

Utveckling och urval av officerare under det kalla kriget

av Johan Palmgren

Résumé

The recently published anthology *Den stora armén*, describes the activities of the Army during the time of the Cold War. Among the things accounted for is the education and development of the officers towards higher positions in the large conscripted army – a combination of theoretical studies and fieldwork. How the selection for these higher positions was actually carried out is, however, not accounted for. This selection was important. The significance of the unit commander's ability to solve the unit's tasks is well documented. Hence, a lot of effort was made by the High Command of the Army to find the most suitable commanders. All officers received credentials at least once a year and these credentials were the foundation for the selection. When the annual credentials had been awarded, the Army Promotions Board convened. The Board selected those officers who were considered to be best suited for promotion, the ballot being cast after thorough discussion. The officers who received the most votes were placed on the yearly list of promotions. The majority of those nominated for the lists were promoted during the following year. A substantial amount of effort was made by the High Command of the Army to select the most suitable officers for the most important positions in the military organisation. The process involved the credentials and the following Promotions Board was comprehensive, time-consuming and fairly formal, but the results were good.

BOKEN *DEN STORA ARMÉN* kom ut hösten 2015. I den omfattande volymen redovisas verksamhet och utveckling, förtjänster och brister inom armén under det kalla kriget – femtio år av intensiv verksamhet. Givetvis hade de officerare som verkade och ledde verksamheten under denna period en avgörande betydelse för de resultat som uppnåddes. Officerarnas dubbla uppgifter som både chefer för de högre krigsförbanden i den mobiliserade värnpliktsarmén och som utbildare och administratörer i den fredstida verksamheten framhålls. I kapitel ”Vi blev officerare” författat av Karlis Neretnieks och Michael Claesson, redovisas officerarnas uppgifter och den utbildning och praktiska tjänstgöring som genomfördes för att göra dem redo för

de ledande befattningarna i krigsorganisationen och i utbildningsorganisationen.

Generellt kan man säga att yrkesofficerarnas omfattande utbildning innebar en teoretisk del som gav en formell kompetens för en viss befälsnivå följt av praktisk tjänstgöring för att utveckla och säkerställa att den formella kompetensen även blev reell. Den praktiska tjänstgöringen genomfördes om möjligt både vid krigsorganiserat förband under krigsförbandsövning och i praktiskt arbete vid ett utbildningsregemente. Först när officeren visat förmåga att leda verksamheten på aktuell nivå, aktualiserades utbildning till nästa kompetensnivå. Principen var att den nivå (tjänstegrad) som vederbörande uppnått gav kompetens för vissa befattningar i freds-

verksamheten och för en något högre nivå i krigsorganisationen. En kompanichef vid ett utbildningsförband var som regel bataljonschef i krigsorganisationen. Bataljonschefen för en utbildningsbataljon vid ett regemente var i krigsorganisationen brigadchef eller chef för någon stridsgrupp o s v.

Målsättningen var att alla som gått igenom den grundläggande officersutbildningen på Krigshögskolan, Karlberg, skulle kunna uppnå nivån bataljonschef i krigsorganisationen och chef för ett utbildningskompani i fredsorganisationen. Till denna nivå tillämpades sk reglerad befordringsgång, dvs godkänd utbildning och praktisk tjänstgöring innebar befordran. För högre nivåer krävdes urval till fortsatt kompetenshöjande utbildning och tjänstgöring.

Allt detta är väl beskrivet i *Den stora armén*, dock inte hur själva urvalet till de högre och högsta befattningarna i krigs- och fredsorganisationen gick till. Söker man sig till Krigsarkivet för att få svar på denna fråga, blir man lottlös. Sökorden urval och befordran ger inga resultat. Vänder man sig till Anna Lindh-biblioteket på Försvarshögskolan blir resultatet detsamma. En kontakt med den Militärhistoriska avdelningen på Försvarshögskolan ger också ett nedslående resultat. Slutsatsen är att det inte finns någon samlad redovisning av hur utveckling och urvalsbefordran till de högre och högsta tjänstegraderna gick till under det kalla kriget.

Självfallet var det av avgörande betydelse för arméns förmåga att lösa aktuella uppgifter i en kris- eller krigssituation att officerarna med de djupaste kunskaperna och bästa ledaregenskaperna befordrades till de svåraste och mest ansvarsfulla uppgifterna. Uppgiften var att ur de årliga Karlbergskursernas på mellan 100 till 200 unga officerare successivt välja ut de bäst lämpade. Detta fak-

tum stod helt klart för arméns högre chefer. Regementschefer, truppslagsinspektörer och militärbefälhavare lade ned ett mycket omfattande arbete på denna uppgift. Kunskapen om denna verksamhet är lite känd och uppenbarligen inte dokumenterad. Man kan givetvis fundera över hur detta kan komma sig.

Förklaringen är säkert att denna verksamhet, bedömning av medmänniskor, kamrater och kollegor, urval och befordran, är ömtåliga ämnen som berör och oskickligt skött kan skapa stora problem. Vitsord, bedömning och befordran har aldrig varit hemligt material, även om man tidigare från Försvarsmaktens sida försökt få medgivande att hemligstämpla denna typ av handlingar, vilket regeringen alltså inte accepterat. Den har däremot av många skäl betraktats som förtrolig information. Detta har medfört att de som deltog i processen sällan eller aldrig talade om dessa ting annat än när det av tjänsteskal var motiverat. På detta var och är kunskaperna kring denna urvalsprocess begränsade och missuppfattningarna många.

Det arbete som lades ned på att välja ut de främsta ledarna för våra kvalificerade krigsförband var betydelsefullt! Goda soldater och bra materiel måste ledas av kunniga och framstående ledare för att krigsförbanden ska ha möjlighet att lösa sina svåra uppgifter. Den militäre chefens betydelse för ett förbands förmåga är väl dokumenterad. Det förefaller angeläget att beskriva hur denna urvalsprocess fungerade och också ställa sig frågan; lyckades armén välja ut de bästa cheferna – de som skulle leda mobilisering och uppmarsch samt genomföra strid med den stora värnpliktsarmén? Förhoppningsvis kan den följande redovisning av hur systemet fungerade ge någon ledning i denna fråga.

Förändringar som påverkat officerares krigsplacering och verksamhet i fredsorganisationen

Det kalla kriget varade nästan femtio år. Självklart sker en del förändringar under en så lång period. Här redovisas några inom personalområdet.

I slutet av 1960-talet höjdes pensionsåldern för majorer från femtio år till sextio och för överstelöjtnanter från femtiofem till sextio år. Från arméns sida hävdades att detta krävde flera tjänster för majorer för att inte medelåldern för de krigsplacerade bataljonscheferna skulle bli för hög. Några flera tjänster blev det dock ej. Regeringen ansåg att man genom ändrade principer för krigsplacering skulle kunna bibehålla en acceptabel medelålder för de högst prioriterade förbanden samt att man vid övriga förband kunde tillåta en något högre medelålder för cheferna. Den reella effekten av reformen var att antalet arvodesbefattningar i stort sett försvann.

Arvodesanställning innebar att pensionsavgångna majorer och överstelöjtnanter anställdes med sin pension och ett lönetillägg som var något större än skillnaden mellan den sista lönen och pensionen. Som en kuriositet kan nämnas att befordran i armén i samband med pension i stort sett upphörde efter pensionsåldersreformen. Förtjänta pensionärer fick inte längre som det hette majors (överstelöjtnants eller överstes) avsked.

1972 genomfördes den s k tjänstställningsreformen. I samband med Försvarmaktens ökande engagemang i internationell verksamhet med FN-bataljoner och observatörer blev det alltmer uppenbart att det svenska tjänstställningssystemet inte riktigt stämde överens med vad som var vanligt i andra länder. En svensk kapten hade i stort sett

samma utbildning och tjänstgöring som en major i andra länders försvarsmakter. En svensk överste hade i många fall uppgifter som i andra försvarsmakter fullgjordes av brigadgeneraler. Under sextioalet löstes detta många gånger genom att de svenska officerarna under sin utlandstjänstgöring tillades en högre tjänstgrad.

Överbefälhavaren föreslog regeringen att den svenska tjänsteställningen skulle förändras, så att kaptenerna skulle få majors tjänstegrad och majorerna skulle erhålla överstelöjtnants tjänstegrad. Han föreslog vidare att en ny generalsgrad, brigadgeneral, skulle införas. Regeringen biföll överbefälhavarens förslag beträffande kapten och majorer. Inom officerskretsar skämtades om detta. Man sade att alla kapten blev majorer och alla majorer blev överstelöjtnanter och att alla överstelöjtnanter blev förbannade. Några fler överstar blev det nämligen icke. Inte heller någon ny generalsgrad infördes. Motiveringen till att regeringen i detta avseende inte följde Överbefälhavarens förslag var att man icke ville bidra till att antalet generaler och amiraler ökade inom Försvarmakten. Däremot beslutade regeringen att införa tjänstegraden överste av första graden. Reformen genomfördes 1/7 1972.

Genom reformen blev antalet överstelöjtnanter inom armén mycket stort ca 750 mot tidigare ca 150 (Officerare i Arméns tekniska kår ej inräknade). Situationen diskuterades bl a i arméns befodringsberedning. Slutsatsen blev att det skulle bli mycket svårt att ur denna mängd välja ut personer lämpade för överstebefordran. Lösningen blev att tilldela ett mindre antal överstelöjtnanter särskild tjänsteställning, dvs de skulle erhålla tjänsteställning före övriga överstelöjtnanter och bilda den grupp ur vilken man valde ut de personer som borde befordras till överste. I Försvarmaktens rulla markerades detta genom att de med

särskild tjänsteställning redovisades först och skildes från övriga överstelöjtnanter med ett litet streck.

År 1978 fattade statsmakterna slutligt beslut om införande av ny befälsordning, NBO (prop. 1977/78:24, FöU 10, rskr 179). Den nya befälsordningen innebar bl a att kategorierna regements-, kompani- och plutonsofficerare utgick och ersattes av begreppet yrkesofficerare.

För urvalsbefordran till de högre befattningarna i krigs- och fredsorganisationen innebar de redovisade reformerna inga principiella förändringar. Före reformerna urvalsbefordrades (regementsofficerare) kaptener till majorer, majorer till överstelöjtnanter och överstelöjtnanter till överstar och överstar till generaler. Efter reformerna urvalsbefordrades (yrkesofficerare) majorer till överstelöjtnanter, överstelöjtnanter tilldelades särskild tjänsteställning och överstelöjtnanter med särskild tjänsteställning befordrades till överstar, överstar befordrades till överstar av 1 graden och dessa i sin tur till generaler.

Krigsorganisationens behov av högre chefer, bataljonschefer och högre, har under hela det kalla kriget bedömts kräva heltidsanställd personal, dvs yrkesofficerare. Detta har inneburit att endast yrkesofficerare, som gått igenom Krigshögskolans allmänna kurs på Karlberg, efter utbildning och många års tjänstgöring är aktuella för dessa högre befattningar. Någon sidorekrytering till dessa högre befattningar bedömdes icke möjlig, i varje fall inte under fredstid, med undantag för enstaka reservofficerare som visat särskild duglighet och som gått igenom kompletterande utbildning. Rekryteringsunderlaget till de högre befattningarna var således ganska begränsat.

Uppgiften var att ur ett relativt begränsat antal officerare successivt välja ut de lämpligaste för befordran till chefsbefattningar på nivåerna från överstelöjtnant till general. Det

var krigsorganisationens behov – och endast detta – som konstituerade befordringsbehovet. Någon befordran utöver krigsorganisationens behov förekom inte. Å andra sidan måste det antal chefer krigsorganisationen krävde alltid befordras, även om det ibland var ont om lämpliga kandidater. Bättre med en godtagbar chef än ingen alls.

Hur stort var då behovet av chefer i armén? I början av 1980-talet genomfördes en utredning om Försvarmaktens befälsbehov, Ds Fö 1985:3. Uppgiften var att fastställa behovet i den krigs- och fredsorganisation man såg framför sig i början av 1990-talet. Det sena 90-talets omfattande förändringar fanns ännu icke i utredarens tankevärld.

Av utredningen framgår att behovet av officerare ur armén på nivåerna överstelöjtnant, överste, överste 1 och general i Försvarmaktens krigsorganisation var 1041. Behovet i de olika graderna anges till: 17 generaler, 65 överstar av 1 graden och 92 överstar. Behovet av överstelöjtnanter borde då bli 867. Det påpekas dock att ett antal befattningar kan bemannas med överstar alternativt överstelöjtnanter. (I dessa siffror ingår officerare ur Arméns tekniska kår).

Vitsord

Grunden för urval och befordran var det system för kontinuerlig bedömning som alla officerare årligen utsattes för. De grundläggande bestämmelserna för avgivande av vitsord återfinns i go 1958 nr 2700, där också vitsordsblanketten fastställs. En blankett som med små förändringar användes under hela den aktuella perioden.

Blankettens första sida ägnas visad förmåga i innehavd (a) befattning(ar). Bedömningen görs mot ett antal givna egenskaper: Kunnighet, Arbetskapacitet, Intellectuell rörlighet, Omdömesförmåga, Psykisk stabilitet, Samarbets- och kontaktförmåga, Fysisk

kondition och Ledarskap. Som sammanfattande omdöme ges ett vitsord för under vitsordsperioden innehavda befattningar samt en bedömning av vilka befattningar i krigs- och fredsorganisationen som vederbörande anses lämplig för i den befälsnivå den bedömde befinner sig på. Omdömena graderades i en skala från A – E. Blanketten lämnade utrymme för fyra vitsordssättares bedömning

På vitsordets andra sida görs en bedömning av officerens lämplighet för befordran till nästa nivå (t ex kapten till major, major till överstelöjtnant o s v). Bedömningen görs i en niogradig skala, där högsta värdering är ”Bedöms visa så framstående duglighet i närmast högre nivå att befordran i förtid bör förekomma”. Betyget 1 är formulerat på följande sätt ”Bedöms f n icke på ett tillfredsställande sätt kunna fullgöra tjänst i närmast högre nivå”. På denna sida gav blanketten utrymme för sex bedömares vitsord.

Det är viktigt att ha klart för sig skillnaderna mellan vitsordets två sidor. På första sidan redovisades hur den bedömde ansetts ha klarat arbetet på den nivå han befinner sig och vilken förmåga han visat i de angivna egenskaperna under den bedömda tjänstgöringsperioden. Vitsordets andra sida var en prognos över hur vederbörande bedömdes uppfylla kraven på närmast högre nivå. Bedömningen skedde mot angivna typbefattningar i krigs- och fredsorganisationen.

Vitsord gavs på hösten varje år. Vitsord kunde också avges efter speciell tjänstgöring t ex efter genomförd krigsförbandsövning.

Vitsord gavs av många chefer. Av närmaste chef, därefter av myndighetschefen (t ex regementschef, skolchef eller chef för någon högre stab), därefter av militärbefälhavaren och slutligen av truppslagsinspektören.

För att konkretisera vitsordsprocessen redovisas här mer i detalj hela förfaringssättet i en vanligt förekommande situation:

En chef för ett utbildningskompani på ett regemente, en major, fick vitsord av sin närmaste chef, bataljonschefen som fyllde i blankettens bägge sidor. Vitsordet överlämnas sedan till regementschefen som skulle avge vitsord för alla majorer tjänstgörande vid regementet. Innan han satte sina vitsord för regementets majorer, samlade han sina närmaste medarbetare till ett vitsordssammanträde. Deltagare kunde vara bataljonscheferna, chefen Utb, stabschefen och någon till. I samband med eller efter sammanträdet avgav regementschefen sitt vitsord, som regel endast på vitsordets andra sida, d v s befodringsomdömet. Vitsorden redovisar således regementets bedömning av regementets majorers befodringsmöjligheter. I de fall regementschefen hade god personlig kännedom om vederbörande major gav han vitsord även på blankettens första sida.

När regementschefen avgivit sina vitsord sändes blanketterna till militärbefälhavaren. Även han skulle avge vitsord, befodringsomdöme, på blankettens andra sida, för alla majorer ur armén tjänstgörande inom militärområdet. Innan han gjorde det kallade han arméregementscheferna till ett vitsordssammanträde. Arméinspektören var ofta den som förberedde detta möte. Vid sammanträdet kommer således majorer ur militärområdets alla truppslag och generalstabskåren att jämföras med varandra oberoende av truppslagstillhörighet. Militärbefälhavarens vitsord redovisade alltså militärområdets bedömning av majorernas lämplighet för befodrning.

När militärbefälhavaren avgivit sina vitsord sänds de in till vederbörande truppslagsinspektör. För officerare tillhörande generalstabskåren sändes vitsorden till chefen

för generalstabskåren. Även dessa chefer skulle avge vitsord (befodringsomdöme) för truppslagets (generalstabskårens) alla majorer. Liksom militärbefälhavarna kallade truppslagsinspektörerna alla truppslagets förbandschefer och skolchefer till ett vitsordssammanträde. Vid detta möte rangordnas truppslagets majorer efter bedömd lämpligheten för befodran, vilken utgjorde underlag för truppslagsinspektörens befodringsomdöme. Inom generalstabskåren skedde samma slags vitsordssammanträde. Närvarande vid detta var som regel sektionsschefer i försvarsstaben och arméstaben samt armélinjefefen vid Försvarshögskolan, tidigare Militärhögskolan.

Efter denna omfattande och ganska komplicerade process var vitsorden för majorerna avklarade. Nu återstod bara att sända vitsorden åter till vederbörandes tjänsteställe för delgivning. Därefter sändes vitsorden in till personalsektionen inom arméstaben, där datalistor över vitsorden sammanställdes. Vitsorden för överstelöjtnanter och överstelöjtnanter med särskild tjänsteställning gavs i princip på motsvarande sätt. Inom Marinen och Flygvapnet var förfarandet ungefär detsamma. P g a att antalet officerare var avsevärt mindre inom dessa försvarsgrenar, var processen dock något mindre komplicerad.

Många officerare har under åren upprört förvånat sig över att de fått vitsord av militärbefälhavaren och truppslagsinspektören. Personer som de kanske över huvud taget inte mött under bedömningsperioden. Upprördheten beror på bristande information om hur vitsorden sattes. Vitsordsavgivande chefer hade i många fall icke i tillräcklig grad informerat om hur vitsordssystemet fungerade. Vilket borde ha skett exempelvis i samband med den obligatoriska delgivningen av vitsordet.

Befodringsberedningarnas arbete

Tredje veckan i januari brukade vara reservrad för befodringsberedningarna. De första tre dagarna för arméns befodringsberedning, torsdagen för marinens och fredagen för flygvapnets beredning.

Ledamöterna i arméns befodringsberedning var militärbefälhavarna och truppslagsinspektörerna. Härutöver ingick två personalrepresentanter på varje nivå, d v s två överstelöjtnanter, två överstelöjtnanter med särskild tjänsteställning och två överstar. Personalrepresentanterna nominerades av Svenska Officersförbundet. Ordförande för beredningen var arméstabschefen och sekreterare var chefen för personalsektionen i Arméstaben.

Förberedelserna började med att befodringsbehovet beräknades och fastställdes för varje befodringsenhet (truppslag). Generalstabskårens officerare fördelades till de truppslag vederbörande tidigare tillhört. Detta för att dessa officerare skulle jämföras med sina kamrater i truppslaget. När befodringsbehovet räknades fram togs hänsyn till pensionsavgångar och planerade tjänsteställningar. Beräkningarna var inte lätta att genomföra eftersom det utöver befattningarna inom truppslaget också måste tas hänsyn till behovet inom armén utöver truppslagets behov samt till behovet av arméofficerare inom Försvarsmakten i övrigt, t ex befattningar vid försvarsstaben, milöstaberna och för Försvarsmakten gemensamma skolor.

Behovsberäkningarna skedde vid arméstabens personalsektion i samarbete med truppslagsinspektörerna och personalcheferna vid försvarsstaben, marinens och flygvapnet. I det fastställda befodringsbehovet ingick också en mindre reserv med hänsyn till icke förutsedda förtidsavgångar. Reserven var liten,

då man önskade undvika att officerare som icke kunde erbjudas befordran, fördes upp på listorna.

Några veckor före sammanträdet sändes underlag ut till befodringsberedningens medlemmar. Det bestod av:

- Datalistor med de senaste fem årens vitsord för alla officerare som kunde bli aktuella för befodringsberedningens prövning,
- det fastställda befodringsbehovet uppdelat på truppslag (befodringsenheter) och på nivåerna överstelöjtnant, överstelöjtnant med särskild tjänsteställning och överste,
- truppslagsinspektörernas förslag till vilka officerare som borde föras upp på de olika befodringslistorna.

Veckan före sammanträdet erbjöds beredningens personalrepresentanter arbetsplats inom arméstabens personalsektion, där de fick tillgång till samtliga officerares vitsord och också fick tillfälle att ställa frågor.

Själva sammanträdet följde strikta normer. Man började med befodran till överstelöjtnant. Truppslagsinspektörerna redovisade i tur och ordning, inf och kav, pa, art, lv, ing, sign och träng sina förslag till befodringskandidater och motiven för detta. Efter varje inspektörs redovisning gavs tillfälle till frågor och möjligheter för övriga ledamöter att föreslå andra kandidater än de truppslagsinspektören tagit upp på listan. Efter detta följde som regel en ganska livlig debatt, där olika kandidater ställdes mot varandra. Många gånger handlade det om hur vederbörande klarat den obligatoriska trupptjänst som måste fullgöras innan man ansågs tillräckligt meriterad för att föras upp på befodringslistan. Stor vikt lades också vid den förmåga olika officerare visat

vid tjänstgöring som chefer under krigsförbandsövningar.

När diskussionen var avslutad frågade ordföranden om alla var redo för röstning. När så var fallet, genomfördes omröstning om de kandidater som föreslagits av truppslagsinspektören och de ytterligare förslag som lämnats under diskussionens gång. Varje ledamot hade en röst. De flesta som fördes upp på befodringslistan fick alla ledamöters röster. Ett mindre antal fick färre röster. De av dem som fått flest röster fördes upp på befodringslistorna så att det angivna behovet fylldes.

Efter detta genomfördes samma procedur på nästa nivå d v s vilka överstelöjtnanter som skulle tilldelas särskild tjänsteställning. Detta var dock ingen befodran utan ett första steg inför urvalet till överste. Sist behandlades befodran till överste.

I protokollet efter befodringsberedningens sammanträde redovisades befodringslistorna och hur ledamöterna röstat. Protokollet var offentlig handling.

Efter sammanträdet genomfördes den slutliga planeringen med befodringslistorna som grund. Därefter följde tjänstetillsättning och befodran. Chefen för armén genomförde mot slutet av perioden tjänstetillsättning och befodran för överstelöjtnanterna och lämnade förslag till Regeringen när det gällde överstarna. Vilken myndighet som fattade det formella beslutet om tjänstetillsättning och befodran varierade under denna period. Regeringen överlät med tiden allt mer av detta till myndigheterna inom Försvarsmakten.

Vid denna tid tillämpades icke ansökningsförfarande vid tjänsttillsättningen av officerare. Däremot gällde självfallet att den med högst förtjänst och skickligheten hade företräde. För personalplaneraren var det alltså viktigt att hålla reda på befodringskandidaternas önskemål och finna lösningar som i möjligaste mån tillgodosåg alla.

Överklaganden förekom, men i ganska liten omfattning, ca ett-tre per år. Dessa avgjordes av regeringen som nästan alltid kom till samma slutsats som chefen för armén.

Befordran till överste av första graden och general

Befodringsberedningen behandlade befordran upp till och med överste. Vitsord gavs icke till överstar och officerare med högre tjänsteställning. Hur fungerade då befordran till de högre och högsta tjänstegraderna?

Inom armén fanns en s k CA:s chefsplan. Den omfattade alla befattningar avsedda för överstar och överstar av första graden ur armén och omfattade de kommande fem åren. Den hölls samman av chefen för arméstabens personalsektion. Arméchefen genomförde två gånger varje år s k militärbefälhavarmöten. En punkt vid dessa möten var alltid personaltjänst. När den punkten avhandlades redovisade sektionschefen chefsplanens aktuella läge, bl a med förslag till tjänstetillsättningar för den närmaste tiden. Under arméchefens ledning diskuterade militärbefälhavarna ingående planen och förslagen till tjänstetillsättningar av befattningarna avsedda för överstar av första graden. Man skulle kunna säga att denna diskussion var en form av befordringsberedning. Diskussionerna var livliga och resulterade ibland i ändringar i chefsplanen. Vid diskussionens slut hade militärbefälhavarna dock enats. Det bör kanske påpekas att militärbefälhavarna som regel hade god personkännedom om de överstar som var föremål för diskussion. Efter dessa diskussioner fattade arméchefen beslut om att till regeringen sända in förslag till tjänstetillsättningar och befordran till överste av första graden.

Befordran till general ligger inte inom det område som denna uppsats avhandlar, eftersom beredningen av dessa utnämningar hand-

lades inom försvarsstaben. Överbefälhavaren redovisade, som regel personligen, sina förslag till generalsutnämningar för försvarsministern. I beredningen av dessa ärenden förkom sammanträden med försvarsgrenschefer och militärbefälhavare ungefär så som frågorna förbereddes inom armén vad gäller befordran till överste av första graden.

Lyckades armén välja ut de lämpligaste officerarna till chefer för högre krigsförband?

Urvalsprocessen var hårt styrd av formella krav på genomförd utbildning och praktisk tjänstgöring. Flexibiliteten var liten. Detta begränsade möjligheterna att välja ut de mycket framstående officerarna tidigt. Urvalsbefordran till överstelöjtnant skedde tidigast sexton år efter officersexamen på Karlberg. En del framstående officerare valde därför att övergå till näringslivet, många med stor framgång. För arméns del innebar det förlust av hög kompetens och att de mycket duktiga officerare som de stannade kvar, inte alltid utnyttjades på mest optimala sätt.

Vitsordssystemets ganska stereotypa bedömningsmall och de mycket bestämda kraven på genomförd väl vitsordad trupp-tjänstgöring medförde också att originella begåvningar kunde ha svårt att fullt ut komma till sin rätt.

Som framgått av redogörelsen ovan, var nästan samtliga högre officerare inom armén engagerade i urvalet av chefer till krigsförbanden som vitsordsättare eller (och) som medlemmar av arméns befordringsberedning. Det är ingen överdrift att säga att alla chefer tog denna uppgift på största allvar. Majoriteten av dessa chefer hade en ganska klar uppfattning om vad som krävdes av dessa krigsförbandschefer. Diskussionerna inom arméns befordringsberedning var ingående

och mycket seriösa. De kollektiva besluten medförde att möjligheterna för en enskild chef att på ett icke objektivt sätt påverka resultaten i befordringsberedningen måste bedömas som mycket små. Den kontinuerliga uppföljningen av officerarna kombinerad med det successiva urvalet medförde att risken för felbedömningar var liten. Författarens slutsats är att man, trots de brister i urvalprocessen som påpekats, i stort sett lyckades att ur det totala antalet officerare välja ut de mest lämpade till chefer för de högre krigsförbanden och till de ledande befattningarna inom fredsorganisationen.

Slutord

P g a att det säkerhetspolitiska läget förbättrades under niohundralets två sista decennier minskades Försvarsmaktens omfattning radikalt, samtidigt som värnplikten blev vilande. Det omfattande invasionsförsvaret lades ned. Arméns fast anställda officerare

liksom antalet krigsförband reducerades till en bråkdel av vad det hade varit under det kalla krigets dagar. I den mindre organisation är antalet chefsbefattningar på hög och medelhög nivå avsevärt färre, samtidigt som personkännedomen är betydligt större. Verksamheten bedrivs också numera inom krigsorganisationens ram. Skillnaden mellan krigs- och fredsorganisationen är mycket liten i jämförelse med hur det var under tiden för värnpliktsförsvaret. I dagens organisation krävs inte samma omfattande urvalssystem för att få fram lämpliga chefer och medarbetare till de numera fåtaliga högre befattningarna. Bedömning och urval har underlättats av att antalet befattningar liksom antalet kandidater minskat radikalt. Det regelverk som tidigare användes för utveckling och urval har successivt förändrats.

Författaren är överste i gr och ledamot av KKrVA.