

Personalförsörjningen i Det Nya Samhällsförsvaret – DNS

En kombination av frivillighet och tjänsteplikt – ett alternativt koncept?

av överste Claes Sundin

Försvarets personalförsörjning kan tyckas vara ett triviale problem. Det var kanske något enklare när i stort sett alla skulle medverka i ”totalförsvaret” och Försvarsmakten främst var inställd på värnpliktsutbildning. Med någon överdrift var det kvantitet som skulle åstadkommas. Nu är situationen en annan. Vårt samhällsförsvaret är en del av något större – permanent i EU och FN och mer tillfälligt i koalitioner. Därav följer krav på en helt annan och sammantaget bredare och djupare professionalism. För att människorna, de som inte sällan kallas organisationens viktigaste resurs, skall ha en möjlighet att motsvara förväntningarna måste personalförsörjningen organiseras så att det attraherar lämpliga individer för militära, polisiära och civila insatser.

Nedan redovisas ett exempel som behöver granskas, inte minst när det skall kostnadsberäknas. Här har bara gjorts en subjektiv rimlighetsbedömning av ett förhoppningsvis flexibelt koncept: En skiss till riksorganisation med anställd personal

i civila, polisiära och militära insatsdelar samt ett lokalt förankrat, oavlönat, frivilligt samhällsförsvaret för bevakning av infrastrukturen.

Den konceptuella idén skulle innebära plikt för alla medborgare *att* (vid behov) medverka, men *hur mycket* skulle vara frivilligt. På så sätt skulle folkförsvaret kunna hållas levande och t o m utvecklas. Förslaget avses vara enkelt och lätt att tillämpa, men man kommer inte ifrån den komplexitet som följer av att praktiskt taget varje medborgare berörs. Förslaget förutsätter att det viktigaste är insatserna utöver rutinverksamheten. Utbildningen bör så långt möjligt ske interaktivt på distans, med stöd av universitet och högskolor. Erfarenheterna från tidigare uppdrag är en väsentlig del av professionalismen, när mästarna skall stödja sina adepter.

Förslaget rymmer förhoppningsvis den flexibilitet som erfordras om det skulle visa sig att vi valt en säkerhetspolitisk lösning som inte håller måttet.

Ett utvecklat samarbete mellan sam-

hällsförsvarets olika delar torde på sikt leda till önskemål om en gemensam ledningskultur.¹

Av flera skäl betonas de militära aspekterna. Den främsta orsaken är att problemet tycks vara Försvarsmaktens i första hand. Rekryteringen till polisen och räddningstjänsten tycks fungera utan större problem.

Framställningen kompletterar tidigare uppsatser om DNS i *KKrVAHT* från 2004 och framåt. Två perspektiv redovisas, ett nationellt och ett individuellt.

Personal till militära, polisiära och civila insatsstyrkor

Bemanningen av Försvarsmaktens krympa organisation går trögt. För såväl den nordiska högprioriterade stridsgruppen som högvakten tycks intresset vara svalt. Enligt min enkla mening beror det på ett antal delvis sammanhängande faktorer varav några kommenteras nedan. Det beror också på att de hierarkiskt förmedlade styrsignalerna, som fungerade i det gamla invasionsförsvaret i ett drygt halvsekel, nu till stor del måste omformas.² Utvecklingen av personal, organisation, doktrin och teknik och sammanhangen dem emellan, har lett till stora skillnader mellan gammalt och nytt.

Makt korrupperar

Dagens ungdomar, födda på 1970- och 80-talen, har inte den auktoritetstro som 30- och 40-talisterna anammade efter andra världskriget. Då fanns förebilder och föregångsmän. Med globaliseringen, informationstekniken och ansvarskännande, överallt närvarande medier samt makthungliga politiker i alla schatteringar följer det ena avslöjandet efter det andra. För 50 år sedan fanns auktoriteter som visste vad som var sant och rätt. Olydnad, ohörsamhet och illojalitet var allvarliga brott. Följaktligen följde synen på kompetens i Försvarsmakten rullans hierarki. I en stor organisation är anonymiteten stor och chefernas behov av kontroll stort.

Idag är tilliten till chefer som inte lyssnar begränsad. Framträdande höga officerare har givit oss anledning att fundera över etik och moral. Idag betraktas ofta chefens vilja av många unga som en åsikt bland andra. Förstår man inte konsekvenserna, kommer den övergripande ledning som utövas att vara förödande ineffektiv.

Kanske är det naturligt, när mängden soldater är viktigare än deras kompetens, att man anställer en del som aldrig borde givits befälsansvar eller ett vapen.³

Mot den bakgrunden blev Nätverksbaserat Försvar – NBF – intressant att dis-

1 Se årlig redovisning 2006 i avd V, *KKrVAHT* 4. häftet 2006. För en uppfattning om författarens syn på ledningskulturens utveckling i DNS se uppsatsen "Civil och militär ledning för nationellt och internationellt samarbete" i samma häfte.

2 För konkreta kritiska synpunkter läs *Framsyn* nr 1 och 2/2007 eller Sveriges Reservofficersförbunds nyligen utkomna vitbok *Modern militär professionalism – försvaret och Sverige i världen*.

3 För en belysning av önskvärda personlighetsdrag se *KKrVAHT* 2. häftet 2005 "Karaktär och kompetens i Det Nya Samhällsförsvaret".

kutera. Deviser som Nokia's "Connecting People" och Ericssons "Make yourself heard" ökade nyfikenheten på effekt och samordning av försvars- och samhällsge- mensamma resurser.

Var det möjligt att mobiltelefonin skulle platta till hierarkierna bara för att kommu- nikationen gjorde det möjligt att planera lösare, bestämma sig senare och ändra sig oftare?

Frivillighet bästa drivkraften

Försvaret av vårt samhälle kan inte längre baseras på främst vapenmakt och militär allmän värnplikt för män med ett antal månaders grundutbildning som i begränsad omfattning repetitionsövas. Lojaliteten och förmågan kräver professionalitet. Militär, polisär och civil förmåga bör synkroni- seras eftersom problemen nationellt och internationellt har, och förväntas framgent ha, den karaktären.⁴

Även den militära personal som skall verka i DNS skall vara frivillig och söka anställning på en fri arbetsmarknad. Som alla andra skall sökanden konkurrera om platserna med sin personlighet och sin kompetens. Personlighetskraven är i långa stycken som tidigare, men samar- betsförmågan har på ett annat sätt blivit fundamental. För att öva samarbete har det hittills varit nödvändigt att samla folk, vilket kostat resor och uppehälle, mark och byggnader. Finns nya metoder?

Distansundervisningen baseras på en

erfarenhets- och kunskapsbank till vilken alla kan bidra och är obegränsat tillgäng- lig för alla medborgare. Här kan finnas allt från tips vid elavbrott till exempel på konflikthantering.

Personell kvalitet

Den kompetens, i vid mening, som med- borgare mellan 16-70 år representerar, skall kunna ställas till statens eller kom- munens disposition i kris och krig. Lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt med ändringar och tillägg skrevs mot denna bakgrund. Det militära försvaret priori- terades i krig. Den militära utbildningen merutnyttjades i hemvärnsförband och av frivilliga försvarsorganisationer i avsikt att bredda kunnandet och förmågan. På så sätt odlades försvarsviljan i folkförsvaret.

Nu är inte längre ett stort antal kombatanter önskvärt. Avgörande är att samhället kan motstå krafter som vill begränsa vår frihet. Dessa krafter, t ex terrorismen, känner inga nationsgränser, läser folk- rätten på sitt sätt och odlar religiös och annan fanatism. Ett säkert samhälle kan inte acceptera sådana destabiliserande och destruktiva krafter. Svårigheten att komma tillrätta med dessa s k asymmetriska hot är att upptäcka, lokalisera och identifiera. För detta erfordras en kontinuerlig fungerande samhällsövervakning och ett rapporteringssystem som på kort tid kan sammanställa iakttagelserna till lägesbilder, som kan förstås av t ex polis

4 För en diskussion se "Värnplikten är död – leve samhällsförsvaret!" i *KKrVAHT* 3. häftet 2004.

och militär, sök- och räddningstjänst, trafikövervakning, gräns- och kustbevakning. Förståelsen kommer ofta först lokalt för situationens krav medan helhetsbilden först klarnar hos den övergripande, kanske nationella ledningen.

I den polisära verksamheten är det välkänt att man ofta måste vara många för att kunna övervaka ett stort område med små men illasinnade aktörer. Polisen skulle inte klara sin underrättelsetjänst utan många frivilliga rapportörer. För att kunna möta de tillkommande militära behoven byggs lämpligen rapporteringssystemet på det befintliga SOS Alarm 112. Rapporteringen kan behöva formaliseras i ett lätthämtat mobiltelefonprogram som bygger på erfarenheterna av SMS och MMS.

Ett till stora delar vapenfritt och frivilligt samhällsförsvarskoncept

DNS borde, med resonemanget ovan som grund, bestå av frivilliga som delvis är anställda. Samhällsövervakningen görs av alla medborgare med en rapporteringsmall i sin mobiltelefon som enda exklusivt hjälpmedel och enda plikt i normalläge.

Lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt med flera ändringar skulle utvecklas till en ny lag om tjänsteplikt. De som bor i Sverige och som vill göra något utöver vad man måste skulle organiseras i ett i huvudsak vapenfritt Nationellt Frivilligt Samhällsförsvär – NFS. Inriktningen skulle vara att övervaka samhället och rapportera avvikelser från normalbilden. Ledningen av NFS skulle vara kommunal

i första hand med en nationell samordningsfunktion.

NFS skulle utgöra rekryteringsbasen för civila, polisära och militära insatsenheter.

Konceptet i ett individperspektiv

16 år

Personligt adresserat brev till alla elever i årskurs 9. Brevet beskriver möjligheter till personligt engagemang men betonar det demokratiska samhällets värderingar och frivillighetens villkor. Utsändningen är samordnad i tiden med skolans undervisning om samhällets sårbarhet och medborgarnas ansvar samt hur DNS arbetar och mot vilka mål. Aktuella orienteringar av konflikt- och problemområden finns på nätet som också stödjer en omfattande distansundervisning.

Den som vill göra mer än vad som föreskrivs i en ny Lag om Tjänsteplikt i Samhällsförsvaret erbjuds att utveckla sitt intresse genom medlemskap i någon eller flera av de frivilliga försvarsorganisationerna. Frivilligverksamheten är en av flera ingångar för blivande anställda vid Försvarsmakten, Polisen, Sök- och Räddningstjänsten och trafikledning på land, till sjöss och i luften. Några karaktäristika: Inga eldhandvapen. Skyddskläder men inte uniformer. Inga gradbeteckningar, kursbeteckningar e dyl.

Intressesfärer som odlas: Medborgarkunskap (t ex första hjälpen, farliga ämnen, skydd och risker i ett familjeperspektiv)

Underrättelserapportering och lägesförståelse. Miljöskydd. Alla former av idrott särskilt orienteringslöpning för att kunna bistå sök- och räddningstjänsten vid t ex skallgång. Information om Samhällsförsvarets arbete och mål.

18 år

Mönstring av dem som anmält intresse för anställning i t ex

- Militära, polisiära och civila Insatsförbanden
- Militära, polisiära och civila Skyddsförbanden
- Sök- och Räddningstjänsten
- Trafikledning
- Gräns- och kustbevakning

Enskilda postgymnasiala studier, distansundervisning och kurser vid UoH (1-4 terminer d v s 30-120 poäng).

De som inte vill diskutera anställning men ändå göra något mer än man måste erbjuds medlemskap i Nationella Frivilliga Samhällsförsvaret (=ett modernt hemvärn – huvuddelen obeväpnat).

De som inte vill göra något extra förblir tjänstepliktiga och är som sådana en viktig resurs när kompetensen skall kompletteras hos insatsenheter m m. Den individuella kompetensen, föränderlig över tiden, skall kunna ställas till det allmännas förfogande.

Anställningsformerna kan vara heltid, deltid, särskild tid och är starkt individanpassade. För detta erfordras ny lagstiftning.

20 år

Fyra år efter kallelsen föranledd av tjänsteplikten sker anställning efter godkänt anställningstest av dem som söker och efter mönstring befinns lämpliga för en tidsperiod om 12 år. Varje sökande tävlar med sin personlighet och sin kompetens om platserna.

Den som inte antas erbjuds medlemskap i Nationella Frivilliga Samhällsförsvaret eller väljer att förbli tjänstepliktig utan frivilliga åtaganden.

32 år

Erfarna anställda från militär, polisiär och civil verksamhet erbjuds söka befattningar för anställning i en andra tidsperiod om 12 eller i särskilda fall 24 år. Administratörer, föregångspersoner, mästare, veteraner, personal för forskning och utveckling m fl. En del av dem som inte erbjuds en andra 12-årsperiod för anställning utgör insatsstyrkornas reserv.

44 år

Särskilt framstående personer med t ex unika erfarenheter av internationella insatser erbjuds anställning i ytterligare 12 år.

En del av dem som inte erbjuds en tredje 12-årsperiod för anställning utgör insatsstyrkornas reserv.

56 år

Övre åldersgräns för dem som inte anställs av regeringen i särskild ordning.

Registrering

Uppgifter om varje tjänstepliktig finns hos vederbörande själv i form av ett CV på en personlig hemsida. Några uppgifter kan kontrolleras centralt t ex genom körning mot körkortsregister. Myndigheterna skall av integritetsskäl inte kunna sammanställa hela personposten.

Den tjänstepliktiga uppdaterar själv sitt CV vare sig han eller hon åtagit sig frivilliga uppdrag eller inte. Här anger vederbörande vad andra bör veta om karaktär och förmåga. Här skulle också kunna finnas tillfälliga eller permanenta undantag som visst arbete eller viss kollega.

Integriteten är viktig men lika viktig för många är möjligheten att synas.

Resonemanget kan uppfattas som naivt men många i vårt land kan protokollföra sitt golfkort och räkna ut sitt handicap. Omgivningens möjligheter att läsa CV på nätet torde vara en fuskåterhållande faktor.

Invändningar

Alla koncept har nackdelar – också detta. Överdriven bevakning av grannar och arbetsgemenskap och de som uppfattas som litet udda kan leda till ett samhälle som ingen vill vara en del av. När konceptet

granskas måste detta och andra nackdelar beaktas.

En diskussion, med många olika perspektiv, som speglar hela Akademiens kompetensbredd känns angelägen. Inte minst m h t kostnaderna och Försvarsmaktens rekryteringsbekymmer.

Ungdomarna i övre tonåren förefaller viktiga att engagera men verksamheten måste vara öppen och rakt igenom demokratisk. De frivilliga försvarsorganisationerna har sammantaget nödvändig erfarenhet.

Kanske är tiden mogen att diskutera Det Nya Samhällsförsvaret, DNS, som en helhet med integrerade lösningar för att rekrytera och säkerställa erforderlig militär, polisiär och civil kompetens. Förhoppningen är att denna något förenklade, konceptuella idé skall bidra till diskussioner som för insikten om framtida personalförsörjning vidare. För det är så sant som det är sagt: Personalen är den viktigaste resursen också i DNS .

Tack

Till Rikslottachefen Elisabeth Falkemo för värdefulla synpunkter på frivilligheten i alla åldrar.

Personal i DNS

Ny lag om tjänsteplikt i Samhällsförsvaret
 Nya lagar om anställning och arbetstid
 M = Mörstring

