

Innføring av Allmenn verneplikt i Norge

Innledning

2014 er et år av stor historisk betydning i norsk sammenheng. For 200 år siden fikk Norge sin egen grunnlov, og med den ble prinsippet om verneplikt fastsatt. I jubileumsåret, 200 år senere, skal prinsippet om verneplikten igjen behandles. Denne gang er det likestilling mellom kjønnene som medfører at temaet verneplikt er aktuelt.

Den 14. juni 2013 vedtok de norske Stortinget at allmenn verneplikt skulle innføres, og med dette at plikten skulle være uavhengig av kjønn.

I det følgende vil jeg kort berøre følgende områder:

- Vernepliktens betydning
- Hva innebærer allmenn verneplikt?
- Veien videre

Vernepliktens rolle

Hovedformålet med verneplikten er fortsatt å sikre at en stor nok andel av den norske befolkningen innehar tilstrekkelig militær kompetanse til at Forsvaret kan utøve suverenitetshevdelse på norsk territorium, og derigjennom bevare landets selvstendighet. I tillegg fungerer verneplikten som en viktig rekrutteringsbrønn for Forsvaret. Den er en del av den nasjonale beredskapen ved krise og krig, og allmenn verneplikt bidrar til at Forsvaret har gjenkjennelighet og forankring i det norske samfunnet.

Det er ikke behovet for flere soldater, som er årsaken til at Norge innfører allmenn verneplikt. Norge gjør dette, for å sikre at Forsvarets kompetansebehov dekkes, og at flere av de tjenestepliktige kan være kvinner. Det vil fortsatt være slik at flertallet av befolkningen ikke blir kalt inn til førstegangstjeneste. Og det vil også framover kun være behov for mellom 8 000 og 10 000 ungdommer av årskull på over 60 000.

Det var tre hovedgrunner til at Stortinget vedtok å innføre verneplikt for kvinner. For det første var rettighets- og legitimitetsaspektet viktig, med tanke på lik fordeling av rettigheter og plikter i det norske samfunnet. Videre var det Forsvarets behov for å rekruttere fra en base med bredere kompetanse. Og til slutt var det behov for økt mangfold i organisasjonen, herunder økning av kvinneandelen.

Forsvarets behov

Feminisering

En samfunnstendens, som gjør seg gjeldende i svært mange land, er det samfunnsvitere kaller en feminisering av samfunnet. Kvinner er i flertall i alle prestisjestudier på de beste universiteter. Det norske forsvaret har bare i begrenset omfang evnet å rekruttere blant disse kvinnene. Skal Forsvaret bli en organisasjon som skal levere godt i fremtiden, må Forsvaret evne å rekruttere blant de beste – og blant disse er det mange kvinner. Forsvaret har simpelthen ikke råd til å la være.

Forsvarets behov for kompetanse

Allmenn verneplikt er nødvendig for å dekke Forsvarets framtidige kompetansebehov. For at Forsvaret skal kunne løse sine oppgaver og fortsatt ha høy operativ evne, må man rekruttere medarbeidere fra et bredere segment i samfunnet enn det man gjør i dag.

Et moderne og høyteknologisk forsvar med nytt operasjonsmønster medfører andre behov for kompetanse og ferdigheter hos personellet. Soldatrollen i vår tid, og i fremtiden, krever både operative ferdigheter, gode sosiale evner, en bredere kulturforståelse og høy etisk standard for oppdragene Forsvaret skal utøve både hjemme og ute.

Enkelte har hevdet at kvinner har dårligere fysiske forutsetninger for tjeneste i Forsvaret. Det norske forsvaret har fremdeles behov for personell med svært gode fysiske forutsetninger i mange oppdrag. Derimot er det i flere og flere stillinger like avgjørende med andre egenskaper. Forsvaret har igangsatt en gjennomgang av tjenestestillinger for vernepliktige. Dette arbeidet vil kunne påvirke seleksjonskrav og gi en bedre fordeling av de vernepliktige basert på den kompetansen den enkelte besitter.

Forsvarets behov for mangfold

Mangfold er viktig for enhver organisasjon, så også for Forsvaret. Men det handler ikke bare om mangfold i kjønn. Det handler i størst grad om å bruke ulikhetene i organisasjonen til å se utfordringer på ulike vis, slik at man kan løse oppgavene på en bedre måte. Likevel vil Forsvaret alltid være avhengig av en viss grad av konformitet og en enhetlig tankegang. Dette er viktig i forhold til den militære profesjonen, og spesielt viktig når det kommer til grunnleggende verdier, holdning, etikk og ledelse. Forsvarets kjerneverdier må derfor fastholdes. Likevel kan dette kombineres godt med mangfold.

Med operasjoner utenfor Norge trenger organisasjonen økt forståelse for de omgivelsene Forsvaret er satt til å operere i. Økt mangfold vil bidra til dette.

Forsvaret har sett viktigheten av kvinner i militære operasjoner i Afghanistan. Der gir mangfold mulighet til ulike typer kontakt med lokalbefolkningen og andre, som kan bidra til blant annet bedre kommunikasjon og økt forståelse for hverandres situasjon.

Det er viktig at Forsvaret kan trekke på den kompetansen, som finnes i det norske samfunnet, både blant kvinner og menn.

Allmenn verneplikt er et grep Norge nå tar, for å få flere å velge fra i konkurransen om de beste og mest motiverte.

Prinsippvedtak: Verneplikt for begge kjønn

Stortingets beslutning 14. juni 2013 – En overraskelse for embetsverket

Under behandlingen av Stortingsmelding 14 i 2013, «Kompetanse for en ny tid», vedtok Stortinget å innføre verneplikt for kvinner. Det var på mange måter naturlig at beslutningen ble tatt da, i forbindelse med den pågående kompetansereformen som forsvarer er inne i. Dette fordi kompetanse er en av hovedårsakene til innføringen av verneplikt for kvinner. I tillegg påpekte Storkomiteen at den lave kvinneandelen i Forsvaret ikke er i takt med det samfunnet som Forsvaret er en del av.

Selve Stortingsvedtaket kom overraskende på embetsverket i Forsvarsdepartementet. På mange måter var dette et tema som ble satt på dagsorden av de ulike ungdomspartiene, og deretter vedtatt på partienes landsmøter. Forslaget ble ikke initiert av en politisk prosess i departementet, slik det ofte er, for så og bli løftet til Stortinget. Vedtaket var et prinsippvedtak. Embetsverket har derfor måttet utrede og tilpasse innføringen av allmenn verneplikt i etterkant av Stortingsvedtaket.

De best egnede og mest motiverte

Rekrutteringsbrønn

Allmenn verneplikt betyr at Forsvaret utvider sin rekrutteringsbrønn, og det er en ambisjon om at andelen kvinner i Forsvaret skal opp.

Verneplikten er en meget viktig rekrutteringsmekanisme for Forsvaret. Uten verneplikten og førstegangstjenesten ville det antageligvis vært færre søkere til både befalsskolene og krigsskolene. Hvis man ser på statistikken, har omtrent halvparten av de som kommer inn på befalsskolene, enten påbegynt eller fullført førstegangstjenesten.

Denne statistikken forteller noe viktig; Mange av de kvinner og menn, som har vært i befattning med eller tjenestegjort i Forsvaret ønsker å fortsette. Derfor er det også viktig at Forsvaret fortsatt klarer å motivere, samt skape interesse for en videre militær karriere gjennom sesjon, førstegangstjeneste og verneplikten. Selv om det fortsatt er et potensiale for forbedring, har Forsvaret langt på vei nådd målet om å gjøre førstegangstjenesten interessant, motiverende og meritterende. Dette har Forsvaret blant annet fått til gjennom større fokus på

de militære oppgavene under førstegangstjenesten. Og det er interessant å se at ungdommer, kvinner og menn, synes Forsvaret er et spennende og givende sted å være.

Måltall

Fram til nå har Forsvaret operert med måltall for hvor mange kvinner man skulle etterstrebe i organisasjonen. Disse måltallene har vært ambisiøse – og de har vært vedtatt av Stortinget. Ulempen med måltall er at de er lite motiverende, fleksible og kan virke urealistiske. Måltall har tidligere vært benyttet i Forsvaret, uten at ønsket kvinneandel er oppnådd. Ettersom måltallene har gitt så dårlig effekt, foreslåes det at man forlater måltallene. Norge ønsker flere jenter inn i Forsvaret. Dette skal man få til bl.a. gjennom allmenn verneplikt og gjennom positive tiltak for å motivere jenter til å la seg rekruttere.

Motivasjon

Mange flere jenter enn før vil nå bli eksponert for Forsvaret gjennom sesjon del 2. Her ligger det en stor mulighet, for å motivere flere til å gjennomføre førstegangstjeneste.

Forsvaret ønsker i størst mulig grad å rekruttere de best egnede og de mest motiverte. Det betyr at man først og fremst skal basere reformen på frivillighet. Umotiverte jenter, som tvinges inn i Forsvaret mot sin vilje blir neppe værende. De blir sannsynligvis heller ikke gode soldater eller gode talspersoner for Forsvaret. I stedet skal man motivere og legge forholdene til rette for at jenter søker seg til – og blir – i Forsvaret.

Tillitsmannsordningen i Forsvaret støtter dette synet, og har tidligere påpekt at godt motiverte soldater skaper gode opplevelser og en givende tjeneste. Dette medfører også til et positivt omdømme for Forsvaret. Likevel ligger det i vernepliktens natur at sanksjonsmidler og tvang kan bli benyttet mot dem som motsetter seg førstegangstjenesten eller påfølgende tjeneste i Heimevernet. Forsvaret vet ikke hvordan kvinner som blir kalt inn vil stille seg til dette.

Hvordan skal vi få til rekruttering på en positiv måte?

Virkemidler

La meg nevne bare noen få mulige virkemidler;

Informasjon

For det første handler det om informasjon. Det er viktig at de nye vernepliktige jentene, som får brev i postkassen om høsten, vet hva verneplikten betyr. Forsvaret vil derfor jobbe mye med kommunikasjon og informasjon framover, slik at jentene er godt forberedt når de blir innkalt til sesjon.

Så skal man også huske på den muligheten man har i dag til å nå fram til unge jenter gjennom sosiale medier. I dag er det flere blogger på internett der jenter deler sine erfaringer mens de

gjennomfører førstegangstjenesten. Dette skaper godt omdømme. Her starter rekrutteringen for noen.

Holdninger, etikk og ledelse

Det handler også om å bygge holdninger.

Den siste Vernepliktundersøkelsen viser at Forsvaret fortsatt har en vei å gå når det gjelder holdninger. Så mange som en av fire kvinner blir i løpet av førstegangstjenesten utsatt for seksuell trakassering. Det er helt uakseptabelt. Det har selvsagt å gjøre med adferd og holdninger, som noen av de vernepliktige har med seg inn i tjenesten. Likevel har Forsvaret et ansvar, for å påse at denne typen hendelser ikke skjer.

Dette er et lederansvar! Forsvaret trenger modne og trygge ledere, som har kompetanse på å lede mangfold.

Heldigvis er det slik at de fleste jenter som avtjener førstegangstjenesten har positive forventninger før de starter. Og det er gledelig at disse forventningene langt på vei innfris.

Likevel har Forsvaret en jobb å gjøre for at jenter skal føle seg respektert, inkludert og velkommen når de er i Forsvaret.

Et mulig tiltak vil være å styrke Holdninger, Etikk og Ledelse (HEL)-arbeidet. Det kan for eksempel gjøres gjennom å opprette HEL-team som følger innrykkene ved rekruttskolene. De vil kunne bidra med spisskompetanse innenfor holdningsarbeid, og kan være med under hele eller deler av innrykksperioden.

Tiltak

Eiendom, Bygg og Anlegg (EBA) og Personlig Bekledning og Utrustning (PBU)

Videre handler det om at eiendom, bygg og anlegg, uniformer og materiell må være i orden og klart til å ta imot flere kvinner. Her må enkelte tiltak iverksettes.

Noen investeringer vil Forsvaret måtte gjøre, blant annet innkjøp av personlig bekledning og utstyr tilpasset kvinner. På sikt må det også gjennomføres modernisering av kaserner og forlegninger. Likevel har det lenge vært et mål om høyere kvinneandel i Forsvaret, og det er derfor allerede prosesser i gang for å tilpasse eiendom, bygg og anlegg til en større kvinneandel.

Statushevende tiltak

Og til slutt handler det om å gjøre tjenesten meritterende og attraktiv.

Førstegangstjenestens innhold og utbytte er viktig for å bevare verneplikten og Forsvarets gode omdømme. Derfor vil det i det videre arbeidet være viktig å jobbe med statushevende tiltak som ytterligere kan bidra til å øke den unge befolkningens motivasjon til å gjennomføre førstegangstjeneste. Forsvarsdepartementet har i samarbeid med Tillitsmannsordningen i Forsvaret hatt fokus på nettopp dette, noe man skal fortsette med å ha i fremtiden.

Forsvarsdepartementet er også i dialog med Kunnskapsdepartement med tanke på å gi avtjent verneplikt større uttelling når det gjelder studiepoeng. Får man til det, får man en riktig «gulrot» som vil kunne appellere til de skoleflinke jentene, som ønsker seg poeng til å komme inn på lukkede studier.

Veien videre

Innføring og prosessen videre

Hvordan innføringen av allmenn verneplikt skal skje, er foreløpig ikke besluttet. Mye er fortsatt ikke på plass.

Det skal settes ned en gruppe som skal se på seleksjonskriterier, foreslå ytterligere tiltak og anbefale videre prosess for innføring av allmenn verneplikt. Forsvarsdepartementet foreslår at denne får et spenstig mandat som skal «tenke ut av boksen» og som skal inkludere frittalende personer utenfra.

Forsvarsdepartementet vil om kort tid sende ut et lovforslag på bred høring. Ny lov med forskrifter vil etter planen tre i kraft i 2015.

Avslutning

Allmenn verneplikt fører ikke automatisk til noen endring av praksis for verneplikten og førstegangstjenesten. Innføringen av allmenn verneplikt skal fortsatt baseres på Forsvarets behov. Likevel vil det være nødvendig med enkelte tiltak og tilpasninger.

Innføring av allmenn verneplikt vil få stor betydning, for den omstillingen det norske forsvaret nå er inne i. Menneskene og deres kompetanse er Forsvarets viktigste ressurs. Derfor er økt mangfold og flere kvinner en av de viktigste innsatsfaktorene i det Forsvaret som Norge nå er i ferd med å bygge – Et høykompetent Forsvar for fremtiden.

