

**Självständigt arbete i krigsvetenskap, (PYO 360)**

<i>Författare</i> Kd Mohammed Al-Hakim	<i>Program</i> YOP 06-09
<i>Handledare</i> Mj Jan Sjöblom	
<b>Mångfald i Försvarmakten</b> <b>Vilken skillnad gör det att ha personer med annan etnisk bakgrund i den svenska Försvarmakten?</b>	

<b>1</b>	<b>INLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1	BAKGRUND .....	1
1.2	PROBLEMFÖRMULERING .....	2
1.3	SYFTE.....	2
1.4	FRÅGESTÄLLNINGAR.....	2
1.5	AVGRÄNSNINGAR .....	2
1.6	DISPOSITION.....	3
<b>2</b>	<b>METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER FÖR DETTA PROJEKT .....</b>	<b>3</b>
2.1	INLEDNING .....	3
2.2	KVALITATIV METOD.....	3
2.3	INTERVJUER .....	4
<b>3</b>	<b>NÅGRA TEORETISKA VERKTYG OCH UTGÅNGSPUNKTER FÖR DETTA PROJEKT .....</b>	<b>4</b>
3.1	INVANDRARBAGGRUND .....	4
3.2	KULTURELL FÖRSTÅELSE .....	5
3.3	MÅNGFALD .....	6
3.4	MÅNGFALDSARBETE I FÖRSVARSMAKTEN .....	7
3.5	ETNISK MÅNGFALD I FÖRSVARSMAKTEN .....	8
<b>4</b>	<b>RESULTATREDOVISNING FRÅN INTERVJUERNA .....</b>	<b>9</b>
4.1	INLEDNING .....	9
4.2	VAL AV RESPONDENTER.....	10
4.3	BEARBETNING AV MATERIAL .....	10
4.4	RESULTAT FRÅN INTERVJUN MED PLIKTVERKET .....	10
4.5	SAMMANFATTNING OCH ANALYS - FÖRSTA DELEN.....	13
4.6	RESULTAT FRÅN INTERVJUERNA MED OFFICERARE .....	14
4.7	SAMMANFATTNING OCH ANALYS – ANDRA DELEN .....	22
<b>5</b>	<b>SLUTSATSER OCH DISKUSSION .....</b>	<b>24</b>
	<b>LITTERATUR OCH KÄLLFÖRTECKNING .....</b>	<b>26</b>
	<b>BILAGA A: FRÅGEMALL TILL PLIKTVERKET .....</b>	<b>28</b>
	<b>BILAGA B: FRÅGEMALL TILL OFFICERARE SOM HAR TJÄNSTGJORT SOM CHEF I UTLANDSSTYRKAN.....</b>	<b>29</b>

## 1 INLEDNING

### 1.1 Bakgrund

Försvarsmakten förändras ständigt och blir mindre men den har fortfarande mål att jobba mot och uppgifter att lösa. Betoningen på internationell tjänstgöring och samverkan med andra nationer och organisationer har förstärkts. Det svenska försvaret har ändrat fokus från att utbilda de värnpliktiga mot invasionsförsvaret till att utbilda mot insatsförsvaret vilket innebär att det ställs ökade och nya krav på den svenska officeren.<sup>1</sup> När Sverige deltar i allt fler operationer och skickar fler soldater till de internationella insatserna behövs det mer kunskap och erfarenheter från de olika områdena bl a kulturer. Detta för att lösa de uppgifter man har på bästa sätt. Försvarsmakten ska kunna upprätthålla grundläggande kompetenser för att på lång sikt kunna utveckla förmågan att möta mer omfattande militära operationer. Försvarsmakten ska rekrytera och utbilda personal för internationell freds- och konfliktförebyggande verksamhet.<sup>2</sup> De kunskaperna och erfarenheterna tror jag man får bland annat ifrån soldater och officerare med en annan etnisk bakgrund.

Före överbefälhavaren Håkan Syrén skriver såhär i foldern *Det här står Försvarsmakten för* om mångfald: ”Kulturell mångfald är en styrka för Försvarsmakten”<sup>3</sup> Försvaret skall avspegla samhället när det gäller mångfald och därför jobbar de med att ständigt rekrytera ungdomar med en annan etnisk bakgrund till att mönstra.<sup>4</sup> När dessa ungdomar mönstrar och blir uttagna till värnplikten kan man då jobba med att öka deras intresse till att fortsätta i Försvarsmakten. Genom att börja rekrytera från grunden kan man jobba vidare med att få personer med invandrarbakgrund till att söka internationella tjänster eller söka till officers utbildning. Det är på det viset Pliktverket och Försvarsmakten jobbar med att lösa uppgiften de fick av Regeringen år 2004, att öka mångfalden inom försvaret och detta skulle lösas genom att bedriva ett projekt under åren 2005 och 2006.<sup>5</sup> Med denna satsning kan det innebära att det blir allt fler officerare i Försvarsmakten med rätt sorts kompetens som man är ute efter med projektet. Detta leder till att i framtiden ska Försvarsmakten kunna lösa uppgifterna i de internationella insatserna som de kommer att ha.

Kvalitativ forskning kan ha en reflexiv ansats. Jag personligen är en blivande officer med en annan etnisk bakgrund och jag har själv gått igenom den processen att bli rekryterad hela vägen till officersyrket. Kan det från början ha varit en slump eller var det meningen att jag skulle bli rekryterad och fortsätta hela vägen? Under hela min tid i det militära har jag hört att min kunskap och förståelse om den kultur jag besitter och min kompetens i det språk jag kan kommer vara till stor nytta när jag ska ut på en internationell insats. Frågan är om det verkligen är så och om man tar vara på den kompetensen, framförallt på rätt sätt. Jag själv känner att min kompetens kommer att vara nyttig för mig och för andra när jag ska ut på en mission och lösa vissa uppgifter. Men det behöver inte vara så, med denna studie ska jag försöka ta reda på hur det egentligen är och hur Försvarsmakten gör i det området.

---

<sup>1</sup> Försvarsmakten, *Sveriges fortsatta roll i internationella insatser*, [www.mil.se](http://www.mil.se) / Nyheter/ Uppgifter

<sup>2</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarsmakten (2008-12-18)

<sup>3</sup> Försvarsmakten (2004), *Det här står Försvarsmakten för*, s 4

<sup>4</sup> Carlstedt Berit (2002), *Mönstring och uttagning till pliktjänst och dess relation till provresultat och psykologbedömningar – en jämförelse mellan svenskar och invandrare*, Stockholm: Försvarshögskolan – Institutionen för Ledarskap och Management, s 7

<sup>5</sup> Pliktverket, *Satsning ska locka fler invandrare till lumpen*, [www.pliktverket.se](http://www.pliktverket.se)

## 1.2 Problemformulering

Med ovanstående som grund kommer Försvarsmakten med stor sannolikhet fortsätta vara användbart för främst internationella insatser nu och i framtiden. Detta ställer krav på språklig kompetens men framförallt kulturell förståelse om våra förband ska lösa de tilldelade uppgifterna. Hur ska man integrera den sortens kompetens i försvaret för att lyckas med de internationella insatserna? Man kan antingen läsa och försöka lära sig om andra länders kulturer, vanor och intressen eller ta in människor med annan etnisk bakgrund som är vana med de sorters kulturer. De kan kanske till och med språket och har en viss förförståelse där de kanske hanterar sådana saker bättre på grund av sina erfarenheter. Den frågan är väldigt intressant för Försvarsmakten om man vill fortsätta göra ett bra jobb och fortsätta vara eftertraktad i de olika områdena.

Denna uppsats kommer att undersöka om försvaret är i behov av människor med invandrarbakgrund som besitter speciella erfarenheter för att lösa sina uppgifter internationellt. Är dessa människor användbara i de olika missionerna så som att exempelvis kunna det landets språk, eller komma i kontakt med lokalbefolkningen lättare på grund av förståelsen av kulturen och vanorna? Vilken nytta kan de officerare vi har idag i försvaret göra på missionerna? Behövs det verkligen fler officerare med en annan etnisk bakgrund?

## 1.3 Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka om officerare med annan etnisk bakgrund behövs i dagens Försvarsmakt. Uppsatsen kommer att belysa betydelsen av officerare med annan etnisk bakgrund och hur deras kompetens nyttjas. Avhandlingen kommer att visa på att Försvarsmaktens rekrytering syftar främst till att nå bästa operativa effekt.

## 1.4 Frågeställningar

Huvudfrågan är:

- **Vilken skillnad gör det att ha personer med annan etnisk bakgrund i det svenska Försvarsmakten?**

Med följande underfrågor:

- Vilken sorts effekt vill man åt när Försvarsmakten pratar om etnisk mångfald?
- Behövs fler officerare med annan etnisk bakgrund i Försvarsmakten?
- Vilken nytta kan officerare/soldater med annan etnisk bakgrund göra i försvaret, med tanke på de uppgifter som skall lösas?

## 1.5 Avgränsningar

De som skall studeras i uppsatsen är endast officerare och framförallt i internationella insatser. Motivet till det är att tilldelad tid för att göra den studien är begränsad, att undersöka soldater är också ett omfattande arbete som skulle kräva mer tid. Soldater kommer också att tas upp i uppsatsen men i en sådan omfattning där det kommer att underlätta huvudundersökningen som är mot officerare.

Den sortens etnicitet jag kommer att titta på är de områdenas som Försvarsmaktens markoperationer verkar i, framförallt Afghanistan där vi har flest soldater och officerare

## Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

i. Men intervjuerna kommer att genomföras med officerare som har tjänstgjort i någon av de internationella insatserna som Sverige har medverkat i, detta för att komma åt erfarenheterna som har dragits.

Mångfald och etnisk mångfald kommer att presenteras och redovisas inom hela försvaret i arbetet men uppsatsen kommer endast att fokusera på etnisk mångfald i Försvarmaktens. Detta på grund av utrymmesskäl.

På grund av ytterligare utrymmesskäl har jag valt att göra min studie mot endast officerare tillhörande försvarsgrenen armén.

### 1.6 Disposition

Inledningsvis kommer jag att beskriva den metod som jag nyttjat för att kunna nå ett resultat med uppsatsen och dessutom motivera valet av metoden.

Därefter kommer jag att bygga upp en teoretisk bakgrund där jag redovisar vetenskapliga teorier och tidigare forskningar om just ämnet. Jag kommer även att ta upp de begrepp som behövs för att göra studien, begreppen kommer även att definieras.

Sedan presenteras det empiriska material som ligger till grund för uppsatsen. Jag kommer att sammanställa och redovisa undersökningen som har genomförts med hjälp av intervjuer.

Slutligen kommer jag att genomföra en sammanfattning och analys av det resultat som undersökningen gett. Jag kommer att avsluta uppsatsen med slutsatser och diskutera resultaten.

## 2 METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER FÖR DETTA PROJEKT

### 2.1 Inledning

Jag kommer i detta kapitel beskriva hur jag gått tillväga på ett vetenskapligt sätt när jag behandlar mitt ämne. Det kommer att framgå vilken metod som genomsyrar uppsatsen och vilken teknik som används när materialinsamlingen sker.

Det finns många olika sorters metoder som man kan använda sig utav när man gör en studie och detta beror helt på hur man själv vill angripa sitt ämne. Inom metodläran skiljer man på kvalitativa och kvantitativa metoder för att angripa forskningen. Kvalitativa metoder handlar om att karaktärisera till skillnad mot kvantitativa metoder som handlar om att beskriva och jämföra.<sup>6</sup>

Jag kommer att börja med att presentera min valda metod för den här studien och även beskriva den metoden. Därefter tänker jag redovisa tekniken för insamling av data.

### 2.2 Kvalitativ metod<sup>7</sup>

Den metod jag har valt att använda mig av i den här studien är den kvalitativa metoden. Syftet till att jag just valde denna metod är att det område jag har valt att studera är

---

<sup>6</sup> Repstad P (1993), *Närhet och distans*, Studentlitteratur Lund, s 9

<sup>7</sup> D I Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*, Studentlitteratur, Lund, kapitel 6

## Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

relativt utforskat och väldigt få studier gjorda. Det finns ingen litteratur som behandlar just detta ämne inom Försvarsmakten och därför måste jag använda mig utav en metod som underlättar min studie på ett vetenskapligt sätt.

Den kvalitativa metoden är mest lämplig för studier där man vill få klarhet i ett ämne som är oklart. Det innebär att man vill komma åt situationer där människor får en förståelse i det ämnet som är oklart. Är det exempelvis ett ämne som man inte vet så mycket om när det ska undersökas är det lämpligast att använda den metoden. Att komma fram till nivån där man kan se samband mellan individ och kontext är önskemålet i en kvalitativ ansats.

Att få fram det unika hos varje respondent är önskemålet med den kvalitativa metoden där man vill få en fördjupad insikt och kunskap om en företeelse. Metoden består utav olika slag och den vanligaste är intervjuer som kan skapa närhet till den intervjuade vilket leder till att man kan få nya synvinklar av frågeställningarna när man ställer djupare frågor till den intervjuade. Den kvalitativa metoden har en begränsning och det är att den är tids och resurskrävande både under datainsamlingen och under bearbetningen av data, detta innebär att antalet respondenter måste begränsas. De intervjuer som genomförs kommer att vara mycket resurskrävande och den information som ska bearbetas kommer att komma i stora mängder ostrukturerad information som är tidskrävande att bearbeta. Därför är det bra att använda metoden när man exempelvis vill få mycket information om ett fåtal enheter.

### 2.3 Intervjuer<sup>8</sup>

Den vanligaste metoden för data insamling är den öppna individuella intervjun och det är den tekniken jag har valt att använda mig utav. Med den sortens teknik kommer jag få primärdata för min uppsats. Det genomförs på ett enkelt sätt genom att undersökaren och den person som blir intervjuad samtalar i en vanlig dialog. Samtalet genomförs vanligtvis ansikte mot ansikte i form av ord, meningar och berättelser men samtalet kan även genomföras per telefon.

Den sortens datainsamling är mest lämplig när relativt få enheter undersöks, när vi är intresserade av vad den enskilda individen säger och när vi är intresserade av hur individen tolkar speciella fenomen. Den metoden passar min studie bra då alla förutsättningar passar in. Det finns självklar för- och nackdelar med alla sorters metoder och nackdelen är som jag nämnt tidigare att intervjuerna är tidskrävande och stora datamängder behöver hanteras. Men för just min studie är denna teknik mycket lämplig då jag vill få fram enskilda individers inställning, uppfattning och tolkning av olika fenomen.

## 3 NÅGRA TEORETISKA VERKTYG OCH UTGÅNGSPUNKTER FÖR DETTA PROJEKT

### 3.1 Invandrarbakgrund

Begreppet kommer att användas flera gånger framöver och jag tänker göra en definition på den. Individer med invandrarstatus kommer det att pratas om bland annat i mina intervjuer där det handlar om officerare och soldater som tjänstgjort i någon

---

<sup>8</sup> D I Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*, Studentlitteratur, Lund, kapitel 7

## Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

utlandsmission. Indelningen av invandrarstatus enligt Berit Carlstedt sker mot bakgrund av födelse-land för föräldrar och barn enligt följande:<sup>9</sup>

1. född i Sverige, minst en av föräldrarna födda i Sverige, samt född i utlandet, båda föräldrarna födda i Sverige.
2. född i Sverige, båda föräldrarna födda i utlandet, samt född i Sverige, modern född i utlandet, faderns födelse-land okänt.
3. född i utlandet, minst en förälder född i utlandet, samt född i utlandet, båda föräldrarnas födelse-land okänt.
4. okänd invandrarstatus.

Indelningen i invandrarstatus vill visa den enskildes uppväxtförhållanden där första grupp "helsvenskar" har troligen svenska som modersmål och gått i svensk skola. I denna grupp kan även adoptivbarn placeras då man är född i utlandet och båda föräldrarna är födda i Sverige, där även barnen i stor utsträckning haft uppväxtförhållanden som barn födda i Sverige.

Andra grupp "andra generationens invandrare" troligen har annat modersmål än svenska men gått i svensk skola.

Tredje grupp "första generationens invandrare" har sannolikt annat modersmål än svenska och har i större eller mindre utsträckning gått i svensk skola.

Invandrabakgrund och individer med invandrarstatus är enligt min tolkning samma sak och kommer att användas för samma betydelse i uppsatsen. Begreppet annan etniskt bakgrund är också av samma definition som ovan och kommer att användas i uppsatsen.

### 3.2 Kulturell förståelse

Enligt tidigare nämnt i det inledande kapitlet det svenska försvarets ökade fokus på deltagande i internationella insatser ställer ökade krav på social förmåga och en kännedom om de kulturella olikheter man kan tänkas möta. De positiva effekterna av god social förmåga och kulturell kunskap är många. Det ger större förståelse av andras kultur vilket bör kunna bidra till smidigare samverkan inom såväl insatsstyrkan som i kontakten med lokalbefolkningen. Det är många olika grupper som man kan komma i kontakt med inom ramen för internationella fredsinsatser och om man har kulturell kunskap som då kan omsättas i praktisk handling kan det medge stor respekt från den lokala befolkningen.

Trots att Försvarsmakten nämner kulturell förståelse på flera håll som i policydokument och doktriner som en viktig del inom ramen för internationella insatser har jag vid denna studie inte hittat något konkret definition av begreppet.

Major Maria Bergström skrev en C-uppsats<sup>10</sup> på chefsprogrammet för ett antal år sedan om olika kulturer i Försvarsmakten. I hennes teorikapitel försöker hon få en definition av begreppet kultur vilket visar sig vara ett stort begrepp med många olika definitioner gjorda genom åren. Jag tänkte redovisa ett axplock från hennes studie inom ramen begreppet kultur. Hon tar upp bland annat antropologen Bangs tre definitioner i hans bok på vad kultur är och där han förklarar att forskare inte har kunnat enas om en gemensam definition av begreppet:

---

<sup>9</sup> Carlstedt Berit (2002), *Mönstring och uttagning till plikttjänst och dess relation till provresultat och psykologbedömningar – en jämförelse mellan svenskar och invandrare*, Stockholm: Försvarshögskolan – Institutionen för Ledarskap och Management, s 9

<sup>10</sup> Bergström Maria (2003), *En undersökning av möten mellan olika kulturer i Försvarsmakten*, C-uppsats, Försvarshögskolan, s 13-14

---

### Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

*”Kultur är ett system av normer hur man ska uppfatta, tro, utvärdera och handla... Kultur består av allt som man måste ha kunskap om eller tro på för att fungera på ett sätt som är acceptabelt för dess (samhällets) medlemmar.”*

*”Kultur bör inte betraktas som komplexa, konkreta handlingsmönster – sedvänjor, sätt att utföra något på, traditioner, vanemönster – som i stort sett har varit fallet till idag, utan hellre som en uppsättning styrmekanismer – planer, föreskrifter, regler, instruktioner (det datafolk kallar ”program”) – som styr beteendet.”*

*”Kulturer är system (av socialt överförda handlingsmönster) som förbinder mänskliga samhällen med deras ekologiska grunder.”*

### 3.3 Mångfald

Lexikalisk definition av ordet mångfald är ”stort och varierat utbud” eller ”mängd”, vilket innebär att ett antal föremål och enheter har förts samman.

Begreppet mångfald har sitt ursprung i det amerikanska begreppet diversity management, där diversity innebär en rik blandning av ålder, kön, etnisk och kulturell bakgrund. För effektivare utnyttjande av kulturella skillnader i samhället och arbetslivet har många västerländska länder försökt hitta nya vägar med diversity management. Utifrån perspektiven samhällsperspektivet och organisationsutvecklingsperspektivet tog mångfaldstermen fart i Sverige i mitten av 1990-talet och diskussionerna pågår ännu idag.

När det gäller samhällsperspektiv mångfald handlar det om åtråvärda tillstånd som jämlikhet och rättvisa där man pratar om hur det borde vara och hur det bör ordnas i samhället och arbetsmarknaden.

Det andra mångfaldsperspektivet, organisation, handlar om en ökad blandning av olika faktorer som ålder, kön, etnicitet mm i en grupp där vilken påverkan på makt och inflytande liksom vilken effekt gruppen har. Att leda och ta till vara resurser hos alla individer är ett sätt för mångfald som managementstrategi och detta synsätt med fokus på blandning av olikheter i bakgrund och kompetens handlar det om ledarskap och organisationsutveckling.<sup>11</sup>

Mångfald utifrån organisationsperspektiv är den sortens mångfald som Försvarsmakten jobbar med tror jag, där man vill blanda olika faktorer som etnicitet, kön och ålder i grupper för att nå bästa effekten när man löser olika uppgifter.

Försvarsmakten definierar mångfald så här: *”I Försvarsmakten slår vi vakt om alla människors lika värde. Hos oss skall alla ges möjlighet att trivas, utvecklas och göra ett bra jobb. Alla, oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religiös övertygelse, sexuell läggning, hudfärg, tjänstegrad eller liknande ska respekteras och behandlas likvärdigt. Ingen ska särbehandlas.”*<sup>12</sup>

Här följer några exempel på definitioner av mångfald från andra arbetsplatser.

Vägverket: *Mångfald omfattar allt som var och en till en unik individ: etnisk och kulturell bakgrund, kön, ålder, utbildning, erfarenheter, egenskaper, intressen, värderingar, religiös uppfattning, funktionshinder och sexuell läggning.*

---

<sup>11</sup> Mlekov Katarina och Widell Gill (2003), *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?*, Studentlitteratur, Lund s 7-8

<sup>12</sup> Försvarsmakten (2004), *Det här står Försvarsmakten för*, s 4



---

## Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

Sveriges Radio: *Mångfald definieras som att alla individer har – och garanteras – lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning, trosuppfattning eller ålder.*

Helsingborgs kommun: *Med mångfald menas att alla människor har lika värde oavsett kön, ålder, etnisk/kulturell ursprung, religion, sexuell läggning samt fysiska och psykiska funktionshinder. Mångfaldsarbete innebär att se, förstå, värdesätta och tillvarata individers olikheter såväl i vår egen organisation som i vår externa verksamhet.*<sup>13</sup>

### 3.4 Mångfaldsarbete i Försvarmakten

Försvarmakten tillsammans med Förvarshögskolan och Pliktverket jobbar mycket med ämnet mångfald, inte minst med olika projekt och gemensamma arbeten. Dessa myndigheter har på olika sätt fått uppdrag från regeringen att arbeta med mångfald på olika sätt. Jag kommer att presentera några av de projekt som de olika myndigheterna har jobbat med.

Försvarmaktens värdegrund<sup>14</sup>:

Värdegrunden är utgångspunkten för hur vi genomför all verksamhet inom Försvarmakten och den fungerar därmed som ett grundläggande styrmedel. Den påverkar hur vi arbetar och hur vi behandlar varandra samt hur vi förhåller oss gentemot omvärlden. Värdegrunden ligger till grund för hur Försvarmakten utvecklar och styr verksamheten både professionellt och mänskligt. Alla som arbetar och verkar i Försvarmakten måste förstå och dela denna värdegrund. Den är bestämmande för förväntningarna på vars och ens uppträdande och insats inom Försvarmakten. Det innebär också att vissa värderingar inte accepteras, till exempel en människosyn som medför diskriminering och kränkningar av medarbetare eller medborgare vare sig i Sverige eller internationellt.

I Försvarmakten ska alla ges möjlighet att trivas, utvecklas och göra ett bra jobb. Alla människor, oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religiös övertygelse, sexuell läggning, hudfärg, tjänstegrad eller liknande ska respekteras och behandlas likvärdigt.

Kulturell mångfald är en styrka för oss.

Överensstämmelse mellan värdegrund och organisation är viktig för Försvarmaktens framtida effektivitet. Detta innebär att i handling fastställa, förankra och synliggöra värdegrunden.

Försvarmaktens värdegrund vilar på tre huvudord till vilka har lagts ytterligare tre ledord för att förtydliga huvudordet:

- Öppenhet - samarbeta, vara ärlig, visa förtroende
- Resultat - skapa, leverera, vara tydlig
- Ansvar - ge, ta, utkräva

Försvarmakten genomför sedan 2004 ett arbete kallat Värderingar som styrmedel. Arbetet är partsgemensamt mellan Försvarmakten och de fackliga organisationerna och syftar till att klarlägga Försvarmaktens önskvärda värdegrund, precisera målen och bidra i processen med att genomföra dem.

---

<sup>13</sup> Homo ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (2006), *Att inkludera sexuell läggning i mångfaldsplanen*, s 15

<sup>14</sup> Försvarmaktens värdegrund (2008)

## Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

Försvarsmakten behöver både kvinnor och män. Eftersom försvaret av tradition nästan enbart bestått av män är könsfördelningen skev. För att öka jämställdheten bedriver Försvarsmakten sedan flera år tillbaka ett aktivt jämställdhetsarbete. Den viktigaste åtgärden är Försvarsmaktens jämställdhetsplan. Den mest prioriterade frågan i planen är att öka andelen kvinnliga officerare, värnpliktiga och chefer.<sup>15</sup>

Försvarsmakten, Försvarshögskolan och Pliktverket arbetar sedan år 2005 tillsammans för att öka jämställdheten och motverka alla former av diskriminering inom försvaret. Innebörden för den gemensamma planen är att alla medarbetare ska värderas lika och ha lika rättigheter och möjligheter i sitt arbete inom försvaret. Syftet är att säkerställa att medarbetare och alla andra som kommer i kontakt med myndigheterna får lika rättigheter och möjligheter. Detta ska gälla oavsett kön, könsidentitet/uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning eller ålder.

De tre myndigheterna samverkar och delar med sig av sina kunskaper och erfarenheter i ett forum som heter Samverkansrådet för jämställdhet och jämlikhet mot diskriminering. Rådet arbetar utifrån fyra teman, *attrahera, rekrytera, kompetensutveckla/utbilda och behålla*, där mål har formulerats för varje tema och hur man ska arbeta för att nå målen.<sup>16</sup>

Pliktverket fick år 2004 ett uppdrag från regeringen att bedriva ett projekt med syfte att genom information bättre förbereda ungdomar med utländsk bakgrund inför mönstring, antagningsprovning och pliktjänstgöring. Projektet bedrevs fram till år 2008 och med goda resultat. Mer om projektets innehåll och resultat framgår längre ner i intervjun med Pliktverket, fråga 3 och 6.<sup>17</sup>

### 3.5 Etnisk mångfald i Försvarsmakten

Etnisk mångfald är en del av mångfaldsarbetet i Försvarsmakten. Högkvarteret har sedan år 2001 utarbetat en policy för hur Försvarsmakten skall förhålla sig och även arbeta med etnisk och kulturell mångfald. Handläggaren i etnicitet och religion inom Försvarsmakten har utvecklat ett utbildningsmaterial som är baserat på just policyn och presenterar fyra grundteser för handlingsplanen:<sup>18</sup>

- Kulturell mångfald är en styrka för Försvarsmakten.
- Alla medarbetare inom Försvarsmakten skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oberoende av kön, könsidentitet, etnisk härkomst, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, eller ålder.
- Försvarsmaktens arbetsklimat skall kännetecknas av respekt, förståelse och kunskap om kulturella och religiösa skillnader. Försvarsmakten betonar betydelsen av utbildning i mänskliga rättigheter samt vikten av samspel mellan människor oberoende av kön och ålder.
- Ledarskapet i Försvarsmakten är avgörande för att nå intentionerna i mångfaldsarbetet.

---

<sup>15</sup> Försvarsmakten, *Försvarsmakten s värdegrund*, [www.mil.se](http://www.mil.se) / Om Försvarsmakten/ Vårt uppdrag

<sup>16</sup> Försvaret, *Foldern: Gemensamt arbete för jämställdhet och jämlikhet, mot diskriminering*, och Pliktverket, *Gemensam satsning på jämställdhet*, [www.pliktverket.se](http://www.pliktverket.se) / Press/ Pressmeddelande/ 2006

<sup>17</sup> Pliktverket (2008), *Informationsprojekt för ungdomar med utländsk bakgrund*,

<sup>18</sup> Försvarsmakten (2001), *Policy för etnisk och kulturell mångfald i Försvarsmakten*, s 2

---

## Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

Handläggaren i etnicitet och religion ser fem goda argument till att arbeta med mångfald i Försvarsmakten: det första är kompetensargumentet där hon menar att Försvarsmakten vill få in den bästa kompetensen genom att vara en attraktiv arbetsgivare. Sedan används effektivitetsargumentet där hon pratar om grupper som kännetecknas av mångfald löser problem bättre än homogena grupper, vilket skulle vara en tillgång för organisationen med olikheter. Det tredje är folkförankringsargumentet som tar upp att Försvarsmakten måste spegla samhället bättre då man är i behov av skattemedel och är beroende av samhällets ekonomiska stöd. Därför menar hon att individer med annan etnisk mångfald måste känna att Försvarsmakten är värd skattepengarna den erhåller. Det fjärde är symbolargumentet, Försvarsmakten har en viktig nationell symbol och för att behålla den ställningen behöver man representanter från alla grupper. Sista argumentet är demokratiargumentet som handlar om Försvarsmaktens trovärdighet som en institution som försvarar demokratin. Handläggaren menar att svenska folket är Försvarsmaktens uppdragsgivare och borde då leva upp till de mål folket ställer.<sup>19</sup>

Syftet med mångfald är flerfaldigt. En god grund för olika kulturer i organisationen byggs av en ökad andel totalförsvarspliktiga samt officerare av en annan etnicitet vilket motverkar rasåtskillnaden i Försvarsmakten. Samtidigt skulle sannolikt fler ungdomar med annan etnisk bakgrund se sig själva som en del av det svenska samhället och vilja bidra till dess försvar.

Handläggaren delar upp mångfald i två huvudbegrepp, kvantitativ och kvalitativ. Där kvantitativ mångfald innebär att flera människor tjänstgör i Försvarsmakten med olika etnisk och kulturell bakgrund så att man speglar samhället. Och kvalitativ mångfald innebär att man belyser attityder och värderingar som påverkar arbetsförhållandena i organisationen.<sup>20</sup>

Jag citerar de övergripande målen för mångfaldsarbetet i policyn från 2001:

*”Försvarsmakten skall sträva mot att i sin personalsammansättning så långt det är möjligt spegla samhällets mångfald.*

*Försvarsmakten skall verka för att ungdomar med annan etnicitet än den dominerande gör värnplikten och att dessa får ett intresse för ett yrkesliv inom Försvarsmakten. Tjänstgöringen i försvaret ökar förståelsen för de demokratiska värden som vi skall försvara.*

*Försvarsmakten skall aktivt delta i utbildning kring mänskliga rättigheter samt ta ett tydligt avstånd från företeelser och yttringar av rasistisk karaktär i organisationen.*

*Försvarsmaktens inställning är ett en långsiktig attitydpåverkan är avgörande för om målen skall nås. Metoder och åtgärder som information, utbildning, prao samt praktikantsystem är lämpliga former för denna attitydpåverkan.”<sup>21</sup>*

## 4 RESULTATREDOVISNING FRÅN INTERVJUERNA

### 4.1 Inledning

Jag har valt att nyttja intervjuer för att samla in data som en kvalitativ analys. Jag skapade en intervjumall med förbestämda frågor som syftar mot mina frågeställningar i syfte att ge svar på vilken uppfattning samt erfarenheter officerare som tjänstgjort i utlandsstyrka som chefer har till etnisk mångfald. Dessa frågor skickades ut på förhand

---

<sup>19</sup> Försvarsmakten (2001), *Policy för etnisk och kulturell mångfald i Försvarsmakten*

<sup>20</sup> Försvarsmakten (2001), *Policy för etnisk och kulturell mångfald i Försvarsmakten*

<sup>21</sup> Försvarsmakten (2001), *Policy för etnisk och kulturell mångfald i Försvarsmakten*, s 5

## Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

till de officerare som skulle intervjuas för att effektivisera intervjun. Efter att respondenterna läst och besvarat frågorna genomfördes öppna individuella frågesamtal.

Samtliga intervjuer har spelats in med bandspelare som sedan har renskrivits för att inte missa någon viktig information. Då jag skickade frågorna i förväg och respondenterna har besvarat vissa frågor innan själva intervjun har deras egna skrivna kommentarer fått och sedan använts till resultatredovisningen.

Det genomfördes även en intervju med Pliktverket i syfte att få svar på hur de jobbar med etnisk mångfald och hur rekryteringen går till. Jag ville även få svar på hur Pliktverket jobbat med uppdraget som de hade fått från regeringen, att Pliktverket ska verka för att fler personer med utländsk bakgrund genomför och fullgör värnplikten, och vilket resultat man hade uppnått. På samma sätt skapades en intervjumall med förbestämda frågor och skickades ut till respondenten. Men inget individuellt frågesamtal genomfördes förutom per telefon, utan jag fick svaren skickade till mig med hänvisningar kopplade till frågorna och svaren.

### 4.2 Val av respondenter

De som väljs för att intervjuas har en viktig del i resultatet, därför måste urvalet ske på rätt sätt. För att resultatet ska syfta mot mina frågeställningar måste "rätt" officerare frågas och intervjuas, nämligen sådana officerare som har tjänstgjort i utlandsstyrkan som minst chef för en enhet. Antalet respondenter är framtagen efter diskussion i seminariet vi hade i tidigt skede av uppsatsskrivningen, vilket var cirka 5-7 personer är lagom för en sådan uppsats. Det blev sammanlagt 7 personer som intervjuades.

På Ledningsregementet finns det många officerare som tjänstgjort i utlandsstyrkan vilket underlättade arbetet för mig när jag skulle leta efter respondenter. Jag fick även tips från kolleger på vilka som skulle vara lämpliga för mitt arbete. Sex officerare frågades att ställa upp för intervjuer och samtliga tackade ja. De officerarna har varit från gruppchefer till plutonchefer i minst en utlandsmission de senaste 15 åren. Den intervjuade från Pliktverket har en förankring i Försvarsmakten, som före detta yrkesofficer.

### 4.3 Bearbetning av material

Materialet har analyserats utifrån hur det besvarar frågeställningarna. Vid sammanställning och redovisning av svaren från intervjuerna har respondenternas svar länkats ihop frågvis för att få en helhetsuppfattning av svaren, dock endast om svaren är liknande. Är svaren unika har ingen länkning skett men svaren har fortfarande presenterats frågvis i syfte att lättare kunna jämföra respondenternas olika svar. Efter presentation av samtliga svar från intervjuerna kommer en sammanfattning och en analys att presenteras på respektive intervju del.

### 4.4 Resultat från intervjun med Pliktverket

**Fråga 1: Är dagens rekryteringssystem den samma idag som för 5 år sedan? Beskriv i stort vad är bra respektive mindre bra? Vilka förändringar bör göras?**

Pliktlagen är densamma som var 2004. Det har skett en förändring i tillämpningen sedan dess. Nu ska alla 17 åriga ungdomar oavsett kön svara på en webbaserad lämplighetsundersökning. För männen är det obligatoriskt och för kvinnorna är det

---

**Yrkesofficersprogrammet 2006-2009**

---

frivilligt att svara. Det är samma formulär för män och kvinnor utom en fråga. För männen är det ”har du prostatabesvär” och för kvinnorna är det ”har du gynekologiska besvär”. Efter lämplighetsundersökningen väljer pliktverket ut de som är lämpliga att mönstra (män) och vilka kvinnor som är lämpliga att ansöka om antagningsprövning.

De förändringar som respondenten personligen anser att man kan göra är att även de män som anses lämpliga ska söka, så att vi får samma system för män och kvinnor. Det ska krävas en aktiv åtgärd från dem som vill göra tjänst inom försvaret.

*”Idag har vi till stor del en frivillig tillämpning. Tyvärr så kan pliktverket inte erbjuda alla som vill komma till mönstring. Detta beror främst på att försvaret enbart ska utbildade mindre än 4000 varav 50 % är insats (före detta bevakning).”<sup>22</sup>*

Respondenten anser personligen att de bör basera lämplighetsundersökning och den grundläggande soldatutbildningen (3-5 mån) på plikt med frivillig tillämpning. Varför ta bort ett bra personalförsörjningssystem.

Han anser även att under den grundläggande soldatutbildningen kan försvarsmakten ta ut de som vill och är lämpliga att fortsätta inom försvaret. Detta kan genomföras på ett liknande sätt som de idag tar ut exempelvis stridsbåtförare, tolkar, kustjägare, operatör telekrig, dykare, musiker, fallskärmsjägare, ubåtspersonal med mera.

**Fråga 2: Är den etniska mångfalden en viktig fråga vid rekrytering av värnpliktiga?**

*”Mångfalden är en viktig del vid rekrytering av värnpliktiga. Det är även mångfald ur flera perspektiv än etnicitet.”<sup>23</sup>*

Respondenten hänvisar även till Pliktverkets årsredovisning 2008 där det framgår att mångfalden är en viktig fråga.

*”Enligt uppdrag 10 i regleringsbrevet ska Pliktverket genomföra ett projekt i syfte att genom information bättre förbereda ungdomar med utländsk bakgrund inför mönstring, antagningsprövning och plikttjänstgöring samt öka deras kännedom om totalförsvaret. Projektet avslutades den 30 juni 2008 och i augusti lämnades en slutrapport till regeringen... Pliktverket anser det viktigt att fortsätta uppföljningen av hur andelen inskrivna män med utländsk bakgrund utvecklas, trots att projektet har avslutats...”<sup>24</sup>*

**Fråga 3: Hur gör ni på pliktverket för att öka den etniska mångfalden vid rekrytering?**

Respondenten hänvisar till rapporten ”Informationsprojekt för ungdomar med invandrarbakgrund”<sup>25</sup> som han skickade till mig.

Sammanfattningsvis går projektet ut på att arbeta och rikta in sig på områden där många familjer med utländsk bakgrund bor, där målgruppen har varit ungdomar med utländsk bakgrund. Arbetet har gått ut på att hitta informationsmetoder för att nå fram bättre till dessa ungdomar och då förbereda dem så mycket som möjligt inför mönstringen och eventuell värnplikt. Pliktverket har arbetat med besök på gymnasieskolor, föreningar, religiösa samfund samt deltagit i stora evenemang som Ung-08 och Helsingborgsfestivalen. Informationen på skolorna har delgivits med föreläsningar och

---

<sup>22</sup> Intervju med Pliktverket

<sup>23</sup> Intervju med Pliktverket

<sup>24</sup> Årsredovisning (2008), *Pliktverket*, s 17

<sup>25</sup> Informationsprojekt för ungdomar med utländsk bakgrund (2008), *Pliktverket*,

---

### Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

bemannade informationsdiskar. Dessa skolbesök inspirerade flera till studiebesök vid Pliktverkets regionkontor och vissa elever valde att göra specialarbete om lumpen.

Projektet besökte 130 skolor under åren 2005-2008 vilket innebar att mellan femton och tjugo tusen elever besökte informationsdisken och/eller deltagit i någon föreläsning. Projektet deltog i förutom Ung-08 och Helsingborgsfestivalen även i Fittjafestivalen, boxnings SM i Rosengård, Rinkebydagen, basketballfestival i Göteborg, Försvarsmaktsdagarna i Malmö, Stockholm och Göteborg, Försvarsmakten s sommarturné.

Man timanställde unga personer med utländsk bakgrund som nyligen gjort plikttjänst för att de ska verka som förebilder och delta vid skolbesök och mässor. Projektet samarbetade även med Försvarsmaktens skolinformatorer som hade utbildats för att informera om försvarets verksamhet. Projektet arbetade även med ambassadörer som fungerade som vidareförmedlare, exempel på sådana är medborgarkontorens samhällsvägledare och fritidsledare.

Projektet nådde även ut till olika invandrargrupper genom media då kontakt med flera medier etablerats. Arbetet har också uppmärksammats i lokalradio, landsortspress och i riksmidia.

#### **Fråga 4: Behöver Försvarsmakten öka mångfalden med tanke på de uppgifter som skall lösas?**

*”Självklart behöver Försvarsmakten öka mångfalden ur många perspektiv. Sammansättning av svenska enheter ska spegla det svenska samhället avseende etnicitet, kulturell bakgrund, kön, sexuell läggning osv. Däremot får det exempelvis inte bli så att man sätter ihop förband eller enheter som med bara personer som har samma etnicitet eller förband med endast exempelvis homosexuella. Styrkan är om man får så mycket blandning som möjligt och att få de olika personerna att samarbeta. En blandning av olika personligheter är också en styrka.”<sup>26</sup>*

#### **Fråga 5: Vilken nytta kan soldater med annan etnisk bakgrund göra i Försvarsmakten?**

Respondenten anser att de kan tillföra ”kulturell” och språklig kompetens. Han påstår att om man är exempelvis i Afghansistan och har en person som är från Iran eller mellanöstern så kan personen känna igen vissa begrepp i språket om den personen inte kan just det språket. Sådana personer kan hjälpa till med kulturell och religion förståelse.

*”Sedan tror jag att man ska lyfta fram den svenska profilen internationellt, spegla det svenska samhället och ge en bild hur det ser ut hemma i Sverige när det gäller mångfald. Svenska förband är enligt min uppfattning väldigt populära internationellt.”<sup>27</sup>*

#### **Fråga 6: Pliktverket har fått i uppgift av regeringen att öka rekryteringen med ungdomar med annan etnisk bakgrund, hur följer ni upp ert projekt? Vad blev resultatet?**

---

<sup>26</sup> Intervju med Pliktverket

<sup>27</sup> Intervju med Pliktverket

---

## Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

Respondenten hänvisar till fråga 3 och projekt rapporten.

Resultatet kunde mätas genom flertal mätningar som genomfördes med jämna mellanrum under hela projektets gång. Mätningarna ger en uppfattning om hur informationen påverkat ungdomarna och hur attityder och intressen förändrats, vilket visar att ungdomarna har påverkats i positiv riktning.

Man började först med att undersöka ungdomars kunskap, motivation och attityder innan projektet startade. Det visade sig att gymnasieelever hade dåliga kunskaper om lumpen och försvaret. Ungdomarna var inte speciellt motiverade att göra lumpen. Trots att de utländska ungdomarna hade sämre kunskap än övriga ungdomar så hade de mer positiv syn på lumpen och var mer motiverade till lumpen.

Sedan hade man effektmätning år 2006 och 2008 där resultatet visar sig vara bra. Informationen hade nått ut till både elever och lärare, eleverna hade fått ett ökat intresse och en mer positiv inställning till lumpen. De utländska eleverna såg fram emot att få mönstra mer än övriga elever, men de var mindre intresserade under 2008. Dock var resultatet oförändrat år 2008 jämfört med den tidigare som var 2006 när det gäller intresset för att göra lumpen hos ungdomarna. Attityderna till mönstringen och lumpen hade utvecklats i en positiv riktning.

När det gäller informationen är det betydligt fler som har fått information genom skolan och de kände till informationen på webben jämfört med innan projektet. Alla informationskällor hade sjunkit markant i betydelse förutom skolan och Internet/TV.

Ett nytt sätt att mönstra infördes år 2007 där lämplighetsundersökning genomförs på Internet. Denna metod innebar att färre pojkar med utländsk bakgrund kallades till mönstringen jämfört med pojkar med Nordisk bakgrund. En benägenhet visar att den nya metoden ger större möjlighet att gå vidare till mönstringen för pojkar födda i Norden. Detta kan bero på uppgifterna som ungdomarna lämnar om hälsan där det visade sig att pojkar som är födda utanför Norden var flest som diskvalificerades. Men det är för tidigt att dra slutsatser om pojkar med utländsk bakgrund missgynnas av den nya metoden eftersom undersökningarna bara genomförts i ett år.

### **Fråga 7: Vilken betydelse har en ökad etnisk mångfald för Försvarsmakten?**

*”Etnisk mångfald har stor betydelse för lösande av uppgifter inom och utom landet, och då främst den kulturella och språkliga delen.”<sup>28</sup>*

### **Fråga 8: Vilken effekt vill Försvarsmakten nå med sitt arbete om etnisk mångfald?**

Respondentens uppfattning är att just öka den kulturella och språkliga biten så att uppgifterna kan lösas på ett ”bättre och smidigare sätt”.

## **4.5 Sammanfattning och analys - första delen**

Resultatet av intervjun med Pliktverket visar starkt på att de jobbar aktivt med mångfalden inför mönstring och rekrytering till Försvarsmakten. Man ska ha klart för sig att det genomfördes endast en intervju med en enda person i denna del men samtidigt representerar denna person Pliktverket och dess arbete. Personen har även vid flera tillfällen givit svar från den personliga uppfattningen utöver vad Pliktverket anser,

---

<sup>28</sup> Intervju med Pliktverket

## Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

detta är bra tycker jag då personen i fråga har jobbat tidigare i Försvarsmakten som officer och har erfarenhet från sådana frågor.

När det gäller frågan om hur rekryteringssystemet ser ut idag svarar respondenten på att pliktlagen är samma som för fem år sedan men det har skett ändringar i tillämpningen vilket leder till att Pliktverket kan välja ut de lämpligaste ungdomarna till att mönstra. Detta system anser jag är väldigt bra om man vill åt alla sorters människor och inte minst ungdomar med annan etnisk bakgrund, men eftersom Pliktverket inte kan erbjuda mönstring till alla som vill mönstra på grund av att så få soldater utbildas varje år då måste andra sätt tas till för att locka de grupper man vill åt.

Ungdomar med invandrarbakgrund är en grupp man vill åt och Pliktverket visar positiv attityd mot den frågan. Man påstår att etnisk mångfald är en viktig del vid rekryteringen och man jobbar aktivt med detta speciellt efter dem fått uppdraget från regeringen att genomföra ett flerårigt projekt på att nå ut till ungdomar med invandrarbakgrund. Fast projektet är avslutat fortsätter Pliktverket uppföljningen och jobbar vidare med sådana frågor, detta visar på att etnisk mångfald är en viktig fråga för Pliktverket.

Informationsprojekt för ungdomar med invandrarbakgrund är svaret på frågan hur Pliktverket gör för att öka den etniska mångfalden vid rekryteringen. Projektet togs på allvar och pågick under fyra år med väldigt hårt arbete och med stora resurser nedlagda. Meningen var att nå ut till dessa ungdomar för att förbereda dem inför mönstring och eventuellt rekrytera de lämpligaste för att göra värnplikten, detta för att Försvarsmakten vill öka den etniska mångfalden och självklart börjar man från rätt ände. Resultatet av projektet visade sig vara positiv och lyckad i den bemärkelsen att information hade nått ut till ungdomarna där attityden till att göra lumpen har utvecklats med positiv inställning.

Frågan om Försvarsmakten behöver öka mångfalden med tanke på de uppgifter som skall lösas svarades bestämt ja av respondenten. Han menar att det är en styrka att få så mycket blandning som möjligt och den nytta soldater och officerare med annan etnisk bakgrund kan göra är att tillföra kulturell och språkligt kompetens. Detta är till en fördel tror han när Försvarsmakten skall lösa uppgifter i olika områden med andra kulturer och språk än det svenska.

Det här ser jag som något positivt att Försvarsmakten följer de policy man har och börjar rekrytera från rätt ända då man vill öka den etniska mångfalden, det vill säga att först rekrytera in ungdomar för att göra värnplikten för att sedan försöka väcka intresse till att söka vidare och göra en eventuell karriär inom Försvarsmakten. Detta visar på att Försvarsmakten vill ha fler soldater och officerare med annan etnisk bakgrund i organisationen för att bland annat kan de göra nytta i form av deras förståelse i de olika kulturerna och språkkunskaperna.

### **4.6 Resultat från intervjuerna med officerare**

#### **Fråga 1: Vad tjänstgjorde du som i utlandsstyrkan?**

Respondenterna har tjänstgjort minst en mission som gruppchef eller plutonchef. En har tjänstgjort i Liberia, två i Bosnien, tre i Kosovo och fyra i Afghanistan.

#### **Fråga 2: Hade du soldater eller officerare med en annan etnisk bakgrund i din pluton/kompani? Hur många soldater respektive officerare?**



Här är svaren väldigt olika och det beror på att de har tjänstgjort på olika missioner men framförallt på olika årgång. Nästan samtliga respondenter hade minst en officer eller/ och en soldat som var adopterade från olika länder, de räknas med i grupp 1 i min definition av invandrarstatus ovan. En respondent hade en soldat med ryskt ursprung i Afghanistan. Två av respondenterna som var plutonchefer hade på sina missioner både en officer som var ställföreträdande plutonchef och en soldat som hade ett ursprung från det område som de verkade i.

**Fråga 3: Diskuterades det någon gång om de personers dubbla etniska bakgrund kunde nyttjas eller användas under missionen, det gäller även övriga på kompaniet? På vilket sätt?**

Tre av respondenterna svarar att det inte var en fråga man diskuterade på den tiden, gäller från mitten av 90 – talet till början av 2000 – talet, om personal med annan etnisk bakgrund då det inte var lika aktuellt som nu påstår dem.

En av de tre påstår även att det inte ens var en fråga i Försvarmakten jämfört med den senare missionen 2005 där det nämnades och diskuterades.

Den andra respondenten av de tre svarar att det diskuterades lite bland annat att använda dem som tolkar och erfarenhetsbanker i kulturfrågor. Det diskuterades lite om det fanns personer med en härkomst från området då det är en fördel med sådana personer, speciellt om de kunde språket och hade kulturell förståelse.

En respondent svarar att de hade ingen diskussion runt hans soldater eftersom de var adopterade, dock så diskuterades detta på förbandet under missionen i Afghanistan då de hade flera med ursprung från mellanöstern och Afghanistan. Diskussionerna var inte hemma här i Sverige utan där nere, det kunde handla om när man ska dela ut mat i en by, vem de ska prata med och hur de ska prata med dem. Det fick de hjälp med från de soldater som fanns på förbandet och även de lokala tolkarna. Det kunde även handla om hur de ska bemöta och hur de skulle ställa upp folk för det är annorlunda med sådana saker där nere än i Sverige. Respondenten säger även att det gick bra att bara gå till de soldaterna på förbanden och fråga hur man ska göra eller bete sig under en viss situation och de kunde komma med bra förslag eller lösningar. Han påstår att det är bra att ha med sig soldater och officerare som har en djupare insikt om landets kultur och språk. För honom är det otroligt viktigt att förstå den kulturen som är i det landet man arbetar i. De hade missionsutbildning innan och det var både bra och nyttig men det är svårt att veta innan vilken situation man kommer komma in i därför är det viktigt att ha med den kunskapen.

En respondent svarar att det inte diskuterades direkt mycket, förutom de ofta gedigna språkkunskaperna som kan nyttjas i olika sammanhang. De diskuterade mycket innan ur en bataljon och kompani perspektiv men inte ur en pluton eller grupps perspektiv på den tiden (slutet av 90 – talet).

En respondent svarar såhär: *”Nej det gjorde det inte i vårt fall. Jag har ju själv persisk bakgrund men jag valde att avstå från att berätta det för de afghaner som jag samverkade med i insatsområdet. Anledningen till det var att jag inte visste exakt vilken relation Afghanistan har till Iran och jag ville inte äventyra vår uppgift genom att berätta att jag har ursprung i ett grannland till Afghanistan.”*<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Intervju med officer F

**Fråga 4: Under rekryteringsfasen tänkte du på att rekrytera personer med andra etniska bakgrunder? Varför?**

Samtliga respondenter är samstämmiga om att rekryteringsunderlaget med personer av annan etnicitet är väldigt dåligt. De var även överrens om att soldatkunskap och lämplighet måste komma i främsta hand oavsett vilken etnicitet personen har. Samtliga tycker att militärtolkarna är en bristvara på utlandsstyrkan.

I övrigt skildes svaren lite bland respondenterna. En menar att vid rekryteringen fanns tanken med på att rekrytera personer med annan etnisk bakgrund. De hade ungefär 150-200 personer att välja bland och av dem var det inte många som hade en annan etnisk bakgrund vilket gjorde det svårt för honom att rekrytera.

En annan respondent funderade mycket på det men påstår att i sin tjänstegren är det svårt att hitta soldater som har en utländsk bakgrund och han måste prioritera att få rätt kompetens före ursprung. Han menar att de inte är och samverkar med lokalbefolkningen så som ett MOT gör, så hos de är det inte lika viktigt men självklart behövs kompetensen eftersom de gjorde operationer ibland. I en sådan pluton som han hade jobbade de mer med specialister där de måste vara duktiga i sin gren vilket är viktigast, så det blir svårare och svårare att hitta personer med annan etnisk bakgrund samtidigt som de har den kompetensen som krävs på plutonen påstår han.

En respondent säger såhär: *”Jag har alltid försökt eftersträva mångfald i rekryteringsprocesser. Etnicitet är självklart en av dessa men lika viktigt är ålder, kön, erfarenhet, kompetens, personlighet, social förmåga mm. Båda tillfällena var det så att man kommer till Swedit och får en bunt med papper och utifrån de papperna ska man välja sin organisation och då tittar jag på alla inte minst etnisk mångfald som en faktor. Men först och främst tittar man på kompetens liksom betyg och finns det då flera ansökande mot samma plats och det inte spelar någon roll ja då måste man definitivt titta på etnisk bakgrund. Det handlar också om vilken uppgift man har. Det kanske inte spelar lika stor roll men etnisk mångfald om man tittar på en soldat ur en tross pluton där han är kock men är det rörliga enheter som MOT då spelar det definitivt stor roll med etnisk mångfald på enheten, så man måste göra en vägning där. Alltså utifrån den bunten man fick så måste man skapa den bästa organisationen.”*<sup>30</sup>

Ett konkret exempel från en annan respondent var att han försökte rekrytera en soldat som han själv hade under värnplikten och visste att soldaten hade ett ursprung från det område de skulle åka till. Dock var soldaten inte intresserad.

Två respondenter svarade nej på den frågan. De menar att kompetens och fackkunskap var helt avgörande för ett sådant team som de hade. Men det hade självklart hjälpt om de hade personer med annan etnisk bakgrund i gruppen och den erfarenheten har de dragit.

En av dem svarar även att han inte ville bygga in en massa jämlikhetskriterier i rekryteringen för han är av uppfattningen att den som är bäst för jobbet skall få jobbet och denna gång var det väldigt få som hade annan etnisk bakgrund som sökte befattningarna.

---

<sup>30</sup> Intervju med officer B

**Fråga 5: Var det lagom med det antalet officerare/soldater som hade annan etnisk bakgrund i din pluton eller ville du ha fler i plutonen? Varför?**

Samtliga respondenter förutom en är överrens om att det var för lite i de missioner de har varit i men samtidigt var det inte många att välja på. De tyckte att det hade varit bra med mer etnisk och kulturell mångfald och även kunskap om religionen. De menar att det stärker förbandet och de kan lättare anpassa sig till den kulturen som de skall verka i. Detta baserat bland annat på förmågan att förstå andra kulturer. Det handlar om att få en ökad förståelse för andra kulturer och att inte gå på trampminor som exempelvis hälsa på fel sätt, ta emot folk och gästfrihet. Respondenterna är samstämmiga om att ju större etnisk spridning man har desto bättre förstår man kulturen och detta förstärker förbandet.

En respondent tyckte inte att man skulle tänka på det viset utan den som löser jobbet på bästa sätt skall få tjänsten. Om det skulle visa sig vara någon med annan etnisk bakgrund så är det så. Han menar att till sist handlar det om förtroende och det har inget med etnisk bakgrund att göra. Har man någon med en förförståelse till kulturen, religionen så är det till hjälp.

Sedan svarade de respondenterna lite olika när de skulle utveckla sina svar när det gäller att ha officerare och soldater i utlandsstyrkan. En tror på en blandning av människor, det skapar bästa resultatet och det är därför man gör så också. Man får fler infallsvinklar när man ska lösa ett problem tror han men det gäller att förstå varandra.

En annan svarade såhär: *”Som jag har sagt tidigare så hade jag velat ha fler soldater med annan etnisk bakgrund. Det stärker förbandet och vi kan lättare anpassa oss till den kulturen som vi skall verka i. Ju större bredd du har oavsett vilken kultur du har så förstärker det förbandet när du har flera synvinklar. Sen när man åker till ett speciellt område så är det extra viktigt att ha just den bredden. Det behöver inte vara så att i det här fallet ha en person som kommer från Afghanistan utan det räcker om den kommer från mellanöstern för att kulturerna är så pass lika. Den muslimska kulturen är ungefär den samma sen är det lite olika skillnader i olika områden men har man insyn i koranen då kan man just den här herarkin med moske´ och även förförståelsen. Det är svårt för oss när det gäller den inflytelsen mullorna har i Afghanistan.”*<sup>31</sup>

En annan respondent tyckte såhär: *”Sen får man som chef göra en avdömning där en person är duktig på någonting och en annan är lite sämre men har andra kvaliteter, är jag som chef beredd på att ta den personen som exempelvis lite sämre på en teknisk pryl men kan lokala språket. Jag kanske är beredd på det och det är så man måste se hela tiden, man kan inte se till enskild person utan när man bygger en grupp eller pluton måste man titta på helheten och vad man får ut av den gruppen när den samarbetar. Mån får se till kompetenserna och om en person har den kompetensen som kan språket och lokala kunskap om landet så kanske den höjer effekten utav gruppen.”*<sup>32</sup>

**Fråga 6: Kom de personers dubbla etniska bakgrund till användning under missionen? På vilket sätt? Innebar det fördelar eller nackdelar för er?**

Samtliga respondenter är samstämmiga om att de officerare och soldater de hade på sina enheter eller på förbandet med dubbla etnicitet kom till användning, detta gäller den etniciteten som de verkade i. De hade mycket nytta av de personer med arabiskt,

---

<sup>31</sup> Intervju med officer E

<sup>32</sup> Intervju med officer C

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

persiskt eller afghansk ursprung i Afghanistan och de med bosnisk, serbisk och kroatisk ursprung på balkan.

Det var 350 personer totalt i svenska kontingenten och där fanns det ett par militärtolkare som var från Iran, Irak och kanske Afghanistan som behärskade språket. De var direkt rekryterade på grund av sin bakgrund för att kunna tolka berättelser som tjänstgjorde i Afghanistan.

En respondent berättar att de soldaterna de hade med sig var soldater i sin befattning men nyttjades även som tolkar i vissa situationer.

När det gäller om det innebär för- och nackdelar för förbanden svarade samtliga som hade personer med en annan etnicitet och som kom till användning att det innebär bara fördelar, de kunde inte komma på några nackdelar.

De frågades om vilka fördelar och nackdelar de tror att personer med dubbla etniska bakgrunder kan medföra. Vissa av respondenterna svarade bland annat att de inte tror att det skulle vara till nackdel att ha med personer med den etniciteten. De tror inte att de där nere ser det som negativt att ha med sådana personer utan mer som positivt att Sverige är ett mångkulturellt land. Största fördelen är den kulturella förståelsen då det är svårt att läsa till sig det, även språklig kompetens är en fördel. Har man någon i gruppen som kan prata med de och kan förklarar varför de gör saker och ting och vad man inte ska göra eller hur man ska bete sig osv. är det en fördel menar de. Dessutom tyckte några att man kan kontrollera de lokala tolkarna om de översätter rätt eller ljugar, eller kanske döljer vissa saker. Den officeren som kan språket kan åka ner med dubbla uppgifter, exempelvis som plutonchef och samtidigt observera de lokala tolkarna eller till och med agera som tolk själv i vissa situationer.

En respondent säger såhär: *”Effekten av att inte ha etnisk mångfald i teamet eller plutonen blir att man har kanske sämre förståelse för missionsområdet. Men om man har tillräckligt med erfarenhet och kompetens så kan det väga upp, du kan fortfarande få ut effekt eftersom du har erfarenhet från att vara i den miljön och känner till kulturen då man har varit i en liknande mission. Erfarenheten kan till del väga upp att du inte har den kulturella kunskapen i gruppen.”*<sup>33</sup>

*”Det fanns situationer där personer vi pratade med trodde att C förstod vad de sa för att C hade utseende som påminde om etniciteterna i området vilket kan ha fått till följd att de pratade mer sanning, kanske? Kan alltså vara till en fördel.”*<sup>34</sup>

Nackdelar som de trodde kan medföras när man har personer med andra etniska bakgrund är om man är från Afghanistan och har fel bakgrund så kan det kanske bli problem då man har ena bakgrunden och ska samverka med den andra. En ökad hotbild mot den personen, det kan finnas inbyggda konflikter som ligger mellan olika länder eller områden som man inte känner till och om en person har etnicitet från ”fel område” blir det inte bra trodde respondenterna. En annan nackdel som de trodde kan vara att de står närmre den egna befolkningen, det finns risk för att de kanske inte helt är objektiv och kan bli påverkad av familj och släkt där nere. Det kan vara så att den personen är lite färgad och har värderingar av sin egen kultur och sitt eget land på så sätt att chefen inte får alla råd eller all information, det kan finnas en djup inre moralisk koppling som går över vad man har på armen tror några. En nackdel kan också vara om en soldat har

---

<sup>33</sup> Intervju med officer D

<sup>34</sup> Intervju med officer C

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

ett fel klingande namn som t ex i Bosnien och hade ett serbiskt namn då är det väldigt svårt att nå fram till Bosniska muslimer.

Samtliga respondenter är överens om att fördelarna överväger självklart nackdelarna och nackdelarna kan hanteras.

**Fråga 7: Drog du några erfarenheter från missionen som skulle kunna vara kopplat till etnisk bakgrund? Vilka?**

Här är de erfarenheter som respondenterna drog från sina respektive missioner:

*"Om jag åker på liknande befattning igen så kommer jag att ha exakt samma urvalskriterier som jag hade då. För mig spelar det ingen roll vilken bakgrund man har. Det viktigaste är att man behärskar de uppgifter som man är ålagd att lösa. Däremot tycker jag att Försvarsmakten som helhet skall ta ett större grepp och försöka att rekrytera folk med annat ursprung för att få in erfarenheten och språket i organisationen."*<sup>35</sup>

*"Som jag skrev tidigare så är det viktigt att ha koll på den speciella kultur som är i våra olika missionsområden, det är svårt att enbart få den till livs via föreläsningar innan mission. Man kommer på olika saker under resans gång och behöver ha ett bollplank inom förbandet. Jag tror att man ska involvera de personer som har kunskap om det område vi ska ner till så mycket som möjligt under utbildning hemma i Sverige, det blir bättre för förbandet att kunna fråga de och be om råd så man vet innan hur mycket de kan. Det är mycket som kan hända under missionen men då kan man fråga de personer då. Jag tycker att man redan under värnplikten ska lägga in sådana utbildningar så man får en bättre förståelse från början."*<sup>36</sup>

*"Ett stort behov som finns inom utlandsstyrkan är militärtolkar vilken är en stor bristvara på idag. Vi saknade en sådan ute på vårt PO vilket innebar att vi antingen fick lokala tolkar som tolkade/översätta brev vid alla lägen, även vid lite mer känsliga samtal eller så fick vi skicka in brev till PRT med stor fördröjning på översättning. Det kan även vara svårt att få fram exakt budskap då man pratar engelska med en lokal tolk som i vissa fall är betydligt sämre än oss på engelska. Man vet inte heller vart information som lokaltolk får tar vägen i ett senare skede. Därför är det bättre med att ha med sig militärtolkar så man kan ha direktkontakt med de lokala och det bästa är om alla kan prata engelska för att ju färre steg en översättning tar desto bättre är det, så att man inte tappar information på vägen. Men det är en bristvara som sagt och det kan bero på att inte tillräckligt många gör värnplikten med annan etnisk bakgrund och som intresserar sig alternativt gör de värnplikten med fel inriktning."*<sup>37</sup>

*"Som jag ser det är en av de viktigaste faktorerna att värdera om någon individ kan rekryteras som har en etnisk bakgrund som gör att vi som förband (grupp, pluton eller kompani) bättre kan förstå kultur, seder och bruk. Det hade t.ex. hjälpt en del att ha en muslim i gruppen vid tjänstgöringen i Afghanistan. Detta leder till att man kan lösa sina uppgifter bättre."*<sup>38</sup>

*"Tolkar är ett kapitel för sig och det är svårt att använda tolkar men det är alltid bättre med svenska tolkar och inte en lokalanställd tolk för att denne har på något sätt en*

---

<sup>35</sup> Intervju med officer F

<sup>36</sup> Intervju med officer E

<sup>37</sup> Intervju med officer C

<sup>38</sup> Intervju med person D

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

*koppling till en part eller motsvarande eftersom de bor där. Jag har jobbat med lokala tolkar och det har ju fungerat men då gäller det att ta rätt tolk beroende med vilken grupp man ska samverka. Sedan ska man ha klart för sig att den informationen man får från en lokal tolk måste sållas då det finns intresse bland dem.”<sup>39</sup>*

*”Förbundet är inte komplett om det inte finns mångfald, man vill ha alla sorters kompetenser. Det är viktigt med blandning och det är inte riktigt omfattande i våra förband idag.”<sup>40</sup>*

**Fråga 8: Viken nytta tror du att officerare/soldater med annan etnisk bakgrund kan göra i försvaret, med tanke på de uppgifter som skall lösas?**

Samtliga respondenter tror att de kan göra stor nytta, speciellt om det ses i perspektivet internationella insatser. Det kan handla om ökad förståelse, ökat språk och sprida kunskaper om olika etniciteter. Samtliga är även samstämmiga om att det inte ska kvoterats in folk utan man ska försöka uppmuntra och rekrytera lämpliga soldater för en vidare karriär inom Försvarsmakten.

Tre av respondenterna har även svarat att sådana personer har man stor nytta av i hela organisationen, inte minst vid utbildningsverksamhet. Det skulle underlätta för officerarna på kompaniet att ha en officer med annan etnisk bakgrund som exempelvis en muslimsk officer då man kan t ex fråga om koranen eller vad det innebär att äta fläskkött osv. de menar att det hade hjälpt att förstå islam och soldater som är muslimer bättre. De tror att de kan få nytta av att ha med officerare som har den sortens kompetens så de får större förståelse redan under värnplikten.

Det nämndes även att man kan använda personer med andra etniciteter till att åka med dubbla uppgifter. Och man kan exempelvis använda de till att se efter om tolkarna översätter rätt och försöka ana om det finns förtäckta hot.

En av respondenterna påstår att det finns vissa befattningar där det är ovärderligt med rätt etnisk bakgrund såsom vissa samverkansbefattningar och underrättelse inhämtning (dold).

En respondent berättar: *”Det finns bara nytta egentligen med just den här frågan. När man är ute på patrull och får kontakt med den lokala befolkningen att de har förtroende för oss ja då börjas det att prata och det är klart att har man olika etniciteter med då blir det lättare att få kontakt med lokal befolkningen och då kommer de att börja prata, det är syftet med det.”<sup>41</sup>*

En respondent svarar såhär: *”Jag tror inte att bara för att man har annan bakgrund så löser man andra uppgifter och jag vill inte att vi skall tänka så. Vi skall inte bygga organisationen på vilken bakgrund individen har. Däremot skall man nyttja de fördelar och beakta de eventuella nackdelar det kan finnas med att personal har annan bakgrund.*

*Det handlar om att börja rekrytera från början, är det så att man har ett missionsområde Afghanistan och vet att man ska vara där rätt länge ja gå ut och gör en plan och försök att få in rätt människor i organisationen, jag tror att man vinner på det.*

---

<sup>39</sup> Intervju med officer B

<sup>40</sup> Intervju med officer A

<sup>41</sup> Intervju med officer B

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

Vidare berättar han om hur tolkarna de hade kom till nytta: *Vi hade lokala tolkar som vi använde till dels översättning men även den kulturella biten jätte mycket, hur fungerar det i Afghanistan exempelvis? Kommer man från det landet så kan man läsa av känslor på ett annat sätt, vi tror att människorna är jätte förbannade mot varandra när de pratade med varandra men det var en vanlig dialog bara så vi använde våra lokala tolkar jätte mycket till sådana bitar.*

*De kunde få uppgift under en patrull att lyssna av hur stämningen är eller rådfråga hur man ska prata eller bete sig mot polischefen och en mulla exempelvis, framförallt i början.”<sup>42</sup>*

**Fråga 9: Om du skulle åka på en mission idag som plutonchef eller kompanichef, skulle du vilja ha med officerare med annan etnisk bakgrund? Varför?**

Självklart svarar samtliga respondenter förutom en. De säger att om de har två lika lämpliga officerare och en är av annan etnisk bakgrund så skulle de välja den personen med tanke på de fördelarna som man får med sig, exempel ökar den kulturella förståelsen på förbandet, större acceptans hos lokalbefolkningen i missionsområdet och lättare att nå fram med budskapet. Om de skulle åka till ett land där de är i behov av språkkompetens är de alldeles ypperligt att ha med sådana personer, detta gäller även det kulturella biten. Det är lättare att kommunicera med lokalbefolkningen och även komma i kontakt med dem. Man löser uppgifterna bättre tror de när man har officerare med annan etnicitet. Det handlar om vad du får för effekt säger de flesta.

Men en av de fem säger även såhär: *”Men befattningskompetens kommer i första hand, därefter frågor som etnicitet. Men rätt etnisk bakgrund (t.ex. katolik) kan lika gärna vara en kompetens som går att koppla till en viss befattning. Om vi på kompaniet har en sjukvårdsgrupp och det föreligger sannolik risk för att vi skall behöva hantera civila i ett muslimskt land kan det vara mycket lämpligt att ha en sjukvårdare i gruppen som är muslim. Jag ser heller inga problem med att ha en soldat med ursprung i t.ex. Serbien eller Makedonien på uppdrag i Kosovo. Tvärtom skulle det sannolikt öka effekten då vi får en större förståelse för kultur och seder. Det kan också vara oerhört bra att ha språkkompetens (genom etnicitet) i förbandet för att kunna verifiera eller kontrollera tolkar (både lokala och militära). Då måste man också tidigt överväga om den språkliga förmågan skall göra offentlig för t.ex. lokala tolkar eller om den skall förbli skyddad.”<sup>43</sup>*

En respondent har den bestämda åsikten att man ska välja de som man tycker är bäst för befattningen. Han vill inte bygga in en massa jämlikhetskriterier i rekryteringen för han är av uppfattningen att den som är bäst för jobbet skall få jobbet också denna gång. Men självklart tycker han att om det finns lämpliga officerare till en viss befattning eller militärtolkar skulle han då rekrytera dem.

**Fråga 10: Övrigt, är det något mer du vill ta upp?**

I övrigt ser de flesta av respondenterna positivt till detta arbete och tycker att sådana frågor är jätte viktiga för Försvarsmakten.

*”När det gäller all mångfald så berikar inte minst då man är olika som människor överhuvudtaget. Sedan får man se från alla sorters mångfald vilken väger tyngst när man vill forma grupper, man vill självklart få in så många kategorier som möjligt.”<sup>44</sup>*

---

<sup>42</sup> Intervju med officer F

<sup>43</sup> Intervju med officer D

<sup>44</sup> Intervju med officer B

---

### Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

*”Jag tycker det är intressant arbete du gör, jag har pratat många gånger om just detta ämne och hur viktigt det är för oss i FM att ta tillvara den kompetens som vi kan få via soldater och officerare med annan etnisk bakgrund. Detta är vi för dåliga på i dagsläget. Det med olika kulturer och etnicitet är frågor som vi oftast glömmet bort, speciellt under officers och soldat utbildning.”<sup>45</sup>*

Samtliga respondenter är samstämmiga om att Försvarmakten måste börja rekrytera från början, det vill säga att hela rekryteringen egentligen börjar från pliktverket och hur de rekryterar soldater, där ligger grunden till att öka mångfalden i Försvarmakten. De påstår att Försvarmakten verkligen inte skall kvotera in folk utan rekrytera rätt från början. En respondent förtydligar detta såhär: *”Vi skall inte se människor med annan bakgrund som något speciellt. Jag näst intill avskyr dessa styrdokument som säger att det skall finnas 20 % kvinnor, 20 % med annan bakgrund. Kvotering är vad det är och det skadar bara de som blivit inkvoterade. Organisationen måste bygga på kompetens och för mig är det fullständigt oviktigt om man kommer från Sverige eller Iran, om man är man eller kvinna, Homosexuell eller bisexuell. Rätt man/kvinna på rätt plats. Rekrytera rätt personer från början istället för att kvotera.”<sup>46</sup>*

Avslutningsvis vill jag avsluta de övriga tilläggen med en mening från en av respondenterna som sammanfattar mycket av det respondenterna har sagt: *”Det är viktigt med blandning och det är inte riktigt omfattande i våra förband idag.”<sup>47</sup>*

#### **4.7 Sammanfattning och analys – andra delen**

Jag ska först och främst klargöra att de intervjuade officerarna har stora erfarenheter från tjänstgörande i Försvarmaktens utlandsstyrkor med flera antal missioner och en stor bladning från både missioner och olika tidsperioder. Officerarna har även tjänstgjort många år i Försvarmakten hemma i Sverige där de har hunnit samla på sig en hel del erfarenheter från att jobba med olika sorters människor och även olika grupper. Det empiriska underlaget visar att de intervjuade officerarna anser att det finns fördelar med en dubbel etnicitet och som borde nyttjas i större omfattning. Respondenterna såg att soldater och officerare med annan etnisk bakgrund kunde bidra till lösandet av enheternas uppgifter på de olika missionsområdena med hjälp av deras språkkunskaper och förståelsen av olika kulturer och religioner.

Resultatet av intervjuerna visar att väldigt få soldater men framförallt officerare med bakgrund från områdenas etnicitet fanns med på förbanden i de olika missionerna. Fram till början av 2000 – talet var det så pass få med att det knappt diskuterades om just sådana frågor då det inte var lika aktuellt som nu. Rekryteringsunderlaget var väldigt litet på den tiden och det är fortfarande litet nu även om flera personer med andra etniciteter åker med på missionerna och även om det diskuteras mer nu om etnisk mångfald. Flera av respondenterna har tjänstgjort både på 90 – talet och på 2000 – talet i utlandsstyrkan och de ser stora skillnader på positiv utveckling när det gäller diskussioner om etnisk mångfald och när det gäller hur man jobbar med och hanterar dem frågorna. De diskussionerna som fördes inför och under missionerna var om det fanns personer med härkomst från de områdena de skulle till då det skulle vara en fördel med att kunna språket och ha kulturell förståelse. Sådana diskussioner blir det fler och fler av, är samtliga respondenter samstämmiga om.

---

<sup>45</sup> Intervju med officer E

<sup>46</sup> Intervju med officer F

<sup>47</sup> Intervju med officer A



Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

När det gäller vilken nytta soldater och officerare med annan etnisk bakgrund kunde göra på missionerna visade det sig att förutom den språkliga kompetensen och den kulturella förståelsen även bidra med kunskap om religion och olika seder och vanor. Det pratades mycket om att kunna bemöta den lokala befolkningen på ett helt annat sätt och komma närmare då de förstod sig på känslorna.

På frågan om respondenterna tänkte rekrytera personer med annan etnicitet i deras enheter till missionen dök det upp igen att rekryteringsunderlaget var dåligt. Men i övrigt gjorde man och försökte i den mån det gick efter att soldategenskaper och lämplighet var avklarat som grund. Här framgår det tydligt av flera respondenter att mångfald är viktigt när man sätter ihop olika grupper och enheter, inte minst etnisk mångfald då man vill åt så stora blandningar som möjligt eftersom det är en styrka för förbandet.

Sedan menade de flesta att det var för få officerare med annan etnisk bakgrund på förbandet och att de hade velat se flera då de bland annat skulle få förmågan att lättare anpassa sig till den kulturen de skall verka i. Respondenterna påstår att det behövs flera officerare med annan etnisk bakgrund i Försvarmakten överhuvudtaget.

Sedan frågades det om de personers dubbla etnicitet kom till någon användning och om det innebar fördelar. Här var det samstämmighet i svaren då det kom till användning med stora fördelar och mycket nytta med framförallt språket i form av tolkar och kulturell förståelsen. I vissa fall nyttjades de personer med dubbla uppgifter, förutom det som har nämnts hade vissa även vanliga befattningar som de verkade i dagligen.

De erfarenheter som respondenterna har dragit från de olika missionerna är bland annat att Försvarmakten är i behov av militärtolkar vilket är en stor brisvara idag. Det har alltid funnits lokala tolkar men de kan man inte lita på helt och man vill inte ha ut all information till allmänheten då man inte kan försäkra sig på att lokal tolkarna inte sänder vidare det de har hört. Sedan är det enklare om man kan kommunicera direkt eller via svenska till lokalbefolkningen.

En annan erfarenhet är att det är svårt att läsa till sig om olika kulturer och vanor och försöka förstå sig på det utan att ha personer som har den förförståelsen. Därför är det viktigt med personer med just det förståelsen som kan involvera deras kunskap på ett annat sätt och med detta kunna ha bra inseende på en speciell kultur i ett missionsområde.

Sedan var respondenterna eniga om att blandning är en styrka och man vill ha alla sorters kompetenser i en enhet när man skall lösa uppgifter på bästa sätt, det var en stor erfarenhet man har dragit.

När det gäller frågan om vad respondenterna tror att soldater och officerare med annan etnisk bakgrund kan göra för nytta i försvaret trodde samtliga att de kan göra en stor nytta med tanke på de uppgifter Försvarmakten har internationellt och med tanke på den mångfald som finns i organisationen. I Försvarmakten är det fler och fler soldater med annan etnisk bakgrund som gör värnplikten. Vissa respondenter menar att finns det officerare som har den etniciteten eller liknande etnicitet och kan då bidra med att hantera vissa saker bättre när det gäller frågor kring soldater och deras etniciteter. Att sprida kunskap om olika etniciteter är en viktig del som de kan medföra vilket gör att man får bättre förståelse och man kan bli bättre förberedd inför en mission när det gäller kunskap om det områdets etnicitet. Det nämndes även att med det extra språket som de personerna oftast kunde, bidrog de med nytta i det också i form av samverkan och underrättelse inhämtning.

Slutligen fick respondenterna frågan om de skulle åka på en mission igen, skulle de då vilja ha med personer med andra etniciteter. Här är svaren bestämt ja, de menar att om dem hade två lika lämpliga officerare att välja bland inför en mission skulle de välja den officeren med dubbel etnicitet då han medför flera fördelar till enheten med tanke på bakgrunden. De påstår att det är lättare att kommunicera med lokalbefolkningen och även komma i kontakt med dem, man löser uppgifterna bättre tror de. Det handlar om vilken effekt man får ut och i de här fallen får man en stor effekt av dem säger de flesta.

Respondenternas enhälliga svar visar på att mångfald är en viktig fråga i Försvarmakten och att Försvarmakten är i behov av alla sorters mångfald inte minst etnisk mångfald. De erfarenheter de intervjuade officerarna har samlat på sig under de internationella insatserna är ovärderliga och måste tas till vara på och försöka utveckla och jobba vidare med det man har kommit fram till. Att flera officerare med annan etnisk bakgrund behövs i Försvarmakten är det inget tvivel om och de kan medföra stor nytta både hemma i Sverige och internationell i Försvarmakten.

## 5 SLUTSATSER OCH DISKUSSION

Syftet med denna uppsats har varit att undersöka om officerare med annan etnisk bakgrund behövs i dagens Försvarmakt. Ett annat har varit att uppsatsen kommer att belysa betydelsen av officerare med annan etnisk bakgrund och hur deras kompetens nyttjas.

Sammanfattningsvis har resultatet generellt visat att de intervjuade personerna visat positiv inställning till etnisk mångfald i Försvarmakten. Både Pliktverket och de intervjuade officerarna anser att personer med annan etnisk bakgrund är en tillgång för Försvarmakten. Det visade sig att Pliktverket som är en myndighet och samarbetar mycket med Försvarmakten jobbar aktivt med frågan etnisk mångfald och det är en viktig fråga för dem. Det visar på att Försvarmakten också ser det som en viktig fråga och vill utvidga det mer genom att rekrytera in personer med annan etnisk bakgrund från början, det vill säga soldater som gör värnplikten.

När pliktverket får i uppdrag av regeringen att bedriva ett projekt som ska öka den etniska mångfalden i Försvarmakten visar det på att även regeringen ser det som en viktig fråga. Detta inte bara för att Försvarmakten skall kunna lösa uppgifterna på bästa sätt utan även för att Försvarmakten skall spegla samhället inom ramen för etnisk mångfald tror jag.

Högkvarteret har utarbetat en policy för hur Försvarmakten skall förhålla sig till etnisk och kulturell mångfald. I policyn står det bland annat att kulturell mångfald är en styrka för Försvarmakten. Man pratar även om grupper som kännetecknas av mångfald löser problem bättre än homogena grupper. Försvarmakten har nu ökat fokus på deltagandet i internationella insatser och större kulturell kunskap och förståelse av de områdena man verkar i är ett måste. Med ovan som analys har jag dragit min första slutsats och den handlar om vilken effekt Försvarmakten vill nå när man pratar om etnisk mångfald. Försvarmakten vill åt en internationell effekt som ger en smidigare och fortsatt bra arbete i lösandet av uppgifterna, det med bland annat av stora blandningar i enheterna. Etnisk mångfald visar sig vara en viktig del i kännedom av olika kulturer och ger större förståelse av olika kulturer som Försvarmakten verkar i.

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

Resultatet av intervjuerna med officerare visar starkt på att personer med dubbla etniciteter medför många fördelar i Försvarmakten, inte minst i de internationella insatserna. De språkkunskaperna och de kulturella förförståelsen bidrar till stor hjälp vid lösandet av uppgifterna internationellt. Vid diskussionerna som officerarna hade i samband med de olika missionerna visades att väldigt få soldater och officerare med annan etnisk bakgrund fanns att tillgå på förbandet. Det konstaterades att flera behövdes och inte minst vid rekryteringen. Detta för att nyttja de personer när det gäller frågor som språklig kompetens, kulturell förståelse och kunskap om religion, vanor och seder. Då det även konstaterades från intervjuerna att det är svårt att läsa till sig om olika kulturer och vanor och försöka förstå sig på det utan att ha personer som har den förförståelsen och kan förklara på ett helt annat sätt blir sådana personer väldigt viktiga för organisationen. Detta är en annan slutsats som har dragits och som även besvarar en av frågeställningarna som är, vilken nytta kan officerare och soldater med annan etnisk bakgrund göra i förvaret?

Det råder inget tvivel om att det behövs flera officerare med annan etnisk bakgrund i Försvarmakten. Det grundar jag på både från intervjuerna från Pliktverket och officerarna som tjänstgjort i utlandsstyrkan samt Försvarmaktens eget uttalande i form av bland annat policydokument.

Avslutningsvis vill jag besvara huvudfrågan för denna studie vilket är: Vilken skillnad gör det att ha personer med annan etnisk bakgrund i den svenska Försvarmakten? Jag vill hävda att det gör skillnad med hjälp av det empiriska underlaget och analysen av resultatet i form av att mångfald och blandning av grupper är en styrka. Skillnaden är att man löser problem och eventuella uppgifter bättre med grupper som har en blandning av alla sorters människor med alla sorters kompetenser. Faktum är att det är så samhället ser ut och Försvarmakten är en del av samhället. Sedan vill man att kunskap om olika kulturer och religioner ska spridas bland samtliga personal i Försvarmakten för att förstå olikheterna bland människor. Det tycker jag är en väldigt viktig del i arbetet och den spridningen av kunskapen kan personer med dubbla etniciteter bland annat stå för.

## LITTERATUR OCH KÄLLFÖRTECKNING

### Litteratur:

Bergström Maria (2003), *En undersökning av möten mellan olika kulturer i Försvarsmakten*, C-uppsats, Försvarshögskolan

Carlstedt Berit (2002), *Mönstring och uttagning till plikttjänst och dess relation till provresultat och psykologbedömningar – en jämförelse mellan svenskar och invandrare*, Stockholm: Försvarshögskolan – Institutionen för Ledarskap och Management

D I Jacobsen (2002), *Vad, hur och varför?*, Studentlitteratur, Lund

Försvaret, *Foldern: Gemensamt arbete för jämställdhet och jämlikhet, mot diskriminering*

Försvarsmakten (2004), *Det här står Försvarsmakten för*

Försvarsmaktens värdegrund (2008)

Försvarsmakten (2001), *Policy för etnisk och kulturell mångfald i Försvarsmakten*

Homo ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (2006), *Att inkludera sexuell läggning i mångfaldsplanen*

Mlekov Katarina och Widell Gill (2003), *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?*, Studentlitteratur, Lund

Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarsmakten (2008-12-18)

Repstad P (1993), *Närhet och distans*, Studentlitteratur Lund

Pliktverket (2008), *Informationsprojekt för ungdomar med utländsk bakgrund*,

Årsredovisning (2008), *Pliktverket*, s 17

### Intervjuer

Intervju med Pliktverket - 2009-03-24

Intervju med officer A – 2009-03-20

Intervju med officer B - 2009-03-23

Intervju med officer C - 2009-03-20

Intervju med officer D – 2009-03-20

Intervju med officer E - 2009-03-23

Intervju med officer F - 2009-03-23

Yrkesofficersprogrammet 2006-2009

---

**Internet**

Försvarmakten, *Sveriges fortsatta roll i internationella insatser*, [www.mil.se](http://www.mil.se) / Nyheter/  
Uppgifter

Försvarmakten, *Försvarmaktens värdegrund*, [www.mil.se](http://www.mil.se) / Om Försvarmakten/ Vårt  
uppdrag

Pliktverket, *Satsning ska locka fler invandrare till lumpen*, [www.pliktverket.se](http://www.pliktverket.se)

Pliktverket, *Gemensam satsning på jämställdhet*, [www.pliktverket.se](http://www.pliktverket.se)/ Press/  
Pressmeddelande/ 2006

**Bilagor**

Bilaga A: Frågemall till Pliktverket

Bilaga B: Frågemall till officerare som har tjänstgjort som chef i utlandsstyrkan

**Bilaga A: Frågemall till Pliktverket**

1. Är dagens rekryteringssystem den samma idag som för 5 år sedan? Beskriv i stort vad är bra respektive mindre bra? Vilka förändringar bör göras?
2. Är den etniska mångfalden en viktig fråga vid rekrytering av värnpliktiga?
3. Hur gör ni på pliktverket för att öka den etniska mångfalden vid rekrytering?
4. Behöver Försvarsmakten öka mångfalden med tanke på de uppgifter som skall lösas?
5. Vilken nytta kan soldater med annan etnisk bakgrund göra i Försvarsmakten?
6. Pliktverket har fått i uppgift av regeringen att öka rekryteringen av ungdomar med annan etnisk bakgrund, hur följer ni upp ert projekt? Vad blev resultatet?
7. Vilken betydelse har en ökad etnisk mångfald för Försvarsmakten?
8. Vilken effekt vill Försvarsmakten nå med sitt arbete om etnisk mångfald?

**Bilaga B: Frågemall till officerare som har tjänstgjort som chef i utlandsstyrkan**

1. Vad tjänstgjorde du som i utlandsstyrkan?
2. Hade du soldater eller officerare med en annan etnisk bakgrund i din pluton/kompani? Hur många soldater respektive officerare?
3. Diskuterades det någon gång om de personers dubbla etniska bakgrund kunde nyttjas eller användas under missionen? På vilket sätt?
4. Under rekryteringsfasen tänkte du på att rekrytera personer med andra etniska bakgrunder? Varför?
5. Var det lagom med det antalet officerare/soldater som hade annan etnisk bakgrund i din pluton eller ville du ha fler i plutonen? Varför?
6. Kom de personers dubbla etniska bakgrund till användning under missionen? På vilket sätt? Innebar det fördelar eller nackdelar för er?
7. Drog du några erfarenheter från missionen som skulle kunna vara kopplat till etnisk bakgrund? Vilka?
8. Viken nytta tror du att officerare/soldater med annan etnisk bakgrund kan göra i försvaret, med tanke på de uppgifter som skall lösas?
9. Om du skulle åka på en mission idag som plutonchef eller kompanichef, skulle du vilja ha med officerare med annan etnisk bakgrund? Varför?
10. Övrigt, är det något mer du vill ta upp?