

# Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav

**Ur KB:s samlingar**

Digitaliserad år 2015



National Library  
of Sweden



1998:42

Slutbetänkande av

Utredningen om Försvarsmaktens skolverksamhet

# Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav

SOU

1998:42

Slutbetänkande av

Utredningen om Försvarsmaktens skolverksamhet

Ref  
Oucc



Statens offentliga utredningar

1998:42

Försvarsdepartementet

# Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav

Slutbetänkande av

Utredningen om Försvarsmaktens skolverksamhet

Stockholm 1998

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst  
106 47 Stockholm  
Orderfax: 08-690 91 91  
Ordertel: 08-690 91 90  
E-post: fritzes.order@liber.se  
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen, 1993.  
- En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:

Regeringskansliets förvaltningsavdelning  
Distributionscentralen  
103 33 Stockholm  
Fax: 08-405 10 10  
Telefon: 08-405 10 25

Tryckt av  
REGERINGSKANSLIETS  
OFFSETCENTRAL  
Stockholm 1998

ISBN 91-38-20889-X  
ISSN 0375-250X

## **Till statsrådet och chefen för Försvarsdepartementet**

Genom beslut den 5 december 1996 bemyndigade regeringen chefen för Försvarsdepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att genomföra en översyn av det militära försvarets skolverksamhet.

Med stöd av bemyndigandet förordnade dåvarande chefen för Försvarsdepartementet, Thage G Peterson, landshövding Gunnar Björk till särskild utredare. Till sekreterare i utredningen utsågs departementssekreterare Jan-Olof Lind. I utredningsarbetet har även biträdande utredningssekreterare Ingmarie Lundh deltagit.

Experter i utredningen har varit departementsrådet Gösta Sandgren, Försvarsdepartementet, generalmajor Curt Westberg, Försvarsmakten samt överste Urban Hansson, Försvarshögskolan. Överste 1. Åke Jansson och överstelöjtnant Ronnie Åbrandt, Försvarsmakten, har under utredningsarbetet agerat som Försvarsmaktens kontaktpersoner mot utredningen.

Arbetet har bedrivits under benämningen utredningen om Försvarsmaktens skolverksamhet.

Utredningen får härmed överlämna slutbetänkandet (SOU 1998:42) *Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav*.

Stockholm den 10 mars 1998

Gunnar Björk

/Jan-Olof Lind



# INNEHÅLL

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Sammanfattning</b> .....                                   | <b>9</b>  |
| <b>2</b> | <b>Inledning</b> .....  | <b>13</b> |
| 2.1      | Uppdraget.....  | 14        |
| 2.2      | Arbetsformer.....   | 16        |
| 2.3      | Avgränsningar.....  | 17        |
| <b>3</b> | <b>Bakgrund</b> .....   | <b>19</b> |
| 3.1      | Utredningens delbetänkande.....                               | 19        |
| 3.2      | Regeringens proposition och riksdagens beslut....             | 20        |
| <b>4</b> | <b>Nuvarande officersutbildning</b> .....                     | <b>23</b> |
| 4.1      | Inledning .....   | 23        |
| 4.2      | Allmänt om officersutbildningen.....                          | 24        |
| 4.3      | Rekrytering av officersaspiranter .....                       | 25        |
| 4.4      | Officershögskoleutbildningen.....                             | 27        |
| 4.5      | Krigshögskoleutbildningen.....                                | 30        |
| 4.6      | Utbildning vid Försvvarshögskolan.....                        | 33        |
| <b>5</b> | <b>Krav på framtidens officer</b> .....                       | <b>37</b> |
| 5.1      | Allmänt .....   | 37        |
| 5.2      | Förmåga att försvara landet mot väpnade<br>angrepp .....      | 38        |
| 5.3      | Förmåga att kunna genomföra internationella<br>insatser ..... | 40        |



|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 5.4      | Förmåga att lämna stöd till det civila samhället.....                        | 41        |
| 5.5      | Uppgifter inom grundorganisationen.....                                      | 42        |
| 5.6      | Förmåga till anpassning.....   | 44        |
| 5.7      | Teknik- och IT-utvecklingen.....   | 46        |
| 5.8      | Miljöhänsyn.....   | 47        |
| <b>6</b> | <b>Utgångspunkter för en reform av officers-<br/>utbildningen.....</b>       | <b>49</b> |
| 6.1      | Allmänt.....   | 49        |
| 6.2      | Samordning.....  | 51        |
| 6.3      | Behovet av olika slags kompetens inom<br>Försvarsmakten.....                 | 52        |
| 6.4      | Behovet av särskild specialistkompetens.....                                 | 54        |
| 6.5      | Med vilket tidsperspektiv utbildas officeren?.....                           | 56        |
| <b>7</b> | <b>Utländsk officersutbildning.....</b>                                      | <b>59</b> |
| 7.1      | Inledning.....   | 59        |
| 7.2      | Observationer.....   | 60        |
| 7.3      | Slutsatser.....  | 63        |
| 7.4      | NATO-samordning.....   | 63        |
| <b>8</b> | <b>Förslag till ny utbildningsstruktur.....</b>                              | <b>65</b> |
| 8.1      | Inledning.....   | 65        |
| 8.2      | Grundläggande yrkesofficersutbildning.....                                   | 67        |
| 8.2.1    | Allmänt.....   | 67        |
| 8.2.2    | Terminsindelning och innehåll.....   | 71        |
| 8.2.3    | Specialkurser.....   | 75        |
| 8.3      | Övrig grundläggande befattningsutbildning.....                               | 78        |
| 8.4      | Fortsatt officersutbildning - taktiska programmet<br>och fackprogrammet..... | 80        |
| 8.4.1    | Inledning.....   | 80        |
| 8.4.2    | Taktiska programmet.....   | 81        |
| 8.4.3    | Fackprogrammet.....  | 83        |
| 8.5      | Högre officersutbildning - stabsprogrammet och<br>chefsprogrammet.....       | 86        |

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 8.5.1     | Stabsprogrammet .....  | 87         |
| 8.5.2     | Chefsprogrammet.....   | 89         |
| 8.6       | Sammanfattning av den nya utbildningsstrukturen .....                    | 90         |
| <b>9</b>  | <b>Förslag till reservofficersutbildningsstruktur .....</b>              | <b>93</b>  |
| 9.1       | Inledning .....  | 93         |
| 9.2       | Utgångspunkter .....   | 94         |
| 9.3       | Reservofficersprogrammet .....   | 95         |
| 9.3.1     | Vidmakthållande av reservofficerarnas kompetens .....                    | 99         |
| <b>10</b> | <b>Militärhögskolans ledning och samverkan med civila högskolor.....</b> | <b>101</b> |
| 10.1      | Lednings- och samordningsfrågan.....                                     | 101        |
| 10.2      | Profileringsfrågan .....   | 104        |
| 10.3      | Samarbete med civila högskoleväsendet .....                              | 107        |
| <b>11</b> | <b>Resursfrågor .....</b>  | <b>111</b> |
| 11.1      | Inledning .....  | 111        |
| 11.2      | Resursanalys .....   | 112        |
| 11.3      | Utredningens slutsatser.....   | 115        |
| <b>12</b> | <b>Mål- och examensbeskrivningar.....</b>                                | <b>117</b> |
| 12.1      | Allmänt om mål för officersutbildningsprogrammen.....                    | 117        |
| 12.2      | Yrkesofficersprogrammet.....   | 119        |
| 12.3      | Fackprogrammet .....   | 120        |
| 12.4      | Taktiska programmet .....  | 121        |
| 12.5      | Stabsprogrammet .....  | 122        |
| 12.6      | Chefsprogrammet.....   | 122        |
| 12.7      | Reservofficersprogrammet .....   | 123        |
| <b>13</b> | <b>Övriga iakttagelser samt slutsatser .....</b>                         | <b>125</b> |
| 13.1      | Utbildning för civilanställd personal .....                              | 125        |

---

|                 |   |            |
|-----------------|---|------------|
| 13.2            | Utbildning vid andra myndigheter.....   | 127        |
| 13.3            | Distansundervisning.....  | 128        |
| 13.4            | Lärarkompetens .....  | 129        |
| 13.5            | Yrkesväxling.....   | 130        |
| 13.6            | Finansiering av studier.....  | 131        |
| 13.7            | Rekrytering av officersaspiranter .....                                       | 132        |
| 13.8            | Jämställdhetsaspekter.....  | 133        |
| 13.9            | Slutsatser.....   | 135        |
| <b>14</b>       | <b>Författningsförslag.....</b>   | <b>137</b> |
| 14.1            | Förslag till förordning om ändring i<br>officersförordningen (1994:882) ..... | 137        |
| <b>Bilaga 1</b> | <b>Kommittédirektiv .....</b>   | <b>145</b> |
| <b>Bilaga 2</b> | <b>Utländsk officersutbildning .....</b>                                      | <b>153</b> |
| <b>Bilaga 3</b> | <b>Elevenkät.....</b>   | <b>169</b> |

# 1 Sammanfattning

## *Utredningens uppdrag*

Den särskilde utredaren har haft som uppgift att lämna förslag som skall visa hur utbildningsverksamheten för främst anställd personal inom Försvarsmakten kan bedrivas och samordnas, så att de samlade resurserna utnyttjas bättre.

I föreliggande slutbetänkande behandlas i första hand en framtida struktur för officersutbildningen, både vad gäller den nivåhöjande och den icke nivåhöjande utbildningsverksamheten. Områden som också behandlas är ledningsförhållandet och profileringen av de organisationsenheter som ingår i Militärhögskolan.

## *Bakgrund*

I utredningens delbetänkande (SOU 1997:112, *En samordnad militär skolorganisation*) föreslogs bl.a. att en Militärhögskola skulle inrättas för delar av den inledande officersutbildningen (motsvarande dagens officers- och krigshögskoleprogram).

Regeringen och sedermera riksdagen bejakade under hösten 1997 utredningens förslag och därmed beslöts av tre organisationsenheter för försvarsmaktsgemensam utbildning skall inrättas. Mot denna bakgrund har utredningen fortsatt sitt arbete med att mer i detalj utforma en ny struktur för officersutbildningen.

*Krav på framtidens officer*

Arbetet med att utforma en ny utbildningsstruktur har i flera avseenden tagit sin utgångspunkt från de krav som kommer att ställas på framtidens officerare. I detta avseende har de nya och förändrade uppgifterna för Försvarsmakten beaktats. Några exempel på detta är:

- att omfattningen av internationella insatser, där svenska officerare är deltar, tenderar att öka,
- att det civila samhället skall kunna stödjas vid svåra påfrestningar i fred,
- att den av riksdagen beslutade anpassningsprincipen skall kunna tillämpas,
- att officeren både måste kunna behärska och kunna dra fördelar av den snabba utvecklingen inom bl.a. teknik och IT-området.
- att den miljö som officeren potentiellt skall verka i blir alltmer svårförutsägbar och diffus,

Utredningen har också lagt stor vikt vid samordning av utbildningsverksamheten, t.ex. i avseendet att en enhetlig utbildningsstruktur skall organiseras. Förutom detta har även Försvarsmaktens behov av olika kompetenser beaktats samt förhållandet att blivande officerare kommer att ha en högst varierande bakgrund då officersutbildningen påbörjas. Sammantaget har detta lett till slutsatsen att en flexibel och anpassningsbar utbildningsstruktur måste skapas.

*Utredningens förslag om en ny utbildningsstruktur*

De förslag som lämnas avseende en ny utbildningsstruktur är följande:

- Inrätta ett *yrkesofficersprogram* för den grundläggande yrkesofficersutbildningen motsvarande 80 poäng. I programmet skall ingå försvarsmaktsgemensam och försvarsgrensgemensam utbildning samt befattningsutbildning. 25 procent av programmet skall vara avdelat för individuella val i form av s.k. specialkurser. De gemensamma utbildningsdelarna skall bedrivas vid Militärhögskolan medan befattningsutbildningen skall bedrivas vid olika funktionsskolor.
- Inrätta ett *taktiskt program* inom ramen för den nivåhöjande yrkesofficersutbildningen motsvarande 40 poäng. I programmet skall ingå försvarsmaktsgemensam och/eller försvarsgrensgemensam utbildning samt befattningsutbildning. De gemensamma utbildningsdelarna skall bedrivas vid Militärhögskolan medan befattningsutbildningen skall bedrivas vid olika funktionsskolor.
- Inrätta ett *fackprogram* motsvarande 40 poäng. Programmet skall ge officeren möjlighet att utvecklas inom ett ämnesområde som denne har särskilt intresse av eller fallenhet för och som samtidigt fyller ett av Försvarsmaktens kompetensbehov. Programmet skall inte vara obligatoriskt. Officeren skall kunna genomgå utbildningen vid lämpligt tillfälle under sin karriär.
- Inrätta ett *stabsprogram* inom ramen för den högre nivåhöjande yrkesofficersutbildningen motsvarande 40 poäng. Programmet är anpassat efter övriga utbildningsprogram.
- Inrätta ett *chefsprogram* inom ramen för den högre nivåhöjande yrkesofficersutbildningen motsvarande högst 100 poäng. Programmet är anpassat efter övriga utbildningsprogram.
- Inrätta ett *reservofficersprogram* för den grundläggande reservofficersutbildningen motsvarande 40 poäng. Programmet

bör kunna kompletteras med ytterligare utbildning för att tillgodose behov av alternativa uppgifter för reservofficerarna. Efterföljande nivåhöjande utbildningar bör utformas som kurser. Härvidlag sammanförs bl.a. de två högre nivåhöjande utbildningarna till en enda kurs.

Vad gäller lednings- och samordningsfrågan för den utbildningsverksamhet som skall bedrivas bl.a. vid Militärhögskolan föreslår utredningen att en gemensam utbildningsstruktur för alla nivåer skapas, där Försvvarshögskolan får en samordnande roll för:

- kvalitetssäkring och meritvärdering,
- samarbete med det övriga högskoleväsendet,
- den "röda tråden" i utbildningsverksamheten.

Beträffande resursåtgången noterar utredningen, att de stora besparingarna av föreslagna förändringar redan redovisats som ett resultat av föreslagna strukturella förändringarna. Dessa redovisades i utredningens delbetänkande. Den utbildningsstruktur som nu föreslagits måste bedömas på lång sikt, både vad gäller monetära och icke-monetära effekter. Utredningens sammantagna bedömning är dock att det finns klara resursmässiga skäl för att införa den nya utbildningsstrukturen.

Avslutningsvis konstaterar utredningen att den föreslagna utbildningsstrukturen bedöms gynna den nu pågående processen med att akademisera officersprogrammen.

## 2 Inledning

Regeringen beslutade vid sitt sammanträde den 5 december 1996 om direktiv för utredningen om Försvarsmaktens skolverksamhet (Dir 1996:101, *bilaga 1*). Samtidigt bemyndigades dåvarande chefen för Försvarsdepartementet, Thage G Peterson, att tillkalla en särskild utredare.

Departementschefen utsåg med stöd av bemyndigandet landshövding Gunnar Björk såsom särskild utredare. Till utredningssekreterare förordnades därefter departementssekreteraren Jan-Olof Lind.

Enligt regeringens direktiv skulle de slutliga förslagen från utredaren lämnas senast den 2 januari 1998. Utredningen har emellertid begärt förlängd utredningstid, vilket beviljades genom regeringsbeslut den 13 november 1997. Tidpunkt för överlämnandet av slutbetänkandet har fastställts till den 10 mars 1998.

Det övergripande utredningsuppdraget innebär att förslag skall lämnas som syftar till att visa hur utbildningsverksamheten för främst anställd personal inom Försvarsmakten kan bedrivas och samordnas så att de samlade resurserna utnyttjas bättre.

I föreliggande slutbetänkande behandlas huvudsakligen förslag till ny inriktning och utformning avseende officersutbildningen. Detta har bl.a. skett mot bakgrund av det förslag om en försvarsmaktsgemensam organisationsenhet för utbildning (i det följande benämnt "Militärhögskolan") som presenterades i



utredningens delbetänkande "En samordnad militär skolorganisation" (SOU 1997:112) den 11 augusti 1997.

## 2.1 Uppdraget

I den skrivelse som inledningsvis överlämnades av utredningen till regeringen den 16 januari 1997<sup>1</sup> och som bl.a. innehöll förslag till inriktning för det fortsatta utredningsarbetet, konstaterades att utifrån det övergripande uppdraget var sex olika områden föremål för behandling inom ramen för utredningens arbete. Dessa var följande:

- specialist- och fackutbildning för Försvarsmaktens personal,
- organisatorisk grundstruktur,
- en sammanhållen officersutbildning gemensam för hela Försvarsmakten,
- en ändamålsenlig uppdelning mellan intern och extern nivåhöjande utbildning,
- utnyttjande av civila utbildningsresurser samt samordning inom Försvarssektorn,
- civila utbildningsbehov i försvarsanknutna frågor.

I enlighet med utredningsdirektiven fokuserades den första utredningsfasen i allt väsentligt till frågeställningar och förslag rörande den *organisatoriska grundstrukturen* för skol- och utbildningsverksamheten. Härigenom kom även utredningsområdena *specialist- och fackutbildning för Försvarsmaktens*

<sup>1</sup> Se vidare utredningens promemoria 1997-01-04, dnr 97/UFS/B1001

*personal samt en sammanhållen officersutbildning gemensam för hela Försvarsmakten* att hanteras i viss utsträckning.

Vid de samtal som utredningen inför den andra fasen av utredningsarbetet fört med Försvarsdepartementet (uppdragsgivaren), nåddes enighet om att slutbetänkandet i första hand skall behandla frågeställningar och förslag rörande en ny struktur för officersutbildningen. Övriga utredningsområden, förutom den organisatoriska grundstrukturen, har därmed hanterats med utgångspunkt från arbetet med att utforma en ny struktur för officersutbildningen.

De förslag som utredningen presenterade i sitt delbetänkande (SOU 1997:112) avsåg således ett antal förändringar av organisatorisk karaktär. Ett av de mer genomgripande förslagen berörde de utbildningar som hittills bedrivits vid de olika officers- och Krigshögskolorna. Förslaget innebar i övergripande termer att flygvapnets och marinens officers- och krigshögskolor samt arméns motsvarande skolor inklusive krigsskolan inordnades i en gemensam Militärhögskola med tre enheter lokaliserade till Halmstad, Stockholm och Östersund.

Utgångspunkt för ovanstående förslag var dels de i utredningsdirektiven angivna riktlinjerna om en sammanhållen officersutbildning, dels att det efter genomförda analyser inom ramen för utredningens interna beredningsprocess visade sig att de aktuella skolorna i många avseenden bedriver likartad utbildning. Den i delbetänkandet redovisade konsekvensanalysen<sup>2</sup> visade bl.a. att betydande samordningsvinster skulle kunna uppnås samtidigt som utbildningens kvalitet skulle kunna främjas genom åtgärden. I sammanhanget framhöll utredningen att den exakta utformningen av utbildningsverksamheten liksom fördelningen mellan Militärhögskolan och specifika fack-, funktions- och/eller stridsskolor skulle hanteras inom ramen för utredningens slutbetänkande.

<sup>2</sup> Se vidare SOU 1197:112, sid 40.

## 2.2 Arbetsformer

Den arbetsmetodik som utredningen tillämpat utgörs av att ett antal specificerade utredningsuppdrag överlämnats till Försvarsmakten och Försvarshögskolan för analys och bearbetning. Härigenom har berörda myndigheter haft möjlighet att presentera förslag till lösningar på olika problemställningar som utredningen ansett vara relevanta för utredningsarbetet. Utredningen har gjort fortlöpande avdömningar på basis av de svar som inkommit, vilka därefter legat till grund för det fortsatta arbetet. De förslag som presenteras i föreliggande slutbetänkande utgörs därmed i många avseenden av de förslag som myndigheterna inkommit med.

Utredningens experter, departementsrådet Gösta Sandgren, Försvarsdepartementet, generalmajor Curt Westberg, Försvarsmakten samt överste Urban Hansson, Försvarshögskolan, har deltagit vid de sammanträden som genomförts.

Vi dessa sammanträden har även överste 1. Åke Jansson samt överstelöjtnant Ronnie Åbrandt, Försvarsmakten, deltagit. Dessa har under det fortlöpande arbetet fungerat som utredningens kontaktpersoner gentemot Försvarsmakten.

Ovanstående personers expert- och sakkunskaper har varit av stor betydelse för utredningens arbete.

Information om utredningsarbetet har lämnats till berörda arbetstagarorganisationer, varvid de givits möjlighet att framföra synpunkter på de frågor utredningen hanterat. Officersförbundet har även överlämnat en skrivelse med synpunkter på officersutbildningens utformning.

## 2.3 Avgränsningar

Följande huvudsakliga avgränsningar har varit styrande för utredningsarbetet:

- De utbildningsverksamheter som behandlats berör i första hand annan personal än värnpliktiga. Grundutbildning av värnpliktiga och andra totalförsvarspliktiga har ej varit föremål för utredningens arbete. De förslag som lämnas kan dock indirekt påverka grundutbildningen av värnpliktiga och andra totalförsvarspliktiga.
- Arbetet har i första hand fokuserats till de inledande officersutbildningarna, såväl obligatoriska som icke obligatoriska utbildningsprogram. Efterföljande officersutbildningar vid Försvarshögskolan har behandlats med utgångspunkt från de inledande utbildningarna.
- Den organisatoriska grundstrukturen samt den mer konkreta genomförandeprocessen av utredningens tidigare förslag har inte varit föremål för ytterligare behandling.
- I enlighet med direktiven har utredningen inte behandlat antagningsförfaranden, förkunskapskrav, befordringsgång etc. Det kan dock inte uteslutas, att dessa områden kan komma att påverkas av utredningens förslag.
- Riktlinjer för den konkreta genomförandeprocessen av de i slutbetänkandet presenterade förslagen har inte behandlats. Utredningen har förutsatt att en viss detaljplanering kan komma att aktualiseras på basis av utredningens förslag. Under förutsättning att behandlingen av utredningens förslag hanteras skyndsamt, bör den första utbildningen i det nya systemet kunna påbörjas under andra halvåret av 1999.

- Utredningen har inte behandlat frågorna om meritvärdering och examinationsrätt för Försvarshögskolan. Dessa frågor hanteras för närvarande av regeringen mot bakgrund av den framställan som tidigare inlämnats från Försvarsmakten och Försvarshögskolan. Utredningen har emellertid beaktat myndigheternas framställan under det fortlöpande utredningsarbetet.
- Frågan om det offentliga åtagandet och eventuella regionalpolitiska konsekvenser har behandlats i utredningens delbetänkande.
- Vad gäller räddningstjänstutbildningen har utredningsområdet samordnats med den parallellt pågående utredningen om *Mål och medel för Statens räddningsverk*. Förslag inom detta område kommer att presenteras gemensamt i betänkandet från utredningen om Statens Räddningsverk.

## 3 Bakgrund

### 3.1 Utredningens delbetänkande

Föreliggande slutbetänkande bygger på utredningens delbetänkande "En samordnad militär skolorganisation" (SOU 1997:112) vilken överlämnades till regeringen den 11 augusti 1997. Ett av de mest genomgripande förslagen i delbetänkandet var inrättandet av en Militärhögskola för den grundläggande och inledande officersutbildningen, dvs. motsvarande dagens officers- och krigshögskoleprogram.

Bakgrunden till ovanstående förslag var bl.a. ett utredningsuppdrag som överlämnades till Försvarsmakten för analys och bearbetning. Den övergripande frågeställningen var huruvida det var möjligt att, med nuvarande utbildningsstruktur för officers- respektive krigshögskoleprogrammen, organisera en alternativt tvåmånaders försvarsmaktsgemensam utbildning. Det svar som sedermera erhöles från Försvarsmakten visade att en termin skulle kunna genomföras inom ramen för de betingelser som legat till grund för frågeställningen, dvs. det utbildningssystem som Försvarsmakten under år 1996 föreslagit regeringen. Terminen skulle emellertid inte enbart innehålla försvarsmaktsgemensamma utbildningsdelar utan även försvarsgrensgemensamma delar. Två terminer skulle däremot kräva förhållandevis stora omläggningar i utbildningsstrukturen.

Försvarsmakten framhöll vidare att förslaget torde underlätta en förstärkt identifiering med en integrerad försvarsmakt samt att utbildningen skulle kunna bedrivas mer rationellt genom stordriftsfördelar. Elever med olika bakgrund skulle kunna ges en bättre förståelse för helheten.

Sedan utredningen analyserat svaret på utredningsuppdraget och diskuterat innehållet däri med representanter från Försvarsmakten kunde fastslås, att det på mycket goda grunder fanns förutsättningar att organisera en försvarsmaktsgemensam utbildning. Detta låg således helt i linje med utredningsuppdraget i regeringens direktiv.

I delbetänkandet konstaterades att alla utbildningsmoment/kurser inom ramen för nuvarande officers- och krigshögskoleprogrammen, vilka är teoretiska till sin natur borde genomföras vid den föreslagna Militärhögskolan. Resultatet härav skulle bli, att utbildningen överförs från de skolor som för närvarande tillhandahåller officers- och krigshögskoleprogrammen. I likhet med nuvarande system med försvarsgrensspecifika skolor skulle utbildningen vid Militärhögskolan kompletteras med utbildning vid specifika fack-, funktions- och/eller stridsskolor. Den stora skillnaden är således att det försvarsgrensvisa skolorna ersätts med en försvarsmaktsgemensam Militärhögskola.

### 3.2 Regeringens proposition och riksdagens beslut

Regeringen bejakade sedermera utredningens förslag och föreslog i budgetpropositionen för 1998 (1997/98:1) att försvarsmaktsgemensamma organisationsenheter inom ramen för officers- och krigshögskoleprogrammen skulle inrättas och lokaliseras till Halmstad, Stockholm och Östersund.

Enligt regeringens bedömning skulle en försvarsmaktsgemensam grundläggande och inledande officersutbildning underlätta en förstärkt identifiering med en integrerad försvarsmakt. Vidare framhöll regeringen att en sådan utbildning borde kunna bedrivas mer rationellt än med dagens organisation. Dessutom skulle förslaget medföra betydande möjligheter att dra nytta av den kompetens som finns inom det civila högskoleväsendet på de tre föreslagna orterna.

I likhet med utredningen konstaterade regeringen att det fortfarande återstod många viktiga principiella frågor om det mer konkreta innehållet i utbildningen på olika nivåer och för olika kategorier. Det ansågs väsentligt att utbildningen sammantaget fick ett innehåll som kombinerade teoretisk undervisning och praktisk tillämpning. Enligt regeringen var detta nödvändigt för en bibehållen god kvalitet. Unga officerare måste tidigt ha såväl en god teoretisk plattform som en mer specialiserad färdighet inom den disciplin han/hon skall verka i.

Avslutningsvis var regeringens bedömning att förslaget till yrkesofficersutbildning skulle skapa förutsättningar för en utveckling av reservofficersutbildningen.

I försvarsutskottets betänkande (1997/98:FöU1) framgår att de bedömningar som regeringen gjort, delades av utskottet. Bl.a. framhölls att det fanns en helhetssyn i regeringens förslag, nämligen den försvarsmaktsgemensamma utgångspunkten.

Utskottet underströk att vad som återstår att ta ställning till är tidsfördelningen mellan den del av utbildningen som skall vara försvarsmaktsgemensam och den del som skall vara försvarsgrenspecifik. Härvidlag var det viktigt att fastställa vilken utbildning vid nuvarande officers- och krigshögskolor som i framtiden borde genomföras i den nya skolorganisationen och vilka delar som skall bedrivas vid fack-, funktions- och/eller stridsskolor.



Avslutningsvis erinrade utskottet om vikten av att reservofficersutbildningen på ett effektivt sätt förenas med utbildningen av yrkesofficerare.

Riksdagen beslöt i december 1997 att regeringens förslag skall genomföras. Mot denna bakgrund har utredningen fortsatt sitt arbete med att mer i detalj utforma en ny struktur för officersutbildningen.

## 4 Nuvarande officersutbildning

### 4.1 Inledning

Det befälssystem som tillämpas av den svenska Försvarsmakten benämns *Ny befälsordning* ("NBO"). Beslut om NBO för det militära försvaret fattades av riksdagen år 1978 (prop. 1977/78:24, FöU 10, rskr. 179). NBO trädde i kraft den 1 juni 1983 och innebar att en gemensam befälsordning för all militär personal inom Försvarsmakten inrättades, något som vid en internationell jämförelse var och fortfarande är förhållandevis unikt.

De förutvarande kategorierna regements-, kompani- och plutonsofficerare utgick därmed och ersattes i princip av en enda kategori, nämligen yrkesofficerare. Vid sidan av denna kategori fanns liksom tidigare reservofficerare och värnpliktiga befäl.

En viktig utgångspunkt i reformen var att alla yrkesofficerare inom Försvarsmakten skulle fullgöra uppgifter i såväl krigs- som grundorganisationen. Inom båda dessa s.k. organisationer skulle alla befäl uppfylla tre väsentliga krav, nämligen att vara chef, fackman och utbildare.

## 4.2 Allmänt om officersutbildningen

Utbildning av officerare inom ramen för den nya befälsordningen regleras i officersförordningen (1994:882) om utbildning, anställning och befordran m.m. av officerare. I enlighet med vad regeringen den 1 juli 1994 föreskrev i nämnda förordning, övergår nu Försvarsmakten successivt till en modifierad utbildningsstruktur som benämns *Officer 2000*. Den ursprungliga grundstrukturen har dock i allt väsentligt förblivit oförändrad. Den grundläggande och de därpå följande nivåhöjande utbildningarna, som är en förutsättning för befordran, delas enligt denna utbildningsstruktur upp enligt följande:

- utbildning vid officershögskola,
- utbildning vid krigshögskola,
- utbildning vid Försvarshögskolan.

Målet med den inledande och tillika grundläggande utbildningen är principiellt lika för alla officersaspiranter oavsett framtida uppgift och roll inom Försvarsmakten. Utbildningen syftar till att ge aspiranten kompetens för att lösa uppgifter som i utländska försvarsmakter löses av underofficerare och underbefäl, dvs. chefsuppgifter på lägre nivåer. Först längre upp i utbildningssystemet är den nivåhöjande utbildningen inriktad mot de krav och uppgifter som tillkommer högre chefspositioner.

Vid sidan av den grundläggande och nivåhöjande officersutbildningen finns även s.k. icke nivåhöjande utbildning i förhållandevis stor utsträckning. Utbildningens omfattning och inriktning är varierande och syftar i första hand till att fortlöpande kompetensutveckla Försvarsmaktens personal inom olika specialist- och fackområden. Gränsen mellan utbildningsinnehållet i den grundläggande/nivåhöjande utbildningen respektive den icke

nivåhöjande utbildningen är i vissa fall svår att dra eftersom den nivåhöjande utbildningen innehåller många delar som kan klassificeras som specialist- och fackutbildning.

Systemet med en befälskår innebär att den grundläggande utbildningen dels måste kunna tillgodose grunden för officerens långsiktiga utveckling, dels måste kunna möta kraven på att officeren relativt omgående efter utbildningen skall kunna fylla en plats i krigs- och grundorganisationen. Härav följer att utbildningssystemet måste bli en kompromiss mellan mer generella och rent specialistbetonade utbildningsinslag, eftersom alla officerare inte skall utbildas inom samma områden och mot samma positioner. Ett mindre antal skall utbildas för att inneha höga chefspositioner medan huvuddelen skall utbildas till befattningar på löjtnants- och kaptensnivå (nivå 6 och 5). Ett stort antal skall under huvuddelen av sitt yrkesliv inom Försvarsmakten arbeta med uppgifter, som kräver mer av specialistkunskaper än generella kunskaper.

Mot denna bakgrund kan konstateras att målsättningen med nuvarande utbildningssystem är att ge den utexaminerade officeren sådan kunskap, att han/hon dels kan vinna underordnades förtroende, dels kan svara upp mot de förväntningar som ställs på svenska officerare bl.a. vad gäller ledaregenskaper, materialkännedom, kunskap om totalförsvaret, attityder, etik m.m. Dessa krav och egenskaper brukar sammanfattas i orden chef, fackman och utbildare.

### 4.3 Rekrytering av officersaspiranter

Enligt NBO skall officersaspiranter rekryteras bland värnpliktiga som genomgått grundutbildning för befäl uppgående till minst tolv månader eller som tillsammans med annan

kompletterande militär utbildning eller tjänstgöring uppgår till minst tolv månader. Vidare gäller att sökanden skall ha allmän behörighet för tillträde till grundläggande högskoleutbildning enligt högskoleförordningen (1993:100).

Officersaspiranten rekryteras i princip av sin förbandschef. Även om det inte är något formellt krav rekryteras därmed officersaspiranten nästan uteslutande till det truppslag/vapenslag eller motsvarande inom vilket han/hon har grundutbildats. Principen har väsentliga fördelar genom att grundläggande kompetens erhålls inom det område som sedermera blir officerens huvudtjänst. Mönstringen inför värnplikten, själva värnpliktstjänstgöringen samt den slutliga antagningsprocessen för officersutbildningen innebär att Försvarsmaktens rekrytering och urval till officersyrket kan genomföras under mycket gynnsamma betingelser.

Förfarandet innebär följaktligen en väsentlig skillnad mot rekryteringen till civila yrken eftersom Försvarsmakten har en mycket god möjlighet att följa upp och bedöma individen innan denne påbörjar sin utbildning.

Inom den civila sektorn åvilar istället ansvaret för rekryteringen till olika utbildningar och indirekt olika yrken den berörda högskolan/universitetet. Den potentielle arbetsgivaren kan påbörja sitt rekryteringsförfarande först när utbildningen avslutats och då i konkurrens med andra arbetsgivare.

Det kan dock konstateras att den militära rekryteringsprincipen verkar begränsande på rekryteringsbasen, t.ex. beroende på att inställd grundutbildning inom ett specifikt område nästintill omöjliggör rekrytering av officersaspiranter till det aktuella området. Det är inte heller säkert att aspiranten vid mönstringen togs ut till det område som bäst passar hans/hennes intressen eller yrkesval. En ytterligare begränsande faktor är att färre personer nu totalt sett genomgår värnpliktsutbildning, vilket medför att

förutsättningarna för rekrytering av personer till specifika områden minskar betydligt. Sammantaget har den rekryterande militäre chefen i praktiken relativt få personer att göra sitt urval från, något som nu aktualiseras ytterligare med föreslagna neddragningar av värnpliktsvolymerna.

## 4.4 Officershögskoleutbildningen

Officershögskolan är med nuvarande utbildningsstruktur ett samlingsbegrepp för den grundläggande officersaspirantutbildningen. Samtidigt som namnet symboliserar ett specifikt utbildningsprogram så har det hittills även använts som namn på vissa av de skolor där delar av utbildningen äger rum. Detta gäller i första hand flygvapnet och marinen. Inom armén finns dock ingen enskild och specifik skola för officershögskoleprogrammet.

Utbildningen vid officershögskolan skall i första hand ge kompetens för krigsplacering på plutonschefsnivå eller som delsystemledare (nivå 6/löjtnant). Den som uppnått sådan kompetens får avlägga reservofficersexamen. För den som skall avlägga yrkesofficersexamen skall utbildningen också ge särskild kompetens för uppgifter inom grundorganisationen som chef, fackman och utbildare. För att uppnå sådan kompetens erhåller aspiranten ytterligare ett års utbildning. Enligt officersförordningen skall utbildningen högst uppgå till 100 veckor.

De tre centrala produktionsledarna ("försvarsgrenscheferna") tillämnar med nuvarande utbildningsstruktur olika modeller för den utbildning som ges vid officershögskolan. Nedan lämnas en övergripande redogörelse för respektive försvarsgrens officershögskoleutbildning.

### *Armén*

Inom armén består officershögskoleutbildningen för närvarande av två utbildningsskeden som benämns OHS 1 och OHS 2. Respektive skede är ca. ett år långt och innehåller både teoretiska och praktiska utbildningsmoment.

Under OHS 1 studerar yrkes- och reservofficersaspiranter integrerat. Utbildningen skall ge eleverna kompetens och färdigheter för krigsplacering på plutonschefsnivån eller motsvarande, varför utbildningen i de flesta fall är inriktad på s.k. truppföringsövningar. Den som uppnått sådan kompetens får avlägga reservofficersexamen.

Därefter fortsätter yrkesofficersaspiranterna med OHS 2 under det andra utbildningsåret. Utbildningen syftar i första hand till att ge eleverna särskild kompetens för uppgifter inom grundorganisationen. Detta innebär att utbildningen i huvudsak är inriktad på s.k. trupputbildning. Den som uppnått sådan kompetens får avlägga yrkesofficersexamen.

Enligt nuvarande utbildningsstruktur bedrivs OHS-utbildningen vid någon av arméns stridsskolor eller truppslagscentrum. Utmärkande är att respektive truppslag i princip bedriver sin egen OHS-utbildning. I vissa avseenden bedriver dock infanteriet, pansartrupperna och kavalleriet sin OHS-utbildning gemensamt.

### *Marinen*

Marinens officershögskoleutbildning består i princip av tre olika utbildningskurser, nämligen befälskurs, praktikkurs samt yrkeskurs. Utbildningen inleds med en fyra månader lång befälskurs, vilken är gemensam för alla blivande marinofficerare inom flottan och kustartilleriet. Befälskurserna innehåller i första hand teoretiska utbildningsmoment. Yrkesofficersaspiranterna fortsätter därefter med ytterligare befälskurser varvade med viss

praktisk utbildning under åtta månader. För reservofficersaspiranterna gäller praktik- respektive yrkeskurser under de efterföljande åtta månaderna varefter reservofficersexamen avläggs. Efter examen genomför reservofficerarna ett s.k. fänriksår som i dag betraktas som en första reservtjänstgöring. Yrkesofficersaspiranterna genomgår sina respektive praktik- och yrkeskurser under det andra utbildningsåret, vilket avslutas med att yrkesofficersexamen avläggs.

Befälskurserna ges för närvarande vid marinens officershögskola i Karlskrona. Flottans elever genomför praktik- och yrkeskurser vid kustflottan och/eller vid örlogsskolorna. Kustartilleriet genomför motsvarande utbildningsmoment i huvudsak vid hemmaförbanden men även vid någon av kustartilleriets skolor.

### *Flygvapnet*

Officershögskoleutbildningen inom flygvapnet är indelad i två skeden, ett inledande allmänutbildningsskede (AU-skede) och ett fackutbildningsskede (FU-skede). AU-skedet är gemensamt för alla blivande flygvapenofficerare och är ca. fem månader långt. Utbildningen är till största delen teoretisk. Därefter sker en uppdelning av officerarna på olika fackområden med utgångspunkt från vald yrkesinriktning. Längden på dessa olika FU-skeden är anpassad till respektive fackområdes behov (från 6 till 18 månader). Den fackvisa utbildningen följs sedan av ett praktikskede vars längd är anpassad efter föreskriven total utbildningstid. Därefter avläggs yrkesofficersexamen.

Vissa kategorier, t.ex. flygförarna, fortsätter emellertid sin utbildning efter det att examen avlagts för att först efter ca. två och ett halvt års ytterligare utbildning vara färdiga att delta i förbandsproduktionen.



Vad gäller reservofficerarna så studerar dessa gemensamt med yrkesofficerarna under AU-skedet. Därefter följer FU-skedet till dess att ett års sammanlagd utbildning uppnåtts och reservofficersexamen kan avläggas. Reservofficerarnas FU-skede är emellertid skilt från yrkesofficerarnas FU-skede eftersom uppgifterna i krigsorganisationen, med få undantag, är olika för dessa kategorier.

AU-skedet genomförs för närvarande vid flygvapnets officershögskola i Halmstad och FU-skedet vid någon av flygvapnets olika facksskolor.

## 4.5 Krigshögskoleutbildningen

Om officershögskoleprogrammet definieras som den grundläggande officersutbildningen så utgör krigshögskoleprogrammet, med nuvarande utbildningsstruktur, det första nivåhöjande utbildningssteget. En yrkes- eller reservofficer som har befordrats till löjtnant får antas till denna utbildning.

Krigshögskoleutbildningen syftar till att ge den kompetens som är nödvändig för krigsplacering på kompanichefsnivå eller som systemledare. För yrkesofficerare skall utbildningen även ge särskild kompetens för uppgifter inom grundorganisationen. Enligt officersförordningen skall utbildningen högst uppgå till 80 veckor. När officeren genomgått utbildningen med godkänt resultat kan befordran ske till kapten (nivå 5).

Armén har hittills haft som inriktning att alla arméofficerare skall genomgå krigshögskoleprogrammet medan flygvapnet och marinen inriktar vissa officerskategorier redan efter officershögskoleprogrammet.

I likhet med utbildningen vid officershögskolan har flygvapnet respektive marinen hittills haft en specifik krigshögskola för de teoretiska delarna av utbildningen. Inom armén har utbildningen hittills skett dels vid stridsskolor och truppslagscentrum, dels vid arméns krigsskola i Solna.

Försvarsgrenarnas krigshögskoleutbildningar är upplagda enligt följande:

### *Armén*

Efter normalt tre till fyra år efter genomgången officershögskoleutbildning genomförs krigshögskoleutbildningen för de officerare som bedöms ha förutsättningar för att kunna vidareutbildas till kompanichef. Målsättningen är emellertid, som tidigare nämnts, att alla arméofficerare skall genomgå utbildningen. För yrkesofficerarna inleds utbildningen med ett tio månader långt armégemensamt skede (KHS A) vid arméns krigsskola i Solna. Utbildningen är huvudsakligen teoretisk. Ett viktigt mål är att utveckla officerarnas ledarskapsförmåga.

Därefter fortsätter eleverna med nästa skede (KHS T) vid någon av stridsskolorna eller truppslagscentrumen. Denna utbildning som är ca nio månader lång, syftar bl.a. till att utveckla fackmannarollen.

För reservofficerarna ges normalt en 4 veckor lång utbildning som i många fall är samordnad med yrkesofficerarnas KHS T-utbildning.

### *Marinen*

I genomsnitt fem år efter utexaminering från officershögskolan påbörjar uttagna yrkesofficerare sin krigshögskoleutbildning. Året före utbildningens start genomförs viss preparandutbildning för att alla officerare skall inneha samma kunskapsplattform. Syftet med

krigshögskoleutbildningen är att ge kompetens för krigsplacering som kompanichef/förbandschef/systemledare samt plutonchef/utbildare i grundorganisationen.

Utbildningsprogrammet består av en allmän kurs och en högre kurs. Den utbildningsmässiga uppläggningsen skiljer sig åt mellan officerare från flottan respektive kustartilleriet. Elever från flottan läser både den allmänna kursen och den högre kursen successivt under sammanlagt ett år. Därefter följer en tvåårig praktikperiod på fartygs- respektive landförband.

Kustartilleriets elever inleder också utbildningen med den allmänna kursen men därefter har eleverna en tvåårig praktikperiod innan utbildningen avslutas med den högre kursen.

Inom ramen för ovanstående kurser delas utbildningen in i skeden bestående av befälskurser, yrkeskurser och specifikt för kustartilleriet även fackkurser. Befälskurserna innehåller till största del teoretiska utbildningsmoment medan yrkes- och fackkurserna innehåller praktiska och yrkesinriktade utbildningsmoment. Chefs- och systemkunskap är viktiga komponenter i utbildningen.

För reservofficerarna ges en fyra veckor lång utbildning. I vissa fall är denna utbildning förlagd i direkt anslutning till det första tjänstgöringsåret som av princip brukar äga rum direkt efter avslutad officershögskoleutbildning. I andra fall äger utbildningen rum upp till sex år efter avslutad officershögskoleutbildning.

### *Flygvapnet*

Krigshögskoleutbildningen inom flygvapnet äger rum tre till fem år efter officershögskolan och genomförs för yrkesofficerare enligt samma princip som officershögskolan. Utbildningen syftar till att eleverna skall kunna erhålla befattningar inom respektive

yrkesfack både inom krigs- och grundorganisationen på den aktuella nivån.

Utbildningen inleds med ett fem månader långt och gemensamt allmänutbildningsskede för alla officerare vid flygvapnets krigshögskola. Denna utbildning följs av ett fackutbildningsskede, där eleverna utbildas vid den fackskola som motsvarar officerens yrkesinriktning. Fackutbildningsskedet varierar i längd, från två till fem månader.

För reservofficerarna genomförs ett allmänutbildningsskede under två veckor, följt av ett fackutbildningsskede under tre veckor vid någon av flygvapnets fackskolor.

## 4.6 Utbildning vid Försvarshögskolan

Den nivåhöjande utbildningen vid Försvarshögskolan består av två delar, nämligen den taktiska utbildningen samt chefsutbildningen. Gränsen mellan intern och extern nivåhöjande utbildning går således mellan krigshögskoleprogrammet och den taktiska utbildningen.

### *Taktisk utbildning*

Den taktiska utbildningen skall ge kompetens för krigsplacering som bataljonschef eller annan motsvarande befattning (nivå 4, major/örlogskapten). Enligt officersförordningen får en officer som befordrats till kapten antas till utbildningen vid Försvarshögskolan. Försvarsmakten svarar för antagningen till utbildningen.

Den taktiska utbildningen omfattar för yrkesofficerare sammanlagt 40 veckors studier varav 34 veckor bedrivs vid

Försvarshögskolan. Resterande sex veckor utgörs av ett befattningsutbildningsskede. Utbildningen har inriktningar för respektive försvarsgren men flera utbildningsdelar bedrivs försvarsmaktsgemensamt.

Syftet med utbildningen är att tillgodose Försvarsmaktens behov av officerare som behärskar olika system och taktisk kunskap inom respektive stridsfunktion, helhetssyn inom respektive försvarsgren samt kompetens att lösa problem på den aktuella nivån. Andra viktiga element i utbildningen är försvarsmaktssystem, internationella fredsbevarande insatser samt säkerhetspolitik.

Den taktiska utbildningen för reservofficerare har samma grundläggande mål. Utbildningen är i normalfallet sex veckor lång.

### *Chefsutbildning*

Chefsutbildningsprogrammet är tvåårigt (motsvarande ca. 80 poäng) och syftar till att officeren skall ges den chefskapskompetens som behövs på nivån överstelöjtnant/kommendörkapten och däröver. Chefskursen kan därmed sägas vara det högsta obligatoriska utbildningssteget på officerens väg mot förbands- och skolchefsbefattningar samt mot högre operativa befattningar.

Enligt officersförordningen får en yrkes- eller reservofficer som befordrats till major/örlogskapten antas till utbildningen om han/hon visat särskild skicklighet på bataljonschefsnivån.

Målsättningen för chefsutbildningen är att den skall vara framtidsinriktad och utbilda officeren mot ett tioårigt perspektiv.

Enligt nuvarande utbildningsstruktur, som är försvarsmaktsgemensam, finns tre huvudinriktningar för studierna:

- management,
- operativ och taktisk inriktning,
- teknisk inriktning.

Helhetssyn och försvarets behov styr fördelningen mellan de olika inriktningarna men även den sökandes intresse och bakgrund. Oavsett vilken inriktning som väljs ges samma förutsättningar för att nå de högsta chefsbefattningarna inom Försvarsmakten.

Utbildningsprogrammet är sammansatt av fem utbildningsdelar: chefsutveckling, huvudprogram, profilering, fördjupning samt enskild utredning. Huvudprogrammet är gemensamt för samtliga medan övriga delar antingen styrs av vald inriktning eller individuellt val.



## 5 Krav på framtidens officer

### 5.1 Allmänt

Det svenska militära försvarets verksamhet syftar i första hand till att försvara landet mot väpnade angrepp och till att hävda vår territoriella integritet. Försvarsmakten kan med anledning härav sägas fylla ett av de grundläggande behoven i ett ordnat samhälle, dvs. utför en s.k. kollektiv nyttinghet. Detta verifieras av att riksdagen sedan länge beslutat om och framhållit behovet av ett militärt försvar.

Vid sidan av ovanstående uppdrag har Försvarsmakten, som ett resultat av 1996 års försvarsbeslut, erhållit ytterligare uppgifter såsom utökad förmåga att delta vid internationella insatser samt förmåga att lämna stöd till det civila samhället vid svåra påfrestningar i fred. Detta innebär att syftet med Försvarsmaktens verksamhet utvidgats och på ett uttalat sätt förändrats jämfört med tidigare huvudsakliga inriktning för verksamheten.

De krav som statsmakterna ställer på det militära försvarets verksamhet grundas i stor utsträckning på faktorer som Försvarsmakten själv inte kan bestämma över såsom nya hotbilder, förändringar i omvärlden, ökad internationalisering samt strukturella förändringar i det svenska samhället. Den nya informationstekniken och den tekniska utvecklingen i övrigt påverkar också i hög grad det militära försvarets verksamhet.



Detta medför att helt nya krav ställs på den anställda personalens kompetens.

För att Försvarsmakten skall kunna uppfylla de krav och uppgifter som statsmakterna ålägger myndigheten krävs att de funktioner som ligger till grund för verksamheten kan genomföras på ett så ändamålsenligt och effektivt sätt som möjligt. En av dessa funktioner är utbildningen av fast anställd personal, som dessutom i flera avseenden kan sägas utgöra kärnan i Försvarsmaktens verksamhet.

Betydelsen av en väl anpassad och organiserad utbildningsstruktur ställs härmed på sin spets. Genom att Försvarsmakten förfogar över moderna vapensystem, en tekniskt avancerad ledningsförmåga m.m. så krävs en välutbildad och i övrigt kompetent personalstyrka, både militär och civil, som kan hantera, utbilda och leda verksamheten såväl i krigs- som i grundorganisationen. Utbildningsstrukturen måste därför medge att personalen på ett rationellt sätt ges rätt utbildning och kompetens för de uppgifter som skall utföras.

I det följande lämnas en redogörelse för ett antal viktiga utgångspunkter och andra förhållanden som i betydande utsträckning ligger till grund för de krav som ställs och kommer att ställas på framtidens officerare.

## 5.2 Förmåga att försvara landet mot väpnade angrepp

Grunden för det militära försvarets existens och den viktigaste utgångspunkten för den långsiktiga totalförsvarsplaneringen utgörs av hotet mot vår nationella säkerhet genom ett väpnat angrepp. Försvarsmaktens fundamentala uppgift är därför att i fred

förbereda för att i krig försvara riket mot väpnade angrepp som hotar dess frihet och oberoende samt att hävda vår territoriella integritet.

Med nuvarande omvärldsläge och mot bakgrund av de bedömningar regering och riksdag gjort om en relativt begränsad risk för ett väpnat angrepp mot Sverige, skall Försvarsmakten fortlöpande ha en betryggande förmåga att fullgöra de uppgifter som ålagts myndigheten i detta avseende.

Fram till nu har officerens uppgifter varit förhållandevis tydliga. Dessa har i allt väsentligt utgjorts av att leda krigsförband mot en tämligen känd hotbild. Officerens agerande kan därmed sägas ha varit styrt av en efter omständigheterna ingående krigsplanläggning.

Med beaktande av att Försvarsmaktens verksamhet nu i allt större utsträckning utformas och dimensioneras för en mer utvidgad och diffus hotbild, krävs att officeren får möjlighet att praktisera och utöva sitt ledarskaps- och yrkeskunnande i situationer som tenderar att vara föränderliga och oförutsägbara på ett helt annat sätt än vad som tidigare varit fallet. Den komplexa roll som detta innebär för officeren medför att officeren måste ha förmåga att kunna analysera, kritiskt granska och värdera information utifrån ett situationsanpassat tillvägagångssätt. Med detta som utgångspunkt skall sedan officeren kunna agera på ett ändamålsenligt sätt i olika situationer.

Härav följer att utbildningssystemet måste ges rätt förutsättningar för att officeren skall kunna lära sig att verka under skilda och i vissa fall okända betingelser. Han/hon måste vidare kunna hantera materiel och system på ett oklanderligt sätt samtidigt som ett föredömligt ledarskap skall utövas.

Kombinationen av en bred teoretisk kunskapsgrund, materiel- och systemkännedom samt praktisk utbildning får härmed anses

vara av vital betydelse för att officeren skall ha förutsättningar att lyckas med sina uppgifter.

### 5.3 Förmåga att kunna genomföra internationella insatser

En av de förhållandevis nya uppgifterna för Försvarsmakten är att myndighetens olika resurser, såväl personella som materiella, skall kunna nyttjas för internationella fredsfrämjande insatser, då detta påkallas av statsmakterna. Utredningen noterar att statsmakterna lägger stor vikt vid att Sverige fortlöpande har beredskap för att medverka i sådana insatser i syfte att främja och åstadkomma en fredlig samlevnad, demokratisering samt en hållbar utveckling i övrigt i vår omvärld.

De internationella uppgifter som redan nu men även fortsättningsvis kommer att aktualiseras har en stor spännvid. Det rör sig om allt från rent humanitära insatser till mer fredsskapande insatser, vilka i vissa avseenden kan ha stridslänkande uppgifter som en ingående komponent. För att klara detta krävs hög kvalitet på de svenska förband och andra enheter som sätts in.

Förutom att de svenska styrkorna skall ha en sådan hög grundläggande förmåga och kvalitet, måste även förmågan till samverkan (s.k. interoperabilitet) i internationella fredsfrämjande och humanitära insatser vara mycket god. En viktig del av detta utvecklingsarbete sker inom ramen för de övningar och andra samarbetsformer som organiseras av det internationella forumet Partnerskap För Fred (PFF).

Enligt utredningen är det nödvändigt att officeren redan från början ges en grundläggande förmåga att kunna medverka i internationella operationer av olika slag. En internationell

kompetens kan nämligen också ge viktiga impulser för det "inhemska" försvarets verksamhet. För närvarande finns det inget som direkt motsäger att denna verksamhet skulle avta i framtiden. Tvärtom bedömer utredningen att verksamheten sannolikt kommer att utökas. I detta sammanhang konstaterar utredningen, att den ökade internationaliseringen också kommer att ställa höga krav på officeren, vad gäller förmågan att kunna verka och agera i internationell miljö. Detta gäller inte minst hanteringen av internationella doktriner, system och metoder.

De förhållanden som redovisats ovan innebär enligt utredningen, att officersutbildningen inte enbart bör ge officeren en elementär förmåga att kommunicera i en internationell miljö, utan även grundläggande förutsättningar att kunna hantera internationell standard och metodik vad gäller materiel och samarbetsformer. Detta innefattar även kunskaper om de säkerhetspolitiska grunderna och olika internationella organisationers verksamhetsområden, såsom FN, NATO, OSSE, PFF, EU m.fl.

## 5.4 Förmåga att lämna stöd till det civila samhället

Inom ramen för totalförsvarets uppgift att stärka samhällets samlade förmåga att hantera svåra nationella påfrestningar i fred, skall Försvarsmaktens resurser vid behov och när så påkallas av statsmakterna kunna tas i anspråk för olika insatser. Det kan t.ex. gälla påfrestningar som uppkommer till följd av konflikter eller fredstida katastrofer i vår omvärld eller genom stora olyckor eller andra exceptionella situationer inom landet. Kravet på att kunna ställa militära resurser till samhällets förfogande har givits en större tyngd än vad som tidigare varit fallet för Försvarsmaktens vidkommande.

Utredningen har dock dragit slutsatsen, att vad gäller den grundläggande officersutbildningen torde kraven inom detta område i första hand tillgodoses genom en orienterande utbildning som grund för officerarnas agerande i dylika situationer. Exempel på relevanta utbildningsområden är övriga samhällsfunktioners organisation och uppgifter, vilka olika typer av insatser som kan aktualiseras, hur dessa skall hanteras samt hur samverkan skall ske för optimalt resultat.

## 5.5 Uppgifter inom grundorganisationen

Krigsorganisationens förmåga och potential baseras nästintill uteslutande på den verksamhet som bedrivs inom Försvarsmaktens grundorganisation samt vid de myndigheter som har till uppgift att stödja Försvarsmakten. För officerens vidkommande innebär detta arbetsuppgifter, som dagligen skall utföras i syfte att förbereda det militära försvaret för en situation då krigsorganisationen skall aktiveras eller för situationer då vår territoriella integritet skall hävdas.

Den uppgift som härvidlag ligger närmast till hands att belysa är utbildningen av värnpliktiga. Officeren har i detta avseende både en viktig roll att fylla och flera betydelsefulla uppgifter att utföra. Detta ställer stora krav på officeren vid sidan av dennes krigsorganisatoriska roll och uppgift. Han/hon måste bl.a. ha förmåga och kompetens att:

- leda en pedagogiskt riktig utbildningsverksamhet,
- behärska materiel och system ur såväl ett pedagogiskt som säkerhetsmässigt förhållningssätt,

- representera och kunna förklara syftet med det militära försvarets verksamhet,
- vara chef genom att vara en god förebild och genom ett föredömligt ledarskap,
- bedriva verksamhet på ett ändamålsenligt och resurseffektivt sätt.

Eftersom flertalet av officerarna inleder sin karriär med någon form av tjänstgöring som innefattar uppgifter inom ramen för värnpliktsutbildningen är det viktigt att den grundläggande officersutbildningen lägger stor vikt vid de färdigheter och kunskaper som officeren behöver för att klara denna roll i grundorganisationen. Betydelsen av goda pedagogiska färdigheter accentueras bl.a. av att materiel och system som värnpliktiga skall utbildas på, tenderar att bli alltmer komplexa och tekniskt avancerade. Den av statsmakterna givna inriktningen om förkortad värnpliktstjänstgöring understryker dessutom vikten av att utbildningen kan bedrivas på ett så säkert och effektivt sätt som möjligt.

Utredningen har med anledning härav bedömt att den grundläggande officersutbildningen måste utformas så att officerens färdigheter vad gäller utbildning av värnpliktiga ges erforderligt utrymme. En mycket viktig uppgift för officeren är att på ett pedagogiskt sätt kunna förmedla den kompetens som han/hon besitter. Det gäller då inte enbart kompetens om materiel och taktik etc. utan även om t.ex. etiska och moraliska värderingar och normer. För krigsorganisationens samlade förmåga är det därför väsentligt att värnpliktiga på ett riktigt sätt får ta del av denna kunskap, vilket är en förutsättning för att de skall kunna fullgöra sina respektive uppgifter.

## 5.6 Förmåga till anpassning

I 1996 års försvarsbeslut godkände riksdagen att den av regeringen föreslagna anpassningsprincipen skall ligga till grund för totalförsvarets fortsatta utveckling. En anpassning skall härvidlag kunna ske dels i det kortare perspektivet med hänsyn till det militärstrategiska läget i vår omvärld, dels i det längre perspektivet med hänsyn till omvärldsutvecklingen i vidare mening.

Behovet av och förutsättningarna för den anpassningsförmåga som statsmakterna beslutat om innebär i flera avseenden en ny inriktning och i egentlig mening även en ny uppgift för det militära försvarets verksamhet. Genom vissa på förhand bestämda åtgärder skall det militära försvaret kunna höja krigsdugligheten på ett års sikt, vilket egentligen återspeglar åtgärder för tillrättaläggande av nuvarande brister i krigsdugligheten. Den mer långsiktiga anpassningsförmågan baseras på svårigheten att kunna förutsäga den framtida utvecklingen och innebär att krigsorganisationens förmåga skall kunna anpassas till att möta olika potentiella hotbilder.

Ett viktigt element i anpassningsförmågan är förbandsverksamheten. Enligt utredningens uppfattning får denna del även betydande konsekvenser för Försvarsmaktens utbildningssystem. Vid en första anblick skulle en slutsats kunna dras som innebär att en begränsad krigsduglighet och beredskap skulle ställa lägre eller oförändrade krav på utbildningssystemet. Utredningens bestämda uppfattning är emellertid den motsatta, dvs. att anpassningsprincipen ställer högre krav på den utbildning som skall ges till Försvarsmaktens personal.

I en återtagandesituation krävs att relevanta förutsättningar redan i förväg skapats för att möta behovet av anpassningsförmåga. Detta innebär bl.a. en ökad och även förändrad

utbildningssatsning som möjliggör förmågan att vid återtagning utbilda eget krigsförband.

Utbildningen i en återtagandesituation syftar till att på relativt kort tid öka krigsdugligheten från en i många fall låg nivå till full eller nästintill full krigsduglighet. Kraven på en officer i en sådan situation blir av förklarliga skäl mycket höga, eftersom det stöd som under normala omständigheter föreligger inte kan påräknas under ett återtagningsskede. Officeren skall utbilda under tidspress och befintliga materiel- och anläggningsresurser utnyttjas maximalt av ett stort antal produktionsledare.

I ett läge där krigsorganisationen på längre sikt skall expandera och utvecklas mot en förändrad och större organisation kommer bristen på kompetent personal att vara en hämmande faktor. För att lyckas med organisationsförändringen krävs ett ökat antal officerare med modern och relevant utbildning. Detta förhållande bekräftas av att riksdagen bedömt att ca 300 yrkesofficerare skall finnas utöver vad krigsorganisationens direkta behov gör gällande. Även reservofficerare och annan personal måste kunna bidra till anpassningsförmågan i detta avseende.

Oaktat antalet officerare kommer utbildningen av dessa att vara av stor betydelse. Dagens mål med officersutbildningen inrymmer inte kravet på förmåga att agera i en anpassningssituation. Det är i första hand inom armén som behovet förutses vara störst av att utbilda officerare för en anpassningssituation. Med detta avses att officeren skall kunna utbilda och höja kvaliteten på det egna krigsförbandet. Officeren skall härvid bl.a. genomföra trupputbildningsövningar med stridsskjutningar med pluton i kompanis ram alternativt med kompani i bataljons ram. Detta innefattar en rad element såsom planläggning, säkerhetsbestämmelser, materielbehov, utvärdering etc. Utbildningen måste också fokuseras på officerens förändrade uppgift som plutonchef/kompanichef i grundorganisationen.



Sammanfattningsvis konstaterar utredningen att anpassningsprincipen kommer att ställa högre krav på officerskåren än vad nuvarande utbildning medger. Sannolikt finns förutsättningar att under själva anpassningsprocessen förändra och höja officerarnas kompetens men det torde redan nu vara viktigt att officerarna ges en god kunskapsgrund för att kunna agera i en dylik situation. Utbildningens utformning måste också vara flexibel för att snabbt kunna anpassas till förändrade behov och/eller lägga grunden till att parera de eventuella brister som bedöms föreligga.

## 5.7 Teknik- och IT-utvecklingen

Utvecklingen inom teknik- och IT-området karaktäriseras alltså av en mycket snabb utvecklingstakt. Detta påverkar verksamheten i både krigs- och grundorganisationen. En förutsättning för att kunna hantera och samtidigt kunna dra nytta av de fördelar som utvecklingen innebär, är att personalen kan förstå, behärska och utveckla de system som är teknik- och IT-beroende.

Inom krigsorganisationen kan två huvudområden urskiljas, nämligen informations- och ledningsfunktionerna samt de tekniskt avancerade vapensystemen. Enligt gjorda bedömningar tyder allt på att framtida principer för krigföring i flera avseenden kommer att bygga på ett effektivt utnyttjande av teknologin inom dessa två områden. Insikten om betydelsen av att veta vad som händer, var olika vapensystem får optimal verkan och hur insamlad information skall utnyttjas kommer att vara avgörande för att kunna verka mot fiendens svaga punkter. Samtidigt gäller det att förneka fienden samma förmågor. Kunskapen om detta kommer därför att på ett kritiskt sätt vara avgörande för utgången av olika konflikter.

Inom grundorganisationen kommer teknik- och IT-utvecklingen att påverka arbetet genom möjligheten att utnyttja bättre administrativa stödsystem men även genom att underlätta undervisningen för lärarkåren och inläringen för eleverna. Ett exempel på detta är att distansundervisningen kan utvecklas och utökas, vilket i sin tur kan effektivisera resursutnyttjandet.

Mot bakgrund av ovanstående förhållanden anser utredningen att teknik- och IT-utvecklingen måste komma alla officerare till del genom en generellt sett ökad fokusering på områdets betydelse inom ramen för den utbildning som ges. Utvecklingen ställer delvis förändrade krav på de uppgifter Försvarsmaktens personal skall utföra. Ett av sätten att beakta detta är att anpassa utbildningen, vilket utredningen anser vara mycket viktigt.

Avslutningsvis vill utredningen framhålla betydelsen av att alla officerare ges en tillfredsställande utbildning inom teknik- och IT-området, vilken sedermera dels kan ligga till grund för olika anpassningsåtgärder, dels möta den snabba förändringstakten inom området.

## 5.8 Miljöhänsyn

Ett skärpt miljötänkande utgör ett viktigt inslag i Försvarsmaktens fredstida verksamhet. Ökade krav på miljöanpassning och begränsningar av miljöfarlig verksamhet ligger bakom denna tendens. För att vidmakthålla och fördjupa detta arbete instämmer utredningen med statsmakternas uppfattning om behovet av fortsatta utbildningsinsatser inom området, ett arbete som Försvarsmakten redan i dag hunnit långt med.

De värderingar inom miljöområdet som genomsyrar myndigheten skall i första hand förverkligas och förmedlas av dess personal. Vid sidan av ren fackutbildning bör dock mer generell och övergripande utbildning finnas med i den grundläggande officersutbildningen.

## 6 Utgångspunkter för en reform av officersutbildningen

### 6.1 Allmänt

Utifrån vad som anförts i föregående kapitel finns det således flera faktorer som styrker att officerens yrkesroll kommer att förändras. Härav följer att officersutbildningens utformning och inriktning måste anpassas till de krav som i framtiden kommer att ställas på officeren.

Fram till nu har det övergripande målet med den grundläggande officersutbildningen varit att utexaminera officerare för en relativt väl definierad roll och funktion i framför allt krigsorganisationen. Detta har inneburit utbildningsmässigt fördelaktiga villkor, inte minst pedagogiska, eftersom det varit relativt enkelt att se kopplingen mellan den grundläggande utbildningen och officerens första uppgifter i krigsorganisationen. Krigsorganisationens mål och krav kan därmed i flera avseenden sägas ha varit mycket styrande för merparten av den utbildning som bedrivits inom ramen för det grundläggande och de nivåhöjande utbildningsprogrammen. Så länge dessa mål uppfyllts har det funnits förhållandevis små incitament att vidareutveckla och fördjupa utbildningen vid skolorna.

Utredningen anser att framtidens officerare måste ha en solid kunskapsbas och i övrigt en gedigen kompetens, men också förmåga att snabbt inhämta och analysera ny information för att kunna fatta korrekta beslut. Vidare måste officeren kunna kommunicera på olika nivåer, aktivt samverka med andra människor oavsett bakgrund och förmedla de grundläggande värderingar som Försvarsmakten verkar utifrån. Således är det också viktigt att officeren har en grundlig kunskap om samhällsförhållanden i vid bemärkelse.

Den långsiktiga förmågan, att med flexibilitet kunna lösa de uppgifter som Försvarsmakten erhållit, kräver att officersutbildningen utvecklas och anpassas till faktiska förhållanden. Härigenom kan grunden läggas för att framtidens officer kan tillmötesgå potentiella behov av olika funktioner. Samtidigt är det angeläget att officerskåren aktivt kan bidra till Försvarsmaktens utveckling.

1996 års försvarsbeslut innebär lägre krav på beredskap och i vissa avseenden även på krigsduglighet. Därutöver har Försvarsmakten, som tidigare nämnts, erhållit nya, förändrade och utvidgade uppgifter. Även om det är krigsorganisationens manskap som skall lösa dessa uppgifter, anser utredningen att kravet på att utbildningen måste styras mot en specifik krigsbefattning generellt sett minskat.

Detta innebär att i första hand den grundläggande officersutbildningen skulle kunna göras mindre starkt kopplad till specifika typbefattningar och istället fokuseras på officerens långsiktiga kompetensutveckling. Med denna utgångspunkt anser utredningen att det ändå finns mycket goda förutsättningar för att utveckla en krigsorganisation med de mål och krav som statsmakterna bestämt och kommer att bestämma om i framtiden.

## 6.2 Samordning

En viktig utgångspunkt för utbildning och kompetenshöjande åtgärder inom statlig verksamhet måste vara att den genomförs så att samhällets resurser utnyttjas så effektivt som möjligt. Utredningens tolkning av detta är att sådan utbildning som kan erhållas inom det allmänna utbildningsväsendets ram inte bör ges inom totalförsvarssektorns ram, om inte starka ekonomiska skäl eller andra betingelser talar för detta. Utredningen återkommer till denna frågeställning i kapitel 10.

Utredningens förslag om att sammanföra den grundläggande officersutbildningen till en försvarsmaktsgemensam skola berör i hög grad samordningsaspekten. Åtgärden ligger i linje med strävan att dels utnyttja befintliga resurser effektivt, dels understryka det faktum att Försvarsmakten sedan några år tillbaka är en myndighet.

Ett lika viktigt samordningsmoment är emellertid att officersutbildningen för de olika försvarsgrenarna får en så likartad struktur som möjligt. Enligt utredningen torde detta vara av stor betydelse och ytterligare underlätta Försvarsmaktens och Försvarshögskolans intentioner att närma sig samhällets övriga högskoleväsende. Att kunna uppvisa en enhetlig struktur är väsentligt för att utomstående intressenter, observatörer och beslutsfattare skall kunna förstå utformningen av och innehållet i det militära utbildningssystemet. I sammanhanget vill utredningen understryka att en enhetlig struktur inte nödvändigtvis behöver lägga hinder i vägen för inbördes olika inriktningar inom ramen för en gemensam officersutbildningsstruktur.

En samordning torde dessutom innebära goda förutsättningar att samla skicklig lärarkompetens till ett mindre antal skolor inom Försvarsmakten. Resultatet blir därmed att kvalitetshöjningar kan åstadkommas i utbildningen. Lika viktigt torde dock vara att

erfarenheter och andra viktiga lärdomar från olika funktionsområden kan förmedlas till en större och bredare krets av elever.

### 6.3 Behovet av olika slags kompetens inom Försvarmakten

Med det enbefälssystem som gäller för Försvarmakten har den grundläggande officersutbildningen för alla officersaspiranter varit utformad enligt samma övergripande principer och målsättning oavsett framtida roll och funktion. Med de krav som i framtiden kommer att ställas på officerarna bör det enligt utredningen ges möjlighet att, inom ramen för enbefälssystemet, låta utbildningen i större utsträckning anpassas till de behov av olika kompetens som kommer att finnas inom krigs- respektive grundorganisationen.

Utredningens uppfattning är att det redan under den grundläggande officersutbildningen bör skapas utrymme för en viss flexibilitet och individanpassning av utbildningsinnehållet för de enskilda eleverna. En sådan utveckling måste emellertid ske i enlighet med fastlagda principer och överensstämma med både den enskilde elevens och Försvarmaktens intressen.

Ovanstående inriktning överensstämmer även med det faktum att samtliga gymnasielinjer nu ger behörighet till högskolestudier enligt det beslut som riksdagen år 1991 fattade om en reformerad gymnasieskola. Reformen innebar att ca 500 linjer och specialkurser ersattes av 16 nationella program, samtliga treåriga. Med anledning härav har antagningskraven till den grundläggande officersutbildningen (officershögskolan) ändrats fr.o.m. 1998 så att alla nationella program ger allmän behörighet till denna utbildning.

Otvivelaktigt får detta konsekvenser för den utbildning som ges inom ramen för den grundläggande officersutbildningen eftersom eleverna nu har större variationer i förkunskaper än tidigare. Därför anser utredningen, att utbildningen måste anpassas till den faktiska utvecklingen och att eleverna hanteras mer individuellt än vad som tidigare varit fallet. Denna uppfattning bekräftas även av de propåer som utredningen erhållit. Framför allt har utredningen uppmärksammat på att nuvarande utbildningsstruktur inte i tillräcklig omfattning tar hänsyn till elevernas olika förkunskaper.

En sådan anpassning måste dock ske inom ett för alla officerare gemensamt utbildningsprogram. En differentiering av den grundläggande utbildningen får inte resultera i olika examina. En sådan utveckling hade i princip varit att jämställa med en återgång till ett två- eller flerbefälssystem, något som utredningen inte anser vara en relevant lösning på uppmärksammade problem. Det har inte heller legat inom utredningens mandat att utreda en sådan eventuell förändring. Utredningen står dock fast vid att en viss flexibilitet är nödvändig och tillika genomförbar inom ramen för ett enbefälssystem.

Utredningens uppfattning är vidare att utbildningssystemet skall bidra till en mer flexibel syn på kompetensutveckling vilket i sin tur skulle kunna leda till att den totala kompetensen inom Försvarsmakten breddas. En annan fördel med en mer individanpassad utbildning är att effektiviteten i utbildningssystemet ökar genom att utbildningen i flera avseenden görs mer inriktad på faktiska behov.

Frågan aktualiseras inte enbart mot bakgrund av elevernas olika förkunskaper utan även mot officerens framtida roll och funktion inom Försvarsmakten. Behovet av specialister är och kommer även framdeles att förbli stort. Samtidigt som eleverna ges möjlighet att förkovra sig inom vissa specialområden kan möjlighet ges åt elever att fördjupa sig i mer generella områden, såsom strategi och säkerhetspolitik, utan att detta innebär att



aspiranten definitivt gjort sitt slutliga val av inriktning för sin yrkesroll. Det bör därför hela tiden finnas möjlighet att växla inriktning och komplettera tidigare ej till fullo inhämtade kunskaper, motsvarande möjligheten att läsa enstaka kurser vid de civila högskolorna.

## 6.4 Behovet av särskild specialistkompetens

Vad som sagts i föregående avsnitt om behovet av att göra den grundläggande utbildningen mer individanpassad gäller generellt och i första hand för de primära uppgifter som officeren skall utföra i krigs- respektive grundorganisationen. Vid sidan härav finns emellertid en särskild fråga som gäller hur olika specialistfunktioner skall bemannas. Det kan t.ex. gälla kvalificerat ekonomiskt eller tekniskt arbete.

Hittills har Försvarsmaktens behov av specialistkompetens för denna typ av uppgifter i första hand tillgodosetts genom att officerare efter åtskilliga års tjänstgöring som generalister, fått genomgå olika typer av specialistutbildning i Försvarshögskolans och/eller i Försvarsmaktens regi.

Det nuvarande systemet kan dock sägas vara behäftat med vissa brister. För det första finns det inget som säger att en person blir bättre specialist efter flera år som generalist. För det andra är det långt ifrån säkert att samma kompetens kan uppnås genom vidareutbildning/omskolning av officerare jämfört med externrekrytering av specialister från det berörda området.

Det finns enligt utredningen inget som talar för att Försvarsmakten borde särbehandlas när det gäller sättet att förvärva erforderlig specialistkompetens. Kompetensen bör

införskaffas där den kan fås till bästa kvalitet och till lägsta pris. Det innebär att specialister bör rekryteras med beaktande av vilken kompetens som behövs.

I en del fall kan det säkert, liksom nu, vara lämpligt att bygga på den militära kompetensen med de specialkunskaper som behövs medan det i andra fall kan vara relevant att direktrekrytera den efterfrågade kompetensen.

Ett antal faktorer bör dock beaktas i detta sammanhang. För det första minskar behovet av antalet yrkesofficerare med stigande ålder. För de som inte vill eller kan yrkesväxla utgör vidareutbildning inom ett specialområde ett rimligt alternativ bl.a. mot bakgrund av de anställningsförhållanden som gäller för officersskåren. Dessutom behövs ett visst antal officerare för att öka handlingsfriheten i organisationen. Detta medför att möjligheten att direktrekrytera specialister begränsas.

Den andra faktorn är att det får antas vara lämpligt att specialfunktioner bemannas med personal med olika bakgrund, vilket i sin tur kan bidra till en gynnsam kombination av olika erfarenheter.

Starka skäl talar för att det särskilda specialistbehovet inom Försvarmakten tillgodoses dels genom en vidareutbildning av officerare, dels genom direktrekrytering av externa specialister. Enligt nuvarande system krävs dock att direktrekryterade specialister i vissa situationer erhåller en officers medverkan för utförandet av arbetet samt för de beslut som skall fattas.

## 6.5 Med vilket tidsperspektiv utbildas officeren?

En principiellt viktig fråga vid varje form av utbildningsanskaffning är vilket tidsperspektiv den skall avse. För den grundläggande officersutbildningen innebär detta att man måste avgöra om utbildningen i första hand avser officerens roll och funktion direkt efter avslutad utbildning eller om den avser att täcka det grundläggande behovet av kompetens för officerens hela yrkesliv.

Enligt nuvarande utbildningssystem utbildas och kompetensutvecklas officeren i flera steg. Detta medför att officeren under den grundläggande utbildningen erhåller kompetens dels för att klara krav och uppgifter vid det tillfälle då yrkeslivet börjar, dels som en grund för resten av officerskarriären. Tonvikten har dock lagts vid att officeren skall klara de uppgifter han/hon erhåller efter avslutad utbildning.

Systemet har emellertid en nackdel och det är att vid snabba förändringar, som t.ex. inom det tekniska området, så måste antingen officeren ersättas av helt nyutbildad personal eller så blir en tämligen omfattande omskolning aktuell. Dvs. eftersom utvecklingen inom flera olika områden går snabbt framåt är det inte troligt att nuvarande inriktning för den grundläggande utbildningen står sig i alltför många år för den enskilde officeren.

Med beaktande av statsmakternas förändrade inriktning för Försvarsmakten samt ovanstående utvecklingstendenser anser utredningen att utbildningen bör utformas för ett längre tidsperspektiv än vad som nu är fallet. Utbildningen måste lägga grunden för att officeren får tillräckliga baskunskaper för att kunna följa med i t.ex. den tekniska utvecklingen. Systemet med flera utbildningssteg bör dock behållas enligt nuvarande modell då

fördelarna med ett sådant system är flera, bl.a. systematiska former för fortlöpande kompetensutveckling.



## 7 Utländsk officersutbildning

### 7.1 Inledning

Utredningens bedömning har varit att vid utformandet av en ny utbildningsstruktur är det även av intresse att jämföra och studera andra länders officersutbildningar. På uppdrag från utredningen har Försvarshögskolan begärt in information och sammanställt en redogörelse för vissa länders officersutbildningar.

Följande länder valdes ut för studien:

- Finland
- Norge
- Danmark
- Storbritannien
- Tyskland
- USA
- Frankrike
- Australien
- Polen

I det följande redovisas vissa generella observationer som utredningen gjort samt de slutsatser som dragits från den redovisning som Försvarshögskolan inkommit med. Utdrag från den skriftliga redovisningen återfinns i bilaga 2.

## 7.2 Observationer

### Allmänt

Något som redan tidigare påpekats i betänkandet är att Sverige är förhållandevis unikt med sin tillämpning av ett enbefälssystem. Av de länder som finns med i studien är det endast Norge som har ett befälssystem som kan jämföras med det svenska. Detta faktum försvårar givetvis en adekvat jämförelse med andra länders utbildningsstruktur eftersom skolsystemet i dessa länder bl.a. bygger på att respektive befälskategori erhåller sin speciella utbildning. Den gemensamma nämnare som är styrande för den svenska officersutbildningen finns således inte hos de länder som ingår i studien (undantaget Norge).

Utredningen har vidare funnit, att den historia och de traditioner som format respektive lands utveckling är av stor betydelse för utformningen av officersutbildningen i respektive land. Dessutom har uppställda målsättningar, motiv och andra militärstrategiska förhållanden ett avgörande inflytande på respektive lands utformning av officersutbildningen.

Sett utifrån ett internationellt perspektiv är det inte heller helt klart vad begreppet grundläggande officersutbildning innebär. I detta avseende har dock studien tagit fasta på den utbildning som ges före den första tjänstgöringen som officer.

Dessa omständigheter är viktiga att beakta när jämförelser görs med andra länders officersutbildningar.

## Tidsmässig längd

Vad gäller den tidsmässiga längden på den grundläggande utbildningen har utredningen noterat att Sverige generellt sett har ett något kortare första utbildningsprogram än övriga länder. Det finns dock olika förklaringar till detta. Hos vissa länder finns inlagt ett längre praktiktjänstgöringskede i utbildningstiden. Dessutom synes ett långt första utbildningssteg följas av ett betydligt kortare andra utbildningssteg. Dvs. differensen tenderar att totalt sett minska om efterföljande utbildningsprogram inkluderas i den tidmässiga jämförelsen.

## Skolstruktur

Majoriteten av länderna tillämpar en försvarsgrensvis skolstruktur. Undantagen är Australien och Finland som inleder utbildningen med en treårig respektive tvåårig försvarsmaktsgemensam del. Utredningen noterar att Sverige hittills också tillämpat en försvarsgrensvis/truppslagsvis skolstruktur men att statsmakternas intentioner nu verkar för en utveckling mot en försvarsmaktsgemensam utbildningsstruktur.

Att så pass många länder fortfarande behåller en försvarsgrensvis utbildningsstruktur kan för vissa länder sannolikt förklaras av rationalitetsskäl medan historik, traditioner och övergripande målsättningar varit styrande för andra länders skolstruktur.



## Akademisk officersutbildning

Av de länder som studerats är den grundläggande officersutbildningen jämställd med akademisk utbildning i Finland, Frankrike, Australien och Polen, dvs. utbildningen ger motsvarande en fil. kand. examen. Strukturen för att erhålla examen är dock olika i dessa länder. I Frankrike finns krav på civila högskolestudier före antagningen till officersutbildningen, medan de andra länderna erbjuder akademisk examen inom ramen för officersutbildningen.

I Tyskland genomförs akademisk utbildning direkt efter officersutnämningen. Storbritannien och USA främjar och tillåter alla officerare att avlägga akademisk examen antingen samtidigt med eller mellan de olika skolstegen. Norge och Danmark ger akademisk utbildning enbart till ett fåtal specialister.

Utredningen noterar de olika synsätt som finns på om officersutbildningen skall betraktas som akademisk eller inte. Intressant är t.ex. att i vissa länder betraktas den militära utbildningen helt och hållet som akademisk medan det i andra länder sker inom ramen för studier vid det allmänna högskoleväsendet.

## Utbildningsämnen

Förutom rent militära utbildningsämnen består de olika ländernas utbildningsprogram av ett flertal olika ämneskombinationer. I vissa fall fokuseras t.ex. intresset mer på internationella relationer medan det i andra fall koncentreras till ledarskap och rena specialistämnen.

För svenskt vidkommande kan utredningen konstatera att jämfört med andra länder synes den grundläggande utbildningen redan i dag innehålla en lämplig kombination av olika utbildningsämnen.

### 7.3 Slutsatser

Som grund för utformningen av den svenska officersutbildningen har studien av andra länders officersutbildningar varit intressant i flera avseenden. Olika länders försvarsmakter och deras respektive utbildningssystem är dock i hög grad beroende på ett antal faktorer som är specifika för det enskilda landet. Att dra några konkreta och specifika slutsatser för utformningen av den svenska officersutbildningen blir därför svårt att göra. Jämförelsen får dock sägas ha fyllt sitt syfte eftersom den visat vilka element som i ett internationellt perspektiv är lika respektive olika i officersutbildningarna.

Utredningen har funnit att eventuella beröringspunkter och andra intressanta uppslag bör hanteras med återhållsamhet eftersom det är en mycket långtgående uppgift att kvalitetsgranska de olika ländernas utbildningsprogram. Ett sätt att hantera denna fråga skulle t.ex. kunna vara att inom ramen för PFF-övningar eller motsvarande försöka härleda olika länders förmågor och kunskaper till utbildningssystemet i dessa länder.

### 7.4 NATO-samordning

Ett intressant perspektiv på samordning av olika länders officersutbildningar är huruvida t.ex. NATO utarbetat några riktlinjer inom utbildningsområdet.

Vid de efterfrågningar som gjorts har utredningen emellertid inte funnit att så skulle vara fallet. Detta förhållande bekräftas även av de skillnader som föreligger mellan de i studien ingående ländernas officersutbildningar, där flera av dem är NATO-medlemmar.

Utredningen noterar med anledning härav att det för närvarande inte finns någon sådan samordning utan att en eventuell koordinering istället sker genom integrerade övningar, t.ex. inom ramen för PFF.

## 8 Förslag till ny utbildningsstruktur

### 8.1 Inledning

En förutsättning för ett flexibelt utbildningssystem är att det inte får uppfattas som stelt i bemärkelsen att vissa delar måste passeras för att officeren skall betraktas som "färdigutbildad". Enligt utredningen bör utbildningssystemet istället ses som en mångfald av möjligheter för utveckling av individer och därmed breddad kompetensförsörjning för Försvarsmakten.

Framtidens befälssystem måste enligt utredningen i större utsträckning bygga på individuell utveckling. Begrepp som tidigare användes för att beskriva utbildningssystem i militära organisationer, dvs. en-, två- respektive flerbefälssystem, återger inte längre tillräckligt väl de framtida utbildningsbehoven. En bidragande orsak härtill är att dessa utbildningssystem inte längre kan tillgodose de kompetensbehov som är nödvändiga för att möta en alltmer svårförutsägbar framtid. Den utbildningsstruktur som föreslås nedan kan därför inte benämnas i dylika termer.

Den modell för styrning av den utbildning som Försvarsmakten tillsammans med Försvarshögskolan tillämpar, bygger i likhet med det civila högskolesystemet på fastställda examensmål och tilläggs mål för utbildningen. Den myndighet eller organisations-

enhet som ansvarar för utbildningen ges därmed betydande frihet att välja metod och medel för att nå uppställda mål.

Utredningen har ingen avvikande uppfattning i frågan utan anser att det konkreta utbildningsinnehållet bör fastställas av den utbildningsansvarige i enlighet med fastställda övergripande mål. Detta förhållande utgör även grunden för ett flexibelt utbildningssystem som kontinuerligt kan anpassas till förändrade förutsättningar eller krav på utbildningen.

För utredningens vidkommande har detta inneburit att det i första hand är utbildningsstrukturen som behandlats. Det mer konkreta utbildningsinnehållet, såsom ämnen och detaljerad poänguppdelning, kommer endast att belysas i mer övergripande termer och utan att några direkta förslag lämnas.

Vad gäller utbildningsstrukturen har betydande vikt lagts vid de två första officersutbildningsprogrammen, dvs. motsvarande dagens officers- och krigshögskoleprogram. Utredningen har emellertid inte utelämnat mellanliggande och efterföljande utbildningsprogram i sitt arbete. Tvärtom har tillvägagångssättet att först analysera den grundläggande utbildningen medfört att väsentliga slutsatser kunnat dras även för övrig utbildningsverksamhet.

Utredningen har under hösten och vintern 1997/98 gett Försvarsmakten och Försvarshögskolan i uppdrag att analysera olika problemställningar och tänkbara utvecklingsmöjligheter för utbildningsverksamheten. Dessa uppdrag har baserats på relativt väl avgränsade riktlinjer för vad som skulle analyseras och sedermera utgöra grunden för de svar som skulle inges till utredningen. I det följande redovisas utredningens förslag avseende en ny officersutbildningsstruktur. Förslagen bygger i allt väsentligt på det skriftliga grundmaterial som inkommit från de tillfrågade myndigheterna.

## 8.2 Grundläggande yrkesofficers- utbildning

### Utredningens förslag:

Inrätta ett *yrkesofficersprogram* för den grundläggande yrkesofficersutbildningen. Programmet föreslås vara tvåårigt (motsvarande 80 poäng) och ersätta det nuvarande officershögskoleprogrammet.

Programmet konstitueras enligt följande:

- En försvarsmaktsgemensam termin, motsvarande 20 poäng,
- En försvarsgrensgemensam termin, motsvarande 20 poäng,
- Två befattningsutbildningsterminer, motsvarande 40 poäng.

Inom ramen för yrkesofficersprogrammet inrättas individuella s.k. specialkurser motsvarande 25 procent av utbildningstiden (i normalfallet 10 poäng per läsår, totalt 20 poäng).

### 8.2.1 Allmänt

Som utredningen tidigare anfört har kraven på officeren förändrats och breddats både uppgifts- och kompetensmässigt. För närvarande finns inga tecken som tyder på att denna utveckling kommer att förändras i annan eller motsatt riktning. En viktig utgångspunkt har varit att ett flexibelt kompetensförsörjningssystem bör inrättas för att möta de krav och förväntningar som ställs och kommer att ställas på den svenske officeren.

Med anledning härav anser utredningen att målsättningen med den grundläggande utbildningen i större utsträckning bör vara, att officeren skall ges en bred kunskapsbas, vilken i sin tur kan möjliggöra fortsatt långsiktig kompetensutveckling. Enligt utredningen är detta fullt möjligt, bl.a. med beaktande av statsmakternas nuvarande inriktning för Försvarsmaktens verksamhet. Detta betyder att officersaspiranten inledningsvis måste ges en lämplig kombination av bred och grundläggande kompetens och en mer specialinriktad yrkesutbildning, som motsvarar ovan angivna inriktning.

En första viktig fråga som utredningen i detta sammanhang tagit ställning till är om officeren direkt efter den första utbildningen skall vara krigsplaceringsbar i den position som den mer specifika befattningsutbildningen avser. Frågan är egentligen tudelad eftersom den dels berör den tidsmässiga längden på det grundläggande utbildningsprogrammet, dels förhållandet mellan en mer allmän och kompetenshöjande utbildning och en mer specifik befattningsutbildning.

Utredningen har i första hand funnit att kravet på krigsplaceringsbarhet inte nödvändigtvis måste vara styrande för tidsomfånget på det grundläggande utbildningsprogrammet. Ur ett tidsmässigt perspektiv är krigsorganisationens krav inte längre lika bindande för utbildningens omfattning.

Redan i dag förekommer en relativt anseelig befattningsutbildning för flera officerskategorier efter avlagd officersexamen. Den kompletterande utbildningens omfattning är beroende dels på den enskilde officerens kompetens, dels på organisationens krav. Detta förhållande kommer även framdeles att vara bestående.

Mot denna bakgrund har utredningen övervägt följande alternativ vad gäller den tidsmässiga längden på den grundläggande officersutbildningen:

- utbildningstid kortare är två år,
- utbildningstid längre än två år,
- oförändrad utbildningstid om två år.

En kortare utbildningstid resulterar i att en större del av utbildningen och kompetensutvecklingen måste förläggas till olika fack- och befattningskurser utanför den för alla officerare obligatoriska utbildningen. Den totala utbildningsvolymen kommer således inte att minska genom detta förfarande. En annan viktig aspekt är, att tidigare erfarenhet visar att en viss sammanhållen och skolbunden utbildningstid är nödvändig för att kunna lära upp en officer till de värderingar och förhållningssätt som är utmärkande för den svenska försvarsmaktens officerskår.

En kortare obligatorisk utbildningstid skulle också innebära en tidigare anställning som officer trots att utbildningstid kvarstår. Sett utifrån ett ekonomiskt perspektiv skulle detta kunna bli mindre kostnadseffektivt eftersom nuvarande värnpliktsförmåner under utbildningstiden skulle ersättas av de lönevillkor som följer med anställning som officer.

En längre utbildningstid, t.ex. tre år, skulle medföra att en större del av olika fack- och befattningskurser inkluderades i den obligatoriska utbildningsdelen. Ur ett ekonomiskt perspektiv skulle detta i vissa avseenden bli mer kostnadseffektivt eftersom motsatt resultat skulle erhållas jämfört med en förkortning av utbildningstiden.

Nackdelen med en förlängning av utbildningstiden är emellertid att ett antal olika officerskategorier skulle bli skolbundna längre tid än vad som är nödvändigt. Ett sätt att motverka just denna effekt vore att inkludera ytterligare praktiktjänstgöring i den obligatoriska utbildningen. Utredningen anser emellertid att en sådan åtgärd inte är relevant för att uppnå en viss på förhand fastställd utbildningstid. En förlängning går också emot de propåer



som nyligen framförts från statsmakterna om kortare skolbunden tid till förmån för förbandsutbildningen.

Alternativet med två års grundläggande utbildning motsvarar dagens utbildningstid för officershögskoleprogrammet. Att även fortsättningsvis behålla denna tidsomfattning skulle således innebära både för- och nackdelar i enlighet med vad som redovisats för de två andra alternativen.

Utredningen har dock funnit att ett bibehållande av nuvarande utbildningstid om två år är ändamålsenlig ur flera synvinklar. Eftersom den grundläggande utbildningen måste kompletteras med annan fack- och befattningsutbildning i olika omfattning, kommer den obligatoriska utbildningen att efterhand alltmer återspegla en tidmässigt lämplig och tillika relevant "minsta gemensamma nämnare" för olika officerskategorier.

Detta förhållande bedömer utredningen vara ekonomiskt rationellt eftersom tidigare erfarenhet visat att tilldelad utbildningstid fylls ut oavsett om detta är av absolut vikt för att officeren skall kunna utöva sin yrkesroll. Kostnaden för bl.a. elevförmåner och lärarlöner kommer härmed att motverka onödigt skoltidsuttag. Enligt utredningen påverkar denna omständighet också argumentet att en senarelagd anställningstidpunkt skulle vara ekonomiskt motiverad.

Utredningen konstaterar vidare att en förändring av utbildningstiden för den obligatoriska delen inte kommer att innebära någon skillnad för den sammanlagda utbildningstiden eftersom fack- och befattningsutbildning i likhet med i dag kommer att förläggas efter avlagd yrkesofficersexamen.

Detta har lett till slutsatsen att två år synes vara en lämplig gemensam utbildningstid för alla yrkesofficerare, både utbildnings- och kvalitetsmässigt men även vad gäller de ekonomiska konsekvenserna. I detta sammanhang är det också

viktigt att betona att det inte är enbart den utbildning som sker inom ramen för den obligatoriska utbildningen, som kan kvalitetssäkras och meritvärderas.

Ovanstående ställningstagande utgör ett viktigt ingångsvärde för den andra frågeställningen som utredningen tagit ställning till. Fram till nu har utbildningen i många avseenden varit styrd av att officeren skall kunna fullgöra sina första officersuppgifter direkt efter avslutad utbildning (jmf. krigsorganisationens krav). Utredningen anser mot bakgrund av vad som tidigare anförts att detta förhållande inte längre är lika påtagligt och styrande för utbildningens tidsmässiga omfattning.

Delar av utbildningen kommer liksom i dag att förläggas efter uppnådd yrkesofficersexamen, vilket innebär att det finns potential för att förskjuta tyngdpunkten på den obligatoriska utbildningen mot en inriktning som i högre grad betonar vikten av att ge officersaspiranten en bred och grundläggande kompetens. Detta skulle enligt utredningen ge officeren förutsättningar att verka under en längre period och inte enbart till nästkommande utbildningssteg. Denna förskjutning innebär emellertid inte en undanträngning av mer specifik befattningsutbildning utan endast att utbildningen inom ramen för den obligatoriska delen kan fokuseras till ämnen och andra utbildningsmoment som lägger grunden till en långsiktig kompetensutveckling.

## 8.2.2 Terminsindelning och innehåll

Med utgångspunkt från utredningens delbetänkande skall ett försvarsmaktsgemensamt utbildningsskede inkluderas i den grundläggande utbildningen. Detta innebär i sig en väsentlig skillnad mot dagens officershögskoleprogram som för närvarande inte innehåller någon sådan utbildningsform. Utbildningen skall bedrivas vid Militärhögskolans enheter.

En ytterligare utgångspunkt för arbetet har varit, att en försvarsmaktsgemensam utbildningsstruktur skall inrättas. Med detta avses att övergripande målformuleringar, terminsindelning och riktlinjer för utbildningens innehåll skall vara gemensamma för hela Försvarsmakten.

### *Terminsindelning*

Baserat på de slutsatser som låg till grund för utredningens delbetänkande samt på nu utförda analyser föreslås att **försvarsmaktsgemensam utbildning** införs. För detta ändamål har en termin bedömts utgöra en relevant tidsomfattning. Av bl.a. pedagogiska skäl har det visat sig att den försvarsmaktsgemensamma terminen bör inleda utbildningsprogrammet. Syftet med utbildningen är att ge officeren en god grund för såväl efterföljande försvarsgrensvisa studier som för den specifika befattningsutbildningen, men även för efterföljande utbildningsprogram. Utbildningen skall vara så utformad att den är tillämplig och anpassad för alla officerare, oavsett framtida roll och uppgift inom Försvarsmakten.

Den därpå följande terminen föreslås bestå av **försvarsgrensgemensam utbildning**. Denna utbildning kräver per definition inga specifika utbildningsanordningar utan kan bedrivas vid Militärhögskolans enheter.

Syftet med utbildningen är att ge en helhetsbild av försvarsgrenens specifika roll. Utbildningen innebär med naturlighet en uppdelning på tre olika utbildningar som tar hänsyn till respektive försvarsgrens behov.

Den tredje och fjärde terminen föreslås innefatta s.k. **befattningsutbildning**. Med detta avses olika utbildningar som kräver särskild kompetens, förband eller miljö. Utbildningen

bedrivs uppdelad inom de olika försvarsgrenarna. Härav följer att utbildningen inte kommer att bedrivas vid Militärhögskolans enheter utan vid befintliga fack-, funktions- och/eller stridsskolor. Syftet med utbildningen är att ge officeren förmåga och kompetens att hantera kvalificerade system i sin rätta miljö och under olika förutsättningar. Av betydelse är även att officeren får lära sig att utbilda och leda värnpliktiga under ändamålsenliga former, t.ex. vad gäller tillämpningen av säkerhetsbestämmelser etc.

Ovanstående terminsindelning innefattar i realiteten ytterligare en form av utbildning, nämligen **försvarsgrensspecifik utbildning**. Skillnaden mellan denna och den försvarsgrensgemensamma utbildningen utgörs av att utbildningen ställer krav på speciella yttre förutsättningar. Dessa återfinns t.ex. på befintliga stridsskolor, ombord på fartyg eller i särskild övningsterräng. Utredningen har dock valt att inte särskilja denna utbildningsform från de övriga eftersom utbildningen antingen kan bedrivas inom ramen för den försvarsmaktsgemensamma utbildningen eller inom ramen för befattningsutbildningen.

### *Utbildningens innehåll*

Som tidigare påpekats kommer utredningen inte att i detalj lämna förslag avseende det konkreta utbildningsinnehållet. Emellertid torde det vara väsentligt, att för helhetens skull åskådliggöra tänkbart kursinnehåll i den försvarsmaktsgemensamma terminen då denna del är helt ny i förhållande till dagens utbildning.

Figur 8.1 Exempel på möjligt kursinnehåll i den försvarsmaktsgemensamma terminen.

**Ledarskap**

Utveckling Grupp Ledare (UGL)

Etik Moral

Psykologi

Sociologi

Pedagogik

**Statskunskap**

Svensk säkerhetspolitik

Totalförsvarets organisation och uppgifter

Krigets lagar och internationell rätt

Stöd till civila samhället

Försvarsmaktens miljöpolicy

**Taktik**

Försvarsmaktens organisation och uppgifter

Principer för Försvarsmaktens verksamhet

Internationella uppgifter

Omvärldsläge och hotbeskrivning

**Teknik**

PC-kunskap, IT, Försvarsmaktens applikationer

**Förvaltningskunskap**

Personaltjänst krig/fred, rättstjänst, arbetsrätt

Försvarsmaktens ekonomisystem

Mobiliseringstjänst

**Språk**

Engelska, svenska

**Idrott**

Även om ovanstående figur endast åskådliggör exempel på tänkbart kursinnehåll visar den, att officersaspiranten under den försvarsmaktsgemensamma terminen kommer att ges möjlighet att

tillgodogöra sig grundläggande kompetens inom en rad olika områden, vilket dessutom är det primära syftet med utbildningen.

Vad gäller den försvarsgrensgemensamma terminen, kommer utgångspunkten att utifrån ett försvarsgrensperspektiv vara, dels att bygga vidare på de kunskaper som inhämtats under den försvarsmaktsgemensamma terminen, dels att lägga grunden för den efterföljande befattningsutbildningen. Således torde kursutbudet i många avseenden följa det som karaktäriserar den försvarsmaktsgemensamma terminen.

Utredningen konstaterar att ovanstående exempel mycket väl återspeglar utredningens intentioner med en försvarsmaktsgemensam utbildning och att detta dessutom är fullt genomförbart. Genom en flexibel styrning kan kursutbudet modifieras fortlöpande för att täcka de behov och utvecklingstendenser som kan aktualiseras framdeles.

### 8.2.3 Specialkurser

För att tillmötesgå behovet av ett mer flexibelt och anpassningsbart utbildningssystem föreslår utredningen en ökad individualisering av utbildningen.

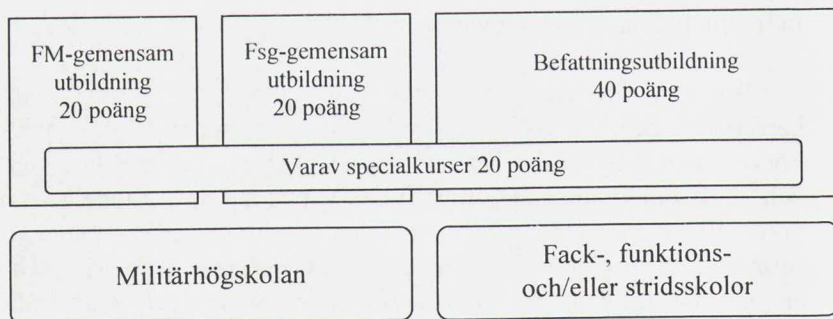
Officeren måste tidigt ges möjlighet att inrikta sin karriärsutveckling i enlighet både med egna intressen och med Försvarsmaktens behov. Ett sätt att åstadkomma ett mer flexibelt och individuellt anpassat utbildningssystem är att låta delar av yrkesofficersprogrammet vara avdelat för individuella studier i form av s.k. specialkurser. Denna individuella anpassning är även en naturlig följd av att de framtida officerarna rekryteras från samtliga 16 nationella gymnasieprogram.

En av fördelarna med individrelaterad utbildning är att den ökar effektiviteten i utbildningssystemet. Elever med relativt olika utbildningsbakgrund kan ges en utveckling som är bättre anpassad till elevens specifika förutsättningar. Individerna ges härigenom även möjlighet att själv välja ambitionsnivå. I takt med personlig utveckling kan sedan individen beredas möjlighet att växla ambitionsnivå.

Systemet torde vidare motverka den konkurrens som finns i dagens system genom att eleven tidigt kan välja inriktning på sin kompetensutveckling. Grunden för att underlätta framtida yrkesväxling kan läggas genom att kompetensutvecklingen bättre anpassas till individens ambition och intresseinriktning. Införandet av individuell utbildning får trots allt inte förhindra växling mellan olika inriktningar allt eftersom officeren utvecklas.

Vad gäller det tidsmässiga omfånget av specialkurser föreslås att 25 procent (motsvarande 20 poäng) av yrkesofficersprogrammet avdelas för denna utbildningsform. Utredningen har även bedömt att en lämplig fördelning är att tio poäng förläggs till respektive läsår. Yrkesofficersprogrammet kan därmed åskådliggöras enligt nedan:

Figur 8.2 Yrkesofficersprogrammets uppläggning

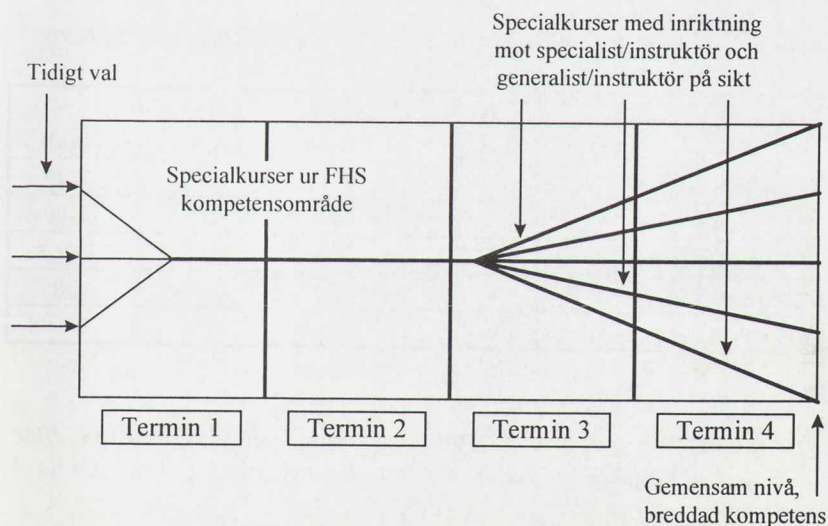


Genom införandet av specialkurser ges möjlighet till en påbörjad fördjupning och/eller breddning individuellt samtidigt

som Försvarsmakten får tillgång till en generellt sett bredare kompetens genom den mångfald av kompetenser som på detta sätt kan förvärvas. Fördjupningen innebär inledningsvis studier av Försvarsmaktens huvudämnen i detalj. Breddning däremot avser främst ämnesområden utanför huvudämnena och kommer t.ex. innebära, att utbildning vid civil högskola aktualiseras. Systemet med specialkurser torde härigenom också effektivt bidra till en lösning på Försvarsmaktens problem med tillgång till specialister på olika nivåer.

Valet av specialkurser måste tillåtas variera under hela yrkesofficersprogrammet även om valet av inriktning torde vara relativt begränsat, då kravet på kunskaper och färdigheter inom andra ämnesområden måste vara uppnådda efter examen. Möjligheten måste dock finnas att kunna välja ytterligheter inom det totala omfånget av specialkurser. Schematiskt kan detta beskrivas på följande sätt.

Figur 8.3 Specialkurser inom yrkesofficersprogrammet





## 8.3 Övrig grundläggande befattningsutbildning

Som tidigare framhållits genomförs redan i dag en relativt omfattande befattningsutbildning för flera officerskategorier efter nuvarande officershögskoleprogram i syfte att nå målen med de typbefattningar i krigs- och grundorganisationen som officeren förväntas bli placerad på. Med en fortsatt inriktning motsvarande 80 poäng för yrkesofficersprogrammet kommer detta förhållande att vara bestående.

Ytterligare två faktorer kommer nu att vara påverkande och det är effekterna av nya och förändrade uppgifter enligt 1996 års försvarsbeslut samt införandet av specialkurser. Ett sätt att *preliminärt och överskådligt* redovisa skillnaderna från dagsläget till det utbildningsbehov som kan förväntas för den officer som skall verka i den "nya" Försvarsmakten framgår av nedanstående tabell.

Tabell 8.1 Uppskattat behov av utökad utbildning mätt i poäng.

|                      | I dag   | FB 96 | Spec kurs | Totalt  |
|----------------------|---------|-------|-----------|---------|
| Armén                | 5-20    | 12-32 | 20        | 37-72   |
| Marinen              | 10-16   | 4     | 20        | 34-40   |
| Flygvapnet/ej flyg   | 0-80    | 8     | 20        | 28-108  |
| Flygvapnet/flyg      | 100     | 8     | 20        | 128     |
| Officer/högskoleutb. | 120-180 | 8     | 0         | 128-188 |

- **I dag** motsvarar den utbildning som i dag genomförs efter officershögskoleexamen för att nå erforderlig kompetens i krigs- och grundorganisationen.

- **FB 96** motsvarar den utbildning som måste tillkomma för att Försvarsmaktens nya och förändrade uppgifter skall kunna lösas.
- **Speckurs** motsvarar den utbildningsvolym som bedöms hamna utanför yrkesofficersprogrammets ram genom att specialkurser förs in i programmet.

Utredningen har med beaktande av ovan gjorda analys konstaterat att det efterföljande utbildningsbehovet kommer att utökas men i en omfattning som är varierande för olika officerskategorier. Nedanstående omständigheter är i detta sammanhang betydelsefulla att notera:

- Utökning pga. 1996 års försvarsbeslut är att betrakta som ett resultat av tidigare politiska beslut och inte som effekter av utredningens förslag. Utredningen har dock låtit Försvarsmakten preliminärt kvantifiera det potentiella utbildningsbehovet som kan hänföras till dessa uppgifter.
- Införandet av specialkurser motsvarande 20 poäng symboliserar en maximal omfattning som inte tar hänsyn till att vissa av specialkurserna kan ersätta annan utbildning inom dagens officershögskoleprogram.
- Redovisade totala poängvärden skall med beaktande av ovanstående förhållanden betraktas som approximativa. Sannolikt torde utökningen bli mindre än de redovisade värdena.

Utredningen har bedömt att den efterföljande och kompletterande befattningsutbildningen även fortsättningsvis är nödvändig för att uppställda mål skall kunna uppnås. Den utökning som i realiteten uppkommer pga. införandet av specialkurser är enligt utredningen helt motiverad av kompetensförsörjningsskäl och dessutom en grundförutsättning för ett flexibelt och

anpassningsbart utbildningssystem. De stora variationerna i ytterligare utbildningsbehov styrker dessutom utredningens tidigare ställningstagande att officersprogrammet inte bör vara längre än två år. Den grundläggande utbildningen blir härmed flexibel och direkt kopplad till faktiskt utbildningsbehov.

## 8.4 Fortsatt officersutbildning - taktiska programmet och fackprogrammet

### 8.4.1 Inledning

Efter yrkesofficersprogrammet har officeren fått en profilering inte enbart med utgångspunkt från vilken försvarsgren eller vilket truppdrag han/hon tillhör utan även beroende på vilka specialkurser som inhämtats under yrkesofficersprogrammet. Tiden fram till nästa utbildningssteg (i dag motsvarande krigshögskoleprogrammet) kan innebära ytterligare fördjupning genom annan kompetensgivande utbildning.

Inom ramen för den utbildningsstruktur som utredningen nu lämnar förslag på, har två alternativ för den närmast fortsatta utbildningen identifierats. Alternativen utgörs dels av ett nivåhöjande utbildningsprogram, dels av ett fackutbildningsprogram. Utredningen vill dock redan nu betona, att dessa två inte skall ses som definitiva alternativ för officerens fortsatta karriär och uteslutande i förhållande till varandra. Det bör istället var fullt möjligt att kunna kombinera programmen utan någon på förhand fastställd innebördens ordning.

## 8.4.2 Taktiska programmet

### Utredningens förslag:

Inrätta ett *taktiskt program* inom ramen för den nivåhöjande yrkesofficersutbildningen. Programmet föreslås vara ettårigt (motsvarande 40 poäng) och ersätta det nuvarande krigshögskoleprogrammet.

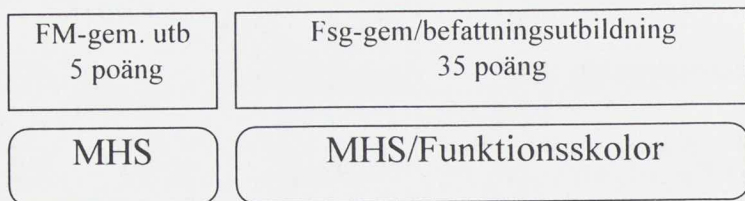
Programmet konstitueras enligt följande:

- försvarsmaktsgemensam utbildning motsvarande 5 poäng,
- försvarsgrensgemensam och/eller befattningsutbildning motsvarande 35 poäng,

I likhet med dagens utbildningsstruktur är de två första utbildningsstegen i många avseenden nära relaterade till varandra. Med beaktande av de överväganden som gjorts avseende den tidsmässiga längden på det inledande yrkesofficersprogrammet har utredningen funnit att den därefter följande nivåhöjande utbildningen bör vara ettårig. Detta innebär en sammanlagd utbildningstid för de två programmen om tre år (120 poäng).

En viktig utgångspunkt för detta ställningstagande har bl.a. varit de analyser som gjorts av grundläggande målsättningar med utbildningen samt det potentiella kursinnehållet. Även här kan den "minsta gemensamma nämnaren" sägas ha varit styrande för en försvarsmaktsgemensam programstruktur. Det förslag till terminsindelning som utredningen anser vara adekvat ser ut enligt följande:

Figur 8.4 Det taktiska programmets uppläggnig



Som framgår av figuren har det även inom detta program identifierats ett behov av och möjlighet till försvarsmakts-gemensam utbildning. Kursinnehållet kommer att i allt väsentligt utgöras av en kunskapspåbyggnad inom de ämnen som inkluderas i motsvarande kurs under yrkesofficersprogrammet.

Däremot har utredningen noterat att armén, marinen och flygvapnet har olika behov av försvarsgrensgemensam utbildning respektive befattningsutbildning. Utredningen har inte funnit något onormalt i detta, utan anser att det är upp till den utbildningsansvarige att organisera en optimal kombination av å ena sidan försvarsgrensgemensam utbildning och å andra sidan befattningsutbildning.

Vad gäller ett eventuellt införande av specialkurser inom ramen för det taktiska programmet har utredningen funnit att detta varit mindre relevant, bl.a. mot bakgrund av den tidsmässiga längden på utbildningen. Vidare syftar det taktiska programmet, genom en bred sammansättning av huvudämnena, till att utveckla ett mer omfångsrikt spektrum av befattningar bl.a. som förbandschef på olika nivåer. Det torde även vara lämpligt att avvakta resultatet och erfarenheterna från införandet av specialkurser inom yrkes-officersprogrammet.

Utredningens uppfattning är vidare att det inte förligger något mer omfattande behov av kompletterande befattningsutbildning i direkt anslutning till det taktiska programmet. Vad som skulle

kunna aktualiseras är utbildning inom armén med syfte att kompetensutveckla officeren för en eventuell återtagandesituation.

### 8.4.3 Fackprogrammet

**Utredningens förslag:**

Inrätta ett ettårigt fackprogram (motsvarande 40 poäng).

Vid sidan av de utbildningsprogram som syftar till en nivåhöjning (befordran) finns ett uttalat behov av att tillgodose Försvarsmakten med armé-, marin- och flygvapenofficerare som har fördjupade kunskaper, insikter och färdigheter för att kunna tjänstgöra och utvecklas i befattningar under fred, kris och krig i såväl krigs- som grundorganisationen. För närvarande tillgodoses vissa delar av detta behov genom en riklig tillgång på olika typer av fackkurser med varierande inriktning och omfång.

Med detta som utgångspunkt har utredningen funnit det vara relevant att föreslå inrättandet av ett s.k. fackprogram. Utbildningsprogrammet skall kunna ge officeren möjlighet att utvecklas inom ett ämnesområde som han/hon har särskilt intresse av eller fallenhet för och som samtidigt fyller ett kompetensbehov i Försvarsmakten. Utbildning inom fackprogrammet skall kunna genomföras efter godkänd examen från endera yrkesofficerprogrammet, taktiska programmet eller från annat efterföljande nivåhöjande utbildningsprogram.

Fackprogrammet skall dock inte betraktas som en "återvändsgränd" utan i de fall officeren efter avslutad

fackprogramsutbildning med påföljande väl vitsordad praktisk tjänstgöring, önskar fortsätta med nivåhöjande utbildningsprogram skall denne kunna söka och, om förutsättningar finns, gå vidare med sådant utbildningsprogram.

Utredningens uppfattning är, att utbildningen inte skall vara obligatorisk, vilket i sin tur innebär att examen inte automatiskt skall leda till befordran. Avlagd fackexamen bedöms dock ändå medföra, att individens status kommer att höjas på ett tillfredsställande sätt.

I ett framtida scenario vore det därför lämpligt att överväga att införa någon form av speciell titel för de som genomgått utbildningen och som därefter utvecklat sina kunskaper inom området på ett förtjänstfullt sätt. Det har dock inte legat inom utredningens uppgift att föreslå en sådan åtgärd.

Inom ramen för fackprogrammet riktar sig huvuddelen av utbildningen mot ett specifikt ämnesområde. Övrig utbildning bör i största möjliga mån ha en koppling till det specifika ämnesområdet. Utbildningens slutgiltiga innehåll får fastställas i samråd mellan officeren, dennes chef samt utbildningssamordnare eller motsvarande. Kopplingen till lästa specialkurser under yrkesofficersprogrammet blir härmed relevant.

Exempel på områden som skulle kunna aktualiseras för fackprogrammet och hur dessa skulle kunna utvecklas mot olika nivåer inom befälssystemet framgår av nedanstående tabell:

Tabell 8.2 Möjliga fackprogramsområden och elevkategorier

| Område                               | Löjtnant | Kapten | Major/<br>Örlogskapten | Överstelöjtnant/<br>Kommendörkapten |
|--------------------------------------|----------|--------|------------------------|-------------------------------------|
| Ledningssystem                       | X        | X      | X                      | X                                   |
| IT-teknik                            | X        | X      | X                      | X                                   |
| Underhållstjänst                     | X        | X      |                        |                                     |
| Logistik                             |          |        | X                      | X                                   |
| Am. och minrøj.                      | X        | X      | X                      |                                     |
| Underrättelse och<br>säkerhetstjänst |          | X      | X                      | X                                   |
| Vapensystem                          | X        | X      | X                      |                                     |
| Sensorsystem                         | X        | X      | X                      |                                     |
| Simulatorsystem                      | X        | X      | X                      |                                     |
| Krigsreptjänst                       | X        | X      | X                      |                                     |
| Ekonomi                              |          | X      | X                      | X                                   |
| Pers.Adm.                            | X        | X      | X                      |                                     |
| Strategi                             |          |        | X                      | X                                   |
| Ledarskap                            | X        | X      | X                      | X                                   |
| Säkerhetspolitik                     |          |        | X                      | X                                   |
| Länderstudier                        |          |        | X                      | X                                   |
| Personalledning                      |          | X      | X                      | X                                   |

Utredningens sammantagna bedömning är att inrättandet av ett särskilt fackprogram kommer att medföra väsentliga fördelar. Genom den breddade rekryteringsbasen till yrkesofficersprogrammet kommer aspiranterna att ha en mer varierande skolbakgrund samt skilda ambitioner och förutsättningar för utveckling på olika nivåer. Detta ställer, som tidigare nämnts, krav på andra utvecklingsvägar.

Fackprogrammet bedöms vidare kunna bidra till flexibilitet i utbildningssystemet samtidigt som det kan medverka till att uppfylla såväl den enskildes behov av utveckling som



Försvarsmaktens behov av särskilda kompetenser. Det övergripande målet bör härvidlag vara att skapa motivation hos officerare att specialisera sig och inte känna sig tvingade att söka nivåhöjande utbildning.

En ytterligare positiv effekt torde vara att personaltillgången på olika nivåer bättre kommer att överensstämma med det faktiska behovet, eftersom specialisering blir möjlig på skilda nivåer. Den i dag förhållandevis hårda kopplingen mellan kompetens/utvecklingsmöjligheter och nivå kommer inte längre att vara lika hårt kopplade till varandra. Detta bör medföra att gjorda investeringar i utbildning kan tas tillvara på ett ändamålsenligt och kostnadseffektivt sätt.

## 8.5 Högre officersutbildning - stabsprogrammet och chefsprogrammet

Resultatet av de förslag som nu lämnats innebär med naturlighet även konsekvenser för övrig nivåhöjande officersutbildning, dvs. nuvarande taktisk kurs samt chefskurs vid Försvarshögskolan. I samråd med Försvarshögskolan och Försvarsmakten har utredningen närmare analyserat dessa potentiella konsekvenser och kunnat dra ett antal väsentliga slutsatser i syfte att erhålla en ändamålsenlig utbildningsstruktur.

Vad gäller den högre officersutbildningen har utredningen följande förslag att lämna.

### 8.5.1 Stabsprogrammet

**Utredningens förslag:**

Inrätta ett *stabsprogram* inom ramen för den högre nivåhöjande yrkesofficersutbildningen. Programmet föreslås vara ettårigt (motsvarande 40 poäng) och ersätta den nuvarande taktiska kursen.

Den taktiska kursen är i dag en utbildning om 40 poäng, syftande till befattningar på nivå 4, dvs. major/örlogskaptän. Den sammantagna bedömningen är att utbildningen t.o.m. nu väl svarat upp mot de förväntningar och krav som Försvarmakten hittills ställt.

I likhet med föregående utbildningar har de nya och förändrade uppgifterna för Försvarmakten inneburit att högre krav nu ställs på de officerare som utexamineras från detta utbildningssteg. Särskilt tydligt är detta för officerare som skall tjänstgöra i de taktiska staberna och i internationell tjänst. Nuvarande utformning av den taktiska kursen korresponderar således inte till de nya kraven i alla avseenden. Resultatet har istället blivit att behovet av chefsutbildade officerare ökat för att motsvara behoven.

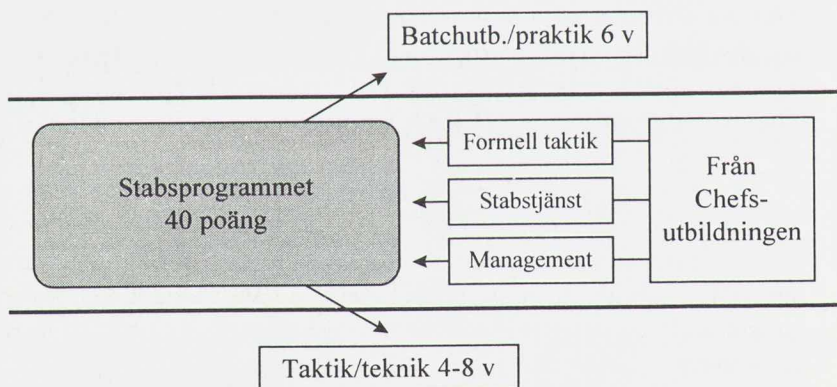
Utredningen delar Försvarmaktens och Försvårshögskolans uppfattning att det finns en möjlighet att öka användbarheten av majorer/örlogskaptän genom förändring av omfattning och innehåll i utbildningen på den aktuella nivån. Härigenom skulle dessutom behovet av närmast högre nivå (överstelöjtnant) komma att minska.

Utredningens bedömning är att denna målsättning kan uppnås genom att målet med utbildningen förändras så, att utbildningen i större utsträckning syftar till kompetens för placering som

stabsofficer i alla typer av taktiska staber, taktiska centrum i samtliga vapenslag samt staber inom ramen för internationell tjänstgöring. Mot denna bakgrund bör även namnet på utbildningen ändras till *stabsprogrammet*, vilket bättre klargör det förändrade syftet med utbildningen.

För att uppnå syftet med utbildningen är bedömningen att delar av vissa moment inom chefsutbildningen skulle kunna tidigareläggas. Det gäller t.ex. försvarsgrenstaktik, stabstjänst och management. För att behålla tidsrymden om ett år (motsvarande 40 poäng) måste delar av den tidigare taktikutbildningen på brigadnivå t.ex. genomföras som preparandstudier innan utbildningen påbörjas, dvs. de kommer härmed att utgöra ett förkunskapskrav för tillträde till utbildningen. Omfattningen av dessa studier kan komma att variera såväl mellan som inom försvarsgrenarna. Den praktiktjänstgöring som ingår som en del av utbildningen i dag skall genomföras fristående från den nya utbildningen.

Figur 8.5 Stabsprogrammets uppläggning



Utredningen konstaterar att föreslagen förändring synes vara väl motiverad för att passa in i den nya utbildningsstrukturen.

## 8.5.2 Chefsprogrammet

### Utredningens förslag:

Inrätta ett *chefsprogram* inom ramen för den högre nivåhöjande yrkesofficersutbildningen. Programmet föreslås vara högst två och ett halft år (motsvarande 100 poäng) och ersätta den nuvarande chefsutbildningen.

Nuvarande målsättning med chefsutbildningen är, att den skall vara framtidsinriktad och utbilda officerarna mot ett tioårigt perspektiv. Erfarenheten har dock visat att det i utbildningen ingår moment som i stor utsträckning inriktas mot aktuella befattningar i dagens krigsorganisation. En stor del av managementutbildningen är t.ex. inriktad mot verksamhet som ligger på en basnivå för tjänstgöring direkt efter utbildningen.

Utgångspunkterna för chefsutbildningen har också förändrats som ett resultat av 1996 års försvarsbeslut. Detta har lett till ökade kunskapskrav bl.a. vad avser internationella förhållanden och totalförsvarets nya roller. Osäkerheten om den framtida utvecklingen ställer högre krav på analys- och problemlösningsförmåga än vad som tidigare varit fallet. En breddning av dessa officerares förmåga att hantera olika metoder bedöms därför vara nödvändig.

En grundförutsättning för officersyrket har alltid varit ett gott ledarskap. Hittills har officeren på ett föredömligt sätt behärskat det direkta ledarskapet. Med beaktande av den föränderliga tid vi nu befinner oss i, delar utredningen Försvarsmaktens och Försvarshögskolans uppfattning att en ökad förståelse även för det indirekta och det strategiska ledarskapet (leda verksamhet genom andra) är nödvändigt. Chefsrollen bör därför få en mer utpräglad ställning i den framtida chefsutbildningen. Med detta avses såväl

fristående chefspositioner som chefsbefattningar inom olika stabsorganisationer.

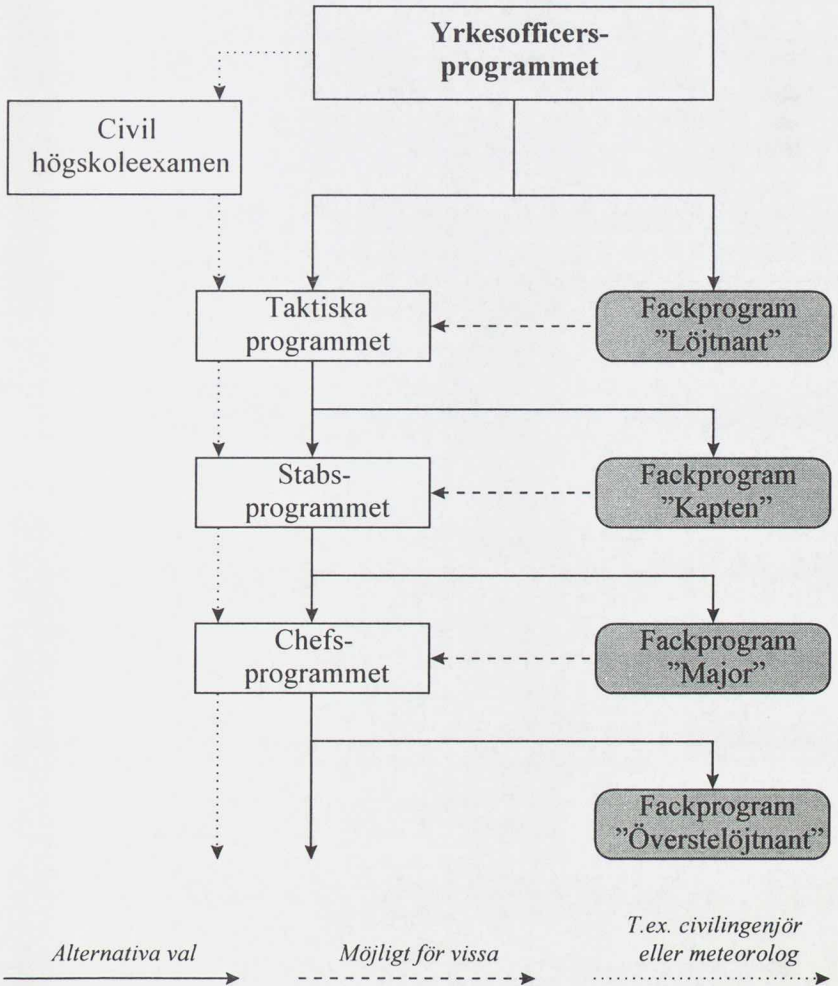
Målsättningen med utbildningen innebär, i enlighet med förslagen om stabsprogrammet, att vissa utbildningsdelar måste överföras från chefsprogrammet till stabsprogrammet. I sin tur torde detta generera en gemensam och hög kompetensnivå inför påbörjandet av studier inom ramen för chefsprogrammet.

Sammantaget bedöms förändringarna innebära att kostnaderna kan minska och att det blir enklare att effektivt personalplanera dessa nyckelkategorier av officerare.

## 8.6 Sammanfattning av den nya utbildningsstrukturen

Utredningens förslag avseende en ny utbildningsstruktur för yrkesofficerare innebär en i grunden påtaglig och genomgripande förändring. I syfte att ge en helhetsbild av förändringarnas innebörd presenteras i nedanstående figur strukturens huvudsakliga uppläggning.

Figur 8.6 Övergripande utbildningsstruktur





## 9 Förslag till reservofficers- utbildningsstruktur

### 9.1 Inledning

En viktig och oundgänglig resurs inom Försvarens krigsorganisation är reservofficerarna. De krav som ställs på välutbildade yrkesofficerare gäller således i lika hög grad reservofficerarna. Deras "civila" kompetens kombinerad med militär utbildning utgör en av grunderna för en allsidig Försvarens krigsmakt. Samtidigt utgör reservofficerarna en viktig förbindelselänk mellan försvarssektorn och det övriga samhället. Utredningen anser att dessa förhållanden måste upprätthållas även framdeles.

Utbildningen av reservofficerare påverkas också som ett resultat av 1996 års försvarsbeslut. Därför är det viktigt att reservofficersutbildningen så långt som möjligt integreras eller på annat sätt anpassas till den struktur som föreslagits för yrkesofficerarna. Utredningen bedömer att erforderliga effektivitetsvinster på så sätt kan uppnås, både utbildningsmässigt och i ekonomiska termer.

I det följande redovisas viktiga utgångspunkter för reservofficersutbildningen samt förslag till en förändrad utbildningsstruktur.



## 9.2 Utgångspunkter

Det övergripande syftet med reservofficersutbildningen är att tillgodose krigsorganisationens behov av officerare. Deras utbildning har och kommer även fortsättningsvis att i huvudsak förbli inriktad på uppgifter inom krigsorganisationen. Mot bakgrund av de nya och förändrade uppgifter som nu styr Försvarmaktens verksamhet, kommer den analys som utredningen låtit göra avseende krav på framtidens officerare även att gälla reservofficerarna i väsentliga avseenden. Några exempel på detta är att reservofficerare kan komma att erfordras för:

- att möjliggöra anpassning av Försvarmaktens förband vid en återtagning och/eller tillväxt,
- deltagande vid internationell uppdragsverksamhet,
- att tillgodose grundorganisationens behov av instruktörer i värnpliktsutbildningen eller vad gäller annan erforderlig kompetens i grundorganisationen.

Utredningen konstaterar att det är angeläget att ovanstående uppgifter beaktas vid utformningen av reservofficersutbildningen. T.ex. är behovet av yngre instruktörer i värnpliktsutbildningen stort. Med hänsyn till önskvärd åldersstruktur på yrkesofficerskåren måste "basen" (löjtnants- och i viss mån kaptansnivån) breddas. Ett sätt att möta detta behov är att reservofficerare under några år deltar i utbildningen av värnpliktiga. Detta innebär också att reservofficeraren får ökad kompetens att leda och organisera utbildningen av sitt krigsförband i en eventuell anpassningssituation. Härutöver torde det även i framtiden finnas behov av att vid situationer med hög arbetsbelastning eller då särskild kompetens erfordras, kunna utnyttja reservofficerare som har sådan kompetens. Sammantaget bedömer därför utredningen att en flexibel och anpassningsbar reservofficersutbildning måste inrättas.

I detta sammanhang är det även väsentligt att den viktiga kopplingen till det civila samhället belyses. Denna koppling är en av grunderna för ett fungerande värnpliktsystem. Genom att reservofficerarna ofta innehar olika befattningar inom den civila sektorn kan denna funktion ytterligare förstärkas.

Reservofficerarnas civila meriter är också värdefulla för Försvarsmakten eftersom de möjliggör tillsättandet av viktiga befattningar inom krigsorganisationen, t.ex. tekniskt systemstöd, ekonomisk och juridisk kompetens.

### 9.3 Reservofficersprogrammet

**Utredningens förslag:**

Inrätta ett *reservofficersprogram* för den grundläggande reservofficersutbildningen.

Reservofficersprogrammet föreslås vara ettårig (40 poäng) och ersätta nuvarande reservofficerskurs inom officershögskoleprogrammet. Programmet bör kunna kompletteras med ytterligare utbildning för att tillgodose behov av alternativa uppgifter för reservofficerarna.

Den därpå följande nivåhöjande utbildningen föreslås för majoriteten omfatta en kurs om fem veckor (5 poäng) och ersätta nuvarande reservofficerskurs inom krigshögskoleprogrammet.

Den högre reservofficersutbildningen föreslås omfatta en kurs om sex veckor (6 poäng) och ersätta både nuvarande taktisk kurs och chefskurs vid Försvarshögskolan.

En viktig faktor att beakta vid utformningen av reservofficersprogrammet är att individen avsätter minst ett år av sin civila karriär. Med anledning härav är det viktigt att tiden mellan avslutad värnpliktig grundutbildning och grundläggande reservofficersutbildning minimeras. Kvaliten i utbildningen måste också motsvara de krav som reservofficeren förväntar sig och ge en positiv effekt som även kan vara till nytta för den framtida civila karriären.

Utredningen anser att reservofficersprogrammet i första hand måste genomföras som befattningsutbildning för att reservofficeren direkt efter avslutad utbildning skall kunna krigsplaceras. Denna utbildning bör, med så få undantag som möjligt, genomföras samordnad med de blivande yrkesofficerarna. Med beaktande av den föreslagna utformningen av yrkesofficersprogrammet, kommer utbildningen således att i gängse fall äga rum under det andra utbildningsåret för yrkesofficerarna och vid någon av fack-, funktions- och/eller stridsskolorna. Detta innebär att utbildningstiden i normalfallet bör vara ettårig.

Strävan är följaktligen att samordna utbildningen av reserv- och yrkesofficerare när så är möjligt. Härvidlag är det betydelsefullt att reservofficersutbildningen på alla nivåer kan anpassas till civila högskolors utbildningscyklar samt till reservofficerarnas möjligheter att vara borta från sitt ordinarie yrkesliv.

Utredningen har dock funnit att det finns behov av att organisera alternativa former till ovanstående reservofficersprogram. I de fall reservofficeren önskar genomföra tidsbegränsad tjänstgöring i grundorganisationen måste kompletterande utbildning ges, t.ex. avseende övningsrelaterade bestämmelser i samband med utbildning av värnpliktiga. Denna utbildning bör då motsvara delar av den försvarsmaktsgemensamma eller försvarsgrensgemensamma utbildningen inom yrkesofficersprogrammet.

För andra individer kan det i vissa fall visa sig vara mer lämpligt att dela upp utbildningen och förlägga den till sommarhalvåret. Detta torde bl.a. kunna underlätta rekryteringen av reservofficerare. Utredningen anser att det är väsentligt att dessa behov, när så bedöms lämpligt och om möjlighet finns, tillgodoses.

Den slutsats utredningen dragit är, att den normala utformningen av reservofficersprogrammet måste kunna kompletteras med alternativa utbildningsformer för att tillgodose både individens önskemål och Försvarens behov av kompetens. Härigenom skapas ett flexibelt och anpassningsbart utbildningssystem även för reservofficerarna.

Figur 9.1 Reservofficersprogrammet

| Försvarsgren                  | Försvarens spec. utbildning - instruktör GRO |                 |                |
|-------------------------------|--|-----------------|----------------|
|                               | Försvarens-gemensam utb.                     | Befattningsutb. |                |
| Armén                         |  | 40 p            | (10-20 veckor) |
| Marinen                       | 10 p   | 30 p            | (10-20 veckor) |
| Flygvapnet                    | 15 p   | 25 p            |                |
| Delad utbildning <sup>3</sup> | 10 p   | 10 p + 10 p     |                |

Beträffande den efterföljande nivåhöjande utbildningen (korresponderande till den nivåhöjande utbildning som i dag bedrivs i krigshögskolornas regi) anser utredningen att den även fortsättningsvis bör omfatta en kurs om fem veckor för majoriteten. För de reservofficerare som skall placeras som förbandschefer bedöms ytterligare fem veckors utbildning vara relevant. Utbildningen bedrivs i de flesta fall vid olika fack-

<sup>3</sup> Genomförs under tre sommarperioder, 10 poäng civila meriter/studier tillkommer.

funktions- och/eller stridsskolor. Utbildningsstrukturen åskådliggörs i nedanstående figur.

Figur 9.2 Nivåhöjande reservofficerskurs, nivå 5

| Försvargren      | Försvargrens- |                 |                        |
|------------------|---------------|-----------------|------------------------|
|                  | gemensam utb. | Befattningsutb. | Anmärkning             |
| Armén            |               | 5 p + 5 veckor  | 5 v avser utb förbchef |
| Marinen          |               | 5 p + 5 veckor  | 5 v avser utb förbchef |
| Flygvapnet       | 5 p           | 5 veckor        | 5 v avser utb förbchef |
| FM högskole-ing. | 5 p           |                 |                        |

För att på ett bättre sätt motsvara de nya kraven på reservofficeren och dessutom medge en större grad av flexibilitet, föreslås att nuvarande taktisk utbildning och chefsutbildning för reservofficerare utgår och ersätts med en högre reservofficerskurs.

Utbildningen bör korrespondera till det för yrkesofficerarna inrättade stabsprogrammet. Utbildningen skall ge kompetens för befattning som major/örlogskapten. Utbildningen skall dessutom *medge* befordran till överstelöjtnant/kommendörkapten i de fall Försvarmakten bedömer att sådant behov föreligger. En sådan befordran bör dock föregås av praktisk tjänstgöring och relevant lämplighetsprövning.

Den högre reservofficerskursen bör av praktiska skäl genomföras i två perioder, ett försvarsmaktsgemensamt skede om tre veckor och ett taktiskt skede om högst tre veckor.

Utredningen noterar att behovet av reservofficerare i högre befattningar är mycket begränsat, varför förslaget om en ny utbildning med tillhörande förändringar i förhållande till dagens motsvarande utbildningar synes vara väl motiverat.

### 9.3.1 Vidmakthållande av reservofficerarnas kompetens

För att reservofficeren skall kunna vidmakthålla den kompetens som erhålls genom nu föreslaget utbildningsprogram måste möjligheter ges till *återkommande* tjänstgöring/kompetensutveckling. Möjligheterna att i framtiden tjänstgöra i egen krigsbefattning kommer att vara begränsade med hänsyn till minskande krigsförbandsövningsverksamhet, varför det torde vara väsentligt att även annan typ av tjänstgöring erbjuds vilken dessutom kan tillgodoräknas som författningsenlig tjänstgöring. Enligt utredningen är detta viktigt för att vidmakthålla reservofficerssystemets trovärdighet och även framdeles medverka till en god rekrytering till reservofficersyrket.

Några exempel på sådan tjänstgöring kan vara:

- tjänstgöring som instruktör i grundorganisationen under en begränsad tid,
- kompletterande och regelbunden befattningsutbildning för krigsplacerade förbandschefer och stabsmedlemmar,
- internationell tjänst,
- deltagande i ledningsträningsövningar.



## 10 Militärhögskolans ledning och samverkan med civila högskolor

Mot bakgrund av det förslag om en Militärhögskola som presenterades i delbetänkandet, har utredningen bedömt att följande frågeställningar måste behandlas inom ramen för slutbetänkandet:

- Vem skall leda och samordna utbildningsverksamheten vid skolenheterna?
- Hur kan de tre skolenheter profileras?
- Under vilka former kan samverkan ske med civila högskolor?

### 10.1 Lednings- och samordningsfrågan

#### **Utredningens förslag:**

Skapa en gemensam utbildningsstruktur för alla nivåer genom att Försvarshögskolan får en samordnande roll vad gäller:

- kvalitetssäkring och meritvärdering,
- samarbete med det övriga högskoleväsendet,
- den "röda tråden" i utbildningsverksamheten.



Riksdagens beslut i december 1997 innebar att tre försvarsmaktsgemensamma organisationsenheter för den grundläggande officersutbildningen skall inrättas. Beslutet grundades på utredningens förslag om att inrätta en försvarsmaktsgemensam skola, vilken föreslogs benämnas *Militärhögskolan*.

Tre organisationsenheter som skall bedriva samma utbildning medför ett stort och dessutom nödvändigt behov av samordning inom flera områden och funktioner. Detta gäller bl.a. följande:

- utbildningsadministration,
- kurs- och utbildningsplaner,
- utbildningskrav,
- pedagogik,
- ämnesutveckling,
- profileringsfrågor,
- kvalitetssäkring,
- meritvärdering,
- resursavvägning.

För att åstadkomma den produktionsrationalitet och samordning som skolstrukturen kräver, måste någon funktion på lämplig nivå i utbildningssystemet ges rollen och ansvaret för att fatta beslut i gemensamma frågor. Fram till nu har ansvaret för respektive skola legat direkt under respektive central produktionsledare. Detta ansvarsförhållande är inte längre tillämpligt.

I enlighet med riksdagens beslut karaktäriseras de tre skolenheterna av, att de är egna organisationsenheter. Något självständigt myndighetsansvar har skolenheterna således inte. Chefen för respektive enhet kommer istället att lyda under huvudansvarig funktion i högkvarteret. Produktionsledning av *Militärhögskolan* bör således ske på detta sätt.

I de överväganden som gjorts, har utredningen funnit tre omständigheter av stor vikt. Det gäller dels det pågående arbetet med akademiseringen av officersutbildningen, dels att en "röd tråd" kan upprätthållas mellan de olika officersutbildningarna, dels hur de största synergieffekterna kan uppnås med annan utbildningsverksamhet.

Vad gäller akademiseringsarbetet och högskoleutbildning i allmänhet kan konstateras att viktiga kriterier är:

- att utbildningen är en grundläggande yrkesutbildning,
- att utbildningen inte är att betrakta som inomverksutbildning,
- att det råder allmän behörighet till utbildningen.

Om man beaktar kriterierna för högskoleutbildning, kvarstår således faktum, att produktionsledning inom Försvarsmakten innebär att den grundläggande utbildningen och den därpå följande nivåhöjande utbildningen även fortsättningsvis är att betrakta som inomverksutbildning. Utredningen anser att detta förhållande kan bestå till dess att akademiseringsfrågan är föremål för definitivt avgörande.

Samtidigt konstaterar utredningen att en gemensam utbildningsstruktur där Försvarshögskolan får den samordnade rollen att upprätthålla den "röda tråden" mellan utbildningsprogrammen innebär att kontinuiteten i utbildningsverksamheten kan uppnås på ett tillfredsställande sätt.

Vad gäller potentiella synergieffekter anser utredningen att samarbetet med lokala högskolor/universitet kommer att kunna underlättas genom att Försvarshögskolan får en sammanhållande roll även i detta avseende.

Utredningen uppfattar att en gemensam utbildningsstruktur på alla nivåer innebär, att kraven på utbildningsmässig och

ansvarsrelaterad samordning tillgodoses. Härigenom kan även den vetenskapliga grunden säkerställas genom Försvarshögskolans övergripande kvalitetsansvar för utbildningsprogrammen.

Även om Försvarshögskolan nu föreslås få en samordnande roll för utbildningsverksamheten, anser utredningen, att i ett framtida scenario skulle andra alternativ kunna övervägas. T.ex. skulle Försvarshögskolan kunna överta huvudmannaskapet för Militärhögskolan, vilket bl.a. skulle innebära att kriteriet om "icke inomverksutbildning" uppfylldes. Ett annat alternativ vore att införliva de grundläggande officersutbildningsprogrammen i de lokala högskolornas linjeutbud. Det sistnämnda alternativet torde dock kräva att officersutbildningen först blir att jämställa med övriga civila utbildningslinjer inom högskoleväsendet.

## 10.2 Profileringsfrågan

Utredningen har övervägt ett antal alternativ i den s.k. profileringsfrågan, dvs. hur de tre skolenheterna, bortsett från det mer övergripande ledningsförhållandet, skulle kunna organiseras sinsemellan.

En central utgångspunkt för utredningen har varit att försvarsmaktsgemensam utbildning skall bedrivas vid alla tre enheter medan försvarsgrensgemensam utbildning för vissa av försvarsgrenarna skulle kunna koncentreras till ett färre antal enheter. Skolenheterna skall dock inte vara försvarsgrensspecifika, dvs. nuvarande försvarsgrenar skall ej utgöra grund för profilering. Ingen av skolenheterna skall heller enbart bedriva försvarsmaktsgemensam utbildning.

En fördjupad profilering av skolenheterna kan ske med utgångspunkt från en rad olika faktorer. Några exempel på detta är:

#### *Funktion*

Profilering kan ske utgående från Försvaretsfunktionernas funktioner, såsom understöd, luftförsvar, skydd m.m.

#### *Geografiskt upptagningsområde*

Respektive skolenhet kan profileras mot ett geografiskt upptagningsområde för yrkes- respektive reservofficersprogrammet samt från förband inom samma område för det taktiska programmet.

#### *Ämne*

Vid enheterna skall utbildning bedrivas i ett antal huvudämnen. Detta innebär att lika utbildning i form av kurser inom olika huvudämnen skall genomföras på de tre skolenheterna. Det är nödvändigt att dessa kurser är lika utformade samt att utbildningsansvaret är samordnat. Emellertid skulle en profilering utifrån ett övergripande ämnesansvar kunna övervägas.

#### *Specialkurser*

Enligt utredningens förslag avseende yrkesofficersprogrammet skall s.k. specialkurser införas i utbildningen. Detta kan med avseende på olika specialkursområden utgöra en potentiell profileringsgrund.

#### *Försvaretsgemensam verksamhet*

Den förändrade och delvis nya inriktningen för det militära försvarets verksamhet torde kunna leda till helt nya strukturer för Försvarets vidkommande. Dagens försvarsgrensriktade utbildning kan i detta perspektiv ifrågasättas, för att istället ersättas av annan grund för utbildningen kopplad till de nya strukturerna. Detta skulle i sin tur kunna innebära en grund för profilering.

### *Förmågor*

I ett kortare tidsperspektiv skulle följande försvarsmaktsgemensamma verksamheter (förmågor) kunna utgöra möjlig grund för profilering:

- internationell verksamhet,
- stöd till det civila samhället,
- markstridsförmåga,
- sjöstridsförmåga,
- luftförsvarsförmåga,
- ledningsförmåga,
- teknisk förmåga.

Vad gäller den tekniska förmågan föreligger ett behov av att officerare tidigare än i dag kan specialisera sig för att kunna delta i materielutvecklingsprocessen. Detta behov är särskilt accentuerat inom armén.

Utredningen noterar således att det finns flera potentiella sätt att profilera de olika enheterna. Vad gäller det grundläggande yrkesrespektive reservofficersprogrammet har utredningen emellertid funnit att den försvarsmaktsgemensamma utbildningen kan bedrivas vid alla tre enheter med elever från samtliga tre försvarsgrenar. Styrande faktorer för vid vilken skola eleverna skall studera kan härvidlag vara:

- bostadsort,
- förbandstillhörighet,
- eget val,
- ekonomi, produktionsutlägg samt Försvarsmaktens behovsstyrning.

Samma utgångspunkt torde även gälla för den försvarsgrensgemensamma utbildningen. Det kan dock av rationalitetsskäl vara lämpligt att överväga om marinens respektive flygvapnets

försvarsgrensgemensamma utbildning endast skall bedrivas vid två av skolenheterna.

Beträffande det taktiska programmet kan för arméns vidkommande, berörda delar genomföras vid alla tre enheter. I likhet med yrkesofficersprogrammet har utredningen emellertid uppmärksammat på att bl.a. lärarförsörjningen kan vara gränssättande för en dylik uppdelning för marinen och flygvapnet. Maximalt två orter synes vara relevant för dessa elevkategorier.

Vad gäller den mer specifika profileringen av skolenheterna har utredningen kommit fram till att flera alternativ är av stort intresse och dessutom genomförbara. I dagsläget är det emellertid svårt att framhålla specifika produktionsmässiga fördelar mellan de ovan presenterade alternativen. Utredningen anser därför att en mer specifik profilering, oavsett inriktning och omfattning, bör få växa fram efterhand, bl.a. grundad på olika lokala förutsättningar och produktionsrationella argument. Detta torde bädda för en långsiktigt hållbar lösning.

### 10.3 Samarbete med civila högskoleväsendet

En av utredningens utgångspunkter för de lokaliseringsförslag som lämnades för Militärhögskolans enheter var att lokala högskolor alternativt universitet skulle kunna utnyttjas i lämpliga former och omfattning. Med försvarsmakts- och försvarsgrensgemensam utbildning samt med införandet av s.k. specialkurser fokuseras intresset till hur samarbetet med det civila utbildningsväsendet kan utformas. I detta avseende kan även andra utbildningsorganisationer, såsom Gällöfsta, vara av intresse att samarbeta med.

I första hand torde samarbetet gälla vilka kurser eller motsvarande utbildningsmoment som inom ramen för den försvarsmakts- respektive den försvarsgrensgemensamma terminen skulle kunna förmedlas i de lokala högskolornas eller universitetens regi. Utredningens uppfattning är härvidlag att det finns flera potentiella samordningsområden där bägges resurser och kompetens skulle kunna utnyttjas på ett fördelaktigt sätt.

Ett samarbete behöver inte nödvändigtvis innebära att undervisningen förflyttas till högskolan/universitetet från Militärhögskolan eller vice versa utan det kan istället handla om att lärarkapacitet och andra utbildningsfaciliteter samordnas på ett lämpligt sätt.

En primär uppgift för den utbildningsansvarige är att utröna var den högsta kvaliteten på utbildningen kan erhållas till lägsta pris. En annan utgångspunkt är att utbildning som kan erhållas genom det allmänna utbildningsväsendet inte bör tillhandahållas inom ramen för Försvarsmaktens och/eller Försvarshögskolans verksamhet om inte starka ekonomiska skäl föreligger.

Det ligger således nära till hands att konstatera att i närtid borde en så stor del som möjligt av utbildningen ske i de lokala högskolornas/ universitetens regi. Detta skulle dessutom innebära att kvalitetssäkringen skulle kunna tillgodoses genom dessa utbildningsinstitutioners försorg.

Givet att utredningens förslag om en gemensam utbildningsstruktur godtas och att Försvarshögskolan framdeles erhåller examensrätt, skulle formerna för ett samarbete med övriga högskoleväsendet sannolikt underlättas. Fortfarande kvarstår dock faktum att samhällets resurser måste utnyttjas på ett optimalt sätt varvid adekvata samarbetsformer på de aktuella orterna måste uppnås redan innan ovanstående förutsättningar realiserats.

Den form av samarbete som ligger närmast till hands är, att den aktuella högskolan/universitetet anordnar utbildning inom ramen för s.k. uppdragsverksamhet. Enligt gällande bestämmelser får universitet och högskolor anordna kurser på uppdrag från annan statlig, kommunal eller enskild utbildningsanordnare om detta omfattar elever som antagits till utbildning som finansieras med statliga anslag eller statsbidrag hos uppdragsgivaren.

En följd av denna organisationsform är att Försvarsmaktens olika skolor och Försvarshögskolan inför varje termin eller utbildningsår får träffa avtal med de högskolor som skall anordna utbildning. Den ersättningsnivå som skall gälla måste således fastställas genom överenskommelse mellan Försvarsmakten/Försvarshögskolan och berörd högskola. Högskolan har därvid att iakta de allmänna regler som gäller uppdragsverksamhet och som innebär att intäkterna skall beräknas så att de täcker de fulla kostnaderna för den verksamhet som uppdraget omfattar. Då den utbildning som i detta sammanhang kommer att bli aktuell avses vara identiskt med utbildning i högskolans ordinarie verksamhet, finns det anledning att förmoda att i huvudsak samma kostnadsnivåer som gäller för sådan utbildning kommer att kunna tillämpas.

Utredningen har dock noterat att kostnaderna för uppdragsutbildningen i flera fall är så pass hög att kostnaden för Försvarsmakten blir högre än om Försvarsmakten anställer egna lärare för uppgiften. Följande exempel, som bygger på ett verkligt förhållande, åskådliggör detta:

Kommunikation (svenska och engelska) 5 poäng för 70 elever

Kostnad för uppdragsutbildning vid högskola: 504 000 kr.

Försvarsmaktens interndebiteringspris för motsvarande utbildning: 308 000 kr.



I ovanstående exempel är kostnaden för Försvarsmakten 67 procent högre när utbildningen köps av högskolan än om den genomförts i egen regi.<sup>4</sup> Med egen regi avses här att extern lärare anställs och det är i sammanhanget inte helt ovanligt att det är samme lärare oavsett vilket av alternativen som väljs.

Utredningen anser att denna skillnad inte är ekonomiskt motiverad och det kan därför sägas vara ett ineffektivt sätt att utnyttja samhällets resurser eftersom utbildningen i bägge fallen syftar till att kompetensutveckla individer för uppgifter inom en s.k. kollektiv nytthet.

Utredningen konstaterar med anledning härav att det i dag synes saknas ekonomiska incitament för att ytterligare utöka samarbetet med högskoleväsendet. Att högskolan vid uppdragsutbildning kan kvalitetssäkra utbildningen, dvs. eleverna erhåller akademiska poäng, är sannolikt inte ett tillräckligt argument, särskilt som lärarkapaciteten i vissa fall är densamma i bägge alternativen.

Ett framtida samarbetet med det civila högskoleväsendet måste därför finna former där kostnaderna kan fördelas på ett för bägge parterna mer neutralt sätt. Försvarshögskolan bedöms härvidlag få en viktig roll som samordnare visavi de olika högskolorna och universiteten. Det torde vara väsentligt att statsmakterna tydliggör värdet av att samhällets utbildningsverksamhet bedrivs på ett resurseffektivt sätt, där berörda myndigheter och institutioners faciliteter utnyttjas på ett samhällsekonomiskt rationellt sätt.

<sup>4</sup> Försvarsmaktens interndebiteringspris inkluderar OH-kostnader etc.

## 11 Resursfrågor

### 11.1 Inledning

I utredningens delbetänkande redovisades de monetära besparingar och övriga konsekvenser som beräknades bli resultatet av utredningens förslag avseende förändringarna i den organisatoriska grundstrukturen. Härvidlag belystes även konsekvenserna av att införa en Militärhögskola.

Den resursmässiga frågan som utredningen nu hanterat är huruvida införandet av en ny utbildningsstruktur kommer att föranleda några ytterligare besparingar/kostnader jämfört med nuvarande utbildningsstruktur.

Av naturliga skäl innebär en ny utbildningsstruktur att vissa initialkostnader uppstår, bl.a. för övergångsåtgärder, anpassning av utbildningssystem, utarbetandet av nya kursplaner och för annan utbildningsmässig planering. Kostnaderna är dock starkt beroende av de produktionslösningar som kommer att väljas. Exempel på styrande faktorer vid utveckling och val av produktionslösningar är elevvolym, elevdemografi, lärtillgång och samverkansmöjligheter med högskolor/universitet.

Utredningen har under sitt arbete noterat den osäkerhet som för närvarande råder avseende den fortsatta planeringen av

försvarsbeslutsperioden. Nya omständigheter kan härigenom uppkomma och indirekt påverka officersutbildningen. Detta försvårar givetvis arbetet med att utföra en relevant resursanalys.

För att lösa uppgiften med att redovisa de ekonomiska effekterna av att införa en ny utbildningsstruktur, har utredningen gett Försvarsmakten och Försvarshögskolan i uppdrag att utföra en preliminär analys avseende eventuella skillnader jämfört med dagens utbildningsstruktur. Anlysen skall ses som ett komplement till den konsekvensanalys som presenterades i utredningens delbetänkande.

I följande avsnitt lämnas en redogörelse för analysen samt för de slutsatser som utredningen dragit med anledning härav.

## 11.2 Resursanalys

Analysen baseras på en beräkning av den utbildningstid eleven behöver för att uppnå en viss tjänstegrad. I beräkningarna har enheten *elevpoäng* ("ep") använts, vilket symboliserar den tid eleven använder för att uppnå en studiepoäng. En elevpoäng motsvarar i detta sammanhang en *studievecka* för eleven. Beräkningarna utgår från dagens utbildningsvolym<sup>5</sup>. I de fall antalet *ep* är högre för den nya strukturen än för den nuvarande, har kompletterande åtgärder redovisats som möjliggör en kostnadsneutral lösning.

Ovan angivna beräkningsmetod har valts eftersom det på en aggregerad nivå är svårt att mäta effekterna i monetära termer.

<sup>5</sup> De variationer i elevvolym som uppkommer p.g.a. förändringar i grundrespektive krigsorganisationens utveckling samt förtida avgångar har inte påverkat analysen eftersom dessa faktorer kommer att variera över tiden.

Analys*Yrkesofficersprogrammet jämfört med OHS*

| Yoff-prog.       | OHS  | Diff  | Elever/år | Skillnad ep/år |
|------------------|------|-------|-----------|----------------|
| 80 p             | 80 p | 0 p   | -         | -              |
| 20 p nya uppdrag |      | +20 p | 600 st    | +12000 ep      |

*Taktiska programmet jämfört med KHS*

| Taktiska prog.  | KHS           | Diff   | Elever/år | Skillnad ep/år |
|-----------------|---------------|--------|-----------|----------------|
| 40 p            | 40 p          | 0 p    | -         | -              |
| Brigtrpslag 5 p |               | +5 p   | 160 st    | + 800 ep       |
|                 | KHS A<br>40 p | - 40 p | 300 st    | - 12000ep      |

*Stabsprogrammet jämfört med FHS/TU*

| Stabsprog.      | TU   | Diff | Elever/år | Skillnad ep/år |
|-----------------|------|------|-----------|----------------|
| 40 p            | 40 p | 0 p  | -         | -              |
| Taktisk kurs 6p |      | +6 p | 240 st    | + 1440 ep      |
| Batchkurs 6 p   |      | +6 p | 120 st    | + 720 ep       |

*Chefsprogrammet jämfört med FHS/CU*

| Chefsprogr. | CU   | Diff  | Elever/år | Skillnad ep/år |
|-------------|------|-------|-----------|----------------|
| 82 p        | 96 p | -14 p | 100       | -1400 ep       |

De uppkomna skillnaderna mätt i ep innebär att den nya utbildningsstrukturen sammantaget kommer att kräva 1560 utbildningsveckor<sup>6</sup> mer än dagens struktur (baserat dagens utbildningsvolym).

<sup>6</sup> 12000+800-12000+1440+720-1400=1560

En kostnadsneutral lösning skulle emellertid kunna erhållas genom följande åtgärder:

- En utökad utbildning inom stabsprogrammet ger möjlighet till omavvägningar i krigs- och grundorganisationen när det gäller kravet på antalet befattningar i nivå 3 (överstelöjtnant). Således skulle preliminärt 250 av dagens befattningar i nivå 3 kunna ersättas av nivå 4 (major/örlogskapten som erhållit stabsexamen). Detta skulle innebära att ca 10 elever färre skulle behöva genomgå chefsprogrammet i varje årskull. **Detta skulle medföra en reduktion med 820 ep/år (10\*82).**
- I den nuvarande utbildningsstrukturen är inriktningen att alla arméofficerare skall genomgå utbildning för att lägst nå nivå 5 (kapten). Inrättandet av fackprogrammet innebär att officerare på alla nivåer kan utbildas för specialistfunktioner. I dagens system måste arméofficeraren först genomgå krigshögskoleprogrammet innan han/hon kan utvecklas mot den specialinriktning som är lämplig. Den föreslagna strukturen innebär att officerare utan att ha genomgått det taktiska programmet, kan påbörja sin specialisering.

En ytterst preliminär uppskattning ger vid handen att ca 20 procent av arméns officerare kan genomgå fackprogrammet istället för det taktiska programmet. Utbildningstiden inom fackprogrammet är densamma som för det taktiska programmet (40 p). Fördelen med systemet är emellertid att ett antal officerare får en mer individuellt anpassad utbildning vilket torde innebära en effektivisering av systemet. Som beräkningsgrund har därför fem procent av arméns officerare, som med dagens system skulle genomgå KHS, minskat sin utbildningstid med 40 ep. **Detta medför en reduktion med 600 ep/år ((5% av 300)\*40).**

- Det kan konstateras att medelåldern vid genomförandet av chefsutbildningen ökat under de senaste decennierna. Detta har medfört att behovet av antalet elevplatser vid chefsutbildningen ökat för att möta det antalsmässiga behovet av nivå 3 och högre medan tiden från chefsexamen till pension minskat.

Den möjlighet till ökning av det relativa antalet officerare på nivå 4 som påtalats ovan, bör kunna medföra att urvalet till chefsutbildningen kan bli mer exakt och därför bör officerare med prognos mot chefsbefattningar kunna genomföra chefsutbildningen tidigare. Med förutsättningen att medelåldern vid chefsutbildningen kan minska med två år kan antalet elever vid chefsutbildningen reduceras med ca tio elever. **Detta innebär en reduktion med 820 ep/år (10\*82).**

Genom ovanstående åtgärder kan skillnaden mellan nuvarande struktur och den föreslagna, vändas så att den nya strukturen kräver 680 ep (utbildningsveckor) mindre jämfört med dagens utbildningsvolym.

### 11.3 Utredningens slutsatser

Utredningen har funnit att det inte går att uppnå några specifika besparingar på kort sikt som ett resultat av den nya utbildningsstrukturen. Detta har inte heller varit det direkta syftet med analysen. Eventuella kortsiktiga besparingseffekter får istället sökas hos de i delbetänkandet redovisade organisatoriska förändringarna.

Positiva effekter, både monetära och icke monetära, av en ny utbildningsstruktur måste bedömas på lång sikt, där t.ex. kvalitetsaspekterna är av stor betydelse. Införandet av det nu föreslagna utbildningssystemet måste även ses som en anpassning

till samhällsutvecklingen i allmänhet och Försvarsmaktens förändrade uppgifter i synnerhet.

Den analys som utförts visar emellertid att det med olika kompletterande åtgärder går att uppnå kostnadsneutralitet mellan den nuvarande och den föreslagna utbildningsstrukturen. Analysen visar att effekterna av den föreslagna strukturen också måste sökas utanför det direkta utbildningssystemet. Dessa indirekta effekter är sannolikt fler än vad som framgår av ovanstående exempel och kan endast bedömas inom ramen för en mer djupgående analys av personalförsörjningsproblematiken.

Utredningens sammantagna bedömning är dock att det, med utgångspunkt från den genomförda analysen, finns klara resursmässiga skäl för att införa den nya utbildningsstrukturen.

## 12 Mål- och examensbeskrivningar

De förslag som lämnats i föregående kapitel avseende en ny utbildningsstruktur innebär att målsättningarna med de olika och i vissa fall helt nya utbildningsprogrammen måste revideras och formuleras efter utbildningarnas föreslagna inriktning. I detta kapitel presenteras de målformuleringar som nu föreslås gälla för respektive utbildningsprogram. Eftersom utredningen förespråkar en flexibel och anpassningsbar utbildningsstruktur måste dessa övergripande målformuleringar fortlöpande kunna bli föremål för revidering/justering med beaktande av nya och förändrade omständigheter. Förutom de författningsförslag som lämnas i kapitel 13 anser utredningen att nedan redovisade målformuleringar inte bör stadfästas av regeringen utan bör betraktas som en myndighetsintern uppgift.

### 12.1 Allmänt om mål för officers- utbildningsprogrammen

Förutom de krav och andra omständigheter som bedöms påverka framtidens roll och uppgifter för officeren, vill utredningen framhålla följande viktiga utgångspunkter för de olika mål- och examensformuleringarna.



Officersutbildningen skall hos den enskilde individen vidareutveckla de egenskaper som är utmärkande för officersyrket.

Under kris och krig är officerens chefs- och ledarskap utsatta för extrema prövningar. Ytterst handlar det om beslut och handlingar som kan mätas i människoliv. Officeren måste därför kunna bära den psykiska och fysiska press som uppgiften innebär. Kraven på egenskaper såsom målmedvetenhet, beslutsamhet och mod samt förmåga till överblick, handling och samordning är högt ställda i en sådan situation. Krav ställs också på förmågan att kunna anpassa sig till helt nya och föränderliga förhållanden. Det krävs härvidlag ingående kunskaper om människan, det egna förbandet och den miljö som officeren har att agera i för han/hon framgångsrikt skall kunna leda verksamheten.

Officeren är i grunden en representant för statsmakterna. Därmed ställs krav på ett etiskt förhållningssätt som överensstämmer med svensk lagstiftning och samhällsordning samt deklarationen om mänskliga rättigheter. Ansvar för människor under plikttag och ansvar för statens tillhörigheter ställer höga krav på omdöme, god hushållning med tilldelade resurser och tydlig återredovisning. Officeren behöver en öppen och accepterande attityd för att effektivt kunna leda människor med olika kulturell bakgrund.

Utöver militära kontakter kommer officeren i sin ledarroll även att samarbeta med representanter för olika politiska partier, offentlig sektor, internationella och nationella organisationer, massmedia och enskilda personer.

## 12.2 Yrkesofficersprogrammet

För att erhålla yrkesofficersexamen skall officeren ha förvärvat:

- *kunskaper och färdigheter för att i fred och under kris kunna verka som utbildare och fackman i grundläggande utbildning,*
- *kunskaper och färdigheter för att i krigsorganiserat förband kunna verka som officer på lägre nivå,*
- *kunskaper och färdigheter för att kunna tjänstgöra i militär internationell verksamhet inom ramen för ett svenskt förband, kunskap om svensk säkerhetspolitik och totalförsvaret i fred, kris och krig,*
- *kunskaper och färdigheter för fortsatt utbildning och befattningsträning inom officersyrket.*

Härutöver skall de tilläggs mål som Försvarsmakten bestämmer gälla.

Utredningen noterar att vid en jämförelse mellan de examensmål som gäller i dag och de mål som beskrivits ovan kommer i vissa fall inte utbildningstiden (80 poäng) att vara tillräcklig för att nå målet att officeren skall kunna krigsplaceras som plutonchef/delsystemledare. Med anledning härav måste yrkesofficersexamen kompletteras med utbildning som inte är nivåhöjande utan som kompetensutvecklar officeren mot följande mål:

- *förvärvat kunskap och färdighet att i fred, kris och krig kunna verka som chef för krigsorganiserat förband av plutons storlek (eller motsvarande) alternativt som delsystemledare.*

## 12.3 Fackprogrammet

För att erhålla fackexamen skall officeren ha förvärvat kunskaper och färdigheter<sup>7</sup>:

- *för att under fred, kris och krig kunna planera, leda och genomföra verksamhet inom eget fackområde,*
- *för att kunna planera, leda och genomföra utbildning inom eget fackområde,*
- *så att officeren lokalt kan driva utvecklingen inom eget fackområde,*
- *så att officeren kan delta i utveckling av eget fackområde,*
- *för fortsatt utveckling såväl inom fackprogrammet som inom en till erhållen fackutbildning anpassad nivåhöjande utbildning,*
- *för att kunna tjänstgöra i internationell verksamhet inom eget fackområde.*

Härutöver skall de tilläggs mål som Försvarsmakten bestämmer gälla.

Det övergripande syftet med fackutbildningen är att tillgodose Försvarsmaktens behov av armé-, marin- och flygvapenofficerare med djupa kunskaper, insikter och färdigheter för att kunna tjänstgöra och utvecklas i befattningar under fred, kris och krig i såväl krigs- som grundorganisationen.

<sup>7</sup> Beskrivningen avser fackprogrammet som benämns "Löjtnant" i figur 7.6. Efterhand måste beskrivningen utvecklas även för övriga nivåer av fackprogrammet.

## 12.4 Taktiska programmet

För att erhålla taktisk examen skall officeren ha:

- *förvärvat kunskaper och färdigheter för att i fred, kris och krig kunna verka som chef för krigsorganiserat förband av kompanis storlek alternativt som tjänstegrenschef/systemledare,*
- *förvärvat kunskaper och färdigheter för att i fred, kris och krig kunna verka som utbildare och fackman inom kompanis (eller motsv.) ram,*
- *förvärvat kunskaper och färdigheter för att kunna tjänstgöra i militär internationell verksamhet inom kompani (eller motsv.) samt samverka med andra internationella enheter på motsvarande nivå,*
- *förvärvat goda kunskaper om svensk säkerhetspolitik och totalförsvaret samt i samverkan med totalförsvaret planera och leda insatser,*
- *förvärvat kunskaper och färdigheter för kommande utbildning.*

Härutöver skall de tilläggs mål som Försvarsmakten bestämmer gälla.

## 12.5 Stabsprogrammet

För att erhålla stabsexamen skall officeren ha:

- *förvärvat kunskaper för att i alla faser av krisskalan kunna verka som chef för förband av bataljons, divisions eller fartygs storlek,*
- *förvärvat kunskaper och färdigheter för att kunna ingå som stabsmedlem i taktiska staber,*
- *förvärvat kunskaper och färdigheter för att kunna tjänstgöra i internationell stab på bataljonsnivå samt tjänstgöra i internationellt förband eller som observatör i militär internationell verksamhet,*
- *förvärvat insikt om svensk säkerhetspolitik, totalförsvaret och hanterandet av internationella kriser.*

Härutöver skall de tilläggs mål som Försvarsmakten bestämmer gälla.

## 12.6 Chefsprogrammet

För att erhålla militär chefsexamen skall officeren ha:

- *förvärvat kunskaper och färdigheter för att kunna verka i chefsbefattning eller som stabsmedlem i taktisk och operativ stab,*
- *förvärvat kunskaper och färdigheter för att kunna verka i chefsbefattning eller som stabsmedlem i totalförsvarsstab,*

- *förvärvat kunskaper och färdigheter för att kunna verka i chefsbefattning eller som stabsmedlem i internationell stab,*
- *förvärvat kunskaper och färdigheter som kan utgöra grunden för att verka som chef för större förband,*
- *förvärvat kunskaper och färdigheter för att kunna tjänstgöra i internationell verksamhet på hög nivå, samt*
- *vid teknisk inriktning ha förvärvat fördjupade insikter i militär systemteknologi och dess betydelse för Försvarens utveckling.*

Härutöver skall de tilläggs mål som Försvarens bestämmer gälla.

## 12.7 Reservofficersprogrammet

För att erhålla reservofficersexamen skall officeren ha:

- *förvärvat kunskaper och färdigheter för att i kris och krig kunna verka som chef för krigsorganiserat förband av plutons (eller motsv.) storlek alternativt som delsystemledare,*
- *förvärvat kunskaper och färdigheter för att kunna tjänstgöra i militär internationell verksamhet inom ramen för ett svenskt förband,*
- *förvärvat kunskap om svensk säkerhetspolitik och totalförsvaret i fred, kris och krig.*

Härutöver skall de tilläggs mål som Försvarsmakten bestämmer gälla. För reservofficer som följer yrkesofficersprogrammet är målen desamma som för yrkesofficeren.

## 13 Övriga iakttagelser samt slutsatser

De förslag som utredningen presenterat i de föregående avsnitten kommer med all sannolikhet att medföra konsekvenser och nya ingångsvärden för andra närbesläktade och utbildningsrelaterade frågeställningar. Det kan t.ex. gälla, vilken nytta övriga personalkategorier inom Försvarsmakten samt andra totalförsvarsmyndigheters personal kan dra av den nya utbildningsstrukturen. Andra intressanta områden är bl.a. distansundervisning och rekrytering av militära lärare till skolorna. Dessa men även andra frågeställningar har utredningen valt att belysa och kommentera, eftersom de utgör intressanta utvecklingsområden. Några definitiva förslag kommer dock inte att lämnas.

### 13.1 Utbildning för civilanställd personal

Den civilanställda personalen utgör en viktig tillgång för både krigs- och grundorganisationen. Personalkategorin är som kollektiv heterogen, eftersom personalens befattningar återfinns inom flera skilda yrkesfack.

Till skillnad mot den utbildningsverksamhet som riktar sig mot den militära personalen, har den civila personalen i allmänhet rekryterats med beaktande av den utbildning som individen inhämtat på eget initiativ och före anställningen vid



Försvarsmakten. Detta förhållande säger emellertid inte att den civila personalen har rätt till och kontinuerligt måste kompetensutvecklas av samma skäl som gäller för den militära personalen. I detta avseende har utredningen funnit följande potentiella utvecklingsmöjligheter.

Enligt utredningen borde hela eller delar av den försvarsmakts- och/eller den försvarsgrensgemensamma terminen kunna utnyttjas för att ge civilanställda en allmänmilitär grundutbildning. Detta kan t.ex. aktualiseras i samband med nyanställning eller också som en generell och fortlöpande åtgärd för kompetensutveckling.

I detta sammanhang är det även viktigt att återknyta till tidigare fört resonemang om externt rekryterade specialister. För att dessa personer skall erhålla erforderlig militär kompetens (utan att detta nödvändigtvis behöver innebära militära befogenheter och skyldigheter) borde t.ex. den försvarsmaktsgemensamma utbildningen kunna utgöra en adekvat introduktionsutbildning. Den utbildningsstruktur som utredningen föreslagit, ger utomordentliga möjligheter att sätta samman en lämplig kombination av olika ämnen från den grundläggande officersutbildningen.

Även civilanställda återfinns bland Försvarsmaktens chefskategorier. Dessa borde i likhet med den militära personalen vara föremål för fortlöpande chefsutveckling. Utredningen finner det därför naturligt att dessa personer också får ta del av adekvat chefsutveckling inom ramen för utbildningsstrukturens olika nivåer.

Ett annat område som också borde kunna komma den civilanställda personalen tillgodo är förslaget om att inrätta ett fackprogram. Många av de anställda inom den civila personalkategorin innehar någon form av särskilt eller specifikt tjänsteområde. Även om de införskaffat någon form av utbildning före anställningen vid Försvarsmakten, torde behovet av att

fortlöpande kompetensutvecklas vara nödvändigt. Som en del av denna kompetensutvecklingen skulle fackprogrammet kunna utgöra ett instrument för ändamålsenlig och meriterande utbildning. Fackprogrammet innehåller flera inriktningar, som i flera fall skulle vara mycket lämpliga även för de civilanställda.

## 13.2 Utbildning vid andra myndigheter

Övriga totalförsvarsmyndigheters personalutbildning och kompetensutveckling är enligt utredningen ett intressant utvecklingsområde. Såvitt utredningen erfarit bygger vissa av dessa myndigheters ledarskapsutbildning på militära grunder. Vidare kan konstateras att flera av myndigheterna är s.k. stödmyndigheter till Försvarmakten, vilket innebär att en grundläggande Försvarmaktsutbildning potentiellt skulle kunna vara relevant och därmed kunna erhållas från Militärhögskolans kursutbud. Av de ämnen och utbildningsmoment, som tidigare i betänkandet presenterats som möjliga för den försvarmakts-gemensamma utbildningen, kan förmodligen ett flertal vara av intresse för dessa myndigheters utbildningsverkssamhet.

Ett utvecklat utbildningssamarbete inom totalförsvaret är något som regeringen mer generellt efterfrågat. Därför anser utredningen, att den militära utbildningsstrukturen med en försvarmakts-gemensam Militärhögskola kommer att innebära mycket goda förutsättningar för att ett sådant samarbete skall kunna etableras.

Ett dylikt samarbete med andra myndigheter behöver inte enbart innebära att kunskap och kompetens förmedlas enkelriktat. Viktiga impulser kan säkerligen förmedlas även till officers-utbildningen. Utredningen anser därför att Försvarshögskolan bör ges i uppdrag att ytterligare utveckla samarbetet med andra

myndigheter inom alla nivåer och områden av utbildningsverksamheten.

### 13.3 Distansundervisning

Ett allt viktigare inslag i utbildningsverksamheten är möjligheten att kunna tillämpa distansundervisning. Undervisningsmetoden har flera fördelar. Den skolbundna tiden kan minskas, undervisningen kan för elevens vidkommande ske på hemorten samt metod och medel kan komma att innebära ett effektivt resursutnyttjande.

Frågan om distansundervisningens tillämpning har behandlats med utgångspunkt från den föreslagna utbildningsstrukturen. Inom den grundläggande officersutbildningen har dock utredningen funnit att distansundervisning kan vara behäftad med vissa praktiska problem, då erforderliga faciliteter i de flesta fall endast finns att tillgå på militära etablissemang. Eleverna har vid denna tidpunkt ännu ej erhållit anställning vid Försvarsmakten utan de finns geografiskt utspridda över hela Sverige, vilket kan motverka effektiviteten i undervisningen. Under den grundläggande utbildningen har Försvarsmakten dessutom framhållit behovet av att samla eleverna under en längre sammanhållen utbildningstid.

Utredningen anser däremot att det finns stora möjligheter att i första hand utveckla distansundervisningen inom ramen för de nivåhöjande utbildningarna. På dessa nivåer finns bättre praktiska förutsättningar för att tillämpa undervisningsmetoden. Vidare konstaterar utredningen att den militära utbildningsstrukturen med flera utbildningssteg innebär att ju äldre officeren blir desto svårare är det för denne att vara hemifrån en längre sammanhållen period. Detta förhållande är sannolikt en viktig variabel att ha med i bedömningen vid införandet av distansundervisningen.

Utredningen håller för troligt att distansundervisningen kommer att utvecklas i betydande grad i framtiden. Ett tydligt tecken på detta är att Försvarshögskolan för närvarande arbetar med ett uppdrag, som syftar till att visa hur en sådan utveckling skulle kunna realiseras. Distansundervisningen kommer dock aldrig att kunna ersätta den sedvanliga undervisningsformen utan den bör i första hand betraktas som ett alternativ eller som ett komplement till den ordinarie skolbaserade undervisningen.

Ur resurssynpunkt synes en utökning av distansundervisningen kunna leda till besparingar vad gäller elevrelaterade kostnader under utbildningstiden. Sannolikt kommer det även att underlätta för officeren att delvis behålla sin ordinarie tjänst under utbildningstiden. En konsekvens av dagens utbildningsstruktur är nämligen, att ett stort antal officerare är elever vid skolorna, vilket i sin tur medför att deras ordinarie yrkesutövning måste utföras av någon ersättande officer. Detta förhållande bedöms kunna minska i omfattning genom en utökning av distansundervisningen.

Utredningen har således funnit starka skäl som talar för en utökning av distansundervisningen, antingen som komplettering eller som alternativ till ordinarie undervisningsform. Distansundervisningen bör dock få växa fram i takt med vunna erfarenheter från en stegvis utökad verksamhet.

## 13.4 Lärarkompetens

En grundläggande förutsättning för att effektivitet skall kunna uppnås i ett utbildningssystem är att lärarkompetensen kan upprätthållas på en hög nivå. Detta torde vara lika viktigt som en rationell och väl fungerande utbildningsstruktur.

Utredningens förslag att koncentrera den grundläggande och därpå följande nivåhöjande utbildning till ett färre antal skolor, lägger grunden för att den bästa lärarkompetensen tillvaratas på ett ändamålsenligt sätt. Integrerad skolverksamhet innebär också att väsentliga erfarenheter från olika områden kan delges en bredare elevkrets genom lärarkårens försorg.

Utredningen har noterat att nuvarande kommenderingssystem för militära lärare har flera svagheter. I många fall handlar det om tidsmässigt korta kommenderingar som inte alltid leder till den bästa lärar- och utbildningskvaliteten. Vidare har utredningen funnit att det saknas ett tillfredsställande belöningsystem för dem som kommenderas till lärartjänst. I praktiken innebär systemet att officeren tillfälligt lyfts bort från sin egen karriärsstege, vilket är en av anledningarna till att lärartjänster inte alltid är så eftertraktade. Utredningen anser att en klarare markering måste göras, att tjänstgöring som lärare är meriterande för den fortsatta karriären.

Utredningen vill således understryka vikten av att intresset för lärarnas kompetens och meritvärde ges en hög prioritet, eftersom detta är av stor vikt för att utbildningsverksamheten även framdeles skall kunna bedrivas med en hög kvalitet.

## 13.5 Yrkesväxling

Det primära syftet med utbildningsverksamheten är som tidigare nämnts, att tillgodose Försvarsmakten med i flera avseenden kompetent och duglig personal. Emellertid finns det också intresse av att lägga grunden för potentiell yrkesväxling, eftersom det antalsmässiga behovet av officerare är som störst i åldrar upp t.o.m. ca. 40 år.

Den utbildningsstruktur som nu föreslagits, bedöms därför sekundärt ha bidragit till att mer gynnsamma förutsättningar för yrkesväxling erhållits. T.ex. torde införandet av ett fackprogram, som sedermera kan komma att meritvärderas, utgöra en viktig faktor för möjligheten till yrkesväxling.

En yrkesväxling behöver inte enbart innebära att officerare och civilanställd personal finner annat arbetstillfälle utanför Försvarmakten. Utredningen anser att det också måste ges större möjligheter för officerare, att efter en yrkesväxling återkomma till tjänst inom Försvarmakten. En värdering av extern tjänstgöring måste vara möjlig, så att officerare med sådan bakgrund kan beredas tillfälle att återkomma i tjänst på lämplig nivå.

## 13.6 Finansiering av studier

Det har inte varit utredningens uppgift att utreda elevernas anställningsform och förmåner under den skolbundna tiden. Emellertid har utredningen noterat ett antal faktorer som kan vara värda att uppmärksamma inför framtida överväganden.

Under den grundläggande officersutbildningen erhåller studerande officersaspiranter s.k. värnpliktsförmåner, innebärande bl.a. fri bostad och hemresor. Under övriga utbildningsprogram utgår ordinarie lön enligt officerens anställningsvillkor.

Konsekvensen av ett närmande till det övriga högskoleväsendet kan innebära, att elevernas möjlighet att finansiera sina studier måste förändras. I det fall den grundläggande utbildningen blir jämställd med övriga högskoleutbildningar kan det bli nödvändigt att diskutera för- och nackdelar med en övergång till s.k. studiemedelsfinansiering för vissa delar av utbildningen.

Det finns emellertid ett betydande problem vid en övergång till studiemedelsfinansiering. Det är reservofficersutbildningen. Värdet av att finansiera sina studier med egna medel skulle i detta fall sannolikt verka oerhört begränsande på rekryteringen av denna personalkategori. En differentiering av yrkesofficers- och reservofficersaspiranterna bedöms vidare som svårgenomförlig.

Ett sätt att kompensera denna kostnad vore att utbildningen gav högskolepoäng som sedermera skulle kunna bli föremål för värdering/kvittning inom ramen för annan högskoleutbildning. Ett annat alternativ vore att endast den första delen av utbildningen (försvarsmakts- och försvarsgrensgemensam utbildning) studiemedelfinansierades, eftersom reservofficerarna med föreslagen utbildningsstruktur inte kommer att delta i denna utbildning

Utredningen anser mot denna bakgrund att diskussionen om elevernas eventuella finansiering av studierna på egen hand måste fördjupas och analyseras ytterligare. Vid ett närmande till det övriga högskoleväsendet kommer denna fråga med all sannolikhet att väckas.

## 13.7 Rekrytering av officersaspiranter

Utredningen har i inledningen av betänkandet konstaterat att nuvarande principer för rekrytering av officersaspiranter innebär att Försvarsmakten har en unik möjlighet att bedöma individer innan dessa påbörjar sin utbildning. Emellertid nödgas utredningen konstatera att de begränsade värnpliktsvolymerna i hög grad negativt påverkar det möjliga urvalet av officersaspiranter.

I praktiken innebär detta, att en person som önskar och som har förutsättningar att bli en god och duglig officer, p.g.a. tillfälliga åtgärder med t.ex. inställd värnpliktstjänstgöring, inte ens har

någon chans att få påbörja en officersutbildning. Utredningen anser därför att statsmakterna borde överväga, att förändra rekryteringsprinciperna till officersutbildningen, så att kravet på fullgjord värnpliktstjänstgöring kan tillgodoses på alternativt sätt.

Vid sidan av detta problem anser utredningen, att den nya utbildningsstrukturen kan komma att medge att aspiranten vid påbörjandet av sin officersutbildning inte nödvändigtvis måste ha tagit ställning till inom vilken försvarsgren han/hon skall tjänstgöra framdeles. Ett sådant val skulle istället kunna vara fullt möjligt att göra först efter det att den försvarsmaktsgemensamma terminen avslutats. Detta skulle också kunna underlätta för Försvarsmakten att omfördela aspiranterna mellan de olika försvarsgrenarna allt eftersom olika behov måste tillgodoses.

## 13.8 Jämställdhetsaspekter

Ett viktigt ingångsvärde för utredningens arbete har varit, att försöka skapa en enhetlig och rättvis utbildningsstruktur för Försvarsmaktens personal. Ur ett jämställdhetsperspektiv bedöms den nu föreslagna strukturen kunna bidra till att en fortsatt gynnsam utveckling på området uppnås. Utredningen vill härvidlag särskilt framhålla följande:

I en enhetlig utbildningsstruktur med gemensamma riktlinjer för utbildningsprogrammen bör förutsättningarna för en mer likartad bedömning, vad gäller ställda krav på eleverna och deras studieresultat, kunna förbättras. De skillnader som i dag föreligger mellan de olika försvarsgrenarnas utbildningar får genom utredningens förslag anses vara minimerade så långt möjligt är.

Den enhetliga strukturen bedöms också kunna bidra till att antagningen till de nivåhöjande utbildningsprogrammen och



fackprogrammen i högre utsträckning kan ske utifrån försvarsmaktsgemensamma riktlinjer än vad som för närvarande är fallet.

En viktig jämställdhetsaspekt är, att civilanställda nu på ett mer systematiskt sätt kan beredas plats för utbildning inom olika områden. Detta gäller inte enbart en grundläggande allmänmilitär utbildning utan även de utbildningar som kan förmedlas inom ramen för fackprogrammet. Utredningens uppfattning är att kompetensutvecklingen för den civilanställda personalen hittills inte varit lika högt prioriterad som för den militära personalens vidkommande. Förutsättningarna finns nu för att ytterligare komma tillrätta med eventuella problem.

En ökning av distansutbildningen ser utredningen som ett viktigt element för att åstadkomma en bättre jämställdhet. Utbildningsformen medger att fler anställda kan delta i olika utbildningar från sina respektive hemorter eller motsvarande. Problem med lång frånvaro från hemmet kan genom denna åtgärd ytterligare reduceras.

Avslutningsvis vill utredningen belysa de förtjänster som en mer öppen attityd till delar av den grundläggande officersutbildningen skulle kunna medföra. I dagsläget är det t.ex. svårt för en reservofficer att kunna dra ordentlig fördel av sin utbildning i civila sammanhang eftersom det endast är ett begränsat antal personer som får och kan tillgodogöra sig denna utbildning, dvs. den är inte öppen för alla. En integrering av utbildningen med det övriga högskoleväsendet skulle innebära att reservofficersaspiranten erhöll akademiska poäng för sin utbildning, vilket skulle kunna vägas mot andra individers utbildningar på ett helt annat sätt än vad som är fallet i dag. I ett scenario där delar av den försvarsmaktsgemensamma utbildningen även gjordes tillgänglig för utomstående intressenter skulle utbildningen kunna värderas i ett än mer generellt perspektiv.

## 13.9 Slutsatser

Utredningens övergripande ambition har varit att föreslå en struktur som i största möjliga mån uppfyller kraven på en försvarsmaktsgemensam, enhetlig och sammanhållen utbildningsverksamhet. Den bedömning utredningen gjort, är att dessa krav, med beaktande av lagda förslag, uppfylls.

Från ett system med flera olika skolor som bedriver olika varianter på samma utbildningsprogram, har nu en utbildningsstruktur med försvarsmaktsgemensamma utbildningsprogram konstruerats. Den flexibilitet som finns inbyggd i det föreslagna systemet, kommer att lägga grunden för en till eleverna och Försvarsmakten anpassad utbildningsverksamhet. Detta är en förutsättning för att framtidens officer skall kunna uppfylla alla de krav och förväntningar som kommer att ställas på honom/henne. Detta gäller i lika hög grad Försvarsmakten som myndighet.

Utredningens intention har varit att Militärhögskolan inte bara skall betraktas som en skola, där eleven erhåller en specifik utbildning, utan den skall utgöra en skola där eleven dels kan erhålla olika utbildningar, dels kan komplettera tidigare ej inhämtade kunskaper.

Den föreslagna utbildningsstrukturen bedöms också främja den nu pågående processen med meritvärdering av utbildningarna och Försvarshögskolans möjligheter att erhålla examinationsrätt för de olika utbildningsprogrammen. De nu presenterade förslagen kommer att underlätta denna process, vilket utredningen anser vara av stor vikt. Härigenom kan utbildningarna framdeles bedömas som likvärdiga med annan högskoleutbildning.

Utbildningstrukturen ger också förutsättningar för att söka ett bredare samarbete med andra myndigheter. I en krympande försvarssektor torde det vara av mycket stor betydelse att kunna

uppnå långsiktigt rationella och gemensamma lösningar på utbildningsverksamheten.

Utredningen vill avslutningsvis framhålla vikten av att utbildningsområdet även fortsättningsvis blir föremål för ytterligare analyser samt att de övriga iakttagelser, som utredningen gjort, beaktas.

## 14 Författningsförslag

### 14.1 Förslag till förordning om ändring i officersförordningen (1994:882)

Härigenom föreslås beträffande förordningen (1994:882) om utbildning, anställning och befordran m.m. av officerare dels att 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 26 a, 32, 33, 34 §§ skall ha följande lydelse, dels att det skall införas en ny paragraf 11 a §, av följande lydelse.

#### *Nuvarande lydelse*

All grundläggande officersutbildning och sådan vidareutbildning av officerare som krävs för befordran skall bedrivas i form av *kurser vid Försvarsmaktens officershög-*

#### *Föreslagen lydelse*

#### 4 §<sup>8</sup>

All grundläggande officersutbildning och sådan vidareutbildning av officerare som krävs för befordran skall bedrivas i form av *utbildning vid Militärhögskolan och*

<sup>8</sup> Senaste lydelse (1996:1486)

*skolor och krigshögskolor samt vid Försvarshögskolan.*

Antagning till *kurs* sker efter ansökan.

Omfattningen av *en kurs* skall anges enligt ett poängsystem, där varje poäng motsvarar heltidsstudier eller praktik under en vecka.

För varje *kurs* skall det finnas en *kursplan*. I *kursplanen* skall anges:

1. *kursens* benämning
2. *kursens* poängtal
3. syftet med *kursen*
4. *kursens* huvudsakliga innehåll
5. om *kursen* är uppdelad i särskilda avsnitt och innefattar praktiktjänstgöring
6. formerna för att bedöma elevernas prestationer samt
7. det betygssystem som skall användas.

På *fullgjord kurs* skall betyg sättas i *de ämnen*, de särskilda avsnitt och den praktiktjänstgöring som *kursen* omfattar.

*Försvarshögskolan.*

Antagning till *program* sker efter ansökan.

#### 5 §

Omfattningen av *ett program* skall anges enligt ett poängsystem, där varje poäng motsvarar heltidsstudier eller praktik under en vecka.

#### 6 §

För varje *program* skall det finnas en *utbildningsplan*. I *utbildningsplanen* skall anges:

1. *programmets* benämning
2. *programmets* poängtal
3. syftet med *programmet*
4. *programmets* huvudsakliga innehåll
5. om *programmet* är uppdelad i särskilda avsnitt och innefattar praktiktjänstgöring
6. formerna för att bedöma elevernas prestationer samt
7. det betygssystem som skall användas.

#### 7 §

På *fullgjord program* skall betyg sättas på *de kurser*, de särskilda avsnitt och den praktiktjänstgöring som *programmet* omfattar.

En *officersaspirant* skall utbildas vid en *officershögskola* under sammanlagt högst 100 veckor.

I utbildningen skall ingå *praktiktjänstgöring* vid *förband*.

## 11 §

En *yrkesofficersaspirant* skall genomgå *yrkesofficersprogrammet* under sammanlagt högst 80 veckor.

I utbildningen skall ingå *specialkurser*.

## 11 a §

En *reservofficersaspirant* skall genomgå *reservofficersprogrammet* under sammanlagt högst 40 veckor.

*Utbildningen* vid *officershögskola* skall ge kompetens för krigsplacering på plutonchefsnivån. Den som uppnått sådan kompetens får avlägga reservofficersexamen. För den som skall avlägga yrkesofficersexamen skall utbildningen också ge särskild kompetens på plutonchefsnivå som chef, fackman och utbildare.

## 12 §

*Yrkesofficersprogrammet* och *reservofficersprogrammet* skall ge kompetens för krigsplacering på plutonchefsnivån. Den som uppnått sådan kompetens får avlägga reservofficersexamen. För den som skall avlägga yrkesofficersexamen skall programmet också ge särskild kompetens på plutonchefsnivå som chef, fackman och utbildare.

- En yrkesofficer eller en reservofficer som har befordrats till löjtnant får antas till utbildning vid krigshögskola.
- 13 §<sup>9</sup> En yrkesofficer eller en reservofficer som har befordrats till löjtnant får antas till *det taktiska programmet respektive till motsvarande kurs för reservofficerare.*
- Utbildningen vid en krigshögskola skall omfatta högst 80 veckor.
- 14 § *Det taktiska programmet skall omfatta högst 40 veckor och motsvarande kurs för reservofficerare högst 10 veckor.*
- Utbildningen vid en krigshögskola skall ge kompetens för krigsplacering på kompanichefsnivå och för yrkesofficer dessutom särskild kompetens på samma nivå som chef, fackman och utbildare.
- 15 § *Det taktiska programmet och motsvarande kurs för resservofficerare skall ge kompetens för krigsplacering på kompanichefsnivå. För yrkesofficer skall programmet dessutom ge särskild kompetens på samma nivå som chef, fackman och utbildare.*
- Utbildningen enligt denna förordning vid Försvarshögskolan skall omfatta en taktisk kurs på högst 40 veckor och chefskurser på
- 16 §<sup>10</sup> Utbildningen enligt denna förordning vid Försvarshögskolan skall omfatta ett stabsprogram på högst 40 veckor och ett chefsprogram

<sup>9</sup> Senaste lydelse (1996:878)

<sup>10</sup> Senaste lydelse (1996:1486)

vardera högst 80 veckor.

på högst 100 veckor.

*Den taktiska kursen* skall ge kompetens för krigsplacering som bataljonschef eller annan befattning på motsvarande nivå.

En chefskurs skall ge kompetens för krigsplacering på högre nivå än som sägs i första stycket.

17 §<sup>11</sup>

*Stabsprogrammet* skall ge kompetens för krigsplacering på bataljonchefsnivå.

*Chefsprogrammet* skall ge kompetens för krigsplacering på högre nivå än som sägs i första stycket.

18 §<sup>12</sup>

En yrkesofficer som har befordrats till kapten får antas till *den taktiska kursen* vid Försvvarshögskolan.

En yrkesofficer som har befordrats till kapten får antas till *stabsprogrammet* vid Försvvarshögskolan.

19 §<sup>13</sup>

En reservofficer som har befordrats till kapten får antas till *utbildning* vid Försvvarshögskolan.

En reservofficer som har befordrats till kapten får antas till *kurs motsvarande stabsprogrammet för yrkesofficerare*.

20 §<sup>14</sup>

En yrkesofficer som har befordrats till major eller örlogskapten får antas till *en chefskurs* vid Försvvarshögskolan, om han eller hon visat

En yrkesofficer som har befordrats till major eller örlogskapten får antas till *chefsprogrammet* vid Försvvarshögskolan

<sup>11</sup> Senaste lydelse (1995:624)

<sup>12</sup> Senaste lydelse (1996:1486)

<sup>13</sup> Senaste lydelse (1996:1486)

<sup>14</sup> Senaste lydelse (1996:1486)



*särskild skicklighet som chef, fackman och utbildare på bataljonschefsnivå.*

En reservofficer som har befordrats till major eller örlogskapten får antas till *en chefskurs* vid Försvarshögskolan, om han eller hon visat särskild skicklighet i krigsbefattning på bataljonschefsnivå.

21 §<sup>15</sup>

En reservofficer som har befordrats till major eller örlogskapten får antas till *kurs motsvarande chefsprogrammet för yrkesofficerare*, om han eller hon visat särskild skicklighet i krigsbefattning på bataljonschefsnivå.

Den som skiljs från *utbildningen vid en officershögskola* får avgångsvederlag från och med den dag utbildningen avbryts till och med den 30:e dagen från det beslutet om att skilja honom eller henne från utbildningen meddelades. Avgångsvederlaget betalas per dag med belopp motsvarande den dagersättning och det tillägg till dagersättningen som officersaspiranten hade då han eller hon skildes från utbildningen.

26 a §<sup>16</sup>

Den som skiljs från *utbildning under yrkesofficersprogrammet eller under reservofficersprogrammet* får avgångsvederlag från och med den dag utbildningen avbryts till och med den 30:e dagen från det beslutet om att skilja honom eller henne från utbildningen meddelades. Avgångsvederlaget betalas per dag med belopp motsvarande den dagersättning och det tillägg till dagersättningen som officersaspiranten hade då han eller hon skildes från utbildningen.

<sup>15</sup> Senaste lydelse (1996:1486)

<sup>16</sup> Senaste lydelse (1995:624)

32 §<sup>17</sup>

En yrkesofficer som fullgjort *utbildning vid krigshögskola* med godkända betyg får befordras till kapten.

En reservofficer som fullgjort *utbildning vid krigshögskola* med godkända betyg får befordras till kapten.

En yrkesofficer som fullgjort *det taktiska programmet* med godkända betyg får befordras till kapten.

En reservofficer som fullgjort *motsvarande kurs för reservofficerare* med godkända betyg får befordras till kapten.

33 §<sup>18</sup>

En yrkesofficer som fullgjort *den taktiska kursen vid Försvårshögskolan* med godkända betyg får befordras till major eller örlogskapten.

En reservofficer som fullgjort *den taktiska kursen vid Försvårshögskolan* med godkända betyg får befordras till major eller örlogskapten.

En yrkesofficer som fullgjort *stabsprogrammet* med godkända betyg får befordras till major eller örlogskapten.

En reservofficer som fullgjort *motsvarande kurs för reservofficerare* med godkända betyg får befordras till major eller örlogskapten.

34 §<sup>19</sup>

En yrkesofficer som fullgjort *en chefskurs vid Försvårshögskolan* med godkända betyg får befordras till överstelöjtnant eller kommendörkapten.  
*En reservofficer som fullgjort*

En yrkesofficer som fullgjort *chefsprogrammet* med godkända betyg får befordras till överstelöjtnant eller kommendörkapten.

*Efter särskilt urvals-förfarande får en reservofficer*

<sup>17</sup> Senaste lydelse (1996:878)

<sup>18</sup> Senaste lydelse (1996:1486)

<sup>19</sup> Senaste lydelse (1996:1486)

*en chefskurs vid  
Försvarshögskolan med  
godkända betyg får befordras  
till överstelöjtnant eller  
kommendörkapten.*

*befordras till överstelöjtnant  
eller kommendörkapten.*

# Kommittédirektiv

Översyn av det militära försvarets  
skolverksamhet

Dir.  
1996:10

---

Beslut vid regeringssammanträde den 5 december 1996

## **Sammanfattning av uppdraget**

En utredaren tillkallas för att lämna förslag till hur utbildningsverksamheten för främst anställd personal inom Försvarsmakten kan bedrivas och samordnas så att de samlade resurserna utnyttjas bättre.

Utredaren skall undersöka om sådan utbildning som även fortsättningsvis bör bedrivas inom Försvarsmakten i ökad omfattning kan bedrivas gemensamt för hela Försvarsmakten och dessutom samutnyttjas även för civila statliga myndigheter, kommuner och organisationer med totalförsvarsuppgifter. Utredaren skall också undersöka om det civila utbildningsväsendet i större utsträckning kan utnyttjas för att tillgodose behoven.

## **Bakgrund**

### *Förslag i propositionen Totalförsvar i förnyelse - etapp 2*

Regeringen har i propositionen (prop. 1996/97:4), Totalförsvar i förnyelse - etapp 2, anfört att Försvarsmaktens verksamhet, av

såväl principiella som ekonomiska skäl, så långt möjligt bör samordnas. Inom myndigheten bedrivs en omfattande utbildningsverksamhet vid ett stort antal skolor. Dessa skolor speglar i betydande utsträckning försvarsgrens- och truppslagsuppdelningen. Inom områden som teknik, skydd, hälso- och sjukvård, informationsteknik och även olika typer av mer generell officersutbildning, bedrivs utbildning på flera skolor. Man kan fråga sig om inte sådan utbildning i högre grad dels bör ske gemensamt för Försvarsmakten, dels kan samordnas och samutnyttjas för utbildning i civil krishantering och civila beredskapsförberedelser. Regeringen framhåller i propositionen (prop. 1996/97:11), Beredskapen mot svåra påfrestningar på samhället i fred, att utbildning i krishantering bör vara obligatorisk för nyckelpersoner hos myndigheter och andra organ. I propositionen framhålls att det finns anledning att ta med denna typ av utbildning i utbildningsplaner m.m. för att tillgodose kravet på god förmåga att möta det väpnade angreppet. Regeringen avser att i särskilt uppdrag ge berörda myndigheter uppgifter att lämna förslag till hur ett program för forskning på krishanteringens område skall kunna utformas.

Skolverksamheten inom Försvarsmakten har utretts tidigare men något samlat grepp med utgångspunkt i ett samlat civil och militärt behov har inte tidigare tagits. De förslag till förnyelse av totalförsvaret som regeringen lämnar i propositionen om försvarsbeslutets andra etapp understryker betydelsen av detta. En sådan översyn bör därför ske. De ligger nära till hands att låta Försvarsmakten genomföra utredningen. Skolverksamheten måste emellertid också bedömas i ett brett perspektiv med hänsyn till att en stor del av den har betydande kopplingar till olika civila högskolor och annan civil utbildning. Regeringen anmälde i ovan nämnda proposition att en särskild utredare skulle tillkallas för att se över utbildningen av främst anställda militär och civil personal.

Försvarsutskottet framförde (bet. 1995/96:FöU1) med anledning av regeringens proposition (prop. 1995/96:12) Totalförsvaret i

förnyelse, i anslutning till försvarsbeslutets första etapp, vikten av att frågan om befälsordningen borde beredas på ett sådant sätt att den resulterar i en sammanhållen syn på personalförsörjningen av anställda. Försvarsmakten har därför på regeringens uppdrag sett över utbildningssystemet för yrkes- och reservofficerare m.fl. Uppdraget redovisades till regeringen den 9 september 1996.

I propositionen om försvarsbeslutets andra etapp till riksdagen har regeringen anmält att Försvarsmaktens redovisning skall utgöra grundval för ett uppdrag till en utredning att vidare utveckla frågan om utbildningssystemet för officerare och att regeringen därefter avser att lämna den redovisning om en sammanhållen syn på Försvarsmaktens totala personalförsörjning som försvarsutskottet efterfrågat.

### *Skolor och utbildning som finns inom Försvarsmakten*

Utbildningsverksamheten för anställd personal har en relativt stor omfattning. Viktigare exempel på skolverksamheten är:

- Officers- och krigshögskolorna inom Försvarsmakten,
- Skolverksamhet försvarsgrensvis inom Försvarsmakten, omfattande specialistutbildningar av både civil och militär personal,
- Militärhögskolans högre utbildning av officerare, specialistutbildning av civil och militär personal, managementutbildning och totalförsvarsutbildning av högre chefer
- Försvarshögskolans totalförsvarsutbildning av högre chefer och nyckelpersonal.

Försvarsmakten har även föreslagit att officersutbildningen inom Försvarsmakten och vid den nya Försvarshögskolan fr.o.m. höstterminen 1997 skall vara en akademisk yrkesutbildning. Utbildningen föreslås grunda sig på högskolelagen och högskoleförordningen. Den nya Försvarshögskolan skall kvalitetssäkra utbildningen vid Försvarsmakten högskolor och Försvarshögskolan.

Till detta kan nämnas att det även inom övriga delar av försvarssektorn bedrivs en relativt omfattande utbildningsverksamhet.

Av detta framgår bl.a. att totalförsvarsutbildningen av högre chefer är uppdelad på flera myndigheter och att officersutbildningen är delad mellan försvarsmakten och Militärhögskolan. Militärhögskolan bedriver högre utbildning för officerare medan den grundläggande utbildningen sker på i huvudsak försvarsgrensvisa skolor inom Försvarsmakten. Vidare finns inom Militärhögskolan utbildning av både civil och militär personal som har karaktären av intern utbildning för Försvarsmakten. Inom Försvarsmakten finns ytterligare skolverksamhet, främst försvarsgrensvis organiserad som omfattar ekonomi, teknik, informationsteknik (IT), skydd hälso- och sjukvård samt brand m.m.

Utbildningsverksamheten kan indelas i två större delar, nämligen grundläggande och nivåhöjande officersutbildning å ena sidan och specialist- och fackutbildning av både militär och civil personal å andra sidan. Utbildning för civila chefer och handläggare med uppgifter inom civilt försvar kan därutöver indelas i utbildning för uppgifter i civila kris- och krigsorganisationer och utbildning i beredskapsförberedelser.

Skolverksamheten har utretts vid olika tillfällen men inte med utgångspunkt i totalförsvarets samlade behov. Regeringen har i propositionen om försvarsbeslutets andra etapp föreslagit att de verksamheter som bedrivits vid försvarshögskolan respektive Militärhögskolan skall samlas inom en ny myndighet, Försvarshögskolan. Det kommer att leda till en samsyn inom totalförsvaret när det gäller utbildning av högre chefer.

Ett ökat utnyttjande av samhällets resurser, där det är möjligt och ändamålsenligt, har varit och är en strävan från statsmakternas

sida. Inte minst utredningen om lednings- och myndighetsorganisationen för försvaret (LEMO) utgick från grundprincipen att endast den verksamhet som oundgängligen behövdes för att kunna bedriva kärnverksamheten och som inte kunde tillgodoses av samhället skulle finnas inom Försvarsmakten. Inom utbildningsverksamheten har denna princip ännu inte prövats fullt ut.

## Uppdraget

Utredaren skall lämna förslag till hur utbildningsverksamheten för främst anställd personal inom Försvarsmakten kan bedrivas och samordnas så att de samlade resurserna utnyttjas bättre.

### *Inventering av utbildningsverksamheten och förslag till avgränsning*

Utredaren skall inledningsvis inventera vilken utbildningsverksamhet som bedrivs i dag inom Försvarsmakten för främst anställd civil och militär personal. Efter en sådan inventering skall utredaren bedöma behoven av avgränsningar för det fortsatta arbetet samt lämna förslag till inriktning av det fortsatta arbetet. Denna del av uppdraget skall redovisas till regeringen senast den 15 januari 1997.

### *Översyn av utbildningsverksamheten*

Efter inventeringsfasen skall utredaren behandla specialist- och fackutbildningen för både militär och civil personal inom Försvarsmakten. Utredaren skall också behandla officersutbildningen och därmed frågan om en mer sammanhållen officersutbildning gemensam för hela Försvarsmakten. Denna utbildning är den viktigaste i Försvarsmaktens kärnverksamhet. Även ändamålsenligheten med nuvarande uppdelning mellan intern utbildning inom Försvarsmakten för de delar som bedrivs vid officers- och krigshögskolorna och högre utbildning som



bedrivs på den blivande Försvarshögskolan skall prövas och eventuella förslag till organisatoriska förändringar lämnas. I detta sammanhang skall även möjligheterna att i ökad utsträckning utnyttja det civila utbildningsväsendets resurser prövas liksom samutnyttjande inom försvarssektorn. Värdet av en sammanhållen chefsutveckling och skapande av ömsesidiga kontakter skall därvid beaktas. Utredaren skall också i sammanhanget beakta föreliggande förslag om meritvärdering av officersutbildning. Utredaren skall vidare beakta vad som i prop. 1996/97:4 anförs om att antalet kvinnliga officerare bör öka.

Utredaren skall tidsmässigt prioritera de utbildningar som har stark koppling till Försvarsmaktens grundorganisation och de utbildningar som har stark koppling till Försvarsmaktens grundorganisation och de beslut om denna som riksdagen fattar mot bakgrund av regerings förslag samt följa arbetet med genomförandet av riksdagens beslut såvitt det kan beröra utredningsuppdraget. Utredaren skall även tidsmässigt prioritera sådana utbildningar som bedrivs försvarsgrensvis men med likaratad inriktning eller beteckning. Utredaren skall överväga vilka skolor och utbildningslinjer som bör samordnas och var de bör lokaliseras. Det skall också anges vilka möjligheter att tillgodose civila utbildningsbehov i försvarsanknutna frågor och vilka förutsättningar till samutnyttjande av militära och civila totalförsvarsresurser som är lämpliga eller i vilken utsträckning behoven kan tillgodoses genom det civila utbildningsväsendet. Även i de fall utredaren inte anser att det är meningsfullt med samordning skall förslag ändå lämnas om lokalisering etc.

Utredaren skall lämna sina förslag senast den 2 januari 1998. Förslag rörande frågor som kräver riksdagens ställningstagande skall dock lämnas senast den 1 augusti 1997.

*Hur arbetet skall bedrivas*

Utredningen skall bedrivas i nära samarbete med Försvarsmakten, Överstyrelsen för civil beredskap, den nya Försvarshögskolan samt med den aviserade utredningen om bl.a. skolverksamheten inom Statens räddningsverk.

Utredaren skall fortlöpande hålla berörda centrala arbetstagarorganisationer informerade om sitt arbete och ge dem tillfälle att framföra synpunkter. Utredarens förslag skall överlämnas efter det att berörda myndigheter fått tillfälle att lämna synpunkter.

För utredningsarbetet gäller regeringens direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare om redovisning av regionalpolitiska konsekvenser (dir 1992:50), om att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser (dir 1994:124) samt om att redovisa konsekvenser för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet (dir 1996:49).

För utredningsarbetet gäller också regeringens direktiv om att pröva offentliga åtaganden (dir 1994:23). I detta sammanhang skall utredaren redovisa ekonomiska effekter av sina förslag, både i fråga om rationaliseringsvinster på lång och kort sikt samt eventuella avvecklingskostnader.

(Försvarsdepartementet)



## Utländsk officersutbildning

I kapitel 7, *Utländsk officersutbildning*, lämnades en redogörelse för den grundläggande officersutbildningen i vissa andra länder. Redogörelsen baserades på den skriftliga redovisning som Försvarshögskolan utarbetat på uppdrag av utredningen.

På följande sidor återges den övergripande sammanställning som Försvarshögskolan överlämnat till utredningen avseende ländernas officersutbildningar.

|   | <b>Finland</b>   | <b>Norge</b>               | <b>Danmark</b>             | <b>Storbritan-<br/>nien</b> |
|---|--|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>Grund-<br/>läggande<br/>officers-<br/>utbildning</b> |  |                            |                            |                             |
| <b>- Syfte</b>  | Plutonchef<br>eller motsv.<br><br>Akademisk<br>examen<br>motsvarande<br>kandidat | Plutonchef<br>eller motsv. | Plutonchef<br>eller motsv. | Plutonchef<br>eller motsv.  |

forts.

| Tyskland   | USA                            | Frankrike   | Australien  | Polen   |
|--|--------------------------------|---|---|---|
| <p>Plutonchef och kompanichef eller motsv.</p> <p>Akademisk examen motsv. kandidat</p> | <p>Plutonchef eller motsv.</p> | <p>Plutonchef eller motsv.</p> <p>Professionell yrkesman, med akademisk utb. för att öppna dörren mot samhället samt med utb. och träning i ledarskap och chefsskap.</p> <p>Akademisk examen motsv. kandidat.</p> | <p>Akademisk examen motsv. kandidat.</p> <p>Först därefter fackinriktning med mål plutonchef eller motsv.</p> | <p>Plutonchef med inriktning kompanichef eller motsv.</p> <p>Akademisk examen på teknisk eller humanistisk linje.</p> |

|              | <b>Finland</b> | <b>Norge</b>   | <b>Danmark</b>  | <b>Storbritan-<br/>nien</b>  |
|--------------|----------------|--|---|--|
| <b>Längd</b> | 4 år           | 4 år varav 1 år vid befäls-skola, 2 år vid krigsskola och 1 år trupptj | 5 år för att utbildas till officer. (förutom flottans tekn. personal som har 6 års utb). Genomförs vid försvarsgrens- och trupp-slagsskola. | 1 år vid motsv. krigsskola följt av 3 månader vid trupp-slags-skola. |

forts.

| Tyskland   | USA                                     | Frankrike  | Australien  | Polen       |
|--|---|--|---|-------------|
| <p>C:a 3 år.</p> <p>Grundutb. som soldat.</p> <p>Officers-aspirantskola varav 12 mån. vid trupp-slagsskola (truppföring och trupputb).</p> <p>Officersskola 6 mån. Allmän officersutb som avslutas med Offiziers-prüfung och språktest i engelska.</p> | <p>1 år vid motsvarande krigsskola.</p> | <p>Armén: 3 år gemensam utb. Därefter 1 års truppslagsutb. Flygvapnet och marinen har 1 års kortare utb.</p> | <p>3 år på akademi. Därefter försvarsgrens-skola i 12 mån. Slutligen truppslagsvisa kurser.</p> | <p>4 år</p> |



|                             | <b>Finland</b>  | <b>Norge</b>  | <b>Danmark</b>                                   | <b>Storbritan-<br/>nien</b>                      |
|-----------------------------|---|---|--|--|
| <b>Elev-<br/>kategorier</b> | 2 år försvars-<br>gemensamt.<br>Resterande<br>försvarsgrens<br>och<br>truppslagsvis<br>utb. | Befälsskola<br>genomförs<br>vapengrensvis<br>Krigsskola<br>försvarsgrens-<br>vis. | Försvars-<br>grens- och<br>truppslagsvis<br>utb. | Försvars-<br>grens- och<br>truppslagsvis<br>utb. |

forts.

| <b>Tyskland</b>                          | <b>USA</b>            | <b>Frankrike</b>      | <b>Australien</b>   | <b>Polen</b>          |
|--|-----------------------|-----------------------|---|-----------------------|
| Försvars-<br>grens- och<br>truppslagsvis | Försvars-<br>grensvis | Försvars-<br>grensvis | Första tre åren<br>försvars-<br>gemensamt. 6<br>timmar/vecka<br>ägnas åt<br>militär utb.<br>Kompletteras<br>med praktik<br>vid Officers<br>Training<br>Schools. | Försvars-<br>grensvis |

|              | <b>Finland</b>   | <b>Norge</b>  | <b>Danmark</b>  | <b>Storbritanien</b>       |
|--------------|--|---|---|----------------------------|
| <b>Ämnen</b> | Förutom mil. ämnen ges utb i: statskunskap, förvaltning, historia, språk, matematik, information, psykologi och sociologi. | Befälsskola: fackutbildning och ledarskap.<br><br>Krigsskola 1: fackutb. ledarskap, norska, engelska management, militärhistoria s.ä. politik, operativa koncept, doktriner, statskunskap, samverkan, NATO.<br><br>För att tillförsäkra försvaret nödvändig specialkompetens och prof. utb. utnyttjas civilt skolutbud. | Förutom militära ämnen återfinns rättslära, statskunskap, förvaltning, historia, språk, matematik, information, ledarskap, psykologi och sociologi. | I huvudsak militära ämnen. |

forts.

| <b>Tyskland</b>           | <b>USA</b>                | <b>Frankrike</b>  | <b>Australien</b>   | <b>Polen</b>   |
|---------------------------|---------------------------|---|---|--|
| I huvudsak militära ämnen | I huvudsak militära ämnen | Både militära och civila ämnen. Civila ämnen såsom naturvetenskap, matematik, fysik, språk, historia, ekonomi, sociologi, int. relationer, nationell och internationell rätt. | Första tre åren syftar till Bachelor-examen i Arts, Science, Engineering eller Techn. | Allmänna ämnen (30 %) ex. språk, matematik, reglementen.<br><br>Ledarskap (30%) ex chefsskap, pedagogik.<br><br>Fack (40%) beroende på vald yrkeslinje (finns ett 40-tal). |

|   | <b>Finland</b>  | <b>Norge</b>  | <b>Danmark</b>  | <b>Storbritan-<br/>nien</b>                             |
|---|---|---|---|---|
| <b>Krävs/ges akademisk utbildning inför/under den grundläggande officersutbildningen?</b> | Inför antagning krävs gymnasiekompetens.              | Inför antagning krävs gymnasiekompetens.                | Inför antagning krävs gymnasiekompetens.                  | Inför antagning krävs gymnasiekompetens.                |
| <b>Hur genomförs den?</b>   | Grundläggande officersutb. ger motsv. kandidatexamen. | Ingen akademisk examen under grundläggande officersutb. | Ingen akademisk examen under grundläggande officersutb.   | Ingen akademisk examen under grundläggande officersutb. |
| <b>Finns annan befälskategori?</b>  | Institutofficerskår (fänrik - kapten)                 | Nej   | Konstapelgrp (kontraktstjänst utom utan befälsutbildning) | Underofficerskår  |

forts.

| Tyskland  | USA   | Frankrike  | Australien  | Polen  |
|---|---|--|---|--|
| Inför antagning krävs gymnasiekompetens.                | Inför antagning krävs gymnasiekompetens.                | Krav på 2 års preparandstudier på högskolenivå före antagning. | Inför antagning krävs gymnasiekompetens.              | Fullständiga gymnasiestudier med avlagd examen.            |
| Ingen akademisk examen under grundläggande officersutb. | Ingen akademisk examen under grundläggande officersutb. | Grundläggande officersutb. ger motsv. kandidatexamen.          | Grundläggande officersutb. ger motsv. kandidatexamen. | Grundläggande officersutb. ger motsv. kandidatexamen.      |
| Tidssoldater (kontrakt 12 år) samt underofficerskår.    | Underofficerskår.                                       | Underofficerskår.  | Underofficerskår.                                     | Underbefälskår. Kontrakt 5-15 år.<br><br>Underofficerskår. |

|   | <b>Finland</b>  | <b>Norge</b>   | <b>Danmark</b>  | <b>Storbritanien</b>  |
|---|---|--|---|---|
| <b>Hur organiseras fortsatt officersutbildning?</b> | <p>Försvarsgrensvis kaptensutb i ca 5 veckor.</p> <p>Stabsofficerskurs 1-2 år varav det sista året är för blivande generalstabs-officerare.</p> <p>Därefter vapenslags- och underhållschefskurser för högre befäl samt kurs för högsta ledningen.</p> | <p>Krigsskola 2 under 2 år. Strävar mot en moduluppbyggnad som tillåter försvarsgemensam utb.</p> <p>Vissa officerare kan som alt. läsa vid civilt universitet.</p> <p>Stabsskola 1 i 15 veckor. Försvarsgemensamt.</p> <p>Stabsskola 2 i 1 år Försvarsgemensamt.</p> <p>Försvarets högskola (motsv. tidigare FHS i Sverige)</p> | <p>Utbildning till kapten sker 4-6 år efter officers-examen.</p> <p>Utb.tid 2 år förutom flygvapnet 1 år. Genomförs försvarsgrens och trupp-slagsvis.</p> <p>Därefter stabskurs 1-2 år vid Försvarsakademien med olika inriktningar (operationer, taktik, managment, förvaltning, teknik).</p> <p>Inleds med 9 mån försvarsgemensam utb därefter försvarsgrens och/eller fackinriktad utb .</p> | <p>Junior Command Staff Course. (kaptensutb) i 4 mån. Försvarsgrensvis.</p> <p>Command and Staff Course 11-20 mån.</p> <p>Joint Service Defence College i 7 mån.</p> <p>Higher Command and Staff Course i 3 mån.</p> <p>Royal College of Defence studies 1 år.</p> <p>Alla försvarsgemensamma</p> |

forts.

| Tyskland  | USA   | Frankrike   | Australien   | Polen   |
|---|---|---|--|---|
| <p>Högskolestudier i upp till 4 år vid ett av två Försvarsuniversitet. Inriktning mot olika fack. Ger akademisk examen.</p> <p>Allmän stabskurs efter ca 12 år i 14 veckor. Försvarsgemensam och integrerad utb i s akpolitik, sociologi, ledning/management och operativ ledning.</p> <p>Högre stabskurs under 2  r. Huvud mnen  r s akpolitik, operationer, krigsstabstj.</p> | <p>Truppslags-skolor.</p> <p>Command and General Staff College</p> <p>1-2  r. Försvarsgrensvis men med stort inslag av v xeltj nstg ring.</p> <p>War College i 1  r. Försvarsgemensamt.</p> | <p>Olika kompetenshöjande kurser inom marinen och flygvapnet samt stabsutb. på kaptensniv  inom armén.</p> <p>Högre stabsutb efter 10-15 års tjänst och godkända inträdesprov. Utbl ngd 11 m n i f rsvarsintegrerad miljö</p> | <p>Försvarsgrensgemensam utb vid Joint Staff College.</p> <p>Högsta utb vid College of Defence and Strategic Studies (12 m n).</p> | <p>Vidareutb av majoriteten efter 2-3 års trupptj nst till kompchef eller specialistbefattning</p> <p>2-årig bataljonschefsutb vid F rsvarsakademien.</p> <p>Viss teknisk och medicinspersonal börjar direkt vid speciella akademier. 4-5 års utb ger akademisk examen.</p> |



|               | <b>Finland</b>   | <b>Norge</b>   | <b>Danmark</b>  | <b>Storbritan-<br/>nien</b>  |
|---------------|--|--|---|--|
| <b>Övrigt</b> | Efter 2 års stabsofficerskurs erhåller officeren licentiat examen. Därefter kan de som vill ta doktors-examen. | Ingen akademisk utbildning genomförs för den allmänne officeren, men akademisk utbildning kan för vissa befattningshavare genomföras istället för utb vid militär skola. | Kaptenskursen genomfördes tidigare försvarsgemensamt. Avbröts då man ansåg att den fackmässiga kompetensen som krävs inom resp försvarsgren blev eftersatt.<br><br>Det danska försvaret ”köper” utb av civila skolor i mycket liten utsträckning. | Alla officerare uppmuntras att ta akademisk examen. Förutom eget tekniskt universitet kan officeren välja vilken civil utb han önskar. Studierna bedrivs med full lön. |

forts.

| Tyskland | USA   | Frankrike | Australien   | Polen  |
|----------|---|-----------|--|--|
|          | <p>Alla officerare uppmuntras att ta akademisk examen. Förutom intern utb vid bl.a. tekniskt universitet kan officeren välja vilken civil utb han önskar. Studierna bedrivs med full lön.</p> |           | <p>Man beräknar att utb vid sista högskolan (College of Defence) kommer att likställas med Masters Degree.</p> | <p>Marinens akademi är en utb.anstalt för samtliga persgrupper inom marinen, dvs. från underbefäl till marining. med högskoleexamen.</p> |



# Elevenkät

## Inledning

En av flera utgångspunkter för de förslag och andra överväganden som utredningen presenterat i slutbetänkandet har varit den enkätundersökning, som utredningen låtit göra bland yrkesofficerare vilka nyligen genomgått officershögskoleprogrammet.

150 officerare ur de tre försvarsgrenarna har härvidlag tillfrågats. Detta har skett genom ett slumpmässigt urval som gjorts av Försvarsmakten på uppdrag från utredningen. Av dessa 150 officerare har 104 svarat på enkätundersökningen. Frågorna har formulerats av utredningen och dessa har sedermera även sammanställts av utredningen. Undersökningen har varit utformad så att anonymiteten för de tillfrågade skall kunna garanteras.

Utredningen anser inte att svaren kan betraktas som statistiskt säkerställda, men de torde ändå ge en intressant bild av elevernas allmänna uppfattning om utbildningen. I det följande redovisas en sammanställning av de svar som inkommit samt utredningens kommentarer till dessa.

## Resultatredovisning

### Officerarnas bakgrund

*Tabell 1. Kön*

| Kön    | Frekvens | Procent |
|--------|----------|---------|
| Man    | 96       | 92,3    |
| Kvinna | 8        | 7,7     |
| Totalt | 104      | 100     |

*Tabell 2. Försvarsgrenstillhörighet*

| Försvarsgren | Frekvens | Procent |
|--------------|----------|---------|
| Armén        | 83       | 79,8    |
| Marinen      | 11       | 10,6    |
| Flygvapnet   | 10       | 9,6     |
| Totalt       | 104      | 100     |

Utredningen noterar att inkomna svar inte överensstämmer med aktuell könsfördelning inom officerskåren. Vidare är relationen mellan antalet officerare inom respektive försvarsgren inte helt korrekt. Detta förhållande är dock inte beroende på det urval som gjorts, utan snarare på att alla inte svarat på enkäten. Med anledning härav har utredningen valt att huvudsakligen redovisa sammanställningar som är försvarsmaktsgemensamma.

## Yrkeserfarenhet och tidigare utbildning

Tabell 3. Yrken innan antagningen till officershögskolan

| Yrke                        | Frekvens | Procent |
|-----------------------------|----------|---------|
| Butik, försäljning          | 10       | 21,3    |
| Försvarsmakten              | 8        | 17,0    |
| Hotell, restaurang, service | 7        | 14,9    |
| Undervisning                | 6        | 12,8    |
| Tekniskt yrke               | 6        | 12,8    |
| Vårdyrke                    | 3        | 6,4     |
| Praktikplats                | 3        | 6,4     |
| Övrigt                      | 4        | 8,4     |
| Totalt                      | 47       | 100     |

Av de som förvärvat arbetat innan officershögskolan har förhållandevis många arbetat inom olika serviceyrken. Vidare har Försvarsmakten utgjort en betydelsefull arbetsgivare genom frivilliganställningar och FN-tjänst. Totalt 66 personer (65 procent) har dock redovisat att de inte förvärvat arbetat innan studierna påbörjats. Detta förhållande kan delvis förklaras med hjälp av nedanstående tabell.

Tabell 4. Hur lång tid efter värnpliktsutbildningen påbörjades studierna vid officershögskolan?

| Tidsperspektiv                     | Frekvens | Procent |
|------------------------------------|----------|---------|
| I direkt anslutning                | 55       | 52,9    |
| Inom ett halvår efter avslutad vpl | 17       | 16,3    |
| Inom ett år efter avslutad vpl     | 13       | 12,5    |
| Mer än ett år efter avslutad vpl   | 19       | 18,3    |
| Totalt                             | 104      | 100     |

70 procent av de tillfrågade officerarna har påbörjat sin officersutbildning mindre än ett halvår efter avslutad

värnpliktstjänstgöring. Detta är sannolikt den huvudsakliga anledningen till att den tidigare arbetslivserfarenheten är så pass begränsad hos de tillfrågade officerarna.

Till skillnad mot rekryteringen av t.ex. poliser och brandförsvarspersonal synes Försvarsmakten prioritera att officersaspiranterna får påbörja sin utbildning så snart som möjligt istället för att annan yrkeslivserfarenhet först införskaffas.

Vad gäller tidigare genomförd och slutförd utbildning har följande framkommit.

*Tabell 5. Högsta fullgjord utbildning innan officershögskolan.*

| Utbildning                          | Frekvens   | Procent    |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Gymnasium                           | 67         | 64,4       |
| Eftergymnasial utbildning           | 11         | 10,6       |
| Högskoleexamen                      | 7          | 6,7        |
| Annan utbildning (enstaka kurs etc) | 19         | 18,3       |
| <b>Totalt</b>                       | <b>104</b> | <b>100</b> |

Det flesta aspiranterna går således direkt vidare från gymnasiet via värnpliktstjänstgöringen till officersutbildningen. En relativt stor andel (36 procent) har dock införskaffat ytterligare utbildning innan officersutbildningen påbörjats.

## Officerarnas uppfattning om utbildningen

De tillfrågade officerarna har i undersökningen ombetts att ta ställning till ett antal utbildningsrelaterade påståenden och besvara i vilken grad de instämmer med dessa påståenden. Svarsalternativen utgörs av en skala från 1 till 5 där respektive gradering står för följande:

1. Instämmer inte alls
2. Instämmer lite
3. Instämmer delvis
4. Instämmer till stor del
5. Instämmer helt

Tabell 6. Officerarnas uppfattning i olika utbildningsrelaterade frågeställningar (redovisningen avser ett urval av frågeställningarna).

| Påstående  | Instämmer<br>inte alls |     |     | Instämmer<br>helt |     | Vet<br>ej |
|--|------------------------|-----|-----|-------------------|-----|-----------|
|  | 1                      | 2   | 3   | 4                 | 5   |           |
| OHS-utb gav mig tillräckliga kunskaper för min nuvarande roll som officer                | 2%                     | 7%  | 17% | 54%               | 13% | 7%        |
| OHS-utb motsvarade mina förväntningar  | 1%                     | 23% | 30% | 38%               | 6%  | 2%        |
| Min typ av vpl var en förutsättning för att jag skulle klara den OHS-utb jag genomgått   | 35%                    | 25% | 14% | 17%               | 9%  | -         |
| Min typ av vpl var en förutsättning för att jag ska klara mina nuvarande arbetsuppgifter | 28%                    | 21% | 18% | 12%               | 19% | 2%        |
| Begreppet "helhetsbaserad" inlärning kan jag redogöra för                                | 4%                     | 10% | 7%  | 32%               | 47% | -         |
| Det var svårt att bli godkänd  | 43%                    | 35% | 16% | 6%                | -   | -         |
| OHS-utb syftade enbart till att ge mig kunskaper för mina nuvarande arbetsuppgifter      | 52%                    | 36% | 10% | -                 | -   | 2%        |
| OHS-utb främsta syfte var att lägga grunden för min framtida karriär som officer         | 2%                     | 2%  | 15% | 43%               | 37% | 1%        |



| Påstående   | Instämmer<br>inte alls |     |     | Instämmer<br>helt |     |     | Vet<br>ej |
|---|------------------------|-----|-----|-------------------|-----|-----|-----------|
|   | 1                      | 2   | 3   | 4                 | 5   |     |           |
| Min OHS-utb kommer att vara meriterande om jag skulle byta till en civil karriär            | 3%                     | 10% | 13% | 32%               | 34% | 8%  |           |
| OHS-utb gav mig kunskap om Försvarsmaktens uppgifter och roll i samhället                   | -                      | 4%  | 18% | 48%               | 30% | -   |           |
| OHS-utb gav mig kunskap om hur mitt förband samverkar med andra försvarsgrenar              | 15%                    | 20% | 24% | 24%               | 17% | -   |           |
| De militära lärarnas kompetens var god  | 1%                     | 8%  | 35% | 43%               | 13% | -   |           |
| De civila lärarnas kompetens var god  | 7%                     | 13% | 28% | 26%               | 25% | 1%  |           |
| OHS-utb borde ge akademiska poäng   | 10%                    | 1%  | 11% | 15%               | 61% | 2%  |           |
| Jag skulle ha gått OHS även om jag fått finansiera min studier själv, t.ex. med studiemedel | 41%                    | 13% | 8%  | 16%               | 11% | 11% |           |
| Jag kommer sannolikt att vara officer under resten av mitt yrkesverksamma liv               | 29%                    | 20% | 14% | 13%               | 11% | 13% |           |
| Jag har redan nu funderat på att karriärväxla   | 34%                    | 16% | 15% | 16%               | 18% | 1%  |           |

Även om frågeställningarna i vissa fall varit något hypotetiska anser utredningen att det ändå går att dra flera intressanta slutsatser av de svar som inkommit. Följande har bl.a. noterats:

- Officerarna anser att utbildningen överlag varit ändamålsenlig och att den lagt grunden för deras framtida officerskarriär. Förhållandevis många anser emellertid att deras respektive

värnpliktsutbildning inte var nödvändig varken för att klara av OHS-utbildningen eller de nuvarande arbetsuppgifterna.

- Närmare 80 procent anser att det inte var svårt att bli godkänd.
- OHS-utbildningen synes uppfylla målet att kunna förmedla kunskaper om Försvarsmaktens uppgifter och roll i samhället medan det verkar ha varit mindre prioriterat att förmedla kunskaper om olika samverkansområden inom Försvarsmakten.
- Över 50 procent skulle inte ha genomgått utbildningen om studierna finansierats på samma sätt som gäller för det övriga högskoleväsendets utbildningar.
- Avslutningsvis kan noteras att en relativt stor andel redan börjat fundera på att karriärväxla.

De tillfrågade officerarna har också ombetts att redogöra för vilka delar i utbildningen som borde ges större respektive mindre utrymme. Resultatet framgår av nedanstående sammanställningar:

Tabell 7. Delar i *marinens* officershögskoleutbildning som borde ges *större* utrymme.

|                       | Procent |
|-----------------------|---------|
| Praktik/yrkeskurs     | 40      |
| Markstrid/truppföring | 20      |
| Historia              | 10      |
| Övningsledarkunskap   | 5       |
| Försvarskunskap       | 5       |
| Taktik                | 5       |
| C-språk               | 5       |
| Fackämnen             | 5       |
| Svenska               | 5       |
| Totalt                | 100     |

Tabell 8. Delar i *flygvapnets* officershögskoleutbildning som borde ges *större* utrymme.

|                          | Procent    |
|--------------------------|------------|
| Ledarskap                | 20         |
| Allmänmilitär utbildning | 20         |
| Språkutbildning          | 13         |
| Fackskedet               | 13         |
| Psykologi                | 13         |
| Int. kontakter           | 7          |
| Pedagogik                | 7          |
| Övrigt                   | 7          |
| <b>Totalt</b>            | <b>100</b> |

Tabell 9. Delar i *arméns* officershögskoleutbildning som borde ges *större* utrymme.

|                           | Procent    |
|---------------------------|------------|
| Praktik/truppföring       | 27         |
| Vapen/stridsutb/taktik    | 22         |
| Teknik/IT-utbildning      | 11         |
| Trupputbildning           | 9          |
| Ledarskap                 | 7          |
| Statskunskap              | 6          |
| Språk                     | 5          |
| Fysisk träning            | 3          |
| Samverkan inom armén      | 2          |
| Internationell verksamhet | 2          |
| Enskilt arbete            | 2          |
| Övrigt                    | 4          |
| <b>Totalt</b>             | <b>100</b> |

Tabell 10. Delar i *marinens* officershögskoleutbildning som borde ges *mindre* utrymme.

|                             | Procent |
|-----------------------------|---------|
| C-språk                     | 35      |
| B-språk                     | 17      |
| Långresa med HMS Carlskrona | 8       |
| Teori                       | 8       |
| Segling                     | 8       |
| Teknik                      | 8       |
| Utvärdering                 | 8       |
| Ingen del                   | 8       |
| Totalt                      | 100     |

Tabell 11. Delar i *flygvapnets* officershögskoleutbildning som borde ges *mindre* utrymme.

|               | Procent |
|---------------|---------|
| Ingen del     | 67      |
| Stridsledning | 33      |
| Totalt        | 100     |

Tabell 12. Delar i *arméns* officershögskoleutbildning som borde ges *mindre* utrymme.

|                                    | Procent |
|------------------------------------|---------|
| C-språk                            | 16      |
| Specialtjänst                      | 13      |
| Teknik                             | 11      |
| Ingen del                          | 10      |
| B-språk                            | 8       |
| Fältövningar                       | 8       |
| Distans- och fördjupningsarbete    | 5       |
| Statskunskap/försvarsupplysning    | 5       |
| Taktik                             | 4       |
| Arbetsmiljöutb                     | 4       |
| Övrigt (utfall: 1% per alternativ) | 16      |
| Totalt                             | 100     |

Officerarna har också tillfrågats om det finns några delar i utbildningen som med fördel skulle kunna läsas på distans. Av de svar som inkommit, framgår i första hand att det är språkundervisningen och annan teoretisk undervisning, såsom statskunskap och taktisk kunskap, som skulle kunna komma ifråga för denna undervisningsform. En relativt stor andel har dock angivit att de anser att ingen del av undervisningen bör läggas på distans.

I enkäten har även getts tillfälle att lämna egna kommentarer och synpunkter. Några av dessa sammanfattas nedan:

- ”Innan vi påbörjade FOHS utlovades vi högskolepoäng för studierna, vilket vi aldrig fick.”
- ”Jag tycker att OHS inom vårt truppslag (Ing) landat rätt. Vi fick en mycket bra utbildning.”

- ”Praktikskele vid hemmaförbandet bör utökas.”
- ”FOHS ska ju, enligt namnet, vara en högskola men den framstår mer som en högstadieskola.”
- ”Mer tid bör läggas vid att uppfostra kadetten till officer.”
- ”Studietakten skulle kunna ökas om lärarna var kunnigare i sina ämnen. Kraven på oss kadetter var för låga.”
- ”Anamma mer av studiesättet hos de civila högskolorna. Det kan inte vara meningen att FOHS-eleverna själva ska planera sin utbildning, i synnerhet inte då det tar ¼ av utbildningstiden i anspråk”.
- ”Helhetsbaserad inläring kan vara ett rätt system. Det ställer dock stora krav på eleverna men framför allt på lärarna. I dag finns inte denna kompetens på MOHS. Lärartjänsterna byts för ofta. Att tjänstgöra vid MOHS måste vara kraftigt meriterande och synas i plånboken.”
- ”Lär eleverna att *våga ge* och *kunna ta emot* feedback/kritik på ett konstruktivt sätt och poängtera att detta är positivt och nödvändigt. Lär även skolans personal detta.”
- ”En mycket glad överraskning var att läsa med flottans elever, vilket gett ökad förståelse och många nya bekantskaper. Det jag saknar är ett längre utbyte med flygvapnet och armén.”
- ”När jag rekryterades till OHS så sa hemmamyndigheten och ATC att OHS-utbildningen skulle ge akademiska poäng. Det stod t.o.m. i rekryteringsbroschyren för teknisk officer. Men lurade blev samtliga elever på min kurs - snopet. Så får det inte gå till.”

- ”OHS-utbildningen som den ser ut i dag ger en mycket bra grund för unga officerare.”
- ”Eftersom OHS-utbildningen lägger grunden för officerskarriären är det oerhört viktigt att rätt människor är lärare på skolorna.”
- ”OHS-utbildningen bör ej förlängas. Med nuvarande studietakt är två år i överkant.”
- ”Se till att lärarna inte kommer till skolan pga. att regementet inte vill ha dem hemma.”
- ”Integration är bra i måttliga mängder.”
- ”Innan man bestämmer hur utbildningssystemet skall se ut borde man *definiera* personalens *uppgifter* tydligare för framtiden.”

Avslutningsvis redovisas den sammanfattande bedömning om officersutbildningen som officerarna gett uttryck för:

*Tabell 13. De tillfrågade officerarnas sammanfattande bedömning*

|   | Mycket<br>dåligt | Ganska<br>dåligt | Varken<br>eller | Ganska<br>bra | Mycket<br>bra | Vet ej |
|---|------------------|------------------|-----------------|---------------|---------------|--------|
| Utbildningens innehåll                        | -                | 4%               | 15%             | 63%           | 18%           | -      |
| Utbildningens utformning                      | 1%               | 15%              | 26%             | 51%           | 7%            | -      |
| Utbildningens ändamålsenlighet                | -                | 8%               | 26%             | 51%           | 12%           | 3%     |
| Studiemiljö                                   | 1%               | 8%               | 20%             | 36%           | 35%           | -      |
| Löner och förmåner                            | 2%               | 6%               | 15%             | 35%           | 42%           | -      |
| Möjlighet till personligt anpassad utbildning | 21%              | 30%              | 21%             | 15%           | 5%            | 8%     |
| Trivsel                                       | 1%               | 4%               | 15%             | 38%           | 42%           | -      |





# Statens offentliga utredningar 1998

## Kronologisk förteckning

---

1. Omstruktureringar och beskattning. Fi.
2. Tänder hela livet  
– nytt ersättningsystem för vuxentandvård. S.
3. Valfärdens genusansikte. A.
4. Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln. A.
5. Vårt liv som kön. Kärlek, ekonomiska resurser och maktdiskurser. A.
6. Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. A.
7. Översyn av rörelse- och tillsynsregler för kollektiva försäkringar. Fi.
8. Alkoholreklam. Marknadsföring av alkoholdrycker och Systembolagets produkturval. S.
9. Integritet – Effektivitet – Skattebrott. Fi.
10. Campus för konst. U.
11. Fristående utbildningar med statlig tillsyn inom olika områden. U.
12. Självdeklaration och kontrolluppgifter – förenklade förfaranden. Fi.
13. Säkrare kemikaliehantering. Fö.
14. E-pengar – näringsrättsliga frågor. Fi.
15. Gröna nyckeltal – Indikatorer för ett ekologiskt hållbart samhälle. M.
16. När åsikter blir handling. En kunskapsöversikt om bemötande av personer med funktionshinder. S.
17. Samordning av digital marksänd TV. Ku.
18. En gräns – en myndighet? Fi.
19. IT och regional utveckling.  
120 exempel från Sveriges län. K.
20. IT-kommisionens hearing om infrastrukturen för digitala medier. Andrakammarsalen, Riksdagen 1997-10-24. K.
21. Problem med inbäddade system inför 2000-skiftet. Hearing anordnad av IT kommissionen i samverkan med Industriförbundet och Statskontoret 1997-11-14. K.
22. Försäkringsgaranti.  
Ett garantisystem för försäkringsersättningar. Fi.
23. Staten och exportfinansieringen. N.
24. Fiskeriadministrationen i ett EU-perspektiv. Översyn av fiskeriadministrationen m.m. Jo.
25. Tre städer. En storstadspolitik för hela landet. + 4 st bilagor. S.
26. Från hembränt till Mariakliniken.  
– fakta om ungdomar och svartsprit. S.
27. Nya ledningsregler för bankaktiebolag och försäkringsbolag. Fi.
28. Läkemedel i vård och handel. Om en säker, flexibel och samordnad läkemedelsförsörjning. S.
29. 1976 års lag om immunitet och privilegier i vissa fall – en översyn. UD.
30. Utlandsstyrkan. Fö.
31. Det gäller livet. Stöd och vård till barn och ungdomar med psykiska problem. + Bilaga. S.
32. Rättssäkerhet, vårdbehov och samhällsskydd vid psykiatrisk tvångsvård. S.
33. Historia, ekonomi och forskning.  
Fem rapporter om idrott. In.
34. Företagare med restarbetsförmåga. S.
35. Förordningar till miljöbalken. + Bilagor. M.
36. Identifiering och identitet i digitala miljöer – Referat från en hearing den 12 november 1997. IT-kommisionens rapport 4/98. K.
37. Den framtida arbetsskadeförsäkringen. S.
38. Vad får vi för pengarna? – Resultatstyrning av statsbidrag till vissa organisationer inom det sociala området. S.
39. Det finsk-svenska gränsälvsarbetet. M.
40. BROTTSOFFER.  
Vad har gjorts? Vad bör göras? Ju.
41. Läkemedelsinformation för alla. S.
42. Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav. Fö.

# Statens offentliga utredningar 1998

## Systematisk förteckning

---

### Justitiedepartementet

BROTTSOFFER.

Vad har gjorts? Vad bör göras? [40]

### Utrikesdepartementet

1976 års lag om immunitet och privilegier i vissa fall – en översyn. [29]

### Försvarsdepartementet

Säkrare kemikaliehantering. [13]

Utlandsstyrkan. [30]

Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav. [42]

### Socialdepartementet

Tänder hela livet

– nytt ersättningsystem för vuxentandvård. [2]

Alkoholreklam. Marknadsföring av alkoholdrycker och Systembolagets produkturval. [8]

När åsikter blir handling. En kunskapsöversikt om bemötande av personer med funktionshinder. [16]

Tre städer. En storstadspolitik för hela landet. + 4 st bilagor. [25]

Från hembänt till Mariakliniken.

– fakta om ungdomar och svartsprit. [26]

Läkemedel i vård och handel. Om en säker, flexibel och samordnad läkemedelsförsörjning. [28]

Det gäller livet. Stöd och vård till barn och ungdomar med psykiska problem. + Bilaga. [31]

Rättssäkerhet, vårdbehov och samhällsskydd vid psykiatrisk tvångsvård. [32]

Företagare med restarbetsförmåga. [34]

Den framtida arbetsskadeförsäkringen. [37]

Vad får vi för pengarna? – Resultatstyrning av statsbidrag till vissa organisationer inom det sociala området. [38]

Läkemedelsinformation för alla. [41]

### Kommunikationsdepartementet

IT och regional utveckling.

120 exempel från Sveriges län. [19]

IT-kommisionens hearing om infrastrukturen för digitala medier. Andrakamarsalen,

Riksdagen 1997-10-24. [20]

Problem med inbyggda system inför 2000-skiftet.

Hearing anordnad av IT kommissionen i samverkan med Industriförbundet och Statskontoret 1997-11-14. [21]

Identifiering och identitet i digitala miljöer.

– Referat från en hearing den 12 november 1997.

IT-kommisionens rapport 4/98. [36]

### Finansdepartementet

Omstruktureringar och beskattning. [1]

Översyn av rörelse- och tillsynsregler för kollektiva försäkringar. [7]

Integritet – Effektivitet – Skattebrott. [9]

Självdeklaration och kontrolluppgifter – förenklade förfaranden. [12]

E-pengar – näringsrättsliga frågor. [14]

En gräns – en myndighet? [18]

Försäkringsgaranti.

Ett garantisystem för försäkringsersättning. [22]

Nya ledningsregler för bankaktiebolag och försäkringsbolag. [27]

### Utbildningsdepartementet

Campus för konst [10]

Fristående utbildningar med statlig tillsyn inom olika områden. [11]

### Jordbruksdepartementet

Fiskeriadministrationen i ett EU-perspektiv.

Översyn av fiskeriadministrationen m.m. [24]

### Arbetsmarknadsdepartementet

Välfärdens genusansikte. [3]

Mån passar alltid? Nivå- och organisationspecifika processer med exempel från handeln. [4]

Vårt liv som kön. Kärlek, ekonomiska resurser och maktdiskurser. [5]

Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. [6]

### Kulturdepartementet

Samordning av digital marksänd TV. [17]

### Närings- och handelsdepartementet

Staten och exportfinansieringen. [23]

### Inrikesdepartementet

Historia, ekonomi och forskning.

Fem rapporter om idrott. In. [33]

### Miljödepartementet

Gröna nyckeltal – Indikatorer för ett ekologiskt hållbart samhälle. [15]

Förordningar till miljöbalken. + Bilagor. [35]

Det finsk-svenska gränslövssamarbetet. [39]



**FRITZES**  
OFFENTLIGA  
PUBLIKATIONER

POSTADRESS 106 47 STOCKHOLM  
FAX 08-690 91 91 TELEFON 08-690 91 90  
E-POST [fritz.es.order@liber.se](mailto:fritz.es.order@liber.se)  
INTERNET [www.fritz.es.se](http://www.fritz.es.se)

ISBN 91-38-20889-X  
ISSN 0375-250X