Seminarium om framtidens officersutbildning

Med anledning av brigadgeneral Roland Ekenbergs utredning, ”Framtidens officersutbildning, Förslag till en ny officersutbildning i ljuset av officerens förändrade roll”, anordnade Kungl Krigsvetenskapsakademien tisdagen den 30 augusti 2016 ett seminarium där utredningen presenterades och olika aspekter på denna kommenterades och diskuterades.

Sammanfattning av utredningen

av Roland Ekenberg

Résumé

A report submitted by Brigadier General Roland Ekenberg and commissioned by the Supreme Commander and the Principal of the Swedish Defence University on Sweden's future officer training programme was followed up by a seminar at the Royal Swedish Academy of War Sciences in August 2016. The report was to propose measures for further developing officer training and education. Academisation of the officer training programme and the introduction of a multi-tier command system has influenced the design of the programme and has given cause for a review. The whole range of levels for the system of training and education for officers and reserve officers has been scrutinised. The report shows that the Swedish Armed Forces, and, in extension, the Swedish Defence University, would benefit from comprehensive management and control within the area of training and education. The Armed Forces and the Swedish Defence University need to implement further development work for officer training and education in order to achieve a comprehensive and united system.

UTREDNINGENS UPPDRAG ÄR att utifrån ÖB:s och rektors (FHS) överenskommelse föreslå åtgärder för att vidareutveckla officersutbildningen ur såväl kvalitets- som rationalitetsaspekter. Akademiseringen av Officersprogrammet och införandet av flerbefälssystemet är två aspekter som påverkar utformningen av officersutbildningen och som utgör skäl för en översyn. Utredningen har därför granskat officersutbildningen ur ett helhetsperspektiv vilket sträcker sig från antagningsprocessen till Officersprogrammet till utbildning mot OF 5 och OF 6. Utredningen föreslår ett system för officersutbildningen där delarna stödjer helheten.

I systemet ingår inte enbart de programbundna utbildningarna vid Försvarshögskolan utan även den utbildning som sker före, mellan eller efter, behovet av disputerade officerare, personalförsörjning, reservofficersutbildning och förståelse för det akademiska systemet för att nämna några delar. Att enbart fokusera på vissa delar får konsekvenser för helheten och bör i så fall göras medvetet om konsekvenserna. Det är mot den bakgrunden som utredningen har arbetat för att presentera en heltäckande beskrivning av framtidens officersutbildning och dess möjligheter.

Centralt för utredningen är att det samlade officersutbildningssystemet ska möjliggöra personalförsörjning av officerare och att utbildningen ska genomföras så rationellt som möjligt. Därför har utredaren fokuserat på att tydliggöra och beskriva en huvudväg in i officersyrket. Därtill beskrivs kompletterande vägar, men som inte gör avkall på varken kvalitet eller professionens villkor.

I rapporten fokuserar utredningen på de förslag och vägar framåt som föreslås snarare än på vad som har valts bort längs vägen. Syftet med utformningen är att försäkra att rapportens budskap och förslag inte försvinner i mängden. De mottagande myndigheterna bör sedan genomföra myndighetsberedning av utredningens förslag innan beslut fattats.

Utredningen föreslår att programutbildning delas upp i två nivåer – en examen på grundnivå samt en examen på avancerad nivå, i enlighet med gängse högskoleutbildning. Avseende officersutbildningen på grundnivå (Officersprogrammet) föreslår utredningen inga åtgärder som leder till skillnader från idag. Utredningen visar istället på vägar in för att komplettera dagens officersprogram för officerare med särskilda kompetenser, individer med annan akademisk utbildning samt personal med gedigen militär erfarenhet som t ex gruppchef eller specialistofficer som vill utvecklas till officer. Utredningen vill dock, av flera skäl, betona vikten av *en* huvudväg. Att ha fler vägar in är inte nödvändigtvis produktionsrationellt, men för att säkra såväl volym som särskilda kompetensbehov gör utredningen bedömningen att detta är en nödvändighet. Utredningen föreslår vidare en tidigareläggning av högre officersutbildning för att möta behovet av högre kompetens hos framtidens OF 3. Den högre officersutbildningen bör fortsatt ges som utbildning på avancerad nivå och inom professionens kärnämnen.

Utredningen visar på två olika alternativ för att genomföra den högre officersutbildningen. Det första alternativet är en uppdelad utbildning som leder till magisterexamen efter första året och är förberedande mot OF 3, respektive till masterexamen efter andra året för de officerare som går mot OF 4. Det andra alternativet är en sammanhållen tvåårig utbildning mot masternivån. Den högre officersutbildningen bör även fortsättningsvis ges med både militärteknisk- och specialistinriktning för att kunna möta Försvarsmaktens behov. I de båda alternativen föreslås en högre chefsutbildning och en systematisering av den fortsatta chefsutvecklingen. Båda alternativen har sina för- och nackdelar, men i slutänden är den avgörande frågan hur välutbildade OF 3 Försvarsmakten anser sig behöva.

I de förslag som utredningen lämnar är en förutsättning att också NBO-officerare kan påbörja den nya högre officersutbildningen och utredningen har därför inte lämnat några förslag på systematiserade övergångsutbildningar. Tidpunkten för implementering av utredningens förslag blir därmed inte avhängigt den faktiska övergången mellan officerare ”före och efter införandet av Officersprogrammet” utan istället i vilken takt Försvarsmakten fattar nödvändiga beslut och den tid det tar att utforma den nya utbildningen. Ny högre officersutbildning bedöms tidigast kunna införas höstterminen 2018 under förutsättning att nödvändiga beslut fattas under 2016.

Utredningen ser inga akuta problem med dagens reservofficersutbildning, förutsatt att det också utvecklas en reservofficersutbildning för marinens behov. De befintliga utbildningarna anses tillräckliga för att möta Försvarsmaktens uttalade behov av volym och kompetens, särskilt då den nya reservofficerskursen är under implementering. En annan viktig faktor i utformningen av of-

ficersutbildningssystem är stridskraftschefernas ansvar. I den föreslagna lösningen tas ett myndighetsgemensamt ansvar för den grundläggande officersutbildningen, den högre officersutbildningen samt den fortsatta chefsutvecklingen. Ansvaret för att utbilda mot Försvarsmaktens, specifika stridskrafters, krigsförbands eller befattningars behov åligger istället utbildningschefen genom respektive stridskraftschef. Utredningen anser att Försvarsmakten, och i förlängningen även Försvarshögskolan, skulle ha nytta av en inom Försvarsmakten samlad ledning och styrning inom utbildningsområdet och förordar därför en huvudstabsprincip under C PROD för området.

Överväganden avseende ekonomi och rationalitet har i första hand diskuterats på en principiell nivå. Utredningen har undersökt om användningen av tilldelade resurser används på ett rationellt sätt eller om det finns uppenbara rationalitetsvinster och besparingar att göra. Utredningen finner att fördelningen av uppdragsutbildning, anslagsutbildning, beställd utbildning mm visar på en god rationalitet. Emellertid anser utredningen att en förbättrad beställarkompetens skulle underlätta arbetet och förbättra kvaliteten. Officersutbildningen är kostsam i förhållande till annan högskolutbildning och även delvis i förhållande till andra professionsutbildningar. Att hitta besparingar med fortsatt godtagbar kvalitet på professionsutbildningen är dock en uppgift som ligger utanför ramen för utredningsarbetet.

Försvarsmakten och Försvarshögskolan behöver genomföra flera utvecklingsarbeten för att officersutbildningen ska bli ett heltäckande system. Exempel på sådana arbeten är att se över och vid behov anpassa utbudet av yrkes- och befattningskurser (YBK) för att möta stridskrafternas behov mellan och efter programutbildningar samt att skapa förutsättningar för ett större antal officerare att disputera inom professionens kärnämnen och på så sätt kunna leda och kvalitetssäkra den akademiska utbildningen samt en långsiktig forskningsutbildning för att leda professionsutvecklingen framåt.

Utredaren är brigadgeneral och Rikshemvärnschef.

Inlägg

Officersutbildning i förändring

av Claes Tornberg

Perspektivet

- Prägling av officerskåren utgör en utomordentligt komplex fråga men det gäller också andra professioner.
- Samhällets och den säkerhetspolitiska miljön är stadd i snabb omvandling. Globalisering, urbanisering och digitalisering ändrar snabbt förutsättningarna. Utgångspunkten måste vara förändring.
- Kraven på att flexibelt kunna hantera kriser och väpnade konflikter över hela konfliktskalan måste utgöra grunden.
- Stora och snabba kast i FM uppgifter och struktur är naturliga och måste kunna mötas.

- Bra med nytt flerbefälssystem där vissa paralleller kan dras med ÄBO (Äldre Befälsordning)
- Officerens roll i samhället har succesivt kraftigt marginaliserats
- Utredningen gör en god statisk analys men möter inte framtida utmaningar i det snabbt förändrade samhället.

Nuläget

- Försvarsmaktens (FM) långsiktiga personalförsörjning befinner sig i ett allvarligt krisläge
- Officersyrket har hamnat lågt i popularitetsskaran av yrken som attraherar modern ungdom.
- Den anorektiska försvarsprofilen medger få självständiga högre chefsbefattningar samt ett begränsat utbud av plattformar som kan erbjuda spännande chefsbefattningar på lägre nivåer.
- FM har kompetensluckor i sin personalkader.
- FM syn på officersyrket som ett livstidsyrke stämmer inte med samhällsutvecklingen.

Kommentatorns konstateranden

- Officerens grundläggande genomförandekultur ska prövas mot den akademiska ifrågasättande kulturen. Dessa kulturer skall under utbildningen mötas, men ska inte sammansmältas. Utredningens fastslående av symbiosen akademi/profession rätt – med förbehållet att professionen alltid måste utgöra grunden.
- Det kritiska akademiska förhållningssättet har dessutom sina klara brister.
- Dagens fredsmässiga byråkratiska produktionssystem (gäller hela statsförvaltningen) skapar en följsamhet som motverkar förmågan att se långsiktigt och övergripande. Officersprofilen skall präglas av initiativkraft, fritänkande, ifrågasättande, inga ja-sägare. Chefskapet/befälsföringen/beslutsfattandet i kritiska lägen är centralt
- Lärarkvaliteten helt avgörande. Utredningen belyser detta väl. FM förmåga och prioritering att skapa incitament för den enskilde i form av meritering utgör en öppen fråga. Kräver en hårdhänt styrning från försvarsledningen, som knappast gäller idag!
- Utredningen följer inte upp att reservofficerare utgör en viktig kompetenstillgång i statsförvaltning och näringsliv! Härtill kommer att attraktionskraften för officersyrket ökar när reservofficerare finns på ledande befattningar i samhället.

Påståenden

- Föreslaget till framtida utbildningssystem bidrar inte till en lösning av FM:s personalförsörjningskris!
- Officersyrket måste tillhöra och värderas inom den akademiska sfären. Ett absolut krav! Släpp begreppet ”akademisering”!
- Nya vägar måste öppnas för att bredda och stimulera intresset för officersyrket? Utredningen förslag till en huvudväg mot officer med vissa kompletterande möjligheter att ”snedda” in – räcker inte!
- Ett parallellt program typ USAs OTC (Officer Training Corps)med studenter som genomgår universitetsutbildning styrt av FHS och med studiekostnader täckta av FM bör skapas! Integrerat med reservofficersutbildningen!

- Nuvarande begränsade krigsförbandsvolym medger inte att som utredningen anger; ”endast den som har till uppgift att leda krigsförband och ha förmanskap skall vara officer” är knappast realistiskt. En breddad syn krävs!
- Utredningens lågt ansatta volym av reservofficersbehovet bör ökas och sammansmältas med yrkesofficerarna för att tillförsäkra att officerare finns på ledande befattningar i samhället!
- Incitament måste skapas för att rekrytera toppkrafter till FHS!

Kommentatorn är konteramiral och ledamot av KKrVA samt tidigare rektor för FHS.

Framtida officersutbildning – kommentarer

av Karlis Neretnieks

LÄSER JAG INLEDNINGEN så har jag vissa problem med att förstå direktiven till utredningen. Låt mig citera.

> Uppfattningen är att svenska officerare står sig väl i internationella jämförelser. Oaktat om det gäller samverkan med lokala myndigheter vid exempelvis försvarsplanläggning, övningar eller insatser vid skogsbränder i Sverige, EU:s utbildningsinsatser i Afrika, insatser eller övningar inom NATO, eller stabsofficerare och observatörer inom FN:s fredsfrämjande insatser – omdömet är att de svenska officerarna gör ett utomordentligt jobb. Utredningen av den framtida officersutbildningen föranleds därför inte främst av behovet av en kvalitetshöjning av officersutbildningen.

Om detta är sant, vilket inte är omöjligt, kan man ställa sig frågan varför utredningen inte hade mandatet att även se tillbaka på gårdagens system, det som frambragte dessa dugliga officerare – de är ju inte produkter av dagens system.

Men struntar vi i den frågeställningen, som inte rimmar med utredningsuppdraget, skulle jag vilja ta upp några saker som hanteras i utredningen.

Först något om metodiken.

Den första halvan av utredningen präglas av långa resonemang om nyttan av kritiskt tänkande, självständig, problemlösning och att undervisningen bör vila på vetenskaplig grund. Officerens roll beskrivs i generella termer som ”kunna samordna”, ”utveckla den militära insatsförmågan”, ”ha av god etik”, m fl faktorer som i måttlig utsträckning styr hur utbildningen borde organiseras och vad som bör prioriteras. I vissa fall är skrivningarna dessutom direkt obegripliga avseende officerens roll, i alla fall för mig:

> Det har medfört en rollfördelning mellan specialistofficerare och officerare där specialistofficeren huvudsakligen är fackman, instruktör och genomförandeledning på lägre taktisk och stridsteknisk nivå medan officeren är chef, utvecklare och utbildare på högre nivå.

Tursamt nog finns i den andra halvan av utredningen en tämligen konkret beskrivning av vad en officer förväntas lösa för uppgifter, beroende vilken nivå han eller hon ska verka på:

Här ett exempel:

”En officer nivå OF 1 (d v s löjtnant) ska kunna:

- leda tropp/pluton tjänstegren i väpnad strid
- leda tropp/pluton tjänstegren i stöd till samhället och humanitära insatser
- leda planering, genomförande och utvärdering av tropp/pluton eller tjänstegrens utbildning
- delta i utvecklingsarbete inom eget fackkompetensområde
- genomföra arbetet muntligt och skriftligt på engelska
- samverka med andra nationer på lägre krigsförbandsnivå
- företräda arbetsgivaren i förvaltningsfrågor som första linjens chef (FM ansvar).”

Det går att ha synpunkter på detaljer i beskrivningen, men den ger en hyfsad bild av vad man borde förvänta sig av en löjtnant. Detta är också något avsevärt mer praktiskt och jordnära än vad som sas i det förra citatet – en skrivning som enligt min mening tyder på grav okunskap avseende vad det innebär att leda förband – stora såväl som små.

Jag anser att en väsentligt bättre väg att gå hade varit att redan inledningsvis analysera och redovisa vad officerare på olika nivåer förväntas lösa för uppgifter och vilka kunskaper och förmågor som krävs för det. Med det som grund borde man ha funderat på hur ett utbildningssystem bör utformas för att skapa officerare som uppfyller de nödvändiga kraven.

I det här fallet, där förmågan att leda pluton i krig är den högst prioriterade uppgiften, borde det rimligtvis också återspegla sig i utbildningsupplägget.

Erfarenhetsmässigt tar det ca 18 månader av mycket målinriktad, praktisk, utbildning för att skapa en rimligt krigsanvändbar plutonchef. Kraven på duktighet i huvuduppgiften kanske t o m är än större idag än tidigare. Förväntas löjtnanten leda en pluton där många av soldaterna har betydligt mer erfarenhet än chefen så lär inte militär allmänbildning kompensera för sådana brister när de underlydande inser att chefen inte behärskar sitt jobb och där de riskerar att dö på grund av det.

Efter att ha tillgodosett detta helt grundläggande krav, och först då, kan det vara dags att fundera på andra krav och olika metoder för att tillgodose dessa. En sådan metodik hade skapat väsentligt enklare orsakssammanhang – eller om man så vill spårbarhet – varför borde utbildningen se ut på ett visst sätt. Det hade också givit bättre möjligheter till att prioritera mellan ”need to have” och ”nice to have”

Liknande beskrivningar finns för OF 2-5, kaptener majorer, etc. Även där borde samma metodik tillämpats. Vad är ”måste-kunskaper” med hänsyn till huvuduppgiften, vad är tilläggskrav/önskemål.

En lite udda observation kopplat till vad som redovisas i befattningsbeskrivningarna.

Först på nivån OF 5 (överste) nämns att ”vara förebild, kulturbärare och kulturskapare”

Kanske något som även borde gäller lägre nivåer.

Det senare leder in på min kanske allvarligaste invändning om utredningen – vad är det som krävs av en officer förutom kunskaper. Ingenstans finns skrivningar som liknar vad som angavs som de viktigaste målen på den dåvarande Krigsskolan*:*

> Undervisningen ska ledas och bedrivas i de olika övningsgrenarna och ämnena så att

> eleverna ges den fostran och militära allmänbildning som krävs av en nyutnämnd officer *och att ledaregenskaperna – främst beslutsamhet, viljestyrka, ansvarskänsla, plikttrohet, och självständighet – utvecklas.*

Egenskaper som knappast är mindre aktuella idag.

Jag ser problemet med att i akademiska sammanhang sätta upp mål, och anpassa utbildningsmetoderna, för att elevernas personlighet ska formas i en viss önskad riktning. Tyvärr begränsar det möjligheterna att skapa dugliga officerare för den uppgift som konstituerar deras existensberättigande – leda förband och annan verksamhet i krig. Har inte officeren dessa personliga egenskaper, som går att skapa genom utbildning och övning, så är aldrig så omfattande kunskaper till ingen större nytta.

I texten förekommer ofta försök till att beskriva skillnaden mellan specialistofficerare och taktiska officerare genom att använda termerna specialister respektive generalister, t ex:

> Den mest markanta skillnaden mellan en officer och en specialistofficer är att officeren är generalist medan specialistofficeren är specialist.

Det är ett mycket farligt sätt att beskriva de två rollerna, det kan leda den fåkunnige till tanken att den taktiske officeren inte behöver mycket djupa kunskaper inom specifika områden, det även på högre nivåer.

Även den taktiske officeren är specialist. Hans eller hennes specialitet är att kunna leda förband och krigsstabstjänst. Verksamheter som kräver djupa kunskaper om de system man ska leda, taktik och stabsarbetsmetoder. De två senare områdena är mycket utpräglade specialiteter, som kräver omfattande studier och mycket praktisk övning. Där kommer man inte långt med bara militär allmänbildning, om nu någon trodde det.

Det jag sagt kan leda till tanken att jag anser att utredningsmannen gjort ett dåligt arbete. Det tycker jag inte. Det är en bra utredning givet de alltför snäva direktiven.

Det är bra att tiden mellan grundläggande officersutbildning och högre utbildning föreslås bli kortare. Det inte bara för att Försvarsmakten kan tillgodogöra sig investeringen under längre tid, men kanske främst för att en person i trettioårsåldern oftast är mera receptiv, energisk och ”hungrigare” än när han eller hon kanske blivit ytterligare tio år äldre.

Bra när det gäller lärarförsörjningen till FHS. Inget i Försvarsmaktens verksamhet är viktigare än officersutbildningen. De dugligaste officerarna måste lockas, eller kommenderas, till att periodvis bidra till den.

Bra när det gäller behovet för militär personal att växeltjänstgöra i Försvarsmakten för att undvika att lärarna utvecklas till teoretiker utan förankring i verkligheten.

Jag tror också att någon typ av aspirantskole-system vore värdefullt. Här är det dock utomordentligt viktigt att det utformas så att det verkligen ger mycket goda praktiska kunskaper och inte bara blir någon sorts allmänbildande förberedelsekurs för officersprogrammet.

De tidigare aspirantskolorna var truppslagsknutna och gav en utomordentligt god utbildning vad avser t ex pjästjänst i artilleriet, stridsvagnstjänst i pansartrupperna etc. Helt nödvändiga kunskaper för att kunna föra plutoner och kompanier och även bataljoner. Frågan är om förutsättningarna finns för ett liknande system i dagens lilla organisation.

Ett alternativ kan vara att arméns aspirantskola (om det bara blir en) tar sikte på en grundläggande färdighet som varje arméofficer rimligen bör behärska, d v s markstrid.

Inriktningen skulle då kunna vara att utbilda alla blivande arméofficerare till goda skyttegruppchefer, med allt vad det innebär av nödvändig personlig färdighet på olika vapen och förmåga att leda en mindre grupp soldater under påfrestande förhållanden.

Det senare en förmåga man har glädje av under hela sin karriär. Skillnaden att som överste leda underlydande överstelöjtnanter och majorer eller att som furir leda en grupp soldater är mindre än de flesta tror. Man leder människor – det bör man lära sig tidigt och grundligt.

En faktor som jag saknar är en beskrivning av förbandens roll när det gäller rekrytering och urval av blivande officerare. Personligen är jag övertygad om att varje officersaspirant redan från första dagen bör tillhöra ett förband. Det förband som valt att just han eller hon kan bli en framtida kollega. Det skapar lojalitet mot förbandet och en känsla av tillhörighet (och stolthet över att tillhöra ett visst förband) – väsentliga faktorer för att öka motivationen att göra en god insats. Dessutom kan förbandet bidra till att ytterligare påverka motivationen genom att regelbundet hålla kontakt med sina officersaspiranter, planera deras framtida arbetsuppgifter m m.

Slutligen en personlig reflektion. Utredningsmannen har gjort det bästa möjliga givet förutsättningarna. Jag tror dock att Försvarsmakten efterhand kommer att bli tvungen att kraftigt öka inomverks-utbildningen, t ex i form av mer omfattande utbildning för pluton-, kompani och bataljonschefer, men också inom områden som taktik och krigsstabstjänst. Dagens officersutbildningssystem kommer att visa sig vara otillräckligt för det man skulle kunna kalla krigets hantverk – d v s officerens huvuduppgift.

Kommentatorn är generalmajor och ledamot av KKrVA samt tidigare rektor för FHS.

Kommentarer till utredningen

av Bengt Axelsson

JAG HAR HAFT förmånen, glädjen och frustrationen att jobba med personalförsörjnings- och utbildningsfrågor sedan hösten 2003, först i HKV och sedan 2008 på FHS. Mot denna bakgrund vill jag göra följande kommentarer.

- Jag vill understryka vad utredningen om Framtidens officersutbildning är. Det är en utredning som tog fram förslag på utbildningssystem utgående från ett antal principer i en överenskommelse mellan ÖB och FHS rektor. Utredningen är inte en personalförsörjningsutredning.
- Faktadelar i utredningen, t ex volymen officerare och reservofficerare, är inget som utredningen har kommit fram till. Dessa fakta kommer från HKV, som har varit och redovisat olika underlag för utredningen.
- Jag upplever att flerbefälssystemet inte är färdigutvecklat. Det finns olika uppfattningar om vad en officer, en specialistofficer eller en anställd gruppchef ska kunna och användas till. Gäller för både K- och T-kategorierna.
- Jag saknar en gemensam bild över vad begreppet officersprofessionen står för.

För mig består begreppet av tre delar; expertis (både kunskaper och färdigheter), yrkesetik och kåranda. Kvalitén i officersprofession blir därmed summan av FHS och FM gemensamma ansträngningar. Det handlar således om hur vi lyckas med utbildningen på FHS och relevant tjänstgöring i befattning i FM. Dessa storheter kan inte ersätta varandra, utan komplettera varandra.

- Det finns ett akademiskt system som de flesta yrkesutbildningarna i Sverige förhåller sig till. Detta bör knytas ihop med professionens behov kopplat till krigförings- och ledningsnivåer. Utredningen har försökt att göra detta i de två alternativ som där är beskrivna.
- De flesta officersbefattningarna i framtiden kommer att finnas på nivån OF 3, vilket innebär major/örlogskapten. Utredningen försöker också beskriva ett vägval om vi ska ha välutbildade OF 3 eller OF 4 (överstelöjtnant/kommendörkapten). Dagens officersutbildning knyter idag magisterexamen till OF 4. I framtiden kan mastersexamen istället knytas till OF 3. Detta är något som skulle gagna FM genom att utbildningen på avancerad nivå kommer tidigare i yrkeskarriären.
- Officerens kvalitet, kompetens och volym är fundamentala för FM utveckling.
- Kompetensförsörjning med officerare till FHS och FM skolor är en ödesfråga för den framtida kvalitén i officersprofessionen.
- Många gånger talas det om breddad rekrytering. Jag vill varna för att breddningen kommer för tidigt och att den går ut över kärnan i yrket, kopplat till t ex krigsvetenskap och/eller militärteknik. Jag tror på breddning av officerskåren, men att den bör komma i ett senare skede av karriären.

Kommentatorn är brigadgeneral och vicerektor vid Försvarshögskolan.

Officersutbildning – ett mål eller ett medel?

av Karl Ydén

AV UTRYMMESSKÄL KONCENTRERAS uppmärksamheten till utredningens huvuddrag, och jag gör inte anspråk på att fånga varje nyans i det 121 sidor tjocka dokumentet. På marginalen kommer även några synpunkter som framfördes under KKrVA-seminariet på Armémuseum i augusti 2016 att beröras. Framställningen blir med nödvändighet komprimerad och förutsätter att läsaren är bekant med huvuddragen i det militära utbildningssystemet.

Inledningsvis skall framhållas att ett helt invändningsfritt militärt utbildningssystem sannolikt inte är möjligt att designa/åstadkomma. Varje lösning blir, med nödvändighet, resultat av en lång rad avvägningar, och kritiker kommer alltid att finna enskildheter där det går att hitta goda argument för ifrågasättanden. Det sagda innebär dock inte att alla tänkbara officersutbildningssystem därför fungerar ungefär lika bra. Istället kommer respektive systemlösning att fungera

olika väl/illa i relation till ett antal kriterier, och det är därför centralt att man har klart för sig vilka kriterier man ytterst vill att ett officersutbildningssystem skall optimeras emot.

Olika utformning av officersutbildningssystem kommer att generera olika resultat – ytterst handlar det om vilken sorts officerskår man vill skapa och hur denna skall fungera både internt inom Försvarsmakten och i relation till samhällets övriga funktioner och yrkesgrupper. Samtidigt gäller naturligtvis att varken den militära sektorn eller det övriga samhället är statiska storheter, varför flexibilitet bör vara en central egenskap i systemdesignen. Målsättningen bör vara att hitta ett system för utbildning som klarar att hantera nödvändiga avvägningar uthålligt, även med beaktande av omvärldsförändringar, ökade effektivitetskrav, teknologisk utveckling och framväxt av nya kunskapsområden.

Utredningen

Ifråga om ”Framtidens officersutbildning” är det relevant att börja med att beakta vad utredningens syfte har varit, eftersom detta styrt vad som har gjorts respektive lämnats därhän inom ramen för arbetet. Exempel på sådant som inte utretts är kostnader, attraktionskraft och överväganden kring civil-militära relationer.

Utredningsuppdraget, initierat av förre ÖB tillsammans med Försvarshögskolans rektor, förefaller primärt ha syftat till att minska sannolikheten för en ny statlig offentlig utredning av svensk officersutbildning (något som diskuterats inom regeringskansliet sedan åtminstone 2012, då t ex Peter Nordlunds FOI-utredning ”*Officersutbildning – i Sverige och internationellt*” presenterades). Såväl Försvarsmaktens ledning som Försvarshögskolan har sett det som angeläget att själva formulera frågor och svar kring officersutbildningen, snarare än att låta en SOU göra detsamma. Kopplad till ambitionen att förekomma en SOU kan utredningen uppfattas ha i uppdrag att argumentera för den i Sverige inslagna vägen för akademisering av officersutbildning, respektive att påpeka svårigheter och problem med tänkbara alternativa lösningar (t ex sådana som existerar i en rad andra västländer).

Utredningens sammansättning av nyckelaktörer förefaller lämplig i relation till ovanstående ambition(er). Försvarsmaktens utredare var tidigare vicerektor för Försvarshögskolan (FHS) och utredningens huvudsekreterare är den nuvarande vicerektorn för Försvarshögskolan.

Utredningen har genomförts med beredningsstöd från Försvarshögskolan och Försvarsmakten. Sannolikheten för att mer genomgripande nytänkande kring systemet för officersutbildning skulle vinna större stöd får därmed betraktas som ytterst begränsad. (Noteras kan att inte någon disputerad officer från Försvarshögskolan inkluderades i arbetsgruppen.)

Förändringsarbete kan bedrivas enligt två olika huvudmodeller. Antingen börjar man så förutsättningslöst det går, med ett blankt papper, och designar en lösning/ett system utifrån de behov man definierar och de förändringar/påfrestningar som man tror att systemet/organisationen behöver kunna hantera eller möta. Därefter implementerar man den lösningen.

Alternativt så kan man utgå från den lösning/organisation man redan har och ägna sig åt att modifiera olika delar i denna utifrån en given målbild eller ambition. Vilken av de två modellerna för förändringsarbete som är lämpligast går inte att säga generellt, utan lämpligheten beror på en rad faktorer kopplade till bl a funktionalitet i den existerande organisationen, till graden av efterfrågad förändring respektive till dynamiken i omgiv-

ningen. Generellt kan man dock konstatera att den första modellen för förändring i regel resulterar i mer djupgående förändringsprocesser jämfört med den andra.

Utredningen följer den andra av ovanstående modeller och utifrån ställt uppdrag får den anses leverera det som beställts av förre ÖB respektive FHS' rektor. Vissa avsnitt i utredningen är mer gedigna, medan den i andra tvingas ut på svagare is – ett förvisso inte helt okänt fenomen i utredningsvärlden.

Utredningen argumenterar, som beställt, för dagens officersutbildningssystem respektive mot andra tänkbara system. Målbilden är att Försvarshögskolan äger monopol på utbildning av (taktiska) officerare, inom ramen för ett internt akademiskt utbildningssystem från grundnivå, via magister- resp masternivå, till forskarutbildning i ämnet krigsvetenskap. Utredningen är föredömligt öppen med att detta utredningsresultat i princip låg i utredningsdirektiven. Uppdraget var inte att fritt fundera över bästa tänkbara utbildningssystem för svenska officerare, utan att argumentera för att det befintliga utbildningssystemet är det bästa. En övergripande sammanfattning av utredningen kan således vara att läget är gott. Den inslagna vägen beskrivs som klok och den bör utvecklas, med endast mindre modifieringar i marginalen.

Utredningen gör även en begränsad internationell utblick, främst i syfte att argumentera mot de olika officersutbildningssystem som återfinns i en rad andra EU- och/eller Natoländer. Det svenska systemet beskrivs som bättre än alla alternativ, antingen i sig självt eller som svar på en rad förutsättningar som är speciella för Sverige. Utredningen hävdar dessutom både att Sverige ligger i EU:s huvudfåra ifråga om militär akademisering och att vi har så annorlunda förutsättningar att en egen, annorlunda modell är nödvändig.

Det finns ingen europeisk standard för officersutbildning, utan graden av, respektive formerna för, akademisering varierar en hel del mellan länder. I några fall syns ingen akademiseringsambition, utan systemen påminner om vårt tidigare OHS-system: 2-2,5 års grundläggande officersutbildning utan akademisk examen. I vissa fall aktualiseras akademiska studier senare i karriären.[1] I flertalet länder som gått mot akademisering nyttjas delar av universitetsvärlden som delkomponenter i militär kompetensförsörjning, kombinerade med militära skolsteg/utbildningar. Detta kan ske genom att officersutnämning förutsätter en akademisk examen i exempelvis statskunskap, teknik, ekonomi eller historia kombinerat med en godkänd, militärt inriktad, utbildning. Det kan också ske genom att officersutbildningen bedrivs vid ett militärt universitet och samtidigt leder till en civil ämnesexamen och en officersexamen. (Så är fallet på t ex West Point, vars kadetter kan välja mellan ett tjugotal olika ämnen, allt från teknik och systemvetenskap till historia och psykologi.)

Akademiseringen av svensk officersutbildning uppvisar en stor skillnad jämfört med andra västeuropeiska länder. Den svenska modellen, att akademisera militär utbildning inom ramen för vid Försvarshögskolan nyinrättade ämnen, saknar egentlig utländsk motsvarighet, utifrån vad som går att utläsa ur utredningen (liksom ur Peter Nordlunds FOI-rapport). Det finns inte något exempel på ett EU-land som har inrättat en vapengrensgemensam grundläggande officersutbildning vid ett gemensamt lärosäte, motsvarande Officersprogrammet vid Militärhögskolan Karlberg.

Utredningen argumenterar för att det svenska systemet är "både mer rationellt och effektivt" än alla utländska alternativ, ett påstående som åtminstone ekonomiskt framstår som tvivelaktigt utifrån enkla över-

slagsberäkningar (och emotsägs av Peter Nordlunds FOI-rapport). Men samtidigt garderar utredningen effektivitetsanspråket med argumentet att snålheten inte får bedra visheten. Officersutbildningen måste få kosta, i princip skall inget kostnadstak finnas: *rätt utbildning oavsett kostnad*.

Strävan bör, som utredningen påpekar, absolut inte vara att skapa billigaste möjliga officersutbildningssystem. Men lika orimligt förefaller det att utforma ett onödigt dyrt officersutbildningssystem, och jag återkommer mot slutet av texten till några ekonomiska detaljsiffror. En rimlig strävan bör vara att designa ett utbildningssystem som är bl a kostnadseffektivt och flexibelt utan att ge avkall på utbildningskvalitet.

En kontextbeskrivning: den militära akademiseringen och Försvarsmakten

Försvarets gemensamma utbildningsfrågor har traditionellt dominerats av armén. Detta förklaras delvis av att armén under 1900-talet volymmässigt var långt större än marinen och flygvapnet, delvis av att just utbildning (och -administration) utgjorde massarméns huvudsakliga arbetsuppgift under det kalla kriget. Arméns uppgift var att genomföra storskalig nybörjarutbildning, och dess officerare var i stor utsträckning utbildare. De mer professionaliserade vapengrenarna, flottan som en del av marinen och flygvapnet, hade mindre inslag av värnpliktsutbildning och löste i större utsträckning den skarpa uppgiften att hävda svenskt territorialvatten respektive luftrum igenom hela det kalla kriget. Officerare inom flottan och flygvapnet verkade därför, i större utsträckning, normalt i befattning.

Förutom vapengrenarnas egna skolor fanns högre, gemensamma skolsteg – utbildningsstrukturer där arméofficerare i princip alltid var i majoritet. Detta arv är relevant då den svenska militära akademiseringen väsentligen har genomförts på en grund bestående av det existerande militära skolsystemet. Akademiseringen verkar väsentligen ha präglats av en strävan att åstadkomma en *statushöjning* av det befintliga militära skolsystemet. Detta i ljuset av en utveckling då alltfler andra yrkesgrupper i samhället inrättat akademiska grundutbildningar och, i vissa fall, även forskarutbildning (sjuksköterskeutbildningen har refererats internt i åtskilliga interna diskussioner). Analysen växte fram inom försvaret från slutet av 1980-talet och föranledde organisatoriska åtgärder med början på 1990-talet.

Den militära akademiseringen framdrevs inte av något internt identifierat utvecklingsbehov eller av en strävan att förändra eller förnya militära yrkespraktiker. Det som har eftersträvats har främst varit att göra nödvändiga förändringar av det existerande militära skolsystemet för att ge det akademisk status. Den militära akademiseringen i Sverige förefaller således snarare ha varit en respons på yttre faktorer än föranledd av en vilja att förändra den interna kunskapsbildningen. Den modell som valdes, en akademisering inom ramen för ett befintligt militärt skolsystem, gjorde att officerskåren inte behövde beträda universitetsvärlden, och den kunde därför stanna i ”komfortzonen” (som det numera heter) så långt det var möjligt.

I det konkreta arbetet har ansvaret delegerats till Försvarshögskolan, där grundplattan i officersprogrammet lades med i Stabs- respektive Chefsprogrammens befintliga innehåll (de enda kurser man initialt hittade som hade litteraturlistor och ansågs bedrivas ”akademiskt”). Det framstår inte som slumpartat att alla akademiska ämnen i officersprogrammet är nya ämnen, etablerade av Försvarshögskolan.[2]

Som helt dominerande beställare och finansiär av Försvarshögskolans verksamhet har naturligtvis Försvarsmakten haft mycket stora möjligheter att påverka hur akademiseringsprocessen har utvecklats. Dessa möjligheter har inte alltid utnyttjats. I brist på uppmärksamhet från Försvarsmaktens sida har det tidvis uppstått betydande handlings-/tolkningsutrymmen inom Försvarshögskolan som olika aktörer har kunnat hantera på olika sätt.

Flera förklaringar kan tänkas till varför Försvarsmakten inte ägnat akademiseringsprocessen större uppmärksamhet. Relativt få officerare i myndighetens styrande skikt har egen erfarenhet av att genomgå universitetsutbildning, varför det är naturligt med en längre startsträcka i frågor om vetenskap och akademisering jämfört med många andra frågor. De få svenska officerare som har genomgått forskarutbildning har samtidigt inte (med ett notabelt undantag) haft en sådan karriärutveckling att de fått tillräckligt hög intern status och/eller tillräckligt hög militär grad för att kunna spela en viktig roll.[3]

Försvarsmakten har dessutom genomlevt huvuddelen av de senaste två dryga decennierna i betydande turbulens sammanhängande med återkommande reduceringar av verksamhetsvolymer, avbrutna/uppskjutna materielprojekt, nya förvaltningsideal inom statsförvaltningen och förändringar av uppgiftsfokus inklusive utrikes militära operationer, ofta farligare än vad som var normalt innan Berlinmurens fall. Det har således funnits åtskilliga andra ärenden att hantera. Situationen har inte förbättrats av att ansvaret inom Högkvarteret för utbildningsfrågor tidvis varit otydligt, samt att där sedvanliga befattningsbyten påverkat kunskapsnivåer och, eventuellt, även incitamenten till handling.

I detta både mångåriga och ymniga flöde av påbud, besparingskrav och skarpa operationer framstår det knappast som överraskande att Försvarsmaktens ledande företrädare kunnat tycka att en mer djupgående reformering av det militära skolsystemet, ovanpå allt annat, inte stått överst på den egna önskelistan. Tvärtom har nog vissa kunnat uppfatta det militära skolsystemet som en av få kvarvarande konstanter i en ”malström” av försvarsreformer.

Det är slutligen värt, i ett Försvarsmaktsperspektiv, att notera att målbilden för den militära akademiseringen grundlades när både värnplikt och NBO utgjorde ramförutsättningar. Medan utredningen antyder att t ex flerbefälssystemet utgjort ett motiv för officersprogrammets utformning, är det lika rimligt att hävda att dess målbild nu kan anses delvis feloptimerad i förhållande till officerares yrkesutövning. Det senare perspektivet anlägger Åselius (2012) i en jämförelse med det officersutbildningssystem som finns vid många amerikanska universitet:

När olika akademiseringsstrategier för den svenska officerskåren diskuterades i början av 2000-talet var en ofta framförd kritik mot en ROTC-lösning att officerare som utbildades på det här sättet inte skulle bli tillräckligt duktiga i yrket. Sedan dess har vi dock återskapat en särskild specialistofficerskår i det svenska försvaret, samtidigt som värnplikten och i praktiken även reservofficerarna avskaffats. Det kan hävdas att den militära hantverksskickligheten inom försvaret därigenom har stärkts, medan inflödet av kompetens utifrån – som är viktig om försvaret ska delta i internationella operationer och bidra till samhällsbyggande verksamhet i krigsdrabbade länder – däremot har snörts av. Vår svenska lösning, att bygga upp ett akademiskt ämne med den militära professionen som sin enda tunna bas, ter sig ur det perspektivet betänklig.[4]

I nästa avsnitt framför jag ett antal kritiska synpunkter i förhållande till utredningens

slutsatser. Dessa innebär inte att jag anser att utredningen saknar värde, utan snarare framför jag ett bredare sammanhang som jag menar väsentligen saknas. Utredningen anlägger väsentligen ett smalt inifrån-perspektiv, medan jag menar att väsentliga ingångsvärden finns i en bredare analys av Försvarsmaktens uppgifter och av samhällsutvecklingen.

Samhället, försvaret och kompetensförsörjningen

Den första frågan handlar om systemnivån: vems behov skall främst tillgodoses vid en design av ett system för officersutbildning? Vad blir skillnaderna mellan att betrakta officersutbildningsystemet som ett medel eller att se det som ett mål i sig?

Flera möjliga svar på frågan om vems behov finns, och dessa är varken 100 % identiska eller 100 % oförenliga. I *samhällets* intresse ligger att ha en kompetent, demokratiskt sinnad officerskår, utbildad på ett kostnadseffektivt sätt räknat över individernas hela yrkesliv.

Såväl initiala utbildningskostnader som kostnader för vidareutbildning och eventuellt även för att få personer att karriärväxla ingår här. *Försvarsmaktens* intresse är att ha en kunnig, flexibel officerskår med både tillräcklig sammanhållning/gemensam kultur och differentierade kompetenser avseende såväl förmåga till in-/utrikes militära operationer som verksamhetens vardag respektive förvaltningsaspekter. I *Försvarshögskolans* intresse ligger att behålla sitt monopol på utbildning av officerare, samt att säkra fortsatt existens som självständigt lärosäte (och inte, som föreslogs för några år sedan, bli införlivad i t ex Kungliga Tekniska Högskolan eller i något annat lands motsvarande militära skola).

I viss utsträckning går ovanstående behov och intressen att kombinera, men tydligt är att ju längre ett intresse drivs, desto mer uppenbara kan skillnader i förhållande till andra intressen bli. T ex utgör officersutbildningssystemet rimligen ett medel snarare än ett viktigt mål i sig för samhället. Med detta förstås att värdet av systemet ligger i vad det konkret levererar – till t ex Försvarsmaktens officerare i form av relevanta kompetenser att lösa olika typer av uppgifter – och till vilka kostnader. Ur ett samhällsperspektiv kan principiellt flera olika system för officersutbildning övervägas. För Försvarshögskolan utgör, däremot, det egna officersutbildningsystemet ett mål i sig – oavsett om det inte helt harmonierar med övriga intressen. Detta betyder inte att det inte skulle finnas åtskilliga aktörer inom Försvarshögskolan som vill skapa relevant och kostnadseffektiv utbildning, men ytterst är det akademiska officersutbildningsystemet i sig så viktigt för Försvarshögskolan att andra hänsyn sannolikt underordnas vid en målkonflikt. Där illustreras skillnaden mellan att något utgör ett mål och att det utgör ett medel.

Skall man formulera en samlad kritik av ”Framtidens officersutbildning” så blir den att utredningen (i enlighet med beställningen) tillgodoser främst Försvarshögskolans intressen på bekostnad av samhällets respektive Försvarsmaktens. Utredningen förefaller betrakta det föreslagna akademiska officersutbildningsystemet som ett mål, snarare än som ett medel för relevant, kostnadseffektiv kompetensförsörjning av Försvarsmaktens olika kategorier av officerare.

Försvarshögskolans intressen står inte i direkt motsats till Försvarsmaktens respektive samhällets d:o, men harmonierar inte heller helt med dessa. Det föreligger en avgörande skillnad mellan när ett system värderas utifrån vad det levererar jämfört

med ett system som anses värdefullt i sig. I textens avslutande delar skall jag försöka ge några exempel på hur dessa skillnader, och ibland intressekonflikter, kan se ut.

Likriktning – rätt lösning i en föränderlig värld?

En grundläggande kritik riktas mot ansatsen med ett likriktat, internt utbildningssystem. Ett sådant system riskerar att resultera i varken önskvärd intellektuell utveckling eller tillräcklig praktisk militär relevans. Å ena sidan kommer systemet att ge den svenska officerskåren en smal kollektiv kompetensprofil, med en inte obetydlig risk för intellektuell isolering från det övriga samhället. Samtliga svenska officerare kommer att passera igenom samma kurser vid samma lärosäte, där de läser samma böcker och lyssnar till samma föreläsare. Så fungerade det militära skolsystem som akademiseringen har byggts på, men bara på de högre skolstegen. I det nya systemet har likriktningen spritt sig även till den grundläggande officersutbildningen, vilket inte var fallet tidigare.

Det nya systemet förefaller att löpa stor risk att förutsätta en tänkt gemensam officerspraktik, snarare än att beakta verklighetens stora variation. ”Officer” är, på den praktiska nivån, inte *ett* samlat yrke, utan snarare dussintals *olika yrken* som sammanflätas igenom individuella yrkesliv. Officerskårens kåranda utgör en värdefull organisatorisk tillgång, men bör inte leda till slutsatsen att officerare i vardagen därför väsentligen utför samma, eller likartade, arbetsuppgifter. Ett fåtal fundament är gemensamma för alla officerare, men betydligt mer sammanhänger med i vilken vapengren, förbandsenhet respektive befattning man verkar. I grunden är flottan, flygvapnet och armén relativt olika organisationer särskilt på konkret nivå, med stor variation avseende teknik, procedurer och organisationskulturer. På högre organisationsnivåer blir skillnaderna mellan vapengrenarnas officerare betydligt mindre, men deras respektive officerare förenas då istället i administrativa strukturer som måste kunna hantera en lång rad olika specialiserade kompetensområden.

Ett likriktat utbildningssystem kan hantera delar av officerskårens professionella kompetensbehov, men det klarar inte att tillgodose variation. På grundläggande designnivå framstår därför grunddragen i det svenska officersutbildningssystemet som betänkliga.

Det är inte självklart att vapengrenarnas rekryteringsförutsättningar respektive kompetensbehov är likartade, och de skulle därför kunna tänkas behöva utforma delvis skilda kompetensprofiler med variationer även i sina utbildningssystem.[5] En likriktad intern utbildningsgång enligt logiken *One size fits all* är administrativt tilltalande, men löper betydande risk att präglas av bristande specialiseringsgrad. För att exemplifiera så hävdar Sjödin att sjöofficersutbildningen har onödigt stora inslag av markstrid, för litet av nautisk utbildning samt att den förväxlar ”joint” med att alla skall utveckla ett gemensamt perspektiv snarare än att respektive vapengren, utifrån sina styrkor och särdrag, lär sig att verka effektivt tillsammans med de övriga.[6]

One size fits all-lösningar kan fungera i enskilda delar, men knappast som grundläggande princip för ett militärt (yrkes)utbildningssystem. Det är få, om ens några, yrkesgrupper i samhället som kan uppvisa en sådan bredd ifråga om varierande arbetsuppgifter som officerskårens. Vissa yrkespraktiker är unikt militära, medan andra väsentligen är gemensamma med vissa civila yrkesgruppers. Fördelningen mellan dessa kunskapskategorier varierar mellan vapengrenarna, liksom inom dem. Det är inte

oväntat att sjöofficerare samt de från arméns tekniska truppslag riktat tydligast kritik mot Officersprogrammet – ju mer specialiserade kompetensbehov det handlar om, desto sämre fungerar One size fits all.

Förutom variationen i militära kompetensbehov är förändringstakten relativt hög. Redan en kort tillbakablick illustrerar hur snabbt kunskapsbehoven kan förändras, vilket var analysfokus i Morris Janowitz klassiska avhandling *The Professional Soldier* från 1959. Många bedömare skulle nog anse att förändringstakten idag är minst lika hög som på 1950-talet. Den moderna samhällsutvecklingen präglas av globalisering, teknikutveckling, specialisering och framväxt av nya kunskapsområden.

I detta perspektiv finns det, för att vara positiv, god anledning att påpeka potentialen i att ämnet krigsvetenskap skapats – ett för Sverige nytt akademiskt kunskapsområde. Ämnet har förutsättningar att framöver svara mot viktiga delar av officerskårens kompetensbehov. Det är fortfarande ett ungt ämne, vars gränsdragning och innehåll har förändrats flera gånger under det senaste dryga decenniet. Gränsdragningen för ”krigsvetenskap” är väsentligen ett utfall av FHS-interna maktförhållanden, inte resultat av några naturliga disciplingränser. Av de tre delämnen som ingick i krigsvetenskap när undertecknad 2003 analyserade ämnet (på uppdrag av dåvarande chefen för FHS Krigsvetenskapliga institution) är två idag helt exkluderade (*krigskonst* respektive *ledningsvetenskap*) och det tredje (*militärteori*) åtminstone kraftigt modifierat. Utvecklingen är delvis naturlig för ett så ungt ämne och iakttagelsen innebär inte att ämnet därför saknar potential, snarare att dess lämpliga plats under överskådlig tid kanske inte främst är på officersutbildningens ”fabriksgolv” utan i motsvarigheten till en utvecklings- och testavdelning. Naturligtvis ingår både krigsvetenskap och Försvarshögskolan som viktiga pusselbitar i officerskårens kompetensförsörjning även i alternativa system för officersutbildning.

Överprofessionalisering kontra Försvarsmaktens behov

1959 hann Morris Janowitz med att publicera inte bara sin avhandling *The Professional Soldier,* utan dessutom en vetenskaplig artikel där han berörde fenomenet ”överprofessionalisering” (alternativt ”överdriven professionalisering”) inom militären.[7]

Fenomenet innebär att strävande efter status överordnas funktionalitet och förmåga att lösa uppgifter. Janowitz beskriver hur överbetoning av militära sanningar och d:o särart sker på bekostnad av andra typer av problemlösning respektive kunskapsområden. Lätt förenklat är det inte självklart att en uteslutande militärakademisk utbildningsgång skapar de bästa förutsättningarna att lösa Försvarsmaktens uppgifter. Redan en begränsad militärhistorisk utflykt ger exempel på att så kan tänkas vara fallet.

Försvarsmakten har givetvis behov av en stor mängd kompetenser som inte går att få genom annat än militär utbildning. En del av dessa lämpar sig väl för ett akademiskt ramverk, andra kanske inte. Men Försvarsmaktens styrande och maktmässigt dominerande yrkesgrupp, officerskåren, behöver därutöver en lång rad ytterligare kompetenser, både för militära operationer och för det som alla stora organisationer gör för att upprätthålla fungerande relationer med omgivningen. I en militär chefs uppdrag ligger förvisso att åstadkomma intern koordination, men en stor del av de flesta chefers arbete utgörs av att använda analysverktyg respektive hantera organisationens

kontakter med omgivningen. Från mellanhög organisationsnivå (för vissa officerskategorier tidigare än så) är stora delar av den relevanta omgivningen inte längre delar av myndigheten Försvarsmakten, och många av motparterna är inte främst militärer. Om inte förr, så tydliggörs detta där behov finns att behärska andra logiker, statusordningar och umgängesformer än de rent militära.

Det moderna samhället, och den moderna militären, är organiserade utifrån ett generellt systemtänkande som återfinns inom en lång rad samhällsvetenskaper respektive tekniska ämnen. De metoder och principer för ledning, uppföljning och utvärdering som lärs ut vid handelshögskolor och i ingenjörsutbildningar är samma sorts metodik som växte fram i andra världskrigets militära operationsplanering respektive storskaliga militära materielprojekt, framförallt i USA. Detta innebär inte att alla civilingenjörer eller civilekonomer därför automatiskt skulle vara lämpliga som militära chefer, men de är utbildade i en likartad form av rationellt, kalkylerat optimeringstänkande.

Den svenska lösningen, att göra det nya ämnet krigsvetenskap (samt andra egendefinierade ämnen) helt dominerande i ett internt, likriktat officersutbildningsystem, är inte utan risk att bli ett exempel på det Janowitz benämner överprofessionalisering. Det värde av en officers civila universitetsexamen, som tillmäts i t ex Tyskland, Frankrike och USA, lyser med sin frånvaro i Sverige (bortsett från då själva den civila kompetensen är det centrala, t ex läkare, psykolog eller meteorolog). Det finns naturligtvis en rad möjliga argument för att en officer bör utbildas mot en militärakademisk examen snarare än att kombinera universitetsexamen med en koncentrerad, primärt praktiskt inriktad, officersutbildning (en s k *integrerad* militär kompetensförsörjning). Trots dessa argument så kvarstår faktum att alla större militärmakter i västvärlden (som också har störst erfarenhet av skarpa militära operationer) har valt integrerade system för grundläggande officersutbildning, d v s en kombination av universitetsstudier och militär utbildning (och då med fokus på intensiv *training* snarare än *education*. Militärakademiska inslag förekommer, men framförallt är det praktisk utbildning utan akademiska ambitioner).

Skälen till detta faktum kan man undra över. Utan att bli alltför utförlig anförs nedan några skäl, även om alla dessa inte har samma relevans i det svenska fallet. (Som exempel på skillnader är utgångspunkten i åtminstone de anglosaxiska länderna att normen för officerare inte är livstidsanställning).

- Möjligheten att attrahera tillräckligt många begåvningar till officersbanan. En officers förmåga är en följd inte bara av utbildning, utan även beroende av dennes personliga kvaliteter. Eftersom inte alla lämpliga tänker sig ett helt yrkesliv i militären, så vill man kunna locka även de lämpliga som på sikt tänker sig en karriär utanför militären och som valt att studera vid universitet. T ex US Army upptäckte med början på 1990-talet allt större problem då det gällde att attrahera tillräckligt många med vad man såg som ”rätt” begåvning. Slutsatsen blev att man inte har råd med system som resulterar i negativa incitament för dem som genomgår universitetsutbildning men kan tänka sig en officersbana.
- Civil-militära relationer/demokratisk förankring. Vissa debattörer menar att officerare bör ha studerat tillsammans med representanter från samhällets andra elitgrupper, och bl a David Petraeus menar att officerare löper risk att intellektuellt bli som en inåtvänd klosterorden, ovetande om omgivningens olika perspektiv

och övertygad om sina egna sanningar.[8] I USA anför några debattörer att även de militära universiteten bör avvecklas, med argumenten att de är onödigt kostsamma, inte klarar kombinationen training/education samt utvecklar DDR-besläktade, inåtvända lydnadskulturer.[9]

- Interna kunskapsbehov. Officerares varierande ämnesbakgrund ses som en allmän institutionell tillgång – en resurs för lösning av oväntade problem. Ett exempel är major Brian Reed, som använde sociologisk nätverksteori i operationsplanen som ledde till att Saddam Hussein greps. I US Army finns sedan 1990-talet en rad formaliserade militära karriärspår efter majorsnivån, kopplade till olika expertisområden. Snarare än endast likriktade militära skolsteg ingår, i vissa, även relevanta universitetsstudier på masternivå. Exempel på sådana specialområden är: IT, informationskrigföring, Human Resource Management, diplomati, ekonomi etc.

Alla de större militärmakternas militär kompetensförsörjningsystem innehåller en rad militära skolsteg, vari kan ingå delar med akademisk prägel (t ex bedrivs Joint Services Command and Staff College i Storbritannien av King's College London på långtidskontakt från Ministry of Defence). I regel är dessa skolsteg kortare än vad vi är vana vid i Sverige och de syftar i regel inte till någon akademisk examen.

Debatten om officersutbildning har varit avsevärt skarpare i USA under det senaste decenniet än i Sverige. De traditionella militärakademierna, och även ROTC-systemet, ifrågasätts med olika argument: kostnader, kvalitet respektive demokratisk förankring. Ingen debattör har dock efterlyst lösningar som ens vagt påminner om det svenska officersprogrammet.

Utbildningskostnader

Slutligen något kort om utbildningskostnader. Även utan en småaktig, snävt kameral inställning kan man reagera mot utredningens framställning av utbildningsekonomi. Det antyds, utan belägg, att det svenska systemet är det mest ekonomiskt rationella och effektiva (vilket inte blev utfallet i FOI-utredningen, där det svenska systemet tvärtom befanns vara det mest kostsamma av de olika alternativ som analyserades). I ljuset av att årskostnaden för en student på officersprogrammet inte understiger 1,3 miljoner kr (och nog kan ligga högre när kullarna krympt i förhållande till när FOI-utredningen gjordes), finns det anledning att sätta summan i perspektiv. Detta i synnerhet som de som examineras från Officersprogrammet anses behöva ytterligare utbildning för att kunna fungera i praktisk verksamhet (t ex behöver sjöofficerare ett års kompletterande nautisk utbildning i Kalmar innan de anses sjöfärdiga).

En illustrativ kostnadsjämförelse går att hitta i sjöbefälsutbildningen vid t ex Chalmers tekniska högskola (där författaren verkar). I tekniska utbildningar tillåts årsutbildningskostnaderna att bli klart högre än i samhällsvetenskapliga respektive humanistiska utbildningar. I stora drag tillåts en årsplats på en civilingenjörsutbildning att kosta drygt 90 000 kr/år, över 50 % mer än vad t ex juristrespektive civilekonomutbildningar har att röra sig med. Sjöbefälsutbildning är dyrare än civilingenjörsutbildning, då många kurser i utbildningen förutsätter kostsam teknologi, bl a simulatoranläggningar.

Årsutbildningskostnaden för en student som läser till sjökapten är c:a 112 500 kr/år, att jämföra med officersprogrammets studentkostnad som är 1 300 000 kr/år. Årskostnaden/student på officersprogrammet är således ungefär 12 gånger högre än

årskostnaden/student inom sjökaptensutbildningen.[10]

Det finns en rad likheter mellan sjöbefälsutbildning på Chalmers och officersprogrammet. Studentantalet per årskull är relativt likartat. Båda utbildningarna är yrkesförberedande med en blandning av teoretiska och praktiska moment. Båda utbildningarna förbereder för befälsroller, med ansvar för både stora materiella värden och för människor (människoliv) som en naturlig del (moderna containerfartyg kostar c:a 1,5 miljarder kr och stora kryssningsfartyg har över 5 000 personer ombord). Störst kompetensmässig överensstämmelse finns förstås mellan sjökaptener och sjöofficerare, men även i förhållande till officerare i armén respektive flygvapnet finns en del gemensamma beröringspunkter i yrkesprofilerna. Det finns förvisso skillnader i yrkesroller mellan sjökaptener och officerare, tydligast vad avser användandet av våldsmedel, men i utbildningshänseende är likheterna betydligt fler än skillnaderna. I ljuset av detta framstår det som svårförklarligt varför kostnaderna för officersprogrammet är mer än tio gånger större än dem för sjökaptensprogrammet.

Två avslutande marginalkommentarer om utbildningskostnader:

- Med tanke på den nu relativt svaga svenska arbetsmarknaden för sjöbefäl skulle man nog ha goda möjligheter att rekrytera ett antal sjöofficerare bland lämpliga studenter som genomgått sjökaptensutbildningen och ge dessa nödvändig militär komplettering i marinens regi. Resultatet skulle sannolikt bli en sjöofficer till långt under halva den nuvarande utbildningskostnaden.
- Enligt HKVs beräkning tjänstgör 25 % av dem som utexaminerats från officersprogrammet från 2010 idag inte i Försvarsmakten. Med en utbildningskostnad på c:a 4 miljoner kr/student (enligt FOI-rapporten över 5 miljoner inkl kompletterande utbildningsmoment efter examen) torde det innebära att minst 500 miljoner kr de senaste åren har använts till officersutbildning av individer som redan har slutat. Ytterligare flera hundratals miljoner har lagts på att utbilda kadetter som inte klarat examensmålen för utbildningen. Sannolikt har således c:a en miljard kronor de senaste åren ägnats åt utbildning av personer som antingen inte alls har tjänstgjort som officer alternativt har slutat som officer efter bara något, eller ett fåtal, år. Att designa ett utbildningssystem som lägger ned så stora initiala utbildningsresurser utan garanti för någon nytta förefaller inte optimalt.

I det ovanstående har jag försökt exemplifiera några av de invändningar som går att framföra i relation till utredningen ”Framtidens officersutbildning”. Diskussionen om framtidens officersutbildning kommer sannolikt inte att vara avslutad i och med detta, vilket är sunt. Under KKrVA-seminariet på Armémuseum 30 augusti 2016 var det intressant att flera av de tydligaste uppmaningarna till ett breddat nytänkande kom från de båda tidigare FHS-rektorerna Claes Tornberg respektive Karlis Neretnieks, vilka båda varit delaktiga i den militära akademiseringsprocessen.

Kommentatorn är fil dr, reservofficer och ledamot av KKrVA.

Noter

1. Den som är intresserad av mer detaljerade systembeskrivningar hänvisas till t ex Nordlund, Peter: *Officersutbildning – i Sverige och internationellt*, FOI-rapport, FOI, 2012.
2. Ett unikt ämne utgjorde villkor för att Försvarshögskolan skulle få fortsätta som en egen, ”riktig” högskola under högskolelagen. Sådan status fick Försvarshögskolan 2008.
3. I Försvarsmakten har genomgången forskarutbildning inte erkänts som viktig militär karriärmerit, och tillmäts mindre värde för gradbefordran än t ex den ettåriga Stabsutbildningen på Försvarshögskolan.
4. Åselius, Gunnar: *Officersutbildning och akademiska studier ingen motsättning i USA,* Försvarshögskolans nyhetsbrev, 2012, *http://www.fhs.se/sv/nyheter/2012/officersutbildning-och-akademiska-studier-ingen-motsattning-i-usa/*. (2016-10-24)
5. Haglund, Magnus: ”Insatsförsvaret behöver en ny officersutbildning”, *KKrVAHT, 2. häftet 2006*, *http://www.kkrva.se/wp-content/uploads/Artiklar/062/kkrvaht_2_2006_3.pdf*. (2016-10-27)
6. Sjödin, Anton: ”Utveckla sjöofficersutbildningen!” *Tidskrift i sjöväsendet 3/2013*, *http://www.koms.se/tidskrift/arkiv/nr-3-2013/*. (2016-10-24)
7. Janowitz, Morris: “Changing Patterns of Organizational Authority: The Military Establishment”, *Administrative Science Quarterly*, 46 3(4):473, mars 1959.
8. Petraeus, David: “Beyond the Cloister”, *The American Interest,* 2/2007, *http://www.the-american-interest.com/2007/07/01/beyond-the-cloister/*. (2016-10-30)
9. Beauchamp, Scott: “Abolish West Point — and the other service academies, too..”, *Washington Post*, 2015-01-23, *https://www.washingtonpost.com/opinions/why-we-dont-need-west-point/2015/01/23/fa1e1488-a1ef-11e4-9f89-561284a573f8_story.html?utm_term=.1ef009a5bdee* (2016-10-30);
   Fleming, Bruce: How West Point and Annapolis are like East Berlin. *The Berlin Review of Books*, juni 2013, *http://berlinbooks.org/brb/2013/06/how-west-point-and-annapolis-are-like-east-berlin/* (2016-10-30);
   Ricks, Tom: “Why We Should Get Rid of West Point” *Washington Post*, 2009-04-19, *http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2009/04/16/AR2009041603483.html* (2016-10-30);
   Ricks, Tom (red): “Don’t just get rid of West Point as a 4-year college, get rid of ROTC, too...” *Foreign Policy*, juni 2012, *http://foreignpolicy.com/2012/06/21/dont-just-get-rid-of-west-point-as-a-4-year-college-get-rid-of-rotc-too/* (2016-10-30).
10. Kostnader för officerskadetternas dagsersättning, boende, mat, hemresor, litteratur etc förklarar en mindre del av skillnaden i årsutbildningskostnad, men knappast väsentligt överstigande 140 kkr/student och år i snitt.
    Ett anmärkningsvärt högt kostnadsläge i Försvarshögskolans militära utbildningar konstateras f ö även i Edström, Håkan: ”Utbildning till varje pris? Monopol kontra marknadsprinciper när officersyrket akademiseras”, *KKrVAHT*, 3. häftet 2014, *http://kkrva.se/hot/2014:3/edstrom_utbildning_till_varje_pris.pdf*. (2016-10-30)