Självständigt arbete i krigsvetenskap, 15 hp

Författare Major Tommy Sjödén	Förband I 19	Kurs ChP 07-09
FHS handledare Peter Ahlström och Fredrik Thisner		Tel 08-553 425 00
Uppdragsgivare FHS MVI	Beteckning	Kontaktman FHS MVI

Övergång från plikt- till frivilligt försvar – Hur kan Försvarsmaktens användbarhet tänkas påverkas av det framtida soldatförsörjningssystemet?

Abstrakt: Inriktningen från den svenska statsmakten är att övergå från ett plikt- till ett frivilligt försvar. Huvudorsak till denna transformering är behovet av en ökad användbarhet av det svenska försvaret, en användbarhet som det nuvarande värnpliktssystemet inte anses medge. Syftet med studien är att undersöka och diskutera hur Försvarsmaktens framtida svenska soldatförsörjningsmodell ter sig i norsk komparation och vilka eventuella konsekvenser den valda svenska vägen kan tänkas få på användbarheten. Utifrån detta syfte är huvudfrågan med studien formulerad på följande sätt: *Hur kan Försvarsmaktens användbarhet tänkas påverkas av det framtida soldatförsörjningssystemet?*

Studien jämför det svenska framtida soldatförsörjningssystemet med dagens norska syftande till att beskriva skillnader och likheter kopplat till begreppet användbarhet. Vidare så jämför också studien skillnaden mellan de norska intentionerna med sitt soldatförsörjningssystem med de dragna erfarenheterna. Resultaten från dessa båda jämförelser analyseras, tolkas och diskuteras sedan för att bilda grund för svaret på huvudfrågan med uppsatsen.

Resultatet av studien visar att användbarheten i huvudsak påverkas positivt avseende tillgängliga förband här och nu vilket ligger helt i linje med vad den svenska statsmakten vill. Dock finns vissa tveksamheter om huruvida rekryteringsbehovet för att uppnå denna tillgänglighet av förband kommer att uppnås. Vidare visar resultatet att man kan hysa en farhåga över den förkortade grundutbildningens negativa påverkan på förmågebredden och därmed användbarheten av de anställda svenska soldaterna och sjömännen.

Nyckelord:
Övergång från plikt- till frivilligt försvar, Soldatförsörjningssystem, Användbarhet, **Sverige, Norge**, **Komparation**

From conscription- to professional defense – How might the Swedish Defense Forces utility be affected by the implementation of the planned recruiting system of soldiers?

Abstract: The aim and direction from the Swedish government is to go from conscription- to professional defense. The main reason for that transformation is the growing requirements of utility of the Swedish defense, a utility that the existing duty defense system, according to the Swedish government doesn't permit. The purpose of this essay is to look into and discuss how the Swedish Defense Forces future system of recruiting soldiers will stand in comparison with the Norwegian one, and what the eventual consequences the selected Swedish path might be, and how this will affect the utilization. On the basis of this purpose, the formulation of the core question of this essay is*: How might the Swedish Defense Forces utility be affected by the implementation of the planned system of recruiting soldiers?*

The essay compares the planned Swedish system of recruiting soldiers in the future with the Norwegian one, aiming to describe distinctions and parities coupled to utility. Furthermore, the essay will also compare the differences amongst the Norwegian intentions with their system of recruiting soldiers with the actual outcome. The results from these comparisons will be analyzed, interpreted and discussed in order to answer the core question of the essay.

The result of the essay shows that the utility of the Swedish Defense Forces planned system for the near future is essentially positively affected by the number of immediate accessible units. This is in line with what the Swedish government wants to accomplish. However, there are curtain doubts as to whether the actual need of recruited soldiers will be obtained in order to withhold that number of accessible units. Furthermore the result of the essay indicates that there are reasons to bear some worries concerning how the shortened basic training of the employed/professional Swedish soldiers and sailors will influence their ability, and by that also their utility.

Keywords:
From conscription to professional defense, System of recruiting soldiers, Utility, Sweden, Norway, Comparison

1 Inledning ... 4
1.1 Bakgrund ... 4
1.2 Problemformulering ... 6
1.3 Syfte och frågeställningar ... 7
1.4 Definitioner och centrala begrepp ... 8
1.4.1 Definitioner ... 8
1.4.2 Centrala begrepp ... 8
1.5 Avgränsningar ... 9
1.6 Tidigare forskning ... 10
1.7 Disposition ... 12
2 Metod ... 13
2.1 Metod ... 13
2.2 Material och källkritik ... 16
2.2.1 Datainsamling och urval ... 16
2.2.2 Redovisning och diskussion av huvudsakliga källor ... 16
2.2.3 Hur väl svarar materialet på mina studiefrågor? ... 18
3 Operationalisering av begreppet användbarhet ... 19
3.1 Inledning ... 19
3.2 Begreppet användbarhet och dess innebörd ... 19
3.3 Variabler inom begreppet användbarhet ... 21
3.4 Resultattolkning ... 23
4 Jämförelse mellan de svenska och norska soldatförsörjningskoncepten ... 24
4.1 Svenskt soldatförsörjningssystem ... 24
4.1.1 Mål och uppgifter för den svenska Försvarsmakten ... 24
4.1.2 Styrande och normerande faktorer för Försvarsmaktens utformning ... 25
4.1.3 Soldatförsörjningssystemets uppbyggnad och funktion ... 26
4.2 Norskt soldatförsörjningssystem ... 31
4.2.1 Mål och uppgifter för den norska Försvarsmakten ... 31
4.2.2 Styrande och normerande faktorer för Försvarsmaktens utformning ... 32
4.2.3 Soldatförsörjningssystemets uppbyggnad och funktion ... 33
4.3 Jämförelse mellan soldatförsörjningssystem ... 37
4.3.1 En jämförelse utifrån flexibilitet ... 37
4.3.2 En jämförelse utifrån tillgänglighet ... 38
4.4 Sammanfattning ... 42
5 Norska intentioner med sitt soldatförsörjningssystem och dragna erfarenheter ... 45
5.1 De bärande principerna för det norska soldatförsörjningssystemet ... 45
5.2 Dragna erfarenheter och jämförelse mellan intention och utfall avseende det norska soldatförsörjningssystemet ... 46
5.3 Sammanfattning ... 50
6 Resultatdiskussion ... 52
6.1 Resultatdiskussion av delfrågor ... 52
6.2 Sammanfattande resultatdiskussion ... 56
7 Avslutning ... 60
7.1 Förslag till fortsatt forskning ... 60
8 Litteraturförteckning ... 61

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Värnplikten har en mer än hundraårig tradition i Sverige. Det har sedan värnpliktens införande 1901 tillhört normalbilden i det svenska samhället att svenska män har mönstrat och genomfört sin plikttjänstgöring. Dock minskade behovet av värnpliktiga i Sverige successivt efter det kalla krigets slut under början av 1990-talet. Skälet till detta var att den svenska Försvarsmakten, såsom många andra länder i Västeuropa till följd av Sovjetunionens kollaps genomförde numerära neddragningar av sina förband och ändrade fokus från ett invasions- till ett insatsförsvar. Trots neddragningarna av antalet värnpliktiga i Sverige så var dock fortfarande fokus kvar på en nationell försvarsförmåga, d.v.s. det nationella mobiliseringsförsvaret levde kvar om än i ett mindre format.

Samtidigt växte viljan från svenskt politiskt håll att successivt öka antalet internationella insatser. Värnplikten i Sverige blev under 2000-talet mer tydligt ett sätt att skapa underlag för personell rekrytering till de internationella insatserna och behovet av personal för det egna nationella försvaret minskade. Men modellen som idag fortfarande tillämpas anses inte längre rationell och lämplig. En central anledning till detta är det lagliga hinder som finns med att använda värnpliktiga till internationella insatser. I Sverige går det inte att genomföra insatser med förband bemannade med pliktpersonal utan beslut om mobilisering. Tröskeln för ett mobiliseringsbeslut är dock mycket hög, där den svenska regeringen historiskt sett bara tagit sådana beslut i samband med de två senaste världskrigen.

Insatsförbanden ämnade för utlandsinsatser bygger idag på frivilligt deltagande för soldaten eller sjömannen. Då långt ifrån alla som genomfört värnplikten vill genomföra en utlandsinsats har det i sin tur i praktiken medfört att man överutbildat ett stort antal värnpliktiga varje år för att kunna bemanna insatsförbanden. Som en konsekvens av denna dubbelutbildning (både värnplikt och sedan missionsutbildning innan insats) är dagens grundorganisation överdimensionerad i förhållande till de insatsförband som reellt produceras. Eller som det uttrycks av Försvarsberedningen:

> *Systemet är sprunget ur en säkerhetspolitisk situation som inte längre är aktuell och är i relation till dagens komplexitet och krav inte ändamålsenlig och därmed mindre användbart.*[1]

[1] Regeringskansliet (2008): *Ds 2008:48 – Försvar i användning*, Stockholm, Fritzes kundtjänst, s. 30

Den svenska regeringen har med parlamentarisk majoritet uttryckt en vilja att helt frångå plikttjänstgöringen och istället införa ett försvar som personalförsörjs helt på frivillig basis, d.v.s. ett yrkesförsvar. Den av den svenska regeringen tillsatta kommittén som utreder möjligheterna att införa ett frivilligt rekryteringssystem istället för dagens pliktsystem redovisar i sitt delbetänkande från den 24 oktober 2008 ett förslag som säger att:

> *Totalförsvarsplikt inte ska tillämpas när inte försvarsberedskapen kräver det. Rekrytering och utbildning av sådan personal som idag tjänstgör enligt lagen om totalförsvarsplikt ska istället ske på frivillig grund.*[2]

Samma grundsyn uttrycks av den svenska regeringens planeringsanvisningar till Försvarsmakten, i den s.k. *inriktningspropositionen 2009*, utgiven den 6 november 2008. Där åläggs Försvarsmakten att utarbeta ett framtida personalförsörjningssystem med följande utgångspunkt:

> *Personalförsörjningen för alla personalkategorier i stående förband, kontraktsförband och nationella skyddsstyrkor vilar på rekrytering. Ingen pliktpersonal ska finnas kvar i insatsorganisationen. Pliktlagen bör inte utnyttjas för uttagning till grundutbildning.*[3]

Detta påtalas också slutligen av Försvarsberedningen som i sin rapport tydligt uttrycker att:

> *Det mobiliseringsbara försvaret är idag inte längre efterfrågat.*[4]

Inriktningen och målbilden från den politiska sidan gällande det framtida personalförsörjningssystemet inom Försvarsmakten är därmed utstakad. Man avser från Sveriges sida avveckla alternativt låta plikten bli vilande. Det framtida försvaret skall istället bestå av kategorierna: heltidsanställd personal, kontraktsanställd personal och nationella skyddsstyrkor, samtliga rekryterade helt på frivillig bas. De framtida internationella insatserna skall utföras med befintliga förband ur insatsorganisationen. Samma insatsförband skall således kunna nyttjas både nationellt och internationellt. Individvis omsättning betonas också som en viktig faktor för att undvika den kraftödande regelbundna återkommande nyutbildningen av förband som varit fallet tidigare. Huvudorsak till denna transformering är enligt Försvarsberedningen behovet av en ökad *användbarhet* av det svenska försvaret. [5] Man skriver bl.a. i sin rapport från 13 juni 2008 att:

> *En modern insatsorganisation måste bestå av användbara insatsförband. Insatsorganisationen skall i första hand vara tillgänglig för att kunna möta utmaningar här och nu.*[6]

---

[2] Regeringskansliet (2008): *SOU 2008:98- Totalförsvarsplikten i framtiden, Delbetänkande från utredningen om totalförsvarsplikten,* Stockholm, Regeringskansliet, Fritzes kundtjänst, s. 97
[3] Regeringskansliet (2008): *Fö2008/3305/MIL - Planeringsanvisningar för Försvarsmaktens underlag för inriktningspropositionen 2009*,Stockholm, Försvarsdepartementet, s. 5
[4] Regeringskansliet (2008): *Ds 2008:48 – Försvar i användning*, s. 70
[5] Begreppets innebörd diskuteras mer utförligt under p.1.4 och p.3 i studien
[6] Regeringskansliet (2008): *Ds 2008:48 – Försvar i användning*, s. 12

Förberedelser och arbete inför denna transformering pågår nu i den svenska Försvarsmakten där ett koncept för genomförande presenterades redan i Försvarsmaktens slutrapport från perspektivplaneringen 2007.[7] Detta koncept vidareutvecklas nu av Högkvarteret med visionen att införa detta system successivt i den svenska Försvarsmakten under den kommande femårsperioden under förutsättning att ett politiskt beslut tas.

Det som fångat mitt intresse inom ramen för detta nya svenska soldatförsörjningssystem är hur detta system påverkar användbarheten? För att kunna svara på denna fråga måste en jämförelse med ett annat soldatförsörjningssystem göras. Här har jag valt att göra en jämförelse med ett soldatförsörjningssystem byggt i huvudsak på plikttjänstgöring för att få en motpol till den svenska modellen med ett yrkesförsvar.

Som motkandidat till det svenska soldatförsörjningssystemet valdes det norska då Norge har en liknande kontext som Sverige gällande bl.a. bakgrund och storlek på sitt försvar. Norge har haft en likartad tillämpning av sin värnplikt och måste liksom Sverige beskrivas som ett litet land. Båda länderna står inför liknande framtida utmaningar. Ändå har Norge valt en annan väg och behållit en blandning av värnplikt och yrkesförsvar. Förvisso är en stor skillnad mellan länderna det faktum att Norge är medlem i försvarsalliansen NATO och inte Sverige, vilket förmodligen påverkar de norska övervägandena för sin försvarsplanering och försvarsförmåga på ett antal olika sätt. Denna skillnad kommer jag dock inte att undersöka i denna studie, utan min fokus kommer att vara på hur skillnaden i tillämpning av de olika soldatförsörjningssystemen påverkar användbarheten. Jag menar att det är just den olikheten i tillämpning som gör att man kan nå intressanta resultat med en jämförelse mellan de båda ländernas lösningar. Vilka är fördelarna, vilka är nackdelarna med de olika systemen när det gäller påverkan på användbarheten? Detta är sådana överväganden som föranleder en närmare studie av de båda ländernas olika lösningar vad gäller soldatförsörjningen.

1.2 Problemformulering

Att skapa användbara förband torde vara något som alla länder vill åstadkomma. Behoven inom ramen för detta begrepp kan naturligtvis variera. Frågan är hur den bästa vägen till detta ser ut? Är ett yrkesförsvar den bästa metoden eller ett pliktförsvar, eller måhända en kombination av båda dessa? Det svenska vägvalet innebär en övergång till ett renodlat yrkesförsvar där den svenska regeringen i sina planeringsanvisningar till Försvarsmakten gällande försvarets långsiktiga utveckling sagt att:

> *Utgångspunkten är att användbarheten här och nu är ett grundkrav och att alla förband i insatsorganisationen ska vara tillgängliga i närtid.*[8]

---

[7] Försvarsmakten (2007): *Ett hållbart försvar för framtida säkerhet. Slutrapport från Perspektivplaneringen 2007*, Stockholm, Högkvarteret, 23:382:63862, 2007-12-20

[8] Regeringskansliet (2008) *Fö2008/3305/MIL - Planeringsanvisningar för Försvarsmaktens underlag för inriktningspropositionen 2009*, s. 3

Ett av hindren för denna användbarhet anses vara att det svenska nuvarande försvarskonceptet är baserat på mobilisering av pliktpersonal. Den framtida insatsorganisationen skall därför ha en personalförsörjning baserad på frivillighet, och inte längre ha någon ingående pliktpersonal i förbanden. Men vilka problem och möjligheter innebär egentligen den omställning som nu planeras?

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka och diskutera hur Försvarsmaktens framtida svenska soldatförsörjningsmodell ter sig i norsk komparation och vilka eventuella konsekvenser den valda svenska vägen kan tänkas få på användbarheten. I någon mening är syftet således att formulera en prognos som genererats mot bakgrund av ett annat lands erfarenheter på området.

Utifrån detta syfte är min huvudfråga formulerad på följande sätt: *Hur kan Försvarsmaktens användbarhet tänkas påverkas av det framtida soldatförsörjningssystemet?*

Till min hjälp för att svara på detta avser jag använda följande delfrågor:

a) *Vilka skillnader respektive likheter finns mellan det planerade svenska och det rådande norska soldatförsörjningssystemen som har relevans på användbarheten?*

I denna fråga skall skillnader och likheter i soldatförsörjningssystemen tas fram genom en jämförelse mellan länderna. Syftet är således att kartlägga vilka skillnader och likheter som finns mellan Sveriges och Norges koncept. En komparation som genomförs med respektive lands normerade och styrande faktorer för soldatförsörjningssystemet som grund.

b) *Vilka erfarenheter har Norge hittills dragit gällande införandet av sitt soldatförsörjningssystem, och vad kan Sverige lära sig av detta? Finns det något som Norge kan lära sig av den planerade svenska lösningen?*

Här skall frågan svara på vad det egentligen blev för utfall av det norska soldatförsörjningssystemet i förhållande till intentionerna som avhandlats under delfråga a. Samtidigt är min avsikt också att använda dessa erfarenheter till att klarlägga vad Sverige redan har beaktat i sitt koncept och även att bringa kunskap som kan utveckla det norska.

1.4 Definitioner och centrala begrepp

1.4.1 Definitioner

- ***Användbarhet***: Med användbarhet avses flexibilitet, tillgänglighet och rörlighet. Begreppens djupare innebörd och roll som analysverktyg förklaras under p. 3 i uppsatsen.[9]

- ***Soldatförsörjningssystem:*** Med soldatförsörjningssystem avses här de ekonomiska, juridiska och administrativa system som sammantaget syftar och bidrar till att förse Försvarsmakten med militär personal som ej kan räknas som underofficerare eller officerare. Mer specifikt rör det sig om cykeln från ansökan och antagning till soldat, genomförande av tjänstgöring intill anställning eller kontraktering är slut och växling till annat yrke eller motsvarande skett.[10] De svenska och norska soldatförsörjningssystemen kommer utförligt att beskrivas under p. 4 i uppsatsen.

1.4.2 Centrala begrepp

De centrala begrepp som jag valt att redovisa är ofta förekommande i uppsatsen och deras betydelse är central för att läsaren skall kunna förstå uppsatsens innehåll.[11]

Stående förband:
- Förband med hög tillgänglighet för de mest krävande uppgifterna. Är samtränade, samövade och validerade.
- Upprätthåller hög beredskap (R 10 – R 30) eller är insatta.[12]
- Huvuddelen av personalen är heltidstjänstgörande i FM (≥ 51 %), övriga är deltidstjänstgörande.

Kontraktsförband:
- Förband med lägre tillgänglighet än stående förband, för uppgifter nationellt och internationellt.
- Är samtränade och upprätthåller medelhög beredskap (R 30 – R 90) eller är insatta.
- Huvuddelen av personalen är deltidstjänstgörande i FM (≥ 51 %), övriga är heltidstjänstgörande.

---

[9] Här används Försvarsberedningens definition, Regeringskansliet (2008): *Ds 2008:48 – Försvar i användning*, s. 100-105
[10] Författarens egen definition på soldatförsörjningssystem som används i studien.
[11] Försvarsmakten, Temblad Sten/HKV PERSS (2008): *Bilder redovisade vid spel v 837*, bildspel, ej publicerat, Stockholm, Försvarsmakten
[12] R 10 respektive R 30 anger de antal dagar innan ett förband efter beslut om insats senast skall vara på plats i ett insatsområde och påbörjat lösande av sin uppgift.

Nationella skyddsstyrkor:

- Förband med hög tillgänglighet för uppgifter nationellt.
- Är samtränade och upprätthåller hög nationell beredskap (R 10) eller är insatta.
- Huvuddelen av personalen är deltidstjänstgörande i FM (≥ 81 %), övriga är heltidstjänstgörande.

Gruppbefäl/soldater och sjömän:

- Militär tjänsteman från graden menig till sergeant.
- Benämns i uppsatsen som GSS.[13]

1.5 Avgränsningar

Då utvecklingen av den svenska Försvarsmaktens soldatförsörjningskoncept är under utveckling och väntas så vara intill ett politiskt beslut tas (vilket blir efter det att denna undersökning är klar) kommer det planeringsläge som finns fram till 2008-11-01 att nyttjas som empiri. Motivet till denna avgränsning i tid är att det annars blir ogörligt att följa ”ett rörligt mål” under skrivandet av uppsatsen.

Uppsatsen behandlar endast soldatförsörjningen inom ramen för personalförsörjningssystemet. Motivet till att inte beröra övriga personalkategorier som t.ex. officerare, reservofficerare och civilanställda, är att dessa förändringar inte är lika fundamentala som den inom soldatförsörjningen. En framtida soldatförsörjning byggd helt på frivillighet där plikttjänstgöringen ej längre nyttjas som rekryteringsbas måste anses vara en central milstolpe för den svenska Försvarsmakten.

Begreppet användbarhet definieras i denna studie att omfatta delområdena flexibilitet, tillgänglighet och rörlighet. Jag väljer dock att endast behandla de två förstnämnda och avgränsa bort delområdet rörlighet. Motivet till detta är att rörlighet i denna studie saknar relevans då dess innebörd främst avhandlar faktorer som ej finns inom området soldatförsörjning. Detta förklaras och beskrivs även närmare i kapitel 3 som avhandlar operationaliseringen av begreppet användbarhet.

[13] För norsk del benämns dessa *vervede eller grenadjärer*, innebörden är dock i princip densamma.

1.6 Tidigare forskning

Någon tidigare forskning relaterad till just begreppet användbarhet relaterat till ett frivilligt försvar eller liknande frågeställningar har jag inte återfunnit vare sig hos tidigare skrivna C-uppsatser eller på annat håll.

I en C-uppsats skriven 2006 av Patric Magnusson avhandlas frågan huruvida det framtida personalförsörjningssystemet möter de behov av specialister som armén har för att klara kravet att utbilda de framtida insatsförbanden. Här finns vissa aspekter att applicera på Försvarsmaktens användbarhet, en svaghet är dock att endast officerarna avhandlas som kategori och inte soldaterna vilket hade varit mer värdefullt för min studie.[14]

I två andra C-uppsatser skrivna av Gustaf Dufberg och Mattias Alfredsson används begreppet krigföringsförmåga enligt den definition som finns i militärstrategisk doktrin som ett instrument att se på användbarhet av militära förband och organisationer ur olika perspektiv. Enligt den definitionen består krigföringsförmåga av fysiska, konceptuella och moraliska faktorer vilka alla spelar in på krigföringsförmågan på olika sätt.[15]

Dufberg betonar i resultatet av sin studie framförallt den inbördes påverkan som dessa faktorer har på varandra, d.v.s. att fysiska faktorer som t.ex. krigsmateriel i sin tur påverkar de moraliska faktorerna som t.ex. vilja. Detta kausala samband är en utveckling av det som redovisas i militärstrategisk doktrin, (där man generellt enbart ser faktorerna som tre pelare som tillsammans bär upp och bildar krigföringsförmågan utan någon inbördes beroendeställning), och bör därmed också vara applicerbart på begreppet användbarhet som nyttjas i min studie, då användbarhet kan sägas vara en aspekt av krigföringsförmåga tillämpat i en snävare kontext – insatsförsvaret.[16]

Alfredssons studie genomförs inom ramen för en jämförelse av två marina organisationer och handlar bl.a. om att undersöka huruvida det går att nyttja begreppet krigföringsförmåga som ett analysverktyg, i detta fall som en jämförelse mellan två olika marina organisationer, men även i andra roller. Alfredssons resultat visar att det är fruktbart att nyttja krigföringsbegreppet i rollen som ett analysverktyg. Han betonar dock att en av svårigheterna med att göra detta är att begreppet krigföringsförmåga är så generellt formulerat vilket gör att det blir svårt att undersöka fenomen i detalj. En liknande tolkning rörande begreppet krigföringsförmågas roll som analysverktyg görs av historikern Fredrik Thisner, som i en artikel som behandlar krigföringsförmåga utifrån ett historiskt perspektiv. Han menar att begreppet krigföringsförmåga är problematiskt att använda i den rollen främst beroende på att de ingående faktorernas inbördes relationer inte är tydligt angivna och att dessa relationer också förändras över tid.[17]

---

[14] Magnusson Patric (2006): *Reform eller revolution? En undersökning kring Försvarsmaktens reformerade personalförsörjning,* Stockholm, Försvarshögskolan, Beteckning FHS 676/6:1
[15] Försvarsmakten (2002): *Militärstrategisk doktrin,* Stockholm, Försvarsmakten, Beteckning 09:833:66414, 2002, s. 75
[16] Dufberg Gustaf (2005): *Krigföringsförmåga*, Stockholm, Försvarshögskolan, Beteckning FHS 19:100:2051
[17] Thisner Fredrik (2009): *Värdet och vådan av historiska fallstudier: En betraktelse över begreppet krigföringsförmåga ur ett historiskt perspektiv,* Stockholm, Försvarshögskolan, artikel under utgivning

En tänkbar lösning på problemet med begreppets generella formulering menar Alfredsson är att i samband med operationaliseringen öka detaljbeskrivningen av begreppen och på så sätt öka djupet i studien. Relevansen för min egen studie blir naturlig då jag har samma idé om att operationalisera ett begrepp (användbarhet) som liksom krigföringsförmåga till vissa delar är relativt vagt formulerat vad gäller dess innebörd. Dock menar även Alfredsson att faran att nyttja analysverktyget vid en jämförelse kan vara att gå för djupt och bli för detaljerad när man tar fram de variabler man ser som relevanta. Det torde vara en sak att beakta när operationaliseringen genomförs så att en balans uppnås mellan generalitet och djup kopplat till syftet med studien.[18]

FOI (Totalförsvarets forskningsinstitut) har på uppdrag av den svenska regeringen genomfört en kartläggning av både europeiska och utomeuropeiska nationers personalförsörjningssystem och ländernas dragna erfarenheter från dess implementering. FOI:s underlag är till mångt och mycket det som bl.a. Försvarsmakten, Försvarsberedningen och den svenska regeringen relaterar till i sina respektive dokument när det gäller modeller och erfarenheter från andra länder. Exempel på länder som avhandlas av FOI är Danmark, Nederländerna och Spanien.[19] Norge (som är relevant i denna studie) är tyvärr det land som det finns minst publicerade underlag av från FOI. Vad detta beror på är oklart, en orsak kan vara att det inte har efterfrågats någon sådan undersökning från någon kund, t.ex. från Försvarsmakten. Detta är i sig är något anmärkningsvärt och torde göra denna undersökning än mer relevant. Som nämnts tidigare i inledningen av min studie utgör just detta faktum att Norge som trots liknande kontext som Sverige skiljer sig gällande bl.a. synen på värnpliktens roll i soldatförsörjningssystemet ett intressant faktum att undersöka.

Det underlag som finns från FOI gällande Norge är tyvärr ej publicerat. Ett rapportunderlag som finns i form av ett power point-bildspel från 2006 är en beskrivning av soldatförsörjningssystemet i Norge. Detta underlag som beskriver bakgrund, vald modell och vissa erfarenheter som dragits i Norge är följaktligen mycket relevant i sitt innehåll för denna studie. För att öka bredden och räckvidden något på detta underlag har jag även varit i kontakt med den ansvarige detta underlag (Bernt Öström, FOI) som muntligt delgivit mig en del kompletterande information om det som framgår i textunderlaget.[20]

Vidare finns också från 2004 en svensk rapport av den svenske Försvarsattachén i Oslo som avhandlar det norska utbildningssystemet på soldatnivå.[21] Rapporten beskriver det norska soldatutbildningssystemet relativt detaljerat vid en tidpunkt då implementeringen av det nya norska soldatförsörjningssystemet precis hade påbörjats. Värdet av detta underlag för denna studie är främst att få ytterligare en bild av hur systemet är uppbyggt och tänkt att vara, och att sedan sätta i relation med hur erfarenheterna är idag i Norge.

---

[18] Alfredsson Mattias (2008): *Krigföringsförmåga – ett analysverktyg vid en marin jämförelse,* Stockholm, Försvarshögskolan, Beteckning 1423/7:1

[19] Öström Bernt (2008): *Soldatförsörjning – Redogörelse för modellerna i Danmark, Nederländerna och Spanien*, Stockholm, Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI MEMO E11102, 2008-09-08

[20] Öström Bernt (2006): *Reformerade soldatförsörjningssystem, Redogörelse för genomförda förändringar i Norge, Danmark, Spanien och Nederländerna,* Stockholm, Totalförsvarets forskningsinstitut, bildspel, ej publicerat

[21] Försvarsmakten, Försvarsavdelningen Oslo (2004): *Norska utbildningssystemet på soldatnivå*, Oslo, Försvarsmakten, Beteckning 19 160:226, 2004-11-08

Från det norska *Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)* finns en rapport från 2007 som avhandlar olika tänkbara soldatförsörjningssystem mellan spannet ett rent yrkesförsvar till ett försvar baserat på värnplikt.[22] I rapporten beskrivs och diskuteras bl.a. dagens värnpliktsmodell i Norge där både bakgrund och till viss del dragna erfarenheter med dagens modell berörs. Detta underlag har en relevans för denna studie för att bl.a. kunna beskriva dagens värnpliktssystem och några av de erfarenheter man har dragit så långt i Norge.[23]

1.7 Disposition

Uppsatsen är indelad i sju kapitel. Inledningen, kapitel ett, syftar till att ge en bakgrund till varför uppsatsen skrivs, redogöra för forskningsproblemet samt presentera syfte och forskningsfrågor. Kapitel två syftar till att beskriva den valda metoden för uppsatsen och ger även en presentation och en granskning av det material som används (källkritik). Här ingår även en diskussion om metodens validitet och reliabilitet.

En operationalisering av begreppet användbarhet görs sedan i kapitel tre där syftet är att skapa ett analysverktyg (i detta arbete rör den begreppet användbarhet) för att på ett mer konkret plan möjliggöra studien. I kapitel fyra genomförs en komparation av de svenska och norska soldatförsörjningssystemen. Syftet med denna komparation är att beskriva de svenska och norska personalförsörjningskoncepten och dess skillnader och likheter kopplade till begreppet användbarhet.

Detta åtföljs i kapitel fem av en andra komparation som syftar till att undersöka utfallet av hur de norska intentionerna med införandet av sitt soldatförsörjningssystem blev, samt vilka erfarenheter man gjort i Norge så långt. Kapitel sex utgörs sedan av en resultatdiskussion av de två komparationerna i kapitel fyra och fem, och syftar till att redovisa och diskutera resultatet kopplade till begreppet användbarhet. Kapitel sju omfattar förslag på fortsatt forskning och syftar till att ge förslag på ytterligare kunskapsutveckling inom detta område.

I detta första kapitel har vi nu fått klart för oss om VAD det handlar om i denna studie där bl.a. bakgrund, problemformulering, syfte och studiefrågor berörts. I nästa kapitel kommer vi att gå vidare och belysa HUR det skall gå till att genomföra denna undersökning, alltså är fokus på själva metoden för att klargöra hur denna undersökning skall genomföras.

---

[22] FFI är norska motsvarigheten till svenska FOI

[23] Steder Brundtland Frank (2007): *Kostnytteperspektiv på verneplikten og mannskapsproduktionen i Forsvaret*, Oslo, Forsvarets forskningsinstitutt, FFI-rapport 2007/00022, ISBN 978-82-464-1204-7

2 Metod

Kapitlet syftar till att introducera och beskriva metoden för denna undersökning. I detta kapitel inryms även en diskussion om material och källkritik och olika aspekter om studiens validitet och reliabilitet. Sammanfattningsvis så är den främsta ambitionen att beskriva HUR denna undersökning skall gå till samt att redovisa och beskriva det material som används.

2.1 Metod

Jag avser genomföra en jämförelse av soldatförsörjningssystemen mellan det planerade svenska och det nuvarande norska. Jämförelsen av soldatförsörjningssystemen omfattar skillnader mellan dessa båda länder och för Norges del även skillnader mellan intention med systemet och vad det blev för egentligt utfall. Utifrån dessa jämförelser kommer sedan slutsatser dras och diskuteras i den avslutande resultatdiskussionen i studien.

Arbetsmetoden har en genomgående induktiv ansats där jag nyttjar den tillgängliga empirin för att dra mina slutsatser.[24] Metodiskt kommer jag att utgå från de båda ländernas tillgängliga empiri och nyttja mitt analysverktyg om användbarhet för att analysera och tolka textens innebörd. Detta urval av text kommer sedan att jämföras mellan Sverige och Norge och på så sätt kommer slutsatser att kunna dras gällande skillnader mellan de olika soldatförsörjningssystemen med bäring på användbarheten.

Metoden för själva studiens genomförande startar med kapitel fyra. Där genomförs en analys av texten som beskriver det svenska och det norska soldatförsörjningssystemen med hjälp av mitt analysverktyg. Resultaten mellan länderna jämförs sedan horisontellt för att beskriva skillnader och likheter kopplat till begreppet användbarhet. Här utgör resultatet grund för svar på delfråga a och är även en del i den avslutande resultatdiskussionen.

I kapitel fem genomförs vidare en jämförelse mellan hur de norska intentionerna med införandet av nytt soldatförsörjningssystem var och hur det egentliga utfallet blev. Jag genomför alltså i detta fall en ”vertikal” jämförelse. Här utgör resultaten grund för svar på delfråga b och är även en del i den avslutande resultatdiskussionen.

I uppsatsens sjätte kapitel (resultatdiskussionen) redovisas först resultatet från de två komparationerna från kapitel fyra och fem där de två delfrågorna a och b besvaras och resultatet diskuteras. Resultatet bildar sedan en grund för den sammanfattande resultatdiskussionen som mynnar ut i ett svar på huvudfrågan med uppsatsen; *Hur kan Försvarsmaktens användbarhet tänkas påverkas av det framtida soldatförsörjningssystemet?*

[24] För begreppet induktion, se Thurén Torsten (2007): *Vetenskapsteori för nybörjare*, Malmö, Liber AB, s. 22

Avseende bedömningen av studiens validitet handlar det främst om att beakta att jag verkligen mäter användbarheten och inget annat.[25] Därvidlag har jag lagt stor vikt vid att definiera vad begreppet användbarhet innebär, vilka variabler som skall ingå, och även i viss mån anpassat variablerna till den tillgängliga empirin, syftande till att skapa ett analysverktyg som mäter det som empirin kan tillgodose och inte det motsatta. Genom denna operationalisering ökar validiteten i undersökningen. Vidare bygger studiens material i princip uteslutande av primära källor rörande de båda ländernas soldatförsörjningssystem vilket också måste anses stärka validiteten.

När det gäller bedömningen av studiens reliabilitet så handlar det om hur mitt mätinstrument, i detta fall mitt analysverktyg för användbarhet nyttjas och hur resultaten tyds.[26] Själva nyttjandet av analysverktyget har förenklats genom den operationalisering som tidigare redovisats, detta tillsammans med en vad jag anser en tydligt beskriven metod medger en hög reliabilitet i denna studie. Dock är frågan hur man tyder resultaten mer komplex och blir mer ett föremål för viss subjektiv bedömning av underlaget. Att helt komma bort från en viss grad av subjektivitet är omöjligt i denna typ av undersökning när man tolkar en texts innehåll. Dock kan risken för feltolkningar minimeras genom stringens vid nyttjandet av analysverktyget. Med detta menas att följa vald metod, nyttja valda begrepp med fokus på de ställda frågorna i studien.

[25] ”Validitet innebär att man verkligen undersökt det man vill undersöka och inget annat”. Thurén Torsten (2007): s. 26
[26] ”Reliabilitet, tillförlitlighet, innebär att mätningarna är korrekt gjorda”. Ibid.

På nedanstående bild framgår studiens disposition och metod

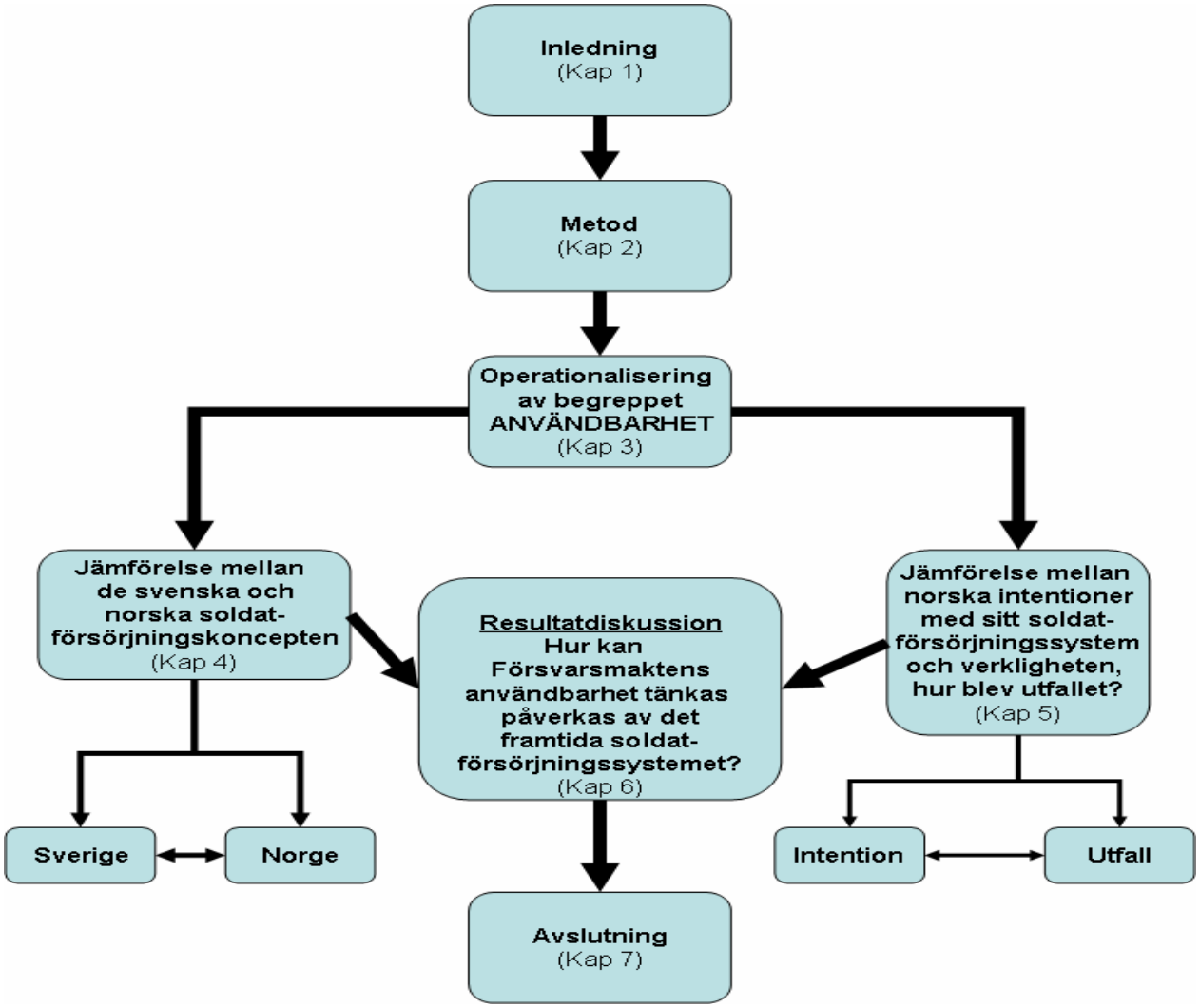

Bild 1. Disposition och metod[27]

[27] Författarens egen bild

2.2 Material och källkritik

2.2.1 Datainsamling och urval

Mitt material och mina källor i studien består med en övervägande majoritet av rapporter, studier och annat liknande skriftligt underlag med ursprung från den svenska respektive norska regeringen och dess Försvarsmakter. Det innebär att huvuddelen av materialet består av primärdata. Materialet har främst sökts och hittats via FHS bibliotek, via Internet på de officiella hemsidorna för den svenska och norska Försvarsmakterna och Försvarsdepartementen, men även via direktkontakt med dess företrädare. Detta material består av både publicerad och opublicerad litteratur och är till viss del även kompletterat med muntliga källor. Vad gäller urval av material så har det från båda länderna egentligen inte varit något problem att hantera. Detta beror på att ämnet i sig och tidsperioden som är aktuell inneburit en naturlig avgränsning för mitt urval, och att de huvudsakliga källorna då följaktligen blivit respektive lands Försvarsmakts och Försvarsdepartements tillgängliga underlag.

Sammanfattningsvis menar jag att man av detta kan dra slutsatsen att den klassiska källkritiken på materialet i denna studie endast kommer att ha begränsat värde då underlagen är av liknande karaktär och egentligen inte kommer visa på några avgörande avvikande resultat åt något håll. Därför så kommer jag att komplettera den klassiska källkritiken med att även besvara frågan: *Huruvida detta material kan svara på mina studiefrågor?* Att belysa denna fråga är mer relevant enligt min uppfattning då den har en tydlig koppling mot giltigheten av det resultat som studien kommer att redovisa.

2.2.2 Redovisning och diskussion av huvudsakliga källor

Studien av det framtida svenska soldatförsörjningssystemet baseras i huvudsak på tre dokument: Försvarsmaktens *Slutrapport från perspektivplaneringen 2007*[28], Försvarsberedningens rapport *Försvar i användning*[29] och Regeringens *Planeringsanvisningar för Försvarsmaktens underlag för inriktningspropositionen 2009*.[30] I det förstnämnda dokumentet från den svenska Försvarsmakten beskrivs bl.a. ett koncept för genomförande av ett reformerat personalförsörjningssystem, ett koncept som sedan bildat grund för det pågående arbetet med det nya soldatförsörjningssystemet för det svenska försvaret.

---

[28] Försvarsmakten (2007): *Ett hållbart försvar för framtida säkerhet. Slutrapport från Perspektivplaneringen 2007*
[29] Regeringskansliet (2008): *Ds 2008:48 – Försvar i användning*
[30] Regeringskansliet (2008): *Fö2008/3305/MIL - Planeringsanvisningar för Försvarsmaktens underlag för inriktningspropositionen 2009*

Försvarsberedningens rapport *Försvar i användning* som är framtagen på uppdrag av försvarsministern beskriver den framtida normerande inriktningen på det svenska försvaret, bl.a. har här begreppet användbarhet en central del i rapporten. I underlaget beskrivs hur den framtida transformeringen av det svenska försvaret bör gå till där man ytterst vill skapa ett mer användbart försvar med ökad operativ effekt.

I det tredje och sista dokumentet från den svenska regeringen till Försvarsmakten styrs bl.a. relativt detaljerat hur den framtida personalförsörjningen av insatsorganisationen skall gå till, där det som en central del i dokumentet framgår att pliktlagen inte längre skall nyttjas i den svenska soldatförsörjningen.

Sammantaget kan sägas att fördelen med dessa underlag främst är att de måste anses vara primärkällor och de aktuellaste som finns tillgängliga i skrivande stund rörande studiens ämne. En källkritisk nackdel i strikt mening är att de ej har kommit till oberoende av varandra utan en inbördes påverkan finns, dock faller sig detta naturligt i detta fall och kan ej i reell mening ses som en begränsning. Utöver dessa dokument finns publicerad och opublicerad litteratur samt muntliga källor som på olika sätt mer i detalj kompletterar och djupare beskriver det kommande soldatförsörjningssystemets bakgrund och uppbyggnad som arbetsläget är i skrivande stund. Det materialet kommer att nyttjas under studien och finns redovisat i litteraturförteckningen och jag avser ej beröra detta mer i detalj under denna punkt.

Det norska materialet kan sägas bestå av två huvuddokument. Det första benämns *Iverksettingsbrev for Forsvarssektoren* och är den norska regeringens planeringsanvisningar till Försvarsmakten för perioden 2005-2008.[31] I dokumentet beskrivs bl.a. de styrande och normerande faktorerna som skall gälla för Försvarsmaktens och soldatförsörjningssystemets utformning under den aktuella tidsperioden. Det andra dokumentet benämns *Tjenstemønster for vernepliktige og vervede*[32] och avhandlar en studie genomförd av det norska Försvarsdepartementet i hur det framtida norska soldatförsörjningssystemet bör se ut bortom 2008. Det som dock främst är relevant för min studie i detta dokument är den grannlaga beskrivning av dagens norska soldatförsörjningssystem som återges och den utvärdering av hur man uppfattar resultatet av de givna målsättningarna från tidigare nämnt *Iverksettingsbrev*.

Fördelen med dessa dokument är att även de är primärkällor sprungna ur den tid som studien avser undersöka, nackdelen vad gäller det senare dokumentet är att en risk för partiskhet finns då det norska soldatförsörjningssystemet de facto utvärderas av norrmännen själva. Dock skall inte denna farhåga överdrivas då resultatet visar att en hel del norsk kritik riktas mot dagens koncept, och ingen tendens till att försöka dölja dessa brister kan identifieras i texten. Det torde ju inte finnas något att förlora för norrmännens att öppet identifiera bristerna i sitt eget system, åtminstone i dagens omvärldssituation med rådande fred i landets närhet. Vidare så finns visst material som kompletterar det norska materialet främst rörande rekrytering och tjänstgöring av kvinnor i det militära försvaret. Det materialet kommer att nyttjas under studien och finns redovisat i litteraturförteckningen och jag avser ej beröra detta mer i detalj under denna punkt.

---

[31] Forsvarsdepartementet (2004): *Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008, Iverksettingsbrev for Forsvarssektoren, 14. september 2004,* Oslo, Forsvarsdepartementet

[32] Forsvarsdepartementet (2006) *Tjenstemønster for vernepliktige og vervede. Basert på fremlegt skisse for operativ struktur,* Oslo, Forsvarsdepartementet

2.2.3 Hur väl svarar materialet på mina studiefrågor?

Det norska materialet kan anses vara fullt tillräckligt för att kunna bidra med det underlag som krävs för att svara på mina studiefrågor till skillnad från det svenska materialet som varit något begränsande för studien. Det beror främst på den skillnad i räckvidd och förklaringskraft på materialet som finns mellan de båda länderna.[33] Det är en skillnad som dock kan anses naturlig då det för svensk del handlar om att blicka framåt mot något som ej ännu har genomförts och ej heller ännu är färdigutarbetat, och för norsk del istället är enklare då det handlar om att utvärdera något som redan planerats och genomförts.

Det huvudsakliga problemet med det svenska materialet har varit att mycket i skrivande stund ännu inte är färdigutarbetat utan ofta endast finns som utkast och ibland inte ens det. Det har i vissa fall när underlag helt saknats följaktligen inneburit svårigheter att värdera detta i en jämförelse med det norska. Dock har detta utifrån ett källkritiskt perspektiv hanterats i studien så att när det för svensk del funnits flera alternativ eller saknats underlag har detta tydligt framgått i den aktuella texten och även tagits hänsyn till i resultatet. Sammanfattningsvis så uppfattar jag dock att även om det svenska materialet i jämförelse med det norska inte i alla aspekter möjliggör samma förklaringskraft och räckvidd efter en genomgång så har det hållit tillräckligt bra nivå både kvantitativt och kvalitativt för att denna studie har kunnat genomföras utan avgörande begränsningar.

Nu har den metod som används i studien redovisats och diskuterats för att skapa en bättre förståelse för hur undersökningen kommer att genomföras. Även det material som kommer att användas har belysts. Härnäst är det dags att titta närmare på en central del i denna studie, nämligen begreppet *användbarhet*.

[33] *Räckvidd* innebär hur många och vilka observationer en teori kan förklara. *Förklaringskraft* innebär hur detaljerade förklaringar av observationerna som teorin medger. Widén Jerker, Ångström Jan (2005): *Militärteorins Grunder*, Stockholm, Försvarsmakten, s.6-7

3 Operationalisering av begreppet användbarhet

I detta kapitel är syftet dels att introducera och förklara begreppet *användbarhet*, men huvudtemat kan dock sägas vara den operationalisering som görs för att begreppet skall kunna nyttjas i studien som analysverktyg.

3.1 Inledning

Operationaliseringen av begreppet användbarhet syftar till att möjliggöra begreppets användande som ett analysverktyg i uppsatsen. Operationaliseringen innebär här att följande två områden behandlas:

- Vilka komponenter består användbarhet av, och vilken är respektive komponents innebörd?

- Vilka variabler är lämpliga att använda för att kunna nyttja begreppet användbarhet som analysverktyg i en jämförelse mellan de svenska och norska soldatförsörjningssystemen? Hur måste begreppet modifieras för att fungera optimalt för denna undersökning?

3.2 Begreppet användbarhet och dess innebörd

Vilka komponenter består användbarhet av, och vilken är respektive komponents innebörd?
Begreppet har använts i olika sammanhang inom ramen för frågan om det svenska försvarets framtida utformning både inom respektive mellan Försvarsmakten och våra folkvalda politiker de senaste åren. Innebörden har varierat något hos de olika aktörerna vilket gör det nödvändigt att definiera den för att kunna nyttja den som analysverktyg i denna uppsats, med andra ord ta fram en arbetsdefinition.
Jag väljer att ta min ansats ur den definition som Försvarsberedningen använder i sin rapport, *Försvar i användning*, från juni 2008.[34] Motivet till detta val är främst att det är den senaste och även den mest heltäckande och genomarbetade definitionen som hittills gjorts. I de övriga skrifter och rapporter som jag läst både från Försvarsmakten och också den svenska regeringen nyttjas begreppet utan eller med endast en mycket grov förklaring till dess innebörd vilket gör begreppet svåranvänt i dessa tappningar.

Användbarhet kan delas in i tre olika delområden enligt definitionen från Försvarsberedningen. Dessa är:

- Flexibilitet
- Tillgänglighet
- Rörlighet

[34] Här används Försvarsberedningens definition, Regeringskansliet (2008): *Ds 2008:48 – Försvar i användning*, s. 100-105

Vad innebär då delområdet flexibilitet? Med flexibilitet menas att ha en inneboende interoperabilitet i förbanden. Förmåga skall finnas att kunna verka tillsammans med andra nationers förband utanför Sveriges gränser, i närområdet och vid behov globalt. Det skall även finnas en flexibilitet att kunna leverera de förmågor som efterfrågas i samband med dessa insatser, förmågor som skall utföras i varierade hot- och riskmiljöer. Här kan alltifrån ren humanitär hjälp till renodlade militära högriskoperationer vara aktuella. Även förmågan att interagera med olika civila aktörer i ett insatsområde kan också ses som ett exempel på flexibilitet. Flexibilitet att utan speciella förberedelser kunna delta i allt i från mindre till större insatser, ibland även försvarsgrensgemensamma, betonas som en viktig ingående del i begreppet.

En kommentar till dessa krav på flexibilitet är att de torde ställa mycket höga krav på soldaternas professionalitet, högre än i det tidigare invasionsförsvaret där soldaten och sjömannen var utformad och utbildad för endast en uppgift, att försvara Sverige. Att ha förmåga till uthållighet i insatsförbanden ökar också flexibiliteten. Att exempelvis kunna stanna en längre tid i ett insatsområde ställer i sin tur vissa krav på kvantiteten och kvaliteten på förbanden.

Sist men inte minst; för att kunna disponera ett flexibelt insatsförsvar krävs tillgängliga och rörliga förband, innebärande att flexibiliteten i sin tur i hög grad är beroende av de två övriga delområdena tillgänglighet och rörlighet.[35]

Vad omfattar då delområdet tillgänglighet? Den första delen handlar om tidsförhållanden, d.v.s. korta beredskaps- och insatstider. Här finns ju en tradition från tidigare internationella beredskapsförband som t.ex. *Nordic Battle Group 08 (NBG 08)* som under sin beredskapsperiod innehade beredskapsgraden R 10.[36] *NBG 08* blev ett verktyg för EU och Sverige att ha tillgängliga insatsförband med kort insatstid. Vidare ingår även begreppet kvalitet i tillgänglighet. Här menas sådana områden som de personella och materiella, men även samövning, interoperabilitet och ytterst tillgänglighet till de förmågor som efterfrågas av ett insatsförband. Här spelar således den personliga förmågan och färdigheten hos den enskilde en stor roll för att uppnå rätt kvalitet.

Slutligen ingår även volymaspekt som en del i tillgänglighet. Som nämnts tidigare under förklaringen av flexibilitet så krävs en viss tillgänglig volym för att skapa uthållighet under en längre tidsperiod i ett insatsområde.

Sammanfattningsvis så menar Försvarsberedning i sin rapport att den bästa metoden att skaffa sig tillgänglighet är just att skapa tillgängliga stående- och kontrakterade insatsförband som både kan sörja för den kvantitativa och den kvalitativa delen av tillgängligheten.[37]

Det tredje och sista delområdet är rörlighet. Det som avses här är förmågan att kunna förflytta sig till ett operationsområde, och därefter ha förmåga att operera med och förflytta insatsförbanden i de olika typer av miljöer som kan förekomma. Rörligheten handlar dels om den strategiska rörligheten, d.v.s. att disponera transportförmågor som kan förflytta insatsförbanden dit man vill, i det egna landet, i närområdet eller globalt.

---

[35] Regeringskansliet (2008) *Ds 2008:48 – Försvar i användning*, s. 100-101
[36] R 10 anger att förbandet efter beslut om insats har maximalt 10 dagar på sig innan det skall vara på plats i ett insatsområde och påbörja lösandet av sin uppgift.
[37] Regeringskansliet, (2008): *Ds 2008:48 – Försvar i användning*, s. 101-102

Men lika viktigt för rörligheten är att ha tillgång till insatsförband som är så utformade att de kan transporteras, (lätta förband som kan transporteras med flyg, tyngre förband som kan transporteras med tåg- eller fartygstransporter). Detta ställer krav på hur insatsförbanden utformas och utrustas redan vid uppsättandet. Slutligen krävs också en förmåga till taktisk rörlighet inom operationsområdet. Den taktiska rörligheten innebär att förbandet bl.a. måste ha förmåga att förflytta sig i aktuell terrängtyp, t.ex. med bandfordon eller helikopter, men också skapa rörlighet genom att inneha den skyddsnivå inom förbandet som krävs m.h.t. den aktuella hotbilden i insatsområdet, med t.ex. splitterskyddade fordon.[38]

3.3 Variabler inom begreppet användbarhet

Vilka variabler är lämpliga att använda för att kunna nyttja begreppet användbarhet som analysverktyg i en jämförelse mellan de svenska och norska soldatförsörjningssystemen?
I den tidigare diskussionen har Försvarsberedningens definition beskrivits. Jag avser nu redovisa vilka förändringar i denna definition av begreppet användbarhet som jag anser vara nödvändiga för att det skall kunna fungera optimalt i denna undersökning. Mitt arbetssätt blir att utifrån tidigare given definition av användbarhet analysera begreppet grundat på följande faktorer:

- Syftet med studien, d.v.s. fokus skall vara på soldatförsörjningssystemet ur ett soldatperspektiv och dess inverkan på användbarheten.
- Empirins omfattning och innehåll, d.v.s. att jag skapar ett analysverktyg som rör sig inom empirins bredd och räckvidd, och inte ett analysverktyg som är avsedd att mäta något där det saknas tillgängliga data att analysera.

<u>Med detta som grund har min analys resulterat i att följande delområden och variabler avses användas i studiens analysverktyg</u>:

FLEXIBILITET:

Förmågebredd i varierade hot- och riskmiljöer

- Grundläggande utbildning innan anställning
- Erfarenhet och kompetens
- Interoperabilitet

TILLGÄNGLIGHET:

Operativ tillgänglighet

- Tillgänglighet av personal i beredskap
- Nyttjandegrad
- Uthållighet i form av kvantitet och kvalitet

[38] Ibid. s.104-105

Personal

- Uttagning och urval (krav, genus, ålder)
- Rekrytering
- Tjänstgöringsskyldighet
- Utveckling och avveckling av personal

Delområdet *flexibilitets* nya innehåll innebär en kraftsamling till förmågan och förmågebredden hos soldaten eller sjömannen i olika konfliktnivåer och kontext. Som framgår avhandlas både grundutbildningen, den uppnådda erfarenheten och kompetensen, och slutligen interoperabiliteten, en förmåga som ökat i värde i samband med dagens och förmodligen morgondagens fokus på multinationella insatser utanför det egna landets gränser.

Delområdet *tillgänglighet* har nu två huvudrubriker nämligen operativ tillgänglighet och personal. Den förstnämnda avhandlar den personella tillgängligheten i olika dimensioner. Här avses främst vilken personal som finns tillgänglig och hur mycket och ofta den kan nyttjas i en insats. Det andra delområdet personal berör hela spännvidden inom personaltjänst, hela vägen från uttagning och anställning till avveckling av soldaten eller sjömannen. Dessa s.k. mjuka frågorna är om inte avgörande så åtminstone centrala för en person som överväger ett inträde i ett lands Försvarsmakt.

Som synes har jag valt att ta bort delområdet *rörlighet*. Motivet till detta är att rörlighet i given definition främst omfattar tekniska faktorer rörande transportförmåga, skydd och mobilitet, och därmed saknar relevans för att använda inom ramen för denna studies syfte.

Sammanfattningsvis innebär fördelarna med förändringarna generellt en mer logisk och relevant indelning av huvudrubriker och underpunkter inom respektive delområde kopplat mot studiens syfte och tillgänglig empiri. Jag har med det som grund valt att ta bort vissa underpunkter, och lägga till vissa andra.

Slutresultatet av operationaliseringen sammanfattas och framgår av bild 2.

3.4 Resultattolkning

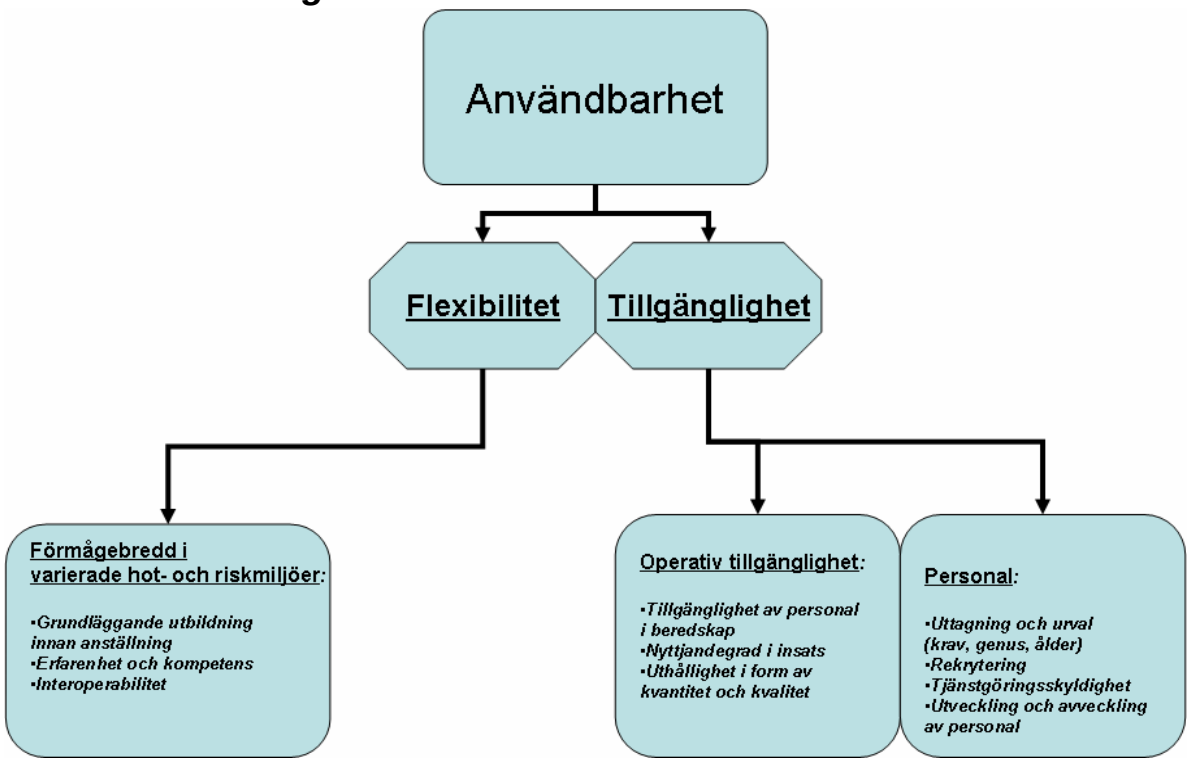

Bild 2. Analysverktyg 1[39]

Hur är då möjligheterna att nyttja detta underlag som analysverktyg i min studie?
Operationaliseringen har inneburit vissa förändringar och viss anpassning utifrån Försvarsberedningens ursprungliga och något generella och trubbiga definition på begreppet användbarhet. Anpassningen har gjorts för att passa till studiens syfte och empiri där jag har tagit mig friheten att ändra något på den ursprungliga designen och variablerna. Därmed är denna version av begreppet användbarhet som nu är framtagen möjlig att använda som analysverktyg inom ramen för studiens syfte, även när det gäller att analysera ett annat lands soldatförsörjningssystem, som i det här fallet det norska.

Detta kapitel kan ses som en språngbräda in i själva uppstarten av studien då denna operationalisering av begreppet användbarhet är en förutsättning för att komma igång och studera den empiri som finns tillgänglig. Studien går nu in i nästa kapitel som avhandlar en jämförelse mellan det svenska och norska soldatförsörjningssystemen där analysverktyget kommer att nyttjas för första gången.

[39] Ursprung från Regeringskansliet (2008): *Ds 2008:48 – Försvar i användning, bilden utvisar dock författarens egen version efter genomförd operationalisering.*

4 Jämförelse mellan de svenska och norska soldatförsörjningskoncepten

I detta kapitel kommer inledningsvis Sveriges och Norges normerande och styrande faktorer för uppbyggnaden av respektive soldatförsörjningssystem redovisas som en grundläggande del. Som en andra del kommer en jämförelse mellan de båda ländernas soldatförsörjningssystem att göras med hjälp av analysverktyget om användbarhet. Sammanfattningsvis är syftet således med detta kapitel att ta fram ett underlag för att kunna besvara delfråga a i min studie som lyder:

a) Vilka skillnader respektive likheter finns mellan det planerade svenska och det rådande norska soldatförsörjningssystemen som har relevans på användbarheten?

4.1 Svenskt soldatförsörjningssystem

4.1.1 Mål och uppgifter för den svenska Försvarsmakten

Mot vad skall den nya Försvarsmakten dimensioneras mot? Skall användbarheten analyseras kan det vara lämpligt att ha klart för sig vad dessa användbara insatsförband egentligen skall användas till för att ge en uppfattning om de uppgifter soldaterna i det nya systemet skall hantera. I den svenska regeringens planeringsanvisningar till Försvarsmakten framgår målen och uppgifterna som skall vara normerande för den framtida utformningen av det militära försvaret. Nedan redovisas dessa mål och uppgifter för den framtida svenska Försvarsmakten:

<u>I anvisningarna framgår att målen för det militära försvaret är att</u>:

- Förebygga och hantera konflikter och krig
- Säkerställa landets suveränitet
- Skydda samhället och dess funktionalitet

Vidare framgår också att förmågan till väpnad strid alltjämt är den dominerande bevekelsegrunden för att upprätthålla ett militärt försvar.

Uppgifterna för den svenska Försvarsmakten är att:

- Försvara Sverige och upprätthålla våra grundläggande värden och intressen. Detta sker genom insatser globalt, i Europa, i närområdet och på vårt eget territorium.
- Upptäcka och avvisa kränkningar av det svenska territoriet.
- Med befintliga förmågor och resurser kunna bidra till samhällsskydd och beredskap, samt kunna bistå det övriga samhället och andra myndigheter vid behov.

Vidare betonas att användbarheten här och nu, samt tillgänglighet i närtid på insatsförbanden är ett dimensionerande grundkrav på den framtida Försvarsmakten.[40]

4.1.2 Styrande och normerande faktorer för Försvarsmaktens utformning

I Regeringens planeringsanvisningar till Försvarsmakten framgår också vilka dimensionerande ramfaktorer som styr organisationens framtida utformning. Nedan redovisas de faktorer som kan anses ha bäring på användbarheten.

- Försvarsmakten ska över tiden kunna hålla cirka 2000 personer insatta internationellt och nationellt.
- Försvarsmakten skall över tiden kunna göra snabba evakuerings- och förstärkningsinsatser med upp till 300 personer
- Försvarsmakten ska periodvis kunna hålla en planerad snabbinsatsberedskap motsvarande ramnationsansvaret i EU:s stridsgruppkoncept, där ett svenskt bidrag utgörs av högst 1600 personer
- Det ska finnas kompetens och förmåga att leda och genomföra insatser på brigadstridsgruppsnivå.

Omställningen skall genomföras i den takt som är möjlig inom anslagets ram med en målsättning att vårt deltagande i EU:s stridsgrupper inte ska reducera vårt kontinuerliga bidrag till mer långvariga insatser.

Personalförsörjning
En utgångspunkt skall vara att personalförsörjningen för alla personalkategorier i stående förband, kontraktsförband och nationella skyddsstyrkor vilar på rekrytering. Ingen pliktpersonal ska finnas kvar i insatsorganisationen.

[40] Regeringskansliet (2008): *Fö2008/3305/MIL - Planeringsanvisningar för Försvarsmaktens underlag för inriktningspropositionen 2009*, s. 2-3

I sin planering bör följande utgångspunkter beaktas av Försvarsmakten:

- Soldater och sjömän i de stående förbanden bör kunna ha betydligt längre tidsbegränsade anställningar än vad som är fallet idag.
- Personalen i kontraktsförbanden ska ha tjänstgöringsskyldighet vid övningsverksamhet och vid insatser nationellt och internationellt.
- Dagens system med grundutbildning av hela insatsförband och därmed omsättning av hela förband i insatsorganisationen utgår. I stället bör personalomsättningen i huvudsak ske individvis.
- All personal i de nationella skyddsstyrkorna ska vara frivillig med tjänstgöringsskyldighet ett visst antal dagar per år.[41]

4.1.3 Soldatförsörjningssystemets uppbyggnad och funktion

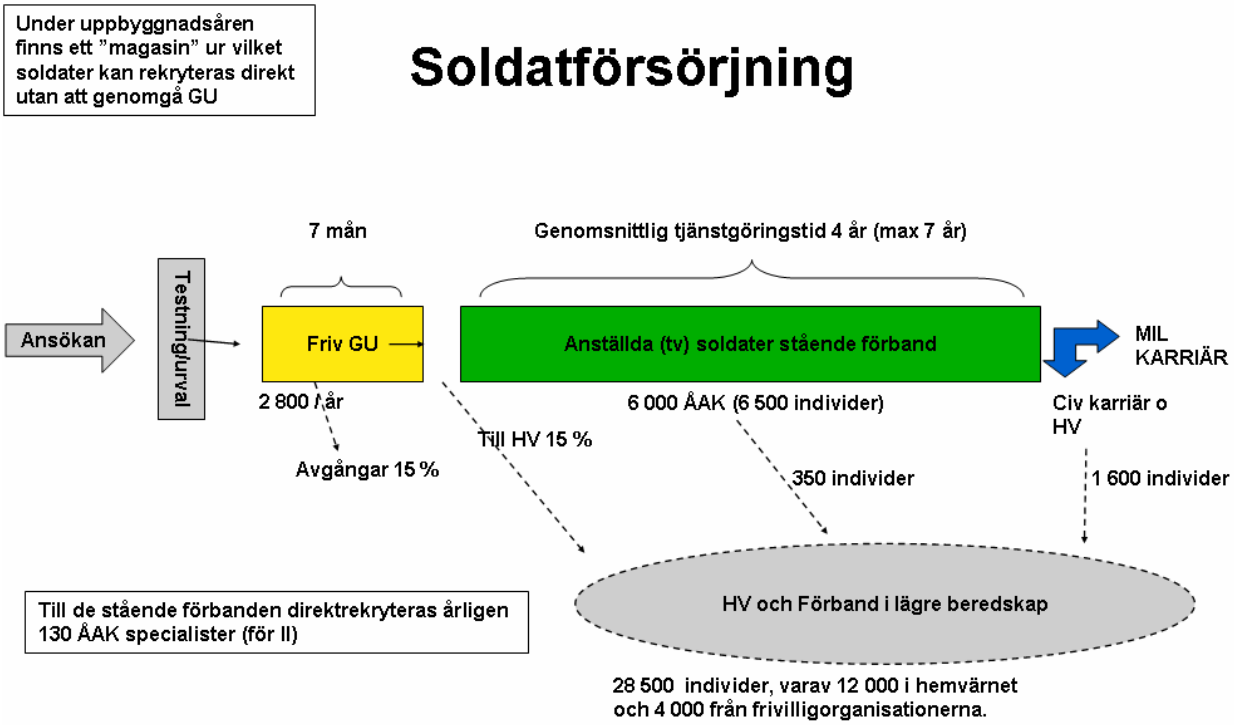

Bild 3. Svenskt soldatförsörjningssystem[42]

[41] Ibid. s. 5
[42] Försvarsmakten, HKV PERSS (2008). *Personalförsörjningsprincip*, bildspel, ej publicerat, Stockholm: Försvarsmakten

Bakgrund
Som nämnts tidigare i uppsatsen är den svenska försvarsmaktens personal- och soldatförsörjningssystem fortfarande under utarbetande. I bild 3 framgår den principiella uppbyggnaden av det framtida svenska soldatförsörjningssystemet som arbetsläget är i skrivande stund.

Vad som generellt kan sägas om det svenska soldatförsörjningssystemets aktuella status är att lösningar för vissa av utmaningarna och problemen gällande implementering och genomförande finns, men vissa lösningar återstår ännu att finna. Nedan kommer systemet att beskrivas med de tankar och idéer som finns just nu. Empirin grundar sig på arbetsunderlag och personsamtal med personal från Personalstaben i Högkvarteret. Målbilden är att detta system skall vara i balans år 2014. Med detta menas att in och utflöden av personal skall vara stabila och systemet är etablerat och taget i drift.[43]

Tillämpning
Det första som sker när väl en person bestämt sig för att ansöka till att bli GSS är någon form av test och urval liknande den mönstring som sker med dagens värnpliktiga soldater och sjömän. Hur detta urval skall genomföras och av vem är idag inte bestämt. Att det bör ske någon form av fysisk och psykisk undersökning av den sökande innan antagning är nog högst troligt för att uppnå de kvalitativa kraven som finns för olika befattningar, men hur det görs, och om det görs centralt eller lokalt hos respektive insatsförband är sådana frågor som ännu ej är beslutade. Högkvarteret avser bilda en särskild arbetsgrupp (AG Soldatförsörjning) som bl.a. skall hantera hela bredden av personalfrågorna från anskaffning, utbildning, utveckling och slutligen till avveckling av personalen.[44]

Efter antagning sker grundutbildning av GSS, här finns det för närvarande två olika förslag på dess längd, 5,5 eller 7 månader. Den principiella skillnaden förutom längden mellan alternativen är om GSS endast skall få en allmän soldatutbildning (5,5 månader) eller även få sin befattningsutbildning (7 månader) innan placering sker vid insatsförbandet. Här finns för- och nackdelar med båda alternativen. Väljer man 5,5 månader anses fördelarna vara att det är personalsnålt i form av utbildningsstöd, och den kostnadsdrivande befattningsutbildningen genomförs efter anställning, vilket innebär att man inte utbildar någon i onödan innan anställning. Utbildningens längd på 5,5 månader anses även vara rekryteringsfrämjande då den matchar det civila samhällets terminsindelning. De nackdelar som nämns är bl.a. att det tar kraft från de stående förbanden att bedriva befattningsutbildning, vilket blir konsekvensen av detta alternativ.[45]

Tittar vi på alternativet med 7 månader istället så är de fördelar som nämns bl.a. att organisationen från början får en redan rättutbildad GSS till sig. På så sätt möjliggör det ett bättre urval då GSS redan fått verka i sin rätta befattning. Nackdelarna är risken man tar genom att ge GSS en exklusiv och dyr befattningsutbildning utan att denne har bestämt sig för att söka anställning i ett stående förband, samt att utbildningen blir relativt officers- och materielkrävandekrävande i form av nyttjandet av insatsförbandens utrustning.

---

[43] Ibid.
[44] Försvarsmakten (2008): Samtal med Temblad Sten, HKV PERSS
[45] Försvarsmakten (2008): *Förslag till utbildningsrytm frivillig GU ACG*, bildspel, ej publicerat, Stockholm, Försvarsmakten

Här handlar det om ett vägval; att bestämma sig för om man vill ha en generellt utbildad GSS eller en befattningsutbildad GSS efter avslutad grundutbildning. Huvudfrågan som måste ställas enligt Försvarsmakten är vilken användbarhet GSS skall ha vid placering i de stående förbanden? En rätt befattningsutbildad GSS medför en tidigare användbarhet i insatsförbanden, men till vilken kostnad?[46]

Vidare diskuteras också inom Försvarsmakten vilken typ av utbildningsmodell som skall tillämpas i samband med grundutbildningen, skall man ha ett färre antal ”GSS-fabriker” av större modell som svarar för all grundutbildning av GSS, en s.k. *boot-camp*, eller skall man ha en spridd gruppering där grundutbildningen sker på många platser lokalt knutet till respektive insatsförband? Fördelarna med en *boot-camp* anses främst vara att det är personalsnålt i form av utbildande officerare, och det medger även att man inom Försvarsmakten kan avveckla ett antal kaserner och utbildningsetablissemang vid vissa garnisoner. Nackdelarna är främst att man befarar svårigheter att rekrytera till sådana stora GSS-fabriker.

En stor förläggningskapacitet måste även hållas vid ett fåtal garnisoner och GSS befattningsutbildning kan ej genomföras vid samma plats som grundutbildningen. Väljer man istället spridd gruppering så anses fördelarna vara positiva ur rekryteringssynpunkt då man rycker in vid sitt förband redan från start och på så sätt tidigt skapar en förbandstillhörighet. Vidare har man har ej behov av att pendla med ett antal officerare till annan ort under utbildningens genomförande, vilket är positivt ur ekonomisk synpunkt. Nackdelen blir det omvända gällande infrastruktur och kaserner, där man här är tvungen att bibehålla detta vid samtliga garnisoner istället för endast vid några få. Man räknar med att de första åren kunna nyttja personal som redan genomfört värnplikt under uppbyggnadsperioden fram till år 2014, (det s.k. magasinet enligt bild 3), innan den frivilliga grundutbildningen genomförs fullt ut.[47]

Efter godkänd genomförd grundutbildning anställs GSS i ett stående förband, de som ej vill detta eller av andra orsaker ej hamnar där erbjuds placering som kontrakterad GSS eller placering i de nationella skyddsstyrkorna. Anställningstiden vid ett stående förband är idag ej bestämd men spannet som diskuteras ligger mellan minimum 4 års och med förnyat kontrakt maximalt 7 års anställning.

Efter det att tjänstgöringen i de stående förbanden är genomförd finns det olika vägar för GSS att gå, alla innebärandes en karriärväxling. Ett alternativ är att fortsätta inom den militära organisationen som specialistofficerare, tanken med detta soldatförsörjningssystem är att det skall vara en rekryteringsmotor för denna officerskategori. Ett annat alternativ är att göra en civil karriär och helt lämna den militära insatsorganisationen. Ett tredje alternativ är att välja att ingå i de kontrakterade insatsförbanden eller de nationella skyddsstyrkorna.[48]

---

[46] Ibid.
[47] Ibid.
[48] Försvarsmakten (2008): Samtal med Temblad Sten, HKV PERSS

Uppgifter och nyttjande
Vad löser då de olika GSS kategorierna för uppgifter och vad finns det för utmaningar att hantera i samband med detta?

De stående förbanden är till huvuddelen heltidstjänstgörande, samtränade, samövade och validerade med hög tillgänglighet och beredskap, och följaktligen ämnade för de mest krävande uppgifterna i en insats nationellt eller internationellt. Dessa GSS ingår i stående insatsförband som är tänkta att nyttjas i en generisk operativ cykel. Den generiska operativa cykel kan sägas ha 24 månader som den normala indelningen och den kan se ut på följande sätt för ett stående förband.[49]

- Förbandet eller delar av genomför en insats på 6 månader.
- Därefter vila och återhämtning, förbandet bestrider dock fortfarande hög beredskap i 6 månader.
- Förbandet genomför därefter kompletterande utbildning, förbandsträning, och bestrider beredskap i 6 månader.
- Förbandet genomför förberedelser för- och missionsutbildning för ny insats i 6 månader.

Denna operativa cykel kan naturligtvis komma att förändras beroende på uppkomna behov av insatser nationellt eller internationellt. Denna flexibilitet finns inbyggd då förbanden har beredskap under större delen av den operativa cykeln. Det normala värdet gällande nyttjandegraden för insatser som redovisats blir 6 månaders insats på en 24 månaders period, eller uttryckt som förhållandet 6:24, (d.v.s. 25 %). Det maximala beräkningsvärdet som används idag av Försvarsmakten är 6:18, (33 %), och minimivärdet är 6:30, (20 %).

För att kunna möta de från regeringen ställda kraven på att ha 2 000 personer kontinuerligt insatta internationellt eller nationellt är behovet att ha cirka 6 000 GSS anställda i de stående förbanden. Det beräknade in- och utflödet är på 1 500 GSS per år. Den balansen av personal bedöms idag av Försvarsmakten vara rimlig att uppnå med dagens planeringsläge, och det finns idag inga stora farhågor gällande uppfyllandet av målen för denna personalkategori.[50]

I de kontrakterade förbanden är huvuddelen av personalen deltidstjänstgörande, förbanden är tillgängliga, samtränade och bestrider en medelhög beredskap för att lösa uppgifter nationellt eller internationellt. 100 % av officerarna är anställda medan övrig personal normalt är hemförlovad då inte övningsverksamhet eller insatser genomförs. De stående uppgifterna består främst i att genomföra planerade rotationsinsatser och stödja de stående förbanden med personal eller utbildning. Den operativa cykeln för de kontrakterade förbanden kan sammanfattas som att man gör rotationsinsats med hela eller del av förbandet, man tillbringar övrig tid hemma där man kallas in och genomför egen utbildning samt stödjer de stående förbanden under vissa perioder. Det beräknade kontinuerliga behovet är cirka 12 000 kontrakterade GSS.[51]

---

[49] Försvarsmakten (2008): *Försvarsmaktens syn på personalförsörjningen*, bildspel, ej publicerat, Stockholm, Försvarsmakten
[50] Försvarsmakten (2008): Samtal med Temblad Sten, HKV PERSS
[51] Ibid. samt Försvarsmakten (2008): *Försvarsmaktens syn på personalförsörjningen*

Gällande dessa förband finns dock flera osäkerheter hos Försvarsmakten om man verkligen når målbilden till år 2014, främst ur rekryteringssynpunkt. Trots att man planerar att ta personal både ur ”magasinet” och via vanlig rekrytering finns idag tvivel. Utmaningarna man brottas med just nu är bl.a. hur man skall få detta koncept attraktivt. Då ingen beredskapsersättning utbetalas ut till den kontrakterade vid hemförlovning utan bara vid insats är bl.a. frågan hur lockar man då personal till dessa förband utan någon ekonomisk morot?
Även effektiviteten hos dessa förband är osäker, kommer de vid inkallelse eller inte? Hur skall den civile arbetsgivaren stödjas av Försvarsmakten för att medge att deras personal får nyttjas till insatser vid behov då det inte längre handlar om en plikttjänstgöring? Frågorna att lösa här är komplexa där alla svaren ej finns färdiga idag.[52]

I de nationella skyddsstyrkorna är personalen till huvuddel kontrakterad och deltidstjänstgörande. Förbanden är samtränade, har hög tillgänglighet och upprätthåller en hög nationell beredskap. Målbilden är att de nationella skyddsstyrkorna skall bestå av en numerär på cirka 12 400 år 2014. Detta bedömer dock Försvarsmakten blir svårt att uppnå då det finns en osäkerhet hur det framtida inflödet av personal blir till de nationella skyddsstyrkorna, både från dagens hemvärn och från de stående- och kontrakterade förbanden. I dagens hemvärn är bl.a. ålderstrukturen ett problem, och viss personal också är dubblerad då de har befattningar både inom insatsförsvaret och inom hemvärnet.[53]

Försvarsmaktens beslutsavsikt är att implementera det nya soldatförsörjningssystemet med början 2010 under förutsättning att nödvändiga politiska beslut tas. Det första förbandet i armén planeras vara insatsförbandet *Nordic Battle Group 2011*. Dessa soldater rycker in i juni 2009 och efter de två första terminerna är tanken att i stället för att genomföra termin 3 istället anställa soldaterna. Flottan planerar att anställa sina första sjömän januari 2010, när motsvarande sker hos flygvapnet är i skrivande stund dock oklart.[54]

[52] Försvarsmakten (2008): Samtal med Temblad Sten, HKV PERSS
[53] Ibid.
[54] Ibid.

4.2 Norskt soldatförsörjningssystem

4.2.1 Mål och uppgifter för den norska Försvarsmakten

Mot vad är den norska Försvarsmakten dimensionerad mot? Det finns här en viktig skillnad mellan de båda länderna och det är att för Sveriges del har jag redovisat den tänkta framtiden, det som är dimensionerande för dess Försvarsmakt och nya soldatförsörjningssystem. Gällande Norge kommer jag att redovisa dåtid, d.v.s. vad dagens soldatförsörjningssystem är uppbyggt mot för målbild, detta för att senare kunna jämföra avsikt med aktuellt utfall.

Jag kommer att ta min ansats ur ett *Iverksettingsbrev for Forsvarssektoren.*[55] Det kan liknas vid en kombination av de planeringsanvisningar och regleringsbrev som med viss regelbundenhet ges ut av den svenska regeringen till dess Försvarsmakt. Det norska planeringsanvisningarna är i det här fallet är 4-åriga och sträcker sig från 2005-2008. Varför jag valt den tidsperioden motiveras med att den i huvudsak överensstämmer med implementeringen av det reformerade norska soldatförsörjningssystemet som skedde 2004-2008 vilket är den tidsperioden som är relevant i denna studie.

Målen för det norska försvaret är:

- Ensamma och tillsammans med allierade säkra norsk suveränitet, norska rättigheter och intressen, samt bevara norsk handlingsfrihet mot militära och andra påtryckningar.
- Tillsammans med allierade, genom deltagande i multinationella fredsoperationer och internationellt försvarssamarbete bidra till fred, stabilitet, hävdande av internationell rätt och respekt för mänskliga rättigheter, samt förebygga bruk av makt från stater och icke-statliga aktörer mot Norge och NATO.
- Tillsammans med allierade bidra till ett kollektivt försvar av Norge och andra allierade i överensstämmelse med egna förpliktelser som allierade, och till att möta olika typer attentat och angrepp med tvångsmakt för att säkra norsk och kollektiv säkerhet.
- Bidra till att tillvarata norsk samhällssäkerhet, rädda liv och begränsa konsekvenser av olyckor, katastrofer och angrepp från statliga och icke-statliga aktörer.

Uppgfterna för det norska försvaret är:

Nationella uppgifter:

- Säkra ett nationellt beslutsunderlag genom kontinuerlig övervakning och underrättelseinhämtning.
- Hävda norsk suveränitet.
- Säkerställa norsk myndighetsutövning i avgränsade områden.
- Förebygga och hantera incidenter och säkerhetspolitiska kriser i Norge och norska områden.

---

[55] Forsvarsdepartementet (2004): *Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008, Iverksettingsbrev for Forsvarssektoren, 14. september 2004*

Uppgifter som löses tillsammans med andra:

- Bidra till ett kollektivt försvar av Norge och övriga delar av NATO mot hot, och angrepp, inklusive bruk av massförstörelsevapen.
- Bidra till multinationell krishantering under multinationella fredsoperationer.

Andra uppgifter:

- Bidra med militärt stöd till diplomati och att förhindra spridning av massförstörelsevapen.
- Bidra till att säkerställa samhällelig säkerhet och andra centrala samhälleliga uppgifter.[56]

Viljan och innebörden av den norska moderniseringen och reformeringen kan sammanfattas med följande text uttryckt i *Iverksettingsbrevet*:

> *Forsvarets kapasiteter skal i større grad ha høy reaksjonsevne, være tilgjengelige, fleksible og deployerbare, samt kunne operere effektivt alene og sammen med styrker fra allierte land, hjemme og ute.*[57]

4.2.2 Styrande och normerande faktorer för Försvarsmaktens utformning

Dessa inriktningar hittas i *Iverksettingsbrevet* till den norska Försvarsmakten:

- Inför ett nytt system med värvade. Planlägg för att det innan 2009 skall vara cirka 1 500 värvade soldater i försvaret. Etablera ett nytt system för värvade med en strategi för att rekrytera de mest lämpade. Intill det nya systemet är klart skall rekryteringen av de värvade endast täcka de nödvändiga operativa behoven. Rekryteringen av de värvade skall rymmas inom de gällande personella och de ekonomiska ramarna.
- Värnplikten skall nyttjas för att täcka försvarets behov. Värnplikten skall nyttjas så att det upprätthålls en tillräcklig rekryteringsvolym för annan tjänstgöring, samt att det upprätthålls en volym och ett kompetensmässigt underlag för beredskap, kontrakt och mobilisering.
- Genomför statushöjande åtgärder för de värnpliktiga. Öka utryckningsbidraget från 8 900 nkr till 15 000 nkr från och med 1 januari 2005 för dem som genomfört 12 månaders grundutbildning, samt öka dagersättningen i årlig takt med löneutvecklingen i samhället.
- Starta inkallningen av kvinnor till frivillig mönstring. För att öka rekryteringen av kvinnor till försvaret kallas alla kvinnor i aktuell årskull in till mönstring senast vid utgången av 2006. Mönstringen skall vara frivillig och genomförandet skall vara rekryteringsfrämjande för fler kvinnor i försvaret. [58]

---

[56] Ibid. s.14-15
[57] Ibid. s.16
[58] Ibid. s.45-46

4.2.3 Soldatförsörjningssystemets uppbyggnad och funktion

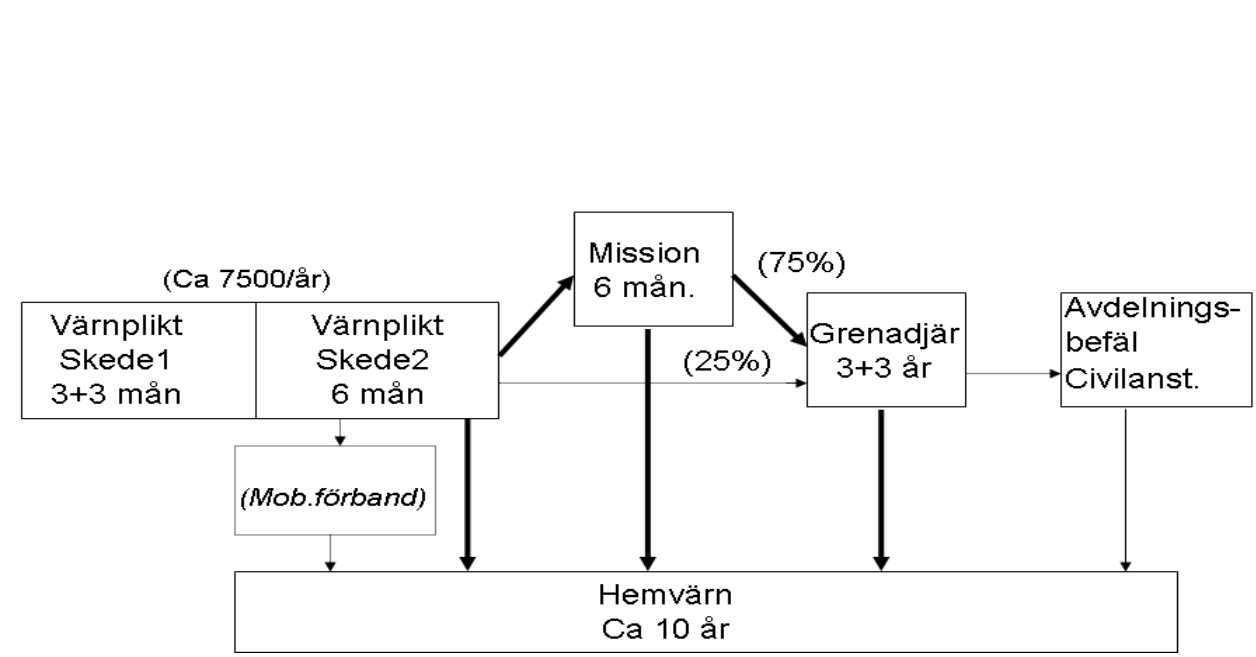

Bild 4. Norskt soldatförsörjningssystem[59]

Bakgrund
Det norska soldatförsörjningssystemets principiella uppbyggnad framgår på bild 4.
Det norska försvaret kan idag i huvudsak anses som ett stående försvar. Emellertid finns plikttjänstgöring kvar som genom sin grundutbildning tillgodoser de behov som finns hos de norska mark-, sjö- och luftförsvarsförbanden. Den grundläggande utbildningen är även rekryteringsbas för rotationsmissioner och till de stående anställda förbanden. Det är försvarets behov som styr volymen av hur många värnpliktiga som utbildas varje år. År 2007 var det cirka 35 % av den norska manliga årsklassen som gjorde värnplikten, det betyder att värnplikten inte längre i realiteten kan anses som särskilt allmän i Norge.[60]

[59] Totalförsvarets forskningsinstitut (2006): *Reformerade soldatförsörjningssystem, Redogörelse för genomförda förändringar i Norge, Danmark, Spanien och Nederländerna,* bildspel, ej publicerat, Stockholm, Totalförsvarets forskningsinstitut
[60] Steder Brundtland Frank (2007): s. 10

Tillämpning
Alla ingående i den manliga årskullen kallas till mönstring varje år, normalt är siffran ca 30 000. Av dessa blir drygt hälften (18 000) klassade som tjänstedugliga för att göra värnplikten. Det reella årliga behovet av värnpliktiga är med dagens behov ca 8 000 per år, men med avgångar på ca 20 % som är dagens realitet i Norge blir det dock ca 10 500 som årligen kallas in. (armén 4 500, sjöförsvaret 2 000, luftförsvaret 1 500, hemvärnet 900, stödfunktioner 1 750)[61]

I och med att det finns en tydlig ambition att öka kvinnoandelen bland de värnpliktiga och i det norska försvaret har man även infört frivillig kvinnlig mönstring från 2007. Cirka 7000 norska kvinnor genomförde mönstringen, och man förväntar sig från norsk sida en synlig ökning av antalet kvinnor i försvaret från hösten 2008.[62]

Grundprincipen är att efter genomförd mönstring påbörja grundutbildningen för de värnpliktiga som omfattar normalt tolv månader och är uppdelad i följande tre skeden:

- Rekrytskola i 3 månader
- Befattningsutbildning i 3 månader
- Förbandsutbildning i 6 månader

Sjö- och luftförsvarsförbanden har dock en lite annorlunda modell då de har huvudsakligen har stående enheter med individvis omsättning, delvis baserade på värnpliktiga. De värnpliktiga där genomför normalt sin grundläggande soldat- och fackutbildning vid någon central skola i Norge under 6 månader, för att sedan under de resterande 6 månaderna tjänstgöra vid sitt förband, t.ex. ombord på ett fartyg ingående i besättningen, eller vid en flygbas som säkrings eller vaktpersonal. Vid internationell tjänstgöring tecknas speciella korttidskontrakt för aktuell mission och tid enligt samma modell som armén gör vid en rotationsinsats.

Efter genomförd värnplikt på 12 månader finns det principiellt två vägar för den värnpliktige att gå. Han eller hon kan välja att genomföra en mission på normalt 6 månader, alternativt bli placerad i hemvärnet eller i ett mobiliseringsförband.

Väljs det senare så innebär en placering i ett mobiliseringsförband i egentlig mening ingenting då dessa inte övas. De kan därmed sägas vara överutbildade till ingen egentlig nytta. En placering i hemvärnet innebär åtminstone övning normalt minst 5 dagar per år. Det årliga behovet av ny personal till hemvärnet är 5 000 för att upprätthålla kvaliteten och kvantiteten på dagens personalstyrka i insatsorganisationen som omfattar 50 000 hemvärnssoldater.[63] Dessa kommer till huvuddel som avkastning från värnplikten men även från hemvärnets egen rekryt- och befälsskola med 6 månaders grundutbildning vilket borgar för en kontinuerlig kvantitativ och kvalitativ omsättning av personalen i hemvärnet.

---

[61] Forsvarsdepartementet (2006): *Tjenstemønster for vernepliktige og vervede. Basert på fremlegt skisse for operativ struktur,*s. 12
[62] Forsvarsdepartementet (2007): *St.meld.nr.36 (2006-2007) Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*, Oslo, Forsvarsdepartementet, s. 8
[63] Forsvarsdepartementet (2006): *Tjenstemønster for vernepliktige og vervede. Basert på fremlegt skisse for operativ struktur,*s. 16

Man kan även växla från mobiliseringsförband till hemvärnet i ett senare skede efter värnplikten, här är det behovet av personal som i grunden styr. [64]

Det finns även i egentlig mening en tredje möjlighet för den värnpliktige, nämligen att gå från värnplikten direkt och bli grenadjär. Emellertid är det ett undantagsfall då det normalt krävs och är en vilja från det norska försvaret att man genomfört både värnplikt och utlandsmission för att bli antagen som detta.

Rotationsmissioner utomlands genomförs som i Sverige normalt av frivilligt anställda soldater som genomgår en särskild utbildning för denna uppgift. Man försöker fånga upp de som är villiga och intresserade till detta redan vid mönstringen eller senast efter genomförd befattningsutbildning. Fördelen med detta är att de värnpliktiga som vill göra utlandstjänst då sammanförs och genomför de sista 6 månadernas förbandsutbildning tillsammans med de befäl och övrig personal som de sedan skall genomföra mission med, alltså en samträning för den kommande utlandstjänstgöringen redan under värnplikten. De sista 2 månaderna av förbandsutbildningen ägnas därför normalt åt att genomföra missionsutbildning inför den kommande utlandstjänstgöringen.[65] Denna rationalisering av soldatförsörjningssystemet ger således synergieffekter som förkortar startsträckan inför en insats. Dock gäller detta endast planerade rotationsinsatser. Snabbinsatser löses normalt av de stående förbanden.

Av de värnpliktiga som valt att genomföra en utlandsmission är ambitionen att rekrytera grenadjärer och man nyttjar missionen därför på så sätt som ett steg i utbildningen till yrkessoldat. Fördelarna med detta system inför en anställning av en grenadjär är för det första att underlaget inför en anställning är väl underbyggt då det rör sig om minst 1 år, ofta längre, varav ett halvt år i internationell tjänst. För det andra att rekryteringen till internationell tjänst sker till största delen av det befäl som även utbildat soldaten och dessutom kommer att tjänstgöra med denne under utlandstjänstgöringen. [66]

En grenadjär anställs normalt i 3 år med option att förlänga i ytterligare 3 år. Grenadjären har till skillnad från de värnpliktiga en skyldighet att även tjänstgöra utomlands där normalplaneringen gällande nyttjandegrad är två 6 månaders missioner under en 3årsperiod, d.v.s. förhållandet 12:36 eller 33 %.

Grenadjären är även förhållandevis välbetald, som ett exempel var år 2006 månadslönen cirka 35 000 svenska kronor inklusive tillägg, vid utlandstjänst tillkommer sedvanliga tillägg som i Norge är avsevärt högre än de t.ex. i Sverige.

Efter slutförd anställning kan grenadjären fortsätta anställningen i Försvarsmakten, men då som fast anställd, antingen som avdelningsbefäl, eller som civilt anställd.[67] Om detta inte sker är normalfallet en placering i hemvärnet.

Förutom möjligheterna att bli anställd i Försvarsmakten efter fullgjord kontraktstid finns det idag inget bra fungerande system för avveckling av grenadjären.

---

[64] Forsvarsdepartementet (2006): *Tjenstemønster for vernepliktige og vervede. Basert på fremlegt skisse for operativ struktur,* s. 16

[65] Försvarsmakten, Försvarsavdelningen Oslo (2004): *Norska utbildningssystemet på soldatnivå*, s. 4

[66] Ibid. s.3

[67] Avdelningsbefäl innebär i praktiken samma sak som underbefäl eller underofficer

Det enda som kan vara en väg ut i det civila livet är den civila utbildning som han eller hon med stöd av Försvarsmakten genomfört under sin kontraktstid. Vill man fortsätta inom det militära systemet finns dock möjligheten att göra en militär karriär som avdelningsbefäl eller tjänstgöra i hemvärnet.[68]

Sammantaget skall markförbanden i det norska försvaret utgöras av totalt drygt 9 500 man, varav cirka 900 man dag är värvade markförband, (målbilden är dock minst 1 500)[69]. De värvade utgörs av *Telemarkbataljonen* ingående i *Brigad Nord*, samt även vissa specialförband. Utöver det finns också två ytterligare markbataljoner ingående i *Brigad Nord* som är bemannade med värnpliktiga soldater, en pansarbataljon och en infanteribataljon. Dessa svarar för grundutbildningen av soldater och även för att bemanna de rotationsmissioner som genomförs (f.n. har Norge ca 580 personer i utlandstjänst).[70]

Det finns dock även värnpliktiga stående markförband i form av *Grensevakten* (gränsbevakning mot ryska gränsen), och *Hans Majestet Kongens Garde*,(bevakning av kungliga slottet), som båda kontinuerligt har behov av 400 respektive 500 värnpliktiga.
Markförbandens alla enheter skall vara gripbara för insatser både nationellt och internationellt, (med undantag för *HMKG* och *Grensevakten*). Förmåga till nationell krishantering skall finnas över tiden genom att säkerställa att det finns minst en bataljon med värnpliktiga tjänstgörande. Vad gäller luftförsvaret och marinen så har de både värvade och värnpliktiga, där de senare främst används i olika stödfunktioner och de värvade i mer kvalificerade befattningar.

[68] Försvarsmakten, Försvarsavdelningen Oslo (2004): *Norska utbildningssystemet på soldatnivå*, s. 5
[69] Forsvarsdepartementet (2006): *Tjenstemønster for vernepliktige og vervede. Basert på fremlegt skisse for operativ struktur,* s. 13
[70] Forsvarsdepartementet (2008): Samtal med Hangen Hermann Tor, Forsvarsdepartementet, Oslo

4.3 Jämförelse mellan soldatförsörjningssystem

4.3.1 En jämförelse utifrån flexibilitet

Förmågebredd i varierade hot- och riskmiljöer

Ser man på den *grundläggande utbildningen innan anställning* så innebär det norska konceptet att en utbildning på 12 månader och normalt även en mission utomlands genomförs innan man anställs som grenadjär, medan det svenska är tänkt att vara betydligt kortare, mellan 5,5 till 7 månaders utbildning innan man blir anställd som yrkessoldat. Rimligtvis borde denna skillnad i utbildningstid påverka både förmågebredden och professionalismen till förmån för de norska soldaterna. En svensk yrkessoldat som skall kunna lösa de svåraste uppgifterna ges till och med en kortare utbildning än den tidigare värnplikten vilket kan anses anmärkningsvärt. Dock bör det klargöras att en anställd svensk och även norsk yrkessoldat efter anställning genomför kontinuerlig utbildning med sitt förband och på så sätt kontinuerligt höjer sin utbildningsnivå. Den norske värvade soldatens kompetensutveckling sker dock rimligen från en högre nivå redan från början.

Vad gäller *erfarenhet och kompetens* för anställning i fasta rotationsmissioner så bemannas dessa från norsk sida av frivilliga värnpliktiga som samtränas redan under de sista 2 månaderna av sin värnplikt, från svensk sida bygger konceptet på att bemanna dessa med främst kontraktsanställda soldater.

Här finns följaktligen en skillnad som kan vara till svensk fördel där kontraktsförbandens personal kommer att kunna genomföra flera rotationsinsatser och därmed bygga upp erfarenhet och kompetens medan de norska soldaterna till huvuddel alltid kommer att vara ute på sin första mission. De stående förbandens erfarenhet och kompetens på förbandsnivå torde inte vara särskiljande på längre sikt då dessa genomför insatser regelbundet, men på individnivå så har den norska modellen en fördel då dessa soldater normalt alltid har en utlandsinsats bakom sig innan anställning.

Tillförsel av personal till det norska hemvärnet från den årliga avkastningen av värnpliktiga med 12 månaders utbildning (alternativt hemvärnets egna genomförda 6 månaders utbildning av hemvärnssoldater) innebär att kvalitet och kvantitet säkerställs över tiden. Det svenska systemet för personalförsörjning av de nationella skyddsstyrkorna innebär däremot att det finns tveksamheter hur personalen skall stimuleras att frivilligt söka sig dit i tillräcklig omfattning. Detta sammantaget gör att det finns anledning att vara tveksam till både utbildningsnivå, erfarenhet, kompetens och kvantitativ uppfyllnad gällande denna personalkategori. En risk finns att det enbart blir ”andra klassens soldater” som skall upprätthålla den nationella beredskapen i Sverige.

Om den tydligt uttalade viljan från norsk sida att stimulera till att utöka antalet kvinnor i försvaret (bl.a. genom frivillig- och på sikt könsneutral mönstringsplikt) slår väl ut innebär det ytterligare en ”sträng på lyran” gällande kompetens och förmågebredd. Från svensk sida finns idag inte en lika tydlig vilja att öka antalet kvinnor i försvaret, även om det generellt alltid är en ambition man strävar efter.

Det finns både för- och nackdelar med ett utökat antal kvinnor i de militära förbanden. Förmågebredd, erfarenhet och kompetens torde vara faktorer som gynnas av fler kvinnliga soldater, att kunna verka i andra kulturer är en annan fördel. Men och andra sidan så stängs även vissa dörrar i vissa kulturer just för att soldaten är en kvinna. Men sammantaget torde fördelarna överväga nackdelarna.

Förmåga till *interoperabilitet* blir med ländernas olika system högre hos den norska anställda soldaten än den svenska, då den förstnämnda normalt har internationell erfarenhet innan han eller hon anställs. Dock kan detta endast sägas gälla på individnivå, på förbandsnivå torde förmågan bli likvärdig mellan länderna eftersom internationella insatser genomförs regelbundet med de stående förbanden. En motsatt skillnad gällande interoperabilitet finns vad gäller rotationsinsatserna där de svenska kontraktsförbanden bygger upp en internationell erfarenhet och därmed kan anses mer interoperabla än de norska värnpliktiga då de direkt efter slutförd värnplikt genomför sin första internationella insats.

4.3.2 En jämförelse utifrån tillgänglighet

Operativ tillgänglighet

Utifrån perspektivet *tillgänglighet av personal i beredskap* så skiljer sig de svenska och norska koncepten sig åt. Den svenska målsättningen innebär att man skall kunna ha 2 000 GSS insatta över tiden och även periodvis kunna hålla en *Battlegroup* inom ramen för EU i beredskap. Detta medges genom att ha 6 000 anställda, och ca 12 000 kontrakterade GSS tillgängliga över tiden avsedda både för nationella och internationella uppgifter.

Det norska konceptet kan sägas bygga dels på stående förband, där yrkessoldater främst skall svara för snabbinsatsförmågan, både nationellt men främst internationellt. Idag består den förmågan av ca 900 värvade med en målbild att öka den till minst 1 500 innan 2009. Försörjd via värnplikten har också norrmännen alltid ca en bataljon tjänstgörande i en utlandsmission och även en bataljon operativ i Norge som skall säkerställa förmåga till nationell krishantering. Därtill kommer bevakningen av den ryska gränsen (*Grensevakten*) och tjänstgöringen vid det kungliga slottet (*HMKG*) som också bestrids av totalt 900 värnpliktiga.

Följaktligen innebär detta att det svenska systemet har en betydligt större numerär av förband tillgängliga i beredskap, (både för nationella och internationella uppgifter) än norrmännen. Den svenska lösningen innebär också att man har en inbyggd i flexibilitet i systemet att hantera toppar, en flexibilitet som norrmännen däremot saknar då de måste rekrytera och utbilda nya förband, alternativt genomföra mobilisering av värnpliktiga för att vid behov utöka sin numerär.

Ser man dock enbart på den nationella beredskapen i form av nationella skyddsstyrkor respektive hemvärn i de båda länderna så finns en markant skillnad i numerär till Norges fördel. Sveriges koncept innebär att man i de nationella skyddsstyrkorna har ca 12 400 i beredskap, Norges numerär är istället 50 000 hemvärnssoldater.

Den beräknade *nyttjandegraden* av de båda ländernas stående förband är högre i Norge än i Sverige. För norsk del ligger den på 33 % och för svensk del på 25 %. Även om dessa siffror enbart är planeringsvärden som kan förändras vid behov ger de ändå en uppfattning i hur man ser på nyttjandegraden av de stående förbanden. Varför den svenska nyttjandegraden är lägre än den norska, samt varför man inte väljer att nyttja de stående förbanden mer under kontraktstiden från både svensk och norsk sida då de är tillgängliga och kostar pengar även när de inte är insatta kan man reflektera över. Dock så bestrider ju förbanden beredskap i princip kontinuerligt och är därmed tillgängliga för snabbinsatser, vilket är kanske deras viktigaste huvuduppgift förutom insats.

Nyttjandegraden för de svenska kontrakterade respektive de norska värnpliktsförbanden i rotationsinsatser kommer att variera inom ramen för de internationella åtagandena. De ramar som idag finns gällande numerär bedöms inte vara gränssättande för någon av länderna, med det förbehållet för norsk del att ett ökat engagemang kräver att man skapar nya förband. Man kan även se på nyttjandegraden ur ett kostnads- och intäkts resonemang. Det norska värnpliktssystemet har ju samma brist som det svenska idag, d.v.s. att en stor del av personalen som utbildats i tolv månader sedan placeras i mobiliserings- eller hemvärnsförbanden och inte kommer till någon mer nytta för Försvarsmakten. I bästa fall genomför några en internationell insats. Denna överutbildning gör att nyttjandegraden ur främst ett ekonomiskt- och personellt perspektiv blir låg. Det svenska konceptet har här en fördel mot det norska där de kontrakterade soldaterna finns tillgängliga under en längre tidsperiod och kan genomföra flera insatser.

Gällande *uthålligheten i form av kvantitet och kvalitet* mellan de båda ländernas soldatförsörjningssystem finns en del skillnader. Fördelen med ett värnpliktssystem som Norges är naturligtvis att kvantiteten och kvaliteten säkerställs via pliktlagens tillämpning, man kan välja hur många och vilken typ av personal man vill ha, och uthålligheten är i princip obegränsad. Det svenska konceptet med frivillighet som rekryteringsgrund begränsar fönstret både gällande kvantitet och kvalitet och ger därmed också en mer osäker uthållighet, en uthållighet grundad på attraktionskraft. Här finns främst en osäkerhet vad gäller de kontrakterade GSS och de nationella skyddsstyrkorna för svensk del, huruvida man lyckas med att rekrytera rätt personal både antalsmässigt och kompetensmässigt.

Tittar man på de stående förbanden så har båda länderna ett liknande system med relativt långa anställningstider (3-4 år med möjlighet till förlängning), detta i kombination med individuell omsättning av GSS och värvade borgar för en hög kvalitet hos de stående förbanden. Skillnaden ligger främst i kvantiteten och uthålligheten i en ny internationell insats som normalt börjar med en insats av de stående förbanden. Det svenska konceptet medger en längre kontinuerlig personalförsörjning och möjlighet att hantera en ”topp” som t.ex. beredskap med en *Battlegroup* med hjälp av de kontraktsanställda GSS och utan behov av speciella åtgärder. Norge inte har den inbyggda kvantiteten och flexibiliteten utan måste skapa nya förband ur sin värnpliktsmassa om behoven blir större än de som är dimensionerande idag.

Ser man på de svenska nationella skyddsstyrkorna respektive det norska hemvärnet så är både den kvantitativa och kvalitativa skillnaden berörd tidigare. Uthålligheten i den norska modellen säkerställs genom den årliga produceringen och omsättningen av 10 % nyutbildade soldater som placeras i hemvärnet. De svenska nationella skyddsstyrkornas personalförsörjning bygger istället på en frivillig avkastning från de stående och kontrakterade förbanden där möjligheten till uthållighet måste anses vara mer osäker.

Personal

Gällande *uttagning och urval* så innebär den norska värnpliktsmodellen med obligatorisk mönstring av årsklassen inklusive de riktade åtgärderna att få fler kvinnor in i försvaret med automatik ett större urval att välja ifrån än för svensk del. Det svenska urvalet styrs istället genom den attraktionskraft man kan skapa kring att tjänstgöra som GSS, vilket i sin tur torde innebära att populationen för att göra uttagning och urval blir mindre än för norsk del.

Avseende uttagning måste dock nämnas att den norska mönstringen idag anses fungera mindre bra, man har värnpliktsavgångar på 20 % vilket sägs bero på att man inte lyckas placera rätt man eller kvinna på rätt plats. Det innebär i sin tur att man från norsk sida har studerat den svenska modellen för mönstring och avser införa den i tillämpliga delar i Norge för att komma tillrätta med detta problem. Hur den svenska uttagningen av personal skall gå till i det framtida soldatförsörjningssystemet är inte fastställt, dock finns en god grund att stå på från det nyss nämnda tidigare svenska mönstringsförfarandet med värnpliktiga.

Rekrytering för norsk del handlar om att tillsätta personal till rotationsmissioner och till de stående förbanden, i övrigt kan man basera sin rekrytering på värnplikten. Det innebär i förlängningen att värnplikten blir rekryteringsmotorn för de stående förbanden och rotationsinsatserna, och därför är det viktigt att se till att värnplikten uppfattas på ett positivt sätt i Norge för att främja detta. För svensk del är däremot rekryteringen helt byggd på frivillighet och attraktionskraft.

Vad gäller de svenska stående förbanden hyser man idag tillförsikt om att kunna fylla behoven både kvantitativt och kvalitativt genom att konceptet i sig är attraktivt. Dock är man mer orolig för hur man skall lyckas när det gäller de kontrakterade förbanden och de nationella skyddsstyrkorna. Gällande de förstnämnda så handlar utmaningarna om hur man skall göra det attraktivt att bli kontrakterad GSS då t.ex. ingen ekonomisk ersättning utbetalas för att stå i beredskap, hur frågan med den civile arbetsgivaren skall lösas för att medge att de får nyttjas av Försvarsmakten vid behov mm. Farhågan gällande de nationella skyddsstyrkorna är främst hur många som frivilligt vill gå dit från att ha tjänstgjort som stående- eller kontrakterad soldat. Utöver detta kan nämnas att båda länderna har ett system där man vill rekrytera yrkessoldater efter anställningsperiodens slut till att bli specialistofficerare (Sverige) respektive avdelningsbefäl (Norge) eller få en civil karriär inom försvaret.

För norsk del att ersättningsnivån för den norska anställda soldaten är god och attraktiv ur rekryteringssynpunkt. Man har också från norsk sida de senaste åren även förbättrat förmånerna för de värnpliktiga bl.a. i form av höjd dagersättning och uttryckningsbidrag och på så sätt höjt attraktionsnivån för att göra värnplikten.

Vad den svenska ersättningen hamnar på är idag oklart för alla personalkategorier. Kontraktsanställda i Sverige har idag ett koncept som kan få svårigheter att bli attraktivt då t.ex. ingen beredskapsersättning eller annan morot avses betalas ut då man inte är inkallad och i tjänst. Här kvarstår ett svårt men synnerligen viktigt arbete för svensk del som kan vara avgörande för hur rekryteringen kommer att lyckas.

Tjänstgöringsskyldigheten skiljer sig mellan länderna på så sätt att de svenska stående och kontrakterade GSS har tjänstgöringsskyldighet både nationellt och internationellt, medan det för norsk del endast gäller de stående förbanden. De stående förbanden i både Sverige och Norge är anställda och genomför som tidigare nämnts en kombination av träning, beredskap och insats under sin anställningstid.

Tjänstgöringsskyldigheten för de svenska kontrakterade GSS innebär att personalen till huvuddel är deltidstjänstgörande, där tjänstgöringen består av att genomföra utbildning, rotationsinsatser och stödja de stående förbanden med personal eller utbildning. De svenska nationella skyddsstyrkorna respektive det norska hemvärnet har båda följaktligen tjänstgöringsskyldighet enbart nationellt där tjänstgöringsskyldigheten för svensk del framgår i det kontrakt som skrivs med berörda och kommer att röra sig om ett visst antal dagar per år. Vad gäller det norska hemvärnet så handlar det om en plikt som idag rör sig om ca 5 dagars träning per år.

Personalens utveckling och avveckling under tjänstgöringen och/eller anställningen skiljer sig mellan Sverige och Norge. Det svenska konceptet är även här som inom flera andra tidigare berörda områden ännu under utarbetande. Men tankar finns från svensk sida att man under tiden som man är anställd GSS skall ha möjlighet att utbilda sig civilt för att ha något att komma till när den militära anställningen upphör, alternativt att kunna fortsätta studera med stöd av Försvarsmakten som civil. De andra alternativen är att fortsätta inom den militära organisationen som specialistofficerare, eller att välja att ingå i de kontrakterade förbanden eller de nationella skyddsstyrkorna.

Ur norsk synvinkel är det något annorlunda främst beroende på att man har värnpliktig personal att hantera. Vad gäller de stående förbanden är det i princip ingen skillnad mot det svenska konceptet där man blir civil eller fortsätter inom det militära som avdelningsbefäl. Dock har man vad gäller för de värnpliktigas del planer på att utveckla utbildningen till en mer flexibelt anpassad tjänstgöring kopplad till försvarets behov och den värnpliktiges kompetens, t.ex. genom lärlingsutbildning och fackskola under värnplikten. Det innebär att värnpliktige kombinerar en militär utbildning med en utbildning inom sitt yrkesmässiga område med en målsättning att ta examen inom denna under värnplikten. Vidare finns också en målsättning att rekrytera värnpliktiga akademiska befäl (VAB) i det norska försvaret. Försvarets ökade krav på akademisk kompetens på mastersnivå och högre gör att detta skall vara ett alternativ för de värnpliktiga med rätt akademisk bakgrund i stället för vanlig militär grundutbildning. På så sätt uppnår man en ”vinna-vinna” situation för både försvaret och den enskilde. Detta tillhör dock framtiden och har inte genomförts ännu i Norge, men är ändå intressanta tankar som även kan ha bäring på utvecklingen och avvecklingen av yrkessoldater.[71]

[71] Forsvarsdepartementet (2008): *St.prp. nr. 48 (2007-2008) Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier,* Oslo, Forsvarsdepartementet, s. 119

4.4 Sammanfattning

Jämförelse flexibilitet

En skillnad mellan länderna handlar om utbildningstid innan anställning som yrkessoldat där det norska konceptet med en längre utbildningstid (12 månader och en utlandsmission) rimligen innebär en större förmågebredd och professionalism hos den enskilde soldaten eller sjömannen än den svenska betydligt kortare utbildningstiden (5,5 alternativt 7 månader).

Vid genomförande av de fasta rotationsmissionerna finns en skillnad till svensk fördel avseende förmågebredd och professionalism där kontraktsförbandens personal kommer att kunna genomföra flera rotationsinsatser och därmed bygga upp erfarenhet och kompetens medan de norska soldaterna till huvuddel alltid kommer att vara ute på sin första mission.

Förmågan och synsättet gällande det norska hemvärnet och de svenska nationella skyddsstyrkorna skiljer mellan länderna, där det norska systemet medger både en högre kvantitet och kvalitet och förmågebredd på soldaterna.

Viljan och målet att på kort tid öka antalet kvinnor i försvaret och därmed förmågebredden, erfarenheten och kompetensen finns tydligare uttalat från norsk sida än den svenska.

Interoperabiliteten hos den anställda norska yrkessoldaten blir högre än de svenska då den förstnämnda normalt har internationell erfarenhet innan anställning vilket inte fallet med den svenska. Dock är fallet det motsatta då för de svenska kontrakterade förbanden som ofta kommer från tidigare anställning som yrkessoldat och även genomför återkommande insatser och därmed skaffar sig erfarenhet och interoperabilitet, medan de norska värnpliktiga som kommer direkt från avslutad värnplikt ut till rotationsinsats och inte har någon sådan erfarenhet.

Jämförelse tillgänglighet

Det svenska soldatförsörjningssystemet har en betydlig större andel personal som på kort tid är tillgänglig för insatser internationellt än det norska. Ur ett rent nationellt perspektiv väger dock den numerära tillgängligheten över till norsk favör främst genom sin större numerär av tillgängligt hemvärn. En annan skillnad till svensk fördel är att både de stående och de kontrakterade förbanden är omedelbart gripbara inom stipulerade beredskapstider och tillgängliga både för nationella och internationella insatser vilket ger en inneboende flexibilitet i systemet. Sådant är inte fallet med de norska värnpliktiga förbanden som när det gäller internationella insatser bygger på frivillighet, och när det gäller nationella insatser kräver mobilisering. Allt detta tar längre tid att och det norska systemet har därmed en lägre tillgänglighet och flexibilitet under korta tidsförhållanden.

Nyttjandegraden av de norska stående förbanden är högre än de svenska. Däremot innebär det svenska soldatförsörjningssystemet att man kommit ifrån problematiken med att utbilda värnpliktiga som inte används till något efter avslutad utbildning. Denna norska överutbildning av värnpliktiga gör att nyttjandegraden ur främst ett ekonomiskt- och personellt perspektiv blir låg. Det svenska konceptet har här en fördel mot det norska där de kontrakterade soldaterna finns tillgängliga under en längre tidsperiod och därmed kan genomföra flera insatser.

En garant för att få den förmågebredd man önskar är att man får personal med de kompetenser som är nödvändiga, här skiljer sig möjligheterna mellan Sverige och Norge då länderna tillämpar olika rekryteringsmodeller. Skall Sverige klara av att över tiden kunna ha 2 000 GSS insatta måste den frivilliga rekryteringen fungera, alltså rekryteringsfrämjande åtgärder är centrala för att bibehålla en uthållig personalförsörjning till skillnad från det norska pliktförsvaret. Här finns svensk oro för rekrytering och attraktionskraft för att kunna fylla behoven för de kontrakterade förbanden och de nationella skyddsstyrkornas kvantitet och kvalitet.

Dock bygger den norska värnpliktmodellen också på frivillighet vad gäller rotationsinsatser och vid anställning i stående förband där även här rekryteringsfrämjande åtgärder är centrala för att skapa uthållighet över tiden. Det svenska systemet kan sägas ha en högre inbyggd uthållighet och flexibilitet att genomföra en ”ad hoc insats” både internationellt och nationellt än det norska medger. Norges begränsade tillgång till stående förband medger endast en begränsad förmåga och flexibilitet att hantera nya uppkomna behov av insatser, även om man har ett starkt hemvärn att nyttja nationellt.

Ser man på skillnader inom området uttagning och urval av personal så utgör de olika ländernas system med obligatorisk mönstring respektive mönstring och tjänstgöring baserad frivillighet den största skillnaden. Den norska mönstringen har dock hittills inte fungerat bra med stora värnpliktsavgångar som följd. Hur den svenska modellen för uttagning och urval skall se ut är fortfarande inte klart. Emellertid skulle det tidigare nyttjade till huvuddel framgångsrika och beprövade mönstringsförfarandet av svenska värnpliktiga kunna vara en modell att överväga.

Rekryteringen för norsk del till rotationsinsatser och stående förband är helt beroende av att värnplikten fungerar som rekryteringsmotor till dessa kategorier. Detta innebär att det är centralt för norsk del att värnplikten uppfattas på ett positivt sätt hos dem som genomför den. På samma sätt måste man för svensk del lägga stor kraft på att skapa ett attraktionsvärde i att frivilligt tjänstgöra som yrkes- och kontraktssoldat eller i de nationella skyddsstyrkorna.
Här finns idag en svensk oro för hur man skall attrahera personal till de två sistnämnda kategorierna.

För norsk del har man satsat på att göra de ekonomiska incitamenten för den anställde soldaten attraktiva, och man har också förbättrat förmånerna för de värnpliktiga, även där främst ekonomiskt. I båda fallen var det främsta syftet att göra tjänstgöringen attraktiv och därmed stimulera rekryteringen. De förmånerna för Sveriges del är idag ej utarbetade men de måste på motsvarande sätt som Norge gjort kunna matcha det civila samhällets nivåer för att ha någon chans att lyckas med sin uppgift att rekrytera personal.

Den mest avgörande skillnaden vad gäller tjänstgöringsskyldighet mellan länderna handlar om obligatoriet att tjänstgöra utomlands eller inte. Där har både de svenska stående- och kontraktsförbanden denna skyldighet, medan det för norsk del endast gäller de stående förbanden. Tjänstgöringen nationellt för de svenska nationella skyddsstyrkorna respektive det norska hemvärnet är inte särskiljande mellan länderna, dock har de svenska kontrakterade förbanden en tjänstgöringsskyldighet att genomföra utbildning och stödja de stående förbanden.

Utveckling och avveckling av personalen skiljer sig något åt mellan de båda länderna. Man kan säga att det mellan de stående förbanden i princip är samma koncept mellan länderna innebärandes att personalen under anställningen har möjlighet att parallellt skaffa sig någon form av civil utbildning och karriär, alternativt fortsätta med en militär karriär som specialistofficerare/avdelningsbefäl eller att välja att ingå i den övriga militära organisationen som t.ex. kontrakterad soldat eller i hemvärnet.

Det som skiljer är hanteringen av de värnpliktiga som man för norsk del i egentlig mening inte har något ansvar att utveckla och avveckla mer än det som ingår i värnpliktstjänstgöringens åtaganden. Dock har Norge här liknande framtida tankar som de stående förbanden vad gäller de värnpliktigas utveckling där man vill skapa en mer flexibel tjänstgöring kopplad till försvarets behov och den värnpliktiges kompetens. Man ser möjligheter att kunna kombinera värnplikten med en lärlings eller fackutbildning inom personens yrkesmässiga område och på så sätt skapa en fördelaktig situation för både den värnpliktige och Försvarsmakten.

Jämförelsen i detta kapitel mellan det svenska och det norska soldatförsörjningssystemet har syftat till att påvisa de skillnader och likheter som finns mellan länderna i förhållande till begreppet användbarhet. Nästa steg i studien blir nu att gå vidare till nästa jämförelse, den som omfattar skillnaden mellan de norska intentionerna med sitt soldatförsörjningssystem och de dragna erfarenheterna, alltså blev det som man tänkt sig för norsk del eller inte?

5 Norska intentioner med sitt soldatförsörjningssystem och dragna erfarenheter

Detta kapitel syftar till att redovisa de norska erfarenheterna av sitt soldatförsörjningssystem i relation till de intentioner som fanns. Som en andra del syftar detta kapitel även till att via de norska erfarenheterna exemplifiera vad Sverige kan lära av dessa eller redan beaktat i sitt soldatförsörjningssystem, och även ge impulser till vad norrmännen kan lära av det svenska systemet. Sammanfattningsvis är syftet således med detta kapitel att ta fram ett underlag för att besvara delfråga b i min studie som lyder:

b) *Vilka erfarenheter har Norge hittills dragit gällande införandet av sitt soldatförsörjningssystem, och vad kan Sverige lära sig av detta? Finns det något som Norge kan lära sig av den planerade svenska lösningen?*

5.1 De bärande principerna för det norska soldatförsörjningssystemet

De bärande principerna för det norska soldatförsörjningssystemet finns redovisat utförligt under p. 4.2. varvid jag endast kommer att sammanfatta dessa i punktform kort nedan. Med dessa styrningar som grund och med användning av analysverktyget för *användbarhets* två undergrupper *flexibilitet* och *tillgänglighet* kommer jag nu att jämföra hur skillnaden mellan intention och utfall egentligen blev för norsk del. I samband med denna jämförelse kommer också de norska lärdomar som kan anses ha relevans för utformningen av det framtida svenska soldatförsörjningssystemet även att lyftas fram, och på motsvarande sätt för Norges del i förhållande till det svenska soldatförsörjningssystemet.

Styrningarna till den norska Försvarsmakten under perioden 2005-2008 kan sammanfattas enligt följande:[72]

- Inför ett nytt system för värvade soldater i försvaret med målsättning att innan 2009 ha 1 500 värvade soldater rekryterade. Etablera ett nytt system för värvade med syfte att rekrytera de mest lämpade, intill detta är klart skall rekryteringen bara täcka de nödvändiga operativa behoven.
- Värnplikten skall nyttjas för att täcka försvarets behov innebärande att en tillräckligt stor rekryteringsvolym upprätthålls för annan tjänstgöring och även en volym och kompetensmässigt underlag för beredskap, kontrakt och mobilisering.
- Genomför statushöjande åtgärder för de värnpliktiga. Öka utryckningsbidraget dagersättningen i årlig takt med löneutvecklingen i samhället.
- Starta inkallning av kvinnor till frivillig mönstring, mönstringen skall vara rekryteringsfrämjande för fler kvinnor i försvaret.

[72] Forsvarsdepartementet (2004): *Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008, Iverksettingsbrev for Forsvarssektoren, 14. september 2004,* s. 45-46

5.2 Dragna erfarenheter och jämförelse mellan intention och utfall avseende det norska soldatförsörjningssystemet

Det första man slås av när man börjar läsa officiella norska dokument rörande detta är den samsyn som åtminstone på ytan finns angående värnpliktens förträfflighet.
Generellt upplever man att systemet fungerar bra och undersökningar visar att värnplikten är populär i Norge, där både folkopinionen och politikerna uttrycker en vilja att behålla den även i framtiden. Värnplikten anses vara en garant för det nationella försvaret och folkförankringen bland den norska befolkningen. [73]

Ett citat från en undersökning gjord 2006 omfattande vad de norska värnpliktiga hade för principiell uppfattning om att göra värnplikten kan få symbolisera denna syn på värnplikten:

> *Disse uttrycker en stor grad av tilfredshet med dagens vernepliktsmodell.*[74]

Men skrapar man lite på ytan och tittar lite djupare på det underlag som finns hittar man dock inte bara belåtenhet utan även viss kritik mot detta system.

Flexibilitet:

Gällande grundläggande utbildning innan anställning säger erfarenheterna från norsk sida att 12 månaders utbildning anses vara lämplig i längd. Detta både för att den är anpassad till de civila skolterminerna, men framförallt för att en sådan lång tid behövs för att kunna göra ett kvalitativt urval av personalen och skaffa sig en bild av personens kvalifikationer innan han blir antagen som yrkessoldat eller till utlandstjänst. Man är alltså nöjd med detta. För svensk del visar denna norska erfarenhet att en betydligt kortare individuell utbildningstid som det svenska soldatförsörjningssystemet innebär inte torde vara rätt väg att gå.

Men kritik finns också där man menar att det är en nackdel att de soldater som åker ut på rotationsmission direkt efter värnplikt har sådan låg ålder och liten erfarenhet.[75] Erfarenhet, kompetens och interoperabilitet är alltså förmågor som brister för den personal som genomför rotationsmission direkt efter värnpliktens avslutande. Denna brist har det svenska systemet beaktat då rotationsmissioner kommer att genomföras av kontrakterade soldater som redan från början har och som via flera rotationsinsatser kommer att bygga upp en erfarenhet hos individen som saknas hos norrmännen.

---

[73] Steder Brundtland Frank (2007): s.30
[74] Forsvarsdepartementet (2006): *TMO landskonferense, 2006 og FMS vernepliktsundersøkelse del III*, Oslo, Forsvarsdepartementet
[75] Forsvarsdepartementet (2006): *Tjenstemønster for vernepliktige og vervede. Basert på fremlegt skisse for operativ struktur,* s.13-14

Tillgänglighet:

Här visar utfallet att försvarsgrenarna i det norska försvaret i stort sett är nöjda med dagens modell för soldatförsörjning gällande uthållighet både i form av kvantitet och kvalitet. Dock framför dessa att avgörande för att modellen skall fungera är att dagens årliga tilldelning av värnpliktiga upprätthålls så att man via dessa kan fortsätta att rekrytera direkt till internationell tjänst.[76] Man kan alltså inte se någon möjlighet att minska den årliga kullen på ca 10 500 värnpliktiga utan att det blir en negativ påverkan för styrkeproducenterna, trots dagens överproduktion av värnpliktiga i Norge. Här har det svenska systemet som bygger på frivillig rekrytering en svaghet som inte finns hos norrmännen då man egentligen inte vet vilket urval som finns tillgängligt i konkurrens med bl.a. det civila samhället.

Kritik mot denna värnpliktsmodell handlar främst om tillgängligheten av personal i beredskap och nyttjandegraden. I en norsk FFI- rapport framförs kritik gällande det faktum att då kvalitet på soldatmassan idag anses viktigare än kvantiteten beroende på att bl.a. dagens vapensystem kräver en längre utbildningstid, talar detta emot ett värnpliktssystem. Man menar i rapporten att de värnpliktiga måste anses ha begränsat operativt värde då det åtgår 25-50 % av utbildningstiden att utbilda sig till en tillräcklig bra nivå, innan man kan börja nyttjas. Man menar vidare i samma rapport att det ökade behovet av internationella operationer också är en anledning att hävda att en professionalisering och en ökning av värvade soldater i det norska försvaret är den rätta vägen att gå. Man menar att den operativa tillgängligheten har ett klart samband med hur stor grad av värvade soldater som finns i en organisation.[77]

Liknande synpunkter kommer från det norska Försvarsdepartementet som menar att det idag finns för få styrkor med hög reaktionstid där strukturen är baserad på enheter som kräver lång utbildningstid inför en internationell operation. Man anser att dagens system är baserat på att producera uthållighet framför reaktionssnabbhet. Vidare menar man att systemet överproducerar manskap som inte nyttjas mer efter genomförd värnplikt. En fördel är dock att överföringen av personal efter genomförd värnplikt till hemvärnet gör att kvalitén på dessa förband kan bibehållas kontinuerligt hög.[78] Den operativa tillgängligheten och nyttjandegraden är punkter som dock beaktats i det svenska soldatförsörjningssystemet. Yrkes- och även kontrakterade soldater medger både en högre tillgänglighet nyttjandegrad än ett värnpliktsystem som det norska.

---

[76] Steder Brundtland Frank (2007): s. 30
[77] Ibid. s. 9-10, 37
[78] Forsvarsdepartementet (2006): *Tjenstemønster for vernepliktige og vervede. Basert på fremlegt skisse for operativ struktur,* s. 17-18

Personal

Gällande uttagning och urval av personalen visar de norska erfarenheterna att man ännu inte har lyckats fullt ut med detta. Problemet är mönstringen av personal som inte fungerat bra. En indikator på detta är att man idag har ca 20 % avgångar av den inryckta värnpliktiga personalen i varje årskull. Man har därför studerat den svenska mönstringsmodellen som man även avser införa i det norska försvaret för att försöka komma tillrätta med detta problem.[79] För Sveriges egen del har man ännu inte fastställt vilken modell man avser tillämpa för uttagning och urval av personal, dock finns det ju ett fungerande koncept att nyttja i form av den mönstringsmodellen som tillämpats under lång tid för uttagning av de värnpliktiga för att slippa få samma problem som norrmännen med stora avgångar av personal.

Vad gäller rekrytering så har man från norsk sida inte uppnått det antal värvade som var tänkt, siffran idag ligger på drygt 900 mot planerade 1 500 värvade soldater. Orsaken till detta faktum framgår inte tydligt i något norskt dokument, dock kan man mellan raderna se en uttryckt vilja från norsk sida att hellre skynda långsamt och göra rätt från början, än att hasta i väg och anställa personal som kanske inte är lämplig. Det finns inga indikationer på att det beror på bristande intresse eller attraktionskraft från de värnpliktiga, utan att det handlar om att uppbyggnaden av systemet och förbanden tar längre tid än vad man från början räknade med.[80] Den svenska planen för införande av det framtida soldatförsörjningssystemet skall ske successivt med början 2010 och vara i balans 2014 enligt gällande plan. Här bör den norska erfarenheten som visar att det tar längre tid att införa ett sådant system än beräknat beaktas för svensk del, i synnerhet då den svenska numerären av yrkessoldater är betydligt större än den norska.

Vidare vilar Sveriges rekrytering som tidigare nämnts helt på frivillig grund för alla personalkategorier av GSS, yrkes- kontrakterade och nationella skyddsstyrkor. Huruvida de svenska farhågorna vad gäller rekryteringen av de två sistnämnda personalkategorierna är riktiga eller inte får framtiden utvisa, men bristande intresse eller attraktionskraft kommer att vara förödande för den svenska tidsplanen, och därmed bör denna fråga vara i tydlig fokus för att nå framgång med införandet av soldatförsörjningssystemet för svensk del.

Gällande rekrytering av kvinnor visar resultatet av detta så långt att efter den första frivilliga mönstringen för kvinnor som genomfördes i februari 2007 var det cirka 7 000 norska kvinnor genomförde den.[81] Resultat från 2007 visar också att antalet kvinnor som genomför värnplikt har ökat med 30 % från 2003 till 2007, dock så sker det ett relativt stort frånfall från mönstringen till värnplikten påbörjas. Detta anses bl.a. bero på den förhållandevis långa tiden mellan mönstring till inryckning.[82]

---

[79] Forsvarsdepartementet (2006): *Tjenstemønster for vernepliktige og vervede. Basert på fremlegt skisse for operativ struktur,* s. 12
[80] Ibid. s. 13
[81] Forsvarsdepartementet (2007): *St.meld.nr.36 (2006-2007) Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*, s. 8
[82] Forsvarsdepartementet (2008): *St.prp. nr. 1 (2008-2009) For budsjettåret 2009,*Oslo, Forsvarsdepartementet, 2008, s. 42

Den norska regeringen vill gå längre och införa könsneutral mönstringsplikt, alltså mönstringsplikt omfattande även kvinnor. En remiss från den norska regeringen behandlas för närvarande gällande detta och planen är att könsneutral mönstringsplikt skall kunna vara infört från 1 januari 2010 i Norge.[83]

Från norsk sida ser man också på längre sikt en möjlighet att även kunna införa obligatorisk kvinnlig värnplikt.[84] För svensk del finns inga sådana tydliga riktade satsningar för att öka den kvinnliga andelen av GSS, det finns ju som bekant bl.a. inget ”pliktvapen” att använda längre. Dock skulle en sådan satsning öka urvalet betydligt för svensk del och förmodligen löna sig, i synnerhet om man befarar att det kan bli svårt att rekrytera till vissa personalkategorier.

Främst i syfte att förbättra rekryteringsförmågan har man i den norska Försvarsmakten höjt och man avser fortsätta att höja och förbättra förmånerna för de värnpliktiga och därmed även höja statusen på värnplikten. Detta gynnar även indirekt rekryteringen till rotationsinsatser och som värvad soldat. Något egentligt utfall av detta redovisas inte mer än att man påvisar att de norska värnpliktiga generellt är mycket nöjda med det nuvarande värnpliktssystemet och att rekryteringen av soldater till utlandstjänstgöring går bra (sker på frivillig basis) och man idag inte har några problem att fylla upp behoven.[85] För svensk del är det viktigt att ta fasta på de norska positiva erfarenheterna av att stimulans i form av bra förmåner även ger ett positivt utfall, framförallt i rekryteringen. De svaga punkterna för svensk del är som tidigare redovisats främst de kontrakterade soldaterna och i viss mån de nationella skyddsstyrkorna som i dagens planeringsläge saknar sådana ”morötter”.

Några egentliga erfarenheter gällande tjänstgöringsskyldighetens vara eller inte vara i Norge har inte återfunnits under min undersökning. Dock kan man utläsa i tidigare redovisad kritik från det norska *Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)* att den operativa tillgängligheten i bred mening har ett samband med hur stor grad värvade soldater som finns i en organisation. Detta skulle också i rimlig mening kunna inrymma tjänstgöringsskyldigheten som är ett grundläggande krav för en värvad soldat, ett krav som Norge inte har idag förutom på sina 900 värvade soldater och sjömän.[86]

Vad gäller utveckling och avveckling av personal finns tyvärr inte mycket erfarenheter att hämta från Norge. Det som finns att ta upp är den kritik gällande utveckling av personal som väckts från de värvade soldaterna att den civila utbildning som genomförts parallellt med den militära tjänstgöringen har varit för centralt styrd istället för att vara individanpassad för att uppfylla den enskildes behov. Denna kritik bör också beaktas i det svenska soldatförsörjningssystemet där man avser ha ett liknande koncept gällande personalutveckling som det norska.

---

[83] Forsvarsdepartementet (2007): *Høring – Forslag til endringer i lov om verneplikt (videreutvikling av sesjonsordningen og inføring av sesjonsplikt for kvinner),* Oslo, Forsvarsdepartementet, s. 1-3
[84] Forsvarsdepartementet (2007): *St.meld.nr.36 (2006-2007) Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*, s. 18
[85] Forsvarsdepartementet (2006): *Tjenstemønster for vernepliktige og vervede. Basert på fremlegt skisse for operativ struktur,* s. 13
[86] Steder Brundtland Frank (2007):*Kostnytteperspektiv på verneplikten og mannskapsproduktionen i Forsvaret*, s. 9-10, 37

5.3 Sammanfattning

Dragna erfarenheter rörande flexibilitet
Kravet att kunna möta den kompetens och förmågebredd som efterfrågades i det norska försvaret har väl uppfyllts med 12 månaders värnplikt som grund. Den ger både de kunskaper och färdigheter som behövs för att bli soldat, men tjänar även som att bra verktyg för att kunna skaffa sig en bild av individens lämplighet att genomföra rotationsmission och bli yrkessoldat. Kritiken som väckts rör sig om att soldater som åker direkt ut på rotationsmission efter slutförd värnplikt har för låg ålder och för liten erfarenhet.

Den svenska vägen med en betydligt kortare utbildning inför en anställning som GSS torde inte vara den rätta vägen att gå enligt de norska erfarenheterna, dock har Sverige i sitt soldatförsörjningssystem redan beaktat de norska problemen med att nyttja orutinerad personal på rotationsinsatser.

Dragna erfarenheter rörande tillgänglighet
Gällande kravet att soldatförsörjningssystemet skulle upprätthålla en tillräcklig rekryteringsvolym av personal till det norska försvarets behov så säger sig försvarsgrenarna vara nöjda både med antalet och på den kvalitet som personalen de får har. Dock är man noga med att påpeka att det inte går att minska värnpliktvolymerna utan negativ inverkan på produktionen av soldater och förband. Kritiken mot tillgängligheten handlar om att man anser att det tar för lång tid av tillgänglig utbildningstid att bli tillräckligt bra innan man kan börja nyttjas, här menar man att professionella soldater istället skulle öka den operativa tillgängligheten. Vidare menar man att det finns för få styrkor med snabb reaktionstid till förmån för uthållighet och långsam produktion av soldater och förband. Man kritiserar också att den överproduktion av värnpliktiga som idag sker, dock ser man en fördel med denna då det kan överföras soldater till hemvärnet som på så sätt kan bibehålla en hög förmåga.

Svagheten i det svenska soldatförsörjningssystemet är att rekryteringen enbart är byggd på frivillighet, som kan ge ett osäkert urval både kvantitativt och kvalitativt. Den operativa tillgängligheten och nyttjandegraden som brister för norrmännen är punkter som dock har beaktats i det svenska soldatförsörjningssystemet, där både yrkes- och kontrakterade GSS medger en högre tillgänglighet och nyttjandegrad än det norska.

Gällande personal så har man inte från norsk sida nått upp till målet att ha minst 1 500 värvade soldater tillgängliga innan 2009. Orsaken torde dock inte bero på bristande rekrytering eller attraktionskraft utan är en följd av att uppbyggnaden av system och förband tar längre tid än vad man räknat med. Detta bör vara en erfarenhet att beakta för Sveriges del i sin tidsplan att ha systemet i balans 2014, i synnerhet då numerären av anställda GSS vida kommer att överstiga den norska. Man har även haft problem med stora värnpliktsavgångar vilket gjort att man ännu inte kan säga sig ha ett system som fullt ut kan rekrytera de mest lämpade. De statushöjande åtgärderna som genomförts för de värnpliktiga verkar generellt ha fallit väl ut, indikatorer på detta är nöjda soldater och en god rekrytering till utlandstjänstgöring och till yrkessoldat. Här är ett verktyg att nyttja för svensk del som hjälp till att stimulera rekryteringen till kontrakterade GSS och nationella skyddsstyrkor som idag det finns tveksamheter om den kommer att lyckas.

Satsningen på att öka antalet kvinnor i det norska försvaret gav ett relativt stort antal som genomförde den första frivilliga mönstringen 2007. Vidare så påvisas en 30 % ökning av kvinnor som genomfört värnplikt från 2003 till 2007 i Norge. Problemen som finns handlar om att ett relativt stort antal kvinnor hoppar av under perioden mellan mönstring och inryckning, en tid som för norsk del är relativt lång. En riktad svensk satsning på rekrytering av kvinnor skulle öka urvalet av personal betydligt, vilket är viktigt för svensk del då den vilar på frivillighet.

Den norska Försvarsmaktens förbättring av den ekonomiska ersättningen både för värvade men i synnerhet för de värnpliktiga i form av höjning av förmåner och därmed även en höjning av statusen på värnplikten har även gynnat rekryteringen till rotationsinsatser och som värvad soldat. För svensk del är det viktigt att ta fasta på de norska positiva erfarenheterna av att stimulans i form av bra förmåner även ger ett positivt utfall, framförallt i rekryteringen. De svaga punkterna för svensk del är som tidigare redovisats främst de kontrakterade soldaterna och i viss mån de nationella skyddsstyrkorna som i dagens planeringsläge saknar sådana ”morötter”.

Gällande de norska erfarenheterna kring tjänstgöringsskyldighetens vara eller inte vara för internationell tjänstgöring kan man utläsa indirekt kritik avseende det faktum att tjänstgöringsskyldigheten utomlands är något som efterfrågas och har en direkt påverkan på den operativa tillgängligheten. I det svenska systemet är tjänstgöringsskyldigheten något som redan finns klarlagt för de olika personalkategorierna och gynnar tillgängligheten för insatser både nationellt och internationellt.

Vad gäller utveckling och avveckling av personal finns norsk kritik mot att den civila utbildningen som erbjudits de värvade soldaterna under sin tjänstgöring varit för centralt styrd och därmed givit individen små möjligheter att själv välja inriktning på denna. Här bör Sverige beakta den kritiken och inte gå i samma fälla då det svenska konceptet till stor del är detsamma som det norska.

Syftet med detta kapitel har varit att genom en jämförelse påvisa de skillnader som finns mellan intention och utfall i nyttjandet av det norska soldatförsörjningssystemet. Utöver det har ett delsyfte varit att identifiera områden som för svensk del kan ge värdefulla erfarenheter inför uppbyggnaden av sitt system, likväl att identifiera de områden som redan är beaktade. I nästa kapitel skall resultatet från de tidigare två jämförelserna i kapitel fyra och fem nu redovisas och diskuteras syftande till att svara på delfrågorna och ytterst på huvudfrågan i studien.

6 Resultatdiskussion

6.1 Resultatdiskussion av delfrågor

Syftet med detta kapitel är att redovisa resultatet av de två komparationerna och med hjälp av detta resultat kombinerat med en diskussion besvara de två delfrågorna och slutligen även huvudfrågan i studien. Detta kan med andra ord sägas vara det kapitel där ambitionen är att ”knyta ihop säcken” och påvisa det slutliga resultatet och svaret på studiens huvudfråga.

Delfråga a:

a)Vilka skillnader respektive likheter finns mellan det planerade svenska och det rådande norska soldatförsörjningssystemen som har relevans på användbarheten?

Flexibilitet
Resultatet visar att det föreligger en stor skillnad i längd avseende grundutbildningen av GSS och värvade mellan de båda länderna. Med det som grund kan man konstatera att den svenska lösningen med endast en kort grundläggande utbildning som både skall ge rätt kompetens och vara kravställare på GSS innan anställning rimligtvis kommer att ha en sämre förmågebredd jämfört med sin norska kollega.

Dock visar det sig att fallet är det motsatta för de svenska kontrakterade förbanden som ofta kommer från en tidigare anställning som yrkessoldat och även inom ramen för sin kontraktering genomför återkommande insatser och därmed skaffar sig erfarenhet, kompetens och interoperabilitet. De norska värnpliktiga som kommer direkt från avslutad värnplikt ut till rotationsinsats har däremot inte någon sådan erfarenhet vilket kan anses vara ganska anmärkningsvärt.

Jämförelsen indikerar också att den nationella förmågan hos det norska hemvärnet och de svenska nationella skyddsstyrkorna skiljer sig åt mellan länderna. Det norska systemet medger både en högre kvantitet och kvalitet och även en förmågebredd på soldaterna p.g.a. en kontinuerlig uppfyllnad av nyutryckta värnpliktiga med 12 månaders utbildning som grund. De svenska nationella styrkornas förmågebredd är mer osäker då den bygger på en avkastning från de stående- och kontrakterade förbanden och även det ”gamla hemvärnet”. Osäkerheterna består främst av det reella antalet som söker sig dit, och även vilken åldersstruktur personalen som söker sig dit kommer att ha.

Tillgänglighet

Resultatet visar en svensk numerär övervikt i tillgängliga förband som kan lösa både nationella och internationella insatser, medan det för norsk del finns en övervikt på förband tillgängliga enbart för nationella insatser i form av ett numerärt stort och förmågemässigt starkare hemvärn.

Vidare visar utfallet att det norska soldatförsörjningssystemet har en betydligt lägre nyttjandegrad än vad det framtida svenska yrkesförsvaret kommer att ha p.g.a. sin överutbildning av värnpliktiga. Dock skall betonas att vad gäller nyttjandegraden av de stående förbanden så är den norska högre än den svenska, 33 % mot 25 %. Det planerade svenska konceptet har här även ytterligare en fördel mot det norska avseende nyttjandegraden där de kontrakterade soldaterna finns tillgängliga under en längre tidsperiod och därmed kan genomföra flera rotationsinsatser än de värnpliktiga som normalt endast genomför en mission.

Uthålligheten i form av både kvantitet och kvalitet i ett soldatförsörjningssystem bygger i det norska fallet på pliktlagens tillämpning till skillnad mot den svenska som enbart vilar på frivillighet. Den norska modellen innebär att värnplikten är ”rekryteringsmotorn” som skall producera personal för rotationsinsatser och till yrkessoldater. Resultatet visar här att det större urval av personal som ett pliktsystem medger gynnar möjligheten att få personal i rätt antal och med rätt kompetens och ytterst även den operativa tillgängligheten. Gällande den svenska soldatförsörjningen visar resultatet att det finns en risk att kvantitet och kvalitet kan påverkas negativt av det mindre urval av personal som en rekrytering byggd på frivillighet innebär. Emellertid visar också utfallet att vikten av rekryteringsfrämjande åtgärder i princip är lika viktiga i båda typerna av soldatförsörjningssystem, där även det norska inte har någon uthållighet för internationella insatser utan ett frivilligt deltagande från personalen.

Vad gäller uttagning och urval av personal visar resultatet att Norge genomför riktade insatser för att öka den kvinnliga andelen soldater i det norska försvaret, bl.a. genom att införa obligatorisk mönstringsplikt. För svensk del finns inga sådana kända riktade satsningar kopplat till det nya soldatförsörjningssystemet mer än den ”stående ambitionen” att öka antalet kvinnor i den svenska Försvarsmakten. En sådan svensk satsning skulle förmodligen löna sig i form av en ökning av urvalet, i synnerhet om man befarar att det kan bli svårt att rekrytera till vissa personalkategorier. För övrigt saknas underlag för hur den framtida svenska uttagnings- och urvalsprocessen skall gå till varvid en jämförelse med det norska inte låter sig göras i denna studie.

Tjänstgöringsskyldigheten visar på en avgörande skillnad mellan länderna, en skillnad som handlar om skyldigheten för personalen att göra utlandsinsats eller inte. Här visar resultatet att det för svensk del kommer att bli en naturligt ingående del för de stående- och kontrakterade förbanden att genomföra utlandstjänstgöring, medan detta obligatorium för norsk del endast omfattar de stående förbanden. Tjänstgöringsskyldigheten i mellan de övriga personalkategorierna i Sverige och Norge skiljer sig dock inte åt på något avgörande sätt. Att häva denna ”spärr” för utlandstjänstgöring som gjorts i det svenska soldatförsörjningssystemet innebär följaktligen en positiv inverkan på tillgängligheten av personalen.

Avseende utveckling och avveckling av personal visar resultatet att de stående förbandens koncept är i princip likadana mellan länderna. Koncepten kan beskrivas som att det erbjuds en möjlighet till civil utbildning under den militära anställningen som skall medge en fortsatt civil karriär efter det att anställningen som yrkessoldat upphört.

Det två andra alternativen är att antingen fortsätta och göra en militär karriär som specialistofficer respektive avdelningsbefäl, alternativt tjänstgöra i de kontrakterade förbanden, nationella skyddsstyrkorna respektive hemvärnet. Norrmännen har också redovisat framtida tankar för hur den värnpliktiges kompetens och utveckling bättre skall tillvaratas. Där vill man från norsk sida skapa en mer flexibel värnpliktig tjänstgöring som bättre kan ta tillvara den enskildes kompetens kopplat till försvarets behov på ett bättre sätt an vad som är fallet idag. Med detta menas en kombination av värnplikt och t.ex. en civil lärlings- eller fackutbildning för den värnpliktige under sin tjänstgöring. Dessa tankar borde även vara applicerbart för en yrkessoldat, där man kan genomföra samma kombination av personalens kompetens och den militära organisationens behov.

Delfråga b:

b)Vilka erfarenheter har Norge hittills dragit gällande införandet av sitt soldatförsörjningssystem, och vad kan Sverige lära sig av detta? Finns det något som Norge kan lära sig av den planerade svenska lösningen?

Flexibilitet

De norska erfarenheterna visar att 12 månaders längd på grundutbildningen är en framgångsfaktor för att uppnå rätt förmågebredd på soldaten och att även tjäna som kravställare för uttagning av dem som i nästa steg är kvalificerade att bli yrkessoldater. Dock visar även de norska erfarenheterna att deras svaghet består i att de värnpliktiga som direkt efter avslutad grundutbildning genomför en rotationsinsats är alltför orutinerade och har för låg ålder för att fungera optimalt i en internationell insats. För svensk del har svagheten med den korta utbildningstiden för anställda GSS redan berörts som ett problem kopplat till förmågebredd i delfråga a. Här borde dock det norska systemet kunna lära sig av det svenska vad gäller bemanning av rotationsinsatser där problemet med bristande förmågebredd hos den norska personalen inte finns hos den svenska.

Tillgänglighet

Det finns norsk kritik gällande dagens soldatförsörjningssystem där man menar att man har för få soldater med snabb reaktionstid tillgängliga för en internationell insats, och att det tar för lång tid att utbilda fler och få dessa användbara när nya behov uppstår. Ett faktum som inte rimmar med det ökade behovet av snabbt tillgängliga förband för internationella insatser som finns uttryckt av den norska regeringen ambitioner för det egna försvaret. Här finns en stor fördel med det svenska konceptet som i princip är dimensionerat för att klara dessa krav som brister hos norrmännen.

Nyttjandegraden i dagens norska soldatförsörjningssystem visar en överproduktion av värnpliktiga som kritiseras i Norge. Man anser det vara slöseri med att personal som utbildats i 12 månader sedan inte används mer än i begränsad omfattning efter genomförd värnplikt.

Detta kända problem med ett pliktförsvar finns även idag i Sverige. Emellertid minimeras detta med ett införande av ett yrkesförsvar, som medger ett mer flexibelt och personalekonomiskt nyttjande av de anställda och kontrakterade GSS.

Gällande kravet på uthållighet och att soldatförsörjningssystemet skall kunna upprätthålla en tillräcklig rekryteringsvolym av personal till det norska försvarets behov så säger sig försvarsgrenarna vara nöjda både med den kvantitet och den kvalitet personalen de får har.
Detta faktum bygger på den outtömliga källa som ett pliktsystem innebär, dock med den baksidan som tidigare redovisats gällande låg nyttjandegrad. För svensk del är det centralt att kompensera den brist på tillgänglig personal som en frivillig rekrytering innebär med andra åtgärder såsom t.ex. bygga upp en stark attraktionskraft för soldatyrket och vända sig mer tydligt mot hela den svenska populationen (även kvinnor).

Avseende uttagning och urval av personal visar de norska erfarenheterna på brister i mönstringen som avspeglar sig i stora avgångar under värnplikten. I synnerhet avgångarna för de kvinnor som mönstrat har visat sig stora. Här bör man för svensk del ta fasta på att nyttja ett adekvat system för uttagning och urval av personal från början för att slippa hamna i samma situation som Norge, vilket man inte har råd med om man vill ha systemet operativt 2014. Det svenska mönstringssystemet finns ju de facto redan framtaget och är klart att använda.

Resultatet från Norge visar att rekryteringen av personalen till de stående förbanden inte uppnått den volym man hade som målsättning att nå, huvudorsaken var att det tog längre tid än man räknat med att skapa nya förband av den kategorin och inte i första hand var en följd av bristande rekryteringsunderlag. Här bör för svensk del de norska erfarenheterna gällande tidsåtgången för att få ett nytt soldatförsörjningssystem i operativt beaktas, där en central framgångsfaktor för att lyckas med tidsplanen är en fullgod rekrytering.

Rekryteringen från de norska värnpliktskullarna till rotationsmissioner och till yrkessoldat och den allmänt positiva synen på värnplikten har gynnats av de riktade statushöjande åtgärder för de värnpliktiga som genomförts. Åtgärderna för norsk del handlar främst om hög ekonomisk kompensation för att göra tjänstgöringen attraktiv, både som värnpliktig, under en rotationsinsats och som yrkessoldat. Här finns f.n. inte mycket att säga för svensk del då soldaternas ekonomiska förmåner ännu inte fastställts. Den svenska oron för att inte kunna rekrytera kontrakterade GSS och nationella skyddsstyrkor i tillräcklig omfattning kan därmed vara befogad då man idag inte har några egentliga morötter för att rekrytera personal dit med. En viktig slutsats att därmed ta fasta på för svensk del torde vara att man måste kunna matcha det civila samhällets anställningsförhållanden för att lyckas attrahera och rekrytera personal inom alla personalkategorier i soldatförsörjningssystemet.

Ett resultat av de norska riktade åtgärderna syftande till att stimulera mer kvinnor till att söka sig till försvaret visar att antalet kvinnor som genomför värnplikt har ökat med 30 % från 2003 till 2007 . Problemet är dock att det sker ett relativt stort frånfall från mönstringen till värnplikten påbörjas som nämnts tidigare. Den norska regeringen vill gå längre och införa könsneutral mönstringsplikt från 2010 och på längre sikt även eventuellt obligatorisk kvinnlig värnplikt. En sådan satsning på kvinnor inom ramen för den svenska Försvarsmaktens soldatförsörjningssystem skulle öka urvalet betydligt för svensk del och förmodligen löna sig, i synnerhet om man befarar att det kan bli svårt att rekrytera till vissa personalkategorier.

De norska erfarenheterna av tjänstgöringsskyldighetens inverkan på användbarheten handlar om kritik mot att ingen tjänstgöringsskyldighet för internationella insatser finns förutom för de stående förbanden. Detta begränsar tillgängligheten och ytterst användbarheten för huvuddelen av den norska personalen. Som berörts tidigare är detta problem redan beaktat i det svenska soldatförsörjningssystemet.

Utveckling och avveckling av personal visar på ett resultat som vad gäller de stående förbandens koncept i princip är likadana mellan länderna. Kritik har dock väckts mot att den civila utbildningen för de värvade norska soldaterna varit för centralt styrd, och inte utformad efter den enskildes behov. För svensk del torde det bara att ta åt sig av denna kritik och inte göra samma misstag. Viktigt också är att inse att detta är en av flera ”tidstjuvar” i uppsättandet av det nya soldatförsörjningssystemet att ta hänsyn till.

6.2 Sammanfattande resultatdiskussion

Inledning
I den föregående punkten har nu en del av resultatet i min undersökning redovisats i form av att mina två delfrågor besvarats och diskuterats. Nu är avsikten att ta det sista steget och diskutera detta resultat i relation till huvudfrågan i studien. Ambitionen är således att lyfta blicken från delfrågorna, men med deras resultat som grund besvara och diskutera frågan:
Hur kan Försvarsmaktens användbarhet tänkas påverkas av det framtida soldatförsörjningssystemet?

Jag väljer att föra denna diskussion utifrån de två ytterligheterna: *vad påverkar användbarheten positivt*, respektive *vad påverkar användbarheten negativt* i det framtida svenska soldatförsörjningssystemet. Påverkar i förhållande till vad frågar sig kanske läsaren? I förhållande till ett pliktförsvar blir mitt svar. Ett pliktförsvar av den typ Sverige nu lämnar bakom sig och den typ som Norge fortfarande har kvar och som redovisats och jämförts med det framtida svensk soldatförsörjningssystemet tidigare i studien.

Jag kommer dock inledningsvis att återvända till det grundkrav som den svenska regeringens givit i sitt planeringsdirektiv till Försvarsmakten för att påminna läsaren om vad det handlar om för grundläggande synsätt på användbarheten från statsmaktens sida:

> *Utgångspunkten är att användbarheten här och nu är ett grundkrav och att alla förband i insatsorganisationen ska vara tillgängliga i närtid.*[87]

Diskussion

Studiens resultat visar att det är främst inom två huvudområden som den svenska användbarheten påverkas. Dessa är den *operativa tillgängligheten* (tillgänglighet) och *förmågebredden* (flexibiliet). Jag kommer nu i min kommande diskussion att förklara och motivera varför jag anser det vara så.

Det första huvudområdet som jag avser diskutera av de två nämnda är den operativa tillgängligheten. En ökning av användbarheten, främst då i form av tillgängliga förband är en av de mest framträdande positiva effekterna som resultatet av studien visar. Just den efterfrågade förmågan att kunna vara användbar här och nu och inte ”betydligt senare” (som lite raljant kan sägas utmärka ett pliktförsvar) är den effekt man får av det svenska soldatförsörjningssystemet.

Följaktligen handlar användbarheten i detta fall om tillgänglighet kopplat till tid, d.v.s. att ha en viss numerär förband tillgängliga inom en viss tid är själva grunden för den operativa tillgängligheten. Tjänstgöringsskyldighetens inverkan på den ökade svenska användbarheten skall heller inte underskattas, där den problematik som finns med frivillighet eller plikt är löst från början Här finns också en inbyggd flexibilitet att hantera snabbt uppdykande ”toppar” vad gäller insatser, en förmåga som inte ett pliktförsvar som det norska har.

Dock bör man vara medveten från svensk sida att det tar tid att skapa tillgängliga förband, måhända längre än vad man tror vilket de norska erfarenheterna visar. Detta bör beaktas för svensk del när man genomför omställningen från plikt- till yrkesförsvar med en målbild att vara operativ år 2014.

En framgångsrik hantering av ”mjuka frågor” såsom en fungerande uttagning som tillser att ”rätt man eller kvinna hamnar på rätt plats”, tillräcklig lön och andra motivationshöjande åtgärder är och förblir viktiga incitament för att ytterst skapa tillgängliga förband.

En helhetssyn om hur man hanterar personalen från mönstring intill avveckling torde även vara nödvändig för att nå framgång. Här finns idag inget tillgängligt svenskt färdigt underlag för hur man tänkt lösa alla dessa mjuka frågor, vilket är lite oroväckande då dessa frågor är grundläggande för hela systemets införande. Misslyckas man med att lösa dessa frågor kommer istället användbarheten att minska. Uttrycket *”liten tuva stjälper stort lass”* symboliserar på ett bra sätt liknelsen för detta fenomen.

---

[87] Regeringskansliet (2008): *Fö2008/3305/MIL - Planeringsanvisningar för Försvarsmaktens underlag för inriktningspropositionen 2009*, s. 3

Och nu till det andra huvudområdet som jag avser diskutera. Lite förvånande är det faktum som studien visar att man från svensk sida väljer att drastiskt förkorta grundutbildningen för en blivande anställd GSS med hälften mot dagens svenska värnpliktsutbildning. Ett val som tyvärr måste anses påverka användbarheten negativt. Förkortad utbildning är ju faktiskt ett system som är provat tidigare med mindre framgång som resultat, jag avser här det försök som den svenska Försvarsmakten gjorde med fem månaders värnplikt på 1990-talet. Här går målsättning och metod för att uppnå den inte ihop enligt min tolkning av resultatet. Faktum är att man har höjt kraven på den förmågebredd en anställd GSS förväntas besitta mot den tidigare värnpliktige soldaten eller sjömannen, och samtidigt minskat utbildningstiden med hälften.

Här kan man dock invända och hävda att systemet med individvis omsättning av personal gör att det alltid kommer att finnas tillräcklig förmågebredd i förbandet, och att utbildning sker kontinuerlig även efter anställning i det förband vederbörande placeras i. Så är förvisso fallet, men man kan inte bortse från att individens egen kompetens, erfarenhet och professionalitet spelar stor roll i insatser i en internationell kontext, där dessa personer i första hand förväntas operera. Vidare opererar man sällan i större förbandsmassor samtidigt, utan oftare i grupp och individuellt vilket återigen ställer krav på personlig kompetens och förmåga.

Därför menar jag att man inte kan ha ett normerande värde som innebär att individen alltid kommer att ha ytterligare en längre utbildningsperiod i sitt förband innan insats, då faller faktiskt hela idén med ”tillgänglighet här och nu i närtid”, och kommer bara att gälla vissa delar av insatsförbanden. En annan aspekt på detta är även risken att få onödiga förluster p.g.a. bristande utbildningsnivå, en tolerans som inte torde finnas bland den svenska opinionen och definitivt inte hos dem som aspirerar till att söka jobbet som anställd GSS.

Här skall dock för rättvisans skull nämnas att vad gäller de kontrakterade GSS och rotationsinsatser är förhållandet det omvända. Här finns från början en erfarenhet och förmågebredd hos den svenska personalen som också utökas efterhand individen genomför utbildning och rotationsinsatser, här gynnas följaktligen användbarheten för svensk del.

Sammanfattningsvis visar studien att användbarheten för svensk del i huvudsak påverkas positivt avseende tillgängliga förband här och nu vilket ligger helt i linje med vad den svenska statsmakten vill. Dock är en fungerande rekrytering helt avgörande för att skapa dessa förband, en rekrytering som det idag finns vissa tveksamheter om den kommer att lyckas.

Vidare visar studien att man kan hysa en farhåga över att den halverade svenska grundutbildningstiden kommer att påverka användbarheten negativt för de i framtiden anställda svenska soldaterna och sjömännen. En förkortad grundutbildning som innebär en minskad förmågebredd vilket inte ligger i linje med de krav man ställer på en framtida svensk anställd GSS proffesionalitet.

Om man som avslutning på denna diskussion tillåter sig att titta på denna reformering i ett lite större perspektiv och reflektera över vad konsekvenserna för Sveriges Försvarsmakt skulle kunna bli så kan man ställa sig följande fråga: *Vet vi egentligen vad det innebär för svensk del när vi avskaffar värnplikten?*

För att beskriva vad jag menar med detta väljer jag att nyttja tre citat tagna ur en tidningsartikel från ett seminarium i Stockholm på Kungliga Krigsvetenskapsakademin i februari 2009. Där deltog förutom svenska militära representanter även tidigare försvarschefer från Danmark och Finland för att bl.a. diskutera den svenska övergången från plikt- till ett frivilligt försvar.[88]

Den svenske Brigadgeneralen Bengt Axelsson (tidigare tillförordnad personalchef i Försvarsmakten) framförde bl.a. där att:

> *Risken är stor att försvaret kommer att få både färre och sämre soldater.*[89]

Axelsson framförde kritik mot att Sverige inte använder de resultat trots allt finns från gjorda undersökningar hos andra länder som avskaffat värnplikten, och som pekar på många problem med en sådan förändring.

Finlands förre försvarschef Gustav Hägglund pekade på problematiken med att många europeiska länder som avskaffat värnplikten har fått stora rekryteringsproblem, där han speciellt påvisade problemen med kvaliteten på de värvade soldaterna där han menade att:

> *Det är kanske inte de allra fiffigaste och slugaste som värvas.*[90]

Vidare varnade från danskt håll den förre danske försvarschefen Christian Hvidt gällande ekonomin för att:

> *Det svenska försvarets personalkostnader kommer att öka istället för att minska.*[91]

Dessa tre citat skulle kunna sammanfattas med tesen att: *Det finns en betydande risk för att införandet av ett svenskt försvar baserat på frivillighet kommer att innebära färre och sämre utbildade soldater till en högre kostnad än idag*. En tes som till viss del också underbyggs i denna studies resultat. Är de svenska politikerna och den svenska Försvarsmakten medveten om dessa problem och har färdiga lösningar för att hantera dessa så torde allt vara frid och fröjd. Men då det hittills kända konceptet för det framtida svenska soldatförsörjningssystemet inte innehåller några revolutionerande lösningar som skulle kunna motverka dessa problemområden så finns farhågan att vi just nu för svensk del ”kör huvudet i sanden” för att ta upp det igen 2014 och konstatera att det inte blev som det var tänkt. Alltså, *vet vi egentligen vad det innebär för svensk del när vi avskaffar värnplikten?*

---

[88] Holmström Mikael, ”Avskaffad värnplikt får kritik”, i *Svenska Dagbladet*, 2009-02-19, s. A06 NYH 4
[89] Ibid.
[90] Ibid.
[91] Ibid.

7 Avslutning

7.1 Förslag till fortsatt forskning

En utveckling av denna studie vore att vidga vyn och även studera hur införandet av tvåbefälssystemet påverkar användbarheten av det svenska försvaret. Innebörden av tvåbefälssystemet är bl.a. att man anställer specialistofficerare som inte längre behöver ha gjort värnplikt som grundkrav vilket kan ge intressanta resultat gällande förmågebredd och användbarhet. Att även inom ramen för detta särskilt studera tillgängligheten av personal där jag menar att det finns risk för en konkurrenssituation i kvantitet och kvalitet mellan de som vill bli officerare och de som vill bli soldater. Följden kan bli att personalen ej räcker till för att uppfylla båda personalkategoriernas krav på kvantitet och kvalitet, d.v.s. det är ej tillräckligt många som är intresserade och som samtidigt uppfyller kraven.

Ytterligare ett ämne att studera är relationen pris och kvalitet för soldatförsörjningen. Nackdelen med ett pliktsystem är ju att man överutbildar personal där endast ett fåtal vill ställa upp och genomföra internationell tjänst och kritikerna hävdar att det är personellt- och ekonomiskt slöseri. Men vad kostar det ha yrkessoldater och vilka gränser sätter det på den volym som kan upprätthållas? Denna fråga är särskilt angelägen då regeringen beslutat frysa försvarsanslagen på omkring 40 miljarder per år. Soldaternas lönekostnader lär dock knappast frysas om man i framtiden vill kunna rekrytera några anställda GSS. Risken är att man får få men dyra GSS i systemet. Hur hanterar man en situation då det inte finns några insatser att åka på? Med andra ord, detta är en organisation dimensionerad för användning, men som inte tycks ha ett ”vänteläge” inbyggt när det gäller de stående förbanden.

8 Litteraturförteckning

Publicerad litteratur

Brundtland Steder Frank (2007) *Kostnytteperspektiv på verneplikten og mannskapsproduksjonen i Forsvaret,* Oslo: Forsvarets forksningsinstitutt, FFI-rapport 2007/00022, ISBN 978-464-1204-7

Forsvarsdepartementet (2004) *Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008, Iverksettingsbrev for Forsvarssektoren,* Oslo: Forsvarsdepartementet, IVB for 2005-2008

Forsvarsdepartementet (2006) *Tjenstemønster for vernepliktige og vervede. Basert på fremlegt skisse for operativ struktur,* Oslo: Forsvarsdepartementet

Forsvarsdepartementet (2007) *St.meld.nr.36 (2006-2007) Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*, Oslo: Forsvarsdepartementet

Forsvarsdepartementet (2008) *Høring – Forslag til endringer i lov om verneplikt (videreutvikling av sesjonsordningen og inføring av sesjonsplikt for kvinner),* Oslo: Forsvarsdepartementet, 2008/01335-5/FD I 4/BFY 17.10.2008

Försvarsmakten (2002) *Militärstrategisk doktrin,* Stockholm: Försvarsmakten, utgåva M7740-774002

Försvarsmakten (2004) *Norska utbildningssystemet på soldatnivå*, Oslo: Försvarsmakten, Beteckning 19 160:226, 2004-11-08

Försvarsmakten (2007) *Ett hållbart försvar för framtida säkerhet, Slutrapport från perspektivplaneringen 2007,* Stockholm: Försvarsmakten, Beteckning 23:382:63862, 2007-12-20

Holmström Mikael (2009) ” Avskaffad värnplikt får kritik*”, i Svenska Dagbladet,* 2009-02-19, s. A06 NYH 4

Regeringen Fö2008/3305/MIL (2008) *Planeringsanvisning för Försvarsmaktens underlag för inriktningspropositionen 2009,* Stockholm: Försvarsdepartementet

Regeringen SOU 2008:98 (2008) *Totalförsvarsplikten i framtiden,* Stockholm: Statens offentliga utredningar

Rapport från Försvarsberedningen Ds 2008:48 (2008) *Försvar i användning,* Stockholm: Försvarsdepartementet

Thurén Torsten (2007) *Vetenskapsteori för nybörjare,* Malmö: Liber AB, upplaga 2:1

Widén Jerker, Ångström Jan (2005) *Militärteorins Grunder,* Stockholm: Försvarsmakten

Opublicerad litteratur

Hallenberg Jan, Ring Stefan, Rydén Birgitta, Åselius Gunnar, (2006), *Om konsten att tänka, granska och skriva på ett vetenskapligt sätt – en introduktion i metodlära,* Opublicerat bokmanus, Stockholm: Försvarshögskolan

Högkvarteret/Personalstaben, (2008), *Försvarsmaktens syn på personalförsörjningen,* opublicerat bildspel, Stockholm: Försvarsmakten

Högkvarteret/Personalstaben, (2008), *Personalförsörjningsprincip*, opublicerat bildspel, Stockholm: Försvarsmakten

Högkvarteret, (2008), *Förslag till utbildningsrytm frivillig GU ACG*, opublicerat bildspel, Stockholm: Försvarsmakten

Thisner Fredrik, (2009), *Värdet och vådan av historiska fallstudier: En betraktelse över begreppet krigföringsförmåga ur ett historiskt perspektiv,* artikel under utgivning, Stockholm: Försvarshögskolan

Totalförsvarets forskningsinstitut (2006), *Reformerade soldatförsörjningssystem, Redogörelse för genomförda förändringar i Norge, Danmark, Spanien och Nederländerna,* opublicerat bildspel, Stockholm: Totalförsvarets forskningsinstitut

Totalförsvarets forskningsinstitut (2008), Soldatförsörjning – *Redogörelse för modellerna i Danmark, Nederländerna och Spanien,* opublicerat FOI Memo, Stockholm: Totalförsvarets forskningsinstitut

Muntliga källor

Temblad Sten (personligt möte och samtal, Stockholm, Högkvarteret/Personalstaben, 2008-11-19)

Öström Bernt, personligt möte och samtal, Stockholm: Totalförsvarets forskningsinstitut, 2008-11-20

Hangen Herrman Tor, personligt samtal via telefon, Oslo: Forsvarsdepartementet, 2008-12-18