

Ny soldatroll kräver nya tankar

Rundresan ”Vägen Framåt” är precis avslutad. Sista mötet hölls i Visby i onsdags förra veckan.

Det blev sammanlagt 48 möten på 26 olika platser runt om i landet.

Det var varit möten med all personal. Soldater under grundutbildning har suttit sida vid sida med officerare och civilanställda. Mina budskap har varit desamma:

- Vårt uppdrag är att leverera insatsförmåga – här och nu.
- Vi bygger fred ute i världen och hemma.
- Var och en av oss måste i det dagliga arbetet ha det gemensamma målet för ögonen: omedelbart användbara insatsförband.
- En gemensam värdegrund hjälper oss att riva de osynliga murar som finns mellan olika personalgrupper.

Försvarsmakten står just nu mitt i den mest genomgripande förändringen sedan den allmänna värnplikten infördes för mer än hundra år sedan.

När jag talar om reformeringen av Försvarsmakten brukar jag säga att vi måste förstå både bakgrunden till reformbehoven och hela vidden av den reformering som nu pågår.

Det är lätt att nu efteråt datera startpunkten till 1989. Berlinmuren rännade nästan utan förvarning. Gränsen mellan de två tyska länderna öppnades. Under några händelserika och dramatiska år gjorde sig länderna i östra Europa fria från sitt förflutna. Samtidigt kollapsade Sovjetunionen och upplöstes.

På mycket kort tid ändrades Europas karta. Detta var omvälvande för världen, för Europa och för Sverige.

Kasta en snabb blick på en karta från 1989 och jämför den med dagens. Det är tankeväckande.

Gränsen mellan Nato och Warszawapakten skar rakt genom Europa, rakt genom det delade Tyskland. På vardera sidan om järnridån fanns ett par miljoner soldater med hög beredskap.

Dagens hotbild är helt annorlunda jämfört med kalla krigets. Dagens hotbild är global och dynamisk. Hot om storkrig mellan öst och väst och invasion är borta, men andra hot har tillkommit eller ökat: storskalig terrorism, konflikter med rötter i motsättningar med etnisk eller religiös grund, råvarukonflikter, sjukdomar och epidemier, miljöhot.

Allt detta samspelar i en värld när allt händer i realtid. Vi har hela världen i vardagsrummet – nu! Vi kallar det globalisering – händelser långt borta påverkar oss här i Sverige omedelbart.

Den 11/9 2001 – när World Trade Center i New York och Pentagon i Washington attackerades – var ett avgörande ögonblick. Då blev vidden av de nya terrorhoten synlig för alla. Det blev också tydligt för alla att den nya hotbilden är gemensam och att den måste mötas genom samarbete och gemensamma åtgärder mellan världens länder.

Det försvarsbeslut som styr reformeringen av Försvarsmakten utgår från perspektivet att vår säkerhet byggs tillsammans med andra länder – och då i synnerhet länderna i EU. Vår fred och säkerhet byggs i dag genom ett aktivt deltagande i säkerhetssamarbetet inom EU och FN.

Försvarsmaktens uppgifter har därigenom förändrats i grunden.

Den tidigare huvuduppgiften – försvar mot en storskalig invasion – är borta under överskådlig tid. Vi skall självklart som suverän stat kunna hävda vårt territorium, men den uppgiften ställer begränsade militära krav i dagens Europa.

Huvuduppgiften för Försvarsmakten är i dag formulerad som ”att inneha förmåga att föra väpnad strid”. Det är en förmåga som behövs i internationella operationer och det är en förmåga som krävs för att möta framtidens nu okända hotbild.

Om mindre än två år skall en svenskled nordisk snabbinsatsstyrka vara redo för insats inom ramen för EU:s krishantering. Vi sätter upp denna *Nordic Battle Group* tillsammans med Norge, Finland och Estland. Av stridsgruppens 1 500 soldater bidrar Sverige med 1 100.

De krav som ställs på *Nordic Battle Group* påverkar arbetet i hela Försvarsmakten. *Nordic Battle Group* har blivit en verklig motor för reformeringen. Reformbehoven vad gäller värnpliktsutbildning och personalförsörjning är två exempel.

* * *

Förändringarna fortsätter. Vi står inför fortsatta förändringar som kommer att påverka oss.

Ni som genomför er militära grundutbildning just nu utbildas till soldater i en brytningstid som präglas av vår anpassning till det nya omvärldsläget. Vi är mitt inne i reformeringen av Försvarsmakten.

Nordic Battle Group ställer höga krav. Ambitionsnivån för våra internationella insatser ökar.

Vi skall alltså utöka antalet soldater i internationella insatser samtidigt som behovet av utbildade soldater i insatsorganisationen minskar.

Därför måste framöver en väsentligt större del av de utbildade soldaterna bidra i aktiva insatser. Vi måste också öka tillgängligheten på våra insatsförband.

Det är därför vi reformerar värnpliktsutbildningen. Ett nytt system införs vid med start under 2006. Utbildningstiden kommer i huvudsak att vara anpassad till det civila skolsystemets

terminer. Alla soldater skall utbildas under två terminer. Därefter erbjuds en tredje, frivillig termin med sikte på efterföljande tjänstgöring i ett insatsförband. De första soldaterna ryckte in i januari.

* * *

Det försvarsbeslut som riksdagen fattade för drygt ett år sedan håller nu på att omsättas i praktisk handling. De organisatoriska förändringarna har genomförts.

Ett nytt system för rekrytering och utbildning av officerare utformas just nu. Det nya värnpliktsutbildningssystemet är redan igång.

Det är mycket positivt att ni soldater under grundutbildning blir allt mer intresserade av att tjänstgöra internationellt. På ett år ökade andelen värnpliktiga som kan tänka sig att söka till utlandsstyrkan från tio till 30 procent. Det är bra, men det räcker inte!

Förhoppningen är att majoriteten av dem som tas ut till soldatutbildning skall söka vidare till den tredje terminen och sedan kontraktsanställas. Det kräver att militärtjänst måste bli mer attraktiv.

Målet måste vara att de soldater som utbildas skall användas i insatsorganisationen under den tid då deras kompetens är som högst. Avsikten är att vi skall utbilda soldater och hela förband för omedelbara insatser nationellt och internationellt. Den allmänna värnplikten är grunden, men internationella insatsförband förutsätter frivillighet.

Det innebär att skillnaderna mellan personalkategorierna blir mindre. Soldater kommer att kontraktsanställas. Soldater under grundutbildning är därmed inte bara elever, utan också blivande kollegor för officerare och andra anställda i Försvarsmakten. Det ställer krav på förändrade förhållningssätt och relationer.

Den nya soldatrollen i insatsförsvaret kräver nya idéer. Vi är många som måste tänka om för att få den nya organisationen att fungera. De osynliga murar som i dag ibland finns mellan olika personalkategorier måste bort.

Med hjälp av en omfattande värdegrundsundersökning har vi undersökt tillståndet i organisationen tillsammans med de fackliga organisationerna, och vi har en bra grund att stå på inför det fortsatta arbetet i form av en bra rapport som visar hur värderingarna ser ut i Försvarsmakten.

Arbetet med att utveckla en gemensam värdegrund är viktigt. Vid varje personalsamling under min rundresa på temat "Vägen framåt" har jag lämnat över en stafettpinne till respektive förbandschef.

Stafettpinnen innehöll bland annat uppdraget att arbeta vidare med reformeringen, lägga all kraft på att skapa efterfrågade insatsförband och att arbeta efter de ledord som vi har valt – öppenhet, resultat, ansvar.

Den gemensamma värdegrunden är ett självklart avstamp i det arbetet. Ni har hört mig säga det förut: det är fullständigt oacceptabelt att en enda medarbetare i Försvarsmakten – soldat, civil, officer – utsätts för kränkande behandling!

Ni som har varit med på ”Vägen framåt”-mötet på ert förband har hört mig gå igenom värdegrunden och det fortsatta arbetet. Öppenhet, resultat, ansvar – det är ledorden som jag vill skall genomsyra vår verksamhet.

Arbetet med värdegrunden handlar ytterst om att vi måste dra åt samma håll, arbeta mot samma mål. Det kan vi inte göra om det finns murar mellan olika personalgrupper.

I insatsförsvaret finns det inget utrymme för sådana murar och hinder för verksamheten!

Officerare, civila, soldater under grundutbildning, kontraktsanställda – vi är alla delar i EN Försvarsmakt.

Upplägget av mötena under ”Vägen framåt”-rundresan speglar denna nya verklighet. För mig var det självklart att möta all personal i Försvarsmakten.

Och jag måste säga att gensvaret vid förbanden har blivit stort – inte minst från soldaterna. Jag har fått många bra frågor, viktiga synpunkter och intressanta kommentarer och förslag.

Vi arbetar vidare – och jag behöver er hjälp. Säg ifrån när ordvalet är dåligt. Acceptera inte dåliga skämt som förnedrar och kränker. Markera tydligt om du uppfattar ett beteende som olämpligt. Bekämpa fördomar. Ta ansvar. Våga stå upp för dig själv och kamraterna. Slåta inte över – ta tag i problemet. Anonyma anmälningar är svåra att hantera och skapar frustration.

Jag har under året haft ett antal möten och diskussioner med era företrädare i Värnpliktsrådet . Det är möten som också är viktiga för mig. De ger inspiration till fortsatt arbete.

* * *

Jag vill kommentera några andra aktuella värnpliktsfrågor:

Den attraktiva värnplikten och civilt meritvärde

Ni som får soldatutbildning är i dag en rätt exklusiv skara. Att utbildas till soldat är ett stort förtroende. Den svenska pliktlagstiftningen har inneburit att vi har kunnat välja de mest lämpade. Den möjligheten vill jag värna om.

Men ett större inslag av frivillighet innebär en stor utmaning. Utbildningen måste uppfattas som en förmån – den måste kunna attrahera i hård konkurrens.

Det civila meritvärdet av soldatutbildningen är grundläggande. Det ska vara till nytta även för individen att ha genomfört soldatutbildning och att ha erfarenhet från internationella insatser. Genomförd militärtjänst skall vara ett bevis på mognad, personligt ansvar, gott uppförande, förmåga att arbeta i grupp.

Försvarsmakten har sedan 2001 arbetat aktivt med att öka tjänstgöringens civila meritvärde. Det har till exempel handlat om att civilt certifiera hela eller delar av soldatutbildningen i akademiska poäng eller olika former av arbets- och yrkescertifikat.

Nu är det viktigt att ta ett steg vidare. Det gäller till exempel att vidga arbetet och se till andra faktorer som gör soldatutbildningen attraktiv. Det kan handla om arbetsmiljö, meningsfull fritid, möjlighet att komplettera gymnasiestudier eller påbörja studier på högskola eller universitet.

Men det handlar också om att öka kunskapen om Försvarsmakten, värnplikten och soldatutbildning i det civila samhället. Försvarsmakten skall vara en efterfrågad möjlighet.

Här krävs information och rejäla satsningar, nu när det bara är en liten utvald del av varje årskull som gör värnplikten. Det gäller att få allmänheten att inse att insatsförsvaret erbjuder möjligheter för den som vill satsa. Det handlar om folkbildning.

Försvarsmakten skall erbjuda så intressanta uppgifter och villkor att vi attraherar ungdomar. Vi måste ge soldaterna en bra utbildning. Vi måste se till så att de som väljer Försvarsmakten under en tid i sina liv känner sig nöjda, får ut något viktigt av sin soldattid, lär sig något för framtiden.

För att få ungdomar att välja soldatutbildning behövs förebilder som berättar om utmaningar och personlig utveckling, viktiga uppgifter och gott ledarskap. Och för att soldaten skall vilja gå vidare med kontraktsskrivning och internationella insatser – eller kanske satsa på en utbildning till officer – krävs att innehållet i utbildningen och verksamheten lever upp till högt ställda förväntningar.

Därför får soldaterna en central roll i rekryteringsprocessen.

Det är de som genomfört soldatutbildning och deltagit i insatser som kommer att vara Försvarsmaktens främsta marknadsförare gentemot andra ungdomar som står i tur att välja väg.

Värnpliktsutbildningen skall vidareutvecklas så att den kan möta de nya krav som ställs. Det handlar i hög grad om att vi i Försvarsmakten måste kunna erbjuda utbildning, erfarenheter och upplevelser som är meningsfulla och attraktiva för unga människor. Det arbetet måste vi göra gemensamt!

Jag tror att de alla dessa förändringar – de nya kraven, det nya utbildningssystemet, den nya soldatrollen – kommer att ställa krav på förändringar även när det gäller våra system för medinflytande, de former för samverkan som vi har utvecklat för att tillvarata de värnpliktigas intressen.

Förmodligen får både Värnpliktskongressen och Värnpliktsrådet successivt förändrade uppgifter och roller när ni går från att hävda pliktuttagnas intressen till att driva frivilligas och kontraktsanställdas intressen i en mer jämbördig relation.

Från min och Försvarsmaktens sida gäller det framförallt att utveckla verksamheten så att den inte bara svarar mot Försvarsmaktens omedelbara behov av förmåga och kompetenser. Vår verksamhet skall också utveckla möjligheterna till fortsatt rekrytering.

Kränkningar, diskriminering och sexuella trakasserier

Det är nolltolerans som gäller. Ni har hört mig säga det tidigare, och jag blir kanske tjugit när jag upprepar mig.

Kränkande behandling och otillåtna bestraffningar skall inte förekomma i Försvarens verksamhet. Det handlar om ledarskap och respekt för individen. Vi måste tillsammans bekämpa dåliga attityder kopplade till kön, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionshinder.

De mätningar som görs visar att vi har en del arbete kvar att göra.

Den tredje studien om förekomsten av sexuella trakasserier i Försvarens genomfördes förra året. Resultatet visar på ytterligare minskning bland kvinnliga officerare, från 47 till 36 procent. När det gäller kvinnliga civilanställda och kvinnliga värnpliktiga är siffrorna i princip oförändrade – för civilanställda kvinnor 13 procent och för värnpliktiga kvinnor 36 procent. Här krävs ytterligare åtgärder.

Den nya soldatrollen som blir en följd av det nya värnpliktsutbildningssystemet kommer förhoppningsvis att leda framåt, att vi blir av med en del problem med bristande respekt och dåligt ledarskap som vi tyvärr sett exempel på.

Arbetsmiljö

Det finns tyvärr fortfarande brister i uniformssystemet och utrustningen till kvinnliga värnpliktiga och kvinnliga officerare. Vapen och utrustning är i alltför stor utsträckning anpassade för män.

Under 2006 kommer utrustning i mindre storlekar på hjälm, kängor, stridshandske, stridsbälte och stridsväst. Under året kommer också att göras försök underkläder och värmeställ för kvinnor. Leverans av Ak 5 med kortare kolv kommer också under året.

Medinflytande

Ett fungerande medinflytande för soldaterna är av stor betydelse.

Under hösten 2005 har Värnpliktsrådet tagit fram ett förslag på hur medinflytandet kan utvecklas. Jag fick det föredraget för mig för ett par veckor sedan. Idéerna är mycket intressanta. Högkvarteret kommer att titta närmare på förslaget.

Drogtester

En ny rapport från Värnpliktsrådet visar att slumpvisa drogtester behövs för Försvarens anställda och värnpliktiga personal. Det är bra att Värnpliktsrådet engagerar sig och lyfter frågan.

Däremot reagerar jag mot att vi i Försvarsmakten skulle ha en tolerant syn på alkoholbruk och att det skulle leda till att soldater kommer bakfulla till tjänstgöringen.

Vår drogpolicy är mycket tydlig. Alkohol och droger accepteras inte. Om en soldat visar synliga tecken på att vara påverkad eller bakfull är det befålets ansvar att ta soldaten ur tjänst om det kan påverka säkerheten.

* * *

Det finns en risk att kommande årsklasser av ungdomar inte får samma naturliga kontakt med Försvarsmakten som tidigare generationer.

Statsmakterna ger oss de ramar vi har. Enbart unga män kallas till mönstring. Allt färre av dessa unga män utbildas sedan till soldater. De som mönstrar har inte samma grundkunskap om försvaret och militärtjänst som tidigare generationer fick genom äldre vänner och släktingar.

När inte alla kommer till Försvarsmakten, då måste kanske Försvarsmakten komma ut till människorna på ett nytt sätt.

En idé skulle kunna vara att genomför en förberedande mönstring för alla inom ramen för skolan. Det skulle göra värnplikten bredare och dessutom mer ”allmän”. Vi skulle kunna låta alla ungdomar – både unga män och kvinnor – få en kortare försvarsutbildning hemma på den egna gymnasieskolan. Alla genomför alltså en förberedande mönstring, försvaret kommer till folket på ett helt nytt sätt.

* * *

Ni är mina medarbetare. Ni är också ”Försvarsmaktens personal”. Med tiden måste vi sudda ut gränsen mellan soldater under utbildning och fast anställd personal. Detta är en utmaning av rang. Men insatsförsvaret kräver att murarna rivs, att elever bli kolleger, att det som sitter i väggarna försvinner, att vi behandlar varandra med respekt.

Uppdelningen mellan ”anställd personal” och ”värnpliktiga” blir inte relevant i framtiden. Försvarsmaktens verksamhet måste framöver allt mer att präglas av samling kring gemensamma mål. Det är ett arbetssätt och en grundsyn som fungerat väl i våra internationella styrkor under lång tid.

Det är mitt ansvar att omsätta politikernas beslut, att förverkliga insatsförsvaret.

Men jag behöver hjälp – inte minst från er. Soldatens perspektiv är av största vikt om vi skall klara rekryteringen, få stopp på dåligt ledarskap, göra militärtjänsten attraktiv på arbetsmarknaden så att en tid i Försvarsmaktens uniform blir en bra start på ett spännande arbetsliv.

* * *

Tack för att jag fick möjligheten att komma hit och träffa er och tala till er här i dag.

Ordet är fritt för frågor.