap. Formell prövning av Högskoleverket behöver inte ske. Den civila högskolan gör dock en prövning.

En försvarshögskola med denna organisatoriska form kan bedriva både anslagsfinansierad och uppdragsfinansierad forskning. I detta avseende behöver det inte vara några skillnader jämfört med fallet sektorshögskola. Den anslagsfinansierade delen av forskningen bör vara fri forskning, där forskarna själva bestämmer över inriktningen. Även denna del kan finansieras av Försvarsdepartementet som då ger ett uppdrag om fri, ospecificerad forskning.

FHS får i detta fall utan prövning av Högskoleverket och regeringen tillgång till vetenskapsområden och sålunda även examensrätt i forskarutbildning genom det egna universitetet, i de ämnen detta beslutar inrätta som forskarutbildningsämnena.

#### 5.4.3 En modell för akademisering av grundläggande officersutbildning

Det långsiktiga målet med akademisering av utbildningen är att all militär utbildning som fyller vederbörliga kvalitetskrav enligt högskolelagen skall få akademisk status och ge akademiska poäng. FHS får akademisk status som egen högskola under Försvarsdepartementet eller del av universitet under Utbildningsdepartementet. Militärhögskolor och Fack- och Funktionsskolor förutsätts ligga kvar inom Försvarsmakten.

En modell för att akademisera i första hand yrkesofficersutbildningen, YOP, är att officersaspiranterna antas som studenter vid en högskola på orten och/eller vid FHS (oberoende av FHS organisatoriska tillhörighet) och att de delar av utbildningen som uppfyller kvalitetskraven för akademisering ges i samverkan mellan militärhögskolan och FHS eller annan högskola. Utbildningen utanför militärhögskolan kan ske antingen i längre delperioder varvade med den praktiska utbildningen eller utlagd kontinuerligt över hela utbildningstiden. Detta kan ses som en systematisk utvidgning av det system som i dag påbörjats vid någon militärhögskola.

Utredningen föreslår att en yrkesexamen inrättas, efter modellen Flyglärarexamen i högskolelagens examensordning. För att erhålla denna examen bör krävas – utöver kursfordringar vid högskola/FHS på ett lämpligt antal poäng – att i särskild ordning angivna krav är uppfyllda. Kraven kan avse bl.a. militär förmåga och psykologisk lämplighet. Förslag till utformning av examensbeskrivning ges i bilaga 5.

Officerare bör kunna bygga på den akademiska yrkesexamen med ytterligare militär eller civil utbildning t.ex. med fackkurser som har akademisk kvalitet och ges i samverkan med FHS. Definitivt skall yrkesexamen kunna byggas på med stabs- och chefsprogrammen. Totalt bör militär utbildning kunna leda till generell kandidat- och magisterexamen och vidare till licentiat och doktorexamen.

#### 5.4.4 Om Försvarshögskolan inte erhåller examensrätt

Om FHS inte erhåller examensrätt kvarstår dagens situation, d.v.s. med FHS som en myndighet under Försvarsdepartementet samt Militärhögskolorna (MHS) och Fack- och Funktionsskolorna inom Försvarsmakten. Akademiska poäng kan då ges på vissa delar av utbildningen genom samverkan med civila högskolor, men inte i officersutbildningens kärnämne, krigsvetenskap. Utredningen har undersökt om detta tillvägagångssätt kan utvidgas i riktning mot den typ av akademisering som skett inom polisutbildningen genom dess samverkan med Växjö och Umeå universitet, "polismodellen". Skillnaden är att i dessa fall byggs polisutbildningens kärnämne "polisvetenskap" med forskningsbas upp inom de aktuella universiteten och har därmed examensrätt. Krigsvetenskap finns redan vid FHS och det är utredningens bedömning att kompetensen inte kommer att kunna byggas upp på annat håll. Det är alltså svårt att inom officersutbildningen nå mycket längre med akademisering i detta fall än som sker i dag.

Det bör dock framhållas att dokumenterad utbildning vid FHS, MHS och Fack- och Funktionsskolor redan i dag kan utnyttjas av enskilda individer och tillgodoräknas dem i deras eventuella senare utbildning inom den civila högskolesektorn. Tillgodoräkandet baseras då på en bedömning vid aktuell civil högskola.

#### 5.4.5 Ansvar och styrning

Frågan om det formella inflytande m.m. över den militära utbildningen har belysts i analysen av de olika alternativen vid en akademisering. Det finns behov av informella rådgivande fora med bred representation inte bara från Försvarsmakten och försvarets olika skolor utan från samhället i stort och om möjligt även med internationellt inslag. Syftet med sådana fora skulle vara att få en bred och djup diskussion av militära forsknings-, utvecklings- och utbildningsfrågor både ur ett militärt och civilt perspektiv.

Ett sådant forum skulle bl.a. diskutera utvecklingstendenser och därav följande kompetensbehov som behöver tillföras Försvarsmakten. Detta bör därefter omsättas i relevant utbildning.

## 5.5 Samverkan med civila högskolor

Samverkan mellan Försvarshögskolan och Försvarsmaktens skolor, med både civila högskolor och forskningsinstitut, inom utbildning, forskarutbildning och forskning, bör fortsätta och helst intensifieras.

De militära skolorna har i dag ett relativt omfattande samarbete med civila högskolor. Det gäller forskning, forskarutbildning och grundutbildning. Samverkan har många former av vilka några berörts tidigare.

Vissa kurser inom officersutbildningen ges vid civila högskolor och en del militära kurser eller kursmoment har civila studerande från högskolor (och från näringslivet). Vissa officerare läser hela utbildningar vid civila högskolor.

Forskarutbildningen av officerare sker i samverkan med civila högskolor och forskare vid dessa är alltid huvudhandledare för de studerande. Inom denna utbildning finns ett omfattande utbyte i form av kurser och seminarier.

Vid FHS finns såväl deltidsanställda lärare som adjungerade professorer från civila högskolor. Även vid MHS och vid vissa Fack- och Funktionsskolorna finns civila lärare.

Ett par exempel på samarbete ges nedan:

- Mellan FHS och KTH bildades 2002 Centrum för Militärteknik inom vars ram skilda kompetenser från KTH och FHS samlas för att utveckla ny verksamhet och för att underlätta utbildningssamordning inom relevanta ämnesområden. En ökande andel av den militärtekniska utbildningen kommer därigenom att kunna kvalitetssäkras och de studerande kan således få akademiska poäng för vissa kurser på såväl A-, B- som C-nivån. Inom centrat kommer gemensamma forskningsprojekt att drivas på ett sådant sätt att FHS och KTH specifika kompetenser tas tillvara. Samverkan planeras alltså dels i form av gemensamma kurser på grundnivå där de första startar hösten 2003, dels genom deltagande i multidisciplinära forskningsprojekt, t.ex. energiteknik och obemannade farkoster.
- I ett projekt "Yrkeskunnandets praktik och IT" samverkar Institutionen för ledarskap och management vid FHS med Institutionen för ekonomi och organisation (avdelningen Yrkeskunnande och teknologi) vid KTH. Doktorand från FHS med

officersbakgrund medverkar i projektet. Frågor som man studerar är t.ex. vilka konsekvenser nya tekniska interaktionsmöjligheter får för sättet att leda och organisera militär verksamhet, hur teknologin påverkar officerens yrkeskunnande och profession samt vilka kompetenskrav den nya tekniken ställer på officeren. Forskarutbildningen inom projektet är en viktig del i uppbyggnaden av forsknings- och utbildningskompetensen i ett centralt område för FHS.

En del av samverkan med civila högskolor har sin grund i att FHS och skolorna inom Försvarsmakten i dag inte har examensrätt. Annan samverkan bedrivs av rationalitetsskäl. Även om FHS skulle få examensrätt på grundutbildningsnivå skulle man vara tvungen att fortsätta samarbeta med extern högskola eller universitet för att kunna bedriva forskarutbildning inom de aktuella ämnesområdena. Det är alltså angeläget att samverkan fortsätter och helst också utvidgas.

Den ökade operativa samverkan mellan de militära och civila sektorerna som kan förutses bli aktuell i framtiden, både på den nationella och den internationella arenan, gör ett ökat samarbete inom utbildningssektorn önskvärt. Med den "just in time" inriktade utbildning som officerare ges i grundutbildningen finns behov senare i karriären av breddning mot bildningsämnen. Officerare bör uppmuntras och ges möjlighet att studera vid civila lärosäten – såväl enstaka kurser som längre utbildningar.

## 6 Delfrågor, förslag och rekommendationer

### 6.1 Reservofficersutbildning

Utredningen föreslår att det nyligen startade Reservofficersprogrammet alltfört bör genomföras i huvudsak enligt plan. Viss samläsning med yrkesofficersprogrammet bör eftersträvas.

En ökad flexibilitet avseende den fortsatta utbildningen och utnyttjandet av reservofficerare bör eftersträvas. De dubbla kompetenserna bör medvetet följas upp och utnyttjas av Försvarsmakten. Begränsningarna i tjänstgöringstid enligt officersförordningen bör utgå.

#### 6.1.1 Bakgrund

Den grundläggande reservofficersutbildningen genomförs i dag inom reservofficersprogrammet, ROP. Utbildningen skall ge reservofficersaspiranten kunskap och färdighet att tjänstgöra:

- som chef i insatsorganisationen och som instruktör i grundorganisationen samt
- i militär internationell verksamhet i svensk enhet på plutonsnivå.

Utbildningen består av ett års studier på militärhögskola och fack- eller funktionsskola samt därefter ett första obligatoriskt tjänstgöringsår, så kallat fänriksår.

Den fortsatta reservofficersutbildningen består företrädesvis av enstaka kurser, bl.a. taktisk kurs för reservofficerare och en högre reservofficerskurs. Nämnade utbildningar är reglerade enligt Officersförordningen (1994:882).

Såväl den grundläggande reservofficersutbildningen som den fortsatta utbildningen för reservofficerare bekostas av Försvarsmakten.

Reservofficersprogrammet har just börjat genomföras varför begränsade eller inga erfarenheter finns. Utredningen har i sitt arbete funnit denna utbildning relevant i förhållande till kompetensbehovet och har inte kunnat påvisa några uppenbara brister i det aktuella konceptet. Utredningen föreslår nedan vissa mindre modifieringar i utbildningen samt till del en annan syn på reservofficeren. En motsvarande syn presenterar Försvarmakten i sin Årsrapport från perspektivplaneringen 2001-02, rapport 6<sup>1</sup>.

### 6.1.2 Förslag

- Utredningen föreslår att en viss samläsning skall ske under den grundläggande utbildningen mellan reservofficersaspiranter och yrkesofficersaspiranter. Detta motiveras av utbildningsrationalet och kostnadsminskningar, samt en ökad samhörighetskänsla mellan reservofficers- och yrkesofficersaspiranter, som en samläsning torde ge. Formerna och omfattningen av samläsning bör Försvarmakten ta ställning till.
- Utredaren vill se en större flexibilitet för den fortsatta reservofficersutbildningen än vad som i dag medges enligt Officersförordningen. Detta kan uppnås om reservofficerare läser relevanta delar av de program och kurser som erbjuds yrkesofficerare i ett mer individuellt anpassat system. Relevanta civila högskolestudier bör kunna tillgodoräknas.
- Ett ökat nyttjande även av reservofficerens civila kompetenser bör eftersträvas. Det bör kunna ske i större utsträckning än i dag genom en uppföljning av den enskilde reservofficerens civila utbildningar, och en målmedveten planering av reservofficerens tjänstgöringsperioder i Försvarmakten. De begränsningar i tjänstgöringstid som i dag finns inskrivna i officersförordningen<sup>2</sup> bör av bl.a. detta skäl utgå för att möjliggöra ett flexiblare utnyttjande av reservofficerare. Reservofficerare, med en för Försvarmakten önskad civil kompetens, bör kunna anställas utan att ha genomgått en anpassad officersutbildning.

---

<sup>1</sup> Idébilder och fördjupningsområden inför Förvarsbeslut 2004. Rapport 6. HKV, 2002-02-28, skr 23 210:62 285, TFD 02011.

<sup>2</sup> § 27 Officersförordningen (1994:882) "... under högst tre år inom en period av åtta år."



## 6.2 Anpassad officersutbildning

Utredningen föreslår att en anpassad officersutbildning införs, i enlighet med det förslag som Försvarmakten framlagt. Den bör komma att gälla ett relativt begränsat antal individer. För merparten av de aktuella kompetenser som man önskar tillföra Försvarmakten, bör en civil anställning vara det naturliga. Möjligheterna att anställa officerare med begränsad befälsrätt och särskild utmärkning bör beaktas.

Möjligheten att efter relevant högskoleutbildning genomgå anpassad yrkes- eller reservofficersutbildning bör öka. Denna väg bör även generalister kunna rekryteras.

### 6.2.1 Bakgrund

Inom Försvarmakten finns ett stort behov av specifika kompetenser. För att tillgodose detta behov har det varit vanligt att Försvarmakten givit en officer sådan utbildning. Det har ibland handlat om längre akademiska utbildningar som Försvarmakten har bekostat för den enskilde som parallellt uppburit lön.

### 6.2.2 Försvarmaktens underlag avseende anpassad officersutbildning

Ur Försvarmaktens budgetunderlag för år 2004 utläses:

“Beslut om att medge en person en anställning som inleds med anpassad officersutbildning kan vila på tre huvudsakliga grunder:

1. Ett personellt behov uttryckt i den tilltänkta befattningens befattningsbeskrivning, varvid det framgår att befattningen är av sådan karaktär att varken en traditionellt utbildad officer (inhämtandet av fackkompetens blir för resurskrävande) eller en civilanställd (oeftergivligt krav på officerskompetens) fyller kompetensbehovet. I detta fall sker rekryteringen entydigt mot en specialist eller expertbefattning. Den rekryterade officeren inriktas, åtminstone inledningsvis, mot en sådan karriär.
2. Ett personellt behov utgående från den aktuella individens personliga egenskaper och meriter. Individen visar intresse för officersyrket och bedöms mycket lämplig. Individen har sådana erfarenheter/meriter att delar av den ordinarie officersutbildningen redan är inhämtade.

3. En tidigare utbildad officer eller reservofficer som efter civil karriär och kompetensutveckling skall anställas som yrkesofficer i Försvarsmakten.

Den anpassade utbildningen till officer skall ge den gemensamma värdegrund och de kunskaper och färdigheter som utgör stommen i den traditionella officersutbildningen. Härutöver skall, i varierande grad beroende på förkunskaperna, utbildningen omfatta grundläggande soldatutbildning, befattningsinriktad, nivåinriktad och förbandsanknuten utbildning. Den anpassade officersutbildningen är i de flesta fall individuellt utformad och motsvarar lägst officersexamen.”

### 6.2.3 Överväganden

Vid behov av specifika kompetenser bör, i flertalet fall, de aktuella befattningarna kunna besättas av civila som bidrar med sin kompetens i Försvarsmaktens arbete.

I vissa fall, t.ex. om personen skall medverka i internationellt uppdrag i stridande förband, krävs kombattantstatus. Skall personen i fråga interagera med andra personer som internationellt har officersstatus kan en officersgrad krävas. Det finns säkerligen andra situationer då officersstatus är att förorda.

I stället för att ge en officer en längre civil utbildning för att få den efterfrågade specifika kompetensen kan en civil person med den aktuella kompetensen ges en anpassad officersutbildning. Detta är i många fall kostnadseffektivt för Försvarsmakten och innebär en hushållning med de personella resurser som Försvarsmakten har.

Anpassad officersutbildning är således en utbildning som ges en person med civil kompetens vilken Försvarsmakten absolut vill anställa som officer. Det torde finnas varierande krav på den befälsrätt som utövas. I samtliga fall handlar det om en folkrättslig status som kombattant.

I arbetet med att ta fram ett framtida kompetensförsörjningssystem har Försvarsmakten studerat möjligheten att införa en anpassad officersutbildning. Försvarsmaktens syn på anställning och nyttjandet av en anpassad officersutbildning sammanfaller i stort med utredningens.

#### 6.2.4 Förslag

En anpassad officersutbildning i enlighet med Försvarmaktens förslag bör införas. Antalet individer som berörs bör vara relativt begränsat. De områden där förfarandet skulle kunna ge viktiga bidrag till personalförsörjningen är bl.a. den förbandsknutna materielutvecklingen och de förbandsnära logistikfunktionerna. Men även vissa experter på strategisk nivå med särskilda kompetenser inom exempelvis områdena juridik, folkrätt och skydd mot NBC (nukleära, biologiska och kemiska hot) kan komma i fråga.

Den anpassade officersutbildningens längd bör anpassas individuellt utifrån den enskildes tidigare eventuella militära utbildningar och erfarenheter.

Enligt förordning (1996:927) med bestämmelser för Försvarmaktens personal, kan befälsrätten för en officer vara begränsad till viss tjänsteutövning eller visst tjänsteuppdrag. Detta kan och bör utmärkas på uniformen som i dag för t.ex. läkare och meteorologer. För personal inom andra områden som genomgår anpassad officersutbildning bör samma förfarande vara möjligt och lämpligt. En sådan begränsad befälsrätt innebär en reducering av utbildningsbehovet och en i tiden förkortad, anpassad officersutbildning. Utredningen föreslår att detta övervägs för vissa individer enligt "grund 1" i stycke 6.2.2 ovan.

Gruppen enligt "grund 2" ovan innehåller intressanta personer, nämligen de med nyligen avslutad högskoleutbildning (relevant yrkesexamen eller akademisk examen i relevanta ämnen). Dessa utgör en rekryteringsbas av växande intresse även om gruppen förväntas vara ganska liten. För att stimulera personer med sådan bakgrund att gå in i officersyrket kan det vara motiverat att erbjuda dessa en anpassad officersutbildning. Utredningen föreslår att denna väg till anställning bör öka både för yrkes- och för reservofficerare. Såväl en generalist- som en specialistkarriär skall vara möjligt för dessa individer.

För individer enligt "grund 3" ovan är en mycket kort anpassad utbildning tillfyllest. Utredningen ifrågasätter dock om en sådan utbildning överhuvudtaget är nödvändig.

### 6.3 Ekonomiska villkor under den grundläggande utbildningen

Utredningen anser sig inte ha tillräckligt underlag för att ta ställning till frågan om studiemedelsfinansiering av den *grundläggande yrkesofficersutbildningen*. Största osäkerheten ligger i bedömningen av finansieringsformens inverkan på rekryteringen till utbildningen.

Utredningen anser att den *grundläggande reservofficersutbildningen* även framgent skall finansieras med värnpliktsförmåner.

Förmåner och premiesystem för den grundläggande officersutbildningen bör ses över.

Den *anpassade officersutbildningen* skall finansieras genom Försvarsmaktens försorg.

*Försvarsmaktsingenjörer* och *meteorologer*, som genomför en lång befattningsrelaterad utbildning vid civil högskola, bör anställas först efter att dessa studier slutförts och efter genomgången anpassad officersutbildning.

#### 6.3.1 Bakgrund

Frågan om studiemedelsfinansiering har belysts i ett antal tidigare utredningar. Riksrevisionsverket tar upp frågan i rapporten "Officerrarna i försvaret – utbildning, utnyttjande och kompetens" från 1998 (RRV 1998:47). I rapporten sägs: "Om den grundläggande utbildningen och de nivåhöjande utbildningarna blir jämställda med övriga universitetsutbildningar talar rättviseskäl för att en övergång sker till studiemedelsfinansiering av utbildningarna".

Den förra skolutredningen tar upp frågan i sitt betänkande "Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav" (SOU 1998:42). I betänkandet ses frågan som problematisk från rekryteringssynpunkt främst avseende reservofficersaspiranter. Man ger också förslag på en uppdelad finansiering kopplad till olika delar av utbildningen. Det första året på yrkesofficersprogrammet föreslås bli studiemedelsfinansierat, men inte resterande delar.

Även Personalförsörjningsutredningen tar upp frågan i sitt betänkande "Personal för ett nytt försvar" (SOU 2001:23). Efter att ha redogjort för frågan ges förslaget att värnpliktsförmåner bibehålls, men att vissa förmåner som fria hemresor och rätten till fri bostad på hemorten tas bort. Förslag avseende premier redovisas

även i betänkandet. Utredningen avstyrker en studiemedelsfinansiering av reservofficersutbildningen med argumentet att reservofficeren, som i de flesta fall skaffar sig en andra högskoleexamen som finansieras med studiemedel, inte kan förväntas skuldsätta sig ytterligare genom en studiemedelsfinansierad reservofficersutbildning. Motiven till att utredningen avstyrker alternativet med studiemedelsfinansiering under yrkesofficersutbildningen är att man befärdar svårhanterliga överströmnings effekter från reservofficersprogrammet till yrkesofficersprogrammet om olika ekonomiska villkor tillämpas. Slutförslaget blir därför, trots att man konstaterat att studiemedelsfinansiering är det ur kostnadsperspektiv mest rationella alternativet, att man föreslår fortsatt finansiering med värnpliktsförmåner.

Skolreformutredningen har enligt utredningsdirektiven som en av sina uppgifter att belysa frågan om ekonomiska villkor under den grundläggande officersutbildningen. Denna är kopplad både till den grundläggande yrkes- och reservofficersutbildningen, däremot inte till de därpå följande skolstegen. Uppgiften omfattar samtliga ekonomiska villkor för officersaspiranterna, såväl kontantersättningar såsom dagersättningar, traktamenten, utbildningspremier etc. som andra ekonomiska förmåner såsom fri bostad, förplägnad, hemresor, fri hälso- och sjukvård etc.

### 6.3.2 Läget i dag

De studerande på dagens grundläggande yrkesofficersutbildning uppbär värnpliktsförmåner. Detta innebär att de har förlängda värnpliktsförmåner fram till officersexamen varefter de blir anställda som yrkesofficerare. Förmånerna omfattar dagersättning, förplägnad, bostad på hemorten, i vissa fall familjebidrag, hemresor, fri sjukvård, fri uniform och dessutom alla kostnader relaterade till utbildningen t.ex. kurslitteratur. Vid examen erhålls en utbildningspremie om 13 500 kr.

Samma förmåner under utbildningen gäller för reservofficersaspiranter. Efter examen anställs reservofficeren på ett kontrakt som omfattar ett första obligatoriskt tjänstgöringsår med lön av Försvarmakten. Efter fullgjort tjänstgöringsår erhålls en premie motsvarande två prisbasbelopp (för närvarande 77 200 kr).

Utbildning som sker efter anställning i Försvarmakten betraktas i dag som fortbildning och officeren uppbär då lön och andra för-

måner såsom resor, logi, traktamenten och förrättningstillägg. Detta gäller, förutom senare vidareutbildning i karriären t.ex. stabs- och chefsprogrammet, även den utbildning som sker direkt efter anställning, som fortsatt befattningsutbildning och utbildning vid civila högskolor av försvarsmaktsingenjörer och meteorologer.

### 6.3.3 Ekonomiska aspekter

Möjlig kostnadsminskning vid införande av studiemedelsfinansiering varierar beroende på vilka av dagens förmåner som tas bort. En uppskattning av möjlig kostnadsminskning ges nedan:

Nuvarande yrkesofficersprogram

Förmånstyp	Per år och elev (kr)
Dagersättning	51 100
Hemresor	45 260
Förplägnad	23 725
Kontantförmåner	12 045
Elevboende	33 215
Bostadsbidrag	21 170
Familjebidrag	1 752
Summa per år och elev	188 267
2:a året enbart:	
Utbildningspremie	13 500

Försvarsmakten planerar att 450 officersaspiranter kommer att antas per år framöver. Detta skulle i denna del ge en besparingspotential på ca 84,7 Mkr per årskull. Eftersom utbildningen i denna del är tvåårig skulle potentialen, inklusive borttagen premie, bli ca 175 Mkr per år.

För omfattningen av *befattningsutbildningen* utöver de två första åren finns inga fullständiga uppgifter från Försvarsmakten varför en uppskattning av kostnaden inte kunnat göras.

För försvarsmaktsingenjörer och meteorologer (totalt ca 75 årsstudieplatser, d.v.s. antalet personer under utbildning årligen) beräknas kostnadsminskningen bli 36 Mkr per år.

För reservofficersaspiranter (räknat på 150 aspiranter) blir besparingspotentialen ca 28 Mkr för ett års studier. Kostnaden för premien efter det första obligatoriska tjänstgöringsåret är ca 12 Mkr.

### 6.3.4 Överväganden

Det finns skäl som talar för och skäl som talar mot en studiemedelsfinansiering av den grundläggande officersutbildningen.

#### *För studiemedelsfinansiering talar följande argument*

- Det är önskvärt att erbjuda alla studerande inom olika utbildningar samma ekonomiska förutsättningar och ett antal jämförbara utbildningar har infört studiemedelsfinansiering. Det gäller utbildningar som ligger nära till hands att jämföra med, nämligen grundutbildningen av poliser och den nya räddningstjänstutbildningen
- Försvarsmaktens ersättningar ger den enskilde officersaspiranten betydligt bättre ekonomiska villkor under utbildningen än studenter vid civil högskola eller annan postgymnasial utbildning.
- Vissa av officersaspiranternas ekonomiska villkor kan upplevas som mycket generösa t.ex. fria hemresor varje veckoslut, ersättning för dubbelt boende och en utbildningspremie efter examen.
- Officersaspiranten får examen efter godkänd utbildning och är då garanterad anställning.
- Kostnadsminskningen till följd av en studiemedelsfinansiering beror på vilka av dagens förmåner för aspiranter som tas bort. Ekonomiska aspekter har redovisats ovan.

#### *Mot studiemedelsfinansiering talar följande argument*

- Det enskilt viktigaste argumentet mot studiemedelsfinansiering anser utredningen vara den svårighet denna anses komma att medföra för Försvarsmaktens rekrytering till utbildningen. Utan en god rekrytering till officersyrket kommer Försvarsmakten inte att kunna upprätthålla anbefalld insatsförmåga och de givna uppgifterna kommer inte att kunna lösas.
- Det som skiljer officersutbildningen från andra utbildningar är att rekryteringsbasen är mycket smalare. En förutsättning för att bli antagen till officersutbildning är genomförd värnplikt

vilket innebär att ca 15 000 värnpliktiga skulle vara möjliga att rekrytera. Av dessa uppfyller ungefär hälften de krav som ställs på en blivande officer såsom ledaregenskaper m.m. Antalet som är möjliga att rekrytera minskas ytterligare på grund av avgångar under grundutbildningen (ca 15 % av de inryckande/år) samt av att en del inte uppnår betygen 10-7-7 i sitt militära tjänstgöringsomdöme vilket är ett krav för att bli antagen till officersutbildningen. De flesta som genomför värnplikt är inte heller intresserade av officersyrket. Det innebär att rekryteringsbasen blir relativt liten. Rekryteringsmålen för officersyrket uppnås inte i dag.

- Försvarsmakten har ett relativt stort behov av officerare med praktisk inriktning. Utredningen föreslår en differentierad officersutbildning där även praktiker måste rekryteras till flerkarriärsystemet. Civila högskolor har upplevt problemet att deras utbildningar inte attraherar studerande från studieovana miljöer. Detta förhållande kan leda till en olycklig snedrekrytering till officersyrket om studiemedelsfinansiering införs.
- Officersutbildningen är inriktad mot en arbetsgivare, som visserligen hittills gett en säker anställning efter utbildningen men, som ställer speciella krav. Inget annat yrke har ett motsvarande obligatorium, internationella operationer, där risk för den personliga säkerheten är stor även i fredstid. I framtiden måste varje officer planera för att delta i flera internationella insatser under sin anställning.
- Tillämpade övningar under så krigsliknande förhållanden som möjligt innebär stora risker och ett stort ansvar där utnyttjande av skarpladdade vapen och sprängmedel måste hanteras.
- Osäkerhet är stor kring Försvarsmaktens utveckling. Under de senaste årtiondena har Försvarsmakten genomgått en omfattande omstrukturering och reformering. Många förband och staber har avvecklats. Det finns anledning att tro att förändringsarbetet kommer att fortgå. Detta skapar många osäkerheter för den enskilde officerens framtida villkor. En osäkerhet är anställningstryggheten i yrket. En annan är långsiktigheten i investeringar i boende när man vet att omstrukturering av Försvarsmakten och framgång i karriären är förbundna med byte av arbets- och boendeort.



- Även om indragning av studieförmåner innebär besparingar i närtid skulle dessa troligen ätas upp av långsiktiga kostnadsökningar. Officerarna skulle troligen kräva höjda löner eller att Försvarsmakten betalar amortering och räntekostnader på deras studieskulder. Kostnader för detta är svåra att uppskatta.

### *Slutsatser*

Utredningen har värderat ovanstående argument. Avseende rekryteringen finns en enkätstudie som visar att av en grupp officersaspiranter var över hälften tveksamma till om de skulle sökt till utbildningen om den varit studiemedelsfinansierad. Utredningen har haft ambitionen att initiera en studie av rekryteringsfrågan. Studien har dock inte kommit till stånd.

Effekten av övriga förhållanden för och emot, enligt argumenten ovan, borde återspeglas i rekryteringen till officersyrket och i avgången från yrket. Avgången är som känt stor vilket kan tolkas som att argumenten är tunga.

I diskussionerna har även frågan varit uppe om man i dag rekryterar rätt personer till officersyrket – d.v.s. de mest lämpliga och de mest motiverade. Det har hävdats att studiemedelsfinansiering skulle leda till att enbart starkt motiverade ungdomar rekryterades. Frågan är då om sådana finns i tillräckligt antal – detta är troligen inte fallet.

### 6.3.5 Utredningens ställningstaganden

Utredningen anser sig inte ha tillräckligt tillförlitligt underlag för att ta ställning till frågan om studiemedelsfinansiering av den *grundläggande yrkesofficersutbildningen*. Aspekten att det skulle bli svårigheter med rekryteringen väger tungt vid detta ställningstagande. Förmåner för utbildningarna bör dock ses över.

Av rekryteringsskäl anser vi det uteslutet att kunna införa studiemedelsfinansiering i *reservofficersutbildningen*. Reservofficerare har kostnader för en civil utbildning ofta omfattande 4–6 år. De flesta skulle troligen inte anse att en reservofficersexamen ger sådant mervärde att de är beredda att betala denna ytterligare utbildning ur egen kassa. Premiesystemet och förmåner under utbildningen bör dock ses över.

Av samma skäl anser utredningen att studiemedelsfinansiering inte heller skall införas för aspiranter i den *anpassade officersutbildningen*. De har redan en civil utbildning och studiekostnader kopplade till denna.

Försvarsmaktsingenjörer och meteorologer, som genomför sin långa befättningsutbildning vid civil högskola, föreslås anställas först efter att dessa studier slutförts. De får dessförinnan genomföra en anpassad officersutbildning.

#### 6.4 Aspirantskolor samt konkurrens mellan officersaspiranter och befälsuttagna för insatsorganisationen

Utredningen föreslår att aspirantskolor införs som komplement till värnpliktstjänstgöring.

Ett flexibelt system av aspirantskolor med tydlig inriktning mot kommande officersutbildning bör skapas. Ett sökförfarande till såväl aspirant- som militärhögskolan bör tillämpas.

Genom inrättande av aspirantskolor kommer antalet platser för befälsuttagna värnpliktiga i insatsorganisationen att öka.

##### 6.4.1 Bakgrund

Utredningen har enligt direktiven att ta ställning till införande av aspirantskolor. Frågan är starkt kopplad till en annan av utredningens deluppgifter, nämligen hur man kan komma till rätta med den konkurrens, mellan officersaspiranter och befälsuttagna i insatsorganisationen, som finns under grundutbildningen. Tillgängliga platser räcker inte till för att fylla båda behoven. Därför behandlas frågeställningarna här tillsammans.

När den nya befälsordningen infördes 1982 upphörde dåvarande aspirantskolor. Dessa skolor hade införts på stor bredd inom Försvarsmakten och syftade till att förbereda de blivande regementsofficerarna (en kategori i det dåvarande trebefälssystemet) för kommande utbildning vid bl.a. de försvarsgrensvisa krigsskolorna. Den nya befälsordningen innebar att ett enbefälssystem infördes och att fullgjord värnpliktsutbildning som befälsuttagen var ett krav för att kunna påbörja utbildning till officer.

Stora förändringar har sedan dess skett inom Försvarmakten. Såväl krigs- som grundorganisationen har reducerats kraftigt. Detta har inneburit att antalet värnpliktiga som utbildas för dagens organisation reducerats från ca 40 000 per år till ca 15 000. Antalet kan komma att minska ytterligare. Antalet befälsuttagna har självfallet också reducerats. Därmed har även rekryteringsbasen till officersyrket kraftigt minskat. Så länge ingen generell mönstring för kvinnor genomförs, reduceras urvalet av lämpliga kandidater ytterligare. Samtidigt kvarstår behovet av ett visst antal värnpliktiga befäl som utbildas för tjänst i insatsorganisationen.

Alla som är befälsskattade ges således i dag inte möjlighet till värnpliktstjänstgöring. Det finns därför en resurs som skulle kunna utnyttjas för att både bredda urvalet till den grundläggande officersutbildningen och täcka vakanser i insatsorganisationen.

En annan rekryteringsresurs som är dåligt utnyttjad är kvinnorna. Utredningen bedömer det som troligt att fler kvinnor skulle satsa på en officerskarriär om aspirantskolor infördes.

#### 6.4.2 Läget i dag

Under ett antal år har Försvarmaktens strävan varit att rekrytera 600 studerande årligen att påbörja sin yrkesofficersutbildning. Av ekonomiska skäl har beslutats att under tre års tid reducera antagningen till 450 studerande per år med början år 2003. Cirka 350 reservofficerare avses utbildas årligen i ett system som nu är under införande. I år utbildas 135 reservofficersaspiranter. Totalt handlar det således om mellan 700 och 900 studerande per år.

Inom vissa funktioner är rekryteringsbasen liten. Ett tydligt exempel är ubåtsfunktionen där endast enstaka värnpliktiga tjänstgör. För att täcka behovet av ubåtsofficerare måste redan utbildade officerare, inom andra tjänstgrenar, övergå till ubåtstjänst. För flygvapnets piloter finns vissa specifika utbildningsproblem.

De värnpliktiga som, efter fullgjord värnplikt, uttas för utbildning till yrkes- och reservofficerare reducerar antalet färdigutbildade befälsuttagna i insatsorganisationen. Eftersom ingen överinskrivning sker uppstår luckor i insatsorganisationen efter dem som rekryteras till officerare. Aspirantskolor skulle till del kunna kompensera för detta.

### 6.4.3 Vad innebär aspirantskolor

Aspirantutbildningen bör ses som ett komplement (för individen som ett alternativ) till den i dag, för presumtiva officersaspiranter, obligatoriska värnpliktstjänstgöringen. För dem som önskar söka sig till officersyrket skulle därmed en valmöjlighet finnas inför den grundläggande officersutbildningen.

Införande av aspirantskolor innebär ökade kostnader, bl.a. för aspirantskolornas administration och lärare och p.g.a. att något fler värnpliktiga tas in för tjänstgöring. Samtidigt ger rimligen den breddade rekryteringsbasen fler sökande till officersutbildningen. Möjligheterna att fylla samtliga utbildningsplatser ökar och den ökade konkurrensen ger en kvalitetshöjning av officersaspiranterna.

Utredningen har inte genomfört någon undersökning om hur många som skulle vara intresserade att genomföra en aspirantutbildning som alternativ till ordinarie värnpliktsutbildning. Någonstans mellan en fjärdedel och hälften av det önskade antalet blivande aspiranter vore ett rimligt antagande. De detaljerade uppskattningar som erfordras bör göras av Forsvarsmakten inför en eventuell start av aspirantskolor.

Ett av problemen med inrättande av aspirantskolor är att befattningsutbildningen sannolikt måste bli mer generell och att därför alla funktioners eller branschers behov inte kan tillgodoses. En stor flexibilitet i fördelningen mellan värnpliktstjänst och aspirantskola samt en klok anpassning till olika funktioners behov torde fordras för att nå det bästa resultatet. Aspiranterna skulle kunna ges en befattningsutbildning som är generell för respektive försvarsgren och val av framtida inriktning göras då YOP eller ROP påbörjas.

### 6.4.4 Andra alternativ

Ett alternativ till aspirantskola vore att varje förband genomförde en överinskrivning av befälsuttagna som motsvarar rekryteringsbehovet. Då skulle behovet av befälsutbildade för insatsorganisationen kunna täckas den vägen. Detta alternativ är dock omöjligt att genomföra generellt för hela Forsvarsmakten då det på många förband inte finns plats för ett ökat antal befälsuttagna värnpliktiga. I många fall bedöms det också finnas risk för att utbildningsresultaten skulle försämrast.

Främst i detta alternativ, men även för aspirantskolorna, finns den generella nackdelen att möjligheterna till truppföring minskar ju fler befälsuttagna som uttas och skall "dela på truppen".

#### 6.4.5 Förslag

Utredningen förordar införande av aspirantskolor. Utbildningen vid aspirantskola bör innehålla en grundläggande soldatutbildning och därutöver en chefsutbildning motsvarande den för kompanibefälsuttagna värnpliktiga. Längden på utbildningen bör inte överstiga ett år. En tydlig inriktning mot kommande officersutbildning bör ges. Antagningskraven bör vara desamma som vid mönstringen till befälsuttagna värnpliktiga.

Utredningen bedömer att aspirantskolor skulle kunna attrahera kvinnliga aspiranter och härigenom öka antalet kvinnor som satsar på en officerskarriär.

Om en stor del av de blivande officersaspiranterna utbildas på aspirantskolor kommer antalet platser för befälsuttagna värnpliktiga i insatsorganisationen att öka. Om ökningen inte är tillräcklig bör överinskrivning av befälsskattade som mönstrat övervägas vid vissa typer av förband, där de utbildningsmässiga förhållandena tillåter detta.

Antagning till aspirantskola innebär inte en garanterad plats vid militärhögskola eller funktionsskola. Ett sökförfarande, motsvarande det som gäller för dem som gjort ordinarie värnplikt, bör tillämpas. Ersättningen för en studerande vid aspirantskola skall vara värnpliktsförmåner.

Försvarsmakten bör i det fortsatta arbetet närmare reglera utformningen av ett flexibelt system av aspirantskolor.

## 6.5 Meritvärdering

Utredningen föreslår att militär utbildning skall ges civilt meritvärde och där det är möjligt även akademiska poäng och examina. Det långsiktiga målet bör vara att såväl grundläggande som fortsatt officersutbildning ger akademiska examina.

Värnpliktsutbildning bör i högre grad än i dag kunna ge civilt meritvärde och akademiska poäng. Detta gynnar såväl Försvarsmakten som den enskilde. Det samarbete som pågår i detta avseende med civila högskolor bör utvecklas.

### *Allmänt*

Det har konstaterats att kunskapen om det svenska försvaret och den utbildning som bedrivs efterhand har försvagats i samhället i övrigt. Detta kan ha flera orsaker. En kan vara att försvarsfrågorna hamnat vid sidan av allmänhetens intresse med anledning av den allt gynnsammare säkerhetspolitiska utvecklingen. En annan kan vara att väsentligt färre ungdomar genomför militär grund- och repetitionsutbildning. Dessa aspekter medför att information om vad som faktiskt händer inom Försvarsmakten får en mindre naturlig spridning, d.v.s. vid diskussioner gemene man emellan.

### *Officerare*

Utvecklingen i samhället och synen på arbetslivet har förändrats under de senaste decennierna, vilket inneburit en större rörlighet på arbetsmarknaden. Innebörden av detta har blivit att allt fler under sitt yrkesverksamma liv har olika anställningar och arbetsgivare. Detta avspeglas även inom Försvarsmakten. Ett flexiblarare synsätt där officerare kan växla mellan anställning inom och utom Försvarsmakten är eftersträfvansvärt. Det innebär att influenser från det civila arbetslivet kan komma Försvarsmakten tillgodo på ett naturligt sätt.

Utredningen föreslår att all utbildning skall dokumenteras och förtecknas som merit. Vidare föreslås att den militära utbildningen skall akademiseras. Strävan bör vara att, med bibehållande av den militära utbildningstraditionen och med säkerställande av nödvändig officerskompetens, så stora delar av utbildningen som möjligt

ger akademiska poäng. Slutmålet bör vara att såväl den grundläggande som den fortsatta officersutbildningen ger inte bara akademiska poäng utan även akademiska examina.

För reservofficerare är det av stor vikt att deras officersutbildning ger civilt meritvärde och akademiska poäng som kan tillgodoräknas vid fortsatta civila studier.

Det kommande personaladministrativa systemet (PA NY) kommer att innehålla verktyg för nödvändig dokumentation av meriter och utveckling av individuella planer. Systemet beräknas kunna vara genomfört tidigast i slutet av år 2004.

Utredningen bejakar de planer som Försvarsmakten har avseende meritvärdering, individualisering, uppföljning och utveckling av personal. De är helt i linje med utredningens syn.

### *Värnpliktiga*

Statsmakterna har en strävan att andelen ungdomar som genomför eftergymnasial utbildning skall öka. Kraven på dem som skall genomföra eftergymnasiala studier sammanfaller i hög grad med de krav som ställs för sådan värnpliktstjänstgöring som ger behörighet till officersutbildning. Således uppstår ett konkurrensförhållande om denna grupp ungdomar. Det är väsentligt för Försvarsmakten att de mest lämpade uttas till värnpliktstjänstgöring. Detta underlättas sannolikt om den militära utbildningen ger ett meritvärde som är användbart när tjänstgöringen är avslutad.

För att ge den värnpliktige högre motivation för att aktivt genomföra värnplikt och därmed också bli möjlig att rekrytera till officer, föreslås att värnpliktstjänstgöringen ges ett ökat civilt meritvärde.

Det pågår redan i dag ett samarbete mellan högskolor och militära förband och skolor. I dag ges t.ex. akademiska poäng i ledarskap och sjukvårdstjänst. Vidare har vissa värnpliktiga möjlighet att få behörighetsbevis för arbetsmaskiner, tunga lastbilar, som skyddsvakt m.m. Dessa bevis kan utnyttjas efter genomförd värnpliktsutbildning. De värnpliktiga kan redan i dag läsa vissa kurser vid högskolor parallellt med värnpliktstjänstgöringen. Detta samarbete med civila högskolor bör utvecklas vidare. På så sätt skulle både Försvarsmakten och den enskilde kunna dra nytta av utbildningen genom att Försvarsmakten får lämpliga och motiverade värnpliktiga och att den enskildes verksamhet efter genomförd värnpliktsutbildning gynnas.

Även de värnpliktigas meriter och färdigheter bör dokumenteras i likhet med vad som sker för officerarnas och tillhandahållas vid tjänstgöringens slut.

### *Slutsatser*

En akademisering av officersutbildningen bedöms underlätta meritvärdering av värnpliktstjänstgöring bl.a. då det gäller möjligheterna att ge akademiska poäng för vissa delar av utbildningen.

Det är av vikt att de militära utbildningarna värderas på ett sätt som liknar det civila samhällets normer och på sikt harmoniseras mot dessa.

## 6.6 Ekonomiska konsekvenser av förslagen

Besparingar som kan genomföras genom att det Taktiska programmet och Fackprogrammet utgår täcker väl de rörliga kostnaderna för ett införande av aspirantskolor. I arbetstidskostnader finns därtill en långsiktig besparingspotential på ca 145 Mkr. Utredningsförslagen är således kostnadsneutrala avseende rörliga kostnader och har en avsevärd långsiktig besparingspotential.

Utredningen skall redovisa ekonomiska besparingar, alternativt fördyringar, som givna förslag ger. Förslagen innebär att vissa i Officersförordningen reglerade utbildningar ersätts av ett utökat kursutbud, vilket används på ett mera individuellt och flexibelt sätt. Vissa officerare kommer att läsa flera kurser än de gör i dag, andra avsevärt färre. Den ökade individualiseringen kommer att innebära färre elever per kurs och därmed en ökad kostnad per individ. Vissa extrakostnader i form av övertid, resor o.s.v. kan även tillkomma. Det finns av dessa skäl stora osäkerheter i bedömningen av den ekonomiska nettoeffekten av övergången till det reformerade system som utredningen föreslår.



### 6.6.1 Möjliga besparingar

Ekonomiska konsekvenser av att *Taktiska programmet* ersätts av ett utbud av kurser:

Programmet omfattar 40 veckor och är planerat för ca 400 studerande per år, motsvarande 400 helårsstuderande (40 veckor räknas som ett år) och kostnaden:

FM budgeterade totalkostnad 2003	342 Mkr
varav arbetstidskostnad	247 Mkr
“Rörliga kostnader” * (342–247):	95 Mkr

\*Logi-, rese-, traktaments-, övertidskostnader m.m.

I utredningens förslag genomförs motsvarande utbildning istället som kurser där långt färre studerande än i dag läser kurser motsvarande dagens 40 veckor. Vissa studerande läser enbart en liten del av kursutbudet. Uppskattningsvis läser de studerande i genomsnitt kurser motsvarande 20 veckors studietid. Totala antalet helårsstuderande blir i detta fall hälften av det tidigare, ca 200.

Besparingen blir alltså halva dagens kostnad d.v.s.

Besparing i rörliga kostnader	47,5 Mkr/år (direkt besparing)
Besparing i arbetstidskostnad	123,5 Mkr/år (långsiktigt möjlig besparing)

Långsiktiga besparingar kan uppnås först då bemanningen med officerare kan anpassas till den nya situationen med mindre studietid i genomsnitt för officerskollektivet.

Ekonomiska konsekvenser av att *Fackprogrammet* ersätts av kurser.

Fackprogrammet omfattar i dag 190 studerande under 40 veckor. Detta motsvarar 190 helårsstuderande per år och kostnaden:

FM budgeterade totalkostnad 2003	98 Mkr
varav arbetstidskostnad	50 Mkr
Rörliga kostnader*	48 Mkr

Om FP eller motsvarande utbildning istället genomförs under 20 veckor (färre elever läser kurser motsvarande hela FP, några

kurser läses av flera elever än i dag) blir alltså besparingen grovt räknat hälften av ovanstående.

Besparingar i rörliga kostnader	24 Mkr/år (direkta besparingar)
Besparingar i arbetstidskostnader	25 Mkr/år (långsiktiga besparingar)

Om reservofficerare, i den fortsatta utbildningen, samläser kurser med yrkesofficerare skulle detta kunna ge besparingar på upp till 9 Mkr.

Om blivande försvarsmaktsingenjörer och meteorologer (i dag 75 årsstudieplatser) anställs först efter fullgjord civil utbildning görs en besparing på 36 Mkr årligen.

#### 6.6.2 Beräknade kostnader för ett införande av aspirantskolor

Uppskattningarna av kostnaderna för införande av aspirantskolor grundar sig på värnpliktigas dagskostnad. Denna inkluderar allt utom grundlön för officerare och hyror.

Dagskostnad för vpl i brigadförband i armen: ca 750 kr

Dagskostnad för vpl i marinen är lägre

Dagskostnad för vpl i FV: ca 600 kr

Ett genomsnittsvärde: 700 kr/dag ger med 300 aspiranter i 12 månader en kostnad på 77 Mkr (utom officerslöner och hyror)

#### 6.6.3 Slutsatser

De besparingar som kan genomföras genom att det Taktiska programmet och Fackprogrammet utgår täcker väl de rörliga kostnaderna för ett införande av aspirantskolor. I arbetstidskostnader finns en långsiktig besparingspotential på ca 145 Mkr. Denna potential är ekvivalent med ett överskott på arbetskraft. Försvarsmakten bör bestämma hur besparingspotentialen skall utnyttjas.

Förändringar i den fortsatta utbildningen för reservofficerare ger en besparing i rörlig kostnad på maximalt 9 Mkr.

Utredningsförslaget är således kostnadsneutralt avseende rörliga kostnader och har en avsevärd långsiktig besparingspotential.

## 7 Förslag och kommentarer till författningsändringar

### 7.1 Allmänt

Enligt utredningsdirektivet skall utredningen lämna förslag på eventuella författningsförändringar som krävs för att kunna genomföra de av utredningen lämnade förslagen.

Då frågan kring akademisering av officersutbildningen behöver beredas ytterligare lämnas inga förslag till författningsändringar avseende detta. Utredningen konstaterar dock att en akademisering av officersutbildningen kommer att kräva författningsändringar.

Övriga förslag som utredningen lämnar och som direkt fordrar författningsändringar i Officersförordningen redovisas nedan med förslag till förändringar i förordningen. Behov av ytterligare ändringar kan inte uteslutas.

### 7.2 Behov av förordningsändringar

#### 7.2.1 Definition av fackman

Utredningen har föreslagit att fackprogrammet skall utgå varför definitionen av fackman bör tas bort.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

2 §

– fackman: den som genomgått ett fackprogram som ger sådana kunskaper och färdigheter som framgår av 17 §

**17 § utgår**

### 7.2.2 Ökad flexibilitet vid antagning och utbildning

Ett mer flexibelt, differentierat och individualiserat utbildningsutbud är en förutsättning för ett flerkarriärsystem. Med anledning av detta föreslår utredningen att längden på de grundläggande officersprogrammen och Stabsprogrammet blir mer flexibel samt att vissa utbildningar som är formaliserade enligt förordningen utgår. Vidare bör kravet på minst 10 månaders militär grundutbildning tas bort och aspirantskola tillföras som alternativ till den militära grundutbildningen.

#### *Nuvarande lydelse*

All grundläggande officersutbildning och sådan vidareutbildning som krävs för att en yrkesofficer skall bli fackman eller befördrad skall bedrivas av militärhögskolorna och Försvarshögskolan i form av kurser som får sammanföras till utbildningsprogram. Sådan vidareutbildning av reservofficerare som krävs för befördran skall bedrivas av militärhögskolorna och Försvarshögskolan i form av kurser.

Antagning till ett utbildningsprogram eller kurs sker efter ansökan.

#### *Föreslagen lydelse*

#### 4 §

All grundläggande officersutbildning och *vidareutbildning som bedrivs av militärhögskolorna och Försvarshögskolan skall ske* i form av kurser som får sammanföras till utbildningsprogram.

Antagning till ett utbildningsprogram eller en kurs sker efter ansökan.

#### 8.1 §

1. grundläggande yrkesofficersutbildning i form av ett yrkesofficersprogram om 80 poäng,

2. grundläggande reservofficersutbildning i form av ett reservofficersprogram om 40 poäng

1. grundläggande yrkesofficersutbildning i form av ett yrkesofficersprogram om *minst* 80 poäng,

2. grundläggande reservofficersutbildning i form av ett reservofficersprogram om *minst* 40 poäng

## 9 §

2. ha fullgjort militär grundutbildning eller annan kompletterande militär tjänstgöring som uppgår till minst 10 månader.

2. ha fullgjort militär grundutbildning eller *aspirantskola*.

## 16 §

2. ett stabsprogram om 40 poäng

2. ett stabsprogram om ungefär 40 poäng

**8.3-4, 13, 15, 16.1, 16.4 och 17c §§ utgår**

### 7.2.3 Kopplingar skolsteg – militära grader

Ett mer flexibelt, differentierat och individualiserat utbildningsutbud är en förutsättning för ett flerkarriärsystem. För att möjliggöra olika utvecklingar i ett flerkarriärsystem är det en viktig förutsättning att dagens absoluta kopplingar mellan skolsteg och militära grader tas bort i förordningstext.

**18, 19 och 20 §§ utgår**

### 7.2.4 Anställning av officerare med särskild kompetens

En anpassad officersutbildning bedöms krävas för att tillgodose Försvarmaktens framtida behov av att kunna anställa personal med uttalad spetskompetens, personer med särskilda egenskaper och ett ökat behov att på ett mer flexibelt sätt, än idag, kunna återanställa officerare.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## 2 §

– officer: den som har avlagt yrkesofficers- eller reservofficersexamen

– reservofficer: den som är anställd som militär tjänsteman i Försvarmakten enligt 27 § denna förordning

– officer: *den som är yrkesofficer eller reservofficer*

– reservofficer: den som är anställd som militär tjänsteman i Försvarmakten enligt 27 § *eller 30 §* denna förordning

## 30 §

Den som avlagt reservofficers-  
examen får befordras till fänrik.  
Den som avlagt yrkesofficers-  
examen får befordras till löjtnant.

*Försvarsmakten får anställa  
den som inte avlagt yrkes- eller  
reservofficersexamen som yrkes-  
eller reservofficer om detta särskilt  
behövs för att tillgodose Försvars-  
maktens behov av yrkes- eller re-  
servofficerare med särskild kom-  
petens.*

**Rubriken närmast före 30 § skall sättas närmast för 31§**

## 7.2.5 Befordran av officerare

För att möjliggöra olika utvecklingar i ett flerkarriärsystem är det en viktig förutsättning att dagens absoluta kopplingar mellan genomförda skolsteg och befordran tas bort. Befordran skall ske efter en samlad bedömning av den enskildes meriter.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## 31 §

En reservofficer som fullgjort  
minst 12 månaders tjänstgöring  
med godkända betyg får be-  
fordras till löjtnant.

*Försvarsmakten får besluta att  
befordra officerare. Beslutet får  
avse högst tjänstegraden brigad-  
general eller flottiljämiral.*

*Övriga befordringar beslutas av  
regeringen.*

**32, 33, 34 och 35 §§ utgår**

### 7.2.6 Reservofficerares tjänstgöring

För att skapa större flexibilitet i nyttjandet av reservofficerare bör de begränsningar i tjänstgöringstid som finns utgå.

#### *Nuvarande lydelse*

#### *Föreslagen lydelse*

#### 27 §

Den som avlagt reservofficers-examen får anställas som reserv-officer för tjänstgöring i grund-organisationen under högst tre år inom en period om åtta år.

Anställningen får förnyas. Ingen får dock vara anställd som reservofficer efter utgången av det kalenderår då han eller hon fyllt 65 år.

För den som anställs som reservofficer skall det finnas en plan för tjänstgöringen.

Den som avlagt reservofficers-examen får anställas som reserv-officer.

Anställningen får förnyas. Ingen får dock vara anställd som reservofficer efter utgången av det kalenderår då han eller hon fyllt 65 år.

För den som anställs som reservofficer skall det finnas en plan för tjänstgöringen.

### 7.2.7 Tillämpning av högskolelagen

Under punkt 7.3.1 föreslår utredningen att inte endast 1 kap 9 § första stycket högskolelagen (1992:1434) skall gällas som mål vid officersutbildning. Även andra stycket i paragrafen bör gälla. Utredningen föreslår att " första stycket" i 11 §, 12 §, 17a § samt 17b § utgår. Högskolelagens 1 kap 9 § bör gälla i sin helhet.

# Särskilt yttrande

av experterna Karin Eriksson-Kurkiewicz och Jan-Erik Jakobsson  
samt Elisabeth André Turlind och Bo Ljung

Försvarmaktens och Totalförsvarets Forskningsinstituts experter i utredningen anmäler i det följande de slutsatser och prioriteringar vi anser bör utgöra grund för en reformering av officersutbildningen.

## **Försvarmaktens kontroll av utbildningen**

Försvarmakten är i huvudsak enda mottagare av de personer som genomgått officersutbildning. Det är därför rimligt att Försvarmakten ges rätt att styra utbildningen genom att fastställa kraven på innehåll och examinationsform. Detta gäller oavsett om utbildningen sker inom Försvarmakten eller i form av uppdrag till annan myndighet.

Eftersom officersutbildningen i huvudsak är en inomverksutbildning måste det ses som naturligt att den bedrivs inom Försvarmakten respektive inom Förvarsdepartementets område. Härför talar utbildningens militära karaktär och dess sammanhang med framför allt förbandsutbildning inom Försvarmakten.

## **Finansierings- och studiemedelsfrågor**

Det ovan sagda innebär att finansieringen av utbildningen bör ske genom Försvarmakten. Varken den grundläggande eller den fortsatta officersutbildningen bör finansieras genom studiemedel. Rekryteringskonsekvenserna av en studiemedelsfinansiering kan inte överblickas, men bedöms bli påtagligt negativa



**I nedanstående frågor har vi med utredningen gjort i stort sammanfallande bedömningar, men vill poängtera följande aspekter.**

*Utbildningens innehåll – de militära kärnämnen*

Det är viktigt att de militära (militärvetenskapliga) kärnämnen ges en framträdande ställning och förstärks. Det innebär att en fokusering bör ske på:

- Taktik, operationer och strategi
- Militärpedagogik
- Ledning och ledarskap
- Militärteknik

Allmänna ämnen är betydelsefulla för att ge officerarna en god allmänbildning. Kurser i dessa ämnen bör företrädesvis upphandlas från civila högskolor. Det ger dessutom kvalitetskontroll och influenser från andra miljöer. Det är vidare önskvärt att goda möjligheter erbjuds att komplettera officersutbildningen med relevanta ämnen vid civil högskola. Möjligheterna till studier vid utländska (militära) utbildningsanstalter bör beaktas.

Inom området taktik, operationer och strategi (samlingsbenämning krigsvetenskap) bör den vetenskapliga grunden förstärkas. Ett efter hand växande inslag av forskning bör därför tillföras detta område. Detta ger en vetenskaplig bas inom ett område som är centralt för den militära professionen.

Såväl militära som akademiska lärare behövs i utbildningen. Undervisningens militära karaktär och syfte måste bevaras.

Den grundläggande officersutbildningen bör ha samma tidsmässiga omfattning som i dag. De militära ämnena måste ges en mer framskjuten plats. Den fortsatta officersutbildningen bör kunna påbörjas tidigare än vad fallet är i dag och den bör dessutom kunna läsas i ett sammanhang. Därigenom kan olika karriärsteg genomlöpas snabbare.

Vi anser att den grundläggande officersutbildningen bör innefatta ett gemensamt examenstillfälle, med utnämning till fänrik och anställning som officer vid Försvarmakten.

### *Officersrollen*

Den uppgift som unikt definierar rollen som officer är att leda insatser med våldsmedel i strid. Den kompetens som erfordras här för är av såväl specifikt militär som mer allmän natur. Det ställer framtidens utbildningssystem inför en tydlig prioriteringssituation. Utan en tydlig prioritering mellan kärnämnen och allmänna ämnen riskerar officersutbildningen att bli alltför tunn inom kärnområdena.

Inom de allmänna områdena skall officeren särskilt ges de kunskaper som erfordras för att kommunicera och sätta in militära medel i sitt samhällsliga sammanhang.

### *Internationalisering av officersutbildningen*

Internationella kontakter med militära utbildningsinstanser är viktiga för det svenska militära skolsystemet. De ger möjlighet att jämföra kunskapsnivån i den grundläggande och fortsatta officersutbildningen. De ger impulser för utveckling av denna, främst vad avser de militära ämnena. Dessa kontakter bör kunna öka i omfattning.

### *Rekrytering*

Det är viktigt att Försvarsmakten har god rekryteringskraft i konkurrens med andra samhällssektorer. Värnplikt och aspirantskola är ett sätt att tidigt rekrytera ungdomar. Personer med nyligen avslutad högskoleutbildning (relevant yrkesexamen eller akademisk examen i relevanta ämnen) utgör en rekryteringsbas av växande intresse. Utbildningssystemet bör därför medge sneddningsmöjligheter som innebär en kortad väg fram till den fortsatta officersutbildningen. Sådana åtgärder bör underlätta rekryteringen av denna målgrupp.

Behovet av sidorekrytering av personer med för Försvarsmakten intressant akademisk bakgrund och yrkeserfarenhet torde öka. De kan vid behov ges en anpassad kompletterande militär utbildning. De tillför speciell fackkunskap men bidrar också till att skapa en mångfald av kompetenser och bakgrunder i officerskåren som helhet.

# Särskilt yttrande

av experter Eva Fors och Conny Ling

Vi anser att den stora reformfrågan för denna utredning varit akademiseringen av officersutbildningen, med målet att officersutbildningen skall kunna ge examina i enlighet med civila högskolenormer. Akademisering är i sig inget självändamål, utan ett medel för att nå ett stort antal mål som gynnar officersutbildningen i flera olika avseenden, särskilt kvalitetsutvecklingen. De andra frågorna som utredningen haft att utreda, hade alla kunnat få sin lösning inom det nu rådande officersutbildningssystemet. Akademiseringen är emellertid en fråga som indikerar ett paradigmskifte.

I akademiseringsfrågan har ett antal alternativa förslag granskats och efterhand förkastats. De två alternativ rörande Försvarshögskolan som slutligen återstått, *Sektorshögskola under Försvarsdepartementet och Del av en civil högskola*, är sinsemellan mycket olika till sin karaktär. Experterna från FM och FOI har – jämte oss – i utredningsarbetet uttryckt betydelsen av att huvudmannaskapet för officersutbildningen ligger kvar under Försvarsdepartementet. Utredaren har trots detta valt att inte ta ställning i avvägningen mellan alternativen. Motivet till detta har vi tolkat som att utredaren inte tycker sig kunna finna någon lösning som förenar å ena sidan frågan om Försvarshögskolans examensrätt och, å andra sidan, att tillgodose Försvarsmaktens krav på styrning och finansiering av utbildningen.

Alla sakskaäl talar enligt vår mening tydligt för alternativet Sektorshögskola. Det är vår bestämda uppfattning att frågan om finansieringen av utbildningen hade kunnat finna en lösning.

Sammanfattningsvis hävdar vi att alternativet Sektorshögskola – i alla avseenden – är det som bäst eller säkrast främjar officersutbildningen. Vår slutsats blir därför att alternativet Sektorshögskola borde ha lyfts fram som huvudförslag.

# Särskilt yttrande

av experten Roger Pettersson

## **Ekonomiska villkor under den grundläggande officersutbildningen**

Utredaren fick som en del av sitt uppdrag att ”lämna förslag på vilka ekonomiska villkor som bör gälla för yrkes- och reservofficersaspiranter” samt att beakta ”möjligheterna till ett eventuellt införande av studiemedelsfinansiering”. Utredaren har när det gäller studiemedelsfinansiering av yrkesofficersutbildningen inte ansett sig ha tillräckligt tillförlitligt underlag för att ta ställning och föreslår därför inga åtgärder. Som stöd för detta anger utredaren framförallt farhågor att rekryteringen till utbildningen skulle påverkas negativt.

Jag har en uppfattning som avviker från utredarens när det gäller de ekonomiska villkoren under utbildningen. Jag anser att starka skäl talar för att införa studiemedelsfinansiering för yrkesofficersutbildningen.

Det är enligt min mening viktigt att erbjuda alla studerande på postgymnasiala grundutbildningar oavsett typ av utbildning samma ekonomiska förutsättningar. Jämfört med civila studerande ger Försvarmaktens ersättningar den enskilde officersaspiranten betydligt bättre ekonomiska villkor under utbildningen än studenter vid civil högskola eller annan postgymnasial utbildning. Att ha genomfört sin postgymnasiala grundutbildning på två år eller mer utan att ha behövt finansiera sitt uppehälle med studiemedel eller annan egen finansiering framstår som väldigt gynnat. Efter att ett antal jämförbara utbildningar dessutom infört studiemedelsfinansiering framstår denna gynnade situation för officersaspiranter som tämligen unik.

Ett ytterligare motiv att införa studiemedelsfinansiering är just att liknande grundutbildningar relativt nyligen gjorts studiemedelsfinansierade. De utbildningar som ligger närmast att jämföra med är grundutbildningen av poliser och den nya räddningstjänstutbildningen.

Även utan att jämföra med andra studerande framstår en del villkor för officersaspiranterna som generösa i överkant, t.ex. fria hemresor varje veckoslut (oavsett bostadsort i landet), ersättning för dubbelt boende och en utbildningspremie efter examen (trots att aspiranterna är garanterade anställning i Försvarsmakten).

Genom att finansiera utbildningen själv skulle aspiranten göra ett privatekonomiskt åtagande i sin utbildning och sitt yrkesval. Enligt min mening skapar detta förutsättningar för att höja den utexaminerades engagemang i sin karriär. Det innebär sannolikt också att färre officerare lämnar yrket snart efter examen. Studiemedelsfinansieringen leder förmodligen också till att studenterna känner ett ökat individuellt ansvar för sin utbildning och därför ställer högre krav på utbildningens innehåll, standard och genomförande vilket kan få en allmänt kvalitetshöjande verkan på den grundläggande officersutbildningen.

De farhågor som framförs av utredaren beträffande eventuella negativa effekter på rekryteringen till utbildningen är enligt min mening överdrivna. Farhågorna grundar sig på att potentiella aspiranter vid yrkesvalet inte skulle söka sig till officersyrket om dagens generösa villkor inte fanns. Inget empiriskt stöd finns som talar för att det skulle bli så.

Den enkätundersökning som utredaren hänvisar till (avsnitt 6.3.4) bygger på ett mycket begränsat underlag och var riktad till aspiranter på det nuvarande yrkesofficersprogrammet med nuvarande ekonomiska villkor och kan därför inte ge någon större ledning i frågan. Det vore förvånande om den inte skulle ge det resultat den gav.

Intressantare i sammanhanget är att studera de närliggande utbildningar som nyligen blivit studiemedelsfinansierade. Polisprogrammet i sin nuvarande form är tvåårig och startades 1998. I samband med detta infördes studiemedelsfinansiering för polisaspiranterna, som tidigare genomfört utbildningen som anställda vid en polismyndighet. Antalet sökande till polisprogrammet överstiger alltså sedan omläggningen vida antalet utbildningsplatser, trots att studenterna finansierar sitt uppehälle med studiemedel. Sedan omläggningen har man genomfört 11 antagningsomgångar och i genomsnitt haft 16 sökande per plats. Många sökande har dessutom sedan tidigare någon högskoleutbildning, och därmed studieskulder, när de börjar på polisprogrammet. Bland de antagna har under de senaste antagningsomgångarna 37–55 % haft tidigare högskoleutbildning.

Den nya tvååriga räddningstjänstutbildningen startar sin första utbildningsomgång i september 2003. Eleverna på utbildningen finansierar sin studiegång med studiemedel och utbildningen genomförs i Statens räddningsverks regi. Eftersom detta är en helt ny utbildning kan inte slutsatser dras i många hänseenden. I ett hänseende föreligger dock tydliga fakta och det gäller rekryteringen. Till den första utbildningsomgången fick man 1830 sökanden till 150 platser (12 sökande per plats). Studiemedelsfinansieringen utgör alltså inget hinder för rekryteringen till den utbildningen.

Övriga argument utredaren anför mot studiemedelsfinansiering (snedrekrytering, osäkerheten på arbetsmarknaden m.m.) är av den art att de är relevanta för i princip alla yrkesgrupper som finansierar sina studier med studiemedel. Officeren är i dessa hänseenden inte unik och skall därför inte särbehandlas.

Mitt förslag innebär att yrkesofficersaspiranterna liksom andra studerande vid grundutbildningar uppbär studiebidrag och studielån under hela utbildningstiden. Försvarsmakten skulle därmed inte stå för yrkesofficersaspiranternas ekonomiska förmåner under utbildningen, vilket i sig skapar en besparingspotential. En del av denna besparing skall användas för att finansiera de kostnader som uppstår i studiestödssystemet.

Studiemedelsfinansieringen bör avse hela den grundläggande officersutbildningen fram till examen. Eftersom utredaren föreslår en modell med differentierade utbildningslängder (se avsnitt 5.2), där vissa inriktningar av yrkesofficersprogrammet är längre än två år, bör studiemedelsfinansiering tillämpas även för den del som överstiger två år. Vidare anser jag att utbildningspremien i samband med examen bör slopas.

Jag instämmer i utredarens förslag att den grundläggande officersutbildningen för reservofficerare inte bör studiemedelsfinansieras. Detta utgör emellertid inget hinder för att studiemedelsfinansiera yrkesofficersutbildningen. De överströmmningseffekter som Personalförsörjningsutredningen befarade anser jag vara försumbara och inte heller utredaren i föreliggande utredning för fram dem som ett argument mot studiemedelsfinansiering av yrkesofficersutbildningen. Jag instämmer också i att de ekonomiska villkoren under reservofficersutbildningen bör ses över. Min mening är att åtminstone fria hemresor och bidrag till bostad på hemorten omgående kan avskaffas. Dessutom bör utbildningspremien, om den överhuvudtaget skall finnas kvar, sänkas till ett basbelopp.

### **Ekonomiska konsekvenser av förslagen**

Beträffande de ekonomiska konsekvenserna av förslagen i utredningen anser jag inte att utredaren presenterat tillräckligt genomarbetade analyser. Exempelvis analyseras inte användningen av den lediga kapacitet som skapas som en konsekvens av att den skolbundna tiden minskar eller effekterna som rimligen uppstår för t.ex. fack- och funktionsskolorna. Inte heller belyses hur anpassningen av officerskåren skulle kunna ske så att de besparingsmöjligheter som redovisas kan materialiseras.

De redovisade uppskattningarna ger knappast en heltäckande bild av det framtida militära utbildningssystemets kostnader eller de effekter förslagen skulle leda till i Försvarsmaktens verksamhet. Jag anser, mot bakgrund av dessa brister, att det inte är möjligt att dra de slutsatser utredaren drar i betänkandet i denna del.