



FÖRSVARSMAKTEN

ÖVERBEFÄLHAVAREN

Det talade ordet gäller

Försvarsreform i en föränderlig värld- anförande av ÖB, general Sverker Göransons, ryska Generalstabsakademin, Moskva den 18 oktober 2013

Generaler, amiraler, mina damer och herrar, ärade åhörare,

Det är en stor ära för mig att få framträda här idag vid Ryska Federationens Försvarsmakts anrika akademi. Jag kommer att presentera några reflektioner och erfarenheter från den genomgripande försvarsreform som vi just nu genomför i Sverige.

Varje nation är unik och har således sina egna förutsättningar att ta hänsyn till, men jag är övertygad att det finns ett antal minsta gemensamma nämnare bland de länder som genomför försvarsreformer. Vi kan därigenom lära av varandra genom att utbyta erfarenheter. Mitt besök här i Ryssland ger mig alltså en utmärkt möjlighet att på plats få ta del av reformeringen och moderniseringen av de ryska väpnade styrkorna.

Att både Sverige och Ryssland reformerar våra respektive försvarsmakter, utifrån våra länders specifika förutsättningar, har sin utgångspunkt i den förändrade omvärlden.

Ett försvars uppgift är att bidra till att skapa en säkerhetspolitisk handlingsfrihet och därmed skapa rådrum i händelse av ett skärpt omvärldsläge eller en kris. Hur ett land väljer att utforma sin försvarsmakt påverkas alltså av hur omvärlden förändras.

Detta är bakgrunden till att Sveriges riksdag och regering fattade beslut om en genomgående förändring av det svenska försvaret. För drygt tre år sedan, den 1 juli 2010, avslutade Sverige ett 109 år gammalt system. Sedan dess tillämpas inte den allmänna värnplikten i fredstid, utan vilar. Istället bygger vi ett nytt försvar genom frivillig rekrytering. Detta gäller samtliga kategorier, civila, officerare samt soldater och sjömän.

Dagens och morgondagens hotbild ser annorlunda ut än tidigare. Före 1989 hade vi en statisk omvärldssituation. Då hade vi ett värnpliktsbaserat territorialförsvar som var väl lämpat att genom allmän mobilisering möta det hot som då bedömdes mest troligt, nämligen en invasion av det svenska territoriet.

Men en förändrad omvärld kräver nya svar och instrument. Dagens och morgondagens utmaningar är avsevärt mer sammansatta än tidigare och hoten är ofta nationsöverskridande. Därför kan inte Sverige – och knappast något annat land heller – hantera dagens utmaningar utan att samverka med andra.

Därför ställs helt andra krav på försvaret av Sverige och svenska intressen än under kalla kriget. Det svenska försvaret ska både kunna försvara det svenska territoriet och försvara svenska intressen i närområdet och utanför närområdet. Vi måste idag ha ökad tillgänglighet och användbarhet för våra förband. Fokus ligger på att bygga upp insatsorganisationen med högpresterande, snabbt gripbara förband.

Även om hoten och utmaningarna är bredare och mer sammansatta, har inte de militära hoten och utmaningarna försvunnit. Och konsekvenserna av militära konfrontationer har inte heller blivit mindre allvarliga. Däremot blir den säkerhetspolitiska miljön mer oförutsägbar. Den nya säkerhetspolitiska miljön innebär även att Försvarmakten behöver bli ett mer flexibelt och mer användbart säkerhetspolitiskt instrument.

Det är mot bakgrund av denna förändrade omvärld som vi nu genomför försvarsreformen vilken bygger på frivilligt rekryterad personal. Den är omfattande och omvälvande för oss alla. Vi genomför nu i högt tempo något helt nytt i förhållande till pliktssystemet. Detta innebär att vi stöter på oförutsedda frågeställningar som vi måste ta oss an med både ödmjukhet och fasthet. Våra folkvalda har ju givit oss i uppgift att leverera ett tillgängligt och användbart försvar.

Det är en hög förändrings- och arbetstakt i vår organisation där alla anställda och frivilliga genomför ett arbete som jag är mycket stolt över! Jag vågar hävda att detta är en av de snabbast genomförda försvarsreformerna i västvärlden. Samtidigt är vi tre år in i en reform där inga svar är givna. Att dra vittgående slutsatser eller överord i endera riktningen, som framgång eller misslyckande, går inte att göra.

Försvarsreformen är en djupgående omställning som påverkar samtliga delar av den svenska försvarmakten. Som ni också säkert observerat i er egen militärreform påverkas t.ex. logistikkedjor, val och inköp av framtida materiel och materielförsörjning av en så omfattande reform. Idag kommer jag dock att fokusera min framställning på personalförsörjningsfrågan. För utan personal fungerar inte våra system!

Och då ska det vara rätt person på rätt plats! Därför är Försvarmaktens personalförsörjning i högsta grad en strategisk fråga!

Den reformerade svenska försvarmakten bygger på hel- och deltidstjänstgörande personal. Bland våra taktiska officerare och specialistofficerare är merparten heltidsanställda, men vi bemannar även befattningar med reservofficerare, dvs deltidsanställda.

Bland våra soldater, sjömän och gruppbefäl återfinns både heltids- och deltidstjänstgörande. De heltidstjänstgörande återfinns företrädesvis inom marinen och flygvapnet, givet att dessa båda vapenslag ständigt upprätthåller Sveriges territoriella integritet. Därtill består arméns strategiska reserv av heltidsanställda soldater.

Att aktivt gå ut och rekrytera personal är något nytt för oss. Till dags dato har vi varit framgångsrika med att rekrytera personal. Det är också glädjande att ungefär en femtedel av ansökningarna till den grundläggande militära utbildningen (GMU) kommer från yngre kvinnor.

Utmaningen ligger i att behålla vår personal så att de inte slutar sin tjänstgöring hos oss i förväg utan tjänstgör fyra till sex år hos oss. Eftersom vi vill behålla vår personal – som vi investerat tid och pengar i för att utbilda – har vi intervjuat de soldater och sjömän som slutat i förtid. Genom att få kännedom om vilka mekanismer som styr deras val, har vi vidtagit olika åtgärder för att våra soldater och sjömän ska trivas hos oss och därmed välja att stanna kvar. Det kan gälla allt från boende till att studera vid universitet och högskola vid sidan av arbetet hos oss.

För att Försvarsmakten ska kunna lösa de uppgifter som riksdagen och regeringen ålagt oss, krävs en stor kompetensbredd. Mångfald inom Försvarsmakten bidrar till vår egen utveckling och förmåga. Verksamheten blir mer effektiv med personal av båda könen och en breddad rekrytering. Givet Sveriges befolkningsstorlek och demografiska utveckling är det därtill angeläget att Försvarsmakten kan rekrytera ur hela befolkningen för att på så sätt hitta de mest lämpade kompetenserna.

Vi värdesätter kompetens och förmågor oavsett exempelvis kön, hudfärg eller religiös bakgrund. Vi söker både praktisk och akademisk kompetens. Och givet Försvarsmaktens uppdrag att försvara de mest centrala uppgifterna i en demokrati, ska Försvarsmakten också avspegla hela det svenska samhället. Därför är också reformen så mycket mer än en försvarsreform. Försvarsreformen med frivillig rekrytering är en samhällsreform.

För att nå ut till nya målgrupper måste vi tänka nytt och även utanför den traditionella boxen. Försvarsmakten samarbetar därför med Arbetsförmedlingen kring projektet ”Öppen Dörr”. Där ges ungdomar med utomeuropeisk bakgrund möjlighet att prova på vad det innebär att vara verksam inom Försvarsmakten. De har därefter möjligheten att ansöka till Grundläggande Militär Utbildning (GMU). Vi har också inlett ett samarbete med en organisation där Försvarsmakten kommer att bidra med mentorer till utlandsfödda akademiker.

Jag anser att detta är samarbeten som ger ”win-win” för både oss och våra samarbetspartners. För vår del får vi möjlighet att till mindre traditionella målgrupper visa vad Försvarsmakten är och vad vi kan. Och vi får nya infallsvinklar från våra samarbetspartners.

Breda kontaktytor i samhället har alltid varit viktiga för Försvarsmakten, men är ännu viktigare idag när vi måste ha en bred rekryteringsbas baserad på frivillighet. Vi behöver samarbeta och samverka nära med övriga samhället för att skapa goda förutsättningar för både rekrytering och tjänstgöring för våra soldater och sjömän. Detta gäller inte minst våra deltidstjänstgörande soldater och sjömän. Olika typer avtal med civila arbetsgivare är ett viktigt instrument för detta. Försvarsmakten har därför slutit avtal med ett antal civila arbetsgivare.

Under de gångna tre åren har vi också kommit till insikt om betydelsen av att ha en balans mellan central, regional och lokal förankring vad gäller rekrytering, dialog med andra samhällsaktörer och beslut av mer övergripande karaktär som särskilt påverkar våra soldater och sjömän.

Ute i Sverige har olika regionala försvarsmaktsråd bildats. Här strävar man att på lokal och regional nivå finna samverkansformer mellan Försvarsmaktens förband

och övriga samhället eftersom både Försvarmakten och det lokala och regionala näringslivet kan uppnå synergieffekter genom samarbete. Samverkan gäller ofta utbildning och bostadsfrågor, men också kring förutsättningarna för våra deltidsanställda soldater att ha ett civilt arbete hos en arbetsgivare som har förståelse för Försvarmaktens behov. Varje råd är unikt, givet att förutsättningarna ute på våra garnisonsorter är olika.

På central försvarsmaktsnivå har vi inrättat en enhet för arbetsgivarrelationer. Dess uppgift är att bereda väg och skapa goda förutsättningar för samarbete mellan Försvarmakten och de civila arbetsgivarna. Från vår sida vill vi för arbetsgivarna särskilt lyfta fram värdet av att anställa personal med ledarskapsutbildning och träning i självständigt agerande och arbete i grupp under svåra förhållanden. Detta är något våra soldater, sjömän och officerare fått möjlighet att utöva och utveckla över tid - inte minst inom ramen för Sveriges engagemang inom olika internationella krishanteringsinsatser.

Genom Sveriges medverkan i internationella krishanteringsinsatser under flera decennier vet vi i Försvarmakten också värdet av att samverka med andra nationer för att sträva efter att finna lösningar på det internationella samfundets gemensamma utmaningar. För att vi och våra samverkanspartners ska få en bra utväxling på dessa samarbeten är det även angeläget att vi lär känna varandra. Den mänskliga kontakten är helt central! Ett sätt att skapa personliga band är genom den typ av besök som jag just nu genomför.

Ett annat är att våra officerare får möjlighet till att möta andra kulturer utomlands. Och just den utbildning som svenska officerare har förmånen att följa här hos er på generalstabsakademin är ett utmärkt exempel på detta!

Jag anser att vi nu drygt tre år in i försvarsreformen lagt en solid grund för det fortsatta reformarbetet. Försvarmaktens huvudfokus under de kommande åren ska vara att fortsätta bygga upp krigsförbanden. Krigsförband som är ryggraden i ett insatsförsvar som är snabbt gripbart för att försvara och skydda svenska intressen i Sverige, i närområdet eller längre bort, enskilt eller tillsammans med andra.

För att våra krigsförband ska kunna lösa denna mångfacetterade palett av uppgifter måste våra soldater och sjömän ges tillfälle att i sin dagliga verksamhet ges tillfälle att vidareutveckla sig. En kvalitativ och kontinuerlig utbildnings- och övningsverksamhet är ett av huvudmotiven till att vidmakthålla intresset för att arbeta i Försvarmakten!

Upplever inte våra soldater och sjömän verksamheten som meningsfull kommer de inte att stanna kvar hos oss. Och det kommer också att påverka Försvarmaktens attraktionskraft. Det ska helt enkelt vara attraktivt att arbeta i Försvarmakten. Vi ska vara en arbetsgivare som erbjuder och ska erbjuda högkvalitativ utbildning och verksamhet till individer som vill göra skillnad!

Men för att lyckas med denna målsättning varken kan eller får vi slå oss till ro och invaggas i tron att vi kan anse försvarsreformen som avslutad! Vad vi lärt oss under de gångna tre åren är att Försvarmakten måste vara lyhörd för förändringar i det svenska samhället – allt i syfte att rekrytera och behålla en personalkader med hög kompetens och motivation i en ständigt föränderlig värld!

Tack!

Sverker Göranson
General