Svensk krigarkultur

En samexisterande subkultur inom Försvarsmakten

av Peter Bovét

Abstract

This study seeks to clarify a cultural change in the Swedish Armed Forces (FM). The study is based on the hypothesis that repeated operations in a war-like environment, where FM deploys professional combat units, develops a warrior culture. The empirical results indicate that there is an existing warrior culture at all the three units surveyed. The subculture is verified by the constants of western warrior culture described in theory. The cultural change leads to ethical, moral and leadership challenges for FM.

ARTIKELN BYGGER PÅ en studie som söker klarlägga en kulturell förändring i Försvarsmakten (FM) och utgår från en hypotes om att upprepade insatser i krigsliknande miljö, dit FM skickar professionella förbandsenheter, utvecklar en krigarkultur. De empiriska resultaten påvisar krigarkulturens existens vid samtliga tre förband som ingick i undersökningen. Subkulturen verifieras genom konstanter i teorier kring västerländsk krigarkultur. Artikeln redovisar resultaten från studien med koppling till internationell forskning, och diskuterar vad den kulturella förändringen kan innebära för FM.

> ...under FS18, när två officerare blev skjutna...soldaterna ur skyttekompaniet var frustrerade av att bli ”inlåsta” på campen. När till och med soldaterna som hade stått bredvid de skjutna officerarna sa att – Nu måste vi få åka ut igen, det här går inte…[1]

Citatet kommer från en forskningsintervju vid Försvarshögskolan (FHS) 2012, och beskriver en central konstant i västerländsk krigarkultur.

Har Försvarsmaktens militära kultur förändrats i takt med en förändrad insatsmiljö? Påverkas värderingar och moraliska grunder när individer och förbandsenheter möter en reell motståndare i en krigsliknande miljö, där ena dagens patrullering och rutinverksamhet övergår till regelrätta planerade anfall dagen efter? Och hur hanterar FM:s chefer denna krigarkultur? Frågorna representerar delar av den initiala problemformuleringen till studien. Intresset för forskningsområdet har sin grund i författarens egna erfarenheter från såväl det nationella perspektivet som internationella insatser under framförallt det senaste decenniet. Genom sin tjänst inom specialförbandssystemet (SF) har författaren givits en unik möjlighet att både vara delaktig i SF:s egen utveckling, men även kunnat följa och jämföra med FM insatsförbands dito.

Artikeln sammanfattar resultatet från studien och diskuterar möjliga utmaningar för FM, vilka kan härledas till den nya krigarkulturen. Ingen tidigare svensk forskning har studerat kulturell förändring inom FM mot bakgrund av införandet av

en professionell yrkeskår med stående förband och kumulativa stridserfarenheter. Studien och dess empiri har fått stödja sig på internationell forskning. Den övergripande frågeställningen för uppsatsen blev därför att undersöka om en krigarkultur utvecklas inom FM, och vilka uttryck kulturen påvisar på individ- och enhets/organisationsnivå.

Strävan har inte varit att jämföra med traditionell svensk militär kultur, vilken var baserad på ett värnpliktsystem, nationella övningar, utbildningsofficerare och sporadiska fredsbevarande operationer av tillfälligt sammansatta enheter.

En logisk följd av transformering & fokus

Studien tar sin ansats från organisationskulturella förändringar i de norska[2] respektive italienska[3] försvarsmakterna. Undersökningsresultaten påvisar omfattande transformeringar i militära organisationer genom internationella insatser och likvärdiga militärt kulturella förändringar. Behovet av en professionell militär yrkeskår i kombination med deltagande i mer krigsliknande internationella insatser, förändrade den norska[4] och italienska[5] militärkulturen fundamentalt.

Även FM har skapat en professionell yrkeskår. Det finns nu praktisk erfarenhet och kompetens inom flera förband i att strida – något som för tio år sedan endast fanns inom specialförbanden.[6] Stridserfarenheter är centrala för en militär organisation. Konfliktmiljön i norra Afghanistan ändrade karaktär efter 2007 till att innefatta mer inslag av regelrätta strider och har därefter inte förändrats[7] nämnvärt. Afghanistan har varit en plattform för insatsverksamhet, där sammansatta förbandsenheter prövat sina stridstekniker, metoder och materielsystem. Ett rimligt antagande är att svenska soldater blivit bättre krigare av att strida, men även att detta påverkat den svenska militära kulturen. Den norska studien anger; "Another expression of the cultural change...reports emphasized the opportunities for developing war-fighting skills...".[8] Enligt den norska studien så är insatserna det enda sättet att tillgodogöra sig förmåga i strid.

Vad utmärker västerländsk krigarkultur?

Teorin omfattade en granskning av två skilda verk,[9] i syfte att erhålla en såväl antropologisk som filosofisk beskrivning av det sociala fenomenet krigarkultur. Gemensamt för verken var deras utgångspunkt i militärhistorien, och deras sökande efter någon form av grundläggande konstanter i krigskulturen. Ur dessa hämtades beskrivningar av krigarkultur och dess gemensamma karaktärsdrag, vilka analyserades och kategoriserades för att därefter utgöra indikatorer på kulturkonstanter. Studien nyttjade Coker's kategorisering av kulturkonstanter: *existentiella* och *instrumentella*. De inre, *existentiella*, konstanterna är egenskaper/ motivatorer som civila tar med sig in i det militära livet. De är genetiska eller kulturellt konstruerade i uppväxten. De yttre, *instrumentella*, erhålls genom socialisering och träning från det militära.[10]

Keegans forskning gav studien fyra konstanter; *stamkänsla*, *disciplin*, *tillit genom handlande* och *striden* som krigets kärna. *Stamkänslan* och *disciplinen* betecknas som yttre konstanter, eller instrumentella motivatorer i en krigarkultur. De båda andra är existentiella motivatorer.

För att stammen, (eller förbandsenheten) ska fungera krävs *disciplin* och ett inbördes förtroende – en *tillit* till varan-

dra, vilken mäts utifrån ett *handlande*. *Handlandet i striden* är härvidlag det som räknas. Till stöd i striden finns moraliska och etiska regler, vilka grundar sig på den övergripande kulturen. Det moraliska förhållningssättet kan därför ses som det civila samhällets kulturella band till krigarkulturen. Med andra ord utgår det statligt sanktionerade våldet från etiska förhållningsregler och utgör den moraliska ramen inom vilken krigaren utför sitt arbete. Av denna anledning anpassas därför moralen i krig efter samhällets normer.

Coker's forskning kring konstanterna ger en mer filosofisk beskrivning. De existentiella egenskaperna/motivatorerna skapar tillsammans krigarmentaliteten eller krigarsjälen. Grunddragen är *mental uthållighet*, e*n vilja till uppoffringar för andra*, *mod* och *självtillit*. Respekten för andra kollegor går genom egna uppoffringar och mod gentemot övriga, vilket skapar en sluten cirkel av ömsesidig tillit och respekt.

Soldaten som *vill möta striden*, utgår framförallt från den egna existentiella motivatorn. Att döda är inte symptomatiskt med att tycka om själva dödandet utan närmast förödande för krigarens själ – dennes *mentala styrka*.

Vad avser de yttre, instrumentella konstanterna förklarar Coker bl a följande; Stammen (enheten) kräver *lojalitet* – vilket är en förpliktigande egenskap mot stammen. Även *disciplin* ses som en instrumentell konstant – ett verktyg från staten eller organisationen för att underordna krigarens passion till skälet(anledningen). Det hjälper krigaren att bäst kanalisera de båda till effektivt handlande.[11]

Den kollektiva kraften, vilken lever på *samträning* och insatser på stridsfältet, ger ett unikt kamratskap*(stamkänsla)*. Denna bidrar i sin tur till *lojalitet*. Keegans instrumentella egenskaper och motivatorer bekräftas i Coker's forskning, som också inrymmer *lojalitet* och hängivenhet till *samträning*.

De fyra yttre konstanterna skapar en femte konstant, *förtroende för andras handlande,* vilket båda teorierna antyder, men som inte uttrycks. En annan slutledning som kan göras är att disciplinerade soldater är soldater i *mental balans*, vilket förenar en instrumentell motivator med en existentiell egenskap hos krigaren.

Undersökningen

Studien omfattade fyra gruppintervjuer vid skilda förband. De fyra fokusgrupperna bestod av fem till tolv personer. Intervjupersonerna hade genomfört flera missioner i Afghanistan sedan 2008, och deltagit i krigsliknande situationer. Avsikten med gruppintervjuerna var att skapa förutsättningar för spontana meningsutbyten, med expressiva och emotionella personliga beskrivningar kring temat krigarkultur. Interaktionen i gruppen skulle även bidra till diskussioner kring tabubelagda eller känsliga ämnen.

Grupp 1 (G1) bestod av 11 personer ur WIT[12] på Livgardet (LG). Gruppen var en blandning av officerare, specialistofficerare och soldater med en grundanställning från flera förband i FM. Många hade arbetat länge inom FM och kunde referera till den traditionella svenska militära kulturen.

Grupp 2 (G2) bestod av 12 personer ur LBB[13] på K3. Gruppen var en ung men homogen grupp vilken framförallt hade erfarenheter från stridsmoment i Afghanistan de senaste tre åren.

Grupp 3 (G3) respektive grupp 4(G4) bestod av personal ur SOG.[14] Grupperna bestod båda av en blandning av officerare, specialistofficerare och soldater. I dessa två grupper har medelvärdet på missioner

Tabell 1.1 Sammanställning över fokusgrupperna

GRUPP	Antal personer	Tjänsteår medelvärde (år)	Missioner medelvärde (antal)	Tjänstetid internationellt i (%)[15]
G1	11	8,9	3,5	18
G2	12	5,4	3,4	30
G3	6	6,1	3,0	22
G4	5	7.0	4,0	26

endast beräknats på missioner före anställning vid SOG samt missioner till stöd för FS i Afghanistan.

Ur tabell 1.1 kan konstateras att samtliga fokusgrupper hade stor erfarenhet av insatser internationellt, däribland forskningskravet på insatser i Afghanistan. Procentsatsen i den högra kolumnen ska utläsas som att t ex G1, har respektive individ i genomsnitt tillbringat 18 % av sin totala tjänstgöringstid i insatser.

Operationaliseringen

Ur teoribildningen kring krigarkulturens konstanter har ett antal existentiella, respektive instrumentella, egenskaper och motivatorer identifierats enligt tabell 1.2.

Forskningsintervjuernas resultat

Existentiella egenskaper och motivatorer

Det rådde stor samstämmighet mellan grupperna när de kom till att beskriva sina personliga anledningar till yrkesvalet och till insatser som inkluderade stridsmoment eller krigsliknande situationer. Många uttryckte i sina svar att *”man vill ju spela matchen”* eller *”man vill ju göra det på riktigt”*, och refererade främst till striden där vissa internationella insatser medgav detta. Striden ansågs ha en självutmärkande funktion till yrkesrollens centrala tjänsteutövning – väpnad strid.

> ...då räcker inte en övningsterräng med fingerad motståndare och lösplugg till… träna men aldrig tävla…[16]

Citatet beskriver respondenternas mentala inställning till insatser i allmänhet. Det uttrycktes i både G1 och G2 att insatserna är ”huvudsak – allt det andra är bisaker”. Båda dessa grupper var överrens om att rätt fokus var en central egenskap i insatsmiljön. Ordet *mind-set* – rätt inställning, återkom frekvent i intervjuerna med G1/2, som någon form av samlingsnamn för hur en krigare ska tänka och agera. Mind-set användes även i G3/4 i samma syfte, vilket i studiens analys kategoriserades som ett centralt begrepp.

När respondenterna ombads exemplifiera och utveckla mind-set som begrepp, refererades till en skillnad i kultur.

> …så när man har varit ute i … och blivit sprängd i luften, och kommer tillbaka och ska ha en debriefing. så får man riva undan drivor med vinglas och sånt,… uppenbarligen börjar det redan här hemma, man åker inte ner med ett mind-set som en krigare, att det faktiskt händer saker i Afghanistan utan det är ett pinnhål i karriären. Vissa vaknar ju till när folk dör eller blir skadade, men alla gör inte

Tabell 1.2 Analysverktyg med konstanter

Existentiella (Individuella)	**Instrumentella (Grupp-Organisation)**
MENTAL STYRKA OCH MOD	STAMKÄNSLA/TILLHÖRIGHET
UPPOFFRANDE VILJA	LOJALITET OCH PLIKTTROGENHET
SJÄLVTILLIT/ MENTAL BALANS	KRAV PÅ DISCIPLIN
VILJA TILL STRIDEN	HÄNGIVENHET TILL SAMTRÄNING
FÖRTJÄNAD SJÄLVRESPEKT	FÖRTROENDE FÖR ANDRAS HANDLANDE

> det. De fattar knappt att de är på plats… Antingen har man det eller har man det inte, när man åker ner. För vissa är det bara att åka ner för att dricka rödvin, karriären, eller en kul grej som vissa har sagt… man kanske ska lägga in lite mer i det, det är väl skillnad i kultur.[17]

Citatet illustrerar den erfarenhet som huvuddelen av respondenterna gav uttryck för. Det ansågs i G1/2 att det oftast krävdes att blod spilldes – en aha-upplevelse – för att få främst staben att komma igång och förstå att de militära grunderna behövdes.

Många var av åsikten att äldre officerare känner sig tvingade i och med att hela förbandsenheter skickas. Att dessa åker iväg för att ha gjort sin påtvingade del i insatsavtalet, och därför ser insatsen som en isolerad händelse, utan direkt samband till deras karriärval.

> En soldat vill ha strid, likt en brandman vill att det ska brinna, men inte att folk ska brinna inne (dö) men det gör de ibland.[18]

Viljan till att lösa sina uppgifter trots riskerna uppfattades som gemensam och genuin i samtliga grupper. Det ansågs viktigt att händelseutveckling måste få styra handlandet i ett insatsområde. Personal som dagligen verkade utanför campen (Northern Lights) ansågs vara mer adaptiva, vilket också ställde krav på chefernas beslutsfattande och operationstempo. Beslutsobenägenhet och sänkt tempo bidrog till frustration. Detta trodde grupperna berodde på att chefer satt sig i en roll som de själva inte var bekväma med. Få chefer, ansågs veta vad som skulle göras ”när det blir lite hårdare strider”.

Ledning i konflikter med frekventa strider ansågs vara ett hantverk som måste underhållas, och där gamla referenser inte utgjorde garantier för kvalité.

> Soldaterna kanske är inne på sin 3:e mission, fastän plutonchefen aldrig varit där. Dom utsätts för ett djävla tryck (chefer), nu när dom börjar få erfaret folk, och det är nånting vi har valt nu med anställda soldater, vissa (förband) har haft det lite längre, men man får fan borsta bakom rumpan, för att gubbarna är duktiga nu.[19]

Citatet illustrerar hur alla grupperna såg på de ökade kraven på cheferna. Tydliga exempel målades upp för hur bisaker lätt blev huvudsaker, som för att undvika det som borde vara både oundvikligt, men också ett medvetet och planerat engagemang i den militära huvuduppgiften. Varje mission sågs starta med ett fokus på intern policy, och sluta med ökat insatsfokus. Förändringen i fokus var ofta *”första IED”*.

> Så fort det har smällt då bryr sig inte längre någon om vilka skor man får ha inne på campen, då skiter alla i småsakerna, för då är det andra saker som är viktiga. Order, understöd och beslutsstöd. Kaserngårdsmentaliteten försvinner ut genom fönstret… ska det behövas att någon blir av med ett ben eller ett öga för att dom ska vakna inför varje mission.[20]

Citatet visar på en frustration över att ledningen inte gick in med rätt mental inställning.

En respondent som nyligen avslutat sin sjätte mission tyckte att han efter sina stridserfarenheter blivit av med sitt fredsbeteende, blivit mindre förlåtande i förberedelser, utbildning och övning. Han ställde större krav på sig själv och sina kamrater. Särskilt på nya som kom in i gruppen.

Slutsatser från undersökningen

Existentiella konstanter

Av analysverktygets konstanter fanns den mentala inställningen representerad i samtliga grupper. Förklaringarna kring mentalitet var ofta synonyma med rätt mental inställning och balans. Att vara lugn men aggressiv var inget motsatsförhållande utan ett tydligt bevis för att aggressiviteten måste vara en kontrollerad funktion av mental styrka i situationer som kräver resolut handlande för egen och kamraters överlevnad.

Viljan till striden, modet och den förtjänade självrespekten beskrevs också av alla grupperna som viktiga egenskaper och motivatorer. Viljan till striden eller de stridsliknande situationerna gav en kick, och skapade en realitet, en verklighet till det som militären de facto tränar inför och ska vara bra på – den väpnade striden. Utan striden får inte soldaten möjlighet att prövas i sin centrala yrkesutövning, vilket samtliga grupper såg som en helt nödvändig del. Striden och de krigsliknande situationerna var utbildande, och hade en transformerande effekt på individen men även på enheten.

Svårigheterna att, utanför gruppen/ enheten, öppet kunna diskutera t ex känslor som segerrus efter att ha nedkämpat en motståndare i strid, eller viljan att ge igen efter egna förluster, ansågs hämma den psykiska återhämtningen. Här fanns samtidigt en skillnad mellan grupperna. G3/4 uppfattade inte detta problem internt, men bekräftade en yttre (samhällets) oförståelse. Många tyckte att samhället var överraskande naivt i sitt förhållande till svenska militära insatser, och ansåg det vara FM:s eget fel. Framförallt genom att man inte återgav en mer rättvisande bild.

Instrumentella egenskaper och motivatorer

Är det moraliskt försvarbart att släppa ett område, om en enhet har fått ett antal stupade och sårade under en så viktig uppgift att den var planerad och ordersatt? Ska inte de skyldiga – de som begått dessa brott – jagas?

Avsikten med dessa undersökningsfrågor var att diskutera moraliska aspekter kring handlande i stridssituationer. Dessutom gällde det att, om möjligt, undersöka ifall det i svaren från respondenterna fanns hänvisningar till de instrumentella konstanterna *stamkänsla* respektive *lojalitet*.

Många ansåg att denna typ av frågeställningar inte ställdes öppet, som om det var lite förbjudet område – tabubelagt. Kanske på grund av dess nära samband till vad som skulle kunna tolkas som hämnd och hämndaktioner. ”Vi glömmer inte dem som dött... men var är vår skyldighet till

dessa?", frågade de sig, när de besvarade frågorna.

De moraliska aspekterna i insatsmiljön tycktes relativt enkla, på samma gång som det fanns stor frustration kring hur cheferna hanterade förluster och skador, vilket återkopplar till de inledande frågorna till detta underkapitel. De främsta moraliska dilemman som framställdes rörde alltså inte att valet av att skjuta eller inte. Sådana situationer gav sig själva, trots att intervjuaren försökte komplicera scenariot.

Respondenterna lade snarare skuldbördan på motståndaren som valde striden, ibland i eller kring byggnader där familjer (oskyldiga) levde. Detta tolkades som att respondenterna stått inför situationerna tidigare och därför redan hade konfronterats med liknande problem och bearbetat de moraliska apsekterna. Däremot uttrycktes mycket stor besvikelse och irritation över att inte få ge sig ut och "göra upp", eller "slutföra uppgiften" och nå målet.

Att inte ha varit med när kamraten skadats eller stupat, var psykiskt värre än att själv ha deltagit. Detta förklarades med att alla ville vara på platsen där striden pågick och kämpa för gruppens överlevnad i situationen. En del respondenter hade personliga referenser till stupade kollegor, bl a berättades om den strid där Kenneth Wallin förolyckades. Enheten bibehöll fokus på striden och återvände tillbaka i ett segerrus efter att ha skjutit bort motståndare. Respondenterna uttryckte under intervjun att kunna fortsätta striden i ett sådant typfall, tydde på en professionell enhet.

"Om vi får stryk någonstans, så måste vi stå upp. De får inte komma undan. Man ska inte hämnas… men det är bullshit, för om vi lämnar det där, då har de våra blivit skadade eller dödade för ingenting. Då var det inte viktigt. Då tassar man på omoralens kant."[21]

Citatet illustrerar de moraliska obligationer som många respondenter upplevde frustrerande, och som var hämmande för den psykiska hälsan. Citatet påvisar även den offervilja som var generellt representerad i grupperna. Offerviljan är en existentiell egenskap, men framträdde i samband med diskussionerna kring moraliska skyldigheter gentemot en instrumentell motivator, *stammen*.

Instrumentella konstanter

Resultaten från diskussionerna kring de instrumentella konstanterna påvisar att *stamkänslan*, och *lojaliteten* var representerad i samtliga grupper. Av grupperna gav G3/4 mest uttryck för vikten av samträning och förtroende för andras handlande. Detta kan vara en indikation på att dessa instrumentella konstanter växer fram efter en längre tid. Stamkänslan var även mer utbredd i G3/4 vad avser förbandsdimensionen d v s i ett större sammanhang.

Till skillnad från de existentiellt riktade frågorna besvarades de instrumentella frekvent med jämförelser till "hemförbanden", "förvaltningsförsvaret", d v s den traditionella militära kulturen. Det fanns en uppdämd frustraton i detta möte – en kulturfriktion. Men det varierade. Det var tydligt att det fanns en kulturell friktion inte enbart mellan traditionell militär kultur och subkulturen, utan även mellan ledningsskiktet och de stridande enheterna i insatserna. G1/2 var kritiska till sin egen lednings förmåga och insatsstödet "hemifrån", emedan G3/4 var övervägande nöjda med sin lednings förmåga i insatser liksom för insatsstödet.

Diskussionerna kring moraliska aspekter påvisade att de instrumentella konstanterna hade samband med existentiella konstanter. T ex visar resultaten att stamkäns-

lan och lojaliteten har samband med vilja till uppoffring och viljan till striden.

Då grupperna kom in på samträning och vikten av repetitiva övningar var de också tydliga med vad som skulle övas, och hur övningarna skulle genomföras. Ett intressant samband var det mellan samövning(repetition) och disciplin, respektive enhetskänsla(stammen) och förtroende.

Konstanten *disciplin* var svårast att identifiera i svaren. Om vi här väljer att tolka disciplin som att det är kollektivets(stammens) bästa som alltid måste stå i första rum, återfinns flera exempel på sådana svar, framförallt då diskussioner fördes kring hur man ville att kamraterna uppträdde i striden. Flera grupper tolkade dock disciplin som militär ordning, där de såg på det ur ett negativt perspektiv och tidigt tog ställning genom t ex *"Putsade kängor skyddar inte mot kulor"*.

Möjliga utmaningar för FM

Studien lyfter fram två utmaningar, vilka båda innehåller de två perspektiven – *mental inställning* och *kulturell medvetenhet*. Perspektiven grundar sig på slutledningar kring studiens resultat. Utmaningarna beror i stor utsträckning på FM:s fortsatta engagemang internationellt. Om inriktningen skiftar mot ett mer nationellt fokus kommer utmaningarna inte bli lika tydliga.

Ledarskapsutmaning 1 – insatschefer

Chefers ledarskap måste, enligt empirins resultat, bli spetsigare och de måste vilja göra det som krävs i insatsen. Grupperna var tydliga med att det är svårt för alla, inklusive chefer, att leva på gamla meriter. Underställda har ofta mer erfarenheter än många chefer. På frågan hur bra ledarskap ska vara vid strid och insatser med krav på tempoväxling, svarade respondenterna generellt följande;

- Chefen måste våga fatta beslut, särskilt vid oönskad händelseutveckling.
- Inte ta onödiga risker, men vara offensiv och uppgiftsinriktad.
- Våga lämna ansvar ner i organisationen och visa tillit till underställda.

Det som begärs, av cheferna och ledarskapet, kan hänvisas till krigarkulturens konstanter. Särskilt till det mind-set som undersökningsgrupperna refererade till. Cheferna måste således också vilja striden och ha viljan till uppoffring. Och respekten erhålls genom att våga fatta beslut, men även att kunna ta ett steg tillbaka, släppa detaljerna och lyssna samt ge förtroende.

Stridserfarenheterna gjorde att grupperna ställde höga krav på sig själva och varandra – men också att kraven på cheferna skärptes. Och de flesta cheferna dög helt enkelt inte, enligt respondenterna. Som resultaten också visade från G1/2, blev insatsförbandet ofta passivt, ibland lamslaget, efter förluster. Chefernas agerande påverkade enligt dessa grupper, i hög grad den psykiska hälsan. Här fanns moraliska dilemman, och en moralisk stress, att inte få lösa uppgiften – att inte kunna rättfärdiga, vilket sannolikt måste tas på största allvar. Att inte fortsätta, ansåg grupperna generellt vara omoraliskt och riskerade dessutom att göra soldater och enheter hämmande av rädsla, vilken annars ska vara en balanserande funktion till risktagning.

Mentala förberedelser ansågs stärka själen och minska risken för psykiska problem. Grupperna var också eniga om att den största risken till att må psykiskt dåligt var när de inte fick möjlighet att på-

verka situationer där andra svenska enheter fick förluster.

Att tvinga sig själv göra saker som man egentligen inte ville, t ex att åka på insatsen överhuvudtaget, trodde många var en grundorsak till psykisk ohälsa. Här ger resultatet uttryck för motsvarande uppfattningar som framgår av Försvarshögskolans (ILM) forskningsstudie från 2010.[22]

Ledarskapsutmaning 2 – FM:s självbild

Det respondenterna i undersökningen påvisar, och som teorin även presenterar, är föreställningen om att det som betyder något här i livet är inte att leva utan hur man lever livet. Stridsmomenten, är krigets profession, och skapar möjlighet för individen att visa sitt åtagande mot sitt land och sin enhet genom sitt *uppoffrande*.[23] Samtidigt så har det post-moderna samhället stora svårigheter med att erkänna soldater som de verkliga hjältarna i krig. FM är i många stycken en spegelbild av samhället, vilket också innebär att den, likt andra länders försvarsmakter, anpassar sig till samhällets samtida och ambivalenta hållning till den militära huvuduppgiften – väpnad strid.

Om detta resonemang stämmer, medför det att krigarens existentiella motivatorer inte erkänns eller tillåts existera. Inte heller den egna enhetens instrumentella motivatorer får ges uttryck, utan krigaren och stammen tillåts bara presenteras genom statens (staternas) instrumentella filter.

Empirin visar att detta tycks vara allra viktigast efter hemkomsten från en insats. Det är också då som krigarkulturen möter inte bara den traditionella militära kulturen utan även den civila, till vilken soldaten också hör. Att bli värdesatt för sin tjänsteutövning i de internationella insatserna, till stöd för en politisk vilja och militär ambition, var och är viktig. Inte minst för det psykiska välbefinnandet. Ovanstående kan vara en av de största orsakerna till psykisk ohälsa.

Sedan något år tillbaka kan en viss förändring skönjas. Veteranförbundet Fredsbaskrarna, skapades 2010, och har bl a som mål att verka för kamrathjälp och utgöra ett stöd för svenska insatssoldater.[24] Detta kan även ses i ljuset av ett samhälleligt uttryck för en ökad medvetenhet.

I samband med firandet av Veterandagen i år, tilldelades samtidigt 19 soldater ur FS17 och FS19 Försvarsmaktens förtjänstmedalj för förtjänstfulla insatser i strider, med motiveringar som;

> ... för att ha handlat med stort personligt mod och med fara för eget liv, mycket förtjänstfull ledning, föregångsmannaskap och förtjänstfulla insatser under svåra förhållanden i samband med strider i Afghanistan…[25]

Detta citat påvisar att FM emellanåt uppmärksammar krigarkulturen och dess konstanter.

Ledarskapsutmaning 3 – kulturkrockar

Kulturell medvetenhet (Cultural awareness) avser normalt att vi ska lära oss om den externa kultur vi kommer att möta i insatsområdet. Studiens resultat ger argument för att FM måste vidga detta till att innefatta mötet med sitt och kollegornas andra jag – krigaren. Tillsammans bildar de krigarkulturen.

Detta är en i högsta grad relevant ledarskapsfråga – Vilket ledarskap ska chefer ha på dagens stridsfält? I en studie från 2011 kring ledarskap och socio-kulturella kompetenser förespråkas ett autentisk ledaskap, vars innehåll i stor utsträckning inkorpore-

rar delar av denna studies konstanter, däribland självinsikt, transparens, engagemang och tillit.[26]

Utan att FM förstår denna subkultur kan heller inte handlandet under insatserna förstås av t ex högkvarteret eller hemförbanden. Att värdera en insatschefs beslut, eller insatsförbandets handlande ur ett moraliskt eller ledarskapsmässigt perspektiv blir svårt, och feltolkas utan denna förkunskap och förförståelse.

Vikten av rätt förkunskap/förförståelse blir störst när oönskade situationer i ett insatsområde uppstår. Att då döma efter en etisk/moralisk måttstock i Sverige bakom skrivbord, utan kontext och kulturell medvetenhet, kommer sannolikt att påverka utfallet negativt.

Ska FM fortsatt delta i internationella insatser som den i Afghanistan, så bör resultatet i denna studie läsas av militära chefer – nu mer än någonsin behövs skickliga och disciplinerade krigare, vilka kan agera mot asymmetriska motståndare. Och dessa behöver ledas av chefer med rätt mental inställning. Chefer som ser dessa insatser som reella utmaningar med möjligheter till utveckling av förband, materiel och sig själva. Och en organisation som visar tillit och förtroende för insatspersonalen, tillvaratar erfarenheterna från den andra verkligheten och omsätter dessa med kortare ledtider. I den här verkligheten är det mesta föränderligt, och misstagen eller bristerna kostar ofta mycket – många gånger liv.

FM är på god väg att omforma sin egen organisation, genom de insatser som den genomför internationellt. FM består idag av två kulturer. Krigarkulturen är en subkultur, men möjligen inte så mycket till den militära, som till den svenska civila kulturen.

Studiens hypotes har verifierats i undersökningen. Undersökningen har sökt visa hur krigarkulturen ser ut i FM idag genom ett representativt urval från förband med erfarenheter av insatser med strider i krigsliknande konfliktmiljö. Resultaten skildrar respondenternas retrospektiva redogörelser. Den subjektiva bild som de lämnat om sin upplevda sociala verklighet kan ha påverkats genom debriefingar och egna samtal med kollegor och anhöriga längs vägen.

Den nya subkulturen ser väpnad strid som kärnverksamheten, och använder nuvarande insatser internationellt till stöd för sina argument. Frågan är vilken attraktionskraft krigarkulturens konstanter har hos den militära ledningen. De nuvarande militära värderingarna tenderar att förankras i den civila kulturen, vilket i så fall innebär att FM, precis som den norska egentligen bara är ett ”försvar för hemlandet”.[27]

Studiens slutsatser

Slutsats 1 – en existerande krigarkultur

Krigarkulturens utbredning varierade mellan förbanden, vilket framgick i resultaten. G3/4 hade, inte helt överraskande den största utbredningen av militär krigarkultur. Dessa har länge strävat mot yttersta förbandskvalitet genom samträning och förtroende för kamratens förmåga, vilket tar år att bygga upp. En annan viktig faktor för utbredningen är att det tillsammans med insatsenheterna i det stående förbandet finns fungerande stödenheter vilket skapar en helhet.[28]

Diskussionerna kring den kulturella förändringen var störst hos G1/2. Detta bedöms bero på deras inbördes problem med att återfinna samma instrumentella förståelse som utvecklats vid G3/4.

Slutsats 2 – verifierade konstanter

Ur teorin hämtades fem konstanter ur varje huvudgrupp, totalt tio konstanter som analysverktyg. Av dessa konstanter har samtliga identifierats ur empirin, vilket argumenterar för studiens hypotes och den första slutsatsen. Störst verifikation till teorin fanns till konstanterna *stamkänslan*, *mental inställning*, *mod*, *lojalitet, uppoffring* och *viljan till striden*.

Variationer i konstanternas representation för respektive grupp kan ha berott på den halvstrukturerade intervjun som metod och disponibel tid för intervjuerna.

De fyra grupperna hade störst likheter kring de existentiella konstanterna. Grupperingen av G1/2 respektive G3/4 var mest påtaglig i de instrumentella skillnaderna.

Reflektioner

Studien har undersökt krigarkulturen i fyra grupper från tre förband, vilka deltagit i flera missioner i Afghanistan efter 2008. I vilken utsträckning den västerländska krigarkulturens konstanter finns vid andra förband inom FM, och om dessa kan växa fram i andra miljöer än krigsliknande stridsmiljöer är förbehållet fortsatt forskning.

Kumulativa, upprepade missioner i tät följd och långa missionstider påverkar individen negativt, vilket har indikerats i undersökningen, men där studien saknar grund för ett sådant påstående. Längre missionstider i krigsliknande miljö ökar sannolikt risken för bestående förändringar av individens eller enhetens tidigare moraliska måttstock. Ackumulerad stress, men även frustration kan vara en möjlig förklaring till etiska och moraliska överträdelser i insatser, vilket det finns amerikanska exempel på i Irak och Afghanistan. Även här lämnar studien endast indikationer. Beroende på vilken karaktär FM:s framtida insatser internationellt har, kan studier kring överträdelser fylla ett preventivt och viktigt syfte.

Individer utan rätt mental inställning bör enligt studien inte genomföra insatser där det är en större sannolikhet till strider och ett högt operationstempo, då detta ställer stora krav på mental styrka och balans hos individen. Insatser i krigsliknande miljö, där svenska enheter förväntas bedriva väpnad strid, är sannolikt inte något som lämpar sig för alla. Även här kan vidare forskning vara av vikt.

Författaren studerar vid FHS Högre stabsutbildning

Noter

1. Citat ur intervju med G2, på K3, 2012-05-04.
2. Haaland, Torunn Laugen: "Still Homeland Defenders at Heart? Norwegian Military Culture in International Deployments", *International Peacekeeping*, vol 17, nr 4, augusti 2010, s 539-553.
3. Ignazi, Piero; Giacomello, Giampiero; Coticchia, Fabrizio: *Italian military operations abroad: just don't call it war*, Palgrave Macmillan, New York 2012.
4. Op cit, Haaland, T L, se not 2, s 540.
5. Op cit, Ignazi, Piero m fl, se not 3, s 187ff.
6. Lindström, Anders, *Redovisning av uppdrag till Glt Anders Lindström – utreda kvarstående frågor inom delar av Specialförbanden*, HKV 2008-06-27 01 200: 65441, s 15.
7. Enström, Karin, *Vårt engagemang i Afghanistan är fortsatt starkt*, Newsmill, 2011-12-12 , *http://www.newsmill.se/trackback/41586*, 2012-05-31.
8. Op cit, Haaland, T L, se not 2, s 546.
9. Keegan, John, *Krig och kultur*, Stockholm, Natur och Kultur, 2003; Coker, Christopher: *The Warrior Ethos: Military Culture and the War on Terror*, Routledge, New York 2007.
10. Ibid, Coker, Christopher, s 5.
11. Ibid, s 63.
12. Weapons Intelligence Team.
13. Luftburen bataljon.
14. Särskilda Operationsgruppen.
15. Ett genomsnitt 4,5månader/missionstid har använts vid beräkningarna. Procentsatsen ska utläsas som att i t ex G1, har respektive individ i genomsnitt spenderat 18% av sin tjänstgöringstid i insatser.
16. Citat ur intervju med G1, på LG, 2012-05-03.
17. Ibid.
18. Ibid.
19. Ibid.
20. Ibid.
21. Ibid.
22. Nilsson, Sofia et al., ILM Serie I:62, 2010, s 49.
23. Op cit, Coker, C, se not 9, s 9.
24. *http://www.fredsbaskrarna.se/*, 2012-06-02.
25. *http://www.fhs.se/sv/nyheter/2012/studenter-tilldelades-forsvarsmaktens-fortjanstmedalj-i-silver-med-svard/*, 2012-06-02.
26. Laurence, Janice H: *Military Leadership and the Complexity of Combat and Culture*, Military Psycholigy, 23:489-501, 2011, s 493.
27. Op cit, Haaland, T L, se not 2, s 550.
28. *SF-utredningen*, HKV 2008-06-27, 01 200: 65441, s 10off.