

## Utveckling av förbandsutbildningssystemet

### INNEHÅLL

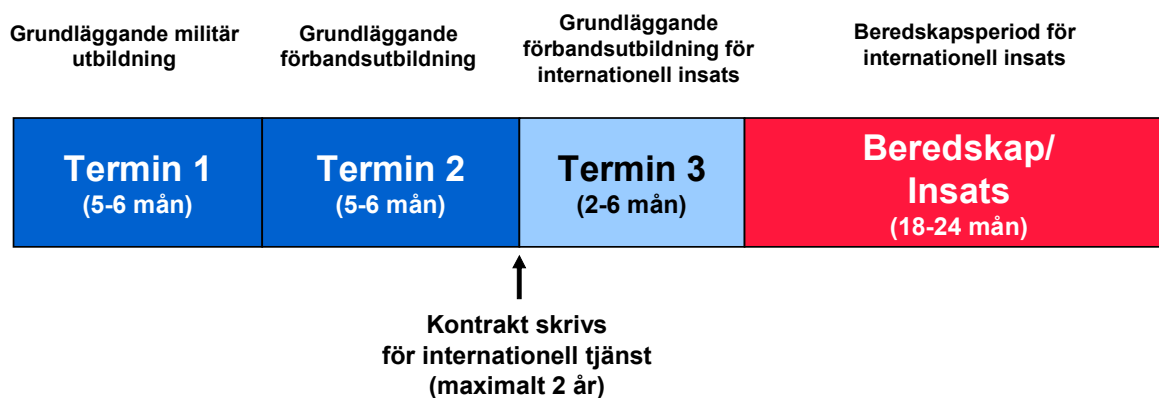
<b>1. Förbandsutbildningssystemet</b> .....	<b>2</b>
1.1 3-terminssystemet.....	2
1.2 Behovet av fortsatt utveckling av förbandsutbildningssystemet .....	3
1.3 Det vidareutvecklade förbandsutbildningssystemet .....	3
1.4 Förbandskategorier .....	6
1.5 Försvarsmaktens organisation.....	12
<b>2. Personalförsörjningskoncept</b> .....	<b>13</b>
2.1 Försörjningssystem för soldater och sjömän .....	13
2.2 Försörjningssystem för befäl .....	15
<b>3. Värdering av måluppfyllnaden</b> .....	<b>17</b>
3.1 Jämförelse med 3-terminssystemet .....	19

## 1. Förbandsutbildningssystemet

### 1.1 3-terminssystemet

Försvarsmakten utvecklar för närvarande ett nytt förbandsutbildningssystem, det s.k. 3-terminssystemet. Systemet baseras på den allmänna värnplikten och bygger på en terminsindelad utbildning som omfattar cirka elva månaders grundutbildning, uppdelad på två terminer. Grundutbildningen åtföljs av en tredje frivillig termin under vilken soldaten tecknar ett beredskapskontrakt för maximalt två år. Kontraktstiden omfattar förutom den tredje utbildningsterminen även tid i beredskap eller en insats med ett insatsförband. Systemet avses införas under 2006 och får effekt fr.o.m. år 2008 främst för att säkerställa snabbinsatsförmågan med Nordic Battle Group.

### PRINCIPEN FÖR 3-TERMINSSYSTEMET



Figur 1 Principen för 3-terminssystemet

3-terminssystemet syftar främst till att öka rekryteringen till de internationella insatserna och att säkerställa att Försvarsmakten kan leva upp till de ökande krav på internationell förmåga som statsmakterna ställt. Vidare är strävan att öka kvaliteten i grundutbildningen och att anpassa utbildningen till det civila och militära skolsystemet. För att rekryteringen till de internationella insatserna skall lyckas krävs att den allmänna mönstringsplikten ger ett tillräckligt stort urval av lämpliga och för internationella insatser villiga individer. Försvarsmakten måste därför vidta särskilda åtgärder för att öka attraktionskraften i ett värnpliktssystem som går mot ett ökat inslag av frivillighet. För närvarande ligger antagandet att ca 30 % av de som genomför sin värnplikt också är beredda att i 3-terminssystemet genomföra en internationell insats till grund för Försvarsmaktens planering.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> För närvarande ligger denna siffra på ca 10%.

## 1.2 Behovet av fortsatt utveckling av förbandsutbildningssystemet

Slutsatserna från den genomförda perspektivplaneringen ger vid handen att 3-terminssystemet bör utvecklas ytterligare. Ett skäl är att öka insatsförmågan såväl nationellt som internationellt. Ett annat skäl är att utifrån dagens komplexa system och förband skapa en bättre förmåga i Försvarens huvuduppgift väpnad strid. Ytterligare skäl är att säkerställa att den erfarenhet och förmåga som förbanden och dess personal tillägnat sig i samband med insatser, skall kunna tillvaratas genom att förbanden utvecklas över tiden och genomför mer än en internationell insats. Det vidareutvecklade förbandsutbildningssystemet kan i alla avseenden bygga vidare på 3-terminssystemet.

Det viktigaste syftet med att vidareutveckla 3-terminssystemet är att skapa aktiva insatsförband inom alla delar av insatsorganisationen, där förbanden utvecklas över tiden istället för att utbildas under ett år för att därefter bilda mobiliseringsförband och avklinga i effekt.

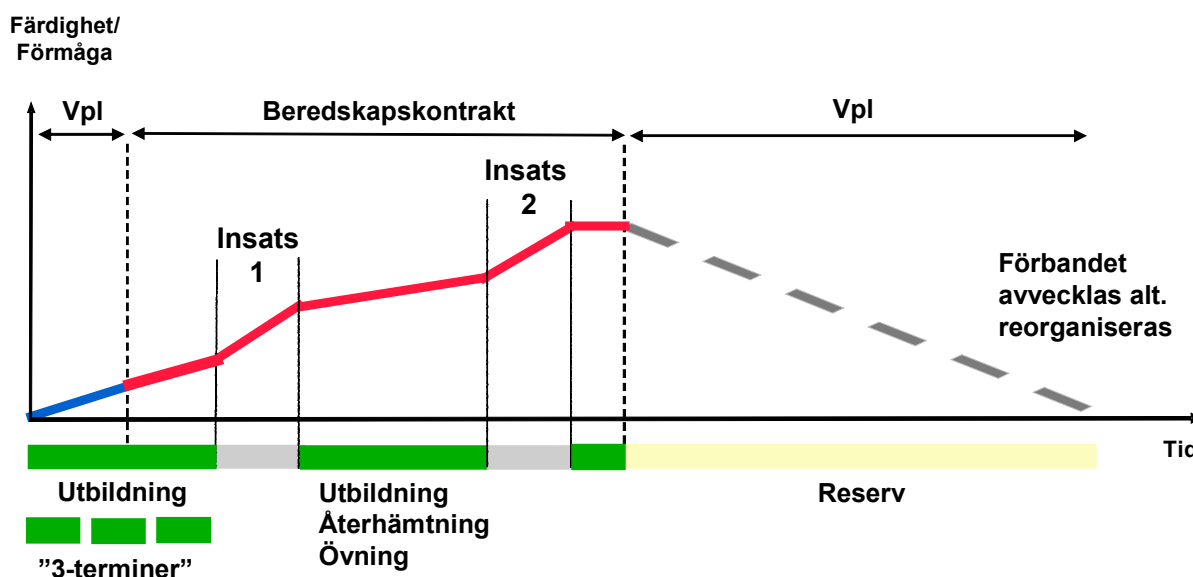
## 1.3 Det vidareutvecklade förbandsutbildningssystemet

De viktigaste delarna av det vidareutvecklade förbandsutbildningssystemet utgörs av:

- En sammanhållning av förbanden med dess personal från grundutbildning tills det att förbandet utvecklas alt. reorganiseras.
- Att chefer och befäl aktivt deltar i rekrytering och urval av personal till förbanden.
- Att utbildningen huvudsakligen syftar till att producera förband som kan göra insatser såväl nationellt som internationellt. Det som ”skapas” kan ”nyttjas”.
- Beredskapskontrakt som är så utformade så att de medger att förbanden kan utvecklas över tiden och genomföra mer än en insats.
- En indelning av förbanden i kategorier baserat på hur dessa är bemannade och som tar hänsyn till användbarheten av förbanden.
- En indelning av Försvarens organisation som logiskt stödjer förbandskategoriindelningen och medvetandegör hur de olika organisationsdelarna förhåller sig till varandra och Försvarens kärnverksamhet.
- Personalförsörjningskoncept för försörjning av Försvarens olika förbandskategorier med soldater och sjömän.
- Personalförsörjningskoncept för försörjning av Försvarens insatsförband med befäl.

Den grundläggande principen för det vidareutvecklade förbandsutbildningssystemet framgår av bilden nedan.

### Princip för vidareutvecklat förbandsutbildningssystem



Figur 2 Princip för vidareutvecklat förbandsutvecklingssystem

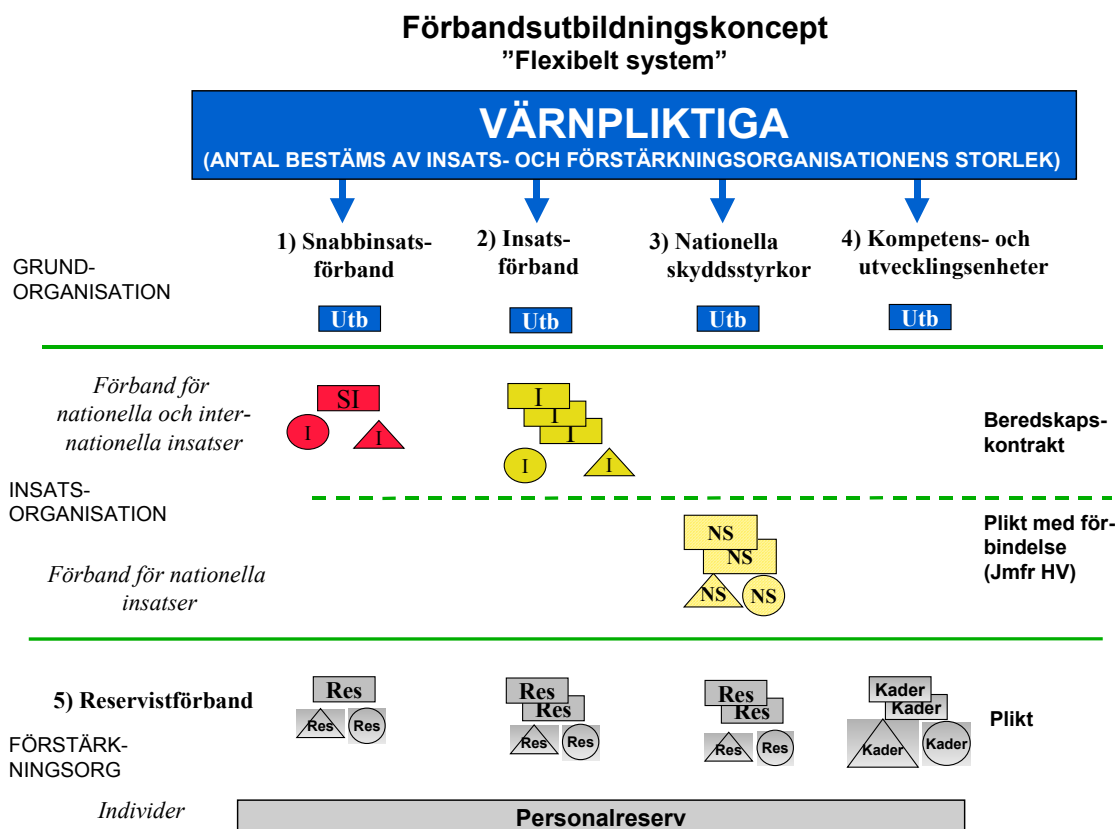
Den inledande grundläggande utbildningen genomförs enligt tidigare beskrivet 3-terminssystem. Någon gång under de två första terminerna skrivs ett beredskapskontrakt med de värnpliktiga som är frivilliga till internationell tjänst. Förbandet/enheten genomför därefter en insats alt. står i högre beredskap. Systemet skall vara flexibelt vad gäller insats- och beredskapstider, utbildningsverksamhet m.m. Det innebär att tiden för utbildningen under den tredje terminen och insatsperioden kan variera beroende på förbandstypens speciella förutsättningar.

Efter detta följer en period med lägre beredskap. Under den perioden ges möjligheter till återhämtning, utbildning och övningsverksamhet för såväl individer som förbanden. Därefter kommer ytterligare en period där förbandet genomför en insats alt. står i hög beredskap. Efter den andra insatsperioden avslutas beredskapskontrakten och förbandet med dess personal placeras i reserven.

Med ovanstående system så ges möjlighet att hålla samman förbanden under en längre period som omfattar grundläggande utbildning, flera insatser och kompletterande övningsverksamhet. Förbandets förmåga utvecklas därmed över tiden.

I konceptet som övergripande presenteras i nedanstående bild ingår följande förbandskategorier:

1. Förband med hög beredskap för nationella och internationella insatser: Snabbinsatsförband
2. Förband för nationella och internationella insatser: Insatsförband
3. Förband för nationella insatser: Nationella skyddsstyrkor
4. Enheter som kan bevara och utveckla kompetens: Kompetens- och Utvecklingsenheter
5. Förband som kan utgöra förstärkningsresurser: Reservistförband



Figur 3 Princip för indelning i förbandskategorier, tillgänglighet och Försvarsmaktens organisation.

De fyra första förbandskategorierna (1-4 i bilden) är förband som grundutbildas. Under grundutbildningen som genomförs i **grundorganisationen** ges grundläggande soldat- och förbandsutbildning.

I **insatsorganisationen** ingår förband som finns tillgängliga för insatser. Där ingår snabbinsats- och insatsförband, samt vissa förband ur de nationella skyddsstyrkorna. Personalen i förbanden inom insatsorganisationen är kontrakterade, vilket innebär att de är snabbt tillgängliga för att kunna genomföra någon form av insats. Snabbinsats- och insatsförbanden produceras för att genomföra mer än en insats, internationellt och/eller nationellt. De nationella skyddsstyrkorna produceras för att kunna genomföra nationella insatser.

I **förstärkningsorganisationen** ingår reservistförband (5 i bilden). Dessa har genomfört en aktiv insatscykel och överförs därefter från insatsorganisationen till förstärkningsorganisationen. Vissa förband utbildas direkt för förstärkningsorganisationen. Denna utbildning är att jämföra med dagens förbandsutbildning, som genomförs inom grundorganisationen och sedan överförs till en krigsorganisation. Förbanden som är i förstärkningsorganisationen är bemannade med personal som lyder under pliktlagen och de är därmed inte bundna av kontrakt. När reservistförbandet upplöses kan individerna övergå i en personalreserv, ur vilken personal kan rekryteras, exempelvis för att fylla uppkomna vakanser i andra förband.

Utöver detta finns det enheter för kompetens och utveckling. Dessa enheter är till för att Försvarsmakten skall möta kravet på vald kompetensprofil. Enheter som ingår här kan vara bemannade med befäl, civila, värnpliktiga eller kontrakterade soldater/sjömän. Strävan med dessa enheter är att de skall fokusera mot taktik- och teknikutveckling i stället för att genomföra grundutbildning av värnpliktiga. Därmed kan enheterna även medverka i Försvarsmaktens övningsverksamhet.

Målsättningen är att systemet skall vara flexibelt och kunna omhänderta och anpassas till olika förbandstypers förutsättningar, speciella behov och karaktär. Förbanden skall hållas samman med sin personal från och med grundutbildningen, via förbandets aktiva tid och dess överföring till reservistförband till dess att förbandet avvecklas.

Volymen värnpliktiga styrs av antalet förband och enheter i insats- och förstärkningsorganisationerna.

## 1.4 Förbandskategorier

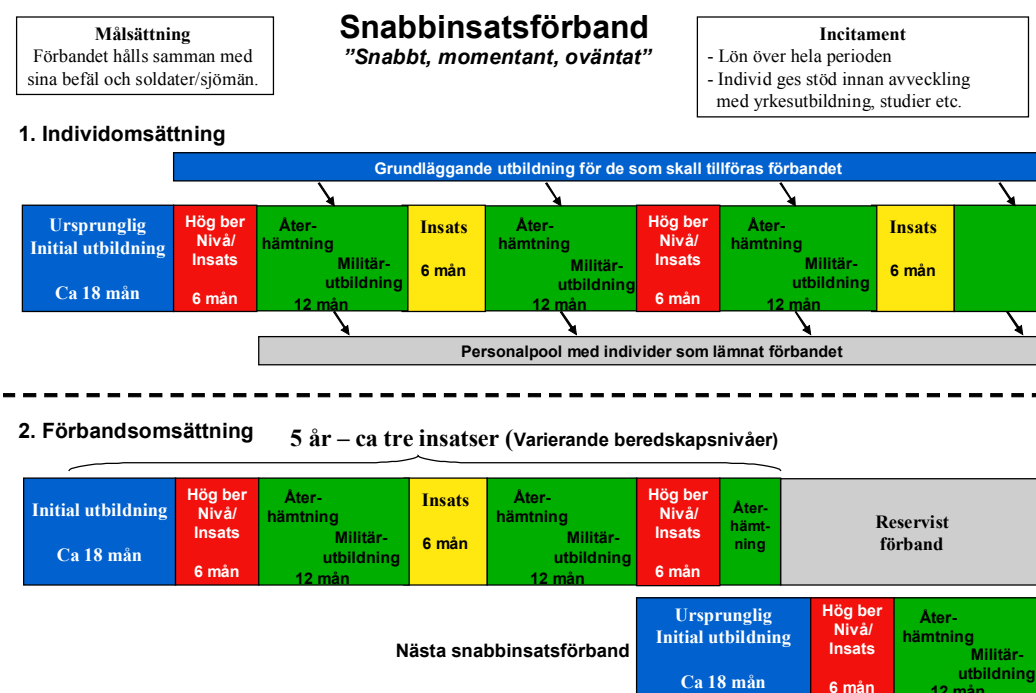
Nedan följer en utvecklad beskrivning av de olika förbandskategorierna.

### *Snabbinsatsförband*

Snabbinsatsförbanden är en förbandskategori som kännetecknas av:

- Förmåga att användas i höga konfliktnivåer och komplicerad insatsmiljö.
- Förmåga att genomföra såväl internationella som nationella insatser
- Hög tillgänglighet med hög beredskap (ca 10 dygn).
- Anställd och tjänstgörande personal.

- Väl samövade och fungerande förband.



Figur 4 Snabbinsatsförband.

Utformningen på utbildningen av snabbinsatsförbanden kan göras på två olika sätt.

Det första är ett "stående" förband med individuell omsättning. Det sker genom att ett visst antal soldater grundutbildas årligen. Dessa kan individuellt ersätta personal i snabbinsatsförbandet eller så tillhör individerna en förbandsenhet och det är den som tillförs snabbinsatsförbandet. Den personal eller de enheter som avförs från förbandet placeras då i en personalpool som kan användas för att förstärka andra förband som har brister inom insatsorganisationen.

Det andra sättet är att hela förbandet omsätts efter genomförd förbandsperiod. Det innebär att ett helt nytt förband skall påbörja sin grundutbildning och vara klar för insats i samband med att det förra förbandet överförs till förstärkningsorganisationen och blir ett reservistförband. Exempel på hur det kan genomföras visas i nedanstående bild.

Personalen som ingår i ett snabbinsatsförband kontrakteras och erhåller lön från Försvarsmakten under hela förbandsperioden.

*Insatsförband*

Insatsförbanden är en förbandskategori som kännetecknas av:

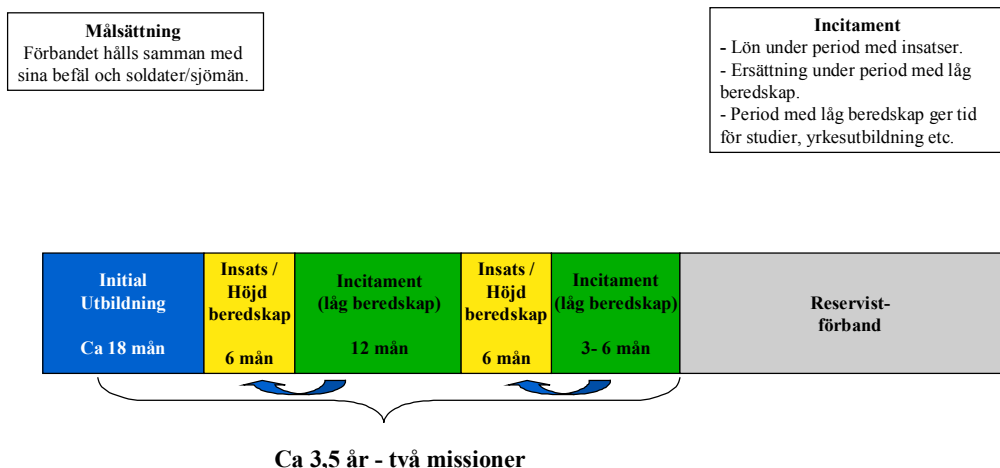
- Förmåga att användas i höga konfliktnivåer och komplicerad insatsmiljö.
- Förmåga att genomföra såväl internationella som nationella insatser
- Hög tillgänglighet med relativt hög beredskap (ca 30 dygn).
- Anställd och kontrakterad personal.
- Väl samövade och fungerande förband.

Ett insatsförband ska hållas samman personellt under flera år. Därigenom nås fördelen med att förbandet tidigt sätts samman och att soldater/sjömän utbildas och genomför insatserna tillsammans med sina befäl. Därmed undviks den situation som finns idag där nya förband skall sättas upp i samband med internationella insatser.

Efter den initiala utbildningen genomför förbandet en insats, alternativt står i hög beredskap för att kunna genomföra en insats. Därefter följer en längre period med lägre beredskap och återhämtning, under vilken det ges tid för ledighet, civila studier och/eller fortsatt kompetensutbildning och övningar. Förbandet går därefter ut i en ny insats alternativt höjer beredskapen. Denna period följs av en period med lägre beredskap där det åter finns tid för att individerna ska kunna tillgodogöra sig av incitamenten. Förbandet överförs sedan till förstärkningsorganisationen och blir ett reservistförband.

**Insatsförband**

*”Välplanerat, kontinuerligt, återkommande”*



Figur 5 Insatsförband



*Nationella skyddsstyrkor*

Nationella skyddsstyrkor är en förbandskategori som kännetecknas av:

- Förmåga att genomföra nationella insatser efter att inkallelse har skett. Vissa förband förmåga att skydda samhällsviktig infrastruktur och ingripa i samband med incidenter.
- Att vissa förband är bemannade med personal som tecknat en förbindelse för nationella insatser och har hög tillgänglighet med hög beredskap (ca 10 dygn).<sup>2</sup>
- Att huvuddelen av förbanden har lägre krav på tillgänglighet och tillhör reservistorganisationen. Dessa förband är huvudsakligen bemannade med värnpliktig personal och befäl i reserven.
- Samövade och fungerande förband.

Kraven på tillgänglighet och beredskap kommer att variera över tiden för såväl det enskilda förbandet som mellan olika förband. Förband som skall kunna ingripa vid incidenter kommer att ha höga krav på tillgänglighet. Andra förband med uppgift att kunna verka på stor bredd och över tiden för att skydda samhällsviktig infrastruktur kan ha lägre tillgänglighet. Gemensamt för alla förband är att de är inriktade mot nationella uppgifter.

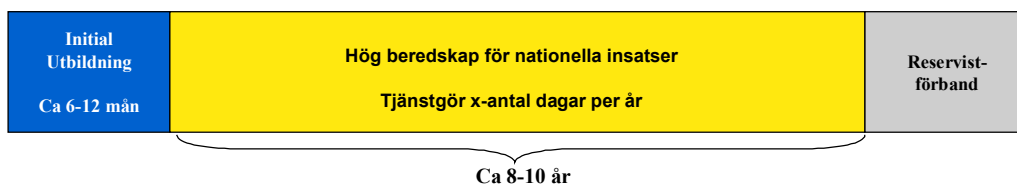
**Nationella skyddsstyrkor**

*”Grundläggande försvarsförmåga, skydd av infrastruktur, skydd mot terrorism, stöd till samhället”*

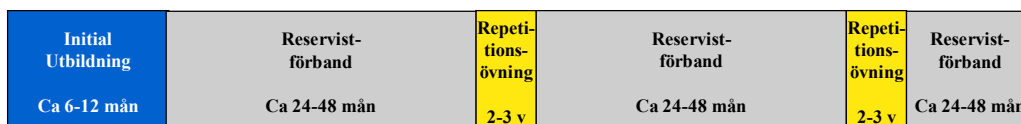
<b>Målsättning</b>
Förbandet hålls samman med sina befäl och soldater/sjömän.

<b>Incitament</b>
- Ersättning vid tjänstgöring - Olika typer av utbildningar

**1. Förband med beredskapskontrakt**



**2. Förband utan förbindelsekontrakt (pliktpersonal)**



Figur 6 Nationella skyddsstyrkor.

<sup>2</sup> Jämför med vissa av dagens hemvärnsförband

Även de nationella skyddsstyrkorna grundutbildas och sätts tidigt samman i förband. Efter genomförd grundutbildning kan vissa förband ingå i insatsorganisationen. Personalen i dessa förband skall då ha tecknat en förbindelse som gör att de med kort varsel kan kallas in för att lösas nationella uppgifter i likhet med vissa av dagens henvärnsförband. Denna typ av förband skall genomföra regelbundna övningar för att upprätthålla kompetensen. Andra förband inom de nationella skyddsstyrkorna kan utbildas för att direkt bli ett reservistförband. Personalen i de förbanden kallas in med hjälp av pliktlagarna för repetitionsövning eller om omvärldsläget så kräver.

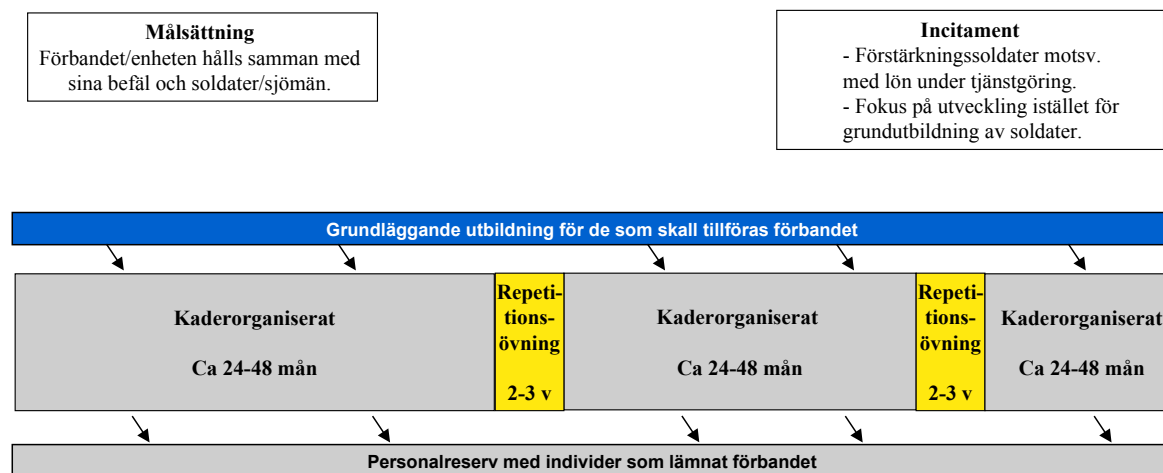
*Kompetens- och Utvecklingsenheter*

Kompetens- och utvecklingsenheter är en förbandskategori som kännetecknas av:

- Förmåga att bevara och utveckla kompetens.
- Bemannade med befäl, civila, värnpliktiga eller kontrakterade soldater/sjömän<sup>3</sup>
- Inget eller mycket låga krav på beredskap.
- Enheter med fokus på taktik- och teknikutveckling.

**Kompetens- och Utvecklingsenheter**

*"Bibehålla och utveckla kompetens"*



Figur 7 Kompetens- och Utvecklingsenheter

<sup>3</sup> Förstärkningssoldater

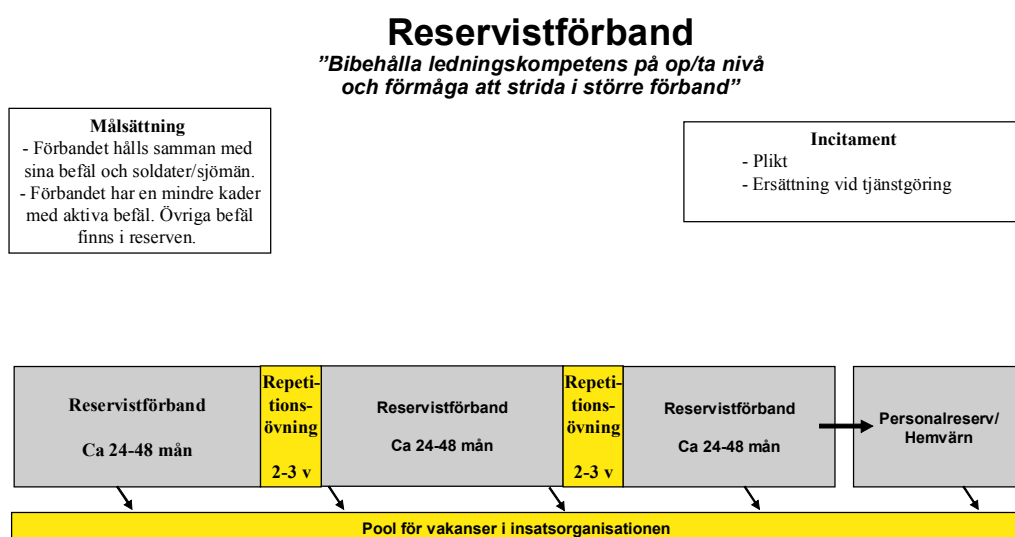
Dessa enheter är till för att Försvarsmakten dels skall kunna upprätthålla kompetens inom områden där krav på omedelbar insatsförmåga inte ställs, dels utveckla ny kompetens eller insatsförmåga. Enheterna kan vara bemannade med befäl, civila, värnpliktiga eller kontrakterade soldater/sjömän. Strävan är att enheterna skall fokusera mot taktik- och teknikutveckling i stället för att genomföra grundutbildning av värnpliktiga. Därmed kan enheterna även medverka i Försvarsmaktens övningsverksamhet. Enheterna är således kaderorganiserade på alla nyckelpositioner men kan om så behövs bemannas med personal ur personalreserven. Personaltillförseln sker huvudsakligen på individuell basis.

### Reservistförband

Reservistförband är en förbandskategori som kännetecknas av:

- Förband för nationella insatser efter att inkallelse skett.
- Förband som kan kallas in med hjälp av pliktlagarna.
- Krav på låg beredskap.
- Samövade förband.

Reservistförbanden har en låg beredskap och kan inkallas med hjälp av pliktlagarna. Användandet av förbanden kräver således inkallelse och inryckning. Förbanden kan användas vid repetitionsövningar för att bibehålla ledningskompetens på operativ och taktisk nivå.



Figur 8 Reservistförband

Förbanden är avsedda för nationella uppgifter då personalen är pliktpersonal. Individerna utgör även en personalpool varifrån rekrytering kan ske för att tillfälligt fylla oplanerade vakanser och bemanna förband som måste sättas upp hastigt. Detta gäller även för internationella insatser, detta förutsätter dock att individerna tecknar beredskapskontrakt.

När reservistförband avvecklas kan individer antingen utgå ur personaltabellerna eller placeras i en personalreserv varifrån personal kan hämtas för att täcka vakanser i andra förband.

## 1.5 Försvarsmaktens organisation

Försvarsmakten föreslår att Försvarsmaktens organisation skall bestå av insatsorganisationen, förstärkningsorganisationen och grundorganisationen.<sup>4</sup>

**Insatsorganisationen** skall bestå av snabbinsatsförband, insatsförband och vissa nationella skyddsstyrkor. Snabbinsatsförbanden och insatsförbanden skall kunna användas för såväl nationella som internationella insatser. Förbanden bör bemannas med soldater och sjömän som med värnplikten som grund utbildats och där efter tecknat beredskapskontrakt för den tid förbandet står i beredskap. De nationella skyddsstyrkor som återfinns i insatsorganisationen bör bemannas med frivilliga soldater och sjömän som med värnplikten som grund utbildats och tecknat kontrakt. Detta innebär att de har hög tillgänglighet men användbarheten begränsas till enbart nationella insatser.

**Förstärkningsorganisationen** skall bestå av reservistförband, nationella skyddsstyrkor samt kompetens- och utvecklingsenheter. Förbanden och enheterna i förstärkningsorganisationen bemannas med pliktpersonal och kan därför enbart användas för nationella insatser. Reservistförbanden bör utgöras av tidigare snabbinsats- och insatsförband vars beredskapskontrakt har upphört, förbanden merutnyttjas därigenom ett antal år efter sin aktiva period. De nationella skyddsstyrkorna som ingår i förstärkningsorganisationen bemannas med soldater och sjömän som utbildats med värnplikten som grund. Förstärkningsorganisationen består även av de kompetens- och utvecklingsenheter som är kaderbemannade.

**Grundorganisationen** utgör den förmågeskapande delen av Försvarsmakten. Grundorganisationen omfattar resurser för ledning av verksamheten, infrastruktur, utbildning, personalförsörjning och materielförsörjning. Grundorganisationen bemannas av fast anställd personal. Här genomförs bl.a. grundutbildningen av ny personal och den grundläggande förbandsutbildningen.

---

<sup>4</sup> Förslaget framfördes i samband med: Årsrapport från perspektivplaneringen 2002-2003; Målbildsinriktningar inför Försvarsbeslut 2004 – rapport 7, 2003-02-28; HKV 23 210:63182.

## 2. Personalförsörjningskoncept

Personalförsörjningssystemet ska ha som mål att stödja Försvarmakten att få fram personal med rätt kompetens. Flera av de förbandskategorier som beskrivs i det utvecklade värnplikts- och förbandsutbildningssystemet ställer nya krav på personalförsörjningen av såväl befäl som soldater och sjömän. Systemet måste ses som en helhet och omfatta aktiviteter för att:

- Skapa intresse på arbetsmarknaden för Försvarmakten som arbetsgivare
- Rekrytera personer som är lämpliga och villiga att delta i internationell tjänstgöring
- Genomföra grundutbildning av personal
- Genomföra verksamhet med personal
- Vidareutbilda personal
- Avveckla personal

Aktivitetserna måste ske utifrån att förbandet är i centrum, från att skapa attraktion och rekrytering via utbildning och nyttjande till avveckling. Det innebär att individerna i förbandet i största möjliga mån skall vara desamma under hela förbandets ”levnad”, dvs. från grundutbildningen fram t.o.m. avvecklingen. För att få effektivitet i systemet måste det finnas ett sammanhållet system av incitament som stödjer alla sex aktiviteterna, från att skapa attraktionsförmåga till och med avvecklingen.

### 2.1 Försörjningssystem för soldater och sjömän

3-terminerssystemet som är under införande inom Försvarmakten utgör grund för det utvecklade värnplikts- och förbandsutbildningssystemet. Det krävs dock en fortsatt utveckling eftersom insatsförbandens krav fordrar att försörjningen av soldater och sjömän ytterligare reformeras inom ramen för värnpliktssystemet.

En viktig del att utveckla är rekryterings- och urvalsprocessen. Fokus måste mer ligga på att välja ut de som är villiga och lämpliga att genomföra internationella insatser. Pliktverket kommer alltså att ha en viktig roll att fylla men Försvarmakten måste i mycket större utsträckning stödja själva urvalsprocessen genom att förbandens befäl deltar i arbetet. Försvarmakten och dess befäl måste ta ett helhetsansvar för att ”rätt” personer tas ut till grundutbildning. Detta gäller särskilt de förband som skall ingå i insatsorganisationen.

Värnpliktiga soldater och sjömän behöver kunna kontrakteras för perioder som är längre än två år om de skall kunna nyttjas för insatser mer än en gång i ett och samma snabbinsats- eller insatsförband. Systemet kräver ett betydande inslag av frivillighet med tydliga och effektiva incitament. Det innebär att individerna skall motiveras att genomföra insatser och att stanna kvar i systemet genom att det finns bra erbjudande att ta del av efter en genomförd insats. Det kan till exempel vara skol- och yrkesutbildning eller ekonomisk ersättning. Det viktigaste incitamentet är dock att den verksamhet som bedrivs och genomförs uppfattas som bra och intressant.

Avvecklingen av den personal som kontrakteras måste ske på ett ordnat och välplanerat sätt. Exempel på detta är stöd med utbildningar och yrkesvägledning. En bra och ordnad avveckling är dessutom ett kraftfullt incitament i personalförsörjningssystemet som helhet och ger Försvarmakten en hög attraktionskraft.

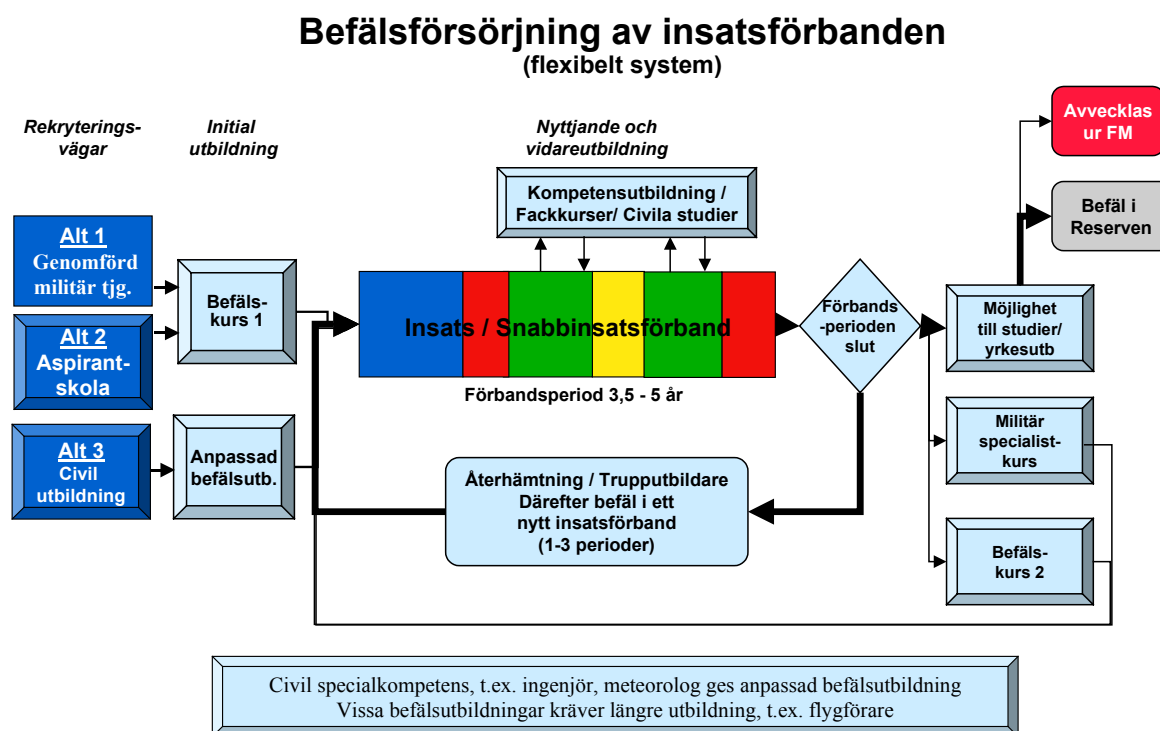
Även de nationella skyddsstyrkorna ställer krav på förändringar i personalförsörjningssystemet, då ett antal av dessa förband kräver en nationell förbindelse (kontrakt) som ger hög tillgänglighet under flera år. För de reservistförband som utbildas för att ingå i förstärkningsorganisationen krävs inga förändringar sett emot dagens personalförsörjningssystem.

Kompetens- och utvecklingsenheterna kan vara bemannade med befäl, civila, värnpliktiga eller kontrakterade soldater/sjömän, vilket ställer krav på förstärkningskontrakt.

Ett antal förband inom Försvarmakten, inte minst inom Flottan, personalförsörjer genom individsättning istället för genom förbandsomsättning. Dessa befattningar är dessutom ofta kvalificerade och kräver lång och kostsam utbildning. För denna typ av befattning är det inte ovanligt att individen lämnar förbandet i det ögonblicket han eller hon är färdigutbildad. Förbandet hinner därför aldrig få någon ”nytta” av individen. Exempel på sådana befattningar är tekniker och sonaroperatörer. Om omsättningstakten på dessa befattningar minskas, förslagsvis genom kontraktsskrivning, kan effekten höjas vi förbanden då individen finns tillgänglig även efter genomförd grundutbildning. Härigenom ökar förbandets möjlighet att utveckla förmågan till väpnad strid.

## 2.2 Försörjningssystem för befäl

För att befälsförsörja det utvecklade värnplikts- och förbandsutbildningssystem som föreslås krävs att insatsförbanden sätts i fokus. I nedanstående bild redogörs översiktligt och principiellt för hur ett sådant system kan se ut. I konceptet gör huvuddelen av befälen sin karriär vid insatsförbanden, men det kan även användas för försörjning av personal till övriga förbandskategorier. Internationell tjänstgöring måste vara en naturlig del i tjänstgöringen för alla befäl. Vidare måste det finnas tillräckligt många yngre befäl som kan bemanna insatsförbanden. Befälsyrket skall inte ses som ett livstidsyrke för alla, det måste därför finnas system som möjliggör karriärväxling.



Figur 9 Befälsförsörjning av insatsförbanden

### Rekryteringsvägar

Det finns flera olika vägar in i systemet. En väg är att genomföra militär grundutbildning som soldat/sjöman och sedan bli antagen till en befälskurs. Ett alternativ är att genomföra aspirantskola. Syftet med aspirantskolan är att bredda rekryteringsbasen för befälsyrket. Det finns även möjlighet att antas via en anpassad befälsutbildning. De som kan erbjudas sådan utbildning är personal som har civil kompetens som är efterfrågad av Försvarsmakten. Exempel på denna typ av kompetens är ingenjörer, meteorologer eller annan personal med specialistkompetens som kan placeras i befattningar som kräver begränsade befälskunskaper, men hög

specialist- eller fackkunskap. Denna typ av personal måste kunna rekryteras direkt från offentlig och privat sektor eller universitet och högskola. Det avgörande med ingångsvägarna är att det måste finnas en flexibilitet som medger att personal kan direktrekryteras utan att de har genomfört militär grundutbildning.

#### *Initial utbildning*

Den initiala utbildningen genomförs under befälkurs 1 där fokus skall ligga på att ge individen den förmåga som möter kraven på kompetens inom insatsförbanden. Den anpassade befälsutbildningens längd och innehåll varierar beroende på individens tidigare utbildning och fackkunskap samt vilken befattning som denne skall inneha i förbandet.

#### *Nyttjande och vidareutbildning*

Det färdigutbildade befälet placeras vid ett insatsförband. Strävan är att befälet skall delta redan under förbandets grundutbildning och att han/hon sedan följer förbandet genom hela förbandsperioden. Det innebär i normalfallet att befälet tjänstgör med sina soldater/sjömän under en aktiv förbandsperiod (insatscykel), dvs. 3,5-5 år. Under denna period genomförs flera insatser, eller perioder med hög beredskap.

Vid perioder då förbandet har en lägre beredskap ges möjligheter till kompetensutveckling. Utbildningens inriktning varierar beroende på vilken livs- och karriärplan som finns för individen efter förbandsperiodens slut. För de som skall fortsätta inom Försvarsmakten används huvuddelen av tiden för att öka kompetens inom det militära verksamhetsfältet. För de som planerar att lämna Försvarsmakten efter förbandsperiodens slut används del av tiden för att förbereda individen för den framtida karriärväxlingen. Åtgärder och hur mycket tid som avsätts för detta beror på hur länge individen tjänstgjort inom Försvarsmakten och vilken kompetens denne besitter.

Efter genomförd förbandsperiod finns flera karriärvägar. Befälet kan genomföra ytterligare en förbandsperiod. Den perioden inleds då med att individen erbjuds en tid för återhämtning för att därefter verka som trupputbildare vid något förband. Därefter placeras befälet vid ett nytt insatsförband och deltar under hela dess period från grundläggande utbildning intill dess att insatserna är genomförda.

Ett annat alternativ är att befälet antas till vidareutbildning i en befälkurs 2 med syftet att nå högre militära grader. Efter den utbildningen återkommer befälet till ett insatsförband för en ny tjänstgöringsperiod. Tjänstgöringen sker då i en högre befattning och med en högre grad. För dessa befäl kan del av tiden mellan hög beredskap/insats användas för att genomgå relevant civil universitets- och högskoleutbildning.



Det finns också möjlighet att som befäl söka sig till en militär specialistkurs. Efter denna utbildning återkommer befålet till insatsorganisationen för en ny tjänstgöringsperiod. Tjänstgöringen sker då på en specialistbefattning och med högre tjänsteställning. De flesta av de som genomför den militära specialistkursen har gjort mer än en förbandstjänstgöringsperiod.

#### *Avveckling*

De befäl som inte skall fortsätta att verka inom Försvarmakten skall erbjudas möjlighet till karriärväxling.<sup>5</sup> Planeringen för detta har skett redan under förbandsperioden när förbandet har en låg beredskap. Nu görs de reella insatserna för att individen skall ges en bra möjlighet till en ny karriär. Insatsernas omfattning varierar beroende på hur länge individen har tjänstgjort inom Försvarmakten och vilken kompetens som individen har. Det finns möjligheten att ha olika typer av bonussystem i samband med avveckling. Flera andra länder tenderar dock att använda detta instrument sparsamt. Snarare verkar fokus ligga på att individen under tjänstgöringen ges en bra grund som säkerställer möjligheten till kompetens- och karriärväxling. Här har meritvärderingen av befålets utbildningar och tjänstgöring en mycket viktig funktion att fylla.

Huvuddelen av de befäl som slutar sin aktiva tjänst inom Försvarmakten blir placerade som befäl i reserven, med en placering i ett reservistförband ingående i förstärkningsorganisationen. Därmed ges en möjlighet för befålet att följa ett förband från den initiala utbildningen intill dess att förbandet reorganiseras. Andra kan avvecklas utan att de placeras i reserven. Individen erbjuds dock samma stöd till karriärväxling oavsett om de placeras som befäl i reserven eller ej.

### **3. Värdering av måluppfyllnaden**

Det utvecklade värnplikts- och förbandsutbildningssystemets grundtanke är att fokusera på ”output” och därför sätts förbanden i centrum. Förbandschef och befäl placerade i förbanden ges ett helhetsansvar. De deltar i samband med att skapa attraktion, rekrytering och urval av personalen till förbandet, de deltar i såväl den grundläggande soldatutbildningen som i förbandsutbildningen. De följer med förbandet i dess utveckling och deltar i övningar och insatser. Att ta del i själva urvalsprocessen av förbandets personal är något som förbandschefer normalt inte har haft möjlighet att påverka och inte haft något ansvar för. Undantagen är de förband som har haft en frivillig uttagning med en extra mönstring (t ex kust- och fallskärmsjagarförband).

---

<sup>5</sup> Som stöd för detta bör det finnas en funktion som ger individen råd och hjälp i karriärväxlingen, funktionen bör inte vara en del av Försvarmakten utan bör köpas in som en extern tjänst.

Det utvecklade värnplikts- och förbandsutbildningssystemet skapar användbara och tillgängliga insatsförband som kan lösa Försvarens samtliga uppgifter. De innehåller förband som är välövade och som har hög beredskap och som kan användas för såväl internationella som nationella insatser. Genom de olika förbandskategorierna finns förmåga att genomföra såväl snabba som uthålliga insatser. Det leder till att statsmakternas handlingsfrihet ökar då det finns fler aktiva förband att tillgå.

De soldater och sjömän som har erfarenhet från internationella insatser används flera gånger, vilket leder till att individernas erfarenheter kan tillvaratas. Välutbildade individer och förband som har erfarenhet från internationella insatser är på många sätt de mest kvalificerade i insatsorganisationen. Detta görs med allmän värnplikt som grund, kompletterat med kontraktsanställningar. Genom att hålla samman dessa individer och reorganisera förbandet efter en genomförd insats så skapas förband med gemensamma erfarenheter och därmed ökar förbandets effektivitet när det är insatt. Att splittra förbandet med dess personal efter en första insats är inte effektivt.

En utmaning är att det krävs flexibilitet och anpassningsförmåga i hela systemet från att skapa attraktion till utbildning av förband för att Försvarens skall lyckas med att producera de förband som efterfrågas. Samtidigt måste Försvarens upprätthålla kompetens inom områden som inte ställer krav på omedelbar insatsförmåga. Syftet är att över tiden upprätthålla förmågan till väpnad strid samt att snabbt kunna växla fokus och utbilda mot förbandstyper som kan bli efterfrågade beroende på omvärldsutvecklingen.

Personalförsörjningssystemet av befäl är baserat på en helhetssyn och fokuserar mot att tillgodose insatsorganisationens behov genom att huvuddelen av befälen genomför sin karriär inom ett insatsförband. Systemet innebär också att internationell tjänstgöring blir en naturlig del av befälets verksamhet. Genom att delta vid mer än en insats tas de gemensamma erfarenheterna tillvara. För de befäl som skall nå de högre graderna finns utrymme och möjlighet till att genomgå relevant civil universitets- och högskoleutbildning.

Alternativa rekryteringsvägar finns i befälsförsörjningssystemet främst genom införandet av aspirantskola. Detta ger även ökade möjligheter att öka rekryteringen av kvinnor till Försvarens genom att det inte krävs en genomförd värnpliktig grundutbildning för anställning. Anpassad befälsutbildning ger möjlighet att sidorekrytera specialkompetens.

Utvecklade rekryterings- och urvalsprocesserna för såväl befäl som soldater och sjömän säkerställer möjligheten att få in rätt personer till Försvarsmakten även om antalet som genomför grundutbildning minskar. Genom införandet av ett utvecklat incitamentssystem skapas möjligheten att personal stannar inom organisationen under planerad tid. Incitamenten ger även en ökad attraktionsförmåga, bl a genom att de innehåller kompetensavvecklingsåtgärder som ger en grund för karriärväxling till den civila arbetsmarknaden för såväl befäl som soldater och sjömän.

### 3.1 Jämförelse med 3-terminssystemet

I nuvarande värnpliktssystem sker urval av individer genom Pliktverkets försorg, Försvarsmakten tar över ansvaret först när den värnpliktige skall påbörja sin grundläggande utbildning. Värnpliktssystemet bör framgent i allt högre grad bygga på att rätt personal tas ut utifrån en helhetssyn, inte enbart till den initiala utbildningen. Motivation och lämplighet måste få en större betydelse i urvalsprocessen. Genom att förbandschefer och befäl i förbanden får aktiv del i att skapa attraktion och att delta i rekrytering och urval, ökas förutsättningarna för att lyckas. Försvarsmakten måste dock utveckla en effektiv organisation som stödjer denna process. Här kan jämförelser göras med andra länder som har erfarenhet av denna typ av verksamhet. Genom dessa åtgärder ges värnpliktssystemet en ökad effekt och kan möta kraven på Försvarsmaktens efterfrågade förmågor.

Av de soldater och sjömän som idag genomfört sin grundläggande utbildning så har endast ca 60 % fått tillräckligt högt betyg för att kunna komma ifråga för internationella insatser.<sup>6</sup> Detta är alldeles för få för att vara acceptabelt. Ett framtida krav är att alla som tas ut till grundläggande utbildning skall ha rätta förutsättningar för att kunna genomföra sin utbildning och delta i internationella insatser. Genom att befälen på förbanden tar del i ansvaret av urvalet och därefter ansvarar för sina soldater och sjömän under såväl grundutbildning som insatser ges förutsättningar för att effekten kan ökas avsevärt. Ansvaret för att utbildningen blir tillräckligt intressant och bra kommer helt att ligga hos Försvarsmakten. Individerna i förbandet hålls samman och alla har ett gemensamt ansvar för att lyckas.

Idag deltar ca 10 % av de soldater/sjömän som genomfört sin grundutbildning i en internationell insats. Strävan är att under de närmaste åren öka andelen till ca 30 %. Denna siffra kan dock förbättras ytterligare om rekrytering och urval sker direkt mot förband som utbildas för att delta i internationella insatser. Den gemenskap och förbandsanda som kan skapas om förbandets personal redan från start är inställda på att tillsammans genomföra en insats bedöms också öka andelen som är beredda att fullfölja utbildningen och delta i internationella insatser.

---

<sup>6</sup> Godkänt betyg för internationella insatser är idag X 7 7.

Av de som idag har gjort en internationell insats så är ca 20 % villiga att genomföra ytterligare en insats. Genom att hålla samman förbanden och inrikta individerna mot att redan från början genomföra mer än en insats kan denna procentsats troligen ökas.

Avgångarna under grundutbildningen är för närvarande ca 15 %. Det är en siffra som legat konstant under ett flertal år. De åtgärder som vidtagits för att minska avgångarna har gett marginella resultat. Genom en utvecklad urvalsprocess där de mest lämpliga tas ut bedöms avgångarna kunna minskas. Även att förbandet hålls samman under en längre tid bedöms kunna minska avgångarna, bl a genom att förutsättningar ges att bygga upp individernas fysiska förmåga innan den ”tyngre” delen av utbildningen påbörjas. Vissa avgångar måste dock kunna accepteras. Att inte acceptera avgångar är att ge acceptans för att ej lämpliga individer kan få delta i insatser där personalens liv kan stå på spel. Det kan Försvarsmakten självklart inte acceptera.

#### *Jämförelse mellan föreslaget koncept och 3-terminssystemet*

Som grund för jämförelsen har lagts att Försvarsmakten från 2008 samtidigt skall kunna delta i två större och tre mindre insatser, sammanlagt med en personalmängd på ca 3.200 individer över tiden.<sup>7</sup> Ca 2.600 av dessa utgörs av värnpliktiga som valt att teckna kontrakt.

För att nå denna ambition krävs i 3-terminssystemet en årlig volym om ca 8.300 värnpliktiga. Detta bygger på planeringsantagandet att ca 30% av de som genomfört sin grundutbildning är beredda att söka till internationell tjänst och att ca 20% av dessa även är beredda att genomföra en andra insats-/beredskapsperiod. Sammanlagt medför detta att ca 3.000 soldater och sjömän varje år kan placeras i förband som kan användas för internationella insatser. De resterande ca 5.300 soldaterna placeras efter genomförd grundutbildning i mobiliseringsförband som enbart kan användas för nationella insatser.<sup>8</sup> Med hänsyn till de årliga behovet av värnpliktiga för de internationella insatserna, och den genomströmning detta kräver för att uppnå den 30%-iga avkastningen tenderar förbandsomsättningstakten för vissa av mobiliseringsförbanden att bli hög.

I det vidareutvecklade värnplikts- och förbandsutbildningssystemet sker rekrytering och urval av värnpliktiga direkt mot aktiva insatsförband som kan användas för såväl internationella som nationella insatser. Planeringsförutsättning är att ca 80% av de värnpliktiga som genomför grundutbildning vid ett aktivt insatsförband tecknar kontrakt för en period som omfattar minst två insatser eller perioder med hög beredskap. För att få ut ca 3.000 soldater och sjömän som kan användas för internationella insatser krävs att ca 3.800 värnpliktiga genomför grundutbildning.

<sup>7</sup> ÖB PBD 04, HKV 23 381:74396, 2004-10-01, sid.42.

<sup>8</sup> Utkast till BU 06/SR del 2 bilaga 9, 2005-04-15.

Eftersom det aktiva förbandet hålls samman över en tidsperiod under vilket det genomför minst två insatser/beredskapsperioder krävs att hälften av den ovan angivna värnpliktsvolymen utbildas årligen, dvs. ca 1.900 soldater och sjömän. Utöver detta krävs ett tillägg av värnpliktiga för de Nationella skyddsstyrkornas behov. Denna volym anpassas efter förstärkningsorganisationens storlek och krav på förbandsomsättningstakt.

Det vidareutvecklade värnplikts- och förbandsutbildningssystemet höjer effekten inom ett antal viktiga områden. För det första innebär den riktade rekryteringen att förbanden tidigt bemannas med de soldater och sjömän som skall följa förbanden under hela dess insatscykel. Detta innebär att samträningen av förbanden kan påbörjas tidigare än i 3-terminssystemet. För det andra kommer utbildningsnivån successivt att höjas i takt med att förbanden genomför insatser, övningsperioder och perioder av hög beredskap. En större del av den tid som i dag läggs på grundläggande militär utbildning kan istället användas för övningar med sammansatta förband vilket såväl ger officerare bättre möjlighet att vidmakthålla och utveckla sin kompetens till väpnad strid. För det tredje kommer kvaliteten att höjas även i förstärkningsorganisationen då de förband som genomfört en aktiv insatscykel och överförts från insatsorganisationen till förstärkningsorganisationen kommer att vara förband som är väl samövade och som har erfarenhet från flera internationella insatser.

#### *Kostnader*

Det utvecklade värnplikts- och förbandsutbildningssystemet har inte kostnadsberäknats under årets perspektivplanarbete. Metoder och modeller för detta kommer att tas fram under det fortsatta arbetet. Beräkningsmodeller och utfall kommer att kunna redovisas efterhand. Det finns dock erfarenheter från länder som satt insatsförmågan i centrum som visar att kostnaderna inte minskar. Nederländska erfarenheter visar bl a att kraven på ökad kvalitet i övningar och materiel ger ökande kostnader. Även materielslitaget genererar ökade kostnader då förbanden satts in mer frekvent. Liknande erfarenheter har även dragits i Frankrike.

Antalet soldater och sjömän som behöver utbildas bedöms att minska, vilket kan leda till lägre kostnader. Å andra sidan kommer åtgärder att behöva vidtas för att införa ett heltäckande system för att skapa attraktion och rekrytering samt olika typer av incitament. Detta leder sannolikt till ökade kostnader. Huruvida den totala kostnadsbilden kommer att öka eller minska beror på flera faktorer, bl a av storleken på insats- och förstärkningsorganisationen och antalet förband och förbandstyper i de olika förbandskategorierna.