

# **Officersprofessionen och relationen mellan officerare, specialistofficerare och gruppbefäl**

## **— organisering och utbildning**



**2014-01-08**

## Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Professionen.....	3
Professionsbegreppet .....	3
Officersprofessionen .....	4
Officersprofessionen och utbildning.....	6
Professionen legala och formella roll i samhället – Jurisdiktion.....	6
Färdigheter och kunskaper – den militära expertisen .....	7
Intern skyldigheter och krav – ansvar, eller kåranda om man så vill .....	8
Professionens etiska fundament – den militära värdegrunden .....	9
Grunder befälssystem .....	11
Roller.....	11
Tjänstställningsprincipen .....	11
Organisering .....	12
Officer (OF 1-9) .....	14
Grunder .....	14
Organisering .....	14
Utbildning och utveckling .....	16
Specialistofficer (OR 6-9).....	18
Grunder .....	18
Organisering .....	19
Utbildning och utveckling .....	20
Gruppbefälet (OR 4 och 5).....	21
Grunder .....	21
Organisering .....	21
Utbildning och utveckling .....	21
Yrkesutveckling (karriär) .....	22

## **Inledning**

Officersförbundet vill med den här skriften ge sin syn på officersprofessionen samt rollerna för officerare, specialistofficerare och gruppbefäl.

Tillsammans med Försvarsmakten har tvåbefälssystemet diskuterats sedan före 2005, den första SOU infördes 2007-08 och tvåbefälssystemet beslutades slutligen 2008. Efter det har värnplikten lagts vilande till förmån för ett personalförsörjningssystem baserat på frivillighet. Med den frivilliga personalförsörjningen har ytterligare en befälskategori utkristalliserats genom gruppbefälen inom ramen för GSS. I samband med intagandet av försvarsmaktsorganisation 13 har ett stort antal officerare placerats på specialistofficersbefattningar. Försvarsmakten har arbetat med såväl specialistofficersfrågan som med GSS inom ramen för bland annat OR projektet och arbetet med försvarsmaktens befattningsstruktur och kravsättning – systembeskrivning. Trots det vacklar Försvarsmakten i flera av sina övergripande ställningstaganden. Under hösten 2013 seminariebehandlades ett arbetsutkast till Försvarsmaktens ”den svenska militära professionen”. Det föranledde ytterligare diskussioner inom förbundet. Officersförbundet tycker att det nu finns tillräckligt mycket kunskap för att vi ska kunna ta ställning till vår syn såväl på officersrollen och specialistofficeraren som på gruppbefälen. Dessutom har vi en mycket klar och tydlig uppfattning vad gäller den svenska officersprofessionen, inkluderande både officerare och specialistofficerare, inom ramen för en svensk militär helhetssyn.

Officersförbundet grundar sitt ställningstagande på att tvåbefälssystemet kommer att finnas kvar under en överskådlig period. Det i sin tur innebär att det naturligen blir andra roller för de olika kategorierna av yrkesofficerare än vad som varit fallit i enbefälssystemet (NBO). Framtidens officer ska i sin vardag rimligen inte göra exakt samma arbetsuppgifter som många förmodligen relaterar till yrkesofficeraren i NBO. Tillkomsten av kategorin GSS kommer också efterhand att påverka framtidens officersutbildning. Systemet med anställda gruppbefäl kommer att påverka såväl specialistofficerares som officerares befattningar, arbetsuppgifter och kompetenskrav och därmed också deras utbildning.

## **Professionen**

### **Professionsbegreppet**

Professionsbegreppet är inom samhällsvetenskaperna en beteckning på en yrkesgrupp med vissa gemensamma drag. Bland dessa drag finns avgränsning mot andra yrkesgrupper, förfogande över särskild kunskap, arbetsuppgifter som innehåller unika eller varierande moment, självständighet i yrkesutövningen och en särskild yrkeskodex. Professioner är yrkesgrupper som uppvisar vissa specifika karaktärsdrag. Flera olika teoretiska formuleringar förekommer och man kan ta sin utgångspunkt i flera väl etablerade definitioner. Professioners roll som samhällsaktörer är en huvudsaklig utgångspunkt och det faktum att de besitter en unik och för samhället omistlig kunskap och kompetens – en expertis. I kraft av sin expertis intar professionen en speciell och ansvarsfull roll i samhället.

I början av 1900-talet användes "profession" i stort sett för de tre lärda professionerna: teologer, jurister och fysiker (divinity, law and physics), ibland med tillägg av det militära yrket.<sup>1</sup>

Gemensamt när man diskuterar profession är ofta att man utgår från dessa tre delar:

1. Expertis, (specialiserad teoretisk kunskap samt metoder för tillämpning och praktisk yrkesfärdighet.)
2. Yrkesetik (etiska regler)
3. Kåranda.

Professioner utövar unikt expertarbete och inte rutinmässigt eller repetitivt arbete. Läkare, advokater och militärer är exempel på professioner. Ändamålsenlighet snarare än ren effektivitet är nyckeln till arbeten som är professioner – sjuka vill bli botade, den åtalade vill bli frikänd och försvarslösa söker säkerhet. En profession utgörs därmed av en unik yrkesgrupp och med väl definierade handlingsorienterat yrkeskunnande inom ett starkt avgränsat område. De har en stor självständighet att utveckla sin expertis under reglerade former. Dessutom har de en stark lojalitet och solidaritet gentemot uppdraget. Professionens egenskaper inkluderar en hög grad av systematisk kunskap och ett system som definieras samt styrs och regleras av samhället.

Samtidigt karaktäriseras professioner av att de hela tiden är beroende av att samhället och dess representanter uppfattar professionens arbete som värdefullt och i linje med samhällets inriktning i övrigt – professionen måste ha legitimitet och vara trovärdig. Denna insikt innebär i sin tur att det i en profession också måste finnas en förmåga och systematiskt arbetssätt för kritisk granskning och utveckling av den egna militära professionen. Professionen måste ständigt utvecklas och anpassas och där har professionens medlemmar och intressenter ett gemensamt ansvar.

Att vara utövare av en profession, med dess yrkeskunnande, kräver år av studier och praktik innan de kan utöva sin expertis. Samhället är helt beroende av yrkesskickliga grupper för sin hälsa, rättvisa och säkerhet. Således vilar en djup moralisk skyldighet inför yrket, och dess personal, att kontinuerligt utveckla expertis och använda denna expertis till samhällets bästa – utövare av professionen är ytterst samhällets tjänare.

Officersförbundets syn på den militära professionen tar sin utgångspunkt i begreppen

1. Expertis
2. Jurisdiktion
3. Yrkesetik
4. Professionens skyldigheter och krav (Kåranda)

### **Officersprofessionen**

*The modern officer corps is a professional body and the modern military officer is a professional man.  
Huntington, Samuel P.*

---

<sup>1</sup> Se exempelvis Talcott Parsons

Officersprofessionen består av experter utbildade i användandet av legalt militärt våld under politisk kontroll. Officersprofessionens medlemmar bär ansvaret att leda och samordna den verksamheten.

Detta kräver att det finns ett genuint förtroende mellan befolkningen i Sverige, Försvarmakten som myndighet och medarbetarna i Försvarmakten har alla accepterat och förstått att de kan beordras till verksamhet som kan leda till förlust av eget eller annans liv.

Väpnade konflikter blir allt mer komplexa och kännetecknade av komplicerade politiska situationer och avancerade vapen med stor förstörelseförmåga. Granskning från allmänhet och media samverkar vidare till att öka kraven på officersprofessionen.

Den för Försvarmakten unika yrkesgruppen officerare har väl definierade skyldigheter inom ett tydligt avgränsat område med en hög självständighet och därtill en stark lojalitet och solidaritet gentemot yrket och uppgiften.

Att leva upp till yrkets krav och skyldigheter kräver en hög grad av systematisk kunskapsbyggande.

Gränserna i det legala kompetensområdet, jurisdiktion, utgår från en gemensam kunskapsexpertis och en bestämd och reglerad utbildning och träning. Autonoma uppgifter och ansvar samt en gemensam etisk grund är utgångspunkt för handlandet.

Officerens expertis är baserat på ett handlingsorienterat synsätt med tydlig fokusering på att lösa praktiskt tilldelade uppgifter och nå uppställda mål.

Syftet med att etablera en officersprofession är att få en sammanhållen idé, ett systematiskt koncept för att stödja och utveckla ett kvalificerat yrkeskunnande med ett handlingsorienterat synsätt.

För detta krävs en systematik hos institutionerna att medvetet organisera och generera teoretiska och praktiska kunskaper till ett kvalificerat militärt yrkeskunnande. En del i den utvecklingen är att utövarna av professionen kritiskt och självvranssakande debatterar, diskuterar och själva utvecklar sin egen profession.

De särskiljande med den militära professionen är dess väl avgränsade legala kompetensområde, en jurisdiktion, en gemensam kunskapsexpertis med en bestämd och reglerad utbildning och träning, de autonoma uppgifterna och dess ansvar samt en gemensam etisk grund som utgångspunkt för handlandet.

### **Officersprofessionen och utbildning**

Tre av professionens delar: expertis, yrkesetik (etiska regler); samt interna skyldigheter och krav går också att knyta till pedagogiska begrepp som kunskap och förståelse, färdighet och förmåga samt värderingsförmåga och förhållningssätt.

Officerskåren har en lång historisk tradition av att systematiskt granska och utvärdera vunna erfarenheter, både inom landet och utomlands. Tidigare skedde detta i huvudsak inom försvarets egna institutioner. Metod och teoriutvecklingen har ofta varit systematisk och följt vetenskaplig metod, dock ofta utan tydlig koppling till den vetenskapliga teorin.

Akademiseringen av utbildningen som inleddes på 90-talet har till syfte att upprätta officerskårens koppling till den vetenskapliga teorin i syfte att öka förmågan till egen vetenskaplig granskning av professionen och dess delar.

Tvåbefälssystemet och dess två utbildningslinjer syftar till att renodla de två delarna som finns inom professionen, det mer praktiska handlandet och det mer abstrakta kunnandet. Det är dock viktigt att betona att ingen av officersrollerna består endast av någon av delarna utan både förmåga till tillämpning och teoretisk analys krävs av båda kategorierna.

Institutionerna har en viktig roll i forskning om officersprofessionen, den gemensamma synen på begreppen, säkerställa systematik i utveckling av lärandemål och systematik i utvärdering av målen men också en kontinuerlig dialog med Försvarmakten om ”kärnan” i professionen. Att bygga system utgående från officersprofessionen över systembeskrivningar, förmågor och kvalifikationer till utbildningens innehåll och som ett resultat av det ett utbildningssystem.

Professionsutbildningen är också en process där individer påverkas och förändras från omedvetenhet till medvetenhet om professionens teoretiska och praktiska problem. Inlärandet av en uppsättning teoretiska tankegångar och doktriner. Inlärandet av etiska regler avseende underordnade, mot allmänheten och mot kollegor. Känslan av ansvar och krav, kåranda och solidaritet i svåra situationer och inför uppgifter.

Officersförbundets syn är att utbildningen av officerare måste ses som en helhet för att effektivt kunna koppla samman professionens fyra beståndsdelar.

### **Professionen legala och formella roll i samhället – Jurisdiktion**

Försvarets grundläggande uppgift är att försvara Sverige och främja svenska intressen. I professionssynen är detta en central del, då det handlar om varför professionen finns till och vad som är dess grundläggande syfte. Det är här viktigt att vara tydlig med vad som är den fundamentala grunden till och meningen med Försvarmakten och officersprofessionens uppgifter.

Officersprofessionens jurisdiktion, försvarets legala roll i samhället, kan beskrivas såsom det väpnade försvaret av nationens intressen. Under lång tid ansågs detta i allt väsentligt bestå i

försvaret av det nationella territoriet, men innefattar idag även till exempel olika typer av internationella insatser och stöd till samhället i kris.

Officersprofessionens jurisdiktion kan i stora drag beskrivas såsom förberedelser för och genomförande av militära operationer. Professionens företrädare antas ha tolkningsföreträde inom givet kompetensområde, och inom ramarna för de politiska beslut som styr området.

Då officersprofessionens uppgifter är centrala för samhället har dess verksamhet konsekvenser för långt fler än professionen själv. Med uppgiften ges professionen därför ett stort förtroende och har ett omfattande ansvar att utföra tilldelade uppgifter enligt samhällets förväntningar. Mandatet att under vissa omständigheter bruka våld gör att detta ansvar väger extra tungt på officersprofessionen. Professionens ansvar har många dimensioner och innefattar t.ex. att följa de lagar som gäller – såväl nationellt som internationellt, att värna om de enskilda professionsutövare och att utveckla expertisen och professionen så att den kan svara mot den utveckling som sker inom såväl det professionsspecifika området som i samhället i stort.

### **Färdigheter och kunskaper – den militära expertisen**

Professionens expertis – dess specifika kunskap och kompetens – utgör dess kärna. Expertisen, och det faktum att samhället efterfrågar den, ger professionen dess existensberättigande. En professions expertis bygger på såväl teoretisk som praktisk kunskap.

Vad bidrar officersprofessionen med som ingen annan aktör i samhället kan tillhandahålla?

Officersprofessionens specifika expertis, som kan uttryckas såsom förmågan till väpnad strid, består inte bara av det själva fysiska våldet, det tekniska kunnandet eller ledningen av den väpnade striden som sådan, utan även av en förståelse för verksamhetens underliggande principer och dess plats och verkan i ett större sammanhang. Avgörande för en professions överlevnad är också att det inom ramen för professionen finns en förmåga till kritisk granskning och utveckling av den egna expertisen.

Samtidigt som systematiska studier av vunna erfarenheter från konflikter och kriser kan ge underlag för reglementen och diverse metoder kräver tillämpningen av den militära expertisen, i kris eller strid, alltid kreativitet och att officeren sammansmälter erfarenhet, i form av teori och praktik, och därur fattar lämpliga beslut. Det kallas i vissa sammanhang operationskonst.

Den militära expertisen är ett resultat av ett kollektivt arbete. Det ska här lyftas fram att officersprofessionen består av experter – inom flera olika högt specialiserade yrken.

För att officersprofessionen ska kunna lösa sina uppgifter krävs samverkan mellan ett stort antal individer och mellan olika funktioner och nivåer. Varje funktion och nivå har sina specifika krav på kunskaper, färdigheter och egenskaper. Beroende på individens funktion och roll i Försvarmakten och professionen, krävs en varierande grad av teknisk färdighet, politisk och strategisk förståelse. Samtidigt har alla del i den gemensamma expertisen och bidrar till den gemensamma militära förmågan.

Avgörande för officersprofessionens fortlevnad är att den har förmågan att själv utvärdera och utveckla sin expertis. Den måste ta ansvar för sin egen utveckling, och att trots förändrade förutsättningar kunna fullgöra sina uppgifter i enlighet med samhällets förväntningar.

Grunden för förmågan att utvärdera och vidareutveckla expertisen ligger i ett systematiskt arbetssätt. Vetenskapligheten är grunden, men alla officerare måste inte vara akademiskt skolade, utan att det är just bredden och kombinationen av djup praktisk färdighet å ena sidan och intellektuellt teoretiskt kunnande å den andra som bäst gynnar professionen och dess utveckling.

Det militära kvalificerade yrkeskunnandet är baserat på ett handlingsorienterat synsätt med tydlig fokusering på att lösa praktiskt tilldelade uppgifter och nå uppställda mål. Yrkeskunnande är kunskap uttryckt i handling, det något som utvecklas genom praktisk genomförande av yrket. Teoretiska kunskaper får liv och mening genom en systematisk yrkespraktik med träning och övning.

Den militära expertisen är unik, men flera av dess kunskaper, färdigheter och egenskaper kan komma samhället till del på många andra sätt än genom den militära verksamheten. Även många i grunden civila kunskapsområden har idag en plats inom den militära expertisen. Officeren verkar kontinuerligt i nära samverkan med det civila samhället. Kunskaps- och erfarenhetsöverföring från civil verksamhet till militär och vice versa blir allt viktigare.

I hela den militära organisationen är kompetens differentierat och distribuerat med flera yrken som indelas i flera kunskapsområden för att åstadkomma operativ effekt med fokus på ett handlingsorienterat synsätt.

För att nå framgång i militära operationer krävs officerare som förmår att sammanföra alla tillgängliga kunskaper och få dessa att integrera med varandra i ett lagspel.

Grundläggande militära kunskaper och kompetensen är organiserad kring en kärna av färdigheter med direkt anknytning till användandet av militära maktmedel. Stödjande och specialiserade kunskaper ska möjliggöra att de grundläggande kunskaperna kan tillämpas effektivt. Inom respektive kunskapsområde finns en bred samling av yrkes- och personalkategorier med kompetenser som integrerar med varandra inom och mellan områdena.

### **Interna skyldigheter och krav – ansvar, eller kåranda om man så vill**

Försvarsmaktens uppgifter är centrala för samhällets säkerhet och fortbestånd. Den militära verksamheten och officersprofessionen har fått samhällets förtroende att förvalta en del av statens våldsmonopol.

Officersprofessionen ges inom ramen för sin jurisdiktion ett handlingsutrymme att själv avgöra hur verksamheten bör bedrivas. Det betyder att organisationen ges ett stort förtroende och har ett anseeligt ansvar att utföra den tilldelade uppgiften enligt omgivningens och uppdragsgivarens förväntningar.



Förtroendet och ansvaret som ges till den militära personalen innefattar mandatet att tillämpa fysiskt och i det yttersta dödligt våld och att beordra andra att riskera livet. Ansvaret grundar sig också på ett antagande om att de militära yrkeskunniga är beredda att själva riskera livet för att fullgöra de uppgifter man tilldelats.

Såsom en integrerad del av den statliga förvaltningen har officersprofessionen också del i ansvaret för Sveriges anseende och självbild. Försvarmakten – och dess officerare – representerar Sverige i allt organisationen gör och därmed svenska demokratiska värderingar, normer och principer.

Ansvaret gentemot det svenska samhället gäller på såväl organisations- som individnivå. Detta innebär bland annat att varje officer har ett personligt ansvar att inom ramen för sitt yrke verka för samhällets bästa, att agera som en representant för staten och nationen, att utveckla sitt yrkeskunnande, att vara informerad om och ta hänsyn till de lagar som berör verksamheten samt att behandla underställda och varandra med respekt. Den exakta innebörden av individens ansvar är naturligtvis beroende av individens funktion och position i den militära organisationen.

Försvarmaktens ansvar är också individens ansvar. Inom ramen för sitt specifika uppgifts- och ansvarsområde har varje individ ett personligt ansvar för att leva upp till de krav och förväntningar som ställs på den militära organisationen. Ingen uppgift eller ansvar är mindre viktig än någon annan – alla utgör de del i en helhet där alla är beroende av att alla som utövar professionen utför sin specifika uppgift och tar sitt personliga ansvar för helheten.

Officersprofessionens grundläggande krav utgår från den väpnade striden. Det finns dock ytterligare en aspekt att beakta. Det är den tvärsidighet som råder mellan att agera och vara aktör inom militära insatser och aktör inom den administrativa förvaltningen. Denna tvärsidighet med insatser och förvaltning integrerat i vår verksamhet och där växelspelet mellan de två sidorna sker ständigt. Tvärsidigheten kan uppträda i tid och rum samtidigt men också var för sig. Det existerar ibland en spänning och en motstridighet mellan de bägge sidorna som dock måste övervinnas och tvärsidigheten måste ses som en naturlig del i verksamheten.

Officerskollektivet har valt att bära ett speciellt ansvar och är medvetna om att de skrivit ett obegränsat kontrakt med sin uppdragsgivare. I den väpnade striden är det omöjligt att främst drivas av tanken på ersättning eller prestige, utan känslan av ansvar och plikt gentemot medarbetare och samhälle är det enda som kan motivera officeren.

### **Professionens etiska fundament – den militära värdegrunden**

Avgörande för officersprofessionens roll i samhället är att dess verksamhet vilar på en hållfast och väl etablerad etisk grund med grundläggande värden.

Viktigt för professionen är att hålla värdegrunden aktuell med utvecklingen av uppgiftens karaktär och det omgivande sammanhanget, vilket är en förutsättning för att professionen ska uppfattas som legitim av uppdragsgivaren, medborgarna och dess företrädare.

Officersprofessionens värdegrund är vad som skulle kunna kallas dess själ, det som binder alla professionsmedlemmar samman i en enhet och det som ligger till grund för en gemensam identitet. Värdegrunden kan vara avgörande för om professionen på ett fullgott sätt lyckas leva upp till de krav och förväntningar som samhället har på dem – vad gäller såväl utförande av uppgiften som integrationen i samhället. Den militära värdegrunden påverkar allt från hur man agerar i stridssituationer till hur man tar sig an administrativa uppgifter i det vardagliga arbetet. Värdegrunden reflekterar vad som bland medlemmarna anses viktigt, bra eller dåligt, rätt eller fel. Professionens värdegrund är delvis synligt och formaliserat i dokument men i hög grad är värdegrunden osynligt för blotta ögat med värderingar, normer och antaganden och kan endast observeras i form av handlingar, rutiner och traditioner. Att reflektera, själv och tillsammans med sina andra, över sina egna och gemensamma handlingar syftar till att få utvecklad kunskap och förståelse om etiska svårigheter i de situationer som uppstår med professionen yrkesutövande, som annars kanske skulle förbli oupptäckta.

Målet är att alla i professionen och all verksamhet, inom landet och utomlands – såväl i som utom tjänsten – avspeglar officersprofessionens värdegrund. En gemensam värdegrund är en förutsättning för en gemensam identitet.

## Grunder befälssystem

### Roller

Av gällande förordningar och instruktioner kan man konstatera att såväl officerare som specialistofficerare definieras som personalkategorier under antingen personalgrupperna yrkesofficerare eller reservofficerare. Yrkesofficerare är kontinuerligt tjänstgörande medan reservofficerare är tidvis tjänstgörande.

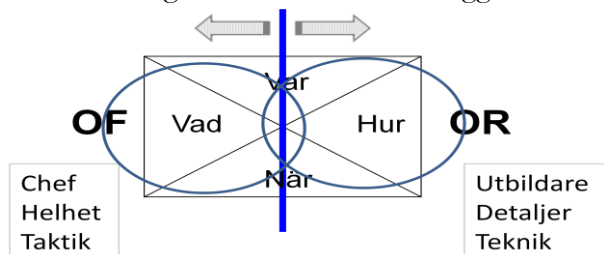
En central fråga är rollfördelningen inom **yrkes- respektive reservofficerskåren** mellan officeren och specialistofficeren, men också mellan specialistofficeren och de anställda gruppbefäl. Det som redovisas i följande delar är en målbild. Förutsättningarna för att nå målbilden kan dock innebära att det under vägen mot målet tidvis kan komma att se annorlunda ut.

En grov rollfördelning är att officeren förknippas med värdeordet *vad*, denne är i huvudsak chef i den taktisk/operativa kommandokedjan eller inom basorganisationens förbandsproduktion där kraven på kunskap och förmåga avseende strategi, operationer, taktik – stridens förande, chefskap/ledarskap och rollen som arbetsgivare är styrande.

Specialistofficeren förknippas med värdeordet *hur*, denne är i regel inte chef i linjen utan legitimeras av djupa yrkeskunskaper och lång erfarenhet inom ett specifikt område, funktion, tjänstegren, kompetensområde eller arbetsområde. En specialistofficer kan dock vara chef. I de fallen konstitueras chefskapet av en djup kompetens och lång erfarenhet och chefskapet infaller normalt senare i karriären jämfört med en officer.

Officerare har mandatet och uppgiften att bestämma till vilken grad våld ska nyttjas för att lösa en specifik uppgift medan specialistofficerare, gruppbefäl, soldater och sjömän tillser att uppgiften blir löst på effektivaste sätt. Det innebär skillnader i expertis och färdigheter. Förmanskap, däremot, kan innehas av alla kategorier.

Rollfördelningen skulle kunna åskådliggöras med följande bild



### Tjänstställningsprincipen

I syfte att tydligt markera att kategorierna officerare och specialistofficerare inte ska ses som två separata (och helt åtskilda) karriärer och samtidigt framhäva status- och karriärutvecklingsperspektivet, ska det återfinnas en parallellitet i befälssystemet. Det grundar sig

på att en hög grad av specialisering är status- och karriärmässigt fullt jämförbart med högre akademiska eller högre chefsbefattningar intill en viss nivå. Därmed medger systemet också att en individ kan växla mellan de båda kategorierna när och om behov föreligger. Det som kommer att styra denna karriärväxling är Försvarmaktens behov av personal på de befattningar vilka inryms i den beskrivna parallelliteten.

### Tjänsteställning

OF	OR
OF 5 (överste/kommendör)	
OF 4(överstelöjtnant/kommendörkapten)	OR 9 <sup>2</sup> (regements-/flottiljförvaltare)
OF 3 (major/Örlogskapten)	
OF 2(kapten)	OR 8 <sup>3</sup> (förvaltare)
OF1(löjtnant)	OR 7 <sup>4</sup> (fanjunkare)
( fänrik)	
	OR 6 (1:e sergeant)
	OR 5 (sergeant)
	OR 4 (korpral)
	OR 3 (vicekorpral)
	OR 2 (menig 1kl)
	OR 1 (menig)

### Organisering

Rollfördelning och organisering, inte matematiska schabloner är grunden för en befattnings kategoritillhörighet. Varje befattning kräver sin egen analys. Det är dock ett rimligt antagande att det finns ett antalsmässigt förhållande mellan officerare och specialistofficerare där de senare är fler till antalet än de förstnämnda. Det är dock viktigt att hålla isär det antalsmässiga förhållandet inom yrkesofficerskåren och mellan benämningarna OR och OF då OR även består av GSS.

Förvaltare och regements- respektive flottiljförvaltare är grader och inte befattningar. Befattningar konstitueras av ett behov av ett specifikt arbete som det finns ett reellt behov av.

Ett sätt att beskriva grunderna för organiseringen av befattningarna är utifrån arbetets innehåll, utbildningsnivå och utbildningsinriktning samt ledningsansvar. Befattningar vars arbete karaktäriseras av ett djupt/specialiserat arbetsinnehåll ska i huvudsak vara specialistofficers- eller gruppchefsbefattningar och befattningar vars arbete karaktäriseras av ett brett/generellt arbetsinnehåll ska i huvudsak vara officersbefattningar; Befattningar som kräver teoretisk/studieförberedande utbildning på gymnasienivå alternativt yrkesinriktad utbildning på gymnasie- och eftergymnasial nivå i huvudsak ska betraktas som specialistofficers- eller gruppchefsbefattningar och befattningar som kräver utbildning med generell inriktning på eftergymnasial nivå i huvudsak ska betraktas som officersbefattningar; Befattningar med ett

<sup>2</sup> Tjänsteställning mellan överstelöjtnant/kommendörkapten och major.

<sup>3</sup> Tjänsteställning mellan kapten och löjtnant.

<sup>4</sup> Tjänsteställning mellan löjtnant och fänrik.

arbetsledningsansvar på lägre nivå ska i huvudsak betraktas som specialistofficers- eller gruppchefsbefattningar och befattningar med ett formellt ledningsansvar ska i huvudsak betraktas som officersbefattningar. En och samma befattning ska utifrån dessa kriterier i huvudsak vara antingen en officersbefattning eller en specialistofficers- eller gruppchefsbefattning. Det är det sammanvägda resultatet av klassificeringen som avgör om en befattning är det ena eller det andra.

Befattningar i staber och vid skolor kravsätts utifrån var någonstans i krigsförbanden som ”kärnkompetensen” för aktuell stabs- eller skolbefattning formas och utvecklas: (a). taktisk/operativa bedömanden och chefskap – *officer*, (b). djupa yrkeskunskaper och lång erfarenhet av ett specifikt arbetsområde – *specialistofficer eller gruppchef*.

Det finns skillnader mellan försvarsgrenarnas behov och därmed kan tillämpning avseende roller och organisering komma att skilja sig åt.

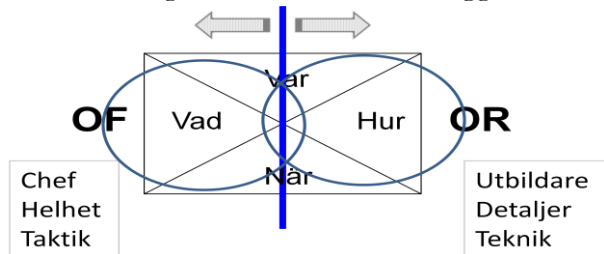
## Officer (OF 1-9)

### Grunder

Officeren förknippas med värdeordet *vad*, denne är i huvudsak chef i den taktisk/operativa kommandokedjan eller inom basorganisationens förbandsproduktion där kraven på kunskap och förmåga avseende strategi, operationer, taktik – stridens förande, chefskap/ledarskap och rollen som arbetsgivare är styrande.

Det som utmärker officeren är att han eller hon kontinuerligt leder verksamhet genom att i första hand leda chefer (indirekt ledarskap). Detta utvecklas sedan för OF 5-6 mer mot strategiskt (exekutivt) ledarskap.

Rollfördelningen skulle kunna åskådliggöras med följande bild



Officeren har flera roller i sin yrkesutövning förutom de som ställs av krigets krav. Han eller hon ska i olika situationer till exempel kunna vara manager, forskare, statsman och diplomat.

Den praktiska vardagen för en officer på den lägre nivån präglas i större utsträckning av managerns än vad vi som regel relaterar till nu. Att kunna föra plutonen eller kompaniet i typförbandets olika stridssituationer är givetvis centralt och det tränas och övas dels under utbildning, dels vid förbandsövningar. Det dagliga ledarskapet utövas som regel inte i det dagliga mötet med soldater, den rollen har specialistofficeren och gruppchefen, det utövas i större utsträckning till exempel genom att vara arbetsgivare, den som sätter löner, planerar och utvecklar sin personal och förbandets verksamhet.

Officeren är den huvudsakliga bäraren och utvecklaren av officersprofessionens fundament och teoretiska utveckling.

### Organisering

Officersbefattningarna karaktäriseras av ett formellt ledningsansvar och/eller av ett brett/generellt arbetsinnehåll. Befattningarna kräver militär eller annan utbildning med generell inriktning på eftergymnasial nivå. Det förekommer dessutom befattningar på de flesta nivåer där kravet på särskild kompetens, som normalt inte ges inom det militära utbildningssystemet, är lika högt eller vissa fall högre än kravet på militär kompetens. De olika nivåerna fokuserar i stigande grad och komplexitet på *taktik – stridens förande, chefskap/ledarskap* och *rollen som arbetsgivare*. Den

djupare och mer specialiserade kompetens som krävs för att lösa uppgifterna i respektive nivå tillhandahålls i stor utsträckning av andra personalkategorier, i första hand specialistofficerare. Officerare är främst chefer för militära förband. Leder, planerar och genomför militära operationer, nationellt och internationellt.

För befattningar vid staber och skolor utgår befattningarna utifrån var någonstans i krigs- förbanden som ”kärnkompetensen” för aktuell stabs- eller skolbefattning formas och utvecklas, i officerens fall av taktisk/operativa bedömanden och chefskap. I staber på bataljons- och divisionsnivå (motsv.) är stabschef normalt officer på nivån OF 3 liksom sektionschefer med direkt ansvar för den väpnade striden. Övriga sektionschefer kan vara officerare på nivån OF 2 eller specialistofficerare.

Huvuddelen av officersbefattningarna återfinns på befattningsnivå OF 2 och OF 3. En plutonchef för typpluton är som regel officer i nivån OF 1-2. Kompanichef och fartygschef (motsv.) är normalt officer i nivån OF 2. Kompanichef stf och sekond är normalt officer i nivån OF 2. Sektionschefer i treindelade staber vid OrgE ska normalt vara officer i nivån OF 3. Stabsmedlemmar vid OrgE kan vara officer nivå OF 2. Bataljonschef, fartygschef (större ftg), divisionschef är normalt officerare nivå OF 4.

Chef för förband, skola (MHS, MSS, SSS, LSS) och centrum är officer nivå OF 5, stf och stabschef (SC) är normalt officer nivå OF 4. Chef för mindre stridsskola (t.ex. LvSS) är officer nivå OF 4. Enhetschef och utbildningsgruppchef är officer nivå OF 3 eller 4.

Brigadchef, flottiljchef, territoriell chef, SC FHQ och chefer vid ledningar/staber i HKV är officer nivå OF 5. Stf är i förekommande fall officer nivå OF 4.

Exempelbefattningar ur FM Org 13:

OF 9	Överbefälhavare
OF 8	Chef Högkvarteret, Chef Insats, Chef Produktion
OF 7	Inspektör, chef förbandsproduktion, chef materielproduktion, chef MUST
OF 6	Chef logistik, rikshemvärnschef, stf personaldirektör, militär rådgivare
OF 5	Förbandschef, avdelningschef, militär rådgivare
OF 4	Stabsofficer, sektionschef, handläggare, avdelningschef, enhetschef, stabschef, bataljonschef, stf förbandschef, divisionschef, ledningssystemofficer, planeringschef, flygunderhållschef, skolchef
OF 3	Kompanichef, stabsofficer, sektionschef, stabschef, fartygschef, avdelningschef, planeringsofficer, logistikchef, logistikofficer, utvecklingsofficer, divisionschef, stf divisionschef, taktikofficer, underrättelseofficer, flygstyrkechef, sekond, ledningssystemofficer, huvudlärare, utbildningsofficer, teknisk chef, taktikofficer, insatsledare, ledningslagschef, sambandschef, samverkansofficer

OF 2	Stf kompanichef, Plutonchef, gruppchef (pilot), flygstyrkechef, utbildningsofficer, taktikofficer, stridsledningsofficer, navigationsofficer, stabsofficer, sektionschef, personalchef, logistikofficer, huvudlärare, lärare, insatsledare, incidentjaktledare, teknisk chef, underrättelseofficer, ytstridsofficer, sekond, bekämpningschef, ledningssystemofficer, divisionsadjutant (marin)
OF 1	Plutonchef, pilot, navigationsofficer, driftledare, underrättelseofficer, ytstridsofficer, sambandsofficer, kvartermästare, flygtekniker, stridsledningsofficer

## Utbildning och utveckling

Officerens grundläggande utbildning syftar i allt väsentligt mot att samordna verksamhet på högre nivå i den militära organisationen. Det är inte heller orimligt att betrakta de initiala karriärstegen för en officer som en del av dennes yrkesutveckling, utbildning och skolning. Professionsutbildningen ska vara fokuserad mot den väpnade striden men även omfatta den akademiska grunden i rollen som manager. Officerare ges en bred utbildning med taktik, chefskap och rollen som arbetsgivare i fokus. En officer utvecklas för att på sikt kunna ha befattningar på nivå OF 2 och högre, i första hand inledningsvis inom aktuellt arbetsområde. Officerens utveckling och utbildning bör fokuseras på att kunna leda förbandet i insats och på förbandets roll i ett större sammanhang. Olika administrativa delar ska inte uppta tid av den grundläggande officersutbildningen utan får ombesörjas på annan tid av Försvarsmakten.

En utveckling till innehåll av dagens OP, HSU samt YBK inför olika befattningar är tillräckligt bra för att rusta framtidens officerare med rätt kompetens. En officersprofession där den militära delen även innehåller hela den akademiska skalan student – forskning – professur är en bra modell som måste utveckla vidare. Den akademiska nivån bedöms tillräcklig för huvuddelen i med ett treårigt officersprogram (OP) och påföljande högre stabsofficersutbildning (HSU). Den akademiska ämnesprogressionen i den militära professionsutbildningen på OP och HSU måste dock säkerställas likväl som det omvända, yrkesmässig progression i den akademiska ämnesprogressionen.

Det kan finnas ett behov av en mer individuell akademisk skolning för vissa befattningar med utvecklade kompetenskrav i kombination med de rent militära. Det innebär att det kan vara acceptabelt att som yrkesofficer ha en annan akademisk utbildning i grunden än en som vilar på den rent militära professionsutbildningen. I sådana fall skall givetvis den akademiska utbildningen tillgodoräknas och den militära delen kompletteras. Den framtida officersprofessionen utgår i allt väsentligt vad avser officersutbildning från en tyngdpunkt som utgörs av militär kompetens. Begreppet militär kompetens har en bredare betydelse idag än vad det hade tidigare, sett till de uppgifter Försvarsmakten kan bli satt att lösa och de förändringar som det nya personalförsörjningssystemet innebär. För vissa befattningar kan en annan akademisk bakgrund därför vara önskvärd i kombination med en anpassad militär officersutbildning.

En öppnare syn på vägen in i framtidens officersyrke ökar möjligheten att såväl personalförsörja Försvarsmaktens olika befattningar som att tillgodose de olika kompetenskraven. Det i sin tur ökar tillgängligheten till officersyrket och minskar risken för diskriminering.



Den grundläggande officersutbildningen såväl som den högre vidareutbildningen ska, för att behålla sin attraktion, vara finansierad på ett liknande sätt som nu.

Nedan framgår ett exempel på hur ett fullt ut akademiskt officersutbildningssystem skulle kunna se ut i praktiken.

Exempel:

Det militära huvudämnet t ex Krigsvetenskap är det unika för officersprofessionen och det ämne som påverkar och utvecklar hela officersprofessionen.

Ca 69 % Yrkesexamina benämnd Officersexamen efter genomförd OP	Ca 29 % Yrkesexamina benämnd Officersexamen efter invärdering av annan yrkesexamen eller kandidatexamen i syfte att t.ex. låta sjöofficeren istället gå på sjöbefälsskolan som huvudutbildning eller ta in meteorologen eller civilingenjören	Ca 2 %  Officersexamen och därefter direkt vidare mot magisterexamen i krigsvetenskap och enstaka därefter vidare mot masterexamen och någon vidare mot licentiatexamen och/eller doktorsexamen
Anställning OF 1 och fortsatt utveckling till och med OF 3 genom YBK och tjänstgöring tills de lämnar yrket	Anställning OF 1 och fortsatt utveckling till och med OF 3 genom YBK och tjänstgöring tills de lämnar yrket	Anställning som officer och individuellt karriär utifrån statens behov, kan vara allt från OF 1 – OF 5 inom sitt område inklusive professur.
<b>För de som ska bli OF 4 och högre</b>		
Ca 70 % Magisterexamen i krigsvetenskap efter genomförd HSU  Här kan även ske påfyllning med enstaka som har en civil akademisk karriär/examen som invärderas för att nå magister i krigsvetenskap i syfte att bredda officers”kåren” med civil kompetens	Ca 30 % Magisterexamen i annat ämne i syfte att få fram ”riktiga” officerare som breddats i annat ämne.	
Tjänstgöring och YBK (som OF 4 och vissa efter urval som OF 5) tills de lämnar yrket. Fåtal vidare mot masterexamen, licentiatexamen och/eller doktorsexamen och individuell utveckling utifrån statens behov inklusive professur.		
För de som ska bli OF 6 – OF 8		
Master i krigsvetenskap		
Fortsatt tjänstgöring och YBK (som OF 6 vissa efter urval som OF 7 och OF 8) tills de lämnar yrket		
För den som ska bli OF 9		
Utöver master i krigsvetenskap minst kandidatexamen i annat ämne		
Tjänstgöring som OF 9		

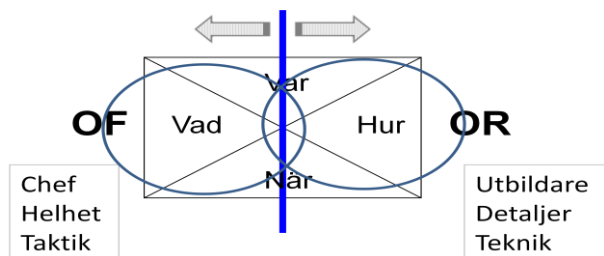
## Specialistofficer (OR 6-9)

### Grunder

Specialistofficeren förknippas med värdeordet *hur*, denne är i regel inte chef i linjen utan legitimeras av djupa yrkeskunskaper och lång erfarenhet inom ett specifikt område, funktion, tjänstegren, kompetensområde eller arbetsområde. En specialistofficer kan även vara chef. I de fallen konstitueras chefskapet av en djup kompetens och lång erfarenhet och chefskapet infaller då också regelmässigt senare i karriären jämfört med en officer.

I huvudsak karakteriseras specialistofficerens ledarskap av det direkta ledarskapet, det vill säga att han eller hon direkt leder och utbildar de underställda soldaterna eller sjömännen.

Rollfördelningen skulle kunna åskådliggöras med följande bild



- Specialistofficeren är i huvudsak en fackman d v s utbildare som behärskar sitt arbetsområde/tjänst och dess detaljer alternativt sitt arbetsområde/tjänst och dess teknik och stridsteknik.
- I officersförordningens § 6 står:  
*Den som genomgår grundläggande officersutbildning inom Försvarmakten ska ges kunskap och färdighet att på lägre förbandsnivå tjänstgöra*
  1. som chef, operatör eller delsystemledare, och
  2. som utbildare.

~ Den gemensamma nämnaren för specialistofficeren är då i den kontexten chef och utbildare, operatör och utbildare respektive delsystemledare och utbildare.

Vad specialistofficerarna inte är eller innehåller – är specialistofficersskråets eller OR kategorins främsta företrädare. De är heller inga som systematiskt ska vara officerens andreman om det inte följer av befattningen ställföreträdare. Specialistofficerens legitimitet följer av erfarenhet och kompetens, och yrkesutvecklingen (karriären) ska spegla det förhållandet. Den äldre/högste specialistofficeren är inte heller den som i kraft av sin befattning ansvarar för den militära professionen med avseende på frågor rörande god ordning, disciplin, försvarsgrensseder och traditioner om det inte specifikt följer en definierad befattningsbeskrivning syftande till ett sådant ansvar. Officersförbundet delar överhuvudtaget inte uppfattningen om ett befälssystem med begrepp som Försvarmaktens högste specialistofficer eller respektive försvarsgrens högste specialistofficer.

## Organisering

Specialistofficerare finns på alla nivåer i Försvarsmakten i såväl insatsorganisationen som basorganisationen. De högre specialistofficersgraderna utmärker en hög grad av expertis, kompetens och erfarenhet och de har befattningar inom ett specifikt område, funktion, tjänstegren, kompetensområde eller arbetsområde där de verkat under lång tid, de kan vara såväl stabsmedlemmar som i förekommande fall chefer. För befattningar vid staber och skolor utgår befattningarna utifrån var någonstans i krigsförbanden som ”kärnkompetensen” för aktuell stabs- eller skolbefattning formas och utvecklas, i specialistofficerens fall av djupa yrkeskunskaper och lång erfarenhet av ett specifikt arbetsområde.

För att uppnå en försörjningsbar systembalans baserad på organisationens behov och individens utvecklingsförutsättningar avtar antalet befattningar med respektive befattningsnivå. Det är i huvudsak i krigsförbanden specialistofficeren påbörjar sin utveckling. I krigsförband ligger tyngdpunkten i befattningsnivå OR 6 och OR 7. Huvuddelen av specialistofficersbefattningarna återfinns på befattningsnivå OR 7.

Specialistofficeren deltar i planering och genomförande av militära operationer, nationellt och internationellt. Leder lägre förband (pluton-grupp). Är utbildare och/eller fackmän i sitt arbetsområde inom teknisk tjänst, sjöstrid, luftstrid, markstrid, ledning eller logistik. Den normerande yrkesutvecklingsvägen för en specialistofficer är på djupet inom det aktuella arbetsområdet. Specialistofficeren representerar kärnan av kompetens inom sitt arbetsområde i förbandet och kvarstår normalt i befattning under lång tid. Specialistofficerare fokuserar på utbildning, teknik (stridsteknik) och detaljupplösning i arbetet. Normerande tjänstegrad för specialistofficerare är fanjunkare.

Högre specialistofficerare (förvaltare, regements-/flottiljförvaltare) är främst fackmän med lång och bred erfarenhet från ett eller flera arbetsområden. Befattningarna varierar från kvalificerade handläggare och till tjänstegrens företrädare (t ex artillerichef bataljon, 1:e maskinist) och återfinns främst i central eller regionala staber, sidoordnade myndigheter och förband på bataljonsnivå och högre. Högre specialistofficerare deltar i stabstjänst på alla stabsnivåer.

Några gruppchefs befattningar (motsv.) vid normalpluton kan vara instegsbefattning för specialistofficerare på nivån OR 6. Speciellt för dem som är utvecklade direkt från GMU. Stf plutonchef (motsv) är specialistofficerare på nivån OR 7. Stabsmedlemmar i staber på krigsförband och vid OrgE är normalt specialistofficerare på nivåerna OR 7 och 8. Specialistofficerare på högre nivå (OR 8 och 9) kan även vara avdelningschefer och sektionschefer.

Exempelbefattningar ur FM Org 13:

OR 9	Planeringsofficer, inspektör, utvecklingsofficer, stabsofficer, avdelningschef, sektionschef i OrgE stab
OR 8	Sektionschef, stabsofficer, utvecklingsofficer, planeringsofficer, säkerhetschef, verksamhets säkerhetsofficer, skjutfältschef, utbildningsofficer, teknisk officer, kvartermästare,
OR 7	Stf plutonchef, flygtekniker, teknisk officer, kvartermästare, utbildningsofficer, underrättelseofficer, logistikofficer, stabsofficer, planeringsofficer, driftledare, systemingenjör
OR 6	Troppchef, gruppchef, vagnchef, flygtekniker, flygstridsledare, systemteknikofficer, underrättelseofficer, operatör, stabsofficer, driftledare, ledningssystemofficer, stridsledningsofficer, målföljningsledare, sonarofficer, försörjningsofficer

### Utbildning och utveckling

Ambitionen bör vara att specialistofficeren så långt möjligt i första hand rekryteras från GSS för att därmed uppnå legitimitet i sin expertis och erfarenhet. I andra hand rekryteras de direkt via GMU, KMU och SOU. För att utgöra en attraktiv utveckling ska GSS ha lön när man genomför sin specialistofficersutbildning inom eget arbetsområde.

Den grundläggande specialistofficersutbildningen utgår ifrån kompetensområdets behov och är som minst 18 månader lång. Ambitionen ska vara att när så är tillämpligt ska utbildningen vara jämförbar med officersutbildningen för att underlätta flöden mellan kategorierna inom personalgrupperna yrkesofficer och reservofficer. För dem som rekryteras från GSS kan utbildningen anpassas och därmed vara kortare.

Förkunskapskraven som ställs måste i tillämpliga fall ta höjd för att vissa specialistofficerare senare i sin karriär ska kunna tillgodogöra sig mer tekniskt teoretisk komplicerad utbildning för att själva kunna utbilda på materielen, utan att behöva läsa in grundläggande kunskap i exempelvis matte eller fysik.

För att möta de krav på kompetens och/eller utveckling som krävs inom det egna specifika området, funktionen, tjänstegrenen, kompetensområdet eller arbetsområdet genomförs yrkes- och befattningsutbildning.

Med stigande nivåer hos specialistofficeren kommer gränserna mellan personalkategorierna inom yrkesofficerskåren att suddas ut. Befattningar där kraven på kunskap och förmåga avseende *taktik – stridens förande, chefskap/ledarskap* och *rollen som arbetsgivare* är styrande kan även bemannas med specialistofficerare. Därför krävs en generell gemensam högre specialistofficersutbildning som ska ge kompetens att verka på högre nivåer på förband, på staber och på skolor/centra i såväl insatsorganisationen som basorganisationen. En sådan utbildning tillsammans med en lång yrkeserfarenhet och yrkes- och befattningskurser kan medge chefskap inom funktioner och tjänstegrenar på högre förbandsnivåer när så är tillämpligt.

## Gruppbefälet (OR 4 och 5)

### Grunder

Gruppbefälen är anställda befäl, med mycket goda kunskaper om den egna gruppens stridsmetoder, materiel och personal. De medverkar i militära operationer och övningar nationellt och internationellt med främst väpnad strid som huvuduppgift. Leder och utbildar egen grupp (motsv.) i gruppens huvudtjänst

Genomför i allt väsentligt sin verksamhet under övergripande ledning av en yrkesofficer. Ska ha kunskaper och färdigheter för att:

- självständigt kunna leda sin grupp i olika situationer,
- utbilda på i gruppen förekommande vapen- och materielsystem (med vissa undantag),
- självständigt kunna leda och genomföra utbildning från nivå enskild soldat till grupp och
- självständigt kunna leda och genomföra utbildning med skarp ammunition på fasta utbildningsanordningar.
- Ska dessutom kunna vara biträdande övningsledare och säkerhetskontrollant upp till plutonsnivån inom huvudtjänsten.
- Kunna planera, genomföra och utvärdera verksamhet på gruppnivån
- Ska kunna biträda chefen med viss personal- och annan administration samt ha utvecklingssamtal med egen grupp och biträda vid lönerevision.

### Organisering

Alla stf gruppchefer vid normalplutoner är anställda gruppbefäl på nivån OR4. Huvuddelen av gruppcheferna vid normalpluton är också anställda gruppbefäl på nivån OR 5.

Befattningar på nivån OR 4 och 5 organiseras och görs också tillgängliga för operatörer, specialister och experter med lång erfarenhet och hög kompetens i syfte att ge en utvecklingsmöjlighet för de anställda soldaterna som inte ska bli gruppchefer eller ställföreträdare, där några befattningar är på nivån OR 4 och 5 i syfte att medge utveckling och utgöra föregångsmannaskap men utan att vara gruppchef. I dessa fall är det lämpligt med olikheter i graden inom OR-nivåerna 4 och 5.

Exempelbefattningar ur FM Org 13:

OR 5	Gruppchef, sonaroperatör, telebefäl, vagnchef, båtchef, tekniker
OR 4	Stf gruppchef, militärpolis, stf båtchef, vagnchef, EOD soldat, mekaniker, signalmatros

### Utbildning och utveckling

De som ska ha befattningar som gruppchefer såväl på nivån OR 4 (stf) som nivån OR 5 (chef) ska genomgå gruppchefsutbildning innan befordran. Förtjänst och skicklighet avgör sedan chefs- eller ställföreträdarskap.

## **Yrkesutveckling (karriär)**

Grunden för att behålla personalen utgörs i första hand av bra och stimulerande verksamhet, bra utbildning och kurser för att fördjupa individens kompetens samt en relevant och adekvat löneutveckling. En god värdegrund och kollegial syn på medarbetare till förmån för en hantering av till exempel GSS som underställd personal är också avgörande.

Yrkes- och karriärutvecklingsmöjligheter hänger samman med befattningarna i organisationen och organisationens befattningsstruktur, hur de är krav- och nivå-satta och att det uppfattas som relevant. Befordran sker i ett sådant system när individen tillträder en befattning som är kravsatt på en högre nivå. Förtjänsttecken, utmärkelser eller ett annat gradsystem kan inte ersätta en bra och stimulerande verksamhet, bra utbildning och en relevant lönesättning utifrån individens kompetens. Det kan heller inte ersätta en orimligt och felaktigt krav- och nivå-satt organisation. Eventuellt kan ett utvecklat utmärknings- och gradsystem komplettera ett väl fungerande system i övrigt.

Det är viktigt att gruppbefäl, precis som GSS i övrigt, under sin anställning erhåller utveckling som bereder dem antingen på ett utträde på den civila arbetsmarknaden med attraktiv kompetens, eller i tillämpliga fall, för fortsatt anställning som officer eller specialistofficer.