



**LUNDS**  
**UNIVERSITET**  
sociologiska institutionen

# Är militären maktlös?

Fallstudie av maktens organisering

- En fråga om byråkrati i Försvarmaktens högkvarter

Författare: Håkan Larsson  
Kandidatuppsats: SOCK01 15 hp  
Internet  
Vårterminen 2012  
Handledare: Katarina Sjöberg

## **ABSTRAKT**

Författare: Håkan Larsson

Titel: Är militären maktlös? Fallstudie av maktens organisering - En fråga om byråkrati i

Försvarsmaktens högkvarter

Kandidatuppsats: SOCK01 15 hp

Internet

Handledare: Katarina Sjöberg

Sociologiska institutionen, vårterminen 2012

I denna studie använder jag Webers byråkratiska idealtyper för att undersöka byråkratin i en kontext av militär organisering och offentlig förvaltning på Försvarsmaktens högkvarter. Arbetet är en fallstudie som behandlar två perspektiv med hur byråkratins principer konstrueras och fungerar i dagens svenska Försvarsmakt samt hur byråkratins auktoritet och legitima makt utövas. Min teoretiska referensram hör hemma inom traditioner där fokus ligger på konstruktioner av verkligheten, särskilt språkets roll. Finns det korrespondens mellan det som skrivs och sägs, överensstämmer orden med det som de upplevs vara? Kan det finnas nya aspekter eller är det bara nyanser? Hur språket konstituerar världen och ger den en mening. Insamlingen av data har skett med intervjuer och skriftliga dokument.

Min studie visar att konstruktionen av den byråkratiska organisationsformen så som det framställs i skriftliga dokument har påfallande likheter med Webers ideala principer och komponenter. Försvarsmaktens byråkrati så som det uttrycks finns gestaltad i Försvarsmaktens skriftliga dokument om hur verksamheten ska organiseras. Det finns till exempel tydliga och påtagliga förordningar och föreskrifter som konstruerar byråkratin. Däremot blir militären till viss del maktlös med att byråkratin släpps loss och gestaltar sig i en verklighet, i en kontext där organisering och individ möts. Reaktionen blir en dysfunktionell och problematisk integration när mötet sker mellan byråkrati och människan i kontext med Försvarsmaktens organisering.

Nyckelord: Militär organisering, byråkrati, organiserad legitim makt, militär insats och offentlig förvaltning

## Innehållsförteckning

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Inledning.....  | 4  |
| 1.1   | Bakgrund .....  | 4  |
| 1.2   | Syfte och problemformulering .....                                      | 4  |
| 1.3   | Avgränsning.....  | 5  |
| 1.4   | Disposition.....  | 5  |
| 1.5   | Förförståelse.....  | 5  |
| 1.6   | Litteratur och tidigare forskning.....                                  | 6  |
| 2     | Metod.....  | 7  |
| 2.1   | Metodval .....  | 7  |
| 2.2   | Urval av intervju personer och skriftliga dokument .....                | 8  |
| 2.3   | Datainsamling - empiri .....  | 9  |
| 2.4   | Databearbetning.....  | 10 |
| 3     | Teori .....   | 11 |
| 3.1   | Teoretisk utgångspunkt.....   | 11 |
| 3.2   | Webers byråkratiska idealtyp .....                                      | 11 |
| 3.3   | Tvåsidighet – två logiker i en organisation .....                       | 13 |
| 4     | Analys – redovisning av empiri.....                                     | 16 |
| 4.1   | Analys av intervjuer .....  | 16 |
| 4.1.1 | Legitim maktkonstruktion.....   | 16 |
| 4.1.2 | Den indirekta makten – en icke organiserad legitim makt .....           | 17 |
| 4.1.3 | Hur fungerar maktens konstruktion – det organisatoriska handlandet..... | 18 |
| 4.1.4 | Över- och underordning – en hierarki .....                              | 21 |
| 4.1.5 | Makten i en tvåsidig militär organisation .....                         | 22 |
| 4.2   | Analys av skriftliga dokument.....                                      | 24 |
| 4.2.1 | Regeringens krav på byråkrati .....                                     | 25 |
| 4.2.2 | Försvarsmakten organiserar sin byråkrati .....                          | 27 |
| 5     | Slutsatser.....   | 28 |
| 5.1   | Sammanfattning .....  | 28 |
|       | Referens- och källförteckning.....                                      | 30 |
|       | Bilaga 1 – Intervjuguide.....   | 32 |
|       | Bilaga 2 – Försvarsmaktens soldaterinran .....                          | 33 |

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Max Weber är en av de mer inflytelserika samhällsteoretikerna. Weber är starkt påverkad av de samhällsförändringar som sker i hans fäderneland under hans livstid. Under denna tid utvecklar Otto von Bismarck, i egenskap av Europas mest inflytelserika politiker, ett Tyskland som domineras av krigsmakt, utrikespolitik och högre administration<sup>1</sup>, och där Helmuth von Moltke står som utformare av den moderna militärbyråkratin. Moltkes idéer om organisation och arbetssätt inom den militära staben kan i mångt och mycket liknas vid en lärande organisation<sup>2</sup>. Det är i Bismarcks och Moltkes Tyskland som Weber utvecklar sina tankar om byråkratisering och har militärorganisationen som prototyp<sup>3</sup>. Weber gör militärtjänst i två omgångar, den första upplever han som vedervärdig och han uthärdar enbart med hjälp av en stor mängd alkohol. Emellertid påverkas Weber starkt under sitt andra tillfälle för sina senare insatser i politiskt och vetenskapligt avseende<sup>4</sup>.

## 1.2 Syfte och problemformulering

Människan i det militära systemet socialiseras in i en miljö som kännetecknas av att hon eller han i ena stunden utför det yttersta våldet med dödliga vapen för att i nästa sätta sig in i administrativa redovisningar. Detta sagt, kan man konstatera att militära organisationer består av två huvudsakliga verksamheter. Dessa är militära insatser samt offentlig förvaltning. Oavhängigt av vilken verksamhet, har Försvarsmakten till uppgift att se till att uppdragen inom de båda verksamheterna utförs, uppdrag som till största delen vilar på en rationell bas och med syfte att stödja Försvarsmakten som organisation.

Försvarsmakten, precis som flertalet andra stora organisationer, bygger på idéer om byråkratins ideala grunder. I denna studie tar jag utgångspunkt i Webers byråkratiska idealtyper för att studera Försvarsmaktens organisering. Mitt arbete har formen av en fallstudie och avsikten med min studie är att belysa denna organisations byråkratiska särdrag, hur de konstrueras och fungerar i dagens svenska Försvarsmakt. Fokus i arbetet

---

<sup>1</sup> Weber M (1983) Sid XIII

<sup>2</sup> Bucholz A (2001) Sid. 30 f

<sup>3</sup> Shields P M (2003) Sid. 181

<sup>4</sup> Weber M (1983) Sid X f

ligger också på hur byråkratins auktoritet och legitima makt utövas. Uppsatsen är således en fallstudie i maktens organisering på Försvarmaktens högkvarter. Angeläget att belysa är:

- Hur gestaltar sig maktens byråkrati på Försvarmaktens högkvarter?
- Skiljer sig maktens byråkrati i sin karaktär inom de två logikerna med militära insatser och offentlig förvaltning?

### **1.3 Avgränsning**

Jag har valt att avgränsa studiens teoretiska ansats till att använda mig av Webers originaltexter där han behandlar byråkratiska idealtyper. För att få en mera insiktsfull förståelse använder jag mig också av två nutida teoretiker psykologen Alise Weibull och organisationssociologen Joseph Soeters. Min utgångspunkt i Weber kopplas till byråkratiska idealtyper med principerna för arbetsdelning samt över- och underordning. Med principerna för Webers byråkratiska idealtyper undersöks Försvarmaktens legitima auktoritet – den legitima makten för att söka och förstå Försvarmaktens konstruktion samt konstruerandet av Försvarmaktens organisering och individens integrering i organisationen.

Metodologiskt använder jag diskursanalys med intervjuer och skriftliga dokument som huvudsakliga metoder. Arbetet omfattar Försvarmaktens högre ledningsstab, högkvarteret där den högsta ledningsnivån inom organisationen finns.

### **1.4 Disposition**

Inledningskapitlet hanterar valet av ämne samt avgränsningar. Här diskuterar jag hur jag hanterar subjektivitet och förförståelse. I kapitlet redogör jag även för tidigare forskning. I kapitel två diskuterar jag mitt metodologiska tillvägagångssätt med fokus på urval, materialinsamling, bearbetning av materialet samt de kriterier som ligger till grund för tillvägagångssättet. I teorikapitlet följer mina teoretiska ansatser. Här ligger fokus på byråkrati som idealtyp och integrering av Försvarmaktens två uppdrag. Analysen följer på detta kapitel. Uppsatsen avslutas med en sammanfattande diskussion.

### **1.5 Förförståelse**

Att vara anställd sedan mer än 20 år i den organisation som utgör mitt empiriska underlag innebär att jag har en närhet till den verksamhet jag undersöker. Inom de samhällsvetenskapliga traditionerna förordas diskussioner som rör forskarens egen inverkan

på förståelsen av det som studeras. Det vetenskapliga arbetet präglas alltid av de värderingar forskaren för med sig, något som i sin tur ger avtryck på val av frågeställning, metoder, begreppsapparat samt hur arbetet presenteras<sup>5</sup>.

## 1.6 Litteratur och tidigare forskning

Litteratur som på ett eller annat sätt berör Webers idealtyper finns i stor mängd, sökning i LIBRIS<sup>6</sup> gav 586 träffar på svenska böcker. Bland annat sociologen Bengt Abrahamsson lyfter fram byråkratins uppkomst, kritik och olika former av byråkratiteorier i boken *organisationsteori, byråkrati, administration och självstyre*<sup>7</sup>. Även hans senare verk som exempelvis boken *Hierarki – om ordning, makt och kristallisering*, berör byråkrati och idealtyper och här ställer han frågan: Kan ett demokratiskt samhälle vara hierarkiskt?<sup>8</sup> I boken *Byråkrati – teoretiker, kritiker och försvarare*<sup>9</sup> av företagsekonom Alexander Styhre, görs en genomgång av klassiska och moderna studier av byråkrati. Boken innehåller också en ansats mot framtidens byråkrati. Litteratur som berör explicit militärbyråkrati är emellertid begränsad. Nämnas kan sociologen Erna Danielssons doktorsavhandling som behandlar frågan om delaktighet är möjlig i en militär byråkrati. Fallstudien tar avstamp i hur det går till när överbefälhavaren vill skapa delaktighet i Försvarsmakten. Danielssons studie belyser vad som händer i en, som hon skriver extremt hierarkisk byråkrati, när personalen börjar agera utifrån delaktighet<sup>10</sup>. Danielsson har också skrivit ett kapitel i en antologi som har intern Försvarsmakt i centrum<sup>11</sup>, som handlar om makt och auktoritet i ledningssystem. Dessutom berörs begreppet makt, auktoritet och maktstrukturer i en militär organisering och dess funktionalitet.

Flera författare har behandlat Försvarsmaktens två delar med militära insatser- och förvaltning, inom militär verksamhet. Forskare av relevans i detta sammanhang är psykologen Alise Weibull<sup>12</sup> och företagsekonomen Karl Ydén. Weibull har dessutom tillsammans med antropologen Donna Winslow och organisationssociologen Joseph Soeters,

---

<sup>5</sup> Holme I M & Solvang K S (1991) sid. 339 ff

<sup>6</sup> <http://libris.kb.se/> 2012-04-27 - gemensamma litteraturregistret för bibliotek vid universitet och högskolor

<sup>7</sup> Abrahamsson B (1975)

<sup>8</sup> Abrahamsson B (2007) sid. 8

<sup>9</sup> Styhre, A (2009)

<sup>10</sup> Danielsson E (2002) sid. 12

<sup>11</sup> Danielsson E (2009) sid. 91 ff

<sup>12</sup> Weibull A (2003)

bidragit med teoretiska förklaringsmodeller till militär organisering<sup>13</sup>. Ydén och arbets- och organisationspsykologen Eric-Hans Kramer<sup>14</sup>, har var för sig specifikt forskat om militär insats- och förvaltningslogik i reell militär miljö och dess funktionalitet. Ydén behandlar individens utveckling i en kontext där karriärssystem ses som viktigare än att utveckla individuell förmåga att lösa en av Försvarsmaktens huvuduppgifter, nämligen väpnad strid<sup>15</sup>. Kramer i sin tur har sitt huvudintresse riktat mot hur socialisering i en förvaltningsorganisation kan ge upphov till dysfunktionellt agerande i militära insatser.

De olika vinklingarna om byråkrati med Abrahamsson och Styhre var för mig ett sätt att tränga djupare ner i kunskapen i ämnet. För mig har Danielsson bidragit med förståelse och kunskaper med kopplingen mellan Webers byråkratiska idealtyper i en militär organisering och Försvarsmakten som organisation. Weibull och Soeters med flera ger den specifika beskrivningen av militär organisering och med de två logikerna - militära insatser och förvaltning som jag använder till fallstudien.

## **2 Metod**

### **2.1 Metodval**

Studien har som uttryckt, fallstudiens karaktär<sup>16</sup>. Metoderna jag använt är semistrukturerade intervjuer och skriftliga dokument. Intervjuerna har genomförts med tre övergripande teman<sup>17</sup> som bygger på problemformuleringen. De teman jag valt är byråkratins och maktens konstruktion – hur den är uppbyggd, hur makten fungerar och slutligen belyses de två logikerna - militära insatser och förvaltning. För materialbearbetning används diskursanalys. Diskursanalys syftar till att granska de språkliga processer, d.v.s. muntliga och skriftliga diskurser som konstituerar det sociala livet<sup>18</sup>. Diskursanalysens kärna är mening som skapas med muntliga och skriftliga diskurser.

Genom att utförligt beskriva metoderna samt reflekterande och nyanserat presentera materialet är syftet att säkerställa och stärka kvalitén i fallstudien. Min förförståelse och

---

<sup>13</sup> Soeters J, Winslow D & Weibull A (2003)

<sup>14</sup> Kramer E-H (2007)

<sup>15</sup> Ydén K (2008)

<sup>16</sup> Yin R (2006) sid. 31

<sup>17</sup> Bilaga 1 – Intervjuguide

<sup>18</sup> Nylén U (2005) sid. 38

närhet till forskning på Försvarmakten som organisation utgör en grund till att belysa närhet- och distansproblematiken.

## 2.2 Urval av intervjupersoner och skriftliga dokument

Författaren och sociologen Anne Ryen till boken *Kvalitativa intervju – från vetenskapsteori till fältstudier* bidrar till mitt arbetssätt för att med tydliga kriterier göra urval. Urvalet syftar till mångfald för att öka möjligheterna att upptäcka mönster som skiljer sig och olika uppfattningar som uppstår i den militära kontexten<sup>19</sup> skriver Ryen. Vid kvalitativa intervjuer är huvudsaken inte att jämföra enheter utan att få tillgång till handlingar och händelser som ses som relevanta för undersökningens problemformulering.<sup>20</sup> Kvalitativa intervjuer handlar inte om att bara göra ett urval av människor utan också av miljöer, aktörer, händelser och processer som kriterier.<sup>21</sup> Slutligen belyser Ryen urvalets storlek i kvalitativa studier som bygger på några få eller en del men aldrig på väldigt många undersökningsspersoner.<sup>22</sup>

Med mitt kontaktnät inom Försvarmakten och att mina studier är sanktionerade av min arbetsgivare har tillgängligheten och tillståndet att forska på organisationen inte varit problematiskt. Inga som helst hinder har förekommit att få tillträde till intervjupersonerna. Jag upplevde det som om de var stolta över att bli tillfrågade och att få ingå i studien. Mina följande urvalkriterier har varit grunden till att välja intervjupersoner.

- Olika nivåer på grader inom militär tjänsteställning.
- Olika tillhörighet i över och underordningen – i hierarkin.
- Olika funktioner med arbetsdelning inom högkvarteret.
- Erfarenheter från internationella insatser.
- Chefsbefattning inom högkvarteret.

Antalet har begränsats till tre intervjuer och ingående intervjupersoner har alla chefsbefattningar på högsta nivå inom högkvarteret samt ingår i olika ledningar och staber. Alla vapengrenar är representerade så som flygvapnet, marinen och armén. De företräder de allra högsta graderna i det militära gradsystemet dock är det olika nivåer. Alla tre intervjupersonerna har olika positioner i hierarkin, allt från att ingå iden allra högsta

---

<sup>19</sup> Ryen A (2004) sid. 81

<sup>20</sup> Ibid sid. 77

<sup>21</sup> Ibid sid. 71

<sup>22</sup> Ibid sid. 86



ledningsnivån och då i Försvarsmaktsledningen till chefspositioner inom respektive ledning eller stab. Två av intervjupersonerna har gjort internationella insatser.

Texterna för dokumentanalys är i sin karaktär deskriptiva och urvalskriterier för dessa dokument har varit att de ska beskriva organiseringen av Försvarsmakten.

- Handlingsregler för organisation och individ.
- Arbetsdelning.
- Över- och underordning - en hierarki.
- Ansvar och uppgifter för organisation och individ.

De utvalda skriftliga dokumenten beskriver Försvarsmaktens organisering från två perspektiv. Det ena perspektivet är de officiella dokument med statliga förordningar som regeringen reglerar och styr svensk offentlig förvaltning i allmänhet samt de specifikt för Försvarsmakten. Det andra perspektivet är Försvarsmaktens interna dokument, som benämns föreskrifter, och omsätter statliga förordningar för att reglera Försvarsmaktens interna organisering. Dessa två perspektiv på förstahands och primära dokument som är officiella bedömer jag som att de har en hög tillförlitlighet<sup>23</sup>. Jag har begränsat urvalet till tre stycken statliga förordningar med *Myndighetsförordningen*, *Förordningen med instruktioner för Försvarsmakten* och *Förordning med bestämmelser för Försvarsmaktens personal*. Två av Försvarsmaktens föreskrifter har jag valt ut då de bidrar till att beskriva Försvarsmaktens organisering. De är *Försvarsmaktens föreskrifter med arbetsordning för Försvarsmakten* och *Försvarsmaktens föreskrifter för Försvarsmaktens personal*. Både statliga och Försvarsmaktens skriftliga dokument har kompletteras med ändringstryck.

### **2.3 Datainsamling - empiri**

Den erhållna empirin består av tre intervjuer genomförda på Försvarsmaktens högkvarter samt skriftliga dokument bestående av tre officiella förordningar samt Försvarsmaktens dokument som styr organisering och individer.

Respektive inspelade intervjuer som jag genomförde, varade ca en timme. De tre intervjupersonerna blev personligen kontaktade av mig och fick där efter ett personligt brev som förklarade syfte, omfattning och förutsättningar. Intervjuerna genomfördes på respektives persons arbetsplats och utfördes sittande bredvid varandra utan ett skrivbord

---

<sup>23</sup> Holme I M & Solvang K S (1991) sid.137 f

emellan. Vid intervjutillfället informerade jag om vilka områden som skulle beröras under intervjun. Vidare informerades om att innehållet kommer avpersonifieras och att enbart jag själv kommer att bearbeta underlaget. Det enda som kommer framgå är huvudsaklig funktion och tillhörighet i hierarkin i fallstudien. Samtalen under intervjuerna löpte väl och de intervjuade talade öppet om sina uppfattningar. Intervjuguiden fungerade bra. Efter varje intervju lyssnade jag igenom det inspelade och reflekterade över både innehållet, intervjuguide samt mitt eget agerande under intervjun.

Även skriftliga dokument har bidragit till min empiri. Två olika slag av dokument har använts där externa styrdokument från regeringen är det ena och det andra är interna styrdokument från Försvarmakten. Jag har inhämtat de externa skriftliga dokumenten via Riksdagens websida och de interna dokumenten via Försvarmaktens intranät.

## **2.4 Databearbetning**

Ryen framför ett metodiskt sätt att bearbeta data i sin bok och det blir mitt arbetssätt i denna fallstudie för hur bearbetning av rådata ska gå till. Arbetssättet Ryen framför är en bearbetning av data som bygger på att sammanföra kategorier ”nedifrån och uppåt”, det vill säga att data ligger som grund för de begrepp och kategorier de utvecklar.<sup>24</sup> Varje enhet ska vara meningsfull utan att behöva stöd av kompletterande information. Enheterna har sedan, om möjligt är, sammanförts till likvärdiga kategorier av teman. De kan stå enskilt men också sammanföras till gemensamma kategorier.<sup>25</sup>

Intervjuerna skrevs ut ordagrant, inklusive pauser, dialekt och upprepningar. De utskrivna intervjuerna omfattade ca 8-12 sidor text. Jag läste igenom intervjutexten flera gånger för att tränga in i underlaget. Därefter kodade jag råtexten till enheter med texter som hade ett eget innehåll, meningar och en koppling till teorin som referensram.<sup>26</sup> Därefter samlades de olika enheterna till lika kategorier, där blev urvalet och kriterier en naturlig indelning från intervjuguiden med konstruktion, funktion och militär insats- och förvaltningslogik. Slutligen förfinade jag varje kategori så att aspekter och nyanser i varje kategori framgår.

Jag läste igenom de skriftliga dokumenten flera gånger. Därefter bearbetade jag dokumenten med samma förfaringsätt som intervjuerna d.v.s. att koda texten till enheter

---

<sup>24</sup> Holme I M & Solvang K S (1991) sid.123

<sup>25</sup> Ryen A (2004) sid.107

<sup>26</sup> Nylén U (2005) sid.20 f

med texter som hade ett eget innehåll, meningar och en koppling till teorin som referensram. Enheterna fördes dock inte samman till kategorier, då jag bedömde att enheterna står för sig själva i de väl strukturerade skriftliga dokumenten.

I redovisningen av empirin återger jag både resultatet av analysen och en redogörelse för kontext enligt tillvägagångssättet som företagsekonom Ulrika Nylén lägger fram i boken - *Att presentera kvalitativa data – framställningsstrategier för empiriredovisning*.<sup>27</sup> Analysunderlaget från intervjuer och skriftliga dokument redovisas separat för att tydliggöra sär- och karaktärsdragen för respektive empiri. Redovisningsformen för intervjuer är med direkta och längre citat för att fånga den sociala konstruktionen och den militära kontexten i syfte att skapa en autentisk återgivning. Jag har i viss mån redigerat intervjutextens citat med bland annat inkorrekta talspråk och upprepningar.<sup>28</sup>

### **3 Teori**

#### **3.1 Teoretisk utgångspunkt**

Denna fallstudie utgår från Webers originaltexter beskrivna i en svensk översättning med första och andra boken i serien *Ekonomi och samhälle – Förståendesociologins grunder*. Weber menar själv i böckerna att byråkratiska idealtypen inte ska sökas empiriskt. Empiriska studier ska däremot ta sin utgångspunkt i idealtypen och studera lokala och kontextuella förhållande för att förstå hur den abstrakta idealtypen visar sig handgripligen.<sup>29</sup> Jag kompletterar Webers byråkratiska idealtyp med en teoretisk ansats och beskrivning av den tvåsidighet som finns i en militär organisering. Författarna Weibull och Soeters, enskilt och tillsammans, har beskrivit karaktärsdragen och verksamheten med de två delarna militära insatser- och förvaltning. De har beskrivit hur militära kontexten med de två sidorna konstrueras och produceras och hur de integrerar med varandra.

#### **3.2 Webers byråkratiska idealtyp**

Weber beskriver byråkrati utifrån en idealtyp, ett perspektiv med en ensidig renodling av begreppet byråkrati. Denna teoretiska konstruktion finns i sin renhet aldrig i den empiriska verkligheten och forskarens uppgift är att i varje enskilt fall konstatera hur nära verkligheten

---

<sup>27</sup> Nylén U (2005) sid. 42

<sup>28</sup> Ibid sid. 93

<sup>29</sup> Styhre A (2009) sid. 58

överensstämmer med denna idealbild.<sup>30</sup> Enligt Weber finns det flera funktioner och specifika principer som kännetecknar den moderna byråkratins idealtyp.

Första principen är en specifik arbetsdelning som är strikt begränsad genom handlingsregler och som utförs av personal med bestämda kvalifikationer. Därutav en hög specialisering inom respektive arbetsuppgift med fasta kompetensområden som är generellt reglerade genom handlingsregler. Andra principen är en tjänstehierarki som är ett organiserat system av organisationens över- och underordning, där den lägre kontrolleras av den högre. Kompetensprincipen i en hierarkisk över- och underordning innebär att "högre" instansen inte kan ta över den "lägre" instansens uppgifter. Tredje principen är en verksamhetsutövning, som baseras på skrivna handlingsregler i dokument, som skapar organisatoriskt och mänskligt handlande. Det som reglerar organisationens handlande benämner Weber som förvaltningsordning. En ordning som reglerar allt annat socialt beteende benämns som regleringsordning.<sup>31</sup>

Weber klarlägger individens position och karaktär tydligt i sina böcker, där de som utför ett yrke har en strikt reglerad utbildningsgång. En grundlig specialutbildning av individen och som i ett fullt utvecklat yrke tar hela individens arbetskraft i anspråk.<sup>32</sup> Vanligtvis innehas positionen på livstid och ersättning i form av fast lön och ålderdomstrygghet genom pension. Weber framhåller att lönen i princip inte är beräknad efter prestation utan efter status i nivå och eventuellt efter tjänstetidens längd. Individen i organisationen är inriktad på karriär inom organisationens hierarkiska ordning och en förflyttning från de lägre nivåerna, de mindre viktiga och lägre betalda positionerna, till de högre.<sup>33</sup>

Weber för även ett resonemang om inflytande och påverkan, en maktutövning inom organisationen. Med inflytande och påverkan syftar Weber till hans tre olika legitima auktoritets- och dominanstyper. Hans formella definition av auktoritet är sannolikheten att en befallning med order, regel, direktiv eller tillsägelse med visst innehåll blir åttlydd av en viss grupp.<sup>34</sup> Weber menar att en auktoritetsutövning är legitim då de tror på dess innehåll

---

<sup>30</sup> Weber M (1983) sid. XXIV

<sup>31</sup> Ibid sid. 36

<sup>32</sup> Weber M (1987) sid. 58 ff

<sup>33</sup> Ibid sid. 60 ff

<sup>34</sup> Weber M (1983) Sid XXXI ff

vilket visas på deras samtycke. De tre idealtypiska legitima auktoritetsrelationerna Weber utvecklar är den traditionella, rationellt legala och karismatiska.

Traditionella auktoritets- och dominantstypen grundar sig på vördnad för gamla, hävdvunna regler och seder som ett traditionellt tillvägagångsätt att utöva auktoritet. Rationella legala auktoriteten utövas i enlighet med opersonliga normer och regler. De som är föremål för rationell legal auktoritetsutövning visar följsamhet därför de tror på normerna och reglernas legitimitet, alltså en rättfärdigad utövning av inflytande och påverkan. Detta accepteras på grund av att det formulerats enligt procedur och handlingsregler. Detta formella regelsystem med rationell legal auktoritetsutövning konstituerar vad Weber kallar byråkrati och byråkratins rationella arbetsätt. Avslutningsvis utgör karismatiska auktoritetstypen en kvalitet hos en personlighet som gör henne eller honom extraordinär och behandlas som de vore övernaturliga. Det är den personliga karisman som får andra att lyda.<sup>35</sup>

Att konstatera är att rationellt legitima auktoritetstypen är det som verkar inom byråkratin enligt Weber. Det som konstituerar legitima auktoriteten - den legitima makten, är byråkratins principer och specifika särdrag med arbetsdelning, under- och överordning – en hierarki och därtill även ett organisatoriskt och socialt styrande med handlingsregler och normer.

Weber skriver att legitim makt och auktoritet är samma sak där auktoritet utövas i en organiserad form. Det innebär att sannolikheten att en order åtlyds av vissa människor med ett bestämt innehåll. Weber resonerar även om disciplin där betydelsen är att sannolikheten att en order på grund av en vana åtlyds snabbt, automatisk och stereotyp av en bestämd grupp människor. Disciplin inbegriper ett inövat kritik- och motståndslös lydnad från en massa.<sup>36</sup>

### **3.3 Tvåsidighet – två logiker i en organisation**

Uniformerade organisationer gestaltas av en tvåsidighet som verkar samtidigt och formar verksamheten. Organisationer med polis, brandmän och militärer delar samma grundläggande karaktär som särskiljer dem från andra organisationer<sup>37</sup>. Dessa organisationer

---

<sup>35</sup> Weber M (1983) Sid XXXII f

<sup>36</sup> Ibid sid. 37 ff

<sup>37</sup> Soeters J (2000) sid. 466 ff

kräver mycket av den enskilde under deras tjänstgöring och har en verksamhet som är farlig med ett hot för det egna livet.

Uniformerade organisationer som en enhet har några speciella karaktärsdrag. Först finns en speciell kollektivism som utgörs av den sociala kontroll som uniformerade organisationer påtvingar och socialiserar livet för individerna<sup>38</sup>. En annan karaktär utgörs av en stark hierarki och en byråkrati som råder i uniformerade organisationer. Den operationella och professionella kärnan är den specialiserade kunskapen som uniformerade organisationer förlitar sig på. Kärnan är inbäddad i en tvingande byråkratisk ordning som styrs av en hierarkisk ordning<sup>39</sup>. Ytterligare en karaktär är den som formar den ledningsstruktur som nedåttstigande ger de direktiv i form av de order och uppgifter för kontroll och disciplin. Traditionellt har uniformerade organisationer en stark social ledningsstruktur baserat på en vertikal arbetsdelning och handlingsregler för verksamheten<sup>40</sup>.

För att specificera den verksamhet i en militär organisation kan tre olika dimensioner av aktiviteter vara relevanta. Först den hotfulla risk som personalen utsätts för, vidare den dynamiska komplexitet i miljön samt som tredje dimension där tidsfaktorn utgör den grund till de olika arbeten som utförs inom militära organisationer<sup>41</sup>. En skala från att utföra arbete vid en stabsavdelning på ett kontor med trygg miljö och relativt långa tidskrav. Till att ingå i full strid på ett slagfält med risk för sitt liv och en miljö som är komplex samt som ändrar sig ständigt med korta och snabba tidsdimensioner.

Att specifikt och distinkt beskriva de två sidor som tillsammans formar militära handlingar kan göras i en idealform dock uppträder de i tid och rum samtidigt i sin organisering. Här benämns ena sidan *förvaltning* som upprätthåller balans inom den militära organisationen och visavi det civila samhället<sup>42</sup>. Den andra sidan benämns *militära insatser* vars huvudinriktning är strid och organisering för detta.

#### – **Förvaltningen som organisering**

Förvaltningen som en stab utgör att realisera de förvaltningsarbeten som ett ordinärt klassiskt kontor med dess organisation utför. Den är med en byråkratisk hierarki,

---

<sup>38</sup> Soeters J (2000) sid. 467 ff

<sup>39</sup> Ibid sid. 467

<sup>40</sup> Ibid sid. 467

<sup>41</sup> Soeters J, Winslow D & Weibull A (2003) sid. 246

<sup>42</sup> Weibull A (2003) sid. 105

arbetsdelning, specialisering, rationell beslutsprocess, strategisk planering, pappersjobb och kvalitets- och kostnadskontroll. Detta är "företaget" av den militära organisationen där kvalificerade officerare och civil personal gör sitt jobb. Trots den rationaliteten har den kunskapen om byråkrati med emotionella möten, maktkamp, förhandling om budget och utomstående kontakter i form av media och politiker<sup>43</sup>. Dessa processer utvecklas inte alltid i en rationell form utan differentierar och fragmenterar denna del med förvaltningen som organisering.

#### – Militära insatser som organisering

Militära insatser som organisering är den del i uniformerade verksamheter som är operationell och möter den riskfyllda och dynamiska komplexa miljön med snabba förändringar. Det är de militärer som utför strider mot fientliga element. Dessa är de som är i fronten och som utsätts för de turbulenta och potentiella livshotande förhållanden med kritiska, hotfulla, farliga, svåra, våldsamma och stressfulla situationer<sup>44</sup>. Om administrativa förvaltningen var en klassisk byråkratiskt organisation så är insatsdelen byggt runt en liten flexibel grupp antingen med en ledare, enkel struktur eller en ad hoc<sup>45</sup>. I en insatsdel är det mycket "oss" och "de andra" som råder och personal är oftast kritiskt till "de andra"<sup>46</sup>. Insatser ser lokalt ansvar och flexibilitet viktigare än planerade och inpackade lösningar för att lösa problem. I kriser och krissituationer formar medlemmarna en stark och tvingande grupp som en organisationsform och kulturell identitet som skiljer sig stort från den administrativa förvaltningen. Jämfört med den andra är insatsdelen mer organisk, flexibel och oberoende än sin andra motsvarighet.

De båda delarna integrerar och producerar tillsammans de militära kontextuella situationerna. Var tyngdpunkten ligger för den enskilde individen varierar med befattning och situation. Än tydligare blir därmed kravet på att båda logikerna finns närvarande samtidigt och upprätthålls av samma aktör, vilket begränsar möjligheten för någon av dem att blomma ut i fullo<sup>47</sup>. Integreringen och växelspelet mellan de två sidorna uppdagas bland annat när organisationen ska stävja och tygla felaktiga beteenden, så införs mer specifika regler och uppförande koder från delen med förvaltningen. Uppenbart är att växelspelet

---

<sup>43</sup> Soeters J, Winslow D & Weibull A (2003) sid. 246

<sup>44</sup> Ibid sid. 247

<sup>45</sup> Soeters J, (2000) sid. 474 ff

<sup>46</sup> Ibid sid. 474

<sup>47</sup> Weibull A (2003) sid. 106

intensifierar den alltid existerande spänningen och motstridigheten mellan de två sidorna av uniformerade organisationer<sup>48</sup>.

## 4 Analys – redovisning av empiri

### 4.1 Analys av intervjuer

I de genomförda intervjuerna med semistrukturerade intervjufrågor kommer det fram olika aspekter på denna uppsatsens teoretiska ramverk. Jag ser i det empiriska underlaget att flera av intervjupersonerna kommer in på nyanser, vinklingar av samma aspekter och det går att se samband mellan intervjupersonernas svar. De kommer också fram aspekter som är skilda och unika från respektive intervjuperson. Analysredovisningen blev till en början utgående från intervjuguidens teman, dock fanns det de infallsvinklar som utmärker sig och skiljer sig från mallens teman.

#### 4.1.1 Legitim maktkonstruktion

Alla tre intervjuer inleddes med att alla fick samma fråga om vad som kommer upp i deras tankar med fenomenet organiserad legitim makt. Alla intervjupersonerna reagerar i början specifikt på makt och det empiriska materialet visar på en negativ samstämmighet inför begreppet makt. Dock snabbt därefter kommer intervjuerpersonerna in på hur legitim makt är konstruerat och att det är tilldelat via olika formella styrdokument. De olika styrdokumenterna beskrivs med vilket ansvar som finns för organisationen och ansvar för enskilda individer. Vidare beskrivs styrdokumenterna med vilka uppgifter, med den arbetsdelningen som är gjord, som finns inom organisationen och en över- och underordning i form av en hierarki. En av intervjupersonerna uttrycker sig så här om sitt förhållande till organiserad legitim makt.

*”makt är ju ett fult ord, enligt mitt sätt att se det är det inte ett fult ord med det som följer författningarna och lagarna. I lagarna har man fördelar rätt att bestämma över varandra. Det är ju det som är makt. Den som har rätt har makt.”*

Även om makt uppfattas som något negativt av intervjupersonen så konstrueras makten via formella styrdokumenterna. Ett annat sätt att beskriva är det som intervjupersonen gör med att även beskriva vad konsekvenserna är med legitim makt.

---

<sup>48</sup> Soeters J, (2000) sid. 476



*”Det finns makt i form att jag faktisk i formell mening i arbetsordningen har makt. Den är ju legitim. Den är ju bokförd och stabsfäst och så vidare. Jag tycker makt är ett lite märkligt ord emellanåt. Det är ju att du har rätt att utöva makt, du har rätt att fatta beslut över verksamhet, kan vara verksamhet, kan vara organisation, du har rätt beslut över människor eller i alla fall över saker som påverkar människor. Det kan ju vara allting. Det är legitim makt för mig.”*

De tre intervjupersonerna uttalar och förhåller sig inledningsvis med viss tveksamhet till frågan om organiserad legitim makt. Dock så blir resonemanget, efter en stunds fundering, långa resonemang och uttalanden om vad de anser vara organiserad legitim makt och hur den konstrueras. De beskriver att legitim makt finns med de regler och styrning via formella styrdokument inom och utom organisationen. Reglerna är likt det som Weber i sin idealtyp tecknar som förvaltningsordningen – det organisatoriska handlandet. Dessa formella styrdokument anses bygga upp den offentliga styrningen från regeringen till och inom myndigheter. Intervjupersonerna använder olika men också samma ord som lag, grundlag, förordningar, författningar och Försvarmaktens arbetsordning för att beskriva var och hur den legitima makten konstrueras. De beskriver styrdokument inom och utom Försvarmakten som alla i någon form påverkar konstruktionen av högkvarterets legitima makt och att de har ett inbördes förhållande till varandra. Som en av personerna säger - ”Allt som vi gör här ska ha spårbarhet via regeringen till oss i instruktionen till Försvarmakten och regleringsbrevet och andra beslut som dem i sin tur är styrda av”. Ingen av de tre intervjupersonerna tvekar på vad som är det interna formella dokumentet som konstruerar den organiserade legitima makten. Det interna styrdokumentet som intervjupersonerna tar upp är arbetsordningen, motsvarande Webers förvaltningsordning, som styr organiseringen i Försvarmaktens högkvarter.

#### **4.1.2 Den indirekta makten – en icke organiserad legitim makt**

En av intervjupersonerna nyanserar konstruktionen av legitim makt genom att resonera och reflekterar om egna upplevelser av en icke reglerad makt. Dock är det ett maktutövande som påverkar organisationen och individerna inom den. Intervjupersonen beskriver ett informellt förhållande mellan den politiska nivån samt Försvarmaktens som myndighet med den över- och underordning som råder.

*”Det finns klara direktiv, där lämnar vi över stafettpinnen och så kör ni, ingen ministerstyrning och så vidare. Men vi har ju en indirekt styrning som emellanåt är långt över den konstitutionella gränsen och där har du en icke legitim makt men du har den där, den finns där”*

Dock reagerar intervjupersonen på att det utövas en indirekt makt som inte är reglerad i styrdokument med att enskilda individer försöker påverka saker åt särskilda riktningar. Det finns inte några formella legitima rättigheter att utöva en makt på det viset men det görs ändå enligt intervjupersonen.

*”De är överordnad enligt den konstitution vi har men de kan inte styra in att vi ska tycka någonting. Där är de väldigt slipade. De är väldigt väl slipade där de bokstavligen kommer och säger att ni ska tycka så här.”*

Samma intervjuperson framför också en företeelse där politiska nivån har påbörjat en utredning där regeringen ska undersöka och granska sin egna indirekta styrning av myndigheter. Statsmakterna med regeringen och dess regeringskansli ville bland annat ha Försvarmaktens synpunkter som förundrat ifrågasatte undersökningen. Regeringskansliet svarade att det ”inte skulle se det som indirekt styrning utan en dialog”. Intervjupersonen betonade att Försvarmakten inte skulle svara på frågan och beskrev företeelsen, som inte ska förekomma, med att uttrycka sig ”att sen dialogen kommer ut på ett sätt att du använder din maktposition och trycker på dig någonting som du inte har en legitim makt att göra, ska inte existera.”

Detta fenomen som kommer fram under intervjun nyanserar resonemangen om legitim makt som regleras och konstrueras via formella officiella styrdokument. Detta dolda inofficiella och indirekta maktutövande finns där, dock inte med formella rättigheter utan beskrivs som med en överordning i hierarkin. Detta kan ses som den motstånds- och kravlösa lydningen Weber beskriver med disciplin.

#### **4.1.3 Hur fungerar maktens konstruktion – det organisatoriska handlandet**

Intervjupersonerna resonerar om hur den legitima makten fungerar i den militära organisation de tillhör. Funktionen med den formella legitima makten, hur den fungerar, blir när intervjupersonerna resonerar om integrationen mellan regler och människan. En av intervjupersonerna framför sin kritik att om man inte följer det formella officiella styrdokumentet, Försvarmaktens arbetsordning, så begränsas arbete i organisationen.

*”Den följs inte. Den är en lag för oss och den gäller intill dess att ÖB skriver på den nya och ändrar den. Men vi har en tendens att när vi hittar saker som vi tycker är fel i den, den kan ju per definition inte vara felaktig, efter som ÖB har bestämt den. Det är ett synsätt mycket här och sen sätter man igång och agerar utifrån det man tycker var fel och börjar jobba på annat sätt”*

Det framgår tydligt flera gånger i alla intervjuer att om överbefälhavaren, ÖB beslutat något så ska det gälla. Som intervjupersonen framför, att om beslutet inte fullt ut accepteras så skapas det parallella strukturer i organisationen, som inte utgår från den officiella arbetsordningen. Integrationen mellan regler och människan kommer fram flera gånger där det blir resonemang om att det inte fungerar, det blir dysfunktionalitet i organisationens arbete. Som en av intervjupersonerna säger;

*”Plockar man in människorna så blir det inte riktigt liksom som vi har tänkt oss med mandatfördelningen och maktfördelningsprincipen. Sen kommer naturligtvis alla friktioner, alla otydligheter och individerna förändrar ju det är på ett väldigt påtagligt sätt av olika skäl. Det kan vara av helt olika skäl, de har inte förmågan, kanske inte direkt har viljan, har makt inom åtta områden men tar sig tre till. Och det är ju ett problem.”*

Tydligt är att om inte individerna i organisationen följer givna spelregler uppstår det problem och oreda. Likaså förstärks problemen med om individerna inte har rätt förutsättningar, viljan eller tar mindre alternativt större makt än vad som tilldelats i formella styrdokumentet. De framför att organisationen visst löser sina uppgifter, dock gör individer vad man själv vill och att organisationen är okontrollerbar på grund av sin storlek och det skapar problem. Intervjupersonerna växlar mellan att uttrycka sin lojalitet till organisationen och att den fungerar bra men även att den inte fullt ut är funktionell och som en uttrycker sig:

*”Jag påstår att vi absolut inte har en bra organisation. Jo, det kanske vi har men vi lever inte efter dem makttilldelningar vi har utan spelar på varandras ytor. Då blir det otydligt”.*

En av intervjupersonerna framhäver att nu icke rådande maktfördelningar påverkar funktionaliteten i organisationen med gamla traditioner och gammal hävd av legitim makt. I en tidigare organisering hade varje chef för respektive vapengren med armen, marinen och flygvapnet väldigt stor uttalad makt där de var enskilda myndighetschefer för respektive område. Att vara arméchef ansågs som en position med stor legitim makt i tidigare organisering. Den organisering som gäller nu enligt arbetsordningen är överbefälhavaren enrådlig myndighetschef där cheferna för armé, marin och flygvapen är idag inspektörer och främste företrädare för respektive vapengren. Dock finns det ett utövande av icke formell legitim makt från inspektörerna som skapar otydlighet i organisationen. En form av traditionell makt av gammal hävd och sedvänja.

*”Tar man försvarsgrenscheferna för inte så himla länge sen var de stora maktgubbarna, och idag är de inte det. Dock utger de sig gärna att ha mer makt än vad de har idag.”*

Denna beskrivning är ytterligare en sak som kommer fram med maktens funktionalitet och som upplevs skapa otydlighet. Dock kan flera av Webers auktoritets- och dominanstyper skönjas i detta resonemang. Den legala makten via byråkratins konstruktion framträder men även den traditionella auktoriteten uppträder med makt genom vördnad för det gamla, hävdvunna regler och seder.

Försvarsmakten har i sin arbetsordning beskrivet en arbetsdelning med att vissa speciella sakområden får reglera hur verksamheten ska gå till. Många arbetsuppgifter måste regleras så lagstadgade regler och krav på en statlig myndighet i den offentliga förvaltningen följs. En del i otydligheten är att ansvariga inte tar sin roll och utfärdar instruktioner för verksamheten. Det sker även förflyttning av ansvar, mandat och där med legitim makt i Försvarsmaktens arbetsordning som dessutom upplevs skapa otydlighet.

*”men vi har andra styrformer, vi har sakområdesstyrning. Där är man lite otydlig bland annat inte vet vad det betyder men de facto ska sakområdesansvariga utfärda regler och instruktioner för verksamheten ska klart veta vad som gäller. Uppgiftförflyttningar och resursförflyttningar eller vad resurserna ska finnas eller hur ska det hanteras upplever jag att det inte är tänkt på heller.”*

En av intervjupersonerna summerar att det finns både goda och dåliga sidor med organiseringen av den legitima makten via arbetsordningen. Dessutom påverkar mängden och omfattningen av högkvarterets arbetsuppgifter resonemanget om att det är otydligt.

*”Okay, vi löser ju uppgiften, vi får inte underkänt och så vidare men det kan vara mycket bättre. Högkvarteret är en organisation som är präglad av att vi gör alldeles för mycket grejer, alla har för mycket att göra och då blir det lite allmänhetens fria åkning. Enskilda befattningshavare kan på ett sätt driva saker på kanske ett suboptimerat sätt. Den är absolut inte optimal.”*

Flera påståenden kommer fram under intervjuerna som tydliggör legitima maktens funktionalitet. Den intervjuade framför att det finns svårigheter med att delegera ansvar ut och fördela makten i den hierarkiska organisationen och med det nya samhället vi lever i. En jämförelse görs med dåtidens generaler och amiraler mot dagens där detaljkunskaper och information eftersökts av nutidens generaler, amiraler och direktörer. Allt för att kunna möta och bli utsatt för frågor om enskildheter från det mediala.

*”Skit rinner uppåt. Vi kan väl säga så här om delegering. Jag märker att det är en skillnad i kulturen på dagens generaler och amiraler. De hade inte cykelställsärendet på sitt bord förr. Ett av skälen varför cheferna måste engagera sig så mycket i frågor, är det mediala. Media trycker och förväntar sig att generaler ska uttala sig i princip allt. Och då blir det detaljer och det ställer krav på cheferna. Sen är cheferna som individer också annorlunda än vad de äldre gentlemännen var. Det är helt annat tempo. Det skiljer sig mycket från detta informationssamhälle och det som var då. Men det är också så att man har en tendens att vilja veta väldigt mycket.”*

De som intervjuas framför att de växlar i uppfattning hur organisationen fungerar. Det finns lojalitetsinslag med att säga att man löser uppgifterna bra men flera saker som framförs begränsar funktionalitet av de individer som finns i organisationen.

#### **4.1.4 Över- och underordning – en hierarki**

De tre intervjupersonerna för fram ett resonemang om över- och underordning och att det finns en hierarki kopplat till den organiserade legitima makten. De beskriver att Försvarsmakten har valt att organisera en över- och underordning med ansvar och mandat som uttrycks ”- vi har valt att linje styra Försvarsmakten med ÖB på toppen och med soldat Larsson längst ner”. En av personerna jag intervjuar vill framhäva att det kanske inte är ett modern tänk och konservativt men dock att hierarki är ett behov samt att det skapar ordning.

*”Människan är konstruerad så att man måste ha någon form av hierarki, någon ordning alltså, det blir ju liksom bra och man måste ha en chef. Människan är ett flockdjur där man vill ha en grupp med en chef och i grund och botten tror jag att det måste finnas någon sorts hierarkisk struktur. Det tror jag, risken är att jag är konservativ men jag är väl inte så modern.”*

Försvarsmakten har en över- och underordning med sin organisering där funktion, ansvar och arbetsdelning utgör en grund för den hierarkiska ordningen likt Webers konstruktion för byråkrati. Utöver detta finns det ett system med personliga militära grader med en under och överordning – en gradhierarki som oftast hänger samman med plats i den hierarkiska arbetsdelningen. Det är inte alltid följsamt och där den militära graden är ifrågasatt i förhållande till den legitima maktens hierarki. Detta utgör en otydlighet som ger utslag på att en intern diskussion om rätt nivå på militär grad i förhållande till hierarkins arbetsdelning. Så här beskriver en av intervjupersonerna om hur en sådan diskussion kan vara och te sig.

*”Du vill höja den här befattningen till en överste och då frågar jag - varför måste han det. Svaret blir att han ska prata med den och den. – Ingen lyssnar på om man*

*inte är överste. Ja, men det är väl ingen skillnad, vi kan ju ta bort graderna så kommer ingen människa veta vad som är vad, låt dem gå i jeans då. – Ja, men det är ju viktig, om du har en så ska jag ha en, har du en överste så ska jag också ha en.”*

Enligt intervjupersonerna finns det en koppling mellan legitima maktens konstruktion och en hierarkisk nivåindelning. Likaså finns det ett resonemang med integrationen av konstruktion och människorna i organisationen. Det framförs att hierarkin skapar ordning för individerna och att det är ett mänskligt behov. Det blir även otydligt med att över- och underordningen i en arbetsdelning inte stämmer överens med det militära gradsystemets hierarki. Det är tydligt att de två systemen med arbetsdelning och militära grader inte harmoniserar utan skapar två över- och underordningar, två hierarkier.

#### **4.1.5 Makten i en tvåsidig militär organisation**

Försvarmakten har två sidor i en och samma organisation. Denna tudelade organisering med militära insatser och en offentlig förvaltning är det inte så många som så tydligt har i sin organisation. Som en av personen säger under intervjun finns de två sidorna tydligt i Försvarmaktens sätt att arbeta.

*”Mmm, det är en väldigt speciell situation som vi har just har i Försvarmakten. Vi är tydlig ett centralt ämbetsverk och ska naturligtvis följa lagar och förordningar och exakt i precis i allting och ska förvalta, så att säga, skattebetalarnas pengar och återredovisa allting och sen är vi en krigsmakt, en militär organisation som ska vinna en strid mot en kompetent motståndare som försöker göra sig med våld mot oss.”*

En annan av de intervjuade uttrycker att det är en markant skillnad mellan de två olika logikerna, hur den legitima makten är konstruerad och hur funktioner yttrar sig. I den miljö och kontext som makten utövas, särskiljs logikerna åt. Kravet på snabbhet finns för utövning av makten i en mer extrem situation med människors liv och död på spel. Som en av de intervjuade säger;

*”I insats är maktutövningen att jag faktiskt styr sekundoperativt över någon annans människas liv och död. Den är ju extrem i insatsen. Det är ju en extrem sits och är liksom ultimativ som vi alla, inte minst officerarna kan hamna i. Den skiljer sig väldigt i insatssituationen, beroende vad det är, kontra det andra. Det är ju oftast mycket mer friktionsfritt. Det är en snabbare maktutövning i insats än vad det är i förvaltningens maktutövning. Jag tycker man kan ju säga att det är med automatik.”*

Ord som tydliggör och beskriver insatslogikens element är snabbhet, ultimativ situation med yttersta konsekvenser och att den är friktionsfritt. Det som framförs är att det skiljer sig från förvaltningslogikens element. Två av de intervjuade säger att förvaltningslogiken är långsammare och kan begränsas om den tillämpas i insatser. Det går inte lägga onödig förvaltningsaspekt och förvaltningstid och övervägande i en insats. Det finns en regel inom Försvarmakten att insatsorder alltid går före förvaltningens verksamhetsuppdrag. Som en av intervjupersonerna berättar;

*"..nu är det en order. Du går på ordern sen får vi sortera upp det i efterhand det förvaltningsmässiga. Men där har du en väldig skillnad, det är mycket lättare att effektuera, att verkställa makten i en insats. Den är mer snabbare, den är mer accepterad, det är att peka med hela handen eller vad du kallar det och ytterst order går före uppdrag är liksom ett bra sätt att beskriva det att det är snabbare."*

Detta visar på det växelspel som sker mellan sidorna och den existerande spänning som råder mellan insats- och förvaltningslogikerna. I den militära kontexten så är militärer tränade och utbildade att genomföra sitt grundelement med striden och det väpnade våldet. En annan av de intervjuade uttrycker att maktutövandet sker genom en automatik och acceptans.

*"vi är tränade till det, nu tar jag militära kontexten. Hela grejen går ut på detta att du ska ge order. Det är inte frågan om att gå hem i tre dagar och fundera på om vi ska anfälla kullen eller inte. Du har mycket begränsat med tid oftast. Där måste man rätta in sig, vi har inte demokrati och medinflytande perspektivet, det är väldigt litet. Är inte du tillräckligt snabb så är det du som är död eller din trupp. Det är accepterat för det finns en intränad acceptans att chefen pekar."*

Vidare konstaterar samma intervjuperson att det finns en väldig skillnad mellan dessa båda olika sidorna och vad de uttrycker. Det är enklare att utöva makten på sitt sätt, det är större krav och konsekvenserna är större men det är lite enklare som chef. Chefen har mindre aspekter att ta hänsyn till i själva processen, men hon eller han spelar med större mänskliga insatser.

En av intervjupersonerna menar på att det inte går att tillämpa samma ledningsmetoder i båda logikerna där man ska vinna en strid mot en motståndare, när det ont om tid, man måste fatta beslut på osäkert underlag och man måste hela tiden titta framåt. Mot en aktiv motståndare och insatsernas ledningsmetoder kan man inte överföra till en central förvaltning menar intervjupersonen och säger att;

*”Vad skulle revisorerna säga – herregud, vad håller ni på med, har ni panik eller? Varför funderar ni inte två veckor till på det här. Det är två olika men ändå, samma organisation men med två ansikten. Du kan ju inte ha två organisationer, du kan inte ha två Försvarsmakter, en som är Försvarsmakten och en som är central ämbetsverk. Utan vi måste, vi är samma, många individer, många organisationsenheter, många materielslag, byggnader och hus kommer ju tjäna bägge syftena, det går inte ha dubbelt.”*

Alla de som intervjuas ser och beskriver den skillnad som finns med militära insatslogiken och förvaltningslogiken men att den uppträder sammansatt och integrerat i både organisation och individer. Många av de som intervjuas har flera samma ord som beskriver den militära insatslogiken där makten är snabb, accepterad och intränad. En form av disciplinär lydnad åsyftas där snabb, automatisk och stereotyp efterlevnad av en order sker. Förvaltningslogiken däremot beskrivs som en motsats till militära insatslogiken med att makten är långsam och miljön inte är så påtagligt fysiskt riskfylld.

## **4.2 Analys av skriftliga dokument**

Organiseringen av svensk offentlig statsförvaltnings regleras av skriftliga styrdokument utgivna av regering och riksdag. Statens författningssamling, SFS med förordningar är de styrdokument som bestämmer hur svensk offentlig statsförvaltnings ska ledas, hur myndigheterna ska organiseras och hur de ska bedriva sin verksamhet. Författningssamlingen är den samlade beteckningen för lagar, förordningar och föreskrifter som finns i statsförvaltningen och är bindande för myndigheterna. Lagar stiftas av riksdagen, förordningar och föreskrifter utges av regeringen med lagarna som grund. En sökning på ordet förordning gav 6358 träffar på riksdagens websida där statens författningssamling finns. En sökning på orden *förordning + Försvarsmakt* gav 465 träffar där försvarsmakten berörs i någon form.<sup>49</sup> Flera återkommande ord finns i både regeringens förordningar och Försvarsmaktens interna föreskrifter. Ord som disciplin, föra befälet över, underställda, tjänsteställning, indelning och arbetsdelning framkommer i dokumenten och som är beskrivningar av Webers principer för den byråkratiska idealtypen.

---

<sup>49</sup> <http://www.regeringen> 2012-04-27



#### **4.2.1 Regeringens krav på byråkrati**

Försvarmakten regleras av bland annat tre stycken förordningar och är det regelverk som styr hur myndigheten ska organiseras samt hur verksamheten ska utföras inom Försvarmakten, både organisatorisk men också för personalen.

Företrädesvis är det myndighetsförordningen SFS 2007:515, som består av sex sidor, som gäller generellt för alla förvaltningsmyndigheter inom svensk statsförvaltning. Förordningen reglerar bland annat hur myndigheten ska ledas, vilket ansvar en myndighet har, delegeringar och hur anställningar går till för de högre befattningarna. I en av uppgifterna till myndighetens ledning, oavsett verksamhet, är att det ska beslutas om en arbetsordning om hur arbetet ska organiseras internt i myndigheten. En arbetsordning som likt Webers förvaltningsordning styr organisationens handlande. I arbetsordningen ska det reglera myndighetens organisation, arbetsfördelningen och delegeringen av beslutanderätten inom myndigheten samt hur formerna för verksamheten ska gå till. Vidare i myndighetsförordningen finns det krav på hur myndigheten ska genomföra anställning och befordring av vissa befattningar. Dessutom ska det finnas, som regeringen bestämt, en personalansvarsnämnd som ska pröva skiljande från anställning, disciplinansvar och åtalsanmälan.

I förordningen med instruktioner för Försvarmakten (SFS 2007:1266) med åtta sidor förtydligas och detaljeras uppgifter, ansvar, delegeringar och organisering för Försvarmakten som myndighet. Detaljerade regleringar är inskrivet i förordningen där överbefälhavaren är enrådlig myndighetschef och hur chefskapet kan delegeras inom myndigheten till olika utpekade befattningar. Försvarmaktens organisation med enheter som förband, skolor och centrum är fastställt till antal. Organisering av Försvarmaktens Högkvarter är också reglerad med hur den ska organiseras med ingående delar. Dessutom regleras också speciella tillsynsansvar med att säkerställa kontroll inom miljö, hälso- och sjukvården samt djurhälsovården, djursjukvården och djurrätten. Även i denna förordning utvecklas och detaljeras regleringen av befordringsgång och personalansvarsnämnd.

Tydligt är de begreppen i myndighetsförordningen och instruktioner för Försvarmakten som formar och ställer krav på Försvarmaktens organisation. Bland annat finns arbetsfördelningen, delegeringar och ansvar i en organisation som Weber beskriver i sin

byråkratiska organisation. Båda förordningarna tydliggör krav på en hierarki, arbetsfördelning, reglerad befordringsgång och en förvaltningsordning som ger ett organisatorisk handlande. Det är också reglerat med en personalansvarsnämnd att det ska ingripas mot felaktigheter i det organisatoriska handlandet, som det står, vidta åtgärder vid disciplinbrott.

I förordning (SFS 1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal reglerar staten personalen som tjänstgör i Försvarsmakten. Förordningen bestämmer att det finns en indelning med militärer och civil personal där militärer indelas i befäl och meniga. Befälsrätten regleras där militär personal har skyldigheter och rätt att föra befälet över annan militär personal, det står uttryckligen "En chef har befälsrätt över den personalen som tjänstgör under honom eller henne".<sup>50</sup> Det regleras också i förordningen när nya börjar sin militärtjänstgöring så ska de upplysas om vad som gäller för denne enligt nämnd förordning. En soldaterinran ska meddelas på ett värdigt sätt till de nya i Försvarsmakten. En erinran om viktiga och betydelsefulla minnesord för den nye. Soldaterinran har bland annat följande lydelse och finns i sin helhet i bilaga 2.

*"Du har nu påbörjat din militära utbildning och är en del av Försvarsmakten. Jag erinrar dig om vad detta innebär. /.../ Du tillhör nu Försvarsmaktens personal och du utgör därmed del av dess viktigaste resurs. Det är på oss som Försvarsmaktens förmåga slutligen beror. /.../ Vi ska alltid göra vårt yttersta, oavsett uppgift och vårt handlande ska präglas av de värderingar som vi är satta att försvara. Som soldat i Försvarsmakten är du utvald att försvara vårt land och att tjäna freden. Situationer kan uppstå då det är på dig allting hänger. Att du har tillgodogjort dig din utbildning och har förmåga och vilja att utföra dina uppgifter är avgörande. Du ska ta ansvar för ditt handlande och vara ett föredöme för andra./.../. Du ska främja sammanhållning och god anda och vara ett stöd för dina kamrater. Kränkande behandling ska alltid motverkas och respekten för de mänskliga rättigheterna upprätthållas. Din insats är viktig och den behövs för Sverige. Jag välkomnar dig till Försvarsmakten."*<sup>51</sup>

I förordningen om Försvarsmaktens personal finns också reglerat vilken klädsel som gäller och för hälsning av personal i uniform. Regleras görs också att en förman skall ingripa mot underlydande som stör ordningen och utgör fara för disciplinen. I detta regleras också att för var och en ska det göras klart vilka disciplinföljder som kan komma i fråga.

---

<sup>50</sup> SFS 1996:927

<sup>51</sup> SFS 2010:589

I bestämmelser för Försvarsmaktens personal reglerar regeringen och statsmakterna hur individerna ska uppträda och agera i en organisation. De analyserade förordningarna avspeglar Webers principer för byråkratiska idealtypen, konstruktion och handlande både för organisation samt individ. Tydligt är också den strävan från statsmakterna att skapa ett disciplinärt, ett motstånds- och kravlöst uppträdande. Det går inte att se det finns en uppdelning mellan militära insatser och en förvaltningslogik i dokumenten. Det finns inte heller anspråk för att de gäller i båda logikerna.

#### **4.2.2 Försvarsmakten organiserar sin byråkrati**

Försvarsmaktens författningssamling, FSS är bestående av föreskrifter och interna bestämmelser som styr hur ansvar, organisering och uppgifter fördelas i en arbetsfördelning. Studien fokuserar på två stycken interna föreskrifter där den ena reglerar hur Försvarsmaktens ska ledas, hur myndigheten ska organiseras och hur de ska bedriva sin verksamhet samt en andra med indelning och uppträdande för Försvarsmaktens personal.

Försvarsmaktens föreskrifter med arbetsordning för Försvarsmakten, FM ArbO (FFS 2012:1) med 72 sidor har utformats enligt krav från myndighetsförordningen och förordningen med instruktioner för Försvarsmakten. FM ArbO innehåller bestämmelser om Försvarsmaktens ledning och organisation, fördelning av uppgifter, skyldigheter och befogenheter inom myndigheten och formerna i övrigt för Försvarsmaktens verksamhet. I dessa föreskrifter är detaljeringsgraden än högre än de som regeringen utger. I dokumentet görs en arbetsfördelning av myndighetsledningens olika befattningshavare med uppgifter, roller, skyldigheter och befogenheter. Vidare regleras också organisationen som helhet med de olika enheterna med en över- och underordning, en organisatorisk hierarki. Fler roller som processägare och sakområdesansvar regleras även i föreskriften.

Försvarsmaktens föreskrifter för Försvarsmaktens personal (FFS 1997:2), bestående av sju sidor, reglerar bestämmelser för organisationens personal. Föreskrifterna har reviderats och kompletterats flera gånger och senast nu med upphörandet av värnpliktiga soldater. I dokumentet regleras bland annat den militära tjänsteställningen med den inbördes hierarkiska turordningen för militär personal, vem som är över- och underordnad i det militära gradsystemet. Tjänstegradens högsta ordningsföljd är general och amiral och lägsta nivån är vicekorpral och där i mellan är det 18 steg av olika grader. Föreskrifterna tydliggör

också att med tjänsteår som kriteriet går det att reda ut tjänsteställningen sinsemellan inom samma militära grad. Ingen reglering görs vad avser den civila personalens tjänsteställning och inte heller förhållandet mellan det militära gradsystemet och den civila personalen. Vidare regleras också chefens ansvar och rätten att föra befäl över personal, så kallade befälsrätten. Ord som används och beskriver befälsrätten är att ställas under annan, underställd och underlydande. I föreskrifternas text klargörs att chefen ska vara personalens stöd och verka för en god arbetsmiljö. Chefen ska också inom sitt ansvarsområde verka för upprätthållandet av ordning inom Försvarmakten och som det står i föreskriften explicit "Chefen skall genast ingripa mot disciplinföreteelser".<sup>52</sup> Utöver chefens ansvar så är det reglerat i föreskriften personalens skyldigheter bland annat om klädsel, hälsning av personal i uniform samt upprätthållande av ordning där vissa kan tillgripa tvångsmedel mot disciplinansvariga. Arbetsordningen för Försvarmakten samt föreskrifter för Försvarmaktens personal omsätter regeringens förordningar till ett internt perspektiv för Försvarmaktens organisering. I dessa två regleras organisationen samt hur individerna ska handla i Försvarmakten som organisation. Webers konstruktion och principer intecknas även i Försvarmaktens föreskrifter för en byråkratisk idealtyp. Föreskrifterna konstruerar och skapar den organiserade legitima makten där betydande inslag av Webers begrepp disciplin ingår.

## **5 Slutsatser**

### **5.1 Sammanfattning**

Militären är inte maktlös, inte utifrån Webers principer för idealtypen av en byråkrati. Sociologen Erna Danielssons uttryck med en extrem stark hierarkisk byråkrati stämmer<sup>53</sup>. Försvarmakten är en extrem byråkrati. Min fallstudie visar på att konstruktionen av den byråkratiska organisationsformen framställs i de skriftliga dokumenten och gestaltar en Försvarmakt med Webers ideala principer och komponenter. Det finns tydliga och påtagliga förordningar och föreskrifter som konstruerar Försvarmaktens byråkrati. För konstruktionen omfattas av en reglerad specifik arbetsdelning. Det finns en tjänstehierarki med över- och underordning. Därtill finns det skrivna handlingsregler i dokument som skapar

---

<sup>52</sup> FFS 1997:2

<sup>53</sup> Danielsson E (2002) sid. 12

organisatorisk och mänskligt handlande genom en förvaltningsordning och en regleringsordning. Försvarsmaktens byråkratiska organisering ger därmed den organiserade legitima makten som kan utövas i organisationen. Organiserade legitima makten är konstruerad med de principer Weber beskriver. Denna studie har inte haft till uppgift att studera om konstruktionen är rätt eller fel utan endast studera hur byråkratin gestaltar sig i en konstruktion och funktion.

Däremot blir militären till viss del maktlös med att byråkratin släpps loss och gestaltar sig i en verklighet, i en kontext där organisering och individ möts. Om konstruktionen av en militär byråkrati finns reglerad blir funktionen till viss del problematiskt. Dysfunktionell och problematisk då integration sker mellan byråkrati och människan i kontext med Försvarsmaktens organisering. Funktionen är avhängd på hur individen använder, agerar och hanterar de konstruerade byråkratiska principerna och dess organisering. Min fallstudie gestaltar och åskådliggör flera dysfunktionella områden. Det blir problematiskt när inte byråkratin spelregler följs, när förmågan inte finns att utöva makten eller att makt utövas på andras områden eller helt enkelt tar åt sig mer makt. Det blir problematiskt och dysfunktionellt när traditionell makt via historisk hävd utövas och går utanför den organiserade legitima makten. Försvarsmakten får också det problematiskt när en informell makt utövas utanför den organiserade legitima makten. De dubbla över- och underordningen – dubbla hierarkier med gradsystem och arbetsdelningen som inte alltid är synkroniserade ger dessutom hämmande funktion. Sammantagsvis visar studien på när Webers abstrakta byråkratiska idealtyp släpps loss i en militär kontext möts den och gestaltas av en verklighet som blir avsevärt problematisk.

Militära organisationer gestaltas av en integrerad tvärsidighet och de båda delarna integrerar och producerar tillsammans de militära kontextuella situationerna. Min fallstudie exemplifierar och beskriver den skillnaden som finns med militära insatslogiken och förvaltningslogikens byråkratiska organiseringar. De båda sidorna uppträder sammansatt och integrerat i både organisation och individer. Militära insatslogiken beskrivs som att makten är snabb, accepterad och intränad. En form av disciplinär lydnad där snabb, automatisk och stereotyp efterlevnad av ordern åsyftas. Förvaltningslogiken däremot beskrivs som en motsats till militära insatslogiken där makten är långsam och miljön är inte så påtagligt fysiskt riskfull.

## Referens- och källförteckning

### Litteratur

Abrahamsson B (1975), *Organisationsteori – Om byråkrati, administration och självstyre*, Stockholm: Almqvist & Wiksell Förlag AB

Abrahamsson B (2007), *Hierarki – Om ordning, makt och kristallisering*, Slovenien: Liber

Buchoz A (2001), *Moltke and the Germans war 1864-1971*, New York: Palgrave

Börjesson M (2003), *Diskurser och konstruktioner – en sorts metodbok*, Malmö: Studentlitteratur

Börjesson M & Palmblad E (red) (2007), *Diskursanalys I praktiken*, Egypten: Liber

Danielsson E (2002), *Är delaktighet möjlig i en byråkrati, en fallstudie inom Försvarsmakten av det arbete som föregick försarsbeslut -96*, Vällingby: Sociologiska institutionen Umeå Universitet avhandling 2002

Danielsson E (2009), *Makt och Auktoritet i Ledningssystem. Försvarsmakten - Aspekter på ledning*. Stockholm: Försvarsmakten. S. 91-104.

Eriksson-Zetterquist U, Kalling K, Styhre A (2006), *Organisation och organisering*, Kristianstad: Liber

Holme, I M & Solvang, B K (1991), *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Johannessen A, Tuft P E (2003), *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, Egypten: Liber.

Kramer E-H (2007), *Organizing doubt - grounded theory, army units and dealing with dynamic complexity*, Copenhagen : Copenhagen Business School Press

May T (1997), *Samhällsvetenskaplig forskning*, Malmö: Studentlitteratur.

Nylén U (2005), *Att presentera kvalitativa data – framställningsstrategier för empiriredovisning*, Malmö: Liber

Ryen A (2004), *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fältstudier*, Malmö: Liber

Shields M P (2003), *The Bureaucracy in the Military Sociology*. (red) Callaghan J, Kernic, Armed Forces and international security – Global trends and issues. Munster: Transaction Publischer, sid. 181-184

Soeters J, Winslow D & Weibull A (2003), *Military culture*. (red) G. Caforio, Handbook of the Sociology of the Military. London: Kluwer Academic/Plenum Publishers, s. 237-254.

Soeters, J (2000), *Culture in uniformed organisations*. (red) Ashkanasy N M, Wilderom C, Peterson M. Handbook of organizational culture and climate. London: Sage publications Inc

Styhre, A (2009), *Byråkrati – Teoretiker, kritiker och försvarare*, Malmö: Liber

Vetenskapsrådet (2011), *God forskningsed*, Bromma

Weber M (1983), *Ekonomi och samhälle – Förståendesociologins grunder 1*, Lund: Argos

Weber M (1987), *Ekonomi och samhälle – Förståendesociologins grunder 3*, Lund: Argos

Weibull A (2003), *Yrkeskunnande i beredskap. Om strukturella och kulturella inflytelser på arbete i det svenska flygvapnet*, Doktorsavhandling Nr. 87. Linköping: Linköpings universitet.

Widberg K (2002), *Kvalitativ forskning i praktiken*. Malmö: Studentlitteratur.

Ydén K (2008), *Kriget och Karriärsystemet – Försvarsmaktens Organiserande i fred*. Bokförlaget BAS

Yin R (2006), *Fallstudier – Design och genomförande*, Ljubljana: Liber.

### **Riksdagstryck**

Myndighetsförordningen (SFS 2007:515)

Förordningen med instruktioner för Försvarsmakten (SFS 2007:1266)

Förordning om förändring i förordning (SFS1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal (SFS 2010:589)

Förordning med bestämmelser för Försvarsmaktens personal (SFS1996:927)

### **Försvarsmaktstryck**

Försvarsmaktens föreskrifter med arbetsordning för Försvarsmakten (FFS 2012:1)

Försvarsmaktens föreskrifter för Försvarsmaktens personal (FFS 1997:2)

Föreskrifter om ändring i Försvarsmaktens föreskrifter (FFS 1997:2) för Försvarsmaktens personal (FFS 2010:4)

## **Bilaga 1 – Intervjuguide**

### Fallstudie - organiserad legitim makt på högkvarteret

#### **Inledande - Öppen fråga**

- Vad är det första som kommer upp när du tänker på organiserad legitim makt?
  - Vad associerar du med och vad förknippar du med när jag säger organiserad legitim makt?

#### **Konstruktion**

- Hur skulle du beskriva hur den organiserade makten framställs och formas?
  - Hur formas organisationen enligt dig?
  - Vilka komponenter finns det enligt dig?
  - Kan du beskriva hur du uppfattar.. Hur upplever du detta?
  - Kan du beskriva ett fall som belyser detta!

#### **Funktion**

- Hur skulle du beskriva att den organiserade makten fungerar och hur är funktionaliteten?
  - Hur bedömer du funktionaliteten?
  - Finns det brister?
  - Finns det tendenser till maktcentrering? Är centralisering ett problem?
  - Kan du beskriva hur du uppfattar.. Hur upplever du detta?
  - Kan du beskriva ett fall som belyser detta!

#### **Logik**

- Hur framställs och fungerar organiserade makten i de två olika logikerna med myndighetsförvaltning och militära insatser?
  - Är det någon skillnad i karaktär?
  - Kan du beskriva ett fall som belyser detta!
  - Hur fungerar det? Finns det brister?
  - Kan du beskriva hur det skapas?
  - Kan du beskriva hur du uppfattar.. Hur upplever du detta?



## Bilaga 2 – Försvarsmaktens soldaterinran

Enligt regeringens direktiv och förordning har soldaterinran följande lydelse enligt Förordning med bestämmelser för Försvarsmaktens personal (SFS1996:927).

*”Du har nu påbörjat din militära utbildning och är en del av Försvarsmakten. Jag erinrar dig om vad detta innebär. Det svenska försvaret garanterar Sveriges oberoende och fred. Det ska värna vår demokrati, vår självständighet och vår frihet att själva utforma vår rättsordning och vår kultur. Genom att hjälpa andra länder och deras medborgare bidrar vi till fred, demokrati och respekt för mänskliga rättigheter i vår omvärld. Samtidigt främjar vi vår egen säkerhet. Du tillhör nu Försvarsmaktens personal och du utgör därmed del av dess viktigaste resurs. Det är på oss som Försvarsmaktens förmåga slutligen beror. Om vi blir angripna ska vi och övriga invånare tillsammans och med våra gemensamma krafter med alla medel försvara vårt land och vår frihet. När vi tjänstgör utomlands är vi representanter för Sverige med det ansvar som detta innebär. Vi ska alltid göra vårt yttersta, oavsett uppgift och vårt handlande ska präglas av de värderingar som vi är satta att försvara. Som soldat i Försvarsmakten är du utvald att försvara vårt land och att tjäna freden. Situationer kan uppstå då det är på dig allting hänger. Att du har tillgodogjort dig din utbildning och har förmåga och vilja att utföra dina uppgifter är avgörande. Du ska ta ansvar för ditt handlande och vara ett föredöme för andra. Inom Försvarsmakten kommer du alltid att vara del av en grupp. Gruppens styrka är avgörande för vår förmåga att utföra de uppgifter som åligger oss. Du ska främja sammanhållning och god anda och vara ett stöd för dina kamrater. Kränkande behandling ska alltid motverkas och respekten för de mänskliga rättigheterna upprätthållas. Din insats är viktig och den behövs för Sverige.*

*Jag välkomnar dig till Försvarsmakten.”*