

# Officersförsörjningen av det svenska försvaret

En fallstudie om den förväntade officersbristen



# Abstract

By understanding politics as something that public institutions do one can find a political problem in the public sectors inability to staff positions vital to the function of these institutions. The case that was studied revolves around the expected lack of officers in the Swedish defense. Earlier research regarding the staffing of occupations within the public sector points to a professions attractiveness as meaningful to the individual's choice of profession. Therefore a theory about the status of professions is used throughout the thesis in order to help the understanding of why there is an expected shortage of officers. Further the theory was used as a tool to measure the attractiveness of officer as a profession. With this in mind I conducted a small case study where individuals with ties to the defense were interviewed about their impressions of the defense as a work place, and the occupation of officers. The study consisting of interviews and a description of the context as to where officers are active, resulted in the understanding that the lack of officers can be derived from the weak attraction of the profession mostly due to a bad salary.

*Nyckelord:* officer, offentlig sektor, bemanning, Försvarsmakten, försvaret, FHS, yrkesstatus, attraktionskraft

*Antal ord:*9747.

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
1.1	Syfte och frågeställning.....	2
1.2	Avgränsningar .....	3
1.3	Tidigare forskning .....	4
1.4	Disposition .....	6
<b>2</b>	<b>Bakgrund</b> .....	<b>7</b>
2.1	Försvarsmaktens uppdrag.....	7
2.2	Försvarspolitisk inriktning 2016-2020 .....	7
2.3	Försvar och samhällskris beredskap - budget .....	8
2.4	Personalförsörjning .....	9
<b>3</b>	<b>Teori</b> .....	<b>11</b>
3.1	Om yrke och status .....	12
3.2	Uppfattningar om yrkesstatus.....	13
3.3	Förklaring av yrkesstatus .....	13
<b>4</b>	<b>Metod</b> .....	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Material</b> .....	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>Resultat</b> .....	<b>19</b>
<b>7</b>	<b>Analys</b> .....	<b>21</b>
7.1	Attraktionskraft .....	21
7.2	Bevis.....	22
7.3	Åtgärder.....	24
7.4	Lönsamhet .....	25
<b>8</b>	<b>Slutdiskussion</b> .....	<b>27</b>
<b>9</b>	<b>Referenser</b> .....	<b>28</b>
9.1	Appendix .....	31
9.1.1	Bilaga 1, antagningsstatistik FHS. ....	31
9.1.2	Intervjumaterial .....	32

# 1 Inledning

Under de senaste åren har det riktats mer uppmärksamhet mot underbemanning inom offentlig sektor. Trenden tycks vara övergripande och kan hittas i verksamheter så som i skolan, vården, polisen och Försvarmakten. Betydelsen av underbemanningen kan variera, men överlag verkar det innebära svårigheter att optimalt driva verksamheter inom offentlig sektor, vilket kan innebära att dessa verksamheter inte alltid kan fylla den funktion som är menat. Badersten och Gustavsson nämner en definition av politik som något som bedrivs av offentliga institutioner (Badersten & Gustavsson 2010, s.14-15). Att verksamheter inom offentlig sektor inte fungerar optimalt då det brister i frågor om bemanning kan därför sägas vara ett problem av politisk natur.

Problem med bemanningen tydliggjordes inom Försvarmakten i samband med den försvarspolitiska inriktningen för perioden 2016-2020. Inriktningen sågs som nödvändig med tanke på försämringen i det säkerhetspolitiska läget i omvärlden. Denna inriktning innebar att försvaret skulle öka sin operativa förmåga för att kunna göra sitt uppdrag, nämligen att bidra till Sveriges säkerhet (Försvarmakten 2018<sub>a</sub>). Med anledning av det säkerhetspolitiska läget och den försvarspolitiska inriktningen riktas mer fokus mot försvarsverksamheten. Vad Försvarmakten behöver för att nå, och bibehålla den operativa förmågan som inriktningen fastslagit handlar i stor utsträckning om tillgången på finansiella, materiella och personella resurser. Tillkortakommande i form av brist på personal i allmänhet, och en förväntad brist på officerare i synnerhet har lyfts som ett problem som är avgörande för försvarsverksamhetens framgång. Om rådande omständigheter håller i sig förväntas försvarets operativa förmåga avstanna redan innan 2020 (FM2017-11490:26, s.2). Av denna uppskattning följer uppfattningen att bristen på officerare kommer att vara påtaglig omkring år 2020.

Media lyfter problematiken kring att verksamheten växer, men att Försvarmakten inte hänger med. Det tycks finnas ett bristande intresse bland individer att vidareutbilda sig till officer och göra karriär inom Försvarmakten. Eftersom att officerare spelar en nyckelroll inom försvarsverksamheten genom att utbilda och leda soldater har officersbristen en negativ inverkan på funktionen och kvaliteten av försvaret (Kvist 2016, Johansson 2017, Sandström 2018).

Det finns inget entydigt svar på varför det finns bemanningsproblem inom offentlig sektor, däribland den förväntade bristen på officerare. Sannolikheten att man vidtar rätt åtgärder för att motverka underbemanningen inom offentlig sektor ökar om man har en uppfattning om vad som orsakat problemet från första början. En anledning till bemanningsproblemen kan ligga i att yrkena har en svag attraktionskraft. Ett yrkes attraktionskraft kan mätas genom dess status. Med utgångspunkt i Svensson och Ulfdotter Erikssons teori om yrkesstatus kan man skapa sig en uppfattning om vad det är som gör ett yrke attraktivt utifrån kriterier om yrkesstatus.

Det tycks vara så att det finns en ovilja hos individer att söka sig till offentliga yrken så som lärare, polis och officer, snarare än att verksamheterna har en ovilja att bemanna dessa positioner. Genom att veta vad det är som attraherar individer till ett yrke, och vad det är som får dem att stanna kan man motverka bemanningsproblem inom offentlig sektor.

För Försvarsmakten och dess verksamhet tydliggjordes behovet av officerare i samband med den nya försvarspolitiska inriktningen. Det gjordes även tydligt att åtgärder måste vidtas för att ta sig an denna bemanningsproblematik eftersom att officerare är avgörande för att försvaret ska kunna fungera. För Försvarsmakten utspelar sig dessa åtgärder framförallt i form av återinförandet av värnplikten och alternativa vägar in till officersyrket.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att belysa problemområdet ”underbemanning inom offentlig sektor” och undersöka hur man kan förstå vad som orsakat den förväntade bristen på officerare utifrån Svensson och Ulfdotter Erikssons teori om yrkesstatus. Det ter sig allt mer vanligt att det talas om svårigheter att bemanna tjänster inom offentliga verksamheter. Vad som gör det svårt att bemanna dessa tjänster, och effekterna av underbemanning kan vara svårt att sätta fingret på. För att studera problemområdet har den förväntade bristen på officerare inom Försvarsmakten valts ut som ett fall av underbemanning inom offentlig sektor. Genom att få en merförståelse kring officersbristen finns det en förhoppning att också kunna säga något generellt om det övergripande problemområdet (Esaiasson m.fl. 2012, s.156–157, 159).

Målet med uppsatsen är alltså framförallt att se till hur man kan förstå bristen på officerare, men också att få en större insikt om vad som motiverar den allmänna bristen på offentliga yrkesroller. Om man kan lokalisera och förstå vad som har orsakat, eller bidragit till att det idag råder brist på officerare kan det hjälpa till att motverka liknande problem i framtiden, både inom Försvarsmakten och andra offentliga verksamheter. Det finns en förhoppning att denna uppsats ska bidra med en ökad förståelse kring officersbristen, men även rikta blickar mot bemanningsproblematiken inom offentlig sektor.

Forskning kring underbemanning inom offentlig sektor i allmänhet, och Försvarsmakten i synnerhet är i dagsläget mindre omfattande. Med anledning av detta finns det goda skäl att rikta fokus och forskningsresurser på frågan om underbemanning, hur den kan förstås, och hur den kan motverkas. Dels eftersom att kunskap kring denna är bristfällig, och dels för att bemanning är av betydelse för verksamheternas funktion. Av detta följer den frågeställningen som ämnas att besvaras, nämligen,

*Hur kan man förstå den förväntade officersbristen utifrån Svensson och Ulfdotter Erikssons teori om yrkesstatus?*

## 1.2 Avgränsningar

En rad avgränsningar har gjorts inom ramen för denna uppsats. Inledningsvis togs det ett beslut att rikta in sig på den offentliga sektorn eftersom att den bistår med tjänster som faller inom vad som är politik, något som stärker den statsvetenskapliga relevansen (Badersten & Gustavsson 2010, s.14-15). Det gjordes även ett val att bara använda antagningsstatistiken för officersprogrammet vid Försvarshögskolan (FHS) som ett sätt att mäta hur attraktiv yrkesrollen är, och i vilken utsträckning Försvarsmaktens behov av officerare kan antas vara tillfredsställt utifrån hur många som påbörjat utbildningen. Officersutbildningen vid FHS antas vara tillräcklig för att ge en representativ bild av de attityder och uppfattningar som finns gentemot officersyrket överlag. Med anledning av detta kommer varken specialistofficersutbildningen, eller reservofficersutbildningen inkluderas i uppsatsen.

Det har även gjorts en avgränsning i tid, då mellan åren 2008 och 2018. Anledningen till att just 2008 blev utgångspunkten är för att det var detta år som officersutbildningen på FHS gjordes akademisk. Eftersom att utbildningen då gjordes om fanns det bara data kring antagning att tillgå från 2008 och framåt. Även om man kunnat få tillgång till statistik före 2008 är det inte säkert att denna hade varit jämförbar med statistiken som finns för den akademiserade utbildningen. I skrivande stund är antagningen för utbildningen 2018 inte färdig. Detta innebär att statistiken för officersutbildningen kan betraktas som ofullständig för det året. Det som kan sägas är att Försvarsmakten har uppskattat sitt behov av officerare och att detta svarar mot att minst 150 utbildningsplatser kommer att finnas tillgängliga på officersprogrammet vid FHS (FM2014-5882:46, s.25), och att 513 individer har sökt till utbildningen (Bilaga.1).

Då syftet är att försöka förstå vad som orsakat den förväntade officersbristen antas perioden 2008-2018 kunna säga något betydelsefullt genom att återspegla en samtida uppfattning av intresset för officersutbildningen och yrket så som det ser ut idag.

## 1.3 Tidigare forskning

Det finns inte så mycket tidigare forskning att tillgå specifikt för officersbristen och Försvarsmakten. Däremot om man vänder blicken mot det mer övergripande problemområdet i bemanning inom offentlig sektor finns det ett större material att tillgå i form av utredningar och rapporter från staten och tillhörande myndigheter.

Offentliga verksamheter som vården, skolan, polisen och Försvarsmakten är alla beroende av sina tjänstemän för att verkställa de uppgifter som verksamheten tillskrivits. När det råder underbemanning inom en verksamhet dras ofta slutsatsen att den personal som finns att tillgå måste arbeta hårdare för att verksamheten ska kunna bedrivas optimalt och nå de mål som finns. Inom sjukvården talas det om att patientsäkerheten påverkas negativt på grund av att det inte finns tillgänglig eller erfaren personal (Socialstyrelsen 2018). Inom polisen lyfts det att den rådande resursbristen i kombination med en ambition att förbättra utredningsresultat riskerar att gå ut över polisens grundläggande uppgift att upprätthålla ordning och säkerhet (A510.044/2017, s.11-12). Även inom Försvarsmakten betonas det att resurser i form av personal är avgörande för att säkerställa den operativa förmåga som regeringen begärt (SOU 2016:63, s.17). Av detta följer det att underbemanning blir ett väsentligt problem när det kommer till en punkt då verksamheter inte fullt ut kan fylla den funktion som är meningen.

Svårigheter att rekrytera personal listas som en av orsakerna till underbemanning. Den initiala rekryteringsbasen kan sägas utgöras av alla som är intresserade, eller villiga att söka sig till ett yrke. Sen krävs det ofta någon form av utbildning och lämplighetsbedömning för att vara behörig att söka och ta anställning. Rekryteringsbasen påverkas i mångt och mycket av hur attraktivt ett yrke är. Attraktionskraften sägs ligga i en positiv uppfattning kring lön, status, arbetsvillkor och att utövandet av yrket motsvarar de förväntningar individerna haft när de en gång valde yrket. Om yrket betraktas som attraktivt förväntas det bli lättare att rekrytera personal (SOU 2018:17, s.112-114).

Inom skolväsendet införde man ett lönelöft för att öka attraktionskraften och vidga rekryteringsbasen. Detta innebar att särskilt kvalificerade anställda inom skolan fick en löneökning från statsbidrag. Tanken med detta var att en högre lön skulle få fler att vilja bli lärare, öka benägenheten att avancera och vidareutbilda sig inom läraryrket, och att få fler att stanna inom skolverksamheten (SOU 2018:17, s.315-316). Även vården har försökt lösa personalbristen genom rekryterings- och lönesatsningar. Man har också genomfört en omstrukturering av arbetsuppgifter så att sådant som inte kräver medicinsk utbildning, exempelvis städning utförs av andra serviceorganisationer för att bespara den personal som finns (Socialstyrelsen 2016).



I en rapport från polismyndigheten vill man vidga rekryteringsbasen genom att uppvärdera polisyrket. Detta vill man göra genom att förbättra arbetsvillkor med saker så som konkurrenskraftiga lönenivåer, en god arbetsmiljö, och fler möjligheter att utvecklas och göra karriär inom verksamheten (A510.044/2017, s.15). För Försvarmakten ligger attraktionskraft framförallt i innehållet i de utbildningar som ges, och den anställning som följer. Man menar på att attraktionskraften ligger i att det arbete man gör uppfattas som givande, utvecklande och meningsfullt snarare än att se till ekonomisk kompensation. Tanken är att om man har tjänstgjort inom försvaret växer man som människa och utvecklar goda karaktärsdrag som kommer till nytta, dels för individen själv, och dels för arbetsgivare, både civil och militär. Attraktionskraften hos Försvarmakten som verksamhet ligger alltså i vad den ger till personen i fråga som engagerar sig i verksamheten och vidare även vad försvaret ger till samhället (SOU 2016:63, s.153-154, 179, 222).

Förutom de olika sätten att öka attraktionskraften hos de offentliga verksamheterna pekar utredningar och rapporter på åtgärder för att vidga rekryteringsbasen. Inom skolväsendet talar man ”fler vägar in” (FVI) i yrket för att kvalitetssäkra och vidga rekryteringsbasen. Exempelvis kan lärarstudenter arbeta som lärare med en avtalsenlig lön under tiden de studerar. Detta innebär att fler obehöriga kan utbilda sig till lärare samtidigt som de får lön och arbetslivserfarenhet. Utöver det initiala syftet att göra läraryrket mer attraktivt menar man på att anknytningen mellan utbildning och arbetsplats ökar, och att studenterna blir bättre förberedda när de är färdiga med utbildningen, (SOU 2018:17, s.539-540). Även Försvarmakten har infört FVI som ett koncept. För att råda bot på den förväntade officersbristen vidgar man rekryteringsbasen för yrket genom att öppna upp för alternativa sätt att utbilda folk till officerare (FM2016-10870:28, s.2-3). Ett exempel på detta är särskild officersutbildning (SOFU) där individer med kvalifikationer som bland annat 180 högskolepoäng och en genomförd grundläggande militärutbildning kan anställas inom försvaret medan denne utbildar sig till officer (Försvarmakten 2018<sub>d</sub>). Utöver detta lyfts ekonomiska incitament så som studieekonomiska lättnader och mer konkurrenskraftiga löner som förslag på att öka attraktionskraften. Syftet med detta är dels att locka fler till Försvarmakten, och dels att få personalen att stanna kvar längre på arbetsplatsen (SOU 2016:63, s.17-18). En annan, mer märkbar åtgärd som Försvarmakten vidtagit för att säkra sin personalförsörjning är återinförandet av värnplikt. Som det går att läsa i utredningen kring personalförsörjning av försvarsverksamheten menar man på att om man kombinerar frivillighet och plikt kan man öka antalet rekryter (SOU 2016:63, s. 13-23,185-186).

Som tidigare nämnt kommer tidigare forskning från utredningar och rapporter från staten och olika myndigheter. Anledningen till detta är att det inte hittats några vetenskapliga publikationer som säger något om detta problemområde. De rapporter och utredningar som använts har vägt upp för avsaknaden av vetenskapsteoretisk forskning genom att bidra med förståelse och kunskap kring bemanning inom offentlig sektor.

Denna tidigare forskning pekar framförallt på betydelsen av underbemanning, vad detta problem kommer från, och hur det kan tänkas lösas. Underbemanning kan innebära att det blir mer ansträngande för befintlig personal att driva verksamheten så som det är menat. Alternativt kan det vara så att verksamheten brister i sin förmåga att bedriva en hållbar, säker verksamhet, som helt enkelt inte kan möta den kravbild som satts upp. Sammanfattningsvis kan problemet med underbemanning komma från bland annat svårigheter att rekrytera personal, något som delvis grundas i yrkets eller verksamhetens attraktionskraft. Genom att öka attraktionskraften hos yrken, och införa fler vägar in på yrkesbanan förväntas rekryteringsbasen att vidgas.

## 1.4 Disposition

Fortsättningen av uppsatsen kommer först att ta upp en bakgrund där Försvarmaktens uppdrag, verksamhetens rådande inriktning, budget och personalförsörjning presenteras. Syftet med bakgrunden är att tydliggöra i vilken kontext officerare är verksamma, och i vilket sammanhang officersbristen gjorts mer märkbar. Efter bakgrunden presenteras det teoretiska ramverket som används för att förstå och analysera materialet. Detta följs av en presentation av den metod och det material som används för att genomföra studien. Uppsatsen avslutas med en presentation av resultatet, följt av en analys och en slutsats kring detta.

## 2 Bakgrund

### 2.1 Försvarsmaktens uppdrag

Försvarsmakten är en myndighet som lyder under regeringen och riksdagen. Likt andra statliga myndigheter får Försvarsmakten ett årligt regleringsbrev som innefattar verksamhetens uppdrag och budget (Regeringen 2016). Försvarsmakten har fått i uppdrag av regeringen att tillsammans med andra myndigheter, länder och organisationer att:

Upprätthålla tillgänglighet i fred samt vara beredda att inta höjd beredskap för att kunna förebygga och hantera konflikter och krig, skydda Sveriges handlingsfrihet inför politisk, militär eller annan påtryckning och om det krävs försvara Sverige mot incidenter och väpnat angrepp. Främja vår säkerhet genom att delta i operationer på vårt eget territorium, i närområdet och utanför närområdet. Upptäcka och avvisa kränkningar av det svenska territoriet och i enlighet med internationell rätt värna nationella suveräna rättigheter och intressen i områden utanför territoriet, och med befintlig förmåga och resurser bistå det övriga samhället och andra myndigheter vid behov (Försvarsmakten 2018<sub>a</sub>).

Detta uppdrag har tillskrivits Försvarsmakten som myndighet, det är sen upp till myndigheten själv att avgöra för hur uppdraget ska genomföras. Inom Försvarsmakten finns det flertalet olika befattningar, var och en är viktig för att verksamheten ska kunna genomföra sitt uppdrag. Officerare har en speciell betydelse för myndigheten. Utöver det ledarskap och ansvarstagande som följer med yrkesrollen har officerarna utbildats i frågor kring försvarsverksamhet. Detta innebär att officerare är en betydelsefull resurs med tanke på den kunskap de besitter och förmedlar, och vidare den funktion de fyller inom verksamheten (Dnr Fö2017/00395/MFI).

### 2.2 Försvarspolitisk inriktning 2016-2020

Regeringen lade i april 2015 fram ett förslag till en ny försvarspolitisk inriktning som senare samma år antogs i riksdagen (Riksdagen 2015). Det huvudsakliga innehållet i proposition 2014/15:109 ser till en försämring i det säkerhetspolitiska läget i Europa och menar på att detta gör det nödvändigt att öka det svenska försvarets operativa förmåga (prop.2014/15:109, s.1-2). När man talar om operativ förmåga menar man i det här fallet försvarsverksamhetens förmåga att nyttja resurser för att möta den kravbild som ställts upp. Vill man öka den operativa förmågan innebär det ofta att mer resurser behöver riktas mot verksamheten så att den kan förverkliga de mål som satts upp för den.

Den nya inriktningen som innebär en ökad operativ förmåga ställer alltså högre krav på försvarsverksamheten. Frågor om personal, materiel, samarbeten, utbildning, övningar, planering och logistik tas upp som väsentliga för den nya inriktningen. Utöver detta listas karaktärsdrag som laganda, mod och vilja hos personalen som avgörande för försvarsförmågans framgång (Försvarmakten 2017).

Det är bland annat på grund av den säkerhetspolitiska utvecklingen i närområdet, då med hänsyn till oroligheterna kring Östersjön som påkallat denna inriktning. Med anledning av detta har man även beslutat att omforma försvaret till ett nationellt försvar istället för det tidigare insatsförsvaret. Detta betyder att man nu koncentrerar sig på att försvara Sverige istället för att fokusera på internationella insatser (Regeringen 2015<sub>a</sub>). Den försvarspolitiska inriktningen är betydelsefull eftersom att den bestämmer på vilket sätt Försvarmakten ska driva och utveckla verksamheten för att bidra till Sveriges säkerhet. Detta kan förstås som att inriktningen styr hur verksamheten ska drivas, och inriktningen av studier och försvarsplanering på sikt (Försvarmakten 2018<sub>c</sub>).

I Försvarmaktens hemställan från 2018 ges en lägesbild av myndighetens uppfattning kring den försvarspolitiska inriktningen. Häri tas omvärldsutveckling, personalförsörjning, materiel- och logistikförsörjning, samt organisation och ekonomi upp som betydande delar av hur väl myndigheten lyckas möta kravbilden som försvarsinriktningen införlivat. Försvarmakten menar på att verksamheten nått goda resultat när det kommer till övningsverksamhet, utveckling av totalförsvaret och upprätthållande av beredskap. Det understryks dock att försvaret står inför utmaningar när det kommer till att få ekonomiska, personella och materiella resurser att räcka till både för att bedriva den dagliga verksamheten och expandera den för att möta den kravbild som den försvarspolitiska inriktningen ställt upp. Försvarmakten kommer fram till att verksamhetens förmåga i dagsläget möter kravbilden för den försvarspolitiska inriktningen, men att denna förmåga med dagens omständigheter troligtvis kommer avstanna vid år 2020. I sin hemställan gör Försvarmakten det tydligt att myndigheten dels behöver ökade ekonomiska anslag för att underhålla och underbygga resurser, och dels en hållbar personalförsörjning för att bibehålla den operativa förmåga den försvarspolitiska inriktningen bestämt (FM2017-11490:26, s.1-3).

## 2.3 Försvar och samhällskris beredskap - budget

Den budget som tillskrivs försvarsverksamheten faller under regeringens utgiftspost "Försvar och samhällets krisberedskap". Denna budget går bland annat till att finansiera personalkostnader, underhåll av materiel, utbildning, och i dagsläget även upprustningsåtgärder så som inköp av krigsmateriel hos Försvarmakten (FM2017-11490:26, s.4-5).

Den budget som Försvarsverksamheten har haft att röra sig med har under de senaste 10 åren (2008-2018) legat kring 5 % av statens totala utgiftsområde (Tabell 1.). Försvarsmaktens uppgiftsområde, att bidra till Sveriges säkerhet har under denna tidsperiod varit relativt oförändrat. Däremot så har säkerhetsläget i omvärlden försämrats, något som har inneburit att försvarsverksamheten behövt anstränga sig mer för att kunna lösa sin uppgift (FM2017-11490:26, s.3). Ändringarna i det säkerhetspolitiska läget har gjort att en ny bedömning av försvarsverksamhetens storlek har gjorts. Från att vidta nedrustningsåtgärder i form av bland annat avskaffandet av värnplikten år 2010, ser man idag ett behov av ett större försvar. Detta har inneburit upprustningsåtgärder i form av bland annat återinförandet av värnplikten (Fö2016/01252/MFI). Trots att det bestämts att försvarsverksamheten ska göras större ser man ingen större procentuell skillnad i de ekonomiska resurser som tilldelas verksamheten i förhållande till statens totala budget. Detta framgår i Tabell 1 som tillverkats för denna uppsats.

Tabell 1.

År	Budget för Försvar & Samhällskrisberedskap (tkr)	Statens totala budget (tkr)	Försvar & Samhällskrisberedskaps procent av statens totala utgiftsområde
2008	43 880 510	781 079 568	5,62 %
2009	44 707 384	778 875 718	5,74 %
2010	45 501 075	829 142 788	5,49 %
2011	45 306 118	810 446 352	5,59 %
2012	45 578 001	814 409 252	5,60 %
2013	46 196 549	837 166 514	5,52 %
2014	47 196 317	865 677 799	5,45 %
2015	48 588 647	886 307 411	5,48 %
2016	48 827 432	933 875 177	5,23 %
2017	50 254 364	972 375 696	5,17 %
2018	53 835 520	998 584 095	5,39 %

(Statens budget 2008-2018)

## 2.4 Personalförsörjning

Om man ser till personalförsörjningen av den militära delen av försvarsverksamheten kan rekryteringen sägas ta utgångspunkt i den grundläggande militära utbildningen. Denna utbildning varar i tre månader och följs av en befattningsutbildning om en till åtta månader beroende på utbildningsområde. Om man är godkänd på dessa utbildningar är man behörig att söka anställning som soldat, sjöman, inom hemvärnet eller till officersutbildning. För att vara behörig att söka till officersutbildningen vid FHS krävs det att man genomfört en grundutbildning om minst nio månader (Försvarsmakten 2018<sub>b,e</sub>).

I folkmun talas det ofta om värnplikten, denna innefattar tvånget att mönstra, som innebär en lämplighetsbedömning av individer för att tjänstgöra inom försvaret, samt den grundläggande militärutbildningen och befattningsutbildningen. Att genomföra den grundläggande militärutbildningen och en befattningsutbildning kan ses som en förutsättning för att få tjänstgöra inom Försvarmakten. Med anledning av detta kan värnpliktiga sägas utgöra den grundläggande rekryteringsbasen för vem som får tjänstgöra och vidareutbilda sig inom försvarsverksamheten.

Officersutbildningen kan ses som en vidareutbildning inom försvaret som är nödvändig beroende på om man vill, och i vilken grad man vill avancera inom verksamheten. Det finns, som tidigare nämnt några olika typer av officersutbildningar, dock riktas fokus i denna uppsats på den treåriga utbildningen som ges vid FHS. Om man gör en grov förenkling av lägesbilden kan man säga att Försvarmakten behöver officerare för att bedriva sin verksamhet. För att få officerare måste man utbilda personer så att de blir kunniga nog att utöva yrkesrollen. Det har bestämts att man minst måste ha genomfört en militär grundutbildning om nio månader (Försvarmakten 2018<sub>e</sub>) för att få ansöka till officersutbildningen vid FHS. Med anledning av detta påverkas tillgången på de som är behöriga att söka till officersutbildningen av hur många som har genomfört en militär grundutbildning om minst nio månader. De som antas och genomför officersutbildningen kan sägas utgöra den slutliga rekryteringsbasen för officersyrket.

### 3 Teori

Detta avsnitt inleds med en diskussion för hur man teoretiskt kan ta sig an uppsatsens frågeställning, och för- och nackdelar med detta. Sedan lyfts den teori som kommer att användas där det först ges en beskrivning om yrken och status, följt av hur yrkesstatus kan uppfattas och förklaras.

Det finns många faktorer som kan tänkas förklara den förväntade officersbristen. Ser man till tidigare forskning talas det mycket om hur attraktionskraften hos ett yrke kan spela roll för hur många som väljer att söka till det yrket. Med attraktionskraft i det här sammanhanget ser man till en positiv uppfattning kring lön, yrkets status, arbetsvillkor och i vilken utsträckning det faktiska utövandet av yrket motsvarar de förväntningar man har på yrkesutövandet (SOU 2018:17, s.112-114).

Troligtvis kan man inte sätta fingret på en enda förklaring för varför det råder underbemanning inom offentlig sektor. Det är mer sannolikt att det finns flera förklaringsfaktorer, och olika kombinationer av dessa som gör att det är svårt att bemanna offentliga yrkesroller. Man kan också anta att saker hos individen spelar roll, så som ålder, kön, familjesituation, tidigare erfarenheter och liknande påverkar individens val av yrkesbana. Problematiken kring den förväntade officersbristen är något svår att greppa, man kan se det både från ett individperspektiv och ett strukturperspektiv. Med bakgrund i bland annat Skocpol och Lukes framhåller Lennart Lundquist att individen och strukturen inte står i motsättning till varandra, utan att de med fördel kan ses som komplement för att bättre förklara ett fenomen (Lundquist 1984, s.20-21). Det hade varit till fördel för denna uppsats att se till både individen och strukturen för att förstå den förväntade officersbristen. Eftersom att uppsatsens utrymme är begränsat har det gjorts ett val att endast se på bemanningsproblemet ur ett individperspektiv. Motiveringen bakom detta val grundas i hur man kan se på problemet som en fråga om utbud och efterfrågan, där problematiken kring bemanning uppstår när utbudet som utgörs av individer underskrider efterfrågan som görs av strukturen, men inte vice versa. Hade strukturens efterfrågan varit mindre än utbudet av individer hade det troligtvis inte uppstått någon bemanningsproblematik.

Den teoretiska avgränsningen till ett individperspektiv innebär att förklaringsfaktorer som kan spåras till strukturen ges mindre plats, eller utesluts helt (Lundquist 1984, s.20-21). Detta är en begränsning som hämmar bredden av studien och förklaringsfaktorer kring officersbristen. Det finns en fördel med att ta sig an problematiken mer enkelriktat, genom att bara använda ett individperspektiv får man en djupare förståelse för individens agerande. Eftersom att individen i det här fallet utgör utbudet är det intressant att se till vad som kan tänkas påverka det. Denna uppsats hade med fördel kunnat byggas på och vidareutvecklas. Givet att det här fokuseras på ett individperspektiv hade en naturlig uppföljning kunnat se till strukturen, hur den påverkas av individperspektivet, och innebörden av detta.

Med anledning av avgränsningen till individperspektivet har en teori om yrkesstatus valts ut för att analysera problematiken kring den förväntade officersbristen. Teorin om yrkesstatus kan sägas vara en del av en mer övergripande sociologisk forskning om professioner. Den teori om yrkesstatus som används i denna uppsats kommer från en studie gjord 2009 av Lennart G Svensson och Ylva Ulfsson Eriksson med namnet "Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas". Härefter lyfts innebörden och betydelsen av yrken och status, och även uppfattningar och värderingar kring dessa. Teorin är fördelaktig ur ett individperspektiv eftersom att den täcker in vad individer uppfattar och värderar som betydelsefullt för ett yrke, något som bidrar till förståelsen av vad som gör ett yrke attraktivt. Som tidigare nämnt pekar forskning på att detta spelar roll för individers val av yrkesmässig sysselsättning.

### 3.1 Om yrke och status

I sin studie lyfter Svensson och Ulfsson Eriksson att yrke är en betydelsefull del av samhällsstrukturen eftersom det återspeglas i de inflytande, krav, belöningar och makt individer tilldelas. Detta innebär att yrke ofta används för att kategorisera människor efter klasstillhörighet, social ställning och positioner inom organisationer. En viktig poäng som görs är att om uppfattningar kring yrken varierar mellan olika samhällsgrupper och detta har konsekvenser för utbildnings- och yrkesval så kan uppfattningar om yrken bidra till problem så som könssegregering och låg klassmobilitet (Svensson & Ulfsson Eriksson 2009, s.6). Yrke i sig definieras som "arbete eller den sysselsättning som man kan försörja sig på och som kräver vissa särskilda kunskaper eller färdigheter" (Isacson & Silvén 2002, s.268).

Hur yrken uppfattas sammankopplas ofta med status. Status som begrepp kan likställas med lägesbeskrivning och prestige. Det handlar här mycket om anseende och rykte som en följd av en samhällelig värdering. Viktigt att ha i åtanke är att status kräver någon form av jämförelse då man tillskriver något en viss status i relation till något annat. På senare tid har status knutits samman med livsstil, vilket innebär att man sammankopplar status med materiella eller symboliska tillgångar och resurser (Svensson & Ulfsson Eriksson 2009, s.15).



## 3.2 Uppfattningar om yrkesstatus

Studien som Svensson och Ulfdotter Eriksson gjort pekar på att man kan göra en uppdelning mellan vad som är högstatusyrken och lågstatusyrken (Svensson & Ulfdotter Eriksson 2009, s.41). Utifrån denna uppdelning finns det framförallt två observationskriterier som är betydelsefulla för att kategorisera yrken efter hög, alternativt låg status. Kriterierna handlar dels om vilken typ av arbete, motsvarande de arbetsuppgifter eller göromål som en individ gör eller ska göra, och dels de kvalifikationer som är nödvändiga för att kunna göra det arbetet, motsvarande exempelvis utbildning (Svensson & Ulfdotter Eriksson 2009, s.21-22).

Med detta i åtanke tycks det vara så att yrken med betydelsefulla göromål som kräver kvalifikationer som förutsätter en högre grad av utbildning värderas högre utifrån ett statusperspektiv. Även lönsamt arbete, då sådant som innefattas av hög lön, stort inflytande och goda karriärmöjligheter tillskrivs högre status än arbete som kännetecknas av samhällsnytta, och fysisk och psykisk ansträngning (Svensson & Ulfdotter Eriksson 2009, s.71). Givet att arbeten inom offentlig sektor ofta kännetecknas av just samhällsnytta och fysisk och psykisk ansträngning skapar detta uppfattningen att sådana arbeten ofta inte värderas högt när det kommer till yrkesstatus.

## 3.3 Förklaring av yrkesstatus

För att förklara vilka faktorer och vad som spelar roll i termer av yrkesstatus använde Svensson och Ulfdotter Eriksson sig av dels enkäter som ställde frågor till allmänheten om yrken och status, och dels av mer objektiv fakta som medellön och könssammansättning inom yrken. Utifrån detta kunde de hitta 14 kriterier som betraktades som betydelsefulla för yrkesstatus. Dessa kriterier kan vävas samman till olika kategorier nämligen, vad yrket ger till personen själv och till andra, krav som ställs på yrkesrollen, och vad yrkesutövandet är och hur det ser ut. Kriterierna var och en för sig är följande, med den mest betydelsefulla först:

1. Ger hög lön
2. Ger goda karriärmöjligheter
3. Kräver stor skicklighet
4. Är fritt och självständigt
5. Är mycket ansvarsfullt
6. Kräver ärlighet och hög moral
7. Ger stort inflytande
8. Är nyttigt för samhället
9. Ger hjälp till andra
10. Kräver lång utbildning
11. Kräver lång erfarenhet
12. Kräver stor arbetsinsats
13. Är populärt
14. Är manligt dominerat

Dessa kriterier listas som betydelsefulla i meningen att var och en av dessa är knutna eller hör samman med vad som är viktigt avseende status. Det framhålls att exempelvis lön kan vara både en orsak och ett resultat av status, något som gäller även för de andra kriterierna. Översiktligt kan det sägas att egenskaper som inkomst och utbildningsnivå karaktäriseras som centrala när man talar om yrkesstatus (Svensson & Ulfdotter Eriksson 2009, s.66-69). Dock är det viktigt att ha i åtanke att dessa kriterier är subjektiva i den mening att vad någon uppfattar som en bra lön kan någon annan se som en dålig lön. Detta innebär att även om studien kommit fram till dessa kriterier och att de i någon mån kan anses återspegla vad som behövs för att tillskriva ett yrke en viss status handlar det till slut om individen och dennes uppfattningar. Med detta kan man anta att olika individer, baserat på erfarenheter och liknande har olika uppfattningar om vad de enskilda kriterierna innebär, och i vilken utsträckning de anser att olika yrken uppfyller dem.

Sammanfattningsvis kan det sägas att yrkesstatus kan handla om vilket anseende och rykte ett visst yrke har. Bland annat en hög lön och krav på utbildning och erfarenhet tycks vara betydelsefullt för att tillskriva ett yrke en hög status. Arbete som kännetecknas av samhällsnytta tillskrivs ofta inte särskilt hög status, något som skapar uppfattningen att yrken inom offentlig sektor ofta inte värderas högt utifrån ett statusperspektiv.

## 4 Metod

Detta avsnitt inleds med en diskussion kring de metodval som gjorts. Efter detta följer en beskrivning av upplägget med studien och hur den gått till. I kombination med redogörelsen för hur studien gått till lyfts även begränsningar med de val som gjorts.

Studien kan sägas ha en förstående ambition eftersom att målet med studien är att förstå vad den förväntade bristen på officerare beror på. Den verksamhet som Försvarmakten bedriver, och det arbete som officerare utför skiljer sig från andra offentliga verksamheter och yrkesroller. Detta gör att det är svårt att göra en direkt jämförelse mellan Försvarmakten och officerare med andra offentliga verksamheter och yrkesroller. Med anledning av detta lämpade det sig att använda en fallstudiemetod för att undersöka officersbristen. Fördelen med att använda sig av en fallstudiemetod är framförallt att det ökar sannolikheten att man undersöker det man avsett undersöka (Teorell & Svensson 2007, s. 266-270). Det är lätt hänt att hamna på sidospår när man undersöker problem som kan tas an på flertalet sätt, så som det om officersbristen. Fallstudien blir därför fördelaktig. Om man har avgränsat sig till ett specifikt fall, och en specifik teori är chanserna goda att man faktiskt mäter det man avsett att mäta, och besvarar den fråga man tänkt. När man använder sig av en fallstudiemetod ser man ofta till det partikulära i ett specifikt fall, vad har hänt här, och varför? Det tycks vara så att om man väljer att granska ett fall noga och se till det partikulära, så sker det på bekostnad av att hitta mönster och generalisera (Teorell & Svensson 2007, s.9-11). Dock kan man genom en djupare förståelse av ett specifikt fall ändå göra generella uttalande om det övergripande problemområdet. Det är då viktigt att man är tydlig med varifrån fakta kommer och varför den kan antas vara sann även för andra fall (Esaiasson m.fl. 2012, s.156–157, 159).

Den här studien har som tidigare nämnt använt sig av en fallstudiemetod. Inledningsvis sågs det till tidigare forskning som gjorts kring bemanning inom offentlig sektor för att få en uppfattning om vad man redan vet om problemområdet. Denna tidigare forskning återfanns framförallt i statliga utredningar och rapporter från myndigheter som socialstyrelsen, polisen och Försvarmakten. Efter att ha tagit del av denna tidigare forskning kunde man se ett visst mönster för vad som låg bakom denna underbemanning och vad som kan göras för att åtgärda den. En svag attraktionskraft identifierades som en bakomliggande faktor, och en utvidgad rekryteringsbas listades som en återkommande åtgärd för att råda bot på underbemanning.

Eftersom att uppsatsen har en ambition att förstå officersbristen och betydelsen av den föll det naturligt att presentera den kontext där officersrollen gör sig märkbar, nämligen inom försvarsverksamheten. Nästa steg blev alltså att framställa en bakgrund där man ser till betydelsen av Försvarmakten och officerarens roll i denna genom att presentera Försvarmaktens uppdrag, den säkerhetspolitiska inriktningen, verksamhetens budget och personalförsörjning.

Bakgrunden kan i första hand ses som en lägesbeskrivning för hur saker och ting förhåller sig idag. För att få en merförståelse kring bristen på officerare gjordes det ett val att genomföra intervjuer. Med inspiration från tidigare forskning som pekar på att attraktionskraft är betydelsefullt i yrkesval togs det ett beslut om att använda en teori om yrkesstatus för att få en förståelse för problematiken. Teorin om yrkesstatus används därför som ett verktyg för att mäta attraktionskraften i officersyrket. Eftersom att detta antas spela roll för hur många som söker sig till yrket kan detta hjälpa till att förstå vad som förklarar bristen på officerare. Teorin lade därför grunden till de frågor som ställdes till intervjupersonerna, detta kombinerat med frågor kring individernas uppfattning kring verksamheten, dess inriktning och personalförsörjning antas kunna ge en djupare förståelse för officersbristen. Teorin används också för att analysera resultatet av intervjuerna och det övriga materialet som används i uppsatsen.

Urvalet av intervjupersoner kan sägas vara ett snöbollsurval (Esaiasson m.fl. 2012, s.189-190). Det var under ett samtal med en bekant som studerar officersprogrammet vid FHS som officersförsörjningen kom på tal. Det föll därför naturligt att inkludera denna persons åsikter och uppfattningar i uppsatsen. Denna person rekommenderade sedan två andra personer, varav en avslutat sin anställning som soldat inom försvaret sedan något år tillbaka, och den andra arbetar som gruppchef på Södra skånska regementet P7. Dessa tre personer är alla behöriga att söka sig till officersutbildningen vid FHS, detta gör att de utgör en del av en population (Esaiasson m.fl. 2012, s.156–158). Denna population antas kunna representera de som utgör den initiala rekryteringsbasen för officersyrket. Därför antas de kunna säga något om varför utbudet inte tycks kunna möta efterfrågan på officerare. Eftersom att dessa individer alla valt att gå olika vägar inom försvaret, och alla har olika livssituationer, erfarenheter och preferenser antas de kunna erbjuda en viss diversitet inom populationen som kan vara av betydelse för hur man ser på officersförsörjningen. Valet av intervjupersoner kan innebära en viss begränsning för studien eftersom att de endast representerar de som är behöriga att söka sig till officersutbildningen vid FHS. Även det faktum att endast tre personer intervjuats kan uppfattas som ett tillkortakommande, hade fler personer intervjuats hade resultatet troligtvis varit mer representativt för populationen. Dock görs antagandet att tre omfattande intervjuer kommer att kunna säga något betydande om uppfattningar kring Försvarsmakten som arbetsplats och om officerare som yrke. Samtliga av personerna valde att förbli anonyma, men givet att deras befattning inom försvaret uppges antas detta inte påverka tillförlitligheten i de resultat som presenteras.

Intervjufrågorna som ställts berör samma typ av frågor, så som individens uppfattning kring Försvarsmakten som verksamhet, betydelsen av den försvarspolitiska inriktningen och officerare, synen på officersutbildningen vid FHS och personalförsörjningen inom verksamheten. Detta med syftet att kunna väga samman svaren och se i vilken utsträckning de överensstämmer med varandra och med teorin om yrkesstatus.

Tanken var att kombinera teorin om yrkesstatus med den beskrivning som getts i bakgrunden för att formulera intervjufrågor vars svar skulle ge en uppfattning om hur man kan förstå officersbristen ur ett individperspektiv. Resultaten av intervjuerna motsvarar en del av empirin som teorin om yrkesstatus prövas mot. För att sedan besvara frågeställningen analyseras den beskrivande delen i bakgrunden tillsammans med intervjupersonernas svar under analysavsnittet. Här används teorin om yrkesstatus som analysverktyg för att förstå problemet ur ett individperspektiv. Avslutningsvis vägdes resultatet av analysen samman och presenterades i uppsatsens slutdiskussion.

## 5 Material

Det material som används i uppsatsen är både primärt och sekundärt. Primärt material kan sägas kännetecknas av originalitet. I denna uppsats faller offentliga utredningar, rapporter och verksamhetsbeskrivningar från regering, riksdag och myndigheter tillsammans med intervjumaterialet under vad som är primärt material. Sekundärt material handlar om att materialet är bearbetat av någon annan. Teorin om yrkesstatus som är hämtad från en studie genomförd vid sociologiska institutionen på Göteborgs universitet kan sägas vara sekundärt material. Även de källor som används i metodavsnittet är sekundärt material eftersom att de bearbetats och framställts av någon annan. Detsamma gäller för de nyhetsartiklar som använts i uppsatsen inledning. Allt material som används bedöms möta Esaiasson m.fl. kriterier för källkritik som kategoriseras under äkthet, oberoende, samtidighet och tendens (Esaiasson m.fl. 2012, s. 279–285).

Eftersom att mycket av materialet antingen är hämtat från offentliga instanser eller från väletablerade forskare finns det ingen anledning att tvivla på materialets äkthet. Detta är framförallt på grund av att den offentliga sfären är transparent, och graden av akademisk hederlighet, något som gör det enkelt att ta reda på hur materialet kommit till, och vart det är hämtat från. Av samma skäl finns det ingen anledning att ifrågasätta materialets oberoende. Det finns mindre anledning att tro att det material som framställts på något vis är påverkat av andra personer eller omständigheter. Om man ser till intervjuerna kan man anta att de som sagts är sant utifrån personernas uppfattningar vid intervjutillfället.

Då studien i första hand fokuserar på tidsperioden 2008-2018 uppfylls även kriteriet för samtidighet. Även om problematiken i frågeställningen troligtvis har rötter lägre tillbaka i tiden finns det en samtidighet i den riktade frågan som materialet tycks återspegla väl. Till sist finns det inga direkta skäl att tro att källorna till materialet har ett intresse att återge en bild som inte är sanningsenlig, därmed anses materialet även bemöta kriteriet för tendens.

## 6 Resultat

För att hålla sig inom ramen för uppsatsens omfång har det gjorts en sammanvägning av intervjuerna där det som är mest väsentligt utifrån teorin om yrkesstatus tagits med i detta avsnitt. För den som är intresserad av intervjuerna i sin helhet går de att hitta under 9.1.2 i referenslistan. Det som lyfts i det här avsnittet handlar i stor utsträckning om de kategoriseringarna som gjorts under teorin, nämligen, vad yrket ger till personen själv och till andra, krav som ställs på yrkesrollen, vad yrkesutövandet är och hur det ser ut. Även frågor om personalförsörjning tas med.

Intervjupersonernas svar på frågorna kring Försvarmakten och officerare var överlag ganska överensstämmande. Ser man till vad officersyrket ger var samtliga under uppfattningen att lönen var dålig, men att yrkesrollen innebär ett större inflytande, främst på arbetsplatsen, men även utanför. Möjligheterna att göra karriär som officer tycks vara goda inom Försvarmakten, men även utanför i andra ledarskapsroller. När det kommer till att ge hjälp åt andra lyfts det att officersrollen är avgörande för att Försvarmakten ska fungera och att officerare alltid ska föregå med exempel. Detta tolkas som att den hjälp Försvarmakten bistår med delvis kan härledas till officerarnas arbetsinsats, och genom att föregå med exempel hjälper officerare andra människor att växa och odla karaktär.

När man talar om vad yrket kräver understryks det igen att en officer ska agera som en förebild. I detta sammanhang tycks det handla mycket om att ge av sig själv och göra uppoffringar till fördel för sina soldater eller för verksamheten. Det kan handla om att sätta sina soldaters behov före sina egna och att arbeta övertid för att kunna göra ett så bra jobb som möjligt. De krav som ställs för att vara en bra officer handlar i mångt och mycket om personens ledarskapsförmåga, engagemang i sin yrkesroll och erfarenheten inom försvarsverksamheten. För att kunna titulera sig som officer krävs det en utbildning, dock lyfts det att även om utbildningen är nödvändig för att bli officer är det oftast praktisk erfarenhet som krävs för att bli en bra sådan.

Inom kategorin vad yrkesutövandet är och hur det ser ut, var intervjupersonerna återigen ganska överens. Alla skulle säga att officersrollen medför mycket ansvar, att utbilda och leda soldater innebär att både soldaterna och försvarsverksamheten förlitar sig på officerarens förmåga att göra så. Det arbete som officerare genomför uppfattas som relativt fritt och självständigt. Det talas om att det finns en uppdragstaktik där officerare löser sina arbetsuppgifter som de vill utifrån de resurser som finns. När man pratar som samhällsnytta glider man lätt in på den nytta som försvarsverksamheten gör, eftersom att officerare är en så viktig del av försvaret antas det att yrket är nyttigt för samhället. Ingen av intervjupersonerna verkar tillskriva något värde eller betydelse i att Försvarmakten domineras av män. Dock lyfter en av personerna att denne är starkt emot kvotering och förespråkar att mest lämplig ska väljas, oavsett kön (intervju 2).

Alla intervjupersoner anser att Försvarsmakten och dess uppdrag är betydelsefullt, och att officerare är avgörande för att det ska finnas en Försvarsmakt. När man ser till den försvarspolitiska inriktningen har den framförallt påverkat vilken typ av övning man gör i fält, och vilka kurser man studerar, inget som verkar ha förändrat personernas sysselsättning negativt. Det menas också på att inriktningen har gjort försvaret till en större politisk fråga som satt Försvarsmakten på kartan igen. Detta uppfattas som positivt (intervju 2).

Det var framförallt i frågan om personalförsörjning som individernas åsikter delades. Alla tyckte att återinförande av värnplikten var väldigt positiv, men när den kom till akademiseringen av officersutbildningen och konceptet FVI var de oense. Personen som studerar vid FHS ser på akademiseringen som bra och som ett verktyg att kvalitetssäkra officersrollen. Genom att akademisera utbildningen hamnar Sveriges försvar på en kunskapsnivå som gör att de enklare kan samarbeta med andra länder (intervju 1). Övriga två personer ser inte syftet med akademiska kunskaper då själva yrkesutövandet går ut på att leda trupper (intervju 2, intervju 3). Även när det kom till frågan om SOFU som en del av FVI konceptet tyckte individen som studerade att det å ena sidan var ett bra sätt att få in folk i försvaret, men å andra sidan att åtgärden undergräver den militära professionen (intervju 1). De andra två personerna var negativt inställda till åtgärden och menade på att det krävs mer än högskolepoäng och en militär grundutbildning för att bli en bra officer (intervju 2, intervju 3).

Det ställdes även frågor kring bemanning, alla intervjupersoner var under uppfattningen att en stor anledning till att folk väljer att avsluta sin anställning inom försvaret beror på att det är ett slitsamt arbete med låg lön. Man pekade också på att beslutet att ta bort värnplikten och göra den frivillig 2010, och att försvaret i samband med detta varit dåliga på att göra reklam för sin verksamhet bidragit till det personalunderskott vi ser idag (intervju 1). Samtliga av intervjupersonerna var också under uppfattningen att den personal som finns är kompetent och bra, men att det är för få till antalet.

Resultatet av intervjuerna i sin helhet pekar på att officersyrket framförallt brister i vad yrket ger till individen själv, då i termer av lön. Utöver detta är inställningen till Försvarsmakten och officersyrket tillsynes positiv, med undantag för intervjuperson två och tre: s uppfattningar kring officersutbildningen och SOFU.



## 7 Analys

Analysen kommer att inledas med en diskussion kring vad som antas ha påverkat officersyrkets attraktionskraft utifrån teorin om yrkesstatus. Detta följs av ett resonemang kring de bevis som pekar på att attraktionskraften hos officersyrket är svag. Efter detta lyfts de åtgärder som vidtagits för att motverka den förväntade officersbristen. Avslutningsvis förs en diskussion kring lönsamheten i att arbeta offentligt, däribland som officer.

### 7.1 Attraktionskraft

Som tidigare forskning har pekat på spelar attraktionskraft, då med tanke på en positiv uppfattning kring lön, status, arbetsvillkor och att förväntningarna på yrkesutövandet motsvarar verkligheten en väsentlig roll för val av yrke (SOU 2018:17, s.112-114). Som teorin om yrkesstatus framhåvt tillskrivs ofta yrken som kännetecknas av samhällsnytta, och fysisk och psykisk ansträngning en lägre status i jämförelse med yrken som kännetecknas av lönsamt arbete (Svensson & Ulfdotter Eriksson 2009, s.71). Det ligger därför nära till hands att anta att officersyrket inte tillskrivs en särskilt hög status.

Om man ser till intervjupersonernas svar kring officersyrket tycks det, förutom kriteriet om en bra lön möta de flesta kriterier för vad som krävs för att tillskriva ett yrke status. Som Försvarmakten framhåvt ligger officersyrkets attraktionskraft i att arbetet är betydelsefullt och bygger karaktär, snarare än i finansiell avkastning (SOU 2016:63, s. 222-223). Detta kan innebära att det krävs en viss insyn eller förståelse av vad officersyrket ger för att bedöma det som attraktivt. Det kan också vara så att tidsperspektivet, då med tanke på vart man befinner sig i livet är av betydelse för värderingen av yrket. Som intervjupersonerna nämnt blir lönen av en större betydelse när man kommer till en punkt i livet då man exempelvis vill starta familj (intervju 2, intervju 3). Om lönen inte är konkurrenskraftig och eller motsvarar de arbete som görs är det troligt att personer väljer att söka sig till en annan arbetsplats som är tillfredsställande både i termer av lön och självförverkligande. Detta kan innebära att måttet på attraktionskraft också bör innefattas av självförverkligande. Men i enlighet med teorin om yrkesstatus verkar det som att lönen i slutänden väger tyngst.

Ser man till den budget som försvarsverksamheten tilldelats är den procentuella andelen i relation till statens totala budget relativt oförändrad under de senaste tio åren (Tabell 1.). Detta kan innebära att även om den faktiska summan pengar ökar, talar procentsatsen för att det inte görs någon större finansiell uppoffring för att öka attraktionskraften och understödja försvaret finansiellt. Eftersom att den dagliga verksamheten och kraven på den ökat i

samband med den försvarspolitiska inriktningen är tillgången på resurser i form av personal, materiell och finanser av stor betydelse. Som Försvaret påtalat i sin hemställan upplever de svårigheter att få resurser att räcka till och yrkar för ökade anslag och en hållbar personalförsörjning (FM2017-11490:26, s.1-3). Vad detta innebär för officerare och andra anställda inom försvaret är svårt att fastställa helt. Man kan dock spekulera kring vad tillkortakommande av resurser innebär när det kommer till vilka villkor som man arbetar under, och om detta motsvarar de förväntningar som funnits på yrkesutövandet. Troligtvis har bristen på resurser en negativ inverkan både på arbetsvillkor och förväntningarna som funnits på yrket. Ekonomifrågan tycks vara av stor betydelse för hur attraktiv Försvarsmakten är som arbetsplats. Det handlar då inte bara om löner till anställda, utan även förmågan att kunna driva och utveckla verksamheten, någon som kräver investeringar i utbildning och materiell.

Av detta tycks det följa att attraktionskraften hos officersyrket är svag med hänvisning till att förväntningarna på yrkesutövandet troligtvis inte till fullo motsvarar de faktiska arbetet som ett resultat av bland annat tillkortakommande av resurser. Även arbetsvillkoren kan antas påverkas negativt som en följd av bristande resurser. Ser man till status utifrån lön är detta inte heller till fördel för officersyrket. Dessa observationer och uppfattningar är inte nödvändigtvis helt överförbara på andra offentliga verksamheter och yrkesroller. Dock talar tidigare forskning för att det finns liknande mönster hos andra offentliga yrken så som polis och lärare. Även om kriterierna för yrkesstatus i någon utsträckning är objektiva är bedömningen av yrken och kriterierna för status subjektiv. Med detta i åtanke kan man anta att olika personer värderar olika saker olika mycket vid olika tillfällen i livet. Något som kan innebära att offentliga yrkesroller har olika styrkor och svagheter som påverkar dess attraktionskraft beroende på vem det är som gör bedömningen och när. Övergripande tycks det vara så att graden av attraktion i stor utsträckning kan härledas till vad ett yrke ger, då i termer av lön. Detta kan tänkas vara en betydande anledning till varför utbudet av officerare inte tycks möta efterfrågan.

## 7.2 Bevis

Bevis på att officersyrket tycks vara mindre attraktivt går att återfinna i intervjuvaren som berör löneaspekten. Förutom att lönen uppfattas som otillräcklig verkar intervjupersonerna tycka att yrket möter samtliga kriterier för vad som krävs för att tillskriva ett yrke status. Eftersom att lönen värderas högst utifrån teorin om yrkesstatus kan det vara så att en dålig lön är tillräckligt för att tillskriva ett yrke en lägre status, och vidare en svag attraktionskraft. Även söktrycket för officersutbildningen vid FHS kan betraktas som bevis på att officersyrket har en svag attraktionskraft.

Antagningsstatistiken för officersutbildningen vid FHS talar förvisso för att det finns ett betydande söktryck för utbildningen, men att de som söker ofta inte är passande och möter kravbilderna för officersrollen. Som framgått av intervjuer (intervju 2, intervju 3) har man svårt att se betydelsen i den akademiserade officersutbildningen, något som kan bidra till att behöriga individer väljer att inte söka utbildningen.

I en utredning kring försvarets personalförsörjning i samband med den nya försvarspolitiska inriktningen går det att läsa att för att kunna rekrytera en person till officersutbildningen krävs det ungefär fem sökande (SOU 2016:63, s.117-120). Med anledningen av den förväntade bristen på officerare har det framställts en tabell för att tydliggöra officersförsörjningen utifrån antagningen till officersutbildningen vid FHS. Här presenteras Försvarmaktens uppskattade behov av officerare i termer av utbildningsplatser, en uppskattning av hur många som hade behövt söka till utbildningen för att platserna skulle fyllas, hur många som faktiskt sökte, hur många som registrerades för utbildningen och antalet tomma utbildningsplatser.

Tabell 2.

Officersprogrammet vid FHS	Försvarmaktens uppskattade behov av utbildningsplatser för att möta behovet av officerare i Försvarmakten	Önskvärt minsta antal sökande till utbildningen vid FHS för att möta rekryteringskraven.	Antal sökande till utbildningen vid FHS	Antal registrerade i Ladok för utbildningen vid FHS	Antal tomma utbildningsplatser för programmet vid FHS
2008	170	850	457	101	69
2009	150	750	625	146	4
2010	90	450	753	90	0
2011	90	450	454	86	4
2012	100	500	350	75	25
2013	100	500	313	85	15
2014	125	625	601	97	28
2015	150	750	497	104	46
2016	150	750	463	118	32
2017	175	875	510	132	43
2018	150 $\geq$	750 $\geq$	513	-	-

(Bilaga 1 & FM2014-5882:46 bilaga 1, s.25)

Siffrorna över hur många som hade behövt söka för att utbildningsplatserna skulle fyllas är förutom år 2010, 2011 och 2014 avsevärt mycket lägre än antalet som faktiskt sökt utbildningen. Detta talar för att attraktionskraften i yrket inte är tillräcklig för att möta det behov som finns. Ser man till antalet tomma utbildningsplatser finns det anledning att tro att det inte utbildas tillräckligt många officerare för att möta behovet.

Utan någon större framgång har det sökts efter statistik över hur många som faktiskt genomfört utbildningen, och hur många som tagit anställning efter. Eftersom att sådan statistik inte hittats kan det inte sägas något kring detta. Däremot kan man, utifrån de siffror som finns anta att officersförsörjningen från officersprogrammet vid FHS inte möter det behov som finns.

### 7.3 Åtgärder

Åtgärder för att lösa officersbristen går att hitta i återinförandet av värnplikten och FVI-konceptet som tagit form i SOFU. Genom att återinföra värnplikten för att vidga rekryteringsbasen har man i någon mån tvingat individer att utbilda sig militärt i hopp om att de ska fortsätta sitt engagemang i verksamheten efter militärutbildningen avslutats. Om Försvarsmakten hade varit en attraktiv arbetsplats hade troligtvis sådana åtgärder inte varit nödvändiga. Denna åtgärd kan ses som ett bevis på att Försvarsmakten, och vidare officersyrket har en svag attraktionskraft. Effekterna av SOFU är svåra att fastställa eftersom att utbildningen träder i kraft under 2018. Man kan anta att detta kommer att leda till att fler utbildas till officerare. Som intervjupersonerna hävdar undergräver detta den militära professionen och så är det oklart om utbildningen kommer att producera bra officerare, eller bara officerare (intervju 1, intervju 2, intervju 3). FVI-konceptet är troligtvis bra såtillvida att fler kan utbildas och under kortare tidsperioder. Med tanke på ålderspensioner och begäran på en ökad operativ förmåga tycks åtgärden vara fördelaktig, åtminstone om man ser till att fylla platser inom försvaret.

Huruvida åtgärder att underlätta vägen in i offentliga yrken kommer att lösa bemanningsproblematiken är oklart. Utifrån teorier om yrkesstatus och svar från intervjupersoner spelar lönen och arbetsvillkoren också en betydande roll. Det kan vara så att för att säkra upp personalförsörjningen inom Försvarsmakten behövs det mer än fler ingångar till yrket. Ser man till intervjupersonernas svar får man en uppfattning om att om lönen hade motsvarat de arbete som görs hade individer troligtvis varit mer benägna att stanna och avancera inom försvarsverksamheten (intervju 1, intervju 2, intervju 3). Den genomsnittliga anställningstiden inom försvaret beräknades under 2014 vara fyra år (SOU 2016:63, s.49,66). Vad ruljangsen på anställda innebär är oklart för försvarsverksamheten. En av intervjupersonerna menar på att detta innebär att man måste avsätta tid att kompletteringsutbilda nyförvärven samtidigt som man tappas betydande kompetens i de som slutar (intervju 2).

Om man drar paralleller till vården talas det om att brister i kontinuitet påverkar patientsäkerheten negativt (Socialstyrelsen 2018). Man kan anta att verksamheter troligtvis gynnas av kontinuitet och rätt resurser, oavsett typ av verksamhet. För Försvarsmakten innebär bristen på officerare att funktionen och kvaliteten av försvaret påverkas negativt. Kortare anställningstider om fyra år innebär en rulljans på personal som kan ha en negativ inverkan ur kontinuitetsaspekten, som även den kan påverka sammanhållningen och vidare kvaliteten i försvaret.

## 7.4 Lönsamhet

Ser man till bemanningsproblematiken inom offentlig sektor, däribland den förväntade officersbristen hade den troligtvis kunnat dämpas om arbetet var mer lönsamt. Mycket tycks landa i hur stora de ekonomiska tillgångarna är, dels för verksamheten i termer av drift, och dels för anställda i termer av lön. Trots att staten är den huvudsakliga arbetsgivaren har försvaret som myndigheten friheten att själv utforma sin organisation och lönebildning utifrån de krav som ställs (Regeringen 2015<sub>b</sub>). Eftersom att verksamheter inom offentlig sektor finansieras genom statliga medel är det en svår balansgång. Om man ökar anslagen för Försvarsmakten sker det på bekostnad av något annat utgiftsområde. Om Försvarsmakten omstrukturerar förvaltningen av sin budget och fokuserar på att öka löner sker även de på bekostnad av något annat utgiftsområde. Lägsta lön för en officer var från och med oktober 2017, 23 000 kronor (Officersförbundet 2018). Detta kan jämföras med en nyexaminerad ekonom som anställd av staten beräknas ha en lön omkring 26 000 kronor, och i privat sektor 27 500 kronor (Jusek 2018).

Det tycks vara så att man står inför en prioriteringsfråga. Om man vill ha det försvar som den försvarspolitiska inriktningen bestämt kan det vara nödvändigt att öka lönsamheten i att vara verksam inom försvaret. Genom att öka anslagen för försvarsverksamheten hade flertalet av verksamhetens problem kunnat motverkas, däribland bristen på officerare. Detta skulle som sagt då ske på bekostnad av statens andra utgiftsområden. Officersfrågan är av stor betydelse för funktionen och kvaliteten av försvaret på samma sätt som lärare är av betydelse för skolverksamheten. Vad som ligger till grund för den förväntade bristen på officerare tycks dels vara yrkets svaga attraktionskraft, och dels det ökade behovet av officerare som uppstått i samband med bland annat den nya försvarspolitiska inriktningen. En svag attraktionskraft verkar ligga till grund för bemanningsproblematiken även hos andra offentliga yrken. Det tycks utifrån samhällseliga värderingar genom yrkesstatus helt enkelt inte vara attraktivt och lönsamt att arbeta inom offentlig sektor.

Tankar om att samhället och institutioner anpassar sig efter behov och omständigheter är i det här fallet oklart. Eftersom att lönsamhet värderas högt utifrån vad som gör ett yrke attraktivt, och officersyrket inte betraktas som direkt lönsamt ekonomiskt är det troligt att samhället inte kommer att anpassa sig att möta behovet av officerare om yrket inte görs mer attraktivt.

Sammanfattningsvis kan det sägas att officersyrket har en svag attraktionskraft som troligtvis orsakats av en dålig lön. Bevis på detta går att hitta bland annat i intervjuvaren, återinförandet av värnplikten och antagningsstatistiken till officersutbildningen vid FHS. Åtgärder i form av SOFU kan innebära att fler utbildas till officerare, vilket vidgar rekryteringsbasen för yrket. Det är vidare oklart om detta är tillräckligt för att säkra upp officersförsörjningen på sikt, eller om det behövs fler åtgärder så som konkurrenskraftiga löner för att få folk att stanna inom försvaret.

## 8 Slutdiskussion

Avsikten med uppsatsen var att skapa en uppfattning och förstå vad den förväntade officersbristen beror på. Genom att förstå vad som motiverat bristen på denna offentliga yrkesroll förväntas man också kunna förstå vad som kan ha motiverat bristen på andra. Om man faller tillbaka på Lundquist kan man säga att den förväntade officersbristen med fördel hade kunnat tas an både från ett individ- och strukturperspektiv (Lundquist 1984, s.20-21). Dock har denna uppsats, med utgångspunkt i teorin om yrkesstatus medfört en förståelse för hur man kan se till orsakerna bakom den förväntade officersbristen från ett individperspektiv. Utifrån vad som kommits fram till i denna uppsats är möjligheterna goda att bygga på, och vidareutveckla förståelsen av officersbristen, och då med fördel ur ett strukturperspektiv.

Svensson och Ulfdotter Erikssons teori om yrkesstatus har bland annat använts som ett verktyg för att förstå vad som motiverat den förväntade officersbristen ur ett individperspektiv. Teorin har också fungerat som ett mått på attraktionskraft, något som tidigare forskning på området pekat på som betydelsefullt för yrkesval. Med detta i åtanke kan svaret på frågan, hur man kan förstå den förväntade officersbristen utifrån teorin om yrkesstatus sägas vara,

Den förväntade officersbristen kan utifrån Svensson och Ulfdotter Erikssons teori om yrkesstatus förstås genom officersyrkets svaga attraktionskraft som ett resultat av att yrket uppfattas som dåligt avlönat.

Bakomliggande orsaker för underbemanning som uppfattningen att yrkesutövandet inte motsvaras av en bra lön tycks vara överförbart även på andra yrken. Som teorin om yrkesstatus lyfter är det vanligt att arbete som utförs av offentlig sektor ofta inte motsvaras av en hög status (Svensson & Ulfdotter Eriksson 2009, s.71) vilket kan göra det svårare att rekrytera personal.

Offentliga yrkesroller så som officerare, lärare, poliser och sjukvårdspersonal är alla betydelsefulla för funktionen av offentlig sektor, och vidare även för välfärden i samhället. Det är svårt att säga något säkert om vad bristen på offentliga yrkesroller innebär. Utifrån vad som kommits fram till under denna uppsats kan man anta att bristen på officerare kan innebära ett sämre försvar, på samma sätt som bristen på lärare troligtvis innebär sämre utbildning, och bristen på poliser mindre säkerhet. Även om åtgärder vidtas för att säkra upp personalförsörjningen inom offentlig sektor kan statusaspekten, som i stor utsträckning påverkas av lönen vara avgörande för attraktionskraften hos yrken. En svag attraktionskraft är ett sätt att förstå den förväntade bristen på officerare, och troligtvis också bristen på andra offentliga yrkesroller. Genom att förstå vad som orsakar bristen på offentliga yrkesroller, och vad denna brist kan innebära är man ett steg närmare att lösa ett betydande problem inom offentlig sektor, nämligen bemanningen av den.

## 9 Referenser

- Badersten, Björn & Jakob Gustavsson, 2010. *Vad är statsvetenskap?* Lund: Studentlitteratur.
- Dnr Fö2017/00395/MFI. *Försvarsmaktens behov av officerare*. Svar på skriftlig fråga 2016/17:1045.
- Esaiasson, Peter, Mikael Gilljam, Henrik Oscarsson & Lena Wängnerud, 2012. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- FM2014-5882:46. *Försvarsmaktens budgetunderlag för 2016 med särskilda redovisningar*. Hemställan, bilaga 1.
- FM2016-10870:28. *Försvarsmaktens budgetunderlag för 2018 med särskilda redovisningar*. Hemställan, huvuddokument.
- FM2017-11490:26. *Försvarsmaktens budgetunderlag för 2019 med särskilda redovisningar*. Hemställan, huvuddokument.
- Fö2016/01252/MFI. *Uppdrag till Försvarsmakten och Totalförsvarets rekryteringsmyndighet om mönstring och grundutbildning med värnplikt*. Regeringsbeslut.
- Försvarsmakten 2017. *Operativ förmåga diskuterades i Sälen*. [Elektronisk] <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2017/01/operativ-formaga-diskuterades-i-salen/>. 2018-04-08.
- Försvarsmakten, 2018a. *Vårt uppdrag*. [Elektronisk] <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vart-uppdrag/>. Hämtdatum: 2018-03-27.
- Försvarsmakten, 2018b. *Militär grundutbildning*. [Elektronisk] <https://jobb.forsvarsmakten.se/sv/vagen-in/grundutbildning/>. Hämtdatum: 2018-04-02.
- Försvarsmakten, 2018c. *Strategisk inriktning*. [Elektronisk]. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vart-uppdrag/strategiska-forandringsmal/>. Hämtdatum: 2018-04-28.
- Försvarsmakten, 2018d. *Vill du bli officer?* [Elektronisk] <https://jobb.forsvarsmakten.se/sv/kampanj/rekrytering/asou-rsou/sofu/>. Hämtdatum: 2018-04-05.
- Försvarsmakten, 2018e. *Officersprogrammet*. [Elektronisk] <https://jobb.forsvarsmakten.se/sv/utbildning/ovriga-utbildningar/befals-och-officersutbildning/officersprogrammet/>. Hämtdatum: 2018-04-08.
- Intervju 1 = Studerande vid officersutbildningen på Försvärshögskolan. Intervju 26 april 2018. Se appendix 9.1.2.
- Intervju 2 = Anställd gruppchef inom Försvarsmakten. Intervju 22 april 2018. Se appendix 9.1.2.



- Intervju 3 = Person som avslutat sin anställning inom Försvarsmakten. Intervju 20 april 2018. Se appendix 9.1.2.
- Isacsson, Maths & Silván, Eva 2002. ”Yrken och yrkeskonstruktion i det moderna och senmoderna samhället” i Abrahamsson m.fl. (red.), *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, s.267-282.
- Johansson, Håkan 2017. ”Oro bland officerare inför värnplikten” *Svenska dagbladet*, Nyhetsartikel. 2017-07-26.
- Jusek, 2018. *Ingångslön*. [Elektronisk]  
<https://www.jusek.se/lon/Loneforhandling/ingangsloner/>. Hämtdatum: 2018-05-15.
- Kvist, André, 2016. ”Brist på officerare på marinbasen” *SVT nyheter*, Nyhetsartikel. 2016-03-10.
- Lundquist, Lennart, 1984. ”Aktörer och strukturer”, *Statsvetenskaplig tidskrift*, vol 87, nr 1, s.1-22.
- Officersförbundet 2018. *Löneavtal klart mellan officersförbundet och Försvarsmakten*. [Elektronisk]  
<https://www.officersforbundet.se/nyheter/2018/loneavtalet-klart-mellan-officersforbundet-och-forsvarsmakten/>. Hämtdatum: 2018-05-15.
- Prop.2014/15:109. *Försvarspolitisk inriktning – Sveriges försvar 2016-2020*.
- Regeringen 2015<sub>a</sub>. *Försvarspolitisk inriktning 2016-2020*. [Elektronisk]  
<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/forsvar/forsvarspolitisk-inriktning-2016-2020>. Hämtdatum: 2018-03-27.
- Regeringen 2015<sub>b</sub>. *Statlig förvaltning i Sverige*. [Elektronisk]  
<http://www.regeringen.se/artiklar/2015/04/statlig-forvaltning-i-sverige/>. Hämtdatum: 2018-05-15.
- Regeringen 2016. *Myndigheter och bolag med statligt ägande*. [Elektronisk]  
<http://www.regeringen.se/sa-styrs-sverige/myndigheter-och-bolag-med-statligt-agande/>. Hämtdatum: 2018-04-08.
- Riksdagen, 2015. *Försvarspolitisk inriktning - Sveriges försvar 2016-2020*. [Elektronisk] [http://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/forsvarspolitisk-inriktning---sveriges-forsvar\\_H201F%C3%B6U11](http://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/forsvarspolitisk-inriktning---sveriges-forsvar_H201F%C3%B6U11) Hämtdatum: 2018-03-27.
- Sandström, Stina, 2018. ”Försvaret har brist på personal”, *SVT nyheter*, Nyhetsartikel. 2018-04-05.
- Socialstyrelsen, 2016. *Ökad tillgång på hälso-och sjukvårdspersonal*. [Elektronisk]  
<https://www.socialstyrelsen.se/nyheter/2016/okadtillgangpahalso-ochsjukvardspersonal>. Hämtdatum: 2018-04-28.

Socialstyrelsen, 2018. *Ökad risk för vårdskador vid personal- och kompetensbrist*.  
[Elektronisk]  
<http://www.socialstyrelsen.se/nyheter/2018/okadriskforvardskadorvidpersonal-ochkompetensbrist>. Hämtdatum: 2018-04-28.

SOU 2016:63. *En robust personalförsörjning av det militära försvaret*. Statens offentliga utredningar.

SOU 2018:17. *Med undervisningsskicklighet i centrum – ett ramverk för lärares och rektorers professionella utveckling*. Statens offentliga utredningar.

Statens budget 2008-2018

Prop. 2007/08:1

Prop. 2008/09:1

Prop. 2009/10:1

Prop. 2010/11:1

Prop. 2011/12:1

Prop. 2012/13:1

Prop. 2013/14:1

Prop. 2014/15:1

Prop. 2015/16:1

Prop. 2016/17:1

Prop. 2017/18:1

Svensson G, Lennart & Ylva Ulfsson Eriksson, 2009. "Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas". Forskningsrapport nr.140. Göteborgs Universitet: Sociologiska institutionen.

Teorell, Jan & Torsten Svensson, 2007. *Att fråga och att svara*. Uppl.2. Malmö: Liber AB.

## 9.1 Appendix

### 9.1.1 Bilaga 1, antagningsstatistik FHS.

OP 08-11	Siffror hämtade ur NyA			LADOK		
COURSEOFFERING	SÖKANDE	Antagna Urval 1	Antagna Urval 2	Registrerade	Platser U1	Platser U2
Officersprogrammet med nautisk profil, 180 0p	66	16	12	11	17	17
Officersprogrammet med militärteknisk profil, 180 0p	41	5	4	4	20	20
Officersprogrammet med krigsvetenskaplig profil, 180 0p	350	119	86	86	133	133
<b>TOTALT</b>	<b>457</b>	<b>140</b>	<b>102</b>	<b>101</b>	<b>170</b>	<b>170</b>
OP 09-12	Siffror hämtade ur NyA			LADOK		
COURSEOFFERING	SÖKANDE	Antagna Urval 1	Antagna Urval 2	Registrerade	Platser U1	Platser U2
Officersprogrammet med krigsvetenskaplig profil, 180 0p	486	122	122	122	122	122
Officersprogrammet med nautisk profil, 180 0p	84	20	20	20	20	20
Officersprogrammet militärteknisk profil, 180 0p	55	8	8	8	8	8
<b>TOTALT</b>	<b>625</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>
OP 10-13	Siffror hämtade ur NyA			LADOK		
COURSEOFFERING	SÖKANDE	Antagna Urval 1	Antagna Urval 2	Registrerade	Platser U1	Platser U2
Officersprogrammet med Krigsvetenskaplig profil, 180 0p	587	56	53	58	56	53
Officersprogrammet med Nautisk profil, 180 0p	125	20	15	20	20	15
Officersprogrammet med Militärteknisk profil, 180 0p	41	14	12	11	14	12
<b>TOTALT</b>	<b>753</b>	<b>90</b>	<b>80</b>	<b>89</b>	<b>90</b>	<b>80</b>
OP 11-14	Siffror hämtade ur NyA			LADOK		
COURSEOFFERING	SÖKANDE	Antagna Urval 1	Antagna Urval 2	Registrerade	Platser U1	Platser U2
Officersprogrammet med Krigsvetenskaplig profil, 180 0p	359	54	54	54	54	54
Officersprogrammet med Nautisk profil, 180 0p	72	16	16	16	16	16
Officersprogrammet med Militärteknisk profil, 180 0p	23	20	19	16	20	20
<b>TOTALT</b>	<b>454</b>	<b>90</b>	<b>89</b>	<b>86</b>	<b>90</b>	<b>90</b>
OP 12-15	Siffror hämtade ur NyA			LADOK		
COURSEOFFERING	SÖKANDE	Antagna Urval 1	Antagna Urval 2	Registrerade	Platser U1	Platser U2
Officersprogrammet med Krigsvetenskaplig profil, 180 0p	266	75	68	63	75	60
Officersprogrammet med Nautisk profil, 180 0p	61	15	13	12	15	10
Officersprogrammet med Militärteknisk profil, 180 0p	23	INSTALLD	INSTALLD	0	-	-
<b>TOTALT</b>	<b>350</b>	<b>90</b>	<b>81</b>	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>70</b>
OP 13-16	Siffror hämtade ur NyA			LADOK		
COURSEOFFERING	SÖKANDE	Antagna Urval 1	Antagna Urval 2	Registrerade	Platser U1	Platser U2
Officersprogrammet med Krigsvetenskaplig profil, 180 0p	236	85	68	66	85	68
Officersprogrammet med Nautisk profil, 180 0p	48	17	17	16	17	10
Officersprogrammet med Militärteknisk profil, 180 0p	29	4	3	3	4	2
<b>TOTALT</b>	<b>313</b>	<b>106</b>	<b>88</b>	<b>85</b>	<b>106</b>	<b>80</b>
OP 14-17	Siffror hämtade ur NyA			LADOK		
COURSEOFFERING	SÖKANDE	Antagna Urval 1	Antagna Urval 2	Registrerade	Platser U1	Platser U2
Officersprogrammet med Krigsvetenskaplig profil, 180 0p	423	95	84	69	95	70
Officersprogrammet med Nautisk profil, 180 0p	95	25	23	23	25	16
Officersprogrammet med Militärteknisk profil, 180 0p	83	5	5	4	5	2
<b>TOTALT</b>	<b>601</b>	<b>125</b>	<b>112</b>	<b>96</b>	<b>125</b>	<b>88</b>
OP 15-18	Siffror hämtade ur NyA			LADOK		
COURSEOFFERING	SÖKANDE	Antagna Urval 1	Antagna Urval 2	Registrerade	Platser U1	Platser U2
Officersprogrammet med Krigsvetenskaplig profil, 180 0p	381	112	90	77	115	115
Officersprogrammet med Nautisk profil, 180 0p	70	23	21	17	25	25
Officersprogrammet med Militärteknisk profil, 180 0p	46	8	7	10	10	10
<b>TOTALT</b>	<b>497</b>	<b>143</b>	<b>118</b>	<b>104</b>	<b>150</b>	<b>150</b>
OP 16-19	Siffror hämtade ur NyA			LADOK		
COURSEOFFERING	SÖKANDE	Antagna Urval 1	Antagna Urval 2	Registrerade	Platser U1	Platser U2
Officersprogrammet med Krigsvetenskaplig profil, 180 0p	363	122	104	96	120	120
Officersprogrammet med Nautisk profil, 180 0p	61	17	15	15	20	20
Officersprogrammet med Militärteknisk profil, 180 0p	39	7	7	7	10	10
<b>TOTALT</b>	<b>463</b>	<b>146</b>	<b>126</b>	<b>118</b>	<b>150</b>	<b>150</b>
OP 17-20	Siffror hämtade ur NyA			LADOK		
COURSEOFFERING	SÖKANDE	Antagna Urval 1	Antagna Urval 2	Registrerade	Platser U1	Platser U2
Officersprogrammet med Krigsvetenskaplig profil, 180 0p	390	139	119	111	140	140
Officersprogrammet med Nautisk profil, 180 0p	84	20	18	19	25	25
Officersprogrammet med Militärteknisk profil, 180 0p	36	6	2	2	10	10
<b>TOTALT</b>	<b>139</b>	<b>132</b>	<b>175</b>			
OP 18-21	Siffror hämtade ur NyA		LADOK			
COURSEOFFERING	SÖKANDE	Antagna Urval 2	Registrerade	Platser U1	Platser U2	
Officersprogrammet med Krigsvetenskaplig profil, 180 0p	397					
Officersprogrammet med Nautisk profil, 180 0p	59					
Officersprogrammet med Militärteknisk profil, 180 0p	57					
<b>TOTALT</b>	<b>513</b>					

## 9.1.2 Intervjumaterial

### **Intervju 1: Studerande vid officersutbildningen på Försvarshögskolan**

Varför valde du att söka dig till Försvarsmakten?

- Jag blev pliktad 2008, just då var jag ganska likgiltig. Men det var ju coolt att göra lumpen.

Hur såg din omgivning på Försvarsmakten när du till en början blev en del av verksamheten? Hur ser din omgivning på det idag?

- Då ansågs det mest att man lekte krig, folk var inte jättepositiva. Min mamma tyckte att det var bra, mina vänner tyckte att det var onödigt. Idag skulle jag säga att det är hälften hälften, vissa tycker fortfarande att det är att leka krig, medan andra tycker att det är ärorikt och bra.

Har du närstående som på ett eller annat vis var/är engagerade i Försvarsmakten?

- Nej, bara individer som jag lärt känna inom försvaret.

Var det ett självklart val för dig att genomföra värnplikt? Ta anställning? Söka till officersutbildningen?

- Värnplikten var ju tvingande. Att ta anställning var självklart, jag gillade lumpen, det var kul. Fyra år efter jag hade gjort lumpen tog jag anställning, jag gjorde andra saker emellan, åkte till London, jobbade på sockerbruket och betedde mig. Att söka till officersutbildningen var också självklart efter jag hade jobbat i två år. Jag vill inget annat, jag ville få en framtid inom försvaret och då behöver man bli officer.

Varför vill du bli officerare?

- För att ha en framtid inom Försvarsmakten.

Hur ser du på betydelsen av officerare? För myndigheten? För allmänheten?

- Den betyder allt, officerare utgör Försvarsmakten. För allmänheten har officerare betydelse såtillvida att de ses som ett ideal för hur man ska vara, man förväntas agera på ett visst sätt och ha civilkurage.

Vad anser du kännetecknar officersyrket (gällande exempelvis ansvar, inflytande, självständighet?)

- Jag skulle säga att det följer mycket egen frihet med yrket, man får en målsättning som man ska uppfylla, detta får man göra hur man vill, det kan handla om olika typer av ledarskapsstil eller tillvägagångssätt.

Anser du att uppgifterna som officerare kräver en stor arbetsinsats (på vilket sätt)? Någon erfarenhet?

- Ja, det krävs en stor arbetsinsats, du har hand om personalhantering, planering, genomförande av övningar, utvärdering, samt ett ansvar över dina soldater. För att bara vara officerare krävs det ingen praktisk erfarenhet, men för att vara en bra officer krävs det praktisk erfarenhet och kännedom om hur verksamheten faktiskt går till.

Hur ser du på officersyrkets möjlighet att bidra till samhället och hjälpa personer på och utanför arbetsplatsen?

- Möjligheterna är stora, utöver att vara en förebild och uppfylla ett ideal av förväntningar kan officerare, eller kanske framförallt försvarsverksamheten hjälpa till med att hitta försvunna personer, bistå vid terror och vara allmänt behjälpliga.

Hur länge har du varit verksam inom Försvarsmakten?

- Gjorde lumpen 2008, tog anställning januari 2012, började studera vid FHS augusti 2017.

Hur ser du på karriärs- och löneutvecklingen inom försvarsverksamheten?

- Karriärsutvecklingen är god. Systemet är uppbyggt så att man sparkas uppåt. Man gör något ett par år, sen är det dags för nästa steg. Alla går dock inte vidare, vissa vill stanna kvar på sina befattning som exempelvis gruppchef. Det är meningen att det ska vara rulljängs, folk måste stiga. Löneutvecklingen har varit positiv sedan 2012. Från 2012 till 2017 ökades grundlönen från 16350 kronor till 23 500 kronor. Sen är yrket underbetalt från början.

Hur ser du på myndigheten, dess struktur, dess uppgift och dess resurser?

- Strukturen är bra, det är tydligt vem som är chef. Jag skulle inte ändra på det. Strukturen är bra på regementet, sen är det dimma när man kommer till Mordor (Högkvarteret), de saknar insyn i verksamheten. När man gick ifrån värnplikten fanns det 80 bataljoner, nu finns det 7, vilket betyder att befattningar slussats ut. Försvarsmaktens uppgift är betydelsefull, vi måste säkra vårt lands territoriella integritet och bistå övriga världen i enlighet med den solidaritetspolitik som förs. Resurserna är för få om man ser till pengar. För att kunna lösa uppgifterna från regeringen krävs det mer pengar, det som ges ut nu kan ses som ett kraftigt underskott till vad som faktiskt behövs. Sen är det en allmän brist avseende materiell, har inte rätt mängd fordon, soldater, officerare osv.

Vilka effekter har den nya försvarspolitiska inriktningen haft?

- Framförallt att man frångår fokus från ett insatsförsvar till ett nationellt försvar, det blir inte lika mycket insatser, totalförsvaret rustas upp. När man övar nu handlar det om att något land intervenerar i Sverige, tidigare befann man sig på ett tänkt insatsområde.
  - Upplever du att den nya försvarspolitiska inriktningen har påverkat dig som anställd? Som student?
    - Inte som anställd. Men som student, kursernas inriktning har präglats, man läser en del taktik och strategi.

Upplever du att det råder brist på utbildad/kunnig/lämplig personal inom försvarsverksamheten?

- Ja. Den personal som finns är bra, men det behövs mer.

Varför tror du att antalet som väljer att genomföra militärutbildning har minskat över åren?

- Först tror jag att det beror på att man avskaffade värnplikten och slutande "tvinga" folk, efter det gjordes det inte direkt någon reklam för Försvarsmakten, något som troligtvis påverkade folks kännedom kring myndigheten. Men på senare år tror jag att siffrorna har gått upp.

På vilket sätt tror du att längden på officersutbildningen påverkar folks benägenhet att bli officerare?

- Jag tror snarare att längden på utbildningen minskar folks benägenhet att bli officer. Om man jämför med specialist utbildningen eller kommande SOFU kommer fler att söka den, troligtvis på grund av att de är kortare.
  - Varför tror du att många väljer att inte söka sig till officersutbildningen?
    - Längden på den, den finns bara i Stockholm. Det blir framförallt en stor uppoffring för de som inte är nyexade från GU, de är många som söker till specialistutbildningen istället.

Officersutbildningen har akademiserats, hur ser du på det och antagningsprocessen?

- Vid övergången 2008 ansågs det inte finnas ett hot mot Sverige. Man införde då en solidaritetspolitisk inriktning där man jobbade mycket med andra länder. Det påtalades då att förmågan måste öka, försvarets status och standard är generell sätt högre i andra länder. Detta gjorde att det blev nödvändigt att utbilda officerare akademiskt så att de bli kunniga och kan hålla en viss kunskapsnivå. Det görs en skillnad på officersutbildningen och specialistutbildningen avseende kunskap. Den vanliga akademiseringen kan ses som en kvalitetssäkring, den är utvecklande för det svenska försvaret, man kan dra nytta och samspela bättre med andra länder om man håller en jämn kunskapsnivå. Taktiker blir inte duktiga krigare, men sen är inte det deras uppgift heller. Antagningsprocessen är

bra, den beaktar din lämplighet, samt testar kondition, styrka, intelligens och psyke. Man ser också till om individen är kapabel till att studera.

- I vilken del av rekryteringsprocessen tror du att individer faller bort?
  - o Hos psykologen, denna arbetar efter en mall. Här finns vissa krav som ger vissa poäng, detta är väldigt nitiskt, kan leda till onödiga bortfall så som att lämpliga individer inte antas.

Det har vidtagits åtgärder för att bistå personalförsörjningen genom återinförandet av värnplikt och SOFU, hur ser du på det?

- Värnplikten ser jag som mycket bra. Det är bra att läsa sig att samarbeta och hjälpa andra. SOFU är ett bra sätt att få in folk snabbt givet officersbristen. Dock undergrävs den militära professionen givet att utbildningen är kortare.
  - o Annat förslag på hur man kan lösa bemanningsfrågan?
    - Anpassad officersutbildning, till exempel om man har arbetat inom försvaret i två år som exempelvis ställföreträdande gruppchef borde man kunna söka till SOFU.

Varför tror du, utöver ålderspension att individer väljer att lämna Försvarmakten?

- Det är dåligt betalt, slitsamt arbete för kropp och själ.

Det är mest män som är anställda inom försvaret, varför tror du att det är så, och vad har det för betydelse?

- Det har nog mycket att göra med tradition och intresse. Förr var det bara män som gjorde lumpen, idag vet jag inte hur intresset ser ut för kvinnor att göra lumpen eller ta anställning. Lite oklart vad det har för betydelse, kanske att det blir en viss typ av stämning, men inte nödvändigtvis. Det finns en del kvinnor inom försvaret, och så vitt jag vet är dom en i gänget lika mycket som männen.

Vill du tillägga något?

- Nej.

## **Intervju 2: Anställd gruppchef inom Försvarmakten**

Varför valde du att söka dig till försvarmakten?

- Jag halkade in på ett bananskal, gjorde lumpen – tyckte de var kul.

Hur såg din omgivning på Försvarmakten när du till en början blev en del av verksamheten? Hur ser din omgivning på det idag?

- Min omgivning vet inte så mycket vad Försvarmaktens arbete innebär, varken då eller nu. Ingen har något emot myndigheten, de ställer frågor om mitt jobb och så, men ingen förstår riktigt vad det innebär.

Har du närstående som på ett eller annat vis är engagerade i Försvarsmakten?

- Nej, bara kollegor som blivit vänner. Man arbetar ganska nära så utvecklar ju en särskild relation.

Var det ett självklart val för dig att genomföra värnplik? Ta anställning?

- Ja, de var ju något man skulle göra bara. Jag trivdes väldigt bra inom försvaret så det föll naturligt att söka anställning.

Har du övervägt att söka till officersprogrammet?

- Ja, jag har inte sökt än så länge dock. Just nu är jag gruppchef, en tjänst jag trivs bra med. En nackdel med att bli officerare är att man inte kan vara säker på vart man hamnar, man kan göra önskemål, men kan hamna lite var som

Hur ser du på betydelsen av officerare? För myndigheten? För allmänheten?

- Om man ser till myndigheten kan man väl säga att officerare håller ihop det. Strukturen är uppbyggd så att officerarna spelar en nyckelroll. Jag skulle säga att officerare och deras kunskaper har ett högt civilt meritvärde, officersyrket är utvecklande för ledarskap, något som ofta ger bra chefer. Man brukar höra att officerare har ganska lätt att få chefspositioner utanför försvaret eftersom att de är bra ledare.

Vad anser du kännetecknar officersyrket (gällande exempelvis ansvar, inflytande, självständighet)?

- Det beror på viken nivå man är på, det kan variera. Generellt finns det spelrum, man jobbar utifrån uppdragstaktik vilket innebär att man löser problem utifrån resurser. Man måste vara en föregångsman för att få folk att vilja följa dig, arbetsmiljön kan kräva olika typer av ledarskap vid olika tillfällen, det är viktigt att officeraren kan anpassa sitt ledarskap. Exempelvis om man är ute på övning i pissregn kan ett mjukare ledarskap vara att föredra för att få med sig folket, men om omständigheterna är trevligare kan ett tuffare bemötande fungera bra.

Anser du att uppgifterna som officerare kräver en stor arbetsinsats? Någon erfarenhet?

- Ja, arbetsinsats absolut. Det handlar ofta om mycket övertid för att få saker att gå ihop, man tar då av sin egen tid för att kunna göra ett så bra jobb som möjligt. För mig som gruppchef kan det handla om att jag offerar min lunch för att göra klart en grej. Detta är på eget bevåg, man ger mycket av sig själv till jobbet för att man vill att det ska bli bra. Soldaterfarenhet är fördelaktigt, man vet mer om hur verksamheten fungerar och hur saker är. Man ska ha jobbat ett par år i leran. Den erfarenhet man har brukar återspeglas i vilken typ av officer man blir, där tycker jag att praktisk erfarenhet talar för en bättre officer. Jag tycker inte att teori är så viktigt, man borde fokusera mindre på det. Teori kan visst vara viktigt om man är ute efter högre poster så som kapten, men rent grundläggande tycker jag att utbildningarna, de på FHS borde vara mer praktiska.



Hur länge har du varit verksam inom Försvarsmakten?

- Sedan 2010, då gjorde jag lumpen. Så jag har varit där i snart 8 år, anställd i 7.

Planerar du att stanna kvar inom Försvarsmakten på lång sikt?

- De närmaste åren absolut, nästa steg är troligtvis officer.

Hur ser du på karriärs- och löneutvecklingen inom försvarsverksamheten?

- FHS blir ju ett krav för att få förutsättningarna att göra karriär. Som gruppchef är jag så högt upp man kan komma på soldatfronten. Det finns ju möjligheter att klättra och avancera, jag har lite dålig koll på hur det går till med utbud och efterfrågan och så. Men det brukar väl vara så att man ofta tjänstgör på lite olika ställen för att få erfarenhet och på så vis kan man klättra och avancera mer om man har rätt utbildning. Löneutvecklingen, och lönen i sig är dålig. Grundlönen har höjts lite, från 16 500 kronor till 19 500 under tiden jag varit verksam. Det finns något som heter RALS – det handlar om löneöket man får varje år. Varje individ genererar 2,2 % av sin grundlön som går till en pott med pengar, 0,2 % av den potten går till centrala delar av Försvarsmakten, övriga 2 % stannar lokalt på regementet. Där fördelas pengarna på folket, ofta handlar det om att jämna ut löneskillnader, typ om någon som har börjat senare har högre grundlön brukar pengarna gå till att jämna ut grundlönerna. Det som finns kvar av denna pott används för att höja lön kopplat till betyg, ett godkänt betyg kan ge typ 100 kr extra. Det finns ofta inte så mycket pengar kvar i denna pott så visst att det råder individuell lönesättning, men det handlar om väldigt lite pengar verksamheten har att röra sig med där, de löneöket som kopplas till betyg och prestation är nästan obetydligt. Om man ser till inflation till exempel motsvaras ju sällan löneöket av den. Det jobb som görs återspeglas väl inte direkt i lönen, utan folk stannar för att det är ett kul jobb. Dock är det ganska rimlig ersättning när man är ute på övning, det sliter mycket på kroppen.

Hur ser du på myndigheten, dess struktur, dess uppgift och dess resurser?

- På lägre nivåer funkar strukturen tillräckligt bra. Sen tycker jag att det är svårt mycket byråkrati och ofta väldigt omständligt när det kommer till saker som inte beslutas hos oss. Det är en väldigt stelbent struktur, väldigt icke pragmatisk. Folk utan uppfattning om verksamheten, ofta dom som sitter på högkvarteret tar beslut som påverkar vårt arbete väldigt mycket. Detta är ofta dåligt i praktiken, de som tar beslut vet inte vad som behövs rent materiellt. Jag skulle säga att fel personer fattar beslut som har väldigt stor inverkan på det arbete som görs av bland annat soldater. Samma sak är med mönstringen, när individer som inte har någon aning om verksamheten ska göra bedömningar om vem som ska få göra lumpen eller bli officer när de inte vet vad som krävs eller vad sakerna innebär. Uppgiften att försvara Sverige är ju betydelsefullt, något man ska värna om. Nu har man ju flyttat fokus från de internationella till invasionsförsvaret. Det finns ett värde i att hjälpa till civilt, det finns ju kunniga resurser i försvaret man kan

nyttja om saker skulle skita sig. Jag tycker att man borde använda militären mer, till exempel för att hjälpa polisen vid behov. Om man ser till resurser är ju de materiella ett stort problem. Det kan läggas mycket pengar på typ nya helikoptrar, men det saknas personlig utrustning som kalsonger. Nu när det också väntas kommer mer folk in i verksamheten blir detta problemet större, att vardaglig personlig utrustning brister är ett problem man borde fokusera på omgående. Sen tar det också ganska långt tid med beställningar, det har också en negativ inverkan på det vardagliga arbetet.

Vilka effekter har den nya försvarspolitiska inriktningen haft?

- Framförallt på övningar och sättet vi jobbar på rent taktikmässigt. Detta anpassas ju efter säkerhetshotet som är upplagt efter ett invasionsförsvar. Det har ju blivit en större politisk fråga, något som satt försvaret lite mer på kartan igen. Det är positivt att folk blir medvetna, dels om hotet, och dels om det jobb Försvarsmakten gör. Mer pengar har riktats mot verksamheten, vilket är behövt om man ska kunna göra det som ombes. Saker tar ju tid, men jag tycker ändå att det går i rätt riktning.

Upplever du att det råder brist på utbildad/kunnig/lämplig personal inom försvarsverksamheten?

- Njaaa, soldatledet har stor omsättning på personal vilket betyder att man måste lägga ganska mycket tid på att kompletteringsutbilda. Gruppchefer och officerare sitter på mycket kompetens och kunskap, det är inte lika mycket ruljans på dessa befattningar.

Varför tror du att antalet som väljer att genomföra militärutbildning har minskat över åren?

- Därför att de tog bort värnplikten. Det har med behov att göra, ex kalla kriget gjorde ju att man ville ha ett större försvar. Det handlar alltså mycket om efterfrågan. De valde att nedrusta tills vi går på knä, och nu försöker man vända det. Man har nedprioriterat försvarsfrågan politiskt, och nu saknas budget och medel för att ta in och utbilda folk på ett optimalt sätt.

På vilket sätt tror du att längden på officersutbildningen påverkar folks benägenhet att bli officerare?

- Längden på utbildningen skulle jag säga är avskräckande. FHS betyder inte så mycket, utbildningen som ges saknar bärighet mot verksamheten och spelar därför mindre roll. Utbildningen borde vara mer praktisk, det hade gjort mer nytta.

Officersutbildningen har akademiserats, hur ser du på det?

- Negativt. Jag tycker återigen att teori inte spelar så stor roll för de färdigheter man behöver ha som officer. Ska man bli kapten kan det teoretiska vara mer väsentligt, men det finns en speciell utbildning för det.

Det har vidtagits åtgärder för att bistå personalförsörjningen genom återinförandet av värnplikt och SOFU, hur ser du på det?

- Jag tycker att värnplikten är väldigt positiv, den är karaktärsbyggande och skapar bättre människor. Dessutom är de gratis arbetskraft för försvaret. Jag har inte hört så mycket om SOFU, men min uppfattning är väldigt negativ, spontant är jag emot konceptet. Det krävs så mycket mer än några månaders militär utbildning och 180 HP för att bli en bra officer.

Varför tror du, utöver ålderspension att individer väljer att lämna Försvarmakten?

- Lönen är ju en stor del, sen är man borta rätt mycket. Detta kan ju bli jobbigt om man har familj och så. Sen finns det ju mycket frustration kring bristen på materiell. Och byråkrati i allmänhet.

Hur ser du på att Försvarmakten domineras av män?

- Jag tänker att anledningen till att den gör det är mycket på grund av tradition, att det bara var män som gjorde lumpen innan, vilket innebär att kvinnor inte är utbildade inom försvaret. Läget ser ju annorlunda ut idag, men det är fortfarande upp till individen själv om den vill söka anställning, och det grundar ju sig i intresse.

Vill du tillägga något?

- Jag är starkt emot kvotering för denna verksamhet. Det krävs mycket av individerna inom verksamheten, att då prioritera en tjej som är precis godkänd över en kille med bra betyg endast för att hon är tjej är för mig fullständigt orimligt. Jag tycker det handlar om att tillsätta den bästa möjliga för positionen, oavsett kön.

### **Intervju 3: Person som avslutat sin anställning inom Försvarmakten**

Varför valde du att söka dig till Försvarmakten?

- Därför att jag anser att det är varje medborgares skyldighet att lära sig att försvara fädernes land. Alla har vi en dröm som barn, jag ville bli hjälte. När jag var 17 år frågade min far mig vad jag ville bli, och då var soldat det närmsta jag kunde komma hjälteyrket.

Hur såg din omgivning på Försvarsmakten när du till en början blev en del av verksamheten? Hur ser din omgivning på det idag?

- Till stor del mycket positiv, åtminstone den närmsta omgivningen, då släkt och vänner. Vissa klasskamrater ansåg att det var slöseri med tid då jag i gymnasiet gick en praktisk linje och gemeneman ansåg att man skulle ut och tjäna pengar på en gång, något som man inte direkt gör om man gör värnplikt. Jag upplever fortfarande att bilden är positiv. Många vänner bryr sig inte, kollegor tycker i regel att det är positivt, chefer ser det som mycket positivt för att man lär sig ansvarstagande, att lita på sin egen förmåga och får en ingående förståelse för hierarki och funktionaliteten av den.

Har du närstående som på ett eller annat vis är engagerade i Försvarsmakten?

- Ja, har för tillfället två vänner som studerar vid officersutbildningen på FHS, två vänner som är engagerad i nationella skyddsstyrkorna. Har även fortfarande kontakt med både individer som har jobbat och fortfarande jobbar på Försvarsmakten på samtliga instanser.

Var det ett självklart val för dig att genomföra värnplikt? Ta anställning?

- Ja. Föll naturligt att ta anställning dels för ovan, och för att min dåvarande flickvän studerade i grannbyn.

Har du övervägt att söka till officersprogrammet?

- Ja, jag anser att det behövs officerare och att det är ett värdigt yrke, jag tycker om att utbilda folk och andra saker som yrkesrollen innebär så som ansvar.

Hur ser du på betydelsen av officerare? För myndigheten? För allmänheten?

- För myndigheten är officerare nödvändiga för att leda och utbilda trupp. Utan officerare kommer det inte att finnas en fungerande Försvarsmakt, det måste finnas ledare. För allmänheten anser jag att den utbildningen som officerare får, och den yrkesroll som följer efter denna är svårt kvalitativ. Vilket torde innebära att individer som genomfört utbildningen och varit verksamma i officersrollen inte bara bidrar när de är verksamma inom Försvarsmakten, utan även om de senare väljer att arbeta på annan plats genom ett inövat driv och ansvarstagande.

Vad anser du kännetecknar officersyrket relativt andra positioner inom försvarsverksamheten?

- Soldatskiktet är kuggarna i maskineriet, officeren är motorn som driver dem, således är officeraren en vital del för hela verksamhetens framgång.

Anser du att uppgifterna som officerare kräver en stor arbetsinsats? Någon erfarenhet?

- Ja, man kan inte komma som officer och dra benen efter dig och vänta att saker ska ske, en officer ska alltid verka för föregångsmannamässigt – statuera exempel. Ingen officer vi hade krävde någonsin något som han själv inte kunde

genomföra, man kan säga det lite som att officeraren sätter standarden för vilken nivå som ska hållas. Att ledaren själv deltar och gör det som denne ber dina människor om införlivar en särskild respekt och beundran. Jag anser att praktisk fallenhet för ledarskap är viktigare än teoretisk utbildning. Rent erfarenhetsmässigt tycker jag att praktisk erfarenhet ofta ger mer nytta eftersom att man har en mer verklig uppfattning om hur saker och ting ska hanteras. Man kan lära sig att bli en ledare men naturlig fallenhet är ofta gynnsamt. Du ska veta mer än dina underställda, något som kan kräva en större arbetsinsats och erfarenhet.

Hur länge var du verksam inom Försvarsmakten? Vad fick dig att sluta?

- Runt 5 år, mönstrade 10 december 2009, avslutade anställning 18 september 2015. Jag slutade eftersom att jag inte fick åka utomlands på mission med mina kamrater som jag övat med under flera år på grund av en knäskada.

Hur ser du på karriärs- och löneutvecklingen inom försvarsverksamheten?

- Man kan göra karriär om man väljer rätt inriktning så som den 3 åriga officersutbildningen på FHS. Jag vill inte tro att man gör karriär för lönen skull, utan för självförverkligande - av ideologiska skäl. Genom att klättra i hierarkin påvisar man att man är duktig på sin yrkesroll. Min uppfattning är att motsvarande utbildningstid hade motsvarat en högre lön om man valt ett annat yrke, därför finns det smärre anledning att tro att individer gör karriär inom försvaret för lönen skull. När värnplikten avskaffades och nuvarande struktur tog form var ingångslönen 16350 kr brutto. Alla har en grundlön som 2013 ökades till 18 000 kr, varje år får man en individuell löneökning som benämns RALS – denna baseras på dina prestationer inom din yrkesroll. Min uppfattning är att samtliga befattningar är svårt underbetalda, en grundlön under 20 000 kr är orimligt. Jag anser inte att lönen återspeglar det arbete som görs.

Hur ser du på myndigheten, dess struktur, dess uppgift och dess resurser?

- Strukturen är hierarkisk. Jag tycker det är logiskt och effektivt- folk vet sin plats och agerar därefter. Om du har en bra överordnad som jag oftast haft lyssnar de på sina anställda och man kan lyfta sina åsikter och i någon mån influera. Försvarsmaktens uppgift, att värna om Sveriges suveränitet – att skydda riket och dess gräns anser jag vara väldigt viktigt för den allmänna säkerheten. Jag tycker också att man borde återinföra att militären får understödja polisen vid kravaller, något man inte fått göra sedan Ådalen. Detta hade varit ett utmärkt sätt att nyttja resurser som är tränade inom skydd och säkerhet. Man borde som minst dubbla anslag, för att på ett mer effektivt sätt skulle kunna lösa uppgifter, betala ut en högre lön. Resurserna som finns nu är inte tillräckliga för ställda uppgifter.

Uppfattar du det som att det råder brist på utbildad/kunnig/lämplig personal inom försvarsverksamheten?

- Jag anser att det råder brist på personal, personalen som är där anser jag överlag är bra. Sen finns det rötägg inom alla verksamheter. I regel stannar folk på ett jobb i 3 år, jag personligen tycker det är lite kort, men antar att det överensstämmer med "andra" jobb.

Varför tror du att antalet som väljer att genomföra militärutbildning har minskat under åren?

- Dels för att regeringen har begärt färre folk genom nedrustning, något som frambringa en osäkerhet kring verksamhetens framtid och dels för att årskullarna minskar och det tycks finnas en vekhet bland dagens ungdomar, de har ingen patriotiskt vilja att försvara landet, de är bekväma.

På vilket sätt tror du att längden på officersutbildningen påverkar folks benägenhet att bli officerare?

- Ungefär lika mycket som det påverkar alla andra utbildningar. Man ger upp tre år av sitt liv för att utbilda sig, man har oftast mindre pengar att röra sig med, något som kan vara svårt om man har vant sig vid en viss levnadsstandard.

Varför tror du att många väljer att inte söka sig till officersutbildningen?

- På grund av nedrustning, man är osäker kring verksamhetens framtid. Sen tror jag att många vill söka men saknar behörighet från ex gymnasiet som ex historia eller matte b.

Officersutbildningen har akademiserats, hur ser du på det?

- Jag tycker det är fruktansvärt. Jag kan inte begripa varför det är relevant för en officerare, vars enda uppgift är att kunna leda en trupp, att skriva akademiska texter och dylikt istället för att förfina sin ledarskapsförmåga. Vid högre positioner så som Överste löjtnant kan det visst vara relevant att ha en sådan utbildning, men överlag känns det orimligt.

I vilken del av rekryteringsprocessen till officersutbildningen tror du att individer faller bort?

- Hos psykologen i stor del. Vad jag har hört från vänner som valt att mönstra till officer är det en civil som genomför psyktestet, denna individ saknar insikt i den militära världen och hur saker och ting borde fungera inom den svenska krigsapparaten. Det finns militär psykologer som hade varit bättre lämpade för denna uppgift.

Det har vidtagits åtgärder för att bistå personalförsörjningen genom återinförandet av värnplikt och SOFU, hur ser du på det?

- Jag tycker att SOFU är vedervärdigt, vad är det som säger att någon som har 180 hp skulle kunna bli en duktig officer på 1 år. Jag tycker att det är en bra idé att återinföra värnplikten, Jag tycker att man ska bibehålla den rådande strukturen där man varvar anställda med värnpliktiga.

Det är mest män som är anställda inom försvaret, varför tror du att det är så, och vad har det för betydelse?

- Jag tror att det är mycket på grund av tradition, förr var det ju bara män inom försvaret. Det kan vara så att män är mer sugna på att vara ute i fält och krypa i leran än vad kvinnor är. Det betyder väl framförallt att det blir en viss jargong, inofficiellt. Försvarmakten är ju väldigt tydlig i vett och etikett. Jag har jobbat med kvinnor inom försvaret och har inte sett det som något problem, utan snarare att det inte är så många kvinnor som vill söka, eller klarar av testerna för att antas och ta anställning.

Varför tror du, utöver ålderspension att individer väljer att lämna Försvarmakten?

- Det sliter väldigt mycket på kroppen, även om folk är där av ideologiska skäl är den ekonomiska faktorn alltid en faktor, många väljer att starta familj, då är man ofta obenägen att åka utomlands eftersom att det kan innebära faror. Hade man haft en högre lön hade man troligtvis varit mer benägna att stanna.

Vill du tillägga något?

- ”Krigsman skall frukta gud och vara konung huld och trogen. Han skall med nit och trohet uppfylla alla de plikter honom i tjänsten åläggas, samvetsgrant och efter bästa förmåga verkställa mottagna befallningar och föreskrifter samt vid alla tillfällen iakttaga ett värdigt och rättskaffens uppförande. Hans oavlåtliga strävan skall vara att väl bereda sig till krigets värv. Vid ofred skall han mot rikets fiender sig städse manligen och väl förhålla samt med liv och blod Konung och Fädernes land försvara.”