

# Akademiseringen av officersutbildningen

## En förutsättning för att möta morgondagens säkerhetsutmaningar

av Ola Sandberg

### Résumé

The security situation in our immediate area has changed and is more complex today than during the Cold War. Changing threats require changing capabilities and skills to meet these threats. The skills that the Swedish defense force have seen as necessary in this new reality are, among other things, an academic and intellectually dynamic ability. This change means a process that creates a time of conflict between new and older officers with two different knowledge traditions, something that must be accepted and handled. The “academization” should not be seen as a threat or as a depletion of the officer corps, but as a natural step and as a product of a changed society and world situation. It should even be considered a strength but requires a wider vision and an open mind for how tasks can and should be solved. The Swedish Defense University (SEDU) trains cognitively flexible officers, which is the prerequisite for dealing with the new security challenges. Equipped with previous military experience as well as a critical and analytical approach, these officers will become great assets to the Swedish Armed Forces.

DEN SENASTE TIDEN har det publicerats ett antal artiklar<sup>1</sup> som varit negativa mot akademiseringen av officersutbildningen. Ett budskap är att man snarare utbildar officerare för förvaltning än för kriget. Man kan även tolka dessa inlägg som att officersutbildningen (och Försvarsmakten) var bättre förr, men frågan måste ställas om det verkligen var så. Den självkritiska serien av avhandlingar i Försvaret och Kalla Kriget (FoKK),<sup>2</sup> antyder flera problem med de strategiska och operativa bedömandena, förmåga att hantera oförutsedda händelseutvecklingar och samverkan med politiken samt civila myndigheter (se bl a *Flexibilitet eller Rigiditet*<sup>3</sup> och *Det ”Kalla kriget” – några reflexioner*<sup>4</sup>).

Men oavsett om det var bättre förr eller inte så är förr inte längre nu. Det säkerhetspolitiska läget i vårt närområde och de hot

detta medför är betydligt mer komplexa idag än under det kalla kriget.<sup>5</sup> Eftersom läget och våra egna resurser för att hantera detta är avsevärt annorlunda idag än tidigare, ställer detta också andra krav på såväl Försvarsmakten som officeren och dennes utbildning.

Förändringarna i omvärlden och Försvarsmaktens förändrade roll påverkar vilka kompetenser som är önskvärda och nödvändiga i organisationen. Detta i sig bidrar till en förändringsprocess inom både organisationen och ledarskapet. Under en transformationsprocess kan detta dock leda till en fragmentering av kompetenser och värderingar som leder till slitningar i organisationen. Detta innebär att organisationen riskerar en tid av konflikter mellan yngre och äldre officerare med två olika kunskapstraditioner.<sup>6</sup> Ett sätt

att minimera dessa konflikter är att sprida kunskap om det perspektiv som nya officerare tar med sig in i Försvarsmakten.

Det är Försvarsmakten som fattat beslut om och därigenom beställt en akademiserad officersutbildning, och Försvarshögskolan (FHS) som genom uppdragsutbildning levererar denna. Detta innebär att det på strategisk nivå har fattats medvetna beslut om vilken väg som officersutbildningen ska gå och möjligheten, för motståndarna, att hindra detta är små. Beslutet är varken lättvindigt eller förhastat, utan det ligger ett noggrant förarbete bakom detta. Det ska också poängteras att FHS är en separat myndighet som lyder under utbildningsdepartementet och har att inrätta sig under Universitetkanslerämbetet (UKÄ) styrningar.

Försvarsmakten har därmed ganska små möjligheter att påverka hur utbildningen bedrivs fränsett de dialoger om utbildningarnas innehåll som förs på högre nivå. Försvarsmakten är dock ansvarig för att vara tydlig i sin beställning av utbildningen, och lika lite som det går att beskylla FMV för design av något av våra materielsystem kan FHS anklagas för tankelapsus i genomförandet av utbildningen då detta sker som en uppdragsutbildning utgående från beställarens (FM) specifikation.

Akademiseringen ska därmed inte ses som ett hot eller som ett utarmande av officerskåren, utan som ett naturligt steg och som en produkt av ett förändrat samhälle, förändrat omvärldsläge, förändrad försvarsmakt och införandet av ett nytt befälssystem. Det handlar i grunden om en nödvändig anpassning för att kunna möta de relevanta hot som finns idag, inte att kunna hantera det som var då eller som planerades för tidigare. Allt handlar om ett blicka framåt och möta det som kan komma, inte vara beredd på det som var och eller kunde ha skett.

## Nyttja styrkorna hos de olika skolorna

Styrkan med att ha officersutbildningen skild från Försvarsmakten är att utbildningen kan ske befriad från eventuella snäva föreställningsramar som förr eller senare riskerar att smyga sig in i en hierarkisk organisation, fylld av traditioner och stark social sammanhållning. Den hierarkiska organisationen är dock en förutsättning för att Försvarsmakten ska fungera. Traditionerna är viktiga för samhörighet och sammanhang samt den sociala sammanhållningen, för att lita på att kamraten gör sitt jobb och ”håller uppsikt bakåt”. Trots fördelarna kan dessa markörer skapa organisatorisk mörka sidor. Enligt Alvinus m fl kan dessa manifesteras som organisatorisk narcissism, anorexi och girighet.

Organisatorisk narcissism innebär en överdriven syn på organisationens betydelse av sig själv. Detta kan yttra sig i att man inte tar åt sig av nya idéer eftersom man ”vet” att de idéer och den kunskap som finns i organisationen är förträffliga. Om detta förhållningssätt är förhärskande för länge, kan organisationen riskera intellektuell enkelspårighet. En organisation som inte går i takt med övriga samhället kan uppfattas som narcissistisk även om inte personalen i organisationen gör det. Detta kan bero på att personalen socialiserats in i en organisation och ser de värderingar som gör organisationen narcissistisk som naturliga.<sup>7</sup> Ett sätt att motverka dessa osunda värderingar är att få in nya perspektiv i organisationen, t ex genom att utbildningen sker av en annan organisation än den egna.

En bärande idé för officersutbildningen idag är att utveckla ett flexibelt och dynamiskt tänkande. Som en del av detta ingår ett akademiskt förhållningssätt vars syfte är att fostra de studerande i ett kritiskt och

analytiskt tänkande.<sup>8</sup> Detta förhållnings-sätt är också ett verktyg för att strukturera problem oavsett om dessa är akademiska, taktiska, operativa eller strategiska. Att kunna strukturera ett problem är också en grundläggande förutsättning för att förstå problemet och därmed uppgiften. Dessa kunskaper har en direkt bäring på de uppgifter som officeren ställs inför i sitt yrke oberoende av nivå. Det är också kunskaper som en högskola är bättre lämpad för att förmedla än de inomverks-utbildningar som Försvarsmakten tillhandahåller. Man kan snarare se det som att FHS ger de grundläggande förutsättningarna för att förstå och strukturera ett problem på ett effektivt sätt, medan Försvarsmakten bygger på detta med taktikutbildning samt utbildning i planering och beslutsfattande.

Det som Försvarsmakten är bra på ska Försvarsmakten utbilda i och det som FHS är bra på ska FHS utbilda i. Det finns inget egensyfte med att den ena eller andra myndigheten ska försöka utbilda i något som denna har sämre förutsättningar att genomföra. Flexibilitet och intellektuell rörlighet är viktigare att lära sig på ett kvalificerat lärosäte än taktik och motståndarens doktrinära uppträdande. En av de största förtjänsterna som Försvarsmaktens stridsskolor har är utbildningen i taktik. Detta bör Försvarsmakten värna och utveckla för att göra ännu bättre. Därmed bör inte FHS bli ytterligare en skola för taktisk utbildning utan ska utveckla sin egen särart, vilket bland annat är den akademiska officersutbildningen samt kombinationen av hanteringen av allmänna komplexa problem och beprövad erfarenhet.

## Civil-militär samverkan

Som nämnts innebär nutidens hot mer komplexasäkerhetsproblemänförr. Komplexiteten omfattar ett bredare konfliktspektrum där

motståndaren bestämmer sig för vissa utrikes- och säkerhetspolitiska målsättningar och använder alla till buds stående medel för att nå dessa, ofta med en minimal risktagning. Detta innebär att en insats för att nå de strategiska målen kan genomföras med påverkansoperationer. Om inte påverkansoperationerna räcker för att nå målen trappas insatsen upp till t ex politiska påtryckningar. I ena ytterkanten av spektrumet finns militära insatser.<sup>9</sup> Eftersom dessa olika val av medel är samordnade och underordnade de strategiska målsättningarna kan motståndaren välja vilka instrument denne vill spela på för tillfället. Denna bredd av insatser kräver ett sammanhållet totalförsvaret där vi har förmåga att försvara oss på samtliga områden. Komplexiteten i problemen kräver därmed en ökad civil-militär integrering i politisk planering och beslutsfattande.<sup>10</sup>

En akademiserad officerskår och en ökad förståelse för samhällets funktioner och drivkrafter är också viktigt för återuppbyggnaden av totalförsvaret. De befattningshavare som Försvarsmakten har att samverka och samarbeta med, oavsett om de är statligt eller privat anställda, har många gånger en gedigen civil akademisk utbildning och samverkar ofta med individer med samma bildningsnivå. Att som officer kliva in i en sådan miljö och inte kunna kommunicera på samma nivå som dessa tjänstemän innebär en intellektuell efterhandssituation där Försvarsmaktens anseende och legitimitet påverkas, och därmed begränsas möjligheten att få fram Försvarsmaktens perspektiv. Detta gäller oavsett vilken organisatorisk nivå som vi rör oss på, från samverkan mellan FM och kommun, länsstyrelse och andra myndigheter till förhandlingar mellan försvarsmaktsledningen och Regeringskansliet. Officerskårens begränsning att kommunicera med politiken och dess tjänstemän har länge

varit ett problem för Försvarsmaktens långsiktiga förmåga och utveckling.<sup>11</sup>

Det skolsystem som nu FHS och Försvarsmakten valt, innebär att gapet mellan de civila myndigheterna och militär personal minskar genom en gemensam kunskapsbas. Detta ökar också förtroendet mellan de olika sfärerna vilket underlättar samarbetet. När det gäller samarbetet mellan regeringskansliet/försvarsdepartementet och Försvarsmakten ökar också möjligheterna till verkligt gemensamma resonemang, byggda på ömsesidigt förtroende. Något som kan vara en väg mot bättre uppgiftsställning och resursfördelning från politiken och en ökad tydlighet från Försvarsmaktens sida genom ett användande av ett språk som politikerna och deras tjänstemän kan förstå.<sup>12</sup> Detta fördjupade förtroende och därigenom förbättrade samarbete ökar sannolikheten för att Försvarsmakten ska kunna lösa sina uppgifter. En fungerande civil-militär samverkan gör oss farligare för fienden på strategiskt och operativt plan.

När gapet mellan civila och militärer minskar är det rimligt att anta att folkförankringen också ökar genom mer igenkännande. Naturligtvis är en personalförsörjning baserad på en bred rekrytering, som t ex värnplikt, den stora förutsättningen för denna förankring, men även ett minskat avstånd genom utbildning till den civila delen av samhället är viktigt för att motverka ett ”vi och dom-förhållande”. Därmed inte sagt att Försvarsmaktens personal ska utgöra en överrepresentation av akademiker, utan trebefälssystemet och värnplikten säkerställer en god samhällsrepresentation i Försvarsmakten. Officerskåren ska däremot motsvara den delen av samhället som representeras av akademiskt utbildade. Att inte representera det samhälle som vi lever i riskerar att fördjupa klyftan mellan civilt och militärt.<sup>13</sup>

En för djup klyfta mellan det civila samhället och det militära försvaret kan utnyttjas i en motståndares påverkansoperationer till att så ytterligare split mellan grupperna och därmed reducera Försvarsmaktens legitimitet. Ett ifrågasättande av Försvarsmaktens legitimitet i krig eller gråzon är inte en fördel vi har råd att ge en motståndare.

## Kritiken mot den akademiska officersutbildningen

Den som inte är övertygad om behovet, eller ens önskvärdheten, av det utbildningsystem som vi nu befinner oss i kan invända att FHS utbildar taktiska analfabeter som inte har en chans i striden vilket gör att vi oundvikligen kommer att förlora kriget om vi inte omedelbart går tillbaka till det gamla systemet, som naturligtvis var det absolut bästa. Det spelar ingen roll hur kompetenta officerare är på operativ eller strategisk nivå om vi inte behärskar grunderna på taktisk nivå.

Kritiken mot en akademisk officersutbildning innebär också att officeren skulle bli dogmatisk och stelbent i sitt uppträdande. Denna dogmatism skulle innebära att officeren uppträder schablonmässigt baserat på motståndarens doktrinära uppträdande istället för att kunna anpassa sig efter en tänkande fiendes dynamik. Ett akademiskt officerssystem skulle beröva officeren kreativiteten och friheten från rigida regler och skapa byråkrater snarare än krigare.

Att hävda att officersutbildningen är stelbent och dogmatisk är dock ett grovt missförstånd av vad akademisk utbildning handlar om.

## Att hantera överraskning

Om nästa krig kan vi inte veta mycket. En av de få saker som vi däremot kan anta med en viss säkerhet är att det inte kommer att

se likadant ut som det senaste kriget. I värsta fall kommer det inte alls motsvara den materiella och organisatoriska planering som vi gjort. Ett tydligt exempel på detta är Frankrikes förberedelser inför andra världskriget med fokus på Maginotlinjen och ett ineffektivt utnyttjande av stridsvagnsvapnet relativt tyskarnas.<sup>14</sup>

De förberedelser som den svenska försvarsmaktens genomförde under det kalla kriget och det officersutbildningssystem som vi då hade, tog sin utgångspunkt i andra världskriget med en storskalig invasionsflotta mot östersjökusten som ett av de dimensionerande scenarierna.<sup>15</sup> Det är dock inte alls säkert att det är så kriget hade sett ut om det kalla kriget hade blivit hett. Om det eventuella krigets genomförande var oklart då är det troligtvis ännu mer osäkert nu och vi kan räkna med att bli överraskade på ett eller annat sätt. Då kan vi inte heller hålla kvar vid ett utbildningssystem som bygger på ett mer eller mindre orealistiskt scenario och ingår i en försvarsmaktsorganisation som inte längre existerar (militärömråden, fördelningar och brigader över hela ytan).

Försvarsmaktens organisation idag och även efter den tillväxt som är planerad för de kommande tio åren, medger varken samma prioritet av offensiven eller möjlighet till kraftsamling som förr. Att ”undvika förlora ensamma” innebär inte att slå motståndaren eller ens försöka göra detta och därmed riskera att förbruka alla militära resurser vid ett tillfälle. Snarare ska vi ta strid med motståndaren men säkerställa att vi har ett sådant stridsvärde efteråt att vi vid eventuell hjälp utifrån ska kunna ”vinna tillsammans med andra”. De avväganden som taktiska chefer står inför med en sådan doktrin är avsevärt annorlunda än tidigare och ställer därmed också helt andra krav på strategisk och operativ förståelse. Operativa chefer måste också ha en god förmåga att nyttja

samtliga resurser som står till buds på ett effektivt och flexibelt sätt. Den operativa samordningen är avgörande i en liten försvarsmakt.

Om vi utgår ifrån att nästa krig inte kommer att se ut som det tidigare och att vi kommer att bli överraskade, tekniskt eller doktrinärt, av motståndaren, så bör en av huvudingredienserna i officersutbildningen vara att så snabbt som möjligt återhämta oss efter denna överraskning. Att skapa en mental beredskap för denna återhämtning kräver kognitiv flexibilitet, något som FHS genom utbildning i analys och struktur av komplexa problem, kombinerat med beprövad erfarenhet kan ge officeren. Inom ramen för detta ligger också att utmana och diskutera gällande doktriner.<sup>16</sup>

Klassiska militärteoretiker som Sun Zi,<sup>17</sup> Clausewitz<sup>18</sup> och Liddell Hart,<sup>19</sup> betonar alla vikten av att den militäre chefen är intellektuellt rörlig för att inte bli förutsägbar utan kunna tänka utanför ramen och kunna överraska motståndaren. Denna intellektuella rörlighet kräver att officeren har mentala verktyg för att inte fastna i ett stereotypiskt tänkande. Exempel på sådana verktyg är de processer för att analysera och strukturera komplexa problem som diskuterats ovan.

## Avslutning

Förändringar i en organisation skapar ofta slitningar och konflikter mellan dem som verkar för förändringen och dem som hellre ser att saker och ting förblir som de är. Orsakerna till drivkrafterna bakom inställningarna kan vara flera, och många gånger är militära organisationer konservativa och traditionsbundna. Men generellt så blir vi mer förändringsbenägna när förändringarna syftar till att öka den operationella effekten. De flesta i Försvarsmakten gick in i yrket för att försvara landet och göra detta på ett

så bra sätt som möjligt. Därmed kan också förändringar som gör detta arbete bättre vara lättare att ta till sig. Förändringar som å andra sidan inte kan härledas till ökad effekt kämpar vi gärna emot.<sup>20</sup>

Ambitionen med denna text är att peka på de områden där Försvarsmaktens operativa effekt ökar med en akademisering av officerskåren och därmed skapa en större acceptans för var Försvarsmakten är på väg.

För att sammanfatta så har det säkerhetspolitiska läget i vårt närområde förändrats och de hot detta medför är betydligt mer komplexa idag än under det kalla kriget. Förändrade hot kräver förändrade förmågor att möta dessa hot, vilket i sin tur ställer nya krav på såväl organisationen Försvarsmakten som personalen i denna.

Förändringarna i omvärlden och Försvarsmaktens förändrade roll påverkar vilka kompetenser som är önskvärda i organisationen. De kompetenser som Försvarsmakten har sett som nödvändiga i denna nya verklighet innebär en differentiering av personalens kompetenser, där officerare ska stå för en akademisk och intellektuellt dynamisk förmåga.

Detta innebär att organisationen riskerar en tid av konflikter mellan unga och äldre officerare med två olika kunskapstraditioner, något som måste accepteras och hanteras, inte minst av chefer på olika nivåer.

Akademiseringen ska därmed inte ses som ett hot eller som ett utarmande av officerskåren, utan som ett naturligt steg och som en produkt av ett förändrat samhälle, förändrat omvärldsläge, förändrad Försvarsmakt och införandet av trebefälssystemet. Det bör till och med betraktas som en styrka men kräver en vidare syn och ett öppet sinne för hur uppgifter kan och ska lösas.

FHS utbildar kognitivt flexibla chefer vilket är förutsättningen för att hantera de nya säkerhetsutmaningarna. Dessa chefer står inte utan tidigare militär erfarenhet (i synnerhet efter genomförd HOP, Högre Officerprogrammet). Utrustade med denna erfarenhet samt ett kritiskt och analytiskt förhållningssätt utgör dessa officerare en stor tillgång för Försvarsmakten.

Författaren är arméofficer, major och genomför det Högre Officersprogrammet vid FHS.

## Noter

1. Emanuelsson, Stefan: "Akademisering av officersutbildningen – En möjlig effektsänkare", *Kungl Krigsvetenskapakademiens blogg*, <https://kkrva.se/akademisering-av-officersutbildningen-en-mojlig-effektsankarel>, (2019-12-27); Baudin, Arne: "Hur kan det räcka med 1,5 år för att bli fänrik?", *Officerstidningen* nr 3 (2019), s 42; Braw, Andreas: "Fredsmässiga felbeteenden", *Kungl Krigsvetenskapakademiens blogg*, 2019, <https://kkrva.se/fredsmassiga-felbeteenden/>.
2. "Forskningsprojektet Försvaret och kalla kriget", <http://fokk.eu/>, (2019-12-27).
3. Hugemark, Bo (red): *Flexibilitet eller rigiditet? Vittnesseminarium Operationer*, Försvarshögskolan, Stockholm 2004.
4. Gustafsson, Bengt: *Det "kalla kriget" – Några Reflexioner*, Försvarshögskolan, Stockholm 2006.
5. *Värnkraft*, Försvarsberedningen, Ds 2019:8, Stockholm 2019, s 41ff.
6. Holmberg, Arita och Alvinus, Aida: "How Pressure for Change Challenge Military Organization Characteristics", *Defence Studies* 19, nr 2 2019, s 146f.
7. Alvinus, Aida; Holmberg, Arita och Johansson, Eva: "Do Military Leaders Resist Organizational Challenges?", *Journal of Resistance Studies*, 5 2019, s 37.
8. *Programbeskrivning HOP 2019-20*, Försvarshögskolan, Stockholm 2019, s 9ff.
9. Jonsson Daniel: *Gräzonsproblematik och hybridkrigföring – Påverkan på energiförsörjning*, FOI-R--4590--SE, Stockholm 2018, s 13ff.
10. Burk, James: "Theories of Democratic Civil-Military Relations", *Armed Forces & Society* 29, nr 1 2002, s 17.
11. Hugemark, Bo (red): *Fel sort och för mycket? Arméns avvägningsfrågor under det kalla kriget. Vittnesseminarium armén*, Försvarshögskolan, Stockholm 2004, s 14-15.
12. Uhr, Christian: "Leadership Ideals as Barriers for Efficient Collaboration During Emergencies and Disasters", *Journal of Contingencies and Crisis Management* 25, nr 4 2017, s 6.
13. Feaver, Peter: "The Civil-Military Problematique: Huntington, Janowitz and the Question of Civilian Control", *Armed Forces & Society* 23, nr 2 1996, s 151.
14. Jackson, Julian: *The Fall of France*, Oxford University, New York 2003, s 39.
15. Op cit, Hugemark, Bo, se not 3, s 27-34.
16. Finkel, Meir: *On Flexibility: Recovery from Technological and Doctrinal Surprise on the Battlefield*, Stanford Security Studies, Stanford 2011, s 53-120.
17. Zi, Sun: *Sun Zis Krigskonst*, Santérus, Stockholm 2015.
18. von Clausewitz, Carl: *Om kriget*, Bonnier, Stockholm 1991, s 31, 59, 102.
19. Liddell Hart, Basil: *Strategy: The Indirect Approach*, Plume, New York 1991, s 338ff.
20. Norheim-Martinsen, Per M: "New Sources of Military Change – Armed Forces as Normal Organizations", *Defence Studies* 16, nr 3 2016, s 318.