



Komparativ studie av SOU 2009:63 och SOU 2016:63

Personalförsörjning till Försvarsmakten

A comparative study of SOU 2009:63 and SOU 2016:63
regarding human resources to the Swedish armed forces

Författare Tomas Andresen

Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap

Statsvetenskap

15 hp

Examinator: Anders Broman

Handledare: Magnus Lindh

2018-01-26

43 sidor

Kandidat uppsats

Abstract

This essay is a comparative study between two documents regarding the change of policy in the Swedish armed forces. The policy concerns how the Swedish armed forces should contain their human resources. In this essay the author seeks to find differences in the two documents regarding human resources. The method used in this essay is a qualitative content analysis. The background to this study is the political decision to turn the human resources of the Swedish armed forces from voluntary service to conscription. The purpose of this essay is to find the differences in the policy regarding human resources to the Swedish armed forces. The conclusion of the essay is that the policy regarding human resources to the Swedish armed forces have changed.

Nyckelord: Värnplikt, Personalförsörjning, Försvarsmakten

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund	2
1.2 Problemformulering.....	7
1.3 Syfte.....	7
1.4 Operationalisering av forskningsfrågor	8
1.5 Forskningsfrågor.....	8
1.6 Disposition.....	9
1.7 Tidigare forskning	9
2. Teori	12
2.1 Avskräckningsteori	12
3. Metod	14
3.1 Komparativ studie.....	14
3.2 Kvalitativ innehållsanalys.....	15
3.3 Materialbeskrivning.....	15
4. Analys av SOU rapport 2009:63 Totalförsvarsplikt och frivillighet.....	18
4.1 SOU 2009:63 Totalförsvarsplikt och frivillighet.....	18
4.2 Vilket syfte ska försvarsmakten ha i framtiden?	18
4.3 Vilken kompetens kommer personalförsörjningssystemet framhåva?.....	20
4.4 Hur ska personalförsörjningssystemet framhåva jämställdhet i försvarsmakten?.....	23
4.5 Vilken effekt förväntas personalförsörjningssystemet ha på försvarsmakten?	24
4.6 Sammanfattning av SOU 2009:63	26
5. Analys av SOU rapport 2016:63 En robust personalförsörjning av det militära försvaret ..	29
5.1 SOU 2016:63 En robust personalförsörjning av det militära försvaret	29
5.2 Vilket syfte ska försvarsmakten ha i framtiden?	29
5.3 Vilken kompetens kommer personalförsörjningssystemet framhåva?.....	31
5.4 Hur ska personalförsörjningssystemet framhåva jämställdhet i försvarsmakten?.....	33
5.5 Vilken effekt förväntas personalförsörjningssystemet ha på försvarsmakten?	35
5.6 Sammanfattning av SOU 2016:63	36
5.7 Komparativ analys	38
6. Slutsats	41
6.1 Vidare forskning	43
Referenser.....	44

1. Inledning

Den 2 mars 2017 beslutade regeringen att värnplikten ska återinföras i Sverige. Enligt lag 2 § 2 lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt är ”*Varje svensk medborgare som är totalförsvarspliktig är, för utredning som avses i 1 §, skyldig att vid Totalförsvarets rekryteringsmyndighet genomgå mönstring, om det inte är uppenbart att han eller hon saknar förmåga att fullgöra värnplikt och civilplikt. Skyldigheten inträder det kalenderår när den totalförsvarspliktige fyller arton år eller, för den som förvärvar svenskt medborgarskap senare, från och med den dag när han eller hon blir svensk medborgare. Om det inte finns särskilda skäl, är ingen skyldig att genomgå mönstring efter det kalenderår när han eller hon fyller tjugofyra år.*”

Genom regeringsbeslutet kommer svenska medborgare, både män och kvinnor som har fyllt 18 år den 1 juli 2017 att bli kallade till mönstring. Från den 1 januari kommer dessa att bli skyldiga att fullgöra militärgrundutbildning med värnplikt (Regeringsbeslut 3 Fö2016/01252/MFI). Därmed blir personer som fötts år 1999 och 2000 de första årskullarna att återigen genomföra militärgrundutbildning med värnplikt. Sverige har haft värnplikt sedan 1901, men den allmänna värnplikten lades vilande under fredstid genom ett riksdagsbeslut beslut 16 juni 2009 (proposition 2009/10:160 s. 133).

Den 19 maj 2010 fattade riksdagen beslut om att återupprätta beredskapsbeslut proposition 2009/10:160 Modern personalförsörjning för ett användbart försvar. Beslutet att återinföra värnplikten som personalförsörjningssystemet till Försvarsmakten är något som jag undersöker med den här uppsatsen. Jag jämför det frivilliga personalförsörjningssystemet med den nya värnpliktiga personalförsörjningssystemet. I uppsatsen analyserar jag med hjälp av fyra perspektiv. Dessa fyra perspektiv innefattar, syfte, kompetens, jämställdhet och effektivitet. Perspektiven beskrivs mer utförligt senare i uppsatsen. Perspektiven hjälper till att analysera personalförsörjningsreformerna för att ta reda på vilket system som bäst är lämpat för att möta Försvarsmaktens uppgifter.

1.1 Bakgrund

Den 19 maj 2010 avskaffades den allmänna värnplikten i Sverige och ersattes av ett insatsförsvaret med frivillig personalförsörjning. Värnplikten hade funnit i Sverige sedan 1901 och 108 år senare lades värnplikten vilandes (SOU 2008:98 s. 25).

Värnplikten som var innan den 19 maj 2010 innebar att alla svenska män mellan 19 år och 47 års ålder var förpliktigade att mönstra. De männen som hade ett gott hälsotillstånd och en god fysiskförmåga var tvungna att fullgöra värnpliktig militär grundutbildning (proposition 2009/10:160 s. 63). De män som fullgjort sin värnplikt med godkända betyg var därefter förpliktigade genom totalförsvarspliktslagen att genomföra repetitionsutbildning, beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring när så krävdes. Kvinnor var inte förpliktigade till att mönstra, men kunde ansöka om att få mönstra via pliktverket. De kvinnor som fick godkänt resultat på mönstringen kunde ansöka om att göra militärtjänstgöring. Efter det att kvinnorna hade fullgjort värnplikten med godkända betyg, hade de, i likhet med männen, skyldiga enligt Totalförsvarspliktslagen att genomföra repetitionsutbildning, beredskapstjänst och krigstjänstgöring om så krävdes (Proposition 2009/10:160 s. 63). Syftet med det värnpliktiga personalförsörjningssystemet var att säkerställa försvarsmaktens behov av personal till försvarsmaktens förband (SOU 2008:98 s. 11). Försvarsmakten var vid denna tidpunkt ett invasionsförsvaret. Detta var under det kalla kriget och syftet var att förhindra mellanstatliga konflikter genom att ett starkt försvar som skulle bjuda fienden på ett kraftigt motstånd. Efter kalla kriget utvecklades Försvarsmakten till ett insatsförsvaret, där internationella insatser blev en huvuduppgift (SOU 2008:98 s. 11). Övergången från ett renodlat invasionsförsvaret till ett försvar som både hade invasionsförsvaret och insatsförsvaret var inte helt oproblematiskt. Problematiken med det värnpliktiga personalförsörjningssystemet var att tillgängligheten på dom värnpliktiga soldaterna var låg.

Värnpliktiga soldaterna tog inte anställning på insatsförbanden direkt efter utbildning, utan var tvungna att söka vidare för att tjänstgöra på insatsförbanden. Soldaterna hamnade emellan två förband. Krigsförbanden, med uppgift att försvara Sverige och därefter om de tog anställning, på ett insatsförband (SOU 2008:98 s. 14). Detta ledde till att personalplaneringen blev komplicerad och svår att genomföra när det både fanns krigsförband och insatsförband. Försvarsmaktens säkerhetspolitiska inriktning gjorde att insatsförbanden prioriterades betydligt mer än krigsförbanden. Prioriteringen av insatsförbanden ledde till att resurserna från krigsförbanden mer och mer gick till insatsförbanden (SOU 2008:98 s. 15).

”Sannolikheten för att svenska förband ska bli insatta i stridssituationer är betydligt större än förr. Detta ställer höga krav på den militära personalens utbildning och erfarenhet. Ökade färdigheter krävs också för att insatsförbanden ska kunna lösa uppgifter tillsammans med förband från andra länder.” (SOU 2008:98 s. 30)

Försvarsmakten var i behov av ett effektivt personalförsörjningssystem som kunde tillgodose insatsförbanden med kompetent personal och ett utbildningssystem som gjorde det möjligt för soldater att ta anställning efter genomförd militär utbildning (SOU 2008:98 s. 15).

”Det kan ifrågasättas om det är rimligt att under hot om straffansvar kalla in unga människor till tjänstgöring när det nationella försvarets behov av soldater är så pass begränsat” (SOU 2008:98 s. 17)

Den minskade hotbilden mot Sverige, framförallt från ryskt håll var en bidragande faktor till beslutet att lägga värnplikten vilande. Det säkerhetspolitiska läget för Sverige var bra och behovet av en stor Försvarsmakt saknades. Insatsförsvarets personalbehov var betydligt mindre än personalbehovet till invasionsförsvaret. Ett nytt och effektivt personalförsörjningssystem behövdes. Personalförsörjningssystemet skulle anpassas till insatsförsvaret tillgänglighet och flexibilitet och behövde därför anställd personal för att snabbt kunna åka på insats (SOU 2008:98 s. 98). Det nya systemet skulle bygga på tre olika sorters förband:

- Ståndeförband
- Kontraktförband
- Nationella skyddsstyrkorna (Hemvärnet)

Reformen innebär att ståndeförbanden består av anställda soldater, sjömän och gruppbefäl som är heltidsanställda inom Försvarsmakten. Dessas huvuduppgift är att lösa uppgifter utomlands. Stående förbanden kan på kortvarsel skickas iväg på internationella insatser. Kontraktförbanden är uppbyggda på soldater, sjömän och gruppbefäl som är anställda på deltid hos Försvarsmakten och som har en annan huvudsyssla vid sidan om Försvarsmakten. Deltidsanställda soldater, sjömän och gruppbefäls huvuduppgift är att rycka in i tid av beredskap, kris eller krig och försvara Sveriges territorialgränser. De kontrakterade förbanden kan åka på internationella insatser, även om det inte är deras huvuduppgift. Den sista förbandstypen är de Nationella skyddsstyrkorna, även kallat för hemvärnet. Nationella skyddsstyrkorna består av hemvärnsoldater vars uppgifter är att på kortvarsel rycka in hos det lokala hemvärnsförbandet

i tid av kris, beredskap eller krig (SOU 2008:98 s. 102). För att rekrytera personal till dom tre förbandstyperna var man tvungen att designa ett nytt personalförsörjningssystem som passar försvarsmaktens nya uppgifter.

Det frivilliga personalförsörjningssystemet vilade på en frivillig grund, där medborgare självmant fick söka sig till Försvarsmakten. Den stora skillnaden mellan det värnpliktiga personalförsörjningssystemet och det frivilliga personalförsörjningssystemet är att skyldigheten att tjänstgöra försvann. Det värnpliktiga personalförsörjningssystemet innebär att män och kvinnor har samma förutsättningar till att söka sig till Försvarsmakten. Det nya personalförsörjningssystemet gav även medborgare som var äldre än 19 år gamla möjligheten att tjänstgöra (SOU 2008:98 s. 111).

” Genom att den enskildes vilja blir avgörande och genom att ledtiderna i systemet minskas är det kommitténs uppfattning att förslaget med en frivillig grundutbildning ger Försvarsmakten en bättre förutsättning att rekrytera och utbilda personal för sina uppgifter än vad som är fallet idag” (SOU 2008:98 s. 107)

Under det värnpliktiga personalförsörjningssystemet var det svårt för rekryter att hoppa av värnpliktsutbildningen, eftersom rekryten var förpliktad att tjänstgöra. Det frivilliga personalförsörjningssystemet innebar i stället att en person som blivit antagen till grundläggande militär utbildning kunde när som helst hoppa av utbildning utan att det ledde till några konsekvenser för personen. Soldaten, sjömannen eller gruppbefälets tjänstgöring skulle ses som ett arbete, istället för som en samhällstjänst. Eftersom man anställde soldater, sjömän och gruppbefäl, skulle deras befattningar betraktas som ett arbete. Med detta synsätt gjordes det möjligt för soldater, sjömän och gruppbefäl att säga upp sig från sitt jobb, de hade ingen skyldighet att tjänstgöra (SOU 2008:98 s.105). Sommaren 2014 annekterade Ryssland Krim. Sverige såg detta som ett brott mot folkrätten samt bi- och multilaterala åtaganden. Det sågs även som den största utmaningen mot den europeiska säkerhetsordningen sedan den etablerades för ett kvarts sekel sedan (Proposition 2014/15:109 s. 22).

Till följd av det ändrade utrikespolitiska läget införde regeringen den 11 december 2014 återigen totalförsvarplikten. Det behövdes ett kraftigare försvar och samtidigt som det saknades personal till de kontrakterade förbanden. Totalförsvarsplikt lagen gällde återigen för dem som innan det frivilliga personalförsörjningssystemet genomfört sin värnplikt. Dessa värnpliktiga åkte in på repetitionsövningar för att förstärka de kontrakterade förbandens styrka

(Proposition 2014/15:109 s. 57). En annan anledning till varför regeringen valde att återinföra repetitionsövningar bland tidigare värnpliktiga var att försvarsmakten inte hade lyckats med att rekrytera tillräckligt med soldater, sjömän och gruppbefäl till de kontrakterade förbanden. Utvecklingen av kontinuerligt anställda soldater som slutade i förtid var också oroväckande och bristen på personal till förbanden lika så (Proposition 2014/15:109 s. 18) Återinförandet av repetitionsövningar 2014 var en åtgärd för personalbristen inom försvarsmakten. För att öka den operativa förmågan bland försvarsmaktens förband och att förbättra soldater, sjömän och gruppbefäls kompetens och förmåga, infördes en ny grundutbildning (Proposition 2014/15:109 s. 57). Den nya militärgrundutbildningen innefattade en utbildning på nio till elva månader. I den utbildningen ingick den grundläggande militär utbildningen och en befattningsutbildning. Rekryten fick efter godkänd grundutbildning ta anställning som vid Försvarsmakten som heltidsanställd eller tidvis anställd (proposition 2014/15:109 s. 90). Om soldaten efter att ha genomfört godkänd grundutbildning valde att inte ta anställning kom soldaten att omfattas av lagen om totalförsvarspflicht. Under totalförsvarspflichtslagen blev soldaten skyldiga att tjänstgöra under kris, beredskap och krig (Ds 2014:20 s. 57). Trots det att repetitionsövningar återinfördes kunde det enligt försvarsmaktens årsredovisning 2016 saknades 800 kontinuerligt anställda soldater, sjömän och gruppbefäl samt 6600 tidvis anställda soldater, sjömän och gruppbefäl. Det innebar att det saknades 44 procent av den efterfrågade personalen till förbanden (SOU 2016:63 s. 71). Det var för få frivilligt sökande och försvarsmaktens behov av personal kunde inte fyllas. Nya åtgärder behövde genomföras. Regeringen beslutade i mars 2017 att värnpliktig personalförsörjning ska återinföras. Motivationen till återinförandet var det försämrade säkerhetspolitiska läget i Sveriges närområde och svårigheten att fylla förbanden med behörig personal på frivillig väg (Regeringsbeslut 3 Fö2016/01252/MFI). Den nya värnplikten kommer emellertid att finnas parallellt med yrkesförsvaret, för att förse krigsförbanden med personal. Den nya värnplikten som återinför ser dock annorlunda ut jämfört med värnplikten som var innan 2010. Den nya värnplikten innebär att både män och kvinnor är skyldiga till att mönstra, samt genomföra militär grundutbildning. Rekryteringen till försvarsmaktens förband kommer att ske via det värnpliktiga personalförsörjningssystemet där män och kvinnor blir kallade till mönstring. Yrkesförsvaret blir kvar med heltidsanställd militär som efter sin värnplikt valt att stanna kvar inom Försvarsmakten (SOU 2016:63 s. 69). Bakgrunden till införandet av värnplikt 2017 visar på förändringar i policy angående personalförsörjning till Försvarsmakten. Policyförändringen hör samman med det säkerhetspolitiska läget Sverige befinner sig i. Personalförsörjningspolicy anpassas efter det säkerhetspolitiska läget.

Ett exempel där personalförsörjningssystemet anpassats efter det säkerhetspolitiska läget ett land befinner sig i är Tyskland. Efter Berlinmurens fall och sovjetunionens kollaps var behovet av en stor försvarsmakt inte aktuellt. Sovjetunionen och Warszawapaktens fall var Tyskland inte direkt hotat av en annan statsmakt. Behovet av ett försvar som kunde möta en stark motståndare var inte aktuellt (Kosnik 2017:463). Tyskland fick tänka om sitt behov av personal och en lång policyförändring inleddes angående den tyska militärens personalförsörjningssystem. Förvandlingen från ett värnpliktigt till ett frivilligt försvar verkställdes först 2011 och blev ett resultat av det säkerhetspolitiska läget Tyskland befanns sig i. En annan bidragande faktor till att personalförsörjningssystemet ändrats var tyska försvarsmaktens svårighet att rekrytera personal till sina insatsförband under insatser i Kosovo 1999. Jämfört med andra Natomedlemmars förmåga att effektivt sätta in insatsförband, behövde Tyskland effektivisera sin rekrytering till sina insatsförband för att lösa internationella insatser (Kosnik 2017:463). De nordiska länderna har gått igenom samma förvandling som Tyskland efter Berlinmurens fall angående sin säkerhetspolitik. Militära hot från Ryssland mot de nordiska länderna var inte realistiskt jämfört med innan murens fall 1989 (Bailes 2006:160).

Sveriges inträde i EU 1994 har gjort att Sverige fått tänka om angående sin säkerhetspolitik. Efter kalla kriget och den minskade hotbilden mot Sverige har Sverige en annan bild av Försvarsmaktens jämfört med under kalla kriget. Ett invasionsförsvar behövdes inte längre. EU:s påverkan på Sverige har varit stort. Handels unionen har inte enbart handlat om att främja handel inom EU utan även säkerhetspolitiken inom unionen (Bailes 2006:142). Sedan 1999 har den svenska Försvarsmakten gått igenom stora förändringar för att anpassa sig till ett insatsförsvar, Vars syfte är att agera som internationell krishanterare (Bailes 2006:143). Sverige har varit ledande i skapandet av ESDP, European security and defense Policy, vilket främjar en gemensam säkerhetspolitik inom EU (Bailes 2006:142). Efter terrorattacken mot World trade center i New York, USA den 11 september 2001 fick den svenska säkerhetspolitiken en ny inriktning. Sveriges samarbete med Nato och andra EU medlemsstater angående säkerhetspolitik. Detta gav upphov till utformningen av insatsförband där EU:s medlemsstater samarbetar för att lösa konflikter (Bailes 2006:159). Värnplikten i Sverige fick en ny roll efter det ökade säkerhetspolitiska samarbetet mellan EU:s medlemsstater. Istället för att rusta en stor försvarsmakt, användes värnplikten för att rekrytera personal till insatsförbanden (Bailes 2006:317). Personalförsörjningen har gått hand i hand med det säkerhetspolitiska läget Sverige befinner sig i. Policyförändringen angående personalförsörjningen till Försvarsmakten är statsvetenskapligt relevant, eftersom det har en

koppling till det säkerhetspolitiska läget Sverige befinner sig i. När det säkerhetspolitiska läget förändras, följer personalförsörjningssystemet efter och formas efter det säkerhetspolitiska läget Sverige befinner sig i. I uppsatsen analyserar jag policyförändringen angående personalförsörjningen till Försvarmakten.

1.2 Problemformulering

Försvarmakten har sedan slutet av kalla kriget genomgått förändringar. Under kalla kriget var Försvarmakten ett invasionsförsvar och anpassat för att möta fienden på hemma plan. Nedrustningen av invasionsförsvaret och omorganisationen till ett insatsförsvar, som skulle lösa uppgifter utomlands var en stor förändring för Försvarmakten. Efter varje policyförändring har personalförsörjningssystemet följt med och anpassats efter nya policyns ändamål. Efter kalla kriget lades värnplikten vilandes 2009. Ändamål hade innan dess varit att fylla Försvarmaktens förband med personal. Personal vid Försvarmakten var till mycket stor till antal, där kvantitet över kvalitet säkerställde rikets säkerhet. Insatsförsvarets behov av personal var inte lika stort som invasionsförsvaret. Insatsförsvaret flexibilitet och tillgänglighet värdesatte i stället kvalitet över kvantitet och det behövdes inte längre ett stort antal soldater. Insatsförsvaret behövde anställd personal, som på daglig basis befann sig på förbanden och övade med förbanden. Insatsförsvaret skulle snabbt kunna sättas in och ett litet men tillgängligt försvar behövdes för att lösa konflikter på ett nationellt plan. Den frivilliga personalförsörjningen varade i sju år innan regeringen 2017 beslöt att ett värnpliktigt personalförsörjningssystem skulle återinföras. Den stora policyförändringen är intressant att undersöka eftersom personalförsörjningssystemet hänger samman med det säkerhetspolitiska läget Sverige befinner sig i. Reformerna speglar vilken roll försvarmaktens har i samhället, och vilket säkerhetspolitiskt läge Sverige befinner sig i. Uppsatsen analyserar utformningen av policy angående personalförsörjningen till Försvarmakten. Med hjälp av fyra perspektiv, Syfte, kompetens, jämställdhet och effektivitet analyserar uppsatsen personalförsörjningspolicyns utformning och jämför policyns med varandra för att se hur policyn angående personalförsörjningen har förändrats. Den korta tiden mellan policyförändringen är anledningen till att uppsatsen skrivs. Genom analysen av policyns vill jag ta reda på förändringen i personalförsörjningspolicyn och vad som har låtit fram till förändringen.

1.3 Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur policyn angående personalförsörjningssystemet till Försvarmakten har förändrats mellan 2009 och 2016.

1.4 Operationalisering av forskningsfrågor

I uppsatsen tas fyra perspektiv upp som analyserar beslutsunderlagen angående personalförsörjningssystemen till Försvarsmakten. Perspektiven är även de fyra forskningsfrågor som analyseras i uppsatsen.

Första perspektivet är syfte. Syftet med personalförsörjningssystemet beror på vilken roll försvarsmakten ska ha inom det säkerhetspolitiska spelet. Därvid är frågan om Försvarsmaktens huvudsyfte är att försvara Sverige eller att medverka till att lösa konflikter utomlands. Perspektivet är taget ifrån avskräckningsteorin som bearbetar Försvarsmaktens syfte. Avskräckningsteorin tas upp senare under teoridelen och skrivs mer utförligt där.

Det andra perspektivet är kompetens. Med det perspektivet avses i denna uppsats vilka kvalitéer individerna ska ha för att få utbildas inom Försvarsmakten. Det behövs kompetens till det avancerade men även till de grundläggande militära uppgifterna. Perspektivet kommer ifrån rapporten *Personalförsörjning och validering i Försvarsmakten*. Rapporten tar upp vikten av motiverade och väl informerade rekryter. I uppsatsen analyseras vilka individer respektive personalförsörjningssystem vill ha.

Tredje perspektivet är jämställdhet. Med jämställdhet avses i denna uppsats hur respektive personalförsörjningssystem ska göra Försvarsmakten till en jämställd arbetsplats, och öka antalet kvinnliga anställda. Eftersom totalförsvarsppliktslagen är könsneutral och det frivilliga personalförsörjningssystemet är det intressant att se hur respektive personalförsörjningssystem förhåller sig till jämställdhet. Frågan är kopplad till Robert Egnells bok *Gender perspective and military effectiveness* som tar upp vikten av en jämn balans mellan män och kvinnor inom Försvarsmakten för att öka förbandens effektivitet.

Fjärde och sista perspektivet är effektivitet. Med effektivitet menas hur respektive personalförsörjningssystem kommer att uppnå Försvarsmaktens efterfrågan på personal. Valet av perspektivet effektivitet kommer ifrån avskräckningsteorin. I avskräckningsteorin är effektiviteten beroende av vilket syfte Försvarsmakten har. Om Försvarsmaktens förband är tillgängliga och små eller mindre tillgängliga och stora.

1.5 Forskningsfrågor

Dessa frågeställningar kommer att analyseras under uppsatsen gång är:

- Vilket syfte ska Försvarsmakten ha i framtiden?

- Vilken kompetens kommer personalförsörjningssystemet att framhäva?
- Hur ska personalförsörjningssystemet framhäva jämställdhet i Försvarmakten?
- Vilken effekt förväntas personalförsörjningssystemet ha på Försvarmakten?

1.6 Disposition

Uppsatsen första kapitel går igenom bakgrunden till arbetet, problemformulering, syfte, operationalisering av forskningsfrågor, forskningsfrågor och tidigare forskning. Andra kapitlet går igenom avskräckningsteorin. Tredje kapitlet går igenom komparativ analys, kvalitativ innehållsanalys och materialbeskrivning. Fjärde kapitlet går igenom analysen av SOU 2009:63 och avslutas med en sammanfattning av betänkandet. Femte kapitlet går igenom analysen av SOU 2016:63. Analysen avslutas med en sammanfattning av betänkandet. I slutet av femte kapitlet görs en komparativ analys av SOU 2009:63 och SOU 2016:63. Sjätte och sista kapitlet innefattar en slutsats av arbetet.

1.7 Tidigare forskning

Detta avsnitt kommer belysa tidigare forskning angående policyförändring. Den tidiga forskningen kommer ge en djupare förståelse för hur policys förändras.

Multiple stream framework är ett verktyg som används för att förstå policyförändring. Multiple stream framework har tre huvudkomponenter, problemström, policyström och politiskström (Knaggård 2015:1) Problemströmmen representerar vilka problem som uppstår angående ett område (Sabatier 2007:70). Policyströmmen representerar hur problemet ska lösas (Sabatier 2007:72). Politikerströmmen representerar det politiska beslutstagandet som tas för att lösa problemet (Sabatier 2007:73). Den viktigaste komponenten i policyförändringen är policyströmmen. Genom en policyström utformas och presenteras förslag för hur en policy ska utformas. I den här uppsatsen är det betänkanden som representerar policyströmmen. Det är SOU rapporterna som är beslutsunderlagen för utformningen av policyn om personalförsörjning till försvarmakten. Utformningen av ett problem är något som policyn bearbetar och kommer med lösningar till. Problem uppstår inte av sig självt utan förekommer från någons perspektiv. I uppsatsens fall handlar perspektivet om hur personalförsörjningen ska anpassas efter Försvarmaktens roll och Försvarmaktens roll efter Sveriges säkerhetspolitiska läge (Sabatier 2007:71). I problemströmmen ingår det olika händelser som blir kända för beslutsfattarna. Dessa händelser gör det möjligt för beslutsfattarna att identifiera problemet. Händelserna brukar delas upp i fokuserade händelser, indikationer och feedback. Fokuserade

händelser innebär konflikter eller andra hotbilder som gjort att ett problem med personalförsörjningen har uppstått. Indikationer kan vara utgifter och kostnader som tagits fram med hjälp av olika mätningar för att ytterligare identifiera problemet. Dessa mätningar kan innefatta personalkostnader, materiella kostnader m.m. inom Försvarsmakten. I denna uppsats handlar det den ändrade säkerhetspolitiska situationen främst genom Ryssland annektering av Krim 2014, som lett till att bedömningen av hotbilden mot Sverige förändrats. Slutligen innebär feedback om tidigare policys och hur problem bemöttes genom dessa policys och om i vilken mån dessa policys behövdes omformas (Sabatier 2007:72). Dessa tre delar av problemströmmen kommer på efterfrågan av någon. I det här fallet kommer efterfrågan från politiker i regering och riksdag. Det är genom efterfrågan på en lösning som policyarbetet börjar. Det är av stor vikt att influenser till policybesluten redogörs. Det är med stöd beslutsunderlagen som politiker fattar beslut. I beslutsunderlaget presenteras experts och sakkunnigas bedömningar och slutsatser. Inom försvarsmakten genomförs de folkvalda politikernas beslut genom policybeslut.

Personalförsörjningen hör ihop med det säkerhetspolitiska läget ett land befinner sig i. Ett exempel på detta är den ökade hotnivån mot ett land. När hotnivån ökar mot ett land, kan policyförändring angående personalförsörjning till landets militär förändras. I den vetenskapliga artikeln *I want you! The determinants of military conscription* tar Asal upp flera exempel under historien där personalförsörjningssystem till landets militär genomgått förändringar. Förändringarna i det militära personalförsörjningssystemet kan ses direkt kopplat till den hot nivån landet befinner sig i (Asal 2017:1461). Det är inte enbart länder som befinner sig i krig mot andra stater eller inbördeskrig som framkallar policyförändring angående personalförsörjningssystemet till militären. Israel är ett exempel där policyförändringen inom det militära personalförsörjningssystemet anpassats till det säkerhetspolitiska läget landet befinner sig i utan att vara i krig med en annan stat (Asal 2017:1461). Asal ser en direkt koppling mellan hotbilden mot ett land och införandet av värnplikt. Asal ger uppsatsen en koppling mellan det säkerhetspolitiska läget ett land befinner sig i och policyförändringen angående landets personalförsörjning till dess militär. Policyförändringen angående personalförsörjningssystemet till den svenska Försvarsmakten är intressant att analysera. Vad har lett fram till att det frivilliga personalförsörjningssystemet byts ut mot ett värnpliktigt personalförsörjningssystem. Min uppsats undersöker ett svenskt exempel där policyförändring angående personalförsörjning till Försvarsmakten är i fokus. Intresset för förändringen angående personalförsörjningspolicyn till den svenska försvarsmakten ligger i varför det

kommer sig att det frivilliga personalförsörjningssystemet enbart varade i sju år. Att förstå att policyförändring angående personalförsörjningen till Försvarmakten hör ihop med Sveriges säkerhetspolitik är viktigt och ger en djupare förståelse varför policy förändras.

Robert Egnell tar upp i sin bok *Gender perspektive and military effectiveness* vikten av att inkludera kvinnor inom det militära. Genom kvinnors perspektiv kan försvarmakten öka sin effektivitet och förmåga (Egnell 2014:77). Under internationella insatser har kvinnor haft en god förmåga att samla in underrättelse och information (Egnell 2014:77). Anledningen till kvinnliga soldaters förmåga att samla in information grundar sig i internationella insatser där kvinnor är förbjudna att tala med män. Kvinnliga soldater kan då kommunicera med andra kvinnor under insatsen utan att förargra civilbefolkningen. Den kvinnliga soldatens möjlighet att kommunicera med andra kvinnor har även bidragit till ett bättre samarbete med humanitära organisationer under internationella insatser (Egnell 2014:78). Kvinnors effektivitet som soldater och totalförsvarspliktens könsneutralitet gör frågeställningen *Hur ska personalförsörjningssystemet framhålla jämställdhet inom Försvarmakten?* Relevant till uppsatsen. Policyförändringen innefattar ökad jämställdhet inom Försvarmakten. Vad tror respektive rapport ska göra för att öka jämställdheten i Försvarmakten.

I rapporten *Personalförsörjning och validering i Försvarmakten* tas vikten upp av att hitta rätt personal till Försvarmakten. Rekrytering av personal är viktig eftersom det krävs en viss sorts kompetens bland dem sökande. En viss kompetens krävs för att utbilda sig inom Försvarmakten. Under rekryteringen vill man hitta rätt person på rätt ställe (Diedrich 2015:44) för att på bästa sätt tillgodo se Försvarmakten med kompetent personal. Det är här ifrån jag tar min forskningsfråga *Vilken kompetens kommer personalförsörjningssystemet framhålla?* Vad vill man genom respektive personalförsörjningssystem se hos dem som söker sig till Försvarmakten. I rapporten läggs mer fokus på individers motivation eller anledning till att söka sig till Försvarmakten, istället för hur bra fysiska och psykiska resultat individen får på mönstringen (Diedrich 2015:48).

2. Teori

2.1 Avskräckningsteori

För att lättare förstå Sveriges säkerhetspolitik, baseras analysen i denna uppsats av Avskräckningsteori. Avskräckningsteori handlar om att ha ett så starkt motstånd i ett land att det avskräcker en motståndare från att begå en viss handling, till exempel invadera ett land med militärt med våld (Axelsson 2016:454). Avskräckningen innebär oftast inte att avskräckningen sker under själva krigsutbrottet, utan dess primära syfte är att motparten ska anse att ett anfall mot fienden blir alldeles för kostsamt att genomföra. Tanken med att avskräcka är inte enbart att motverka ett anfall, utan att förändra anfallarens beteende (Axelsson 2016:448). Under kalla kriget använde sig Sverige av en avskräckningstaktik för att fienden inte skulle anfälla Sverige, det vill säga mota fienden i dörren. Tanken var att flygvapnet och flottans styrka och försvarsförmåga skulle vara så pass stark att fienden skulle förlora mer på att anfälla Sverige, än vad fiende kunde vinna på ett anfall (Axelsson 2016:458). Ett stationärförsvaret, vilket invasionsförsvaret var under kalla kriget, där svenska flygvapnet och flottan är enligt avskräckningsteorin en mur med ett defensivt syfte att försvara landet. Motsatsen till ett stationärt försvar, är ett rörligt, mobilt försvar. Det rörliga försvaret benämns i avskräckningsteorin som en sköld, snarare än som en mur. Vad avses är att förbanden är rörliga utan specifika befästningar. Detta rörliga försvar innebär inte att förbanden kan strida på alla platser samtidigt, utan väljer tid och plats för strid (Axelsson 2016:459). Det rörliga försvaret i avskräckningsteorin symboliserar insatsförsvaret. Den svenska försvarspolitik har förändrats sedan det kalla kriget, där avskräckningen gick ut på att ett stort och starkt försvar skulle agera ”mur” mot en angripande fiende och att försvaret innebära så starkt motstånd att fienden skulle överväga om det var värt att angripa Sverige. Dagens svenska säkerhetspolitik handlar istället om mindre, rörliga förband som agerar som en ”sköld” för att avskräcka och avvärja fienden ifall det blir krig inom Sveriges gränser (Axelsson 2016:456). Efter som Sveriges försvar bygger på att vara avskräckande har denna avskräckningsteori under åren lett till förändringar i den svenska säkerhetspolitiken och därmed förändringarna inom svenska Försvarsmakten tar. Personalförsörjningen är en viktig del av försvarsmakten. Den personal som behövs ska vara utbildad att agera under kris, beredskap och krig. Soldater, sjömän och gruppbefäl utgör grunden av försvarsmakten, och därmed den svenska säkerhetspolitiken ska fungera. Personalförsörjningen följer vilken säkerhetspolitisk inriktning Sverige väljer att ta. Från kalla kriget upprustning, till nedrustningen efter det kalla kriget och beslutet om att låta värnplikten ligga vilandes under fredstid har tydligast märkts genom personalförsörjningssystemen, där

personalen anpassats efter respektive personalförsörjningsreform. Personalförsörjningen har gått från att rekrytera soldater till att försvara en ”mur”, till att rekrytera soldater till en rörlig ”sköld” som ska avvärja fiende. Personalförsörjningen som policy kommer att följa Försvarens roll. Det är frågan om vilken roll Försvarens har som avgör vilken personalförsörjning policy som ska appliceras.

I uppsatsen används den här formen av avskräckning till forskningsfrågan *Vilket syfte ska försvaret ha i framtiden?* Denna forskningsfråga undersöker vilken roll Försvarens ska ha. Ett exempel på detta är vilken sorts Försvarens Sverige använder för att avskräcka potentiella fiender. I avskräckningsteorin används tillgänglighet och effektivitet (Axelsson 2016:461). Ett ökat antal personer i försvaret, där försvaret används för att försvara hela Sverige. I det här fallet en mur där våra gränser ska försvaras. I analysen undersöker jag i vilket syfte försvarens ska ha i avskräckande syfte. Rörliga och små små förband som kan röra sig under stora ytor eller stora förband som kan försvara hela nationen.

Forskningsfrågan ”Vilken effekt kommer personalförsörjningssystemet ha på Försvarens?” faller också under vilken effekt Försvarens ska ha. Ska förband ha hög tillgänglighet till sin personal, det vill säga insatsförband eller förband med lägre tillgänglighet men är större i antalet, det vill säga krigsförband. Avskräckningen går att applicera på policyförändring, då policy till försvarens hör ihop med det säkerhetspolitiska läget Sverige befinner sig i (Gyllensporre 2016:473). Eftersom försvarens syfte hör ihop med det säkerhetspolitiska läget Sverige befinner sig i. Personalförsörjningen är en viktig del i Försvarens och utan personal till Försvarens kan inte försvarens lösa sina uppgifter.

3. Metod

3.1 Komparativ studie

Med hjälp av olika perspektiv kommer frågan om hur policyn av personalförsörjningssystemen till försvarsmakten har förändrats över tid att undersökas. Därmed jämförs policyn angående införandet av ett frivilligt personalförsörjningssystem och ett värnpliktigt personalförsörjningssystem. Den komparativa studien används för att se hur policyn har förändrats angående frivilligpersonalförsörjning och värnpliktigpersonalförsörjning. Den komparativa studien används i denna uppsats eftersom uppsatsen jämför den policy som gällde under införandet av frivillighetsförsvaret och policy den som råder angående återinförandet av värnplikten. Den komparativa studien blir därmed en jämförelse mellan dåtid och nutid (Hay 2002:146). Den komparativa studien kan emellertid förklara varför förändring har skett i policyn. Den komparativa studien förklarar inte den process som har skett mellan dom två olika policy beslutsunderlagen, utan i studien används den första policyn, här kallad A som en förklaring för hur beslutsunderlaget såg ut för den policyn, och låter den senare, här kallad B, förklara vad processen mellan A och B har lett fram till (Hay 2002:147). Processen till den ändrade policyn är inte relevant för denna uppsats, då uppsatsen enbart undersöker inverkan av hur policyn ändrats från frivillighetsförsvaret till värnpliktsförsvaret. Analysmetoden fryser tiden då beslutet att införa frivillig personalförsörjning och analyserar policyn som rådde vid beslutsfattandet, för att i ett senare skede undersöka policyn angående införandet av värnpliktig personalförsörjning (Hay 2002:144). Att välja ut två specifika tidsrum för att analysera policyn angående personalförsörjningen till försvarsmakten fungerar väl, då det är förändringen i policyn som uppsatsen undersöker. En komparativ studie av politiska förändring får anses vara den metod som bäst undersöker förändringen av en policy. Problematiken med att välja en komparativ studie som metod är att den inte redogör skeenden som har hänt mellan de två olika tiderna som jämförs. Studien av policyn angående frivillig personalförsörjning och policyn angående värnpliktig personalförsörjning av dokument från 2009 och 2016 bedöms vara tillräckliga för att komma fram till en slutsats om hur personalförsörjningspolicyn har förändrats. Det intressanta är att se hur policyn har förändrats och den komparativa studien bistår med en djupare insyn hur policyn har förändrats.

3.2 Kvalitativ innehållsanalys

För att förstå att det har skett en förändring i policyn angående personalförsörjningen till Försvarsmakten måste materialet till beslutsunderlagen analyseras. Det analytiska verktyget som används i denna uppsats är kvalitativ innehållsanalys. Valet av den kvalitativa innehållsanalysen beror på att analysen grundar sig på policydokument. Eftersom arbetsmetoden inte innefattar intervjuer eller inhämtning av statistiska data angående ämnet, består analysen av fysiska policydokumenten som empiri och kan enbart analysera policydokumenten. Den kvalitativa innehållsanalysen hjälper till att hitta det jag letar efter i policydokumenten, det vill säga förändringen i policyn och går på djupet i texten för att hitta relevanta delar till analysen (Esaiasson 2017:211). För att hitta relevanta delar till analysen använder jag mig utav en tematisering. Tematiseringen utformades på ett sådant sätt att jag lätt skulle hitta relevanta stycken i texten att använda mig utav i analysen. Mina fyra perspektiv, syfte, kompetens, jämställdhet och effektivitet gjorde jag om till teman. När jag hade lokaliserat teman i texten kunde jag lättare analysera styckena (Hjerm 2014:64). Under teman kunde jag sedan använda mig utav koder. Koderna bröt ner styckena i mindre delar och jag kunde plocka fram olika delar i texten som var relevanta till uppsatsen. Exempel på koder som användes var internationella insatser som kopplades till temat syfte, som i sin tur var en del av perspektivet syfte. Detta kallas även för att koda på bredden (Hjerm 2014:56). Denna form av verktyg som används för att få fram vilken mening de två policydokumenten har angående mina fyra frågeställningar. Perspektiven ger mening när dom kommer från en social kontext, det vill säga ifrån policydokumentens författare och inte enbart ifrån sig självt. Mina fyra perspektiv får mening ifrån policydokumenten och policydokumentens författare, beskriver perspektivens mening genom policydokumenten (Esaiasson 2017:211).

3.3 Materialbeskrivning

Det materialet som analyseras i uppsatsen ligger som beslutsunderlag för införandet av det frivilliga personalförsörjningssystemet och det värnpliktiga personalförsörjningssystemet till försvarsmakten. De två dokumenten är:

- SOU 2009:63 *Totalförsvarsplikt och frivillighet*
- SOU 2016:63 *En robust personalförsörjning av det militära försvaret*

SOU 2009:63 Totalförsvarsplikt och frivillighet är ett betänkande presenterat av en utredning den 6 december 2007. Kommitté tillsättes för att undersöka möjligheterna till att rekrytera och utbilda personal på frivilligväg till Försvarsmakten. Ordförande för kommittén var centerpartisten och före detta ledamoten Anders Svärd. Ledamöter i kommittén var den moderata riksdagsledamoten Ulrika Karlsson, före detta vänsterpartistisk ledamot för Europa parlamentet, Marianne Eriksson, Socialdemokratiska riksdagsledamoten Peter Jonsson, den folkpartistiske riksdagsledamoten Nina Larsson, den kristdemokratiska riksdagsledamoten Else-Marie Lindgren, den moderata riksdagsledamoten Rolf K. Nilsson och den miljöpartistiska riksdagsledamoten Peter Rådberg. Som sakkunniga i kommittén tillsattes departementssekreteraren Per Bolinder, departementssekreteraren Johan Bergström Ring och departementssekreteraren Åke Lindblad. Experter till kommittén utsågs rättsakskunniga Elisabet Petersson, kanslisamordnare Leif Alfredsson, försvarsjurist Helene Evers, överste Johan Fölstad, rådman Stefan Olsson, överstelöjtnant Thomas Johansson och samordnare Klas Ågren. Som sekreterare i kommittén utsågs krishanterings och beredskapskunnige Kim Tuorila, samt jurist kandidaten Peter Nelin (SOU 2009:63 s. 3).

SOU 2016:63 en robust personalförsörjning av det militära försvaret är ett betänkande som presenterades av utredningen. I riksdagen 17 april 2015 hade socialdemokraterna, moderaterna, miljöpartiet, centerpartiet och kristdemokraterna begärt en utredning angående personalförsörjningen till försvarsmakten. Utredningen tillsattes den 1 oktober 2015 efter en begäran från regeringen. Anledningen till att utredningen kom till var att Försvarsmakten behövde en långsiktigt hållbar personalförsörjning. Utredningen består utav en särskild utredare Annika Nordgren Christensen. Sakkunniga för utredningen förordnades Ämnesråd Per Bolinder från försvarsdepartementet, Kanslirådet Julia Hagberg från finansdepartementet och ämnesrådet Cecilia skjöldebrand från försvarsdepartementet. Experter till utredningen är försvarsjuristen Kerstin Andres, försvarsjuristen Anna Asp från Försvarsmakten, Överste Mats Blom från Försvarsmakten, Brigadgeneral Klas Eksell från Försvarsmakten, chefsjuristen Kjell Kastman från Totalförsvarets rekryteringsmyndighet, Generaldirektören Christina Malm från Totalförsvarets rekryteringsmyndighet, Verksamhetsutvecklaren Joakim Svensson från Försäkringskassan och kanslirådet Carina Cronsioe från utbildningsdepartementet. Huvudsekreterare för utredning är Carl van Duin och utredningssekreterare är Lisa Ahlström (SOU 2016:63 s. 1).

Betänkandenas uppbyggnad av experter och politiker gör dessa dokument relevanta för nu aktuellt arbete. Det är respektive personalförsörjningssystem utformning som är intressant att

undersöka. Beslutsunderlagen ger politikerna en kunskapsgrund att fatta beslut ifrån. SOU rapporternas påverkan på politikernas beslutsfattande, eftersom det är utifrån bland annat SOU rapporterna politikerna fattar sina beslut ifrån. Att både experter och politiker medverkar till att utforma beslutsunderlaget ger enbart politikernas perspektiv, utan även experters perspektiv om personalförsörjningssystemet och ur dom fyra perspektiven detta arbete valts för att förstå förändringen i policyn. Det hade inte varit tillräckligt att analysera de propositioner som låg till grund för beslutsfattandet, efter som dessa i allt för hög grad presenterar politikernas perspektiv. Att det finns yrkesofficerare som är med i kommittén och utredningen gör att deras perspektiv, som jobbar inom Försvarmakten också lyfts fram.

SOU rapporterna är inte färdiga policydokument, utan snarare underlag som politiker kan använda för att fatta policybeslutet. Policyprocessen kartläggs problemet, i nu aktuellt fall personalförsörjning till Försvarmakten. Under processen presenteras i betänkandena alternativa lösningar på problemet. Dessa alternativa lösningar ger politiker en grund att fatta sitt beslut på. Expertgrupper har ett stort inflytande på de politiska besluten och hur policyn ska utformas. SOU rapporternas relevans till uppsatsen är att den används som beslutsunderlag för policyn och deras analys av problemet är intressant att undersöka, eftersom den är grunden till beslutet.

4. Analys av SOU rapport 2009:63 Totalförsvarsplikt och frivillighet

4.1 SOU 2009:63 Totalförsvarsplikt och frivillighet

Kommittén i SOU 2009:63 diskuterar hur det frivilliga personalförsörjningssystemet ska ersätta det värnpliktiga personalförsörjningssystemet. Rapporten är uppbyggd med en historisk del, som beskriver hur den svenska värnplikten har utformats från året 1901 till år 2009. Efter den värnpliktiga historiebeskrivningen tar kommittén upp omvärldsbeskrivning och den svenska försvarspolitikens inriktning. Nästa kapitel tar upp problematiken med totalförsvarspliktens personalförsörjningssystem, då försvarsmaktens uppgifts område ändrats från invasionsförsvaret till insatsförsvaret. Därefter tar kommittén upp den frivilliga personalförsörjningsmodellen. I den här analysen, analyserar uppsatsen SOU rapporten med fyra forskningsfrågorna. Den första frågan som analyserats är:

4.2 Vilket syfte ska försvarsmakten ha i framtiden?

Kommittén tar upp vilken roll den svenska försvarsmakten har och vilken riktning försvarsmakten bör ta i framtiden. Ett återkommande ord är internationella insatser. Den svenska Försvarsmakten ska medverka vid internationella insatser för att främja vår säkerhet hemma och stabilisera oroshärdar runt om i världen, om så krävs.

”Det ligger i Sveriges intresse att främja internationellt säkerhets- och försvarssamarbete eftersom detta skapar förtroende mellan stater och lägger grunden för gemensam säkerhet”
(SOU 2009:63 s. 105)

Internationella insatser är, enligt kommittén av högsta prioritet för Sveriges säkerhetspolitik. Försvarsmakten fokus anser kommittén bör vara internationella insatser, utanför Europas gränser för att förebygga fred på olika platser runt om i världen.

”Hot och konflikter, även i andra delar av världen, kan påverka oss på många sätt” (SOU 2009:63 s. 103)

Utöver de internationella insatserna ser kommittén att Sveriges samarbete med andra nationer är något att sträva efter. Detta för att stärka vår egen försvarsförmåga och EU:s försvarsförmåga.

Sverige tillsammans med andra EU medlemsstater samarbeta för att förstärka Sveriges och EU:s försvarsförmåga är återkommande i rapporten och något som kommittén vill ska prioritera.

”Genom den gemensamma utrikes- och säkerhetspolitiken arbetar unionens medlemmar på många olika sätt för att bidra till det internationella fredsarbetet” (SOU 2009:63 s. 106)

Den hotbilden, som Sverige står framför, är inte längre mellanstatliga konflikter som rådde under kalla kriget, där Nato och Warszawa pakten stod emot varandra och Sverige hotades att dra in i ett krig i sitt närområde. Istället har den nya hotbilden blivit de inomstatliga konflikthärdarna runt om i världen som kommittén argumenterar för.

”Det totala antalet större konflikter i världen har minskat stadigt under de senaste tjugo åren. Historiskt har mellanstatliga konflikter utmanat staters existens. Dagens väpnade konflikter är emellertid huvudsakligen inomstatliga” (SOU 2009:63 s. 104)

Fokuset på att stat mot stat ska strida mot varandra tycks vara obefintlig för Sverige och Sveriges säkerhetspolitik. Istället ställs Sveriges säkerhet mot ett annat hot. Ett hot som inte är bundet till stater utan till organisationer. Hotet från terrororganisationer är en återkommande hotbild mot Sverige och Sveriges närområde som nämns flera gånger i av kommittén.

”efter terroristattacker i Madrid 2004, ett uttryck för den gemensamma viljan att agera solidariskt. Sverige bör alltså enligt Försvarsberedningen inte förhålla sig passivt om en katastrof eller ett angrepp skulle drabba ett annat medlemsland eller nordiskt land” (SOU 2009:63 s. 105)

Samarbetet med andra nationer är ett återkommande i SOU rapporten. Försvarsmakten, under internationella insatser ska samarbeta med andra nationer för sitt fredsfrämjande arbete utomlands. Inte bara EU medlemsstater men även med Nato medlemsstater.

”Sveriges engagemang i fredsfrämjande insatser under EU:s, FN:s och Natos ledning bör fortsätta öka.” (SOU 2009:63 s. 105)

Internationella insatser står i fokus för Försvarsmaktens uppgifter enligt kommittén. Internationella insatser ska även främja rikets säkerhet. Internationella insatser sätter även hårdare krav på Försvarsmakten för att lösa internationella insatser. Försvarsmakten ska kunna verka i olika miljöer, och inte enbart terräng och miljö som liknar den svenska.

”Utlandsinsatserna, som enligt statsmakterna är ett prioriterat område, ställer i stor utsträckning de dimensionerande kraven på Försvarmaktens förmågor” (SOU 2009:63 s. 107)

Prioriteringen av internationella insatser har ställt större krav på Försvarmakten och en modernisering av organisationen läggs det vikt på i SOU rapporten. Den nya hotbilden och samarbetsvilja med andra nationer har gjort att Försvarmaktens verksamhetsområde förflyttats från inom nationens gränser till utanför nationens gränser.

”För att värna svenska värden och intressen behövs ett modernt och flexibelt militärt försvar som är tillgängligt för insatser på kort sikt, både nationellt och internationellt.” (SOU 2009:63 s. 206)

4.3 Vilken kompetens kommer personalförsörjningssystemet framhäva?

För den frivillig personalförsörjning krävs enligt kommittén kompetent och erfaren personal. Erfaren och kompetent personal krävs för att Försvarmakten ska kunna lösa uppgifter under internationella insatser. Internationella insats sker oftast i terräng och miljö, olik den vi i Sverige är vana vid, krävs det att Försvarmaktens personal är välutbildade för att lösa uppgifter i olika sorters miljö och terräng. Samarbetet med andra nationer kräver också att språkkunskaperna ska vara goda.

”Insatsförbanden ska ofta lösa kvalificerade uppgifter tillsammans med multinationell trupp i, ur ett svenskt perspektiv, främmande miljö och klimat. Detta förutsätter förmåga att verka tillsammans med andra länder, och ställer stora krav på materiel och personal.” (SOU 2009:63 s. 107)

Med en större satsning på internationella insatser behövs det erfaren personal som har kunskap och erfarenhet att lösa mångfacetterade uppgifter utomlands. Enligt betänkandet är det brist på kompetent och erfaren personal som kan lösa uppgifter internationellt. En tendens, enligt kommittén som förekommer är att bristen på kompetent personal leder till att den överutnyttjas. Behovet att anställa fler soldater till dom internationella förbanden är stort.

”En ytterligare aspekt av att Försvarmakten inom vissa för utlandsverksamheten viktiga områden saknar tillräcklig personal med rätt kompetens, är att den personal som faktiskt besitter kompetensen riskerar att överutnyttjas.” (SOU 2009:63 s. 162)

SOU rapporten tar upp problematiken med det värnpliktiga personalförsörjningssystemet, att det bidrar till att den personal som utbildats sig inte söker tjänst hos Försvarsmakten efter sin utbildning. Kompetensen och den resurs soldaternas kompetens bidrar med, försvinner från förbanden och gör det värnpliktiga personalförsörjningssystemet ej anpassat till Försvarsmaktens inriktning på internationella insatser. Kommittén vill se engagerade, anställda soldater för att försörja insatsförbanden med.

”De soldater som efter grundutbildningen inte söker sig vidare inom Försvarsmakten, har genomgått en kvalificerad och ibland mycket resurskrävande utbildning. Denna utbildning riskerar att inte komma verksamheten till gagn” (SOU 2009:63 s. 162)

Enligt kommittén efterfrågas individer som utbildats inom Försvarsmakten, att dom ska stanna kvar inom Försvarsmakten. Efterfråga efter kompetent personal till insatsförbanden, som skickas iväg på internationella insatser är stor. En övergång från plikt till frivillighet ses som en möjlighet att bevara soldater, sjömän och gruppbefäls kompetens inom Försvarsmakten.

”Internationella insatser är därför beroende av att befattnings- och förbandsutbildad personal frivilligt tecknar avtal för dessa insatser.” (SOU 2009:63 s. 207)

Ett återkommande ord som används av kommittén angående kompetens till Försvarsmakten är engagemang. En viktig anledning, enligt kommittén är att den sökande individen ska ha ett intresse att engagera sig i Försvarsmakten. Engagemang är något som eftersträvas och är en viktig faktor till att individen får fortsätta inom Försvarsmakten.

”Kvalitetssäkringen ska även garantera att en person som har uppfyllt kraven på militär behörighet har kapacitet för engagemang eller vidareutbildning inom olika befattningar i hela organisationen.” (SOU 2009:63 s. 241)

Kommittén tar upp utbildningsformen, som det frivilliga personalförsörjningssystemet ska fylla upp insatsförbanden med kompetent personal. Redan från mönstringen ska individen som sökt grundläggande militär utbildning, ha en god fysikform för att genomföra den militära grundutbildningen. Kommittén indikerar att utbudet av intresserade individer att engagera sig i Försvarsmakten är stor och att minska på kraven på utbildningen, för att fylla utbildningsplatserna behövs inte.

”Detta ställer krav på att ett noggrant urval görs bland dem som har anmält intresse för utbildningen. Urvalet ska bland annat tillgodose att personer, med bristande fysiska

förutsättningar som inte kan tränas upp, eller personer som av andra skäl är olämpliga, inte ges tillträde till utbildningen.” (SOU 2009:63 s. 224)

Kommittén ger intryck på att det finns ett stort utbud av sökande till militärtjänstgöring inom Försvarmakten. Det höga utbudet av intresserade individer sätter höga krav på individer som ansöker för militärtjänstgöring. Individens intresse och engagemang kommer inte att räcka för att få genomföra den militärtjänstgöringen, eftersom det kommer att finnas många som har det intresset och engagemanget. Försvarmakten kommer att få ett stort antal individer att välja mellan. Individer med dom bästa resultaten från mönstringen väljs ut till utbildningen. Även fast individer som genomfört utbildningen med godkända betyg kommer inte garanteras anställning. Rekryter kommer att gallras efter genomförd utbildning, och dom bästa rekryterna får ta anställning.

”Kommittén konstaterar vidare att det fortsatta engagemanget efter en grundläggande militär utbildning i flera fall inte kommer att utgöras av en anställning.” (SOU 2009:63 s. 227)

SOU rapporten indikerar vidare på att ett stort antal sökande till det nya utbildningssystemet kommer att vara stort. Det stora trycket av sökande till det nya utbildningssystemet kommer göra det möjligt för Försvarmakten att sälla bland de individer som är mest lämpliga för utbildning och anställning inom Försvarmakten.

”Ett stort antal individer kommer att visa intresse för och söka till den grundläggande militära utbildningen” (SOU 2009:63 s. 238)

Kommittén ser att det frivilliga personalförsörjningssystemet kan locka till sig individer i olika åldrar. Jämfört med det värnpliktiga personalförsörjningssystemet där män mellan 18–19 års ålder fick chansen att tjänstgöra, kommer det frivilliga personalförsörjningssystemet att göra det möjligt att tjänstgöra efter 19 års ålder. Det frivilliga personalförsörjningssystemet kommer att ge Försvarmakten en breddare kompetens med äldre individer som förmodligen har en civilutbildning i bagaget.

”Det är också önskvärt att Försvarmakten kan locka till sig lämpliga personer med blandad ålderbakgrund och att personer med civila kompetenser ser Försvarmakten som en verksamhet som är öppen för dem.” (SOU 2009:63 s. 166)

4.4 Hur ska personalförsörjningssystemet framhäva jämställdhet i försvarsmakten?

I SOU rapporten noterar kommittén brister i rekryteringen av kvinnor till Försvarsmakten. Kommittén ser det gamla värnpliktspersonalförsörjningssystemet som problematiskt när det kommer till att rekrytera kvinnor till Försvarsmakten. Den gamla värnplikten vilade på att män skulle kallas till mönstring och tjänstgöra, medan kvinnor fick frivilligt ansöka om mönstring och tjänstgöring. Kvinnor exkluderades från totalförsvarspliktslagen. Kommittén anser att exkluderingen hade en negativ effekt på att rekrytera kvinnor till Försvarsmakten, efter som män och kvinnor inte hade samma skyldigheter att tjänstgöra.

”Andelen kvinnor bland de värnpliktiga är låg. Enligt Försvarsmakten var av totalt 4 730 inryckta under utbildningsåret 2007 endast 253 kvinnor, något som motsvarar drygt fem procent av samtliga som ryckte in till grundutbildning. Detta bör ställas i relation till antalet ansökningar som under senare år har legat kring 1 500 per år, en omfattning som motsvarar en mycket liten del av varje årskull kvinnor.” (SOU 2009:63 s. 142)

Kommittén ser att soldaters könstillhörighet inte har någon betydelse för soldaternas arbetsuppgifter. Det är soldaternas förmåga och kvalifikationer som sätts i fokus och inte deras könstillhörighet. Kommittén ser däremot att Försvarsmakten bör bli en jämställdarbetsplats och efterfrågar kvinnor för tjänstgöring och anställning.

”Försvarsmakten är i sin verksamhet beroende av ett stort antal olika kompetenser. Olika befattningar i organisationen ska bemannas med personer med rätt kvalifikationer för uppgiften. Om denna person är kvinna eller man är i sammanhanget oväsentligt” (SOU 2009:63 s. 172)

Kommittén har uppfattningen att ett frivilligt personalförsörjningssystem, som är frivilligt för både män och kvinnor kommer att locka till sig fler kvinnor. Kommittén ser att om både män och kvinnor har samma rättigheter och skyldigheter till att tjänstgöra. Kommittén tror om män och kvinnor har samma rättigheter och skyldigheter kommer fler kvinnor att söka sig till Försvarsmakten. Kommittén vill även att Försvarsmakten ska spegla Sveriges population. Att medborgare med olika bakgrunder ska tjänstgöra. Kommittén har den uppfattningen att ett frivilligt personalförsörjningssystem kommer att göra det möjligt att öka mångfalden inom Försvarsmakten.

”Ett militärt personalförsörjningssystem som bygger på frivillighet kunna locka till sig fler kvinnor. Systemet måste även vara anpassat för att dra nytta av de kompetenser som svenskar med invandrarbakgrund och andra i pliktsystemet underrepresenterade grupper kan tillföra.” (SOU 2009:63 s. 224)

Kommittén använder sig av andra stater som exempel på där ett frivilligt personalförsörjningssystem. Nationer med frivillig personalförsörjning har haft en större rekryteringskraft bland kvinnor, jämfört med nationer som har ett värnpliktigt personalförsörjningssystem där enbart män är förpliktigade att tjänstgöra. Kommittén anser att ett jämställt rekryteringssystem kommer att bidra till att fler kvinnor söker sig till Försvarmakten.

”En på frivillighet baserad militär rekrytering och utbildning av soldater medför att någon åtskillnad inte längre kommer att göras mellan män och kvinnor på motsvarande sätt som i dagens pliktsystem. (...) Erfarenheter från andra stater som baserar sin militära personalförsörjning på frivillighet visar att andelen kvinnor generellt är högre än i stater med en personalförsörjning baserad på plikt för män.” (SOU 2009:63 s. 391)

Kommittén anser att det frivilliga personalförsörjningssystemet och den grundläggande militära utbildningen kommer att göra Försvarmakten mer jämställd mellan män och kvinnor. Jämställdheten anses öka eftersom den grundläggande militära utbildningen är frivillig. I den nya grundläggande militära utbildningen kommer män och kvinnor ha samma möjlighet att söka sig till utbildningen. I jämförelse med det värnpliktiga utbildningssystemet där enbart män var förpliktigade att tjänstgöra.

”Det föreslagna personalförsörjningssystemet kommer dessutom att skapa förbättrade förutsättningar för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män.” (SOU 2009:63 s. 38)

4.5 Vilken effekt förväntas personalförsörjningssystemet ha på försvarmakten?

I betänkandet framgår följande. Försvarmaktens roll att lösa uppgifter utomlands kräver ett nytt personalförsörjningssystem enligt kommittén. Insatsförband kan sättas in på kort varsel, i oroshärdar rund om i världen. Insatsförsvarets effektivitet benämns som väldigt goda och något Försvarmakten ska sträva efter. Ett effektivt insatsförsvaret som kan sättas in för att lösa fredsfrämjande uppgifter utomlands, men även, om det behövs inom Sverige. Ett effektivt insatsförsvaret behöver även en effektiv personalförsörjning. Frivillig personalförsörjning och sedan anställning efter godkänd utbildning är det insatsförsvaret behöver enligt kommittén.

”Ett militärt försvar med omedelbart gripbara förband, tillgängliga utan föregående återtågning, utformade, resurssatta och övade för sina uppgifter, tillgodoser enligt regeringen bäst statsmakternas behov av handlingsfrihet och förmåga att uppnå målen för vår säkerhet.”
(SOU 2009:63 s. 111)

I betänkandet framgår följande. Försvarsmakten behöver ett personalförsörjningssystem som kan anpassas till insatsförsvaret. Insatsförsvarets krav på effektivitet och tillgänglighet är en bidragande faktor till att ett nytt personalförsörjningssystem borde införas. Frivilligheten har enligt kommittén sina fördelar. Fördelar med frivilligheten är att individer som söker sig till Försvarsmakten är engagerade och motiverade till att tjänstgöra. Anställda soldater har soldatyrket som huvudsyssla och är ständigt involverad i insatsförbandens verksamhet. Anställningen på insatsförbanden ökar också tillgängligheten hos soldaterna. En annan bidragande faktor är att insatsförbanden kan skickas iväg på farliga missioner, och den som är frivillig och motiverad till uppgiften lättare kan fatta beslutet att åka på mission.

”En förutsättning för att klara av Försvarsmaktens vidgade uppgifter är, bortsett från tillgång till erforderlig materiel, att Försvarsmakten har ett ändamålsenligt personalförsörjningssystem. Att personal ska vara tillgängliga för insatser med kort varsel i Sverige, utan att beslut om höjd beredskap ska behöva fattas och krigsplacerad pliktpersonal kallas in, kräver därför att insatsförbanden är bemannade av kontrakterad eller anställd personal” (SOU 2009:63 s. 206)

Kommittén benämner vikten att lättare kunna avskilja olämpliga personer under utbildning. Avskilja olämpliga personer under ett tidigt skede kommer spara Försvarsmakten tid och resurser. Tiden och resurserna kan då läggas på dem bäst lämpade soldaterna, sjömännen och gruppbefäl till insatsförbanden. Det frivilliga personalförsörjningssystemet, kommer med större effektivt rekrytera kompetent personal. Det värnpliktiga personalförsörjningssystemet hade större problem med att göra sig av med omotiverade och underpresterande individer, då individerna för pliktade att tjänstgöra

”Kommittén har i sitt delbetänkande framhållit vikten av att olämpliga personer omgående måste kunna avskiljas från utbildningen” (SOU 2009:63 s. 227)

Redan under mönstringen kommer det frivilliga personalförsörjningssystemet att gallra ut individer som är tillräckligt motiverade eller engagerade till utbildningen. Gallringen av individer som inte är tillräckligt engagerade kommer att spara Försvarsmakten tid och resurser. Det nya personalförsörjningssystemet söker efter individer som vill ta anställning inom

Försvarmakten. Att satsa på individer som är engagerade och villiga att ta anställning inom Försvarmakten kommer att spara tid och resurser.

”Ett noggrant första testförfarande är sannolikt kostnadseffektivt inte enbart för att motverka förtida avgångar utan även för att minska omfattningen av en andra testomgång i samband med att avtal tecknas för fortsatt engagemang inom Försvarmakten” (SOU 2009:63 s. 237)

De korta instanserna mellan, ansökan, mönstring och utbildningsstart kommer öka chanserna för att individer väljer att engagera sig inom Försvarmakten. Kommittén tar upp problematiken med värnpliktssystemets långa väntetid mellan mönstring och utbildningsstart. Under värnpliktssystemet kunde det ta upp till ett år mellan att man mönstrade och att utbildningen startade. Kommittén anser att en kortare intervall mellan instanserna kommer att öka engagemanget hos individen och förhindra att individen får kalla fötter.

”principer som redan har lyfts fram i delbetänkandet är att väntetiden mellan intresseanmälan och påbörjad utbildning måste vara kort och att marknadsföringen måste vara ärlig och inte vilseledande.” (SOU 2009:63 s. 283)

Kommittén anser att värnpliktssystemet gjorde det svårt för individer över 19 års ålder att få in en fot i Försvarmakten. Det frivilliga personalförsörjningssystemet bör därför anser kommittén inrikta sig på individer som är 19 år och äldre. Kommittén anser att mognad kan komma vid olika tillfällen i livet. Förr var värnplikten det ända sättet för individer att vidareutbilda sig till officer. Det frivilliga personalförsörjningssystemet kommer göra det möjligt för dem som inte gjort sin värnplikt att i framtiden utbilda sig till officer.

” Hittills har det emellertid funnits få naturliga ingångar till militär tjänstgöring för den som inte har fullgjort värnplikt. Mönstringstillfället har i realiteten varit avgörande för om en man ska engagera sig i Försvarmakten eller inte.” (SOU 2009:63 s. 166)

4.6 Sammanfattning av SOU 2009:63

Vilket syfte ska försvarmakten ha i framtiden?

Kommittén anser att Försvarmaktens roll är att lösa uppgifter utomlands. Arbetsområdet utanför Europas gränser. Kommittén kallar utlandsmissionerna för internationella insatser. Dom internationella insatserna ska utföras tillsammans med andra nationer. Nationer som man ska samarbeta med är andra EU medlemsstater, samt NATO medlemsstater. Det förändrade

säkerhetspolitiska läget för Sverige har förändrats sedan det kalla kriget. Den mellanstatliga krigsföringen mellan Sverige och ett annat land anses väldigt låg. Dom internationella insatserna ska lösa inomstatliga konflikter utomlands. Dom internationella insatserna ska bevara fred i andra länder. Terroristorganisationer ses som den stora hotbilden för Sverige. Internationella insatserna ska motverka terrorism och andra organisationer som kan hota Sverige och Sveriges intressen. Försvarsmaktens insatsförband behöver mindre personal och efterfrågan av ett stort försvar är lågt. Ett behov av ett nytt personalförsörjningssystem som kan säkerställa Försvarsmakten med anställd personal. Försvarsmakten går från pliktsoldater till anställda soldater.

Vilken kompetens kommer personalförsörjningssystemet att framställa?

Försvarsmaktens nya roll som ett insatsförsvar kräver ett nytt personalförsörjningssystem. Kommittén vill ha ett personalförsörjningssystem som kan säkerställa att utbildade soldater tar anställning inom Försvarsmakten. Soldaters kompetens ska bevaras inom organisationer genom att soldaterna tar anställning inom ett insatsförband. Det frivilliga personalförsörjningssystemet letar efter engagerade individer som vill ta anställning inom Försvarsmakten. Kraven för antagning till militärutbildning skärps till med det nya personalförsörjningssystemet. Kommittén anser att individerna ska vara i god fysisk form. Individen ska även få bra resultat från mönstringen, gärna bättre resultat än vad som krävs för befattningen. Kommitténs krav kommer ifrån att dom anser att en hög andel individer kommer söka sig till Försvarsmakten. Gallringen av individer kommer att ske både under mönstring, men även under utbildning och efter utbildning. Ett engagemang och godkänt resultat kommer i vissa fall inte räcka för att få anställning hos Försvarsmakten. Kommittén anser att konkurrensen av utbildningsplatser och arbetstillfällen kommer vara stor.

Hur ska personalförsörjningssystemet framhäva jämställdhet inom Försvarsmakten?

Kommittén anser att det frivilliga personalförsörjningssystemet kommer att öka jämställdheten mellan män och kvinnor inom Försvarsmakten. Kommittén ser att en bidragande faktor till att jämställdheten kan öka med det frivilliga personalförsörjningssystemet är att både män och kvinnor har samma möjlighet att söka sig till Försvarsmakten. Kommittén letar efter rätt person på rätt plats. Det ska inte vara avgörande om en person är man eller kvinna för att få en utbildningsplats. Det är personens kvalitéer som väger högst.

Vilken effekt kommer personalförsörjningssystemet ha på Försvarmakten?

Personalförsörjningssystemet kommer att bidra med personal till Försvarmaktens arbetsområde. Personalförsörjningssystemet anpassas efter insatsförsvaret. Insatsförsvarets tillgänglighet och flexibilitet behöver kompetent personal som är tillgänglig. Tillgängligheten blir att personalförsörjningssystemet bidrar med anställdpersonal till insatsförbanden. Personalförsörjningen kommer att locka till sig engagerade individer till Försvarmakten. Tiden mellan mönstring, antagning och utbildningsstart kommer att kortas ned för att motverka att individer får kalla fötter inför utbildningsstarten.

5. Analys av SOU rapport 2016:63 En robust personalförsörjning av det militära försvaret

5.1 SOU 2016:63 En robust personalförsörjning av det militära försvaret

SOU 2016:63 rapporten diskuterar hur ett nytt personalförsörjningssystem till försvarsmakten kan tillgodose utbildad personal till försvarsmaktens förband. Rapporten är uppbyggd med olika kapitel, som generellt handlar om det nya personalförsörjningssystemet försvarsmakten ska använda sig utav för att möta försvarsmaktens personalbehov. Rapporten tar även upp jämförelser med pliktssystemen i våra nordiska grannländer, Danmark och Norge. Rapporten analyserar för och nackdelar i det danska, respektive det norska personalförsörjningssystemet. Relevansen i analysen av det norska och danska personalförsörjningssystemet är att i både det norska och danska försvaret vilar på frivillighet och plikt.

5.2 Vilket syfte ska försvarsmakten ha i framtiden?

Försvarsmaktens arbetsområde har förändrats sedan värnplikten lasset vilande. Det nya hotet av terrorattacker inom EU och Rysslands annektering av Krimhalvön har lett till att det säkerhetspolitiska läget för Sverige har ändrats. Det säkerhetspolitiska läget gick från att lösa uppgifter utanför Europas gränser, det vill säga internationella insatser, till att lägga mer fokus på försvarsförmågan på hemma plan.

”För länder och organisationer har det säkerhetspolitiska läget i Sveriges närområde gjort att fokus och tyngdpunkt har flyttats från global krishantering till regional säkerhet i samverkan och egen försvarsförmåga.” (SOU 2016:63 s. 102)

Det säkerhetspolitiska läget i Sveriges närområde har gjort att Försvarsmakten behöver mer personal för att lösa uppgifter inom Sverige och i Sveriges närområde. Under det frivilliga personalförsörjningssystemet var tanken att Försvarsmaktens skulle lösa uppgifter långt utanför Sveriges gränser. Efterfrågan på soldater till förbanden var rätt begränsade och förbandens tillgänglighet och flexibilitet prioriterades jämfört med invasionsförsvarets låga tillgänglighet och långsamma mobilisering. Det nya personalförsörjningssystemet ska tillgodose Försvarsmakten med soldater som ska försvara Sverige på hemma plan.

”En ny politisk inriktning med ökat fokus på nationellt försvar med åtaganden i närområdet i ett försämrat omvärldsläge, har ändrat förutsättningarna jämfört med när personalförsörjningsreformen inleddes.” (SOU 2016:63 s. 13)

I SOU rapporten benämner kommittén att fokus bör läggas på det nationella försvaret för Försvarsmakten. Försvarsmakten bör både arbeta internationellt som nationellt, men det nationella försvaret ska prioriteras på grund av det förändrade säkerhetspolitiska läget i Europa.

”Målet för det militära försvaret är från och med 2016 att enskilt och tillsammans med andra, inom och utom landet, försvara Sverige och främja vår säkerhet” (SOU 2016:63 s. 53)

Det förslag som kommitté lämnade var att personalförsörjningssystemet bör fylla upp utbildad personal till krigsförbanden, vars främsta uppgift är att försvara Sveriges territorialgräns. Det läggs ett stort fokus på det nationella försvaret i SOU rapporten. Personalförsörjningssystemet ska tillgodose de krigsförband som är uppbyggda av tidvis anställda som har huvuduppgift att försvara Sverige och Sveriges närområde. Det frivilliga personalförsörjningssystemet hade misslyckats med att fylla dessa krigsförband enligt utredningen

”Personalförsörjningen av det militära försvaret syftar ytterst till att förse krigsförbanden med för verksamheten utbildad personal och tillräckligt antal tjänstgörande under villkor som möjliggör att krigsförbanden kan användas på det sätt som Sveriges försvars- och säkerhetspolitik kräver” (SOU 2016:63 s. 53)

Försvarsmakten ska samarbeta med andra nationer för att upprätthålla säkerheten i Europa. Försvarsmaktens förband ska kunna verka inom EU:s gränser i läge av kris eller krig. Insatsområdet har flyttats från utanför Europas gränser till inom Europas. Samarbete med andra medlemsstater inom EU har också lags fokus på när det kommer till det säkerhetspolitiska läget Sverige befinner sig i.

”Förbanden ska kunna agera inom ramen för den svenska unilaterala solidaritetsförklaringen- Sverige ska både kunna ge och ta emot militärt stöd – samt uppfylla kraven på krigsförbandens tillgänglighet i fredstid och beredskapskraven för intagande av höjd beredskap” (SOU 2016:63 s. 72)

Det förändrade säkerhetspolitiska läget i Sveriges närområde, samt bristen på frivilligt sökande till Försvarsmaktens kontrakterade förband har lett till att ett nytt personalförsörjningssystem. Det nya personalförsörjningssystemet ska framförallt tillgodose dom kontrakterade förbanden med personal. Dom kontrakterade förbanden har misslyckats att rekrytera tillräckligt många soldater för att deras stridsförmåga ska anses effektiv. utredningen benämner ofta det ändrade säkerhetspolitiska läget och fokus på att Sverige, och Sveriges närområde ska försvaras. Dom

kontrakterade förbandens huvuduppgift är att försvara Sveriges territorialgränser. Behovet av kontrakterade soldater är stort.

”Utredningen bedömer att de tyngst vägande skälen för att avgöra tidpunkten för införandet är behovet att snabbt öka den operativa förmågan i krigsförbanden mot bakgrund av det försämrade säkerhetspolitiska läget samt att ge berörda inkallade tillräcklig förvarning om att de kan komma att tas i anspråk för värnplikt” (SOU 2016:63 s. 75)

5.3 Vilken kompetens kommer personalförsörjningssystemet framhäva?

I SOU rapporten framgår det ofta att värnpliktiga personalförsörjningssystemet ska bygga på frivillighet, att Försvarmakten helst vill ha individer som söker sig till Försvarmakten frivilligt, istället för att bli förpliktigade att tjänstgöra. Den frivillige soldaten anses var den bästa soldaten. Den soldaten som är motiverad till att lösa sina uppgifter.

”Att så många som möjligt visar intresse för att frivilligt söka insteg i plikten bör kunna leda till fortsatt intresse för anställning” (SOU 2016:63 s 73)

Ett återkommande ord som används i SOU rapporten är motivation. Den kompetens som efterfrågas av utredningen är en motiverad, frivillig soldat. Det är först och främst motiverade och frivilliga individer utredningen vill lägga fokus på när det kommer till rekrytering. Även fast individer kommer att pliktas in vill utredning helst ha dom som är motiverade till att tjänstgöra.

”Som utgångspunkt bör dock motivationen i utgöra basen för personalförsörjningen” (SOU 2016:63 s. 81)

I SOU rapporten lägger utredningen vikt på att individer som är äldre än 18 år ska få möjlighet att mönstra. Möjligheterna till en karriär inom Försvarmakten ska inte begränsas på grund av ålder. Utredningen nämner även att motivationen till att tjänstgöra ska vara hög. Även fast det värnpliktiga personalförsörjningssystemet bygger på plikt, ser kommittén att de värnpliktiga tar anställning inom Försvarmakten efter den fullgjord tjänstgöring.

”Genom att först mönstra de som är över 18 år och har anmält eget intresse ökas sannolikheten att den gruppen som genomförvärnplikten består av individer som motiveras av en fortsatt karriär inom försvarmakten och som har en potentiell anställning som drivkraft” (SOU 2016:63 s. 82)

Utredningen benämner att individer som inte tar ett frivilligt steg till tjänstgöring kommer att bli pliktade in till tjänstgöring. Utredningen ser även här att de individer som blir kallade till mönstring, ska vara motiverade till att tjänstgöra. Motivationen väger starkt för att få tjänstgöra inom Försvarmakten enligt utredningen.

”Det personalbehov som inte kan tillgodoses genom frivilligt insteg till plikten kan tillgodoses genom kallelse till mönstring där motivationen bör vara en viktig faktor för vem som ska anses vara bäst lämpad” (SOU 2016:63 s. 138)

Personalförsörjningssystemet ska vara motivationsanpassad. Utredningen ser att motiverade individer kommer att stanna kvar och fullfölja utbildningen. Individer som inte är motiverade till att tjänstgöra kommer inte ha samma drivkraft och kommer ta upp tid och resurser. Utredningen ser att om man redan i början av rekryteringen väljer motiverade individer kommer oddsen att dom fortsätter inom Försvarmakten vara hög.

”Ett system med hög grad av motivationsanpassad uttagning innebär att en större andel av de individer som genomför värnplikt ändå hade tänkt genomföra grundutbildningen på frivillig väg eller hade tänkt söka anställning i Försvarmakten” (SOU 2016:63 s. 192)

Utredningen ser att de värnpliktigas kompetens, framförallt de värnpliktiga som utbildat sig till gruppbefäl, ska användas i utbildningsförband. Dom värnpliktsutbildade soldaterna, sjömännen och gruppcheferna kommer att underlätta för officerare och övrig personal. Officerare kan då lägga mer tid åt ordinarie uppgifter. Dom värnpliktiga soldaterna, sjömännen och gruppbefälens kompetens kommer att öka desto mer dom övar och deras kompetens kommer Försvarmakten till handa.

”I första hand bör försvarmakten pröva möjligheten att i ökad utsträckning använda befälsuttagna totalförsvarspliktiga som ett stöd till den anställda personalen i utbildningsverksamheten” (SOU 2016:63 s. 150)

Utredningen ser att den militära utbildningen som utdelas av Försvarmakten ska vara meriterande, även i det civila samhället. Utredningen ser fördelar med att höja militärutbildningens status. Den tiden soldaterna lagt på sin utbildning ska inte vara förgäves i det civila samhället. Anledningen är att ungdomsarbetslösheten har varit för låg för att locka till sig ungdomar till Försvarmakten. Att ge civila meriter efter utbildning ser utredningen som ett exempel att locka till sig fler ungdomar till Försvarmakten.

”Det är av stor vikt att de utbildningar och kunskaper som en individ tillgodogör sig under sin anställning får en formell utformning med civilt meritvärde genom validering och i bästa fall ett betyg” (SOU 2016:63 s. 223)

5.4 Hur ska personalförsörjningssystemet framhäva jämställdhet i försvarsmakten?

I SOU rapporten tar utredningen upp vikten av att totalförsvarsplikten gjordes könsneutral innan den lades vilandes. Utredningen ser positivt på den könsneutrala totalförsvarsplikten. Den könsneutrala plikten kommer inte längre att se skillnad på män och kvinnor. Med hjälp av totalförsvarspliktslagen har män och kvinnor samma rättigheter och skyldigheter att tjänstgöra.

”I samband med övergången till en personalförsörjning baserad på frivillighet gjordes totalförsvarsplikten könsneutral samtidigt som lagen ändrades så att skyldigheten att mönstra samt fullgöra grundutbildning och repetitionsutbildning endast ska tillämpas om regeringen beslutar så med hänsyn till Sveriges försvarsberedskap” (SOU 2016:63 s. 70)

I SOU rapporten tar utredningen upp Norges värnpliktiga personalförsörjningssystem som ett exempel att följa. Utredningen ser Norge som ett gott exempel. Norges könsneutrala plikt har redan testat sedan några år tillbaka. Utredningen vill ta lärdom av den norska modellen och ser positivt på Norges könsneutrala värnpliktssystem.

”Norge har lik som Sverige infört en könsneutral värnplikt (...) Utredningen anser att det finns anledning att särskilt följa och utbyta erfarenheter med Norge inom personalförsörjningsområdet, inte minst med anledning av tillämpningen av den könsneutrala plikten” (SOU 2016:63 s. 100)

Utredningen anser att rätt person på rätt plats ska avgöra vem som får tjänstgöra eller inte. Ens könstillhörighet ska ej avgöra om personen är bäst lämpad för tjänsten. Det läggs mer vikt i personens förmåga som individ, än om personen är man eller kvinna. Ur ett jämställdhetsperspektiv ska inte kvotering ske utan tron på att hitta tillräckligt med kompetenta personer från båda könen. Kompetenta personer från båda könen kommer att underlätta jämställdhetsarbetet i Försvarsmakten enligt utredningen.

”Kommittén menade att det inte går att förutsäga hur personalbehovet i en sådan situation kommer att se ut, men framhöll att det är orealistisk och omodern tanke att kön i en sådan situation skulle vara den avgörande urvalsfaktorn för att hitta den som är bäst lämpad för befattning” (SOU 2016:63 s. 182)

Utredningen ser att det är samtliga medborgares angelägenhet att försvara nationen, oavsett könstillhörighet. Gamla normer och fördomar ska, med hjälp av könsneutral värnplikt suddas ut negativa stereotyper om vilka som är lämpade och inte lämpade att tjänstgöra inom Försvarsmakten. Det läggs stor vikt på personlig förmåga och utredningen vill att individers förmågor ska stå högt i kurs och inte individers könstillhörighet, oavsett om individerna är män eller kvinnor.

”Det förhållandet att kvinnor och män som medborgare omfattas av samma skyldigheter och rättigheter i relation till med det militära försvaret, bedömer utredningen som en mycket viktig principiellt steg som bör ha stor inverkan på vilket sätt som normer och värderingar successivt utvecklas inom området” (SOU 2016:63 s. 193)

Utredningen ser att det inte ska göras skillnad mellan män och kvinnor inom Försvarsmakten. Det är individen som ska vara i fokus. Att suddas ut gränserna mellan könen är något utredningen vill att Försvarsmakten ska sträva efter. Utredningen ser att det är på individnivå, rekryterna ska skiljas åt, och inte efter rekryters könstillhörighet. Utredningen vill se Försvarsmakten som en modern arbetsplats, där alla som är lämpade ska ha chansen att arbeta.

”Det kan vara kontraproduktivt att föreslå särskilda åtgärder, modifierade krav eller andra mellan könen särskiljande förslag som i sig förstärker skillnader i stället för att utgå från individuella olikheter som försvarsmakten som arbetsgivare har att hantera på det sätt som kännetecknar en modern och inkluderande arbetsplats.” (SOU 2016:63 s. 228)

Utredningen ser Försvarsmaktens materiell som ett problem för att göra Försvarsmakten till en modern och jämställd arbetsplats. Den generella uniformen och utrustningen soldater utrustas med är anpassade för män på 180 cm och med en vikt på 85 kg. Utrustningen måste anpassas för individer som inte faller under måttet. Utredningen vill att Försvarsmaktens utrustning ska passa fler individer. Om utrustningen inte passar kan individens förmåga att lösa sin uppgift försämrans. Det ska inte brista i utrustningen, utan individen ska kunna uppnå sin fulla potential.

”En effekt av att individer inte kan använda materielen, är att de uppfattas sämre som militärpersonal, när det i stället är förutsättningar för att kunna agera som brister (...) bristen i anpassad utrustning – både för kvinnor och män – hämmar potentiell militär förmåga och effekt” (SOU 2016:63 s. 229)

5.5 Vilken effekt förväntas personalförsörjningssystemet ha på försvarsmakten?

Utredningen anser att det värnpliktiga personalförsörjningssystemet inte kommer att bidra till större ekonomisk belastning för Sverige än det frivilliga personalförsörjningssystemet. Pengar som gick till Marknadsföring kommer enligt utredningen att läggas på rekrytering m.m. och kommer inte belasta ekonomin. Värnpliktiga personalförsörjningssystemet kommer att tillgodose försvarsmakten med personal, som det frivilliga personalförsörjningssystemet misslyckats med att rekrytera.

”Om antalet som genomför grundutbildning med värnplikt inte skiljer sig på ett avgörande sätt från dagens nivåer, har det enligt utredningens bedömning ingen avgörande påverkan för samhällsekonomin” (SOU 2016:63 s. 192)

Utredningen anser att den civila arbetsmarknaden har bidragit till att mindre individer sökt sig till Försvarsmakten. Enligt utredningen har försvarsmakten misslyckats med att marknadsföra sig som en attraktiv arbetsplats. Arbeten på den civila marknaden har gjort att fler ungdomar väljer att ta anställning på den civila marknaden istället för den militära. Genom att plikta in individer till tjänstgöring, kommer Försvarsmaktens personalförsörjning garanteras oavsett om individen är motiverad eller inte.

”Försvarsmakten rekryterar sin arbetskraft på en fri och konkurrensutsatt arbetsmarknad där arbetskraften värderar försvarsmaktens erbjudande mot andra potentiella arbetsgivare” (SOU 2016:63 s. 137)

Utredningen tar upp den låga ungdomsarbetslösheten som problematiskt angående frivilligt sökande till Försvarsmakten. Eftersom en stor del av ungdomar har en huvudsysselsättning blir det svårare för Försvarsmakten att locka till sig ungdomar. Enligt utredningen kommer det värnpliktiga personalförsörjningssystemet att bidra till att fler utbildar sig inom försvarsmakten, eftersom dom blir förpliktigade att tjänstgöra.

”Det framgår i Försvarsmaktens information till förbandschefer våren 2016 avseende läget och behov av åtgärder för rekrytering mot grundutbildning 2016 och 2017, att ungdomsarbetslösheten i försvarsmaktens rekryteringsmålgrupper i stort sett är obefintlig” (SOU 2016:63 s. 138)

Utredningen anser att personalförsörjningen är ytterst viktig för att förbanden ska vara effektiva, både i fred, krig, kris och beredskap. Det värnpliktiga personalförsörjningssystemet

kommer att tillgodose förbanden med personal och på det sättet höja förbandens kapacitet och operativa förmåga.

”Samtliga krigsförband ska ha ett krav på tillgänglighet i fred och ett beredskapskrav för krig eller krigsfara” (SOU 2016:63 s. 53)

Frivilliga personalförsörjningssystemet har haft svårigheter att fylla dom kontrakterade förbanden med personal. Utredningen ser att det läggs mer resurser på dom kontrakterade förbanden. Tillgängligheten på dom kontrakterade förbanden är lägre eftersom dom anställda soldaterna har en annan huvudsysselsättning. Dom kontrakterade förbandens kvantitet på personal och des kostnadseffektivitet väger högre än des tillgänglighet. Utredningen vill att fler individer pliktas in till dom kontrakterade förbanden.

”Med en hög andel tidvis tjänstgörande personal och totalförsvarspliktig personal har kontraktförbanden en lägre tillgänglighet i fredstid än de stående förbanden, men är samtidigt mindre kostsamma” (SOU 2016:63 s. 60)

Utredningen tar upp problematiken med det frivilliga personalförsörjningssystemet och des misslyckande att fylla utbildningsplatser till dom kontrakterade förbanden. Utredningen ser att det värnpliktiga personalförsörjningssystemet kommer att fylla de utbildningsplatser som efterfrågas med värnpliktiga rekryter.

”Rekryteringen av tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän har visat sig vara problematisk och en betydande del av de befattningar som ska bemannas av denna kategori bemannas fortfarande av krigsplacerad totalförsvarspliktig personal” (SOU 2016:63 s. 66)

5.6 Sammanfattning av SOU 2016:63

Vilket syfte ska Försvarmakten ha i framtiden?

Försvarmaktens syfte har ändrats från att lösa uppgifter under internationella insatser, till att huvudsakligen försvara Sveriges territorialgränser. Försvara Sveriges närområde är också återkommande i SOU rapporten. De rådande terrorattackerna i Europa och Rysslands annektering av Krimhalvön har, enligt utredningen förändrat det säkerpolitiska läget i Sverige och Sveriges närområde. Samarbete med andra nationer inom EU och NATO är något som utredningen ser som en lösning för att bevara freden i Sverige och Sveriges närområde. Enligt utredningen är det personalbristen på dom kontrakterade förbanden som har lät fram till att ett

värnpliktigt personalförsörjningssystem. Behovet av fyllda förband är att öka dess operativa förmåga för att försvara Sverige.

Vilken kompetens kommer personalförsörjningssystemet att framhäva?

Kompetensen som det värnpliktiga personalförsörjningssystemet efterfrågar är individer som är motiverade. Individerna ska vara motiverade till att tjänstgöra inom Försvarmakten. Motivation är ett återkommande ord i SOU rapporten. Motivation beskriver vad som efterfrågas av en individ som söker sig till Försvarmakten. Eftersom personalförsörjningssystemet bygger på plikt, ser utredningen att rekryten bäst kommer att klara av utbildningen om rekryten är motiverad till att tjänstgöra. Frivillighet är också ett återkommande ord i SOU rapporten. Utredningen ser helst att individer fortfarande söker sig frivilligt till tjänstgöring, eftersom den frivillige soldaten är motiverad till att tjänstgöra, jämfört med den soldat som är tvingad att tjänstgöra.

Hur ska personalförsörjningen framhäva jämställdhet i Försvarmakten?

Ur ett jämställdhetsperspektiv ser utredningen att det värnpliktiga personalförsörjningssystemet kommer att bidra till att fler kvinnor utbildas inom Försvarmakten. Det värnpliktiga personalförsörjningssystemets könsneutralitet kommer enligt utredningen vara den bidragande faktorn till ökad jämställdhet inom Försvarmakten. Utredningen tar upp vikten med en väl anpassad utrustning till samtliga anställda inom Försvarmakten. Utrustningen är oftast anpassade till välvuxna män och förhindrar individer som inte har det måttet. Väl anpassad utrustning kommer öka individens förmåga och könsgränserna suddas ut.

Vilken effekt kommer personalförsörjningssystemet ha på Försvarmakten?

Personalförsörjningssystemet effektivitet, ligger enligt utredningen i att personalförsörjningssystemet kan plikta in individer till utbildningsplatser som inte fyllts upp av frivilligt sökande. Utredningen tar upp arbetsmarknaden och den låga ungdomsarbetslösheten som ett problem för personalförsörjningen. Den civila marknaden har varit svår att konkurrera med, civila arbetsgivare har i större utsträckning varit mer lockande för ungdomar enligt utredningen. Att plikta in ungdomar kommer att tillgodose förbanden med personal, oavsett om det är låg eller högkonjunktur i samhället. Utredningen vill satsa på kvantiteten i förbanden. Kvantiteten kommer minska förbandens tillgänglighet, men kommer att i slutändan vara mer kostsamt.

5.7 Komparativ analys

Genom att ha analyserat både kommittén och utredningens betänkande kan jag konstatera att betänkandet har förändrats över tiden. Ur ett avskräckande syfte skiljer sig kommittén och utredningen åt. Kommitténs vill se försvarsmaktens roll som ett rörligt och litet försvar. Det rörliga försvaret med små förband bör ha i syfte att lösa uppgifter utomlands. I avskräckningsteorin används begreppet sköld för att förklara rörliga och små förband. I kommitténs betänkande ses försvarets roll som en sköld som snabbt kan sättas in och lösa uppgifter utomlands. I jämförelse med utredningens betänkande skiljer sig försvarsmaktens syfte åt med kommitténs. Utredningen ser försvarsmaktens roll som en mur. Mur kommer ifrån avskräckningsteorin av ett stationärt försvar, där man efterfrågar större förband med mindre rörlighet. Utredningens betänkande skiljer sig även i vilket område försvarsmakten ska verka. I kommitténs betänkande ska försvarsmakten användas för att lösa uppgifter utomlands, bortom Sveriges gränser. Det säkerhetspolitiska läget har enligt kommittén bidragit till försvarsmaktens ändrade uppgiftsområde. Hotet från Ryssland sågs som obefintligt och att prioritera ett nationellt försvar var inte aktuellt enligt kommittén. Förändringen som skett 7 år senare under utredningens betänkande är något helt annat. Försvarsmaktens uppgiftsområde har ändrats från att lösa uppgifter utomlands till att lösa uppgifter på ett nationellt plan. Enligt utredningens betänkande är det Ryssland annektering av Krim, samt terrorattacker i Europa som har förändrat det säkerhetspolitiska läget. Det säkerhetspolitiska läget har även påverkat personalförsörjningen till försvarsmakten. Ett hot mot Sverige har bidragit till att värnplikten har återinförts som personalförsörjningssystem.

Analysen av vilken kompetens som efterfrågas av kommittén och utredningen är intressant. I kommitténs betänkande är ordet engagemang återkommande. Engagemang ses som en kompetens enligt kommitténs betänkande. Engagemanget innefattar anställning i försvarsmakten. Kommittén vill ha soldater som tar anställning i försvarsmaktens insatsförband och deras engagemang kan vara avgörande för fortsatt anställning. I kommitténs betänkande handlar kompetens inte om vilken utbildning soldaten har innan anställning utan vilken inställning soldaten har till att engagera sig i försvarsmakten. I jämförelse med kommitténs betänkande och utredningens betänkande om kompetens handlar båda om inställning. I utredningens betänkande används ofta ordet motivation angående vilken kompetens en soldat ska ha. En soldat med hög motivation ses som en attraktiv förmåga och efterfrågas av försvarsmakten. I utredningens betänkande väger motivationen högre som förmåga än vad mönstringsresultatet gör. Ett godkänt resultat från mönstringen är ett måste, men har soldaten

en hög motivation till att tjänstgöra är det en kompetens som väger högt. Både kommittén och utredningens syn på kompetens handlar om vilken inställning soldaten har och det har inte skett en större förändring angående betänkandet om kompetens till försvarsmakten.

Analysen av kommittén och utredningen betänkande av hur respektive personalförsörjningssystem ska framhålla jämställdhet inom försvarsmakten var också intressant. Ur kommitténs betänkande användes det gamla värnpliktssystemet som något negativt. Det negativa med det gamla värnpliktssystemet enligt kommittén var att värnpliktssystemet innefattade enbart plikt för män. Kommitténs betänkande anser att det frivilliga personalförsörjningssystemets könsneutralitet kommer att öka jämställdheten inom försvarsmakten. Har kvinnor samma rättigheter och skyldigheter som män kommer fler kvinnor söka sig till försvarsmakten. Kommittén ser att rätt person på rätt plats skall tillsättas och att det inte ska göras någon skillnad på män och kvinnor. Kvinnors förmåga tas inte upp och kvinnors förmåga likställs med männens, enligt kommittén. I jämförelse med kommitténs betänkande anser utredningens betänkande att deras personalförsörjningssystem ska framhålla ökad jämställdhet inom försvarsmakten. Utredningen tar upp ändringen i totalförsvarspliktslagen. Totalförsvarspliktslagens könsneutralitet kommer att öka jämställdheten inom försvarsmakten enligt utredningen. Enligt utredningen är det att män och kvinnor har samma rättigheter och skyldigheter som gör att fler kvinnor kommer att utbilda sig inom försvarsmakten. Utredningen ser även att rätt person på rätt plats skall tillsättas och att det inte ska vara avgörande om soldaten är man eller kvinna. Utredningen tar inte upp den kvinnliga förmågan utan ser att män och kvinnor ha samma kompetens. Kommittén och utredningen betänkande tror att båda deras personalförsörjningssystem ska framhålla jämställdhet inom försvarsmakten. Förändringen är enbart att personalförsörjningen har gått från frivillighet till plikt.

Analysen av vilken effekt personalförsörjningssystemet ska ha på försvarsmaktens var intressant. Enligt kommitténs betänkande ska det frivilliga personalförsörjningssystemet tillgodose försvarsmakten med soldater som ska ta anställning inom försvarsmaktens insatsförband. Personalförsörjningssystemet enligt kommittén ska anpassas efter vilken roll försvarsmakten har. I jämförelse med kommitténs betänkande är utredningens betänkande snarlikt. Utredningen betänkande vill också se att personalförsörjningssystemet anpassas till försvarsmaktens roll. Enligt utredningen kommer den värnpliktiga personalförsörjningen tillgodose det nationella försvaret med soldater. Effektiviteten i det värnpliktiga personalförsörjningssystemet enligt utredningen är att det värnpliktiga personalförsörjningssystemet kan plikta in soldater till förband som saknar personal. Både det

frivilliga personalförsörjningssystemet och det värnpliktiga personalförsörjningssystem enligt betänkandena ska anpassas efter försvarsmaktens roll.

6. Slutsats

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur policyn angående personalförsörjningen har förändrats mellan 2009 och 2016. Genom att ha analyserat SOU 2009:63 och SOU 2016:63 har jag märkt en skillnad i policyn angående personalförsörjningssystemet. Den stora skillnaden mellan betänkandena är slutsatserna om vilken roll Försvarmakten bör ha. I SOU 2009:63 är det klart och tydligt att Försvarmaktens huvudsysselsättning är internationella insatser. Hotbilden mot Sverige ansågs vara relativt liten och Försvarmakten förslogs anpassas för att lösa sina huvuduppgifter som bedömdes vara internationella insatser. Det framgår att det säkerhetspolitiska läget en direkt påverkan på Försvarmaktens uppgiftsområde. Desto mindre hotbilden är mot Sverige och Sveriges intressen, desto mindre fokus läggs på att försvara Sverige på hemma plan och på försvarmaktens möjlighet att medverka vid konfliktlösning utomlands. I SOU 2016:63 märker jag att Försvarmaktens roll har förändrats. Mer fokus läggs på det nationella Försvaret och en betydligt mindre del av rapporten benämner internationella insatser jämfört med SOU 2009:63. Det förändrade säkerhetspolitiska läget för Sverige anger tydligt vilken roll försvarmakten ska ha. Terrorattacker runt om Europa och Ryssland annektering av Krimhalvön har fått politikerna att tänka om angående policyn om personalförsörjningen. Det är inte enbart det säkerhetspolitiska läget som har fått politikerna att se över policyn, utan även det faktum att försvarmakten inte kunde rekrytera tillräckligt många soldater för att upprätthålla förbandens operativa förmåga. Kompetensen som efterfrågas i SOU 2009:63 är de engagerade individer som förväntas ta anställning i Försvarmakten. Engagemanget vägs väldigt högt i den rapporten. SOU 2009:63 ser väldigt optimistiskt på det frivilliga personalförsörjningssystemet och försvarmaktens förmåga att locka till sig rekryter. Utredningen indikerar att trycket av ansökningar till Försvarmakten förväntades bli högt. Försvarmakten presenterades som ett smörgåsbord med kompetenta och högpresterande individer att välja mellan. Det intressanta med slutsatsen av den komparativa studien är att sju år senare har åsikterna om personalförsörjningssystemet förändrats i grunden. Att gå ifrån ett system där Försvarmakten kommer att locka till sig många sökande, så indikerar SOU 2016:63 att verkligheten blev en helt annan. Den verkligheten är att alldeles för få individer sökte sig till Försvarmakten. Istället för att prata om höga krav och hård gallring som görs i SOU 2009:63, använder SOU 2016:63 en annan ton när det kommer till rekrytering av kompetent personal. I det tidigare betänkandet ligger tyngdpunkten på att motivationen hos de sökande ska vara hög. Det ansågs att en sökande med hög motivation att tjänstgöra inom Försvarmakten, är en hög värderad egenskap för antagande till militärtjänst. I betänkande från 2016 kvarstår frivilligheten att tjänstgöra inom försvarmakten som en önskvärd grund för rekrytering, antagligen för att

frivillighet som kompetens är bra när man skickar iväg soldater för att i vissa situationer utöva våldshandlingar. SOU rapporterna har frivillighet som gemensam önskvärd grund för att tillgodose en kompetent personalförsörjning och synen på frivillighet har inte förändrats. Gällande jämställdhet så kan det noteras att det i båda betänkandena argumenteras för att just personalförsörjningssystem som presenteras ska framhäva jämställdhet i Försvarmakten. SOU 2009:63 ser den frivilliga personalförsörjningen som ett medel att öka jämställdheten mellan män och kvinnor inom Försvarmakten. kommittén använder ofta det gamla pliktsystemet som ett dåligt exempel när det kommer till att främja jämställd arbetet. kommittén tror att frivilligheten kommer att spela en stor roll för att kvinnor ska engagera sig i Försvarmakten. kommittén tror att deras förnyade värnpliktsystem med könsneutral plikt kommer att främja jämställdheten. Både kommittén och utredningen vill att Försvarmakten ska bli en modern och jämställd arbetsplats. Individens kompetens väger högre än individens könstillhörighet. Personalförsörjningssystemens effektivitet är kopplade till vilken roll Försvarmakten har. Kommittén argumenteras det om hur personalförsörjningssystemet ska tillgodose insatsförbanden med personal. Anställning av heltidssoldater är det man fokuserat på. Att soldater är heltidsanställda ses som fördelaktigt och det bedöms att anställning är den bästa lösningen för att öka tillgängligheten. SOU 2016:63 personalförsörjning är anpassat efter att fylla dom kontrakterade förbanden med personal. Dom kontrakterade förbandens tillgänglighet är lägre än dom stående, men på grund av det säkerhetspolitiska läget har satsningen på det nationella försvaret prioriterats. Det jag kan konstatera är att Försvarmaktens roll förändras allt eftersom det säkerhetspolitiska läget Sverige befinner sig i har skiftat. Personalförsörjningssystemet utformas efter vilken roll Försvarmakten beslutas ha. Säkerhetspolitiska läget leder till att policyn angående personalförsörjningssystemet till Försvarmakten ändras. Avskräckningsteorin bidrog till att lättare analysera försvarmaktens syfte och vilken roll försvarmakten ska ha. Kompetens som kommittén och utredningen söker har med vilken inställning soldaten har. Motivation eller engagemang är en viktig faktor till att soldaten utbildas och anställs. Ur ett jämställdhetsperspektiv tar kommittén och utredningen upp vikten med att försvarmakten ska vara en modern arbetsplats, men nämner inte kvinnors förmåga som Egnell gör, utan ser män och kvinnor som jämlika när det kommer till deras förmåga. Detta gör att policy angående rekrytering av kvinnor inte har förändrats, bara sättet man väljer att rekrytera kvinnor på. Ur effektivitetsperspektivet har policy förändrats. Från att efterfråga få soldater med hög tillgänglighet har policy förändrats till att man vill ha soldater med lägre tillgänglighet, men större i antalet.

6.1 Vidare forskning

För vidare forskning kan det vara intressant att undersöka fler dokument som berör den förändrade policyn angående personalförsörjningen till Försvarmakten. Undersökningen av dokumenten mellan SOU 2009:63 och SOU 2016:63 kan ge en större förståelse varför policyn förändrats.

Referenser

Asal, Victor. Conrad, Justin. & Toronto, Nathan. (2017) *I Want You! The Determinants of Military Conscription*. Journal of Conflict Resolution, Volym 61. nummer 7. Sidor 1456–1481.

Axelsson, Jörgen. Sörensen, Karl & Ångström, Jan (2016) *Strategisk teorins bidrag till förståelse av svensk säkerhets och försvarspolitik*. Statsvetenskaplig Tidskrift, Volym. 118 Nummer 4. sidor 455–470

Diedrich, Andreas. Adolfsson, Petra. Lavén, Fredrik & Walter, Lars. (2015) *Personalförsörjning och validering i Försvarsmakten* Researchgate <https://www.researchgate.net/publication/272487098> (Hämtad 2018-01-20).

Ds 2014:20. *Försvaret av Sverige Starkare försvar för en osäker tid*. Försvarsdepartementet

Egnell, Robert. Hojem, Petter & Berts, Hannes. (2014) *Gender, Military Effectiveness, and Organizational Change: The Swedish Model*. Hampshire, Palgrave Macmillan

Esaiasson, Peter. Gilljam, Mikael. Oscarsson, Henrik. Towns, Ann. Wängnerud, Lena (2017) *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad* Visby, Wolter Kluwers Sverige AB

Gyllensporre, Dennis (2016) *Den vetenskapliga analysen av svensk säkerhetspolitik. Dags för vitalisering och realism?* Statsvetenskaplig Tidskrift, Volym 118. nummer 4. sidor 471–496

Hjerm, Mikael. Lindgren, Simon & Nilsson, Marco (2014) *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys* Malmö, Gleerups Utbildning AB

Hay, Colin (2002) *Political analysis: A critical introduction* Hampshire, Palgrave Macmillan

Bailes, Alyson J. K. Herolf, Gunilla & Sundelius, Bengt (2006) *The Nordic Countries and the European Security and Defence Policy* Oxford. Sipri, Oxford university press.

Knaggård, Åsa (2015) *Theoretically Refining the Multiple Streams Framework The Multiple Streams Framework and the problem broker*. European Journal of Political Research volym. 54 Nummer 3 sidor 450–465

Lag 1994:1809 om totalförsvarsplikt

Kosnik, Matthew (2017) *Conscription in the twenty-first century: Do reinforcements equal security?* Department of Political Science, University of Windsor. *Comparative strategy*. Volym 36. Nummer 5. sidor 457–467

Proposition 2014/15:109. *Försvarspolitisk inriktning – Sveriges försvar 2016–2020*.
Försvarsdepartementet

Proposition 2009/10:160. *Modern personalförsörjning för ett användbart försvar - vissa frågor om Försvarsmaktens personal*. Försvarsdepartementet

Regeringsbeslut 3 Fö2016/01252/MFI

Sabatier, A. Paul (2007) *Theories of the policy process*. Boulder, Westview Press, cop.

SOU 2008:98. *Totalförsvarsplikten i framtiden*. Statens offentliga utredningar

SOU 2009:63. *Totalförsvarsplikt och frivillighet*. Statens offentliga utredningar

SOU 2016:63. *En robust personalförsörjning av det militära försvaret*. Statens offentliga utredningar