

Anförande av överbefälhavaren, general Håkan Syrén, vid värnpliktskongressen i Skövde den 9 mars 2005

DET TALADE ORDET GÄLLER

Ett reformerat försvar kräver en reformerad värnplikt

Inledning

Försvaret står just nu mitt i den mest genomgripande förändringen sedan värnplikten infördes för hundra år sedan.

En av mina ständiga käpphästar när jag talar om reformeringen av Försvarsmakten är att vi måste förstå både bakgrunden till reformbehoven och vidden av den reformering som nu pågår.

Startpunkten är i efterhand lätt att datera till november 1989 när muren mellan de två Tyskland - nästan utan förvarning - rämnade och det tudelade Europa under ett par dramatiska år gjorde sig fritt från sitt förflutna samtidigt som det sovjetiska jätteimperiet imploderade och löstes upp.

Effekterna har varit omvälvande för världen, Europa och Sverige. Om händelserna 1989 var själva jordbävningen så har vi därefter haft att hantera ett antal flodvågor som successivt spolat bort det mesta av den tidigare militärstrategiska kartan i Europa.

En blick på kartan då och nu är tankeväckande.

Gränslinjen mellan Nato och Warszawapakten skar rakt genom Europa och rakt genom det nuvarande Tyskland. På vardera sidan fanns ett par miljoner soldater med hög beredskap.

Det alliansfria Sverige låg som en buffert mellan blocken och upptog i geografiska termer nästan halva gränsen mellan öst och väst. Östersjön dominerades militärt av Sovjetunionen och dess allierade Polen och Östtyskland. Vi levde med ett ständigt militärt hot nästan inom synhåll.

Vi fortsatte att vidareutveckla det allsidiga invasionsförsvar vi byggt upp under andra världskriget. Det kan vara värt att komma ihåg att satsningen under femtiotalet låg på mellan fyra och fem procent av vår BNP. Nu är den lite drygt en och en halv procent.

Det var ett försvar som byggde på två fundament.

Den allmänna värnplikten var **det ena**. Hela den vapenföra befolkningen utnyttjades och den svenska krigsorganisationen räknade efter fullt genomförd mobilisering omkring 850 000

man. Vi grundutbildade varje år omkring 50 000 och repetitionsutbildade över det dubbla. Den i fred synliga delen av försvaret var en stor utbildningsorganisation.

Det andra fundamentet var en nationell försvarsindustri som kunde förse oss med moderna vapensystem och en hög grad av nationell självförsörjning. Den nationella förmågan var mot bakgrund av andra världskrigets erfarenheter vital och sågs som en viktig trovärdighetsfaktor i vår säkerhetspolitik. Svensk industri har legat långt framme och har genom åren försett flygvapnet, armén och marinen med de flesta kvalificerade systemen.

Ett förändrat Europa i en förändrad värld

Europakartan 2005 är i grunden förändrad. Sedan förra året omfattar Europeiska Unionen 25 länder.

Warszawapakten upplöstes redan 1990. Nato har levt kvar men förändrats i grunden. Alliansen omfattar nu 26 länder. Inte minst viktigt ur svensk synvinkel är att de tre baltiska länderna som ju så sent som 1990 ingick i Sovjetunionen nu är medlemmar av både EU och Nato.

Vår strategiska situation är i grunden förändrad. Östersjön har förvandlats från ett vredens hav som skiljde maktblocken åt till ett fredens hav som förenar strandstaterna. Alla Östersjöns strandägare utom Ryssland ingår nu i den utvidgade Europeiska Unionen.

Sverige är sedan 1995 medlem i Europeiska unionen och har jämsides med fortsatt militär alliansfrihet också ett omfattande samarbete med Nato inom det så kallade Partnerskapet för Fred.

Sedan 1996 har vi haft svenska förband under Natoledning på Balkan och sedan ett par år även i Afghanistan. Dessa insatser sker parallellt med mer traditionella insatser i FN-operationer och nya insatser under EU-ledning.

Försvarsbeslutet år 2000 innebar ett avgörande trendbrott. Vi kunde då utan tveksamhet dra slutsatsen: Något omedelbart militärt hot av tidigare slag fanns inte längre mot vårt land och behovet av ett starkt invasionsförsvar av tidigare slag var för lång tid borta.

En helt annan global och dynamisk hotbild har vuxit fram. Terrorhot, etniska och religiösa konflikter, råvarukonflikter, sjukdomar och epidemier, miljöhot etc. samspelar med globalisering och en alltmer sårbar infrastruktur i den industrialiserade världen.

Dynamiken tydliggörs av att de hot som nu står högst på agendan var okända vid vårt försvarsbeslut för fyra år sedan.

11 september 2001 var en vattendelare. Då klargjordes vidden av de nya terrorhoten för alla.

Den nya hotbilden är gemensam och kan bara mötas av samarbete och gemensamma åtgärder mellan världens länder. Försvarsbeslutet utgår nu entydigt från perspektivet att vår säkerhet

måste byggas tillsammans med andra länder och då i synnerhet länderna i Europeiska Unionen.

Vår fred och säkerhet byggs alltså nu genom ett aktivt deltagande i det europeiska säkerhetsarbetet liksom inom FN.

Försvarmaktens uppgifter förändras därigenom i grunden.

Den tidigare dimensionerande huvuduppgiften – försvar mot en storskalig invasion – är borta. Vi ska som suverän stat kunna hävda vårt territorium, men det är en uppgift som i samarbetets Europa med öppna gränser militärt ställer allt mindre omedelbara krav.

Huvuduppgiften för Försvarmakten är idag formulerad som ”att inneha förmåga att föra väpnad strid”.

Vi ska i ökande grad kunna bidra till alla kategorier av fredsfrämjande insatser runt om kring i världen och vi ska kunna ge vårt bidrag till Europeiska Unionens växande militära krishanteringsroll. Målet som formulerats i det just antagna försvarsbeslutet är att Sverige uthålligt skall kunna bidra med upp till ungefär 2 000 man till olika insatser och att vi där jämte skall kunna bidra med över 1 000 man till Unionens snabbinsatsstyrkor. Det senare skall vara styrkor – så kallade ”Battle Groups” som inom tio dagar ska kunna sättas in även på större avstånd från Europa. Det ställer stora och för oss delvis nya krav på insatsberedskap.

Därtill kommer att vi långsiktigt ska bibehålla en mångsidig militär grundförmåga och kompetens så att vi kan möta framtidens okända utmaningar på ett rimligt sätt.

Hur påverkar förändringarna Försvarmakten? Vad är det som behöver förändras?

Försvaret byter alltså verksamhetsidé. Från att ha varit ett stort förrådsställt invasionsförsvar som helst inte ska användas, skall det bli ett insatt insatsförsvar som skall bidra till vår egen säkerhet genom att aktivt verka i olika delar av världen.

Från att ha varit en stor produktionsapparat skall Försvarmakten omvandlas till en organisation där produktion och aktiv insats går hand i hand.

Det är en dramatisk kursändring som innebär att kraven på Försvarmaktens utformning har förändrats i grunden.

Behovet av ett stort territorialförsvar har bortfallit och med det också behovet av att utbilda ett stort antal soldater för att bemanna vår krigsorganisation. En mycket stor del av vår organisation har kunnat avvecklas.

Den kvantitativa reduceringen som skett och sker har redan fått stora konsekvenser för den allmänna värnplikten.

Vi utbildar nu ungefär 10 000 soldater per år, det vill säga ungefär en femtedel av vad som var fallet för inte så många år sedan. Behovet dimensioneras främst av vad som krävs för att personalförsörja våra internationella insatser.

Förändringarna blir än större framöver. Försvarsbeslutet innebär att ambitionsnivån för våra internationella insatser ökar. Det finns ett tydligt uttalat politiskt önskemål att Sverige skall bidra med mer militär personal och att vi skall kunna bidra till än mer krävande insatser.

Samtidigt som behovet av utbildade soldater i insatsorganisationen fortsätter att minska skall antalet soldater i internationella insatser alltså utökas. Vi måste därmed utnyttja en väsentligt större del av de utbildade soldaterna i aktiva insatser. Vi måste också öka tillgängligheten på våra insatsförband.

Vi lägger redan nästa år om värnpliktsutbildningen med syfte att i första hand utbilda soldater som är beredda att kontraktera sig för att under en viss period stå till förfogande för internationella insatser. Vi kan aldrig nå 100 procent, men vårt mål måste vara att successivt öka ambitionen.

Det nya värnpliktsutbildningssystemet innebär att alla värnpliktiga som tas ut för tjänstgöring genomför elva månaders pliktbaserad utbildning. För dem som är beredda att kontraktera sig för framtida internationella insatser följs denna obligatoriska utbildning direkt av en frivillig utbildningsperiod på upp till fem månader. En ambition är att våra blivande insatsförband skall hållas samman redan under utbildningstiden.

Det finns en stark politisk uppslutning bakom principen att soldatutbildningen även framgent skall grundas på pliktlagstiftning. Samtidigt är det helt klart att den framtida rekryteringen av soldater till våra insatsförband i allt väsentligt måste baseras på frivillighet. Rekryteringen till internationella insatser måste vara styrande redan vid den första mönstringen om vi skall kunna nå de höga mål som nu satts upp.

Det innebär att soldatrollen förändras.

* * *

Får vi ett ”yrkesförsvar” nu? Blir de kontraktsanställda soldaterna ”yrkessoldater”?

Nej, för mig är ”yrkesförsvar” liktydigt med ett försvar där huvuddelen av personalen har den militära karriären som huvudspår i sin yrkeskarriär. Alltså på motsvarande sätt som vi har en yrkespolis.

Ingen skall uppfatta soldatrollen som ett yrke i den meningen. Den som tecknar ett tidsbegränsat kontrakt skall lika lite som de korttidsanställda män och kvinnor som i dag tjänstgör i utlandsstyrkan uppfatta soldatrollen som ett ”yrke” att ägna sig åt fram till pensionen.

De ökade kraven på såväl kompetens som insatsberedskap leder till att vi måste ha utbildade soldater tillgängliga – och det handlar om människor som under en kort del av sitt liv väljer att tjänstgöra i vår insatsorganisation, framförallt internationellt.

Insatsförsvaret ställer krav på professionalism vilket för de flesta befattningar innebär längre utbildning och mer övning än vad som gavs i det gamla mobiliseringsförsvaret. Våra internationella uppgifter ställer också krav på ett längre engagemang än en inledande utbildningsperiod. Samtidigt behöver vi långt färre för att bemanna insatsorganisationen.

Att ställa kravet att ett litet fåtal ur varje årskull med utnyttjande av tvingande plikttag skall ställa upp under betydligt längre tid än tidigare är som jag ser det inte hållbart.

Vi måste skapa ett system som i allt väsentligt bygger på att tillräckligt många lämpliga ungdomar **lockas** att frivilligt utbilda sig för försvarsuppgifter och också under en begränsad tid ställa sig till förfogande för insatser.

Vi kommer alltså att gå mot ett försvar där insatsorganisationen i fred bemannas med personal som är anställda på tidsbegränsade kontrakt. Vi kommer också att ha en liten mobiliserbar resurs, men i huvudsak kommer vi framöver att kunna tala om ett direkt gripbart "stående" insatsförsvar.

Det här är naturligtvis inte något fundamentalt nytt. Invasionsförsvaret har alltid bestått av både stående och mobiliserbara delar. Både flygvapnet och flottan har alltid haft hög initial insatsberedskap byggd på en stående kärna. Där har mobiliseringsdelen väsentligen krävts för uthållighet och geografisk handlingsfrihet.

För överskådlig tid kommer ändå plikttagstiftningen att vara grunden för rekryteringen också till insatsförsvaret.

Vi kommer att ha en allmän mönstringsplikt – förhoppningsvis utvidgad även till den kvinnliga halvan av befolkningen.

Vi kommer åtminstone under en rätt lång övergångstid att behöva kombinera frivillighet och pliktuttagning för att säkerställa att vi får en tillräckligt stor rekryteringsbas för våra internationella insatser. Utgångspunkten för det resonemanget är att vi inte nu kan vara säkra på att redan vid mönstringen kunna locka tillräckligt antal lämpliga att binda sig för fortsatt tjänstgöring i internationella insatser. Däremot kan vi räkna med att ett antal soldater senare under grundutbildningsperioden kommer att lockas att stanna kvar under en ytterligare period eller i en del fall också väljer att fortsätta med en yrkesofficerskarriär.

Försvarsmaktens mål är givetvis att få största möjliga träffprocent redan från början och därigenom minimera behovet av överutbildning.

Vårt mål måste vara att få utbildningen och den senare tjänstgöringen i insatsförsvaret att framstå som så attraktiv att vi direkt kan rekrytera tillräckligt många villiga och lämpliga.

Men här måste vi räkna med en insvängningsperiod under vilken vi får satsa stort på att göra det nya insatsförsvarets möjligheter kända bland de kommande soldatkullarna.

Pliktlagen bör dock under alla förhållanden bibehållas som en möjlighet att ta till om situationen förändras.

Summa summarum: Vi kommer att ha ett insatsförsvar som grundas på en årlig utbildning av uppemot 8 000 till 10 000 soldater av vilka huvuddelen kommer att stå till förfogande för internationella uppgifter i insatsförsvaret under ett par år efter grundutbildningen.

Efter avslutad tjänst i insatsförsvaret ersätts de successivt av nyutbildade soldater medan de själva fortsätter eller inleder en civil livskarriär.

Jag vill själv undvika att kalla detta ett yrkesförsvaret därför att den termen så lätt missuppfattas. Givetvis är det ett professionellt försvar sammansatt av befäl och soldater som under sin tjänstgöring har detta som sitt huvudyrke.

Det kan bli en utvecklande och lärorik tid för den som väljer att teckna kontrakt för tjänstgöring i insatsorganisationen. Människor som upplevt främmande kulturer och svåra konflikter kan förmedla en egen syn på världen. Jag tror att den erfarenheten kommer att efterfrågas i samhället även framgent.

Dessutom kommer de kontraktsanställda soldaterna att föra med sig sina erfarenheter ut i samhället, och därmed skapa en ny folkförankring.

Människor i er ålder är inte alltid intresserade livslånga karriärer och anställningar. Många vill prova sig fram med projektanställningar, och det kanske också är ett sätt att beskriva den nya soldatrollen.

* * *

Jag är övertygad om att den nya soldatrollen kommer att hjälpa oss att komma tillrätta med mycket av de återkommande och svårutrotade problem med bristande respekt och dåligt ledarskap som vi dessvärre fortfarande ser exempel på.

Min egen syn är glasklar: Det finns ingen ledarskapssituation som är så svår att man måste kränka en medmänniska för att nå sitt mål.

Den uppdelning som vi hittills haft mellan ”anställd personal” och ”värnpliktiga” i grundutbildningen kommer att bli långt mindre utpräglad. Jag ser framför mig en försvarsmakt som efterhand allt mer präglas av samling kring gemensamma mål på det sätt som sedan länge präglat våra internationella styrkor.

Till detta kan fogas det självklara konstaterandet att den framtida försvarsmakt som varje år skall kunna rekrytera duktiga ungdomar till de viktiga internationella insatserna måste vara en attraktiv arbetsgivare. I den framtida Försvarsmakten finns alltså inget utrymme för diskriminerande attityder och kränkande språkbruk.

Vi i Försvarsmakten måste gå i täten för det goda ledarskapet. Vi måste självklart slå vakt om de värderingar – demokrati och mänskliga rättigheter – som vi är satta att försvara.

I mitt anförande under förra årets Värnpliktskongress berättade att jag tänkte bjuda in andra myndigheter och organisationer till ett seminarium om Ledarskap, människosyn och respekt för individen. Det seminariet hölls för en månad sedan med deltagare från Försvarsmakten, skolan, idrottsrörelsen, kyrkan och andra samhällsfunktioner som arbetar med ungdomar. Jag tog initiativet till seminariet för att få igång ett gemensamt arbete mot bristande respekt och odemokratiska värderingar. Jag ville dessutom få ett vidare perspektiv på vårt arbete i Försvarsmakten.

Vi har lagt ner mycket arbete för att skapa kunskap om den värdegrund som Försvarsmakten skall stå för. Vi utbildar officerare och civilanställda. Vi utbildar värnpliktiga. Vi utbildar utlandsstyrkan inför varje mission.

Ni har säkert alla sett och läst broschyren ”Det här står Försvarsmakten för!” som har skickats ut till alla anställda. Alla värnpliktiga får den inför inryckningen.

Vi har hunnit en bit på väg, men det är ett arbete som aldrig blir färdigt. Vi måste ständigt arbeta vidare. Det är en uppgift för all personal inom Försvarsmakten att motverka kränkande särbehandling.

Inte minst värnpliktiga har en viktig roll. Det handlar till exempel om att ta ansvar för en god arbetsmiljö genom att visa gott kamratskap och säga ifrån när något olämpligt inträffar. Det handlar i hög grad om respekt, språk och attityder.

Målet är tydligt: inga diskrimineringar, inga kränkningar! Ingen ska behöva tveka om var vi står.

När jag reser runt till olika förband och möter värnpliktiga och deras förtroendemän – på egen hand, utan chefer närvarande – får jag lätt uppfattningen att det mesta är frid och fröjd. När jag senare får Värnpliktsrådets rapporter får jag intrycket av att vi sett två olika verkligheter. Jag skulle därför vilja ha med någon representant för Värnpliktsrådet vid mina förbandsbesök. Det här är en inbjudan. Läs oss prata närmare om formerna för denna samverkan.

Jag ser alla värnpliktiga som mina medarbetare. Värnpliktsrådet är soldaternas ombud. Jag tror att vi måste fördjupa vårt samarbete. Det får inte heller på vår nivå – jag som ÖB och Värnpliktsrådet – finnas utrymme för ”vi” och ”dom”-tänkande

* * *

Låt mig så kommentera ett antal andra aktuella värnpliktsfrågor:

Den attraktiva värnplikten

Vi skall i samverkan med Värnpliktsrådet definiera en attraktiv värnplikt i stället för att ensidigt fokusera på brister i värnpliktsutbildningen.

Värnpliktsrådet har nyligen presenterat sin syn på vad som skapar en attraktiv värnplikt. Nu skall vi tillsammans utarbeta en gemensam målbild som kan användas i arbetet med att ytterligare förbättra värnpliktsutbildningen.

Målet är att värnplikten skall bli så attraktiv att den utgör ett självklart val för ungdomar. Redan i dag bedriver vi i Försvarsmakten ett aktivt arbete på de områden som Värnpliktsrådet uppfattar som viktiga för attraktionskraften:

- Civilt meritvärde
- Arbetsmiljö och säkerhet
- Ledarskap och utbildning
- Ersättningar och förmåner

- Jämställdhet och mångfald

Civilt meritvärde

Arbetet med att öka det civila meritvärdet kommer att fortsätta. De åtgärder som Försvarsmakten har redovisat till regeringen skall genomföras:

- **Nätverk för civilt meritvärde.** Det skall finnas personer på förbanden som ansvarar för arbetet med civilt meritvärde och det skall årligen genomföras en konferens på temat civilt meritvärde.
- **Civila kompetensbevis.** Hela eller delar av värnpliktsutbildningen skall omvandlas i olika former av civila kompetensbevis (yrkes- och arbetscertifikat och akademiska poäng). Nu skall vi skapa ett enhetligt system. Där så är möjligt skall försvarsmaktsgemensamma certifieringar införas. Samtliga förband arbetar nu med att civilt certifiera olika befattningsutbildningar. Kontakterna med högskolor och universitet har ökat kraftigt.
- **Det allmänna meritvärdet skall öka.** Att ha genomfört militär grundutbildning skall i sig utgöra en merit vid ansökan till arbete eller till högskola. Kunskapen om Försvarsmakten och värnpliktsutbildningen är bristfällig i samhället i dag. Minskade värnpliktskullar gör att allt färre ungdomar kommer i kontakt med Försvarsmakten.

Därför är det viktigt att aktivt sprida kunskap om Försvarsmakten och värnplikten. Det kräver ett nära samarbete med näringslivet, skolor och branschorganisationer. Jag engagerar mig själv i de här frågorna i Överbefälhavarens samverkansråd med representanter från näringslivet, organisationer och offentlig sektor. Syftet är bland annat att skapa förståelse och förutsättning hos arbetsgivarna för de olika krav som blir följden av Försvarsmaktens uppgifter, inte minst den internationella verksamheten.

Värnplikten ger en rad erfarenheter och kompetenser som är svåra att omsätta i civila kompetensbevis. Soldatutbildningen utvecklar förmågan att ta ansvar och strukturera och att arbeta i tillfälligt sammansatta målstyrda grupper. Uppgifterna skall dessutom i många lägen lösas under stor fysisk och psykisk press.

En folder som beskriver de mer generella kompetenser som värnpliktsutbildningen ger skall tas fram. Detta arbete pågår. Foldern skall delas ut till alla värnpliktiga vid inryckningen.

- **Det skall bli möjligt för värnpliktiga att under värnpliktsutbildningen komplettera sina gymnasiebetyg eller påbörja högre akademiska studier.** Det finns också ett behov av att erbjuda viss karriärplanering på förbanden. En dialog har startats med den nyinrättade statliga myndigheten Centrum för Flexibelt Lärande.

Medinflytande

Ett fungerande medinflytande för värnpliktiga på samtliga nivåer är en viktig del av både Försvarsmaktens och värnpliktsutbildningens utveckling. Medinflytandesystemet ger

Försvarsmakten en bra möjlighet att ta del av och anpassa sig efter de värderingar och attityder som finns hos ungdomar i dag.

Det formella medinflytandet som anges i regeringsförordningen och Försvarsmaktens föreskrifter skall ses som den lägsta nivån av medinflytande.

Det formella medinflytandet skall sedan anpassas till de förhållanden som finns på de enskilda förbanden. Arbetet med att utveckla värnpliktigas medinflytandet på förbanden fortsätter. Vi skall också börja se över samtliga styrdokument: regeringsförordning, Försvarsmaktens föreskrifter och Handbok medinflytande för värnpliktiga.

* * *

Jag är tacksam för att ha fått möjligheten att tala till er här i dag.

Nu lämnar jag ordet fritt för frågor.
