

Från värnplikt till yrkesarmé – erfarenheter från Sverige

[Bild 1]

Herr Minister, ärade åhörare,

Så sent som för 15-20 år sedan utgjorde den svenska Försvarsmakten en betydande militär maktfaktor i Europa med möjlighet att mobilisera hundratusentals soldater ur det civila samhället.

Idag, är vi av vissa beskyllda för att ha övergått till ett system som innebär att vi utgör ett säkerhetspolitiskt vakuum med ingen, eller ringa försvarsförmåga.

Oavsett vilken syn man har om detta...och jag tror ni kan ana var jag står i denna fråga...så har så gott som samtliga kommentatorer rätt i ett av sina påståenden:

[Bild 2]

Den svenska försvarsmakten har genomgått en fundamental förändring under de senaste åren och är fortfarande under genomförande av förändringar.

Den absolut största förändringen utgörs naturligtvis av övergången från ett värnplikts- till ett yrkesförsvar och jag skall under de närmsta 20 minuterna försöka delge de erfarenheter vi i Sverige hittills har dragit av denna övergång. Jag vill dock redan nu återigen understryka att vi fortfarande är under genomförande av dessa förändringar och att vi därför inte vet om det är bestående, eller övergående erfarenheter som vi dragit så här långt. Som exempel kan nämnas att det tog Nederländerna ca 8 år att genomföra motsvarande förändring och att vi i Sverige endast påbörjade detta arbete för ca 3½ år sedan och att de sista värnpliktiga slutförde sin utbildning så sent som sommaren 2011.

En **oerhört viktig erfarenhet** vi redan dragit är dock att det är så mycket mer som påverkas av en övergång från värnplikt till yrkesförsvar än att bara byta ut en personalkategori mot en annan. Det handlar snarare om en fullständig kulturell omställning, där samtliga delar av försvarsmakten, men även stora delar av det civila samhället påverkas vilket till del reflekteras på bilden framför er:

I ett perfekt värnpliktsförsvar finns folkförankring och även ett inte helt oväsentligt samhällsstöd- där individer med olika sociala och kulturella bakgrunder får mötas och lära sig samarbeta mot gemensamma mål för landets bästa. Naturligtvis går detta även att till delar replikera i ett yrkesförsvar, men inte alls i samma skala som i värnpliktsförsvaret då detta skulle bli allt för dyrt.

Idag konkurrerar försvarsmakten med det civila samhället på arbetsmarknaden när det gäller att hitta lämplig personal för anställning. Försvarsmakten kommer av naturliga skäl ha svårt att kunna mäta sig med många av de andra arbetsgivarna när det gäller rena löner, så här gäller det att hitta andra metoder. Vi har insett att vi måste ”sticka ut” för att inledningsvis fånga intresset hos en blivande anställd. Samtidigt måste vi vara tydliga och ärliga när vi beskriver den blivande arbetssituationen, så att individen inte lämnar oss när verkligheten inte blev som vi först beskrev den för honom/henne.

[Bild 3]

Den här bilden sammanfattar några av de viktigaste komponenterna av det nya personalförsörjningssystemet och påvisar även några viktiga erfarenheter vi dragit hittills:

- Den "vilande" värnpliktslagen – Även om majoriteten inom försvarsmakten och en stor andel bland våra politiska beslutsfattare fortsatt vill verka för att färdigställa yrkesförsvaret innan vi gör några större omsvängningar, så tror jag många med mig delar uppfattningen om klokheten i att bibehålla en vilande värnpliktslag. Mindre som en "sista utväg" om allt går fel, men mer som "garant" för att man ska våga genomföra förändringarna fullt ut!
- 100 procent frivillighet – en förutsättning för nästa punkt: "obligatorisk internationell tjänstgöringsskyldighet" och "kärnan" i vad våra politiker önskade åstadkomma med det insatta insatsförsvaret, nationellt som internationellt. Full frivillighet ger oss naturligtvis oerhört välmotiverade soldater och sjömän, men utgör också en utmaning vad avser inte enbart rekrytering, men även i att behålla vår personal.
- Jag har redan nämnt den tredje punkten: "obligatoriska internationella tjänstgöringsskyldigheten" och kan bara konstatera att där vi tidigare tvingades investera sex månaders utbildning inför en lika lång internationell insats och ofta blev av med huvuddelen av personalen efter hemkomst - kan vi med ett yrkesförsvaret avsevärt minska förberedelse tiden inför en insats och får dessutom behålla huvuddelen av de erfarenheter personalen tar med sig hem efter genomförd insats.
- Den fjärde punkten med reguljära- (kontinuerligt) och reserv- (tidvis tjänstgörande) förband återspeglas oftast som en ekonomisk nödvändighet: att vi helt enkelt inte skulle ha råd med fler heltidsanställda soldater och att reserverna är ett sätt att fylla förbanden till en lägre kostnad. Naturligtvis ligger det viss sanning i detta påstående, men man kan ur ett erfarenhetsperspektiv välja en något annorlunda synvinkel.

Den här modellen erbjuder en möjlighet för individer som inte är villiga att ägna all sin tid till försvarsmakten, att åtminstone bidra med del av sin tid. Ur ett försvarsmakts perspektiv ger det naturligtvis även ett välkommet tillskott av civil kompetens och idéer som vi kan ha nytta av. På motsvarande sätt hoppas vi att dessa individer positivt kommer bidra till ökad folkförankring och bidra till en positiv bild av försvarsmakten i det civila samhället.

- Den nästsista punkten är också värd att kommentera ur ett erfarenhetsperspektiv: att föra befäl över anställda soldater skiljer sig väsentligt från att leda värnpliktiga och ställer således helt andra krav på dagens officerskår än vad som ställdes på tidigare generationer officerare. Idag är våra unga plutonchefer även arbetsgivarrepresentanter med allt vad det innebär i form av ansvar för arbetsmiljö, ekonomi och inte minst personalfrågor. Detta har i sin tur inneburit att vi tvingats lägga ökad fokus på en ny yrkeskategori: under- och specialistofficerarna vilka i mångt och mycket övertagit den roll officerarna hade i det tidigare värnpliktsförsvaret.

- Slutligen vill jag trycka på att det är både de reguljära och reservförbanden som är tänkta att genomföra internationella insatser. Och även om vi kanske inte hunnit dra alla slutsatser ur detta ännu, så kan man ju enkelt föreställa sig att uppgifter för den tidvis tjänstgörande personalen behöver anpassas till en något enklare utformning än för de kontinuerligt tjänstgörande. En annan erfarenhet vi dragit är vikten av dialog med civila arbetsgivare i syfte att möjliggöra för delar av deras personal att tjänstgöra som tidvis anställda i försvarsmakten. Det är ingen självklarhet för svenska arbetsgivare att förlora en anställd under 6-12 månader för att denne ska tjänstgöra i försvarsmakten och det har trots befintligt lagstöd krävts en hel del dialog med centrala arbetsorganisationer, såväl som lokala företagare för att även dessa ska se vinsterna i att "dela" personal med försvarsmakten.

[Bild 4]

Så här en den framtida fördelningen av försvarsmaktens personal tänkt att se ut. Som ni kan notera finns det ett antal olika yrkesgrupper som med frivillighet som bas kommer tjänstgöra nationellt, såväl som internationellt. Den absolut största andelen av personalen (ca 60%) utgörs alltså av frivilliga som har sin huvudsyssla utanför försvarsmakten, men som är kontrakterade för att tidvis ikläda sig i uniform och lösa olika uppgifter åt försvarsmakten, nationellt såväl som internationellt. Vilka är då fördelarna med det här försvaret jämfört med det tidigare värnpliktsbaserade försvaret? Till att börja med måste jag återigen framhålla frivilligheten, där samtliga som arbetar inom försvarsmakten, kontinuerligt eller tidvis, gör det för att de vill...inte för att de måste. Detta skapar naturligtvis förutsättning för motiverade anställda. Samtidigt är detta en av de största utmaningarna: vi måste säkerställa att de fortsatt tycker om att gå till jobbet och här har vi en hel del återstående arbete att göra och jag återkommer till detta lite senare. En annan viktig fördel är kontinuitet som ger ökad professionalism. Att den kontinuerligt anställda personalen är mer professionell än vad våra tidigare värnpliktiga var säger sig självt, då de har möjlighet att kontinuerligt träna och bli bättre på sina uppgifter på en daglig basis. Men även de tidvis anställda och nationella skyddsstyrkorna kommer vara bättre tränade än vad våra reservister var med det gamla systemet. Tanken är ju att dessa ska genomgå träning, eller genomföra insatser varje år och inte som tidigare med kanske 4-5 års mellanrum.

[Bild 5]

Bilden framför er beskriver hur systemet är tänkt att fungera och utgör en ideal bild av flöden.

Längts till vänster på bilden ser ni den idag enda vägen in i försvarsmakten för blivande soldater, sjömän och officerare och den vägen går genom den 3 månader långa Grundläggande Militära Utbildningen (GMU). I den analys som genomfördes inför sjösättningen av det nya systemet kom man fram till att vi behöver utbilda minst 4,000 individer, vilket motsvarar ungefär 4% av åldersklassen varje år för att i slutänden kunna fylla på våra olika personalkategorier med det antal individer som systemet kräver för sin överlevnad. Av dessa 4,000 är det tänkt att 1,500 ska fortsätta som kontinuerligt tjänstgörande med en genomsnittlig tjänstgöringstid om 6 år, 900 som tidvis tjänstgörande, ytterligare 900 till våra nationella skyddsstyrkor (eller Hemvärn) och 200 direkt in i officers- och underofficersutbildning. Vidare är det uppskattat att vi kommer förlora ca 500 personer (vilket motsvarar ca 15%) ur varje GMU omgång som väljer, eller tvingas att avbryta sin utbildning i förtid.

Längts till höger på bilden ser ni en för försvarsmakten optimal och önskvärd fördelning på var personalen tar vägen efter sina genomsnittliga 6 tjänstgöringsår: där ni kan se att en stor andel förväntas "återinvesteras" som deltidstjänstgörande antingen i reserven, eller i hemvärnet.

Hur har det då gått så här långt? [Tryck för animation]

När det gäller att få in personal i systemet har vi än så länge endast angenäma problem: till varje tillgänglig utbildningsplats är det nästan 8 sökande, varav 2 är kvinnor. Av dessa 8 väljer vi ut och prövar 3 st innan slutlig antagning av den vi anser mest lämplig.

[Tryck för animation] Vad avser utflödet ur systemet så är det naturligtvis svårt att säga något om detta ännu med hänsyn till att vi inte haft systemet i drift tillräckligt länge, men vi räknar med att kunna dra de första erfarenheterna från detta inom de närmsta åren.

[Tryck för animation] Där vi haft vissa problem hittills har varit med antalet som frivilligt alternativt tvingats lämna GMU under pågående utbildning, där siffrorna ligger något högre än önskat och jag återkommer strax till detta. Vi har även haft ett lägre antal sökande till officersutbildningen än vi hoppats på – något som vi tror beror på att vi fokuserat för mycket på att beskriva livet som soldat under vårt rekryteringsarbete och för lite på andra karriäralternativ inom försvarsmakten. Detta är något vi måste överse i kommande rekryteringsarbete och försöka göra den bredare så att vi intresserar och tar in tillräcklig mängd av "rätt" människor för alla personalkategorier inom försvarsmakten.

[Tryck för animation] Slutligen har vi identifierat ett större problem vi inte fullt ut förutsatt och det är det stora antalet som väljer att inte fortsätta inom försvarsmakten trots att de passerat GMU med godkänt resultat.

[Bild 6]

I nuläget ser statistiken ut enligt följande: Där vi hade förutsett ca 15% avhopp under GMU är resultaten så här långt 5% högre, vilket innebär att ca 2 av 10 ej fullföljer sin GMU. Det här beror naturligtvis på olika anledningar där skador är en orsak, en annan orsak utgörs av att individen inser att det militära livet inte är något för honom/henne. Här vidtas nu åtgärder för att minska denna andel: bl.a. genom att ytterligare förbättra informationen om försvarsmakten och dess yrkeskategorier i samband med rekrytering, bl.a. genom kortare "prova på" utbildning för att på så sätt bättre matcha förväntningar mot verklighet. Vidare förkortas tiden mellan ansökan- och påbörjande till GMU för att "bibehålla" det intresse som de facto finns hos individen när han/hon sänder in sin ansökan och tillsammans med att vi förlänger utbildningen med en vecka för att sänka "utbildningstempot" tror vi oss kunna nå vårt ursprungliga mål om max 15% avhopp.

En något större utmaning är att komma åt den andel som succesivt ökat från 13-21% som väljer att inte fortsätta inom försvarsmakten trots att de genomfört GMU med godkänt resultat.

En stor andel ur denna kategori har i intervjuer & enkäter som genomförts efter avslutad utbildning sagt att de aldrig hade för avsikt att stanna i försvarsmakten, men att det kunde vara en nyttig erfarenhet och dessutom se bra ut i CV:et vid framtida jobbansökningar. Detta är naturligtvis smickrande för oss som organisation, men knappast önskvärt. Vi ser ju helst att individerna vi utbildar väljer att på något sätt fortsätta inom försvarsmakten.

Vi tror och hoppas naturligtvis att en stor andel av dessa kommer att återkomma till oss i ett senare skede, men åtgärder behöver vidtas för att komma tillrätta med problemet. Återigen är en "bredare" rekrytering och ökat tydliggörande av de olika yrkeskategorierna inom försvarsmakten en möjlig delmängd i lösningen. Dvs att få en större andel av dessa individer att inse att det finns andra möjligheter än endast soldatlivet inom försvarsmakten och att detta är ett relevant alternativ till en civil karriär. En annan mojlig lösning är att hårdare "koppla" individen mot fortsatt tjänstgöring redan vid starten av GMU, t.ex. genom någon form av kontrakt, eller kanske ännu hellre med ett tydligare incitament efter del av-/hela kontraktstiden. I nuläget löser vi problemet tillfälligt genom ett "överintag" om ca 30% till vår utbildning.

Den tredje gruppen staplar är egentligen bara en omvänd sammanställning av hur många som försvinner under- och efter GMU och hur många av de totalt ca 4,000 vi anställer varje år. Som ni ser en negativ trend, men något vi hoppas kunna förändra i positiv riktning med de åtgärder jag nyss beskrivit.

Den sista gruppen som utvisar hur många som lämnar försvarsmakten innan de fullgjort sin kontraktstid förtjänar att kommenteras för att undvika missförstånd hos dem som eventuellt tagit del av en nyligen publicerad artikel i Svenska Dagbladet. Som ni kan se har vi under de senaste tre åren haft ca 15% som avslutat sina kontrakt i förtid, jämfört med det mål vi ansatt om ca 5%. Problemet med att redan nu försöka dra några slutsatser ur detta är att förutsättningarna har skiljt sig åt avsevärt för olika individer. Några av de som nu redovisas som förtidsavgångna har varit anställda sedan 2008 då de ingick i den Nordic Battle Group som Sverige satte upp bl.a. tillsammans med Finland. Dessa anställdes då under helt andra betingelser än vad vi har idag, men var de facto redan då anställda soldater. I statistiken på bilden ingår en sådan soldat som förtidsavgången eftersom det kontrakt som avses skrevs under först 2011, men i själva verket har ju denne soldat redan gjort sina genomsnittliga sex år som anställd i försvarsmakten. Detta exempel gäller naturligtvis inte alla som inkluderas i de 15 procenten, men förtydligar inneboende problematik i statistiken.

Självklart är det dock så att vi måste ta detta problem på allvar och göra allt vad vi kan för att få personalen att stanna hela, eller åtminstone en huvuddel av sin kontraktstid. En utmaning i detta sammanhang är att det är individer vi talar om och att dessa har olika behov.

Några soldater lämnar i förtid för att de fått genomföra för många insatser utomlands, andra för att de inte fått genomföra några alls. Några lämnar för att de har för monotona arbetsuppgifter, andra för att de har för mycket variation. Det går att fortsätta hur länge som helst – slutsatsen är dock att vi måste bli bättre på att lyssna på individen och försöka matcha dennes behov mot vad som är efterfrågat av organisationen. Jag tror också att vi måste se lite bredare än vad vi hittills har gjort: i andra länder genomför man t.ex. "adventure training"/äventyrs utbildning på frivillig basis för de soldater som önskar lite mer spänning i tillvaron. På motsvarande sätt borde det inte vara helt omöjligt att ordna kvällskurser i teoretiska ämnen för de som istället föredrar detta. Här måste vi återigen lyssna på våra soldater och sjömän och tillsammans använda vår fantasi för att hitta kreativa lösningar.

[Bild 7]

Det här är min sista bild och utgör i någon form en sammanfattning av vad jag redan tagit upp:

En övergång från ett värnpliktsförsvaret till ett yrkesförsvaret är i sanning en kulturell omställning som påverkar så mycket mer än bara växling från en personalkategori till en annan. Låt mig ge er några exempel:

- Tillgänglig arbetstid: Under värnpliktsutbildningen tog vi ut ungefär 56 timmar/vecka av soldaterna. Med anställda soldater, som har att förhålla sig till samma/liknande arbetslagstiftning som övriga samhället kan vi ta ut ca 40 timmar/vecka, varav drygt 25 timmar är disponibel för utbildning & träning – det tar i teorin alltså nästan dubbelt så lång tid räknat i faktiska kalenderveckor att nå samma färdighetsnivå som vi gjorde med det tidigare värnpliktsystemet. Den stora skillnaden är ju dock att soldaten idag fortsätter att träna och blir ännu bättre på sitt yrke än vad den värnpliktige hann bli under sin tidsbegränsade tjänstgöring.
- Infrastruktur: Under värnpliktstiden hade vi kaserner och logement där 10-20 soldater fick dela rum. Idag måste vi hitta andra lösningar, då det inte är rimligt, eller önskvärt att ha personer boendes på logement i 4-8 år. Vi måste dessutom säkerställa att våra soldater har råd med eget boende. Här har lokala förband har engagerat kommuner och ibland även lokala byggföretag och fått igång projekt med enklare bostäder liknande studentboenden för våra soldater och sjömän.
- Officersrollen: har jag redan varit inne på, men det förtjänas att återigen lyfta fram den oerhörda skillnad det är att som officer ansvara för en skarpskjutning på plutons nivå till att hantera miljölagar, semesterlagar mm. Detta har naturligtvis även inneburit att vi varit tvungna att förändra utbildningen för våra officerare med mer management på schemat än tid för trupputbildning. [\[Tryck för animation\]](#)

Vidare har vi i Sverige insett vikten av att utnyttja arvet & tillämpa flexibilitet vid övergången från ett system till ett annat. Låt mig återigen ge er ett par exempel på vad jag menar:

- Utnyttja arvet: i form av att meranvända tidigare institutioner för delvis nya syften: t.ex. använder vi fortfarande totalförsvarets rekryteringsmyndighet för stöd i vår urvalsprocess, men i en något annorlunda roll än de hade tidigare. Vi gjorde inledningsvis även så att vi kontaktade nyligen utbildade värnpliktiga för att snabbt fylla på samtliga våra nya personalkategorier, vilket gjort att vi redan idag har en så gott som 100% uppfyllnad av vårt hemvärn utan extra utbildningskostnad.
- Vi har även försökt vara flexibla när så visat sig vara nödvändigt, eller lämpligt. T.ex. väntade vi inte på att nya specialist- och underofficerare skulle utbildas genom det nya systemet. Istället lät vi officerare (arvet) på frivillig basis ikläda sig nya gradbeteckningar med delvis nya arbetsuppgifter som specialist- och underofficerare. Vi har också varit, men kanske borde varit ännu mer flexibla vad avser målgrupp för- och utformning av våra rekryteringskampanjer. Måhända har vi fokuserat lite för mycket på rekrytering av de heltidsanställda soldaterna och sjömännen och något mindre på övriga personalkategorier. [\[Tryck för animation\]](#)

Till sist har jag valt att ta upp det som jag tycker är den största skillnaden mellan ett värnplikts- och ett yrkesförsvar i form av en positiv erfarenhet när det gäller tillgänglighet & användbarhet och som utgör själva "kärnan" av det svenska försvarets anpassning till en omvärld i förändring:

Där vi tidigare fick nöja oss med vad vi hann utbilda under 7½-15 månader har vi nu flera år på oss att höja kunskaps- och färdighetsnivån på vår personal. Detta innebär att vi idag kan lösa svårare, mer komplexa uppgifter än vad vi kunde igår. Vi kan dessutom göra det snabbare, då vi inte behöver lägga lika mycket tid på t.ex insatsförberedande utbildning inför internationella insatser. Men även snabbare för att personalen till stora delar faktiskt finns gripbara redan här och nu, inte som tidigare inom en månad efter genomförd mobilisering.

Jag vill dock inte sticka under en stol med att ett yrkesförsvar även är behäftat med vissa nackdelar och utmaningar i jämförelse med ett värnpliktsystem, såsom: minskad numerär till bibehållen kostnad, utmaningen i att rekrytera "rätt" personal och säkerställa att man får behålla denna och inte minst risk för minskad folkförankring och insyn i försvarsmakten. Frågan är dock om vi hade bättre folkförankring mot slutet av vår värnpliktstid, då endast 10% av varje åldersklass kallades in och att endast 5% av dessa var kvinnor.

Svaret på vilket system som är bäst?...Det beror helt enkelt på vad man ska ha det till!

Tack för er uppmärksamhet!