

För en officer måste laget gå före jaget

Arméförvaltare Joacim Blomgren berättar om officersyrket som karriär, innebörden av att leda och vad som krävs i jobb som ytterst handlar om liv och död.

Publicerad 08.30

Ansvarstagande, flexibilitet, anpassning och samarbetsförmåga är centralt för ledarskapet. Foto: Magnus Hjalmarson Neideman

Det här är en text från SvD Ledare. Ledarredaktionen är partipolitiskt oavhängig med beteckningen obunden moderat.

Officersyrket är varierande, krävande och ansvarsfullt. Huvuddelen av tiden jobbar man med att leda andra människor. Kopplat till det måste man som officer tycka om att jobba med andra människor, också att jobba med nya människor och lära sig om människor.

Du säger att det är krävande att vara officer, på vilket sätt då?

En del är att arbetet utspelar sig i en fysisk miljö och en hotmiljö, där ens eget och andras liv är utsatta för fara. Sen är det också krävande på så sätt att du över tiden är ansvarig för andra människor och deras väl och ve, vilket kan vara påfrestande över en längre tid. För en plutonchef betyder det alltså att, förutom att ta hand om sig själv, ta hand om 30 andra.

Yrket är också varierande, med olika sorters arbetsuppgifter. Det gör att jobbet aldrig blir långtråkigt. Tjusningen i yrket ligger också i ovissheten, att leda sig själv och andra även fast du inte vet exakt vad som kommer att hända. Över tid har du som officer olika roller, ibland är du chef och leder andra och ibland är du inte chef utan specialist i en stab tillsammans med andra, där du då ska stötta chefens beslutsfattande så att det blir till det bästa. Man måste som officer alltså också vara anpassningsbar, ytterligare en del av tjusningen med rollen.

Hur blir man officer?

Det finns två olika sätt. Det första är att bli specialistofficer. En utbildning man genomför efter värnplikten d v s att allting startar med värnplikten. Efter det läser man i tre terminer (18 månader) och det kan man göra i armén med en handfull olika inriktningar. Allting startar på Markstridsskolan under ett år tillsammans och grunden är att man lär sig att utbilda andra.

Det man har med sig från värnplikten är att man har lärt sig bli chef på den grundläggande nivån d v s gruppchef. I utbildningen läggs stort fokus på pedagogik, att utbilda andra, och så läser man dessutom ämnen som taktik, hur man nyttjar förband och teknik för att få ut effekt av dem, militärteknik, ledarskap och hur man tränar sig själv och andra. Detta gör man alltså under det första året.

Sedan delas kullen upp och man fördjupar sig i sitt valda område. Det är då själva yrkesutbildningen börjar. Man lär sig sin funktion och detta genomförs på arméns olika funktionsskolor, där man sätter grunden i det arbetsområde man ska jobba och bli specialiserad i. Sen tar man gemensam examen efter ett och ett halvt år och utnämns till specialistofficer och sergeant i armén.

Som specialistofficer jobbar man sedan ganska länge på varje nivå för att få praktisk erfarenhet. Efter den första utbildningen jobbar man i 4–6 år på sitt första jobb. Under denna tid eller därefter har man också möjlighet att fördjupa sig ytterligare i sitt specialområde genom det vi kallar yrkes- och befattningsutbildningar. Det är därför vi säger att det är först efter 4–6 år som man verkligen blir specialist på någonting.

Sedan jobbar man vidare inom sitt område och för en del, när man kanske jobbat i 12–16 år, finns det möjlighet att gå ytterligare en skola som är Försvarsmaktsgemensam. Då studerar man i ett år varav 6 månader tillsammans och därefter läser man inom armén tillsammans i alla funktioner. Detta kallas Högre specialistofficersutbildning. Efter det uppnår man graden förvaltare och då kan man sägas vara dels specialist i sitt område, men man har också haft möjlighet att bredda sig uppåt d v s man kan som specialist ge andra råd om hur man nyttjar ett system eller en funktion i sin helhet.

Man jobbar t ex då på våra lokala och centrala staber i armén, som ansvarig för ett område eller ett system, man kan också jobba som rådgivare åt sin chef på olika nivåer d v s från bataljon och uppåt, där man framförallt har ett systemansvar (ofta tekniska system) men där man kan säga att man har ett utbildningsfokus genom att leda och utbilda andra under sig. Utbilda utbildarna kan man kalla det.

Det är den sista skolan men därefter finns det löpande kompetensutvecklingsmöjligheter, inte minst genom att ha olika sorters jobb och att utvecklas i dessa. Det finns också en ytterligare grad uppåt, men det finns ingen formell utbildning för den utan den kan man uppnå genom att vara duktig, arbeta och förkovra sig och sedan sker uttagning genom urval. Man blir då regementsförvaltare.

Hur länge kan man jobba som specialistofficer i armén?

Vi har ju alla en pensionsålder och den ligger på mellan 61 och 65 år, beroende på avtalskategori. Man kan väl säga att man jobbar ganska länge på de olika nivåerna och skaffar sig därigenom en lång yrkeserfarenhet på respektive befattning. Det talas ibland om ca 10 000 timmars erfarenhet och det betyder att man jobbar 4–6 år på varje nivå. Sedan finns det också möjlighet att desto högre upp man kommer att även fördjupa sig i närbesläktade områden, är man t ex duktig på ett tekniskt system finns det möjlighet att bredda sig också till ett annat. Det vill säga ta ansvar för en lite större helhet.

Ett exempel kan vara att man jobbar med stridsfordon och också olika typer av stridsfordon, så att man lär sig ta hand om en hel stridsfordonsfamilj, t ex stridsfordon 90 i alla sina olika utföranden och versioner.

Nu har du talat ganska mycket om hårda saker som tekniska system och stridsfordon, men tidigare nämnde du även sådant som utbildning, pedagogik och ledarskap.

Ja, på en högre nivå blir du kanske ansvarig för att utbilda dem som är utbildare t ex på en stridsfordonstyp. Det vill säga att hålla utbildningar för dem som ska bli instruktörer på våra arméförband, bygga olika utbildningar baserat på din erfarenhet, vara den som formaliserar och producerar olika utbildningssystem. Det kan annars handla om att vara duktig på att utbilda hela förband, t ex vara den på bataljonen som ansvarar för utbildning och träning. Att vara bataljonchefens utbildningsspecialist och ansvara för detta i bataljonsstaben.

Finns det befattningar på högre nivå i armén för specialistofficerare?

I våra staber finns det gott om befattningar för specialistofficerare, till exempel på brigadnivå är kanske en tredjedel av alla befattningar vikta för specialistofficerare, framförallt inom de olika funktionerna som finns i brigadstaben. Inom t ex logistik-, lednings- och underrättelsefunktionerna är det kanske hälften. Sedan finns det även, kopplat till de förband på brigadnivå som stödjer med ledning och samband, där är det kanske hälften som är specialistofficerare, när det gäller tekniska system.

På högre stabsnivå inom armén, behövs det specialistofficerare även där?

Karriärmöjligheter finns för specialistofficerare på alla nivåer inklusive de högsta. Om vi börjar i Arméstaben finns det ett trettiotal befattningar för förvaltare och där är det huvudsakligen funktionsbefattningar, alltså man jobbar med underrättelse-, logistik- eller t ex ledningsfrågor. Då har man alltså varit länge på förband och jobbat med frågor inom samma eller liknande spår, och kanske varit på bataljonstabs- och brigadstabsnivå och sedan kommer man upp till Arméstaben och får ansvara för en del frågor rent armégemensamt. Man har kanske jobbat i minst 20 år för att hamna på Arméstaben.

På divisionsnivån, det som vi förr kallade fördelning – och f ö inte definierat ännu exakt vad gäller organisation och stabssammansättning, eftersom det är en nivå som kommer att införas under de närmaste åren – ser jag framför mig att det blir minst lika många befattningar att jobba som specialister inom. Med system- eller funktionsfokus.

Sammanfattningsvis kan man säga att en specialistofficer kan hålla på med det/de system eller den funktion man är intresserad av under kanske trettio år på förbands- och lokal nivå och sedan kan man komma upp på divisions- och arménivå och arbeta vidare med samma eller liknande frågeställningar, fast med ett högre och mer generellt fokus. Ju högre upp man kommer i organisationen desto bredare blir man alltså i sin kunskap för den specialitet man sysslar med, kanske så småningom hela kedjan för det system man jobbar med, från utveckling till vidmakthållande till avveckling.

Specialistofficerens karriärutveckling kan alltså gå från förbandsnivån till de högsta staberna och en av anledningarna till att systemet infördes var att vi behöver människor med detaljkunskap även på de högsta nivåerna. Där man behöver kunna fatta rätt beslut med rätt underlag och med kunniga rådgivare & specialister.

Är det teknikutvecklingen som skapat behovet av specialister även på de allra högsta beslutsnivåerna, eller vad är det?

Teknikutvecklingen har skapat en del av behovet men även yrket som sådant har blivit mer och mer utmanande. Därför har det nya systemet inneburit att det som en person förr kanske gjorde på ett hyggligt sätt, det gör idag två på ett mycket bra sätt. Uppdelningen av ansvar och möjligheten till specialisering är en förutsättning för framgång i en alltmer komplex värld och ett alltmer komplext stridsfält. En del av vinsten med specialistofficerssystemets införande är alltså att armén får en större kompetens. Inom vissa områden kostar detta lite mer men inom alla områden ger det mycket mer.

Specialisering har dock två dimensioner, både att kunna mer och mer inom ett specifikt kunskapsområde men också att bli mer och mer duktig på att kunna fatta beslut som chef.

Ja, det är intressant att du nämner det för då hamnar vi osökt i det andra spåret som yrkesofficer, nämligen officer.

Ja, som officer har man inte som uppgift att kunna alla detaljer utan redan från unga år i yrket påbörjar man sin utveckling i att bli duktig på att som chef kunna fatta beslut. Vettiga och avvägda beslut med kalkylerat risktagande. Situationsanpassade beslut. Och så småningom bli en riktigt duktig chef på de högre nivåerna.

Officer och specialistofficer utgör alltså tillsammans kategorin yrkesofficerare. Officersutbildningen börjar även den med utgångspunkt i värnplikten och den genomförs under tre år och är en högskoleutbildning.

Utbildningen genomförs försvarsmaktsgemensamt på Militärhögskolan Karlberg i Stockholm och bedrivs i samarbete av Försvarshögskolan och Försvarsmakten. På Karlberg läser man i två år och därutöver läser man ett år på respektive funktionsskola i de olika försvarsgrenarna, där man s a s specialiserar sig i sin funktion. I armén läser vi under termin 4 och 5 på de olika funktionsskolorna och på Markstridsskolan och sedan kommer man tillbaka till Karlberg för det sista halvåret, under vilket man skriver sitt examensarbete. Under de här tre åren utbildar man sig huvudsakligen i att leda andra och till en mindre del i att utbilda andra.

Examen tas ungefär vid midsommar och i samband med detta utnämns man till fänrik, vilken är den första officersgraden.

Därefter återvänder man till sitt förband. Där börjar man jobba med att leda och utbilda en pluton, en styrka på ca 30 soldater. Och man kan väl säga att man ofta börjar som ställföreträdande plutonchef, för att lära upp sig. De två första åren är det alltså praktik på hemmaförbandet, man är under uppbyggnad och träning. På huvuddelen av arméns förband inkluderar detta internutbildning, då man alltså fortsätter sin utbildning inom det område man ska arbeta. Träning och kompetensutveckling även inom det vardagliga t ex administration och annat, det lär man sig alltså "därhemma".

Man leder sin pluton under träning och övning och man utbildar sin pluton. Efter två år, när man nått de krav som ställs och fått de betyg som krävs, blir man utnämnd till löjtnant. Vi kan väl säga att man då formellt är utbildad och upplärd så att man kan agera som plutonchef.

Sedan fortsätter man att jobba och vi kan väl säga det att när det

gäller officerarna på ett förband går det betydligt snabbare än för en specialistofficer, man har ju olika fokus. En officer har 2–3 år att jobba på varje nivå medan en specialistofficer ju har 4–6 år på varje nivå. För officeren står alltså ledarskapet och chefskapet i tydligt fokus. Självklart har även en officer kunskap om materiel och olika system osv, men inte på den detaljnivå som en specialistofficer har. Officeren har framförallt kunskap om hur olika system och funktioner ska utnyttjas taktiskt och stridstekniskt.

Officeren och specialistofficeren jobbar tätt och nära varandra. Man kompletterar varandra: en som övergripande leder (officeren) och en som kan detaljerna (specialistofficeren).

2–3 år efter att man befordrats till löjtnant och alltså jobbat som plutonchef, ja man kan också beroende på vilken inriktning man har, ha jobbat i bataljonstab eller brigadstab, då finns det möjlighet att studera till att bli kapten. I armén gör man detta vid Markstridsskolan och även vid respektive funktionsskola i armén. Man börjar gemensamt och sedan delar man upp sig efter ett halvår och studerar respektive funktion. När man kommer ut från skolan har man formell kompetens för att vara kompanichef, eller ”avancerad stabsmedlem” i bataljons- eller brigadstab, kanske ansvarig för en funktion i en stab. Därefter jobbar man på sitt förband som kompanichef eller ställföreträdande kompanichef eller stabsmedlem.

Efter ytterligare 3–5 år finns det sedan möjlighet att gå den sista skolan, vilken heter HOP 12. Där läser kaptenen under två år och efter godkännande och examen blir denna utnämnd till major i armén. Det betyder att man då är kvalificerad att vara stabsmedlem eller sektionschef i en högre eller regional stab eller för den delen på sitt hemmaförband. Man har också möjlighet att utbildas för att bli bataljonchef eller ställföreträdande bataljonchef.

Efter ytterligare ca två års arbete och förkovring i den nya befattningen kan man bli utnämnd till graden överstelöjtnant. På den nivån kan man t ex jobba på Arméstaben som sektionschef med uppgift att leda kvalificerat stabsarbete inom sitt område.

Från majors grad och nivå kan det dessutom vara aktuellt att jobba i försvarsmaktsgemensamt arbete, alltså tillsammans med kollegor från marinen, flygvapnet eller andra delar av Försvarsmakten. Då bidrar man med sin armékunskap och sin allmänna kompetens i t ex arbete som stabsofficer på central stab typ Högkvarteret. Detta gäller speciellt från och med att man blivit överstelöjtnant, eftersom stora delar av det man studerat Försvarsmaktsgemensamt handlar om sk gemensamma operationer, alltså flera sorters stridskrafter tillsammans.

Arméns framtida målbild är att man ska bli major ungefär vid 33 års

Arméns framtida inbuds är att man ska bli major ungefär vid 32 års ålder med avklarad HOP och överstelöjtnant vid kanske 37, men de senaste decenniernas utbildningssystem har istället handlat om nästan tio års skillnad mot detta.

Hur ser karriärutvecklingen ut för en officer efter detta; alla varken kan eller ska gå vidare till överstes och högre grad.

För huvuddelen av officerare består karriärutvecklingen i att man jobbar vidare på samma nivå men i olika funktioner, avdelningar eller projekt. Att pendla mellan förbandstjänstgöring och stabstjänstgöring är en annan dimension, vilket ger personlig utveckling och där man får bidra med sina kunskaper. Som officer med chefsutbildning kan du alltså jobba betydligt bredare än en specialistofficer, som ju är specialist. Man kan också ha en karriärutveckling i form av växeltjänstgöring på någon annan myndighet i försvarsfamiljen, alltså Försvarets Materielverk (FMV) eller jobba som lärare vid Försvarshögskolan (FHS), jobba i någon utlandsbefattning i en mission eller i en utländsk stab.

Det finns alltså många olika områden att arbeta i. Vi ska heller inte glömma att många officerare traditionellt gått sina skolor osv och sedan stannar kvar vid sitt förband ute i landet och där gör sin viktiga insats genom att jobba i olika befattningar där. Dessa truppofticerare är väldigt viktiga i våra krigsförband.

Du nämner att jobba internationellt. Omsvängningen i vårt försvar har gått i riktning mot ett nationellt fokus och det innebär att antalet utlandsmissioner blivit färre och mindre. Kommer det även i framtiden att finnas utlandsbefattningar för svenska officerare?

Det finns fortfarande ganska många befattningar i internationella staber, kopplat till både EU och Nato, och Försvarmakten håller sig hela tiden framme och bevakar vilka befattningar Sverige kan och vill ha. Ofta är det ju politiska beslut grunden för detta. När det gäller svenska militära insatser internationellt varierar detta över tiden, i för närvarande är vi med i tretton utlandsmissioner, varav vårt engagemang i Mali är det största.

Ett annat svenskt utlandsengagemang sker genom de officerare som är försvarsattachéer på våra olika ambassader ute i världen.

Du är den förste svenske arméförvaltaren och tillhör arméledningen. Vad betyder det?

Befattningen är ny sedan ett och ett halvt år tillbaka och infördes som en del av Försvarmaktens nya flerbefälssystem. Min huvuduppgift är att jobba med de områden som är kopplade till arméns soldat- och specialistofficersutbildningar och jag är rådgivare till arméchefen och hans ställföreträdare i sådana frågor. I det arbetet

stöder jag också dem med till exempel förslag till uppföljning av grundutbildning och olika utbildningar vid våra skolor. Jag samverkar också en del internationellt med motsvarande befattningshavare i andra länders armé och här hemma samarbetar jag med marinens och flygvapnets motsvarigheter.

För arméchefen arbetar jag också med nätverket för kvinnliga officerare och andra kvinnliga anställda i armén, det kallas ibland NOAK eller Arméns Kvinnor. Jag är Arméstabens kontaktperson. Arbetet handlar ytterst om att få in fler kvinnor i en mer jämställd armé och nätverket syftar till att ute på våra förband, och speciellt i förhållande till våra förbandschefer, vara stödjande och rådgivande. Det är viktigt att fortsätta etableringen av en förståelse för både likheter och skillnader mellan män och kvinnor i försvaret. Kvinnor är fortfarande i minoritet i armén och genom närverket finns det alltid någonstans att vända sig.

Jämställt försvar nämnde du. Det borde kanske då vara lika många kvinnor som män i vårt försvar, å andra sidan har kvinnor och män ofta olika fysiska förutsättningar för att klara ett tufft och ansträngande jobb t ex i försvaret. Hur ser armén på det?

Det vi vill är att få in de bästa. Det spelar ingen roll om det är en man eller en kvinna. För att komma in testas man mot de kravprofiler vi har och de är könsneutrala, det står inte man eller kvinna på dem. Det rör sig om både fysiska och psykiska kravprofiler. Med den könsneutrala mönstring som vi har i Sverige sedan ett par år och med den återkomna plikten, får vi in dem vi behöver. Män och kvinnor.

I grund och botten är det alltså de könsneutrala kraven i botten och när vi nu får testa hela den unga befolkningen, killar och tjejer, får vi en bättre bredd. Dessutom finns det en fördel med arbetsgrupper och team med både killar och tjejer, vi tänker lite annorlunda var för sig och tillsammans blir det en bättre helhet, vi är också ofta duktiga på olika saker.

Kvinnor i stridande befattningar, hur fungerar det?

Huvudsaken är att man uppfyller profilen d v s att man både har huvudet och kroppen med dig och att du orkar fullgöra dina arbetsuppgifter. Kvinnor fungerar minst lika bra som män. Var och en måste alltså ha den muskelmassa som gör att man klarar av sin befattning och att man svarar upp mot de psykiska och mentala krav som ställs.

Hur ser utvecklingen ut vad gäller andelen kvinnor i armén?

Jag skulle vilja säga att det finns en positiv utveckling när det gäller att rekrytera kvinnor. Det vi måste jobba med är att behålla våra

kvinnliga officerare och andra medarbetare. Alltså få kvinnor att stanna kvar och där tror jag antalet kvinnor på de högre befattningarna är en viktig faktor. Både som förebilder men också som karriärväg de facto. På våra utbildningar är det kanske 15–16 procent kvinnor som kommer in, på grundutbildningen kanske ännu mer, men när de sedan kommer upp på de högre nivåerna, och kanske är i trettioårsåldern, finns det en tendens att vi tappar kvinnor.

I armén har vi idag en kvinnlig överste och förbandschef men vi behöver fler på den nivån och uppåt. Och jag tror vi kommer att få det, på grund av de kvinnliga kollegornas egen inneboende kraft och kompetens.

Hur har din egen karriär sett ut och hur blev du arméförvaltare?

Jag jobbade tidigare på Markstridsskolan och jag har jobbat med officersutbildning i många år, kanske i 15 år. Jag blev så småningom utpekad på skolan att vara ansvarig för de här frågorna i en arbetsgrupp, där vi skulle jobba fram riktlinjer och styrningar för det då kommande flerbefälssystemet. Det blev efter hand ganska naturligt att jag i samband med införandet sökte jobbet, som då fanns vid Markstridsskolan. Jag blev alltså över tiden själv ”transformerad” från officer till specialistofficer och bytte gradbeteckning, från överstelöjtnant till regementsförvaltare.

2018 flyttade jag till dåvarande arméns produktionsledning på Högkvarteret och i och med att Arméstaben återuppstod 1 januari 2019 flyttades sedan mitt jobb dit, som arméförvaltare och ansvarig för dessa frågor på arménivå.

Begreppet ledarskap har i många avseende förknippats med att vara officer i det militära, eftersom man i det jobbet ofta behöver fatta beslut i tidskritiska och utmanande situationer och i det yttersta beslut om liv och död. Vad innebär det att leda i fred, kris och krig?

Det skiljer sig väldigt mycket när vi talar om att leda i fred eller att leda i krig. Det vardagliga arbetet i fred, då vi bedriver en myndighetsverksamhet, har sin karaktär. Det handlar om den löpande driften av det vi ska göra, nämligen träna, utbilda och göra krigsdugliga förband av våra soldater och vår materiel, vår utrustning. Samarbeta, bygga ett team, diskutera fram bra lösningar och se till att fattade beslut genomförs. I krig handlar officerskapet på olika nivåer om uppgiften att militärt leda försvaret av vårt land mot en angripare, Att, trots ibland oerhörda utmaningar och påfrestningar och med fara för eget och andras liv, kunna leda sig själv och andra.

Ansvarstagande, flexibilitet, anpassning och samarbetsförmåga är centralt i båda dessa situationer. Att vara så tränad och drillad att man kan fatta avvägda beslut, ibland blixtsnabba, även när det är

riktigt otrevligt runtomkring. Att kunna ge order och se till att dessa följs.

Sammanfattningsvis är det ett väldigt varierande jobb och ett situationsanpassat ledarskap. I grund och botten tillämpar man i sig själv samma ledarskap, men anpassar sig efter situationen och efter sina medarbetare.

Är detta något man tränas på under sin militära karriär som officer, att kunna anpassa sig efter olika situationer och krav?

Framförallt har man en grundsten i det hela som betyder att man blivit duktig på att planera. Vinsten med att planera är att man kommer på "vad kan gå fel?!" och därigenom skaffar man sig en handlingsberedskap att kunna agera och anpassa sig när oförutsedda saker dyker upp. Genom att träna även i vardagssituationer lär man sig att anpassa sig efter om det är väldigt bråttom eller om det är gott om tid; om du ska leda andra som är samtränade eller om det handlar om mer oerfaret folk. Detta är en del av utbildningen du får som officer. Detta tränar du varje dag även i din fredsbeftattning.

Specialistofficer eller officer, det är alltså frågan för den som funderar på att bli en militär ledare. Samtidigt handlar jobbet så mycket mer än om individen, om bara dig, och ÖB har uttryckt att vi i Försvarmakten koncentrerar oss på "laget och inte jaget". Vad betyder detta?

Vårt yrke är väldigt speciellt på det sättet. Eftersom man i stort sett hela tiden leder andra, är det "vi tillsammans" som är viktigare än "jag själv". Bara tillsammans kan vi nå de resultat vi vill ha och i armén jobbar vi nästan alltid tillsammans med varandra. Vi har en hierarkisk organisation som är strukturerad så att man leder någon eller några. Man har alltid en chef över sig och någon under dig, och därför är det viktigaste att vi kan fungera tillsammans.

Optimalt effekt uppnås det när jaget och laget går ihop, det vill säga att jag och mitt lag har gemensamma värderingar & uppfattningar om vad som är viktigt och hur vi ska jobba tillsammans. Gemensam målbild ger bäst resultat.

Detta är en annan bild än vad kanske vissa människor har av officeren, att detta skulle vara en person som huvudsakligen står på kaserngården och skriker på andra, vilka då blint ska följa ordern som ges.

Att träna att göra saker tillsammans, det gör man till exempel genom exercis på kaserngården. Att en officer som leder exercis ska uttala sin order genom en klar, hög och tydlig stämma, det är en nödvändighet för att kommandot ska tränga igenom. I en sådan och andra situationer ska alltså individen tränas att trycka sin egen vilja åt sidan och istället göra den anbefallda saken tillsammans med andra.

Det är det man gör när man lär sig marschera i grupp, uppträda i grupp eller strida på ett visst sätt tillsammans i grupp. Den sortens träning och drillning behövs för att man sedan ska kunna göra samma sak under kanske mycket mer påfrestande förhållanden.

I det militära krävs det alltså att man inordnar sig under en chef och följer en order, trots att detta kan innebära att man skadar sig eller till och med riskerar sitt liv. Därför behövs träning och utbildning om och om igen. För laget före jaget.

En officer är van att leda människor och van att ta ansvar. Van att leda också när det är riktigt tuffa förhållanden för det är då som chefskapet sätts på prov, inte en solig vardag när allt går som det ska. Officeren är pålitlig, lojal och sätter laget före jaget.

JOACIM BLOMGREN är arméförvaltare.
