

OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR
OFFICERSFÖRBUNDET
NR 1 | 2011

BRISTANDE DIALOG SKAPAR ORO

”Jag känner inte riktigt igen försvarsmaktsledningen, de brukar inte agera på det här sättet”

SJÖSJUKA:
Vältränade
mer benägna
att drabbas

ANALYS
Sverige behöver
en trovärdig
säkerhetspolitik

VETERANPOLITIK:
En samlad
satsning

”Vi ska vara stolta över
våra veteraner”

FÖRBANDSBESÖK:
I Jägarland



10

> ”Kärnan i jägar-tjänsten handlar om att överleva och strida under påfrestande omständigheter”

Urban Edlund, chef, Arméns Jägarbataljon.

LEDARE

3 Officersförbundet m/2011

NYHETER

- 4 Facken begär stöd
- 5 Motstridiga signaler orsakar sjösjuka
- 6 Säkrare navigering
- 7 Vindkraftverk stör militärflyg
- 8 Kritiska röster från kvinnor i försvaret
- 9 Satsning på jämställdhet

FÖRBANDSBESÖK

- 10 I jägarland
- 15 Saknar den röda tråden



18

REPORTAGE

- 16 Dåligt förankrade beslut skapar oro
- 18 En samlad satsning på veteraner

ANALYS

- 22 Säkerhetspolitiskt vägval

FÖRBUNDSNYTT

- 24 Uppsägningshot påverkade många
- 25 Tillämpning ÖVA

INSÄNDARE

- 26 Soldaten – Kärnan i insatsorganisation
- 27 Officersutbildning för framtida krav!



26

> PRESIDIUM

FÖRBUNDSORDFÖRANDE:

Lars Fresker. Tel: 08-440 83 47, Mobil: 0706-28 25 81
lars.fresker@officersforbundet.se

1. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

Thomas Malmström. Tel: 08-514 39 512
thomas.malmstrom@officersforbundet.se

2. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

Johnas Mård. Tel: 0455-853 27, Mobil 0703-20 23 49
johnas.mard@officersforbundet.se

> FRÅGOR

Frågor kring medlemskap, medlemsavgifter och försäkringar

Monica Hornegård, Susanne Bredberg
08-440 83 30
Telefonstängt onsdagar och fredagar

Frågor kring löne- och anställningsvillkor, rättshjälp, facklig utbildning mm

Ombudsmän Medlemsstöd: 08-440 83 30

Frågor kring information, press och hemsida

Björn Lundell 08-440 83 48, 070-552 92 19

> REDAKTION

OMSLAGSBILD

Förbandsbesök i jägarland.
Foto: Per Pettersson

ANSVARIG UTGIVARE

Björn Lundell, 08-440 83 48
bjorn.lundell@officersforbundet.se

REPORTER

Linda Sundgren 0708-20 39 88
linda.sundgren@officersforbundet.se

ADRESS

Förbundskansli/tidningsredaktion
Box 5338, 102 47 Stockholm
Besöksadress: Sturegatan 15, 4tr

TELEFON

Växel 08-440 83 30

TELEFAX

08-440 83 40

LAYOUT

Produktionsdesign AB

TRYCK

Ljungbergs tryckeri, Klippan

MANUSSTOPP

Officerstidningen Nr 2, 14 februari.
Nr 3, 21 mars

ANNONSER

Irmér Media AB, 08-742 10 08
info@irmermedia.com
Annons bokus senast 1 vecka före
redaktionellt manusstopp.

INSÄNDARE

Insändare som överskrider 3500 tecken
inklusive blanksteg tas ej emot.

Redaktionen ansvarar ej för insänt, icke
beställt, material.

Eftertryck utan skriftligt tillstånd från
redaktionen förbjudes.

Insändare skickas till:
bjorn.lundell@officersforbundet.se

Officersförbundet m/2011

Officersförbundet idag är cirka 10000 anställda militärer och nästan lika många före detta anställda militärer som tycker att det är en bra idé att jobba tillsammans för att vi ska ha vettiga villkor och förutsättningar när vi bidrar till de ambitioner som riksdag och regering har avseende Sveriges säkerhet. En organisation där yrkesfrågor väger lika tungt som de fackliga frågorna.

Vi som är med i Officersförbundet tycker att vi ska umgås med varandra och möta andra på det sätt som de mänskliga rättigheterna ger uttryck för. "Alla människor är födda fria och lika i värde och rättighet. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap" (FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 1)

För medlemmarnas talan

Vi i Officersförbundet tycker att var och en ska ges möjlighet att påverka sin dagliga arbetssituation. Så långt som möjligt ska detta ske genom samtal mellan chef och medarbetare samt mellan medarbetare. Det räcker dock inte utan vi vill också kunna föra dialog med förbandsledning, myndighetsledning, regering och riksdag. Vi utser därför kvinnor och män som vi har förtroende för och ger dem mandat att föra vår gemensamma talan vid förhandlingar och samverkan.

Lön efter kompetens

När det gäller lön tycker vi medlemmar att den ska sättas individuellt. Respektive medlems kompetens kunskap och kompetens ska ge en bättre ekonomisk avkastning och det ska löna sig att vidareutveckla sig, på alla sätt. Vi tycker att lön och anställningsvillkor ska vara konkurrenskraftiga och minst i nivå med arbetsmarknaden i övrigt. Därutöver tycker vi att det ska finnas särskilda villkor för att kompensera för de

risker och umbäranden som insatsverksamheten innebär.

Balans mellan uppgift och resurs

Risker och umbäranden är en del av vår arbetsmiljö. Vi tycker att detta hanteras bäst genom att arbetet organiseras så att varje medlem genom sin kompetens får ökat inflytande över verksamheten. En grundläggande förutsättning är dock att det råder balans mellan de personella resurserna och de uppgifter som läggs på organisationen. Inflytande och balans mellan resurser och uppgifter ger var och en möjlighet att hantera riskerna, bidra till ett gott resultat samt hämta nya krafter.

Kompetensutveckling

Vi vill att varje medlem ska vara efterfrågad och värderad. Tillsammans jobbar vi därför för att varje medlem ges tillräcklig kompetens och möjlighet att utveckla denna. Ett viktigt led i detta är att yrkesofficersexamen, specialistofficersutbildningen, soldat och sjömansutbildningen och övrig militär fortbildning är kvalitetssäkrad. Vi vill att vår kompetens och utbildning ska vara av sådan kvalitet att anställningsbarheten inom och utom Försvarsmakten är hög. Kompetensutveckling ska vara en naturlig del av arbetet genom hela det yrkesverksamma livet.

Kollektiv styrka

Genom att vi medlemmar valt att jobba tillsammans i en organisation kan vi teckna kollektivav-



Foto: Ulf Lööke

tal som ger oss balans mellan lika villkor och eget inflytande över arbetet, arbetsmiljön, arbetstid, vidareutveckling och lön. Vi kan när det behövs samla våra resurser för att påverka omvärldens syn på den militära personalens villkor men också föra fram all den kunskap som vi i Officersförbundet har om hur det militära försvaret bäst kan stärka Sveriges säkerhet. När det skär sig mellan en medlem och arbetsgivaren ställer vi upp och försvarar var och ens lagliga och avtalsmässiga rättigheter, men vi medlemmar tar också ansvar för de skyldigheter som lag och avtal lägger på var och en.

Det är vad medlemmarna i Officersförbundet står för!

STOCKHOLM DEN 24 JANUARI 2011
LARS FRESKER FÖRBUNDSORDFÖRANDE

> KANSLIET

Förbundsdirektör

Peter Löfvendahl
Arbete: 08-440 83 56
Mobil: 070-580 51 07
peter.lofvendahl@officersforbundet.se

Kamrer

Susanne Skäfte

Assistent

Barbro Kristiansson
Berit Fekete

Ombudsmän

Pelle Avelin (föräldraledig)
Patrik Larsson
Conny Jansson
Mikael Boox
Mikael Kenttälä
Maria von Below

Medlems- och försäkringservice

Monica Hornegård
Susanne Bredberg

Förhandlingschef

Niklas Simson

Informations-, press och webb-ansvarig samt Chefredaktör och ansvarig utgivare Officerstidningen

Björn Lundell
Daniel Skoglund (föräldraledig)

Officersförbundets

förtroendevalda revisorer
Torbjörn Ekelund
Per Thulin

Adress

Officersförbundet
Box 5338, 102 47 Stockholm
Tel 08-440 83 30
Fax 08-440 83 40
E-post kansliet@officersforbundet.se

Facken begär stöd av en arbetstagarkonsult

– Vill ha en oberoende granskning av den nya organisationen

De fackliga organisationerna inom Försvarsmakten har beslutat att anlita en arbetstagarkonsult (ATK) som ska stötta parterna i samverkansarbetet med att utveckla den nya insatsorganisationen.

Försvarsmaktens nya organisation kommer enligt planerna innebära att en stor mängd arbetsuppgifter och befattningar som idag finns i grundorganisationen ska föras över till insatsförbanden. Tanken är att insatsförbanden i den nya organisationen i stort ska vara självförsörjande enheter vad gäller utbildning, insatser och återhämtning. Insatsförbanden ska klara både personal- och materieförsörjningen med sin egen personal.

En stor förändring mot dagens Försvarsmakt där det är grundorganisationen som försörjer insatsförbanden med personal och materiel och det är också där som majoriteten av personalen arbetar. Från och med 2013 ska basorganisationen (grundorganisationen) endast innehålla de befattningar och funktioner som behövs för att stödja insatsförbanden. Majoriteten av

personalen kommer att placeras på befattningar i insatsorganisationen.

– Den stora oron är att basorganisationen blir underdimensionerad, att man överskattar insatsförbandens förmåga till självförsörjning, säger Peter Löfvendahl.

Seriös satsning

Samtliga fackförbund är med och samverkar alla beslut som fattas i omorganisationen. För att få ett så bra beslutsunderlag som möjligt vill därför de fackliga organisationerna anlita en arbetstagarkonsult som granskar alla planerade beslut utifrån ett effektivitets- och verksamhetsperspektiv. Syftet med stödet är att parterna ska få hjälp att finna rationella lösningar avseende fördelning av arbetsuppgifter och befattningar mellan insatsförbanden och basorganisationen.

– Det är viktigt att betona att det



Foto: Ulf Lööke

Peter Löfvendahl

inte handlar om att ifrågasätta eller pröva Försvarsmaktens uppgifter utan ett seriöst försök att se hur myndigheten och arbetet bäst kan organiseras för att lösa uppgifterna, säger Peter Löfvendahl.

De fackliga organisationerna får ekonomiskt stöd från Partsrådet för att finansiera kostnaden för arbetstagarkonsultens arbete.

BJÖRN LUNDELL

Medalj för sårade i strid

Officersförbundet har svarat på den remiss som skickats ut där regeringen föreslår att en medalj ska instiftas för dem som sårats i strid.

Medaljen ska delas ut av Försvarsmakten. Officersförbundet skriver i sitt svar att man anser att det är självklart att medalj för sårade i strid instiftas. Men förbundet anser att en sådan medalj inte ska vara en Försvarsmaktsmedalj utan en medalj som riket Sverige utdelar. Förbundet vill se en kunglig medalj eller en statlig medalj, då sådana medaljer har högre status.

– Det är Sverige som nation som skall premiera sina soldater och sjömän, inte myndigheten Försvarsmakten. Det har stor betydelse rent protokollärt och bärandedamässigt, säger Lars Fresker.

I jämförelse med amerikanska purple heart som det hänvisas till i förslaget så uppfattar Officersförbundet att det är en medalj som staten USA i presidentens namn delar ut.

En jämförelse kan även göras med den kommande förtjänstmedaljen ”Regeringens belöningsmedalj för internationella insatser” som blir en medalj som utdelas av Regeringen och inte av Försvarsmakten.

BJÖRN LUNDELL

> NOTISER

ALLVARLIGA BRISTER PÅ ÄRNA FLYGPLATS

Vid en inspektion på Ärna flygplats i Uppsala i början av december i fjol uppdagades 26 avvikelser. Fyra bedömdes som så allvarliga att inspektionen hotade med stängning om de inte åtgärdades omgående. Bastelefunktionerna var inte fullt ut anpassade till verksamheten och rutinerna i den dagliga arbetsledningen brast. Inspektionen kritiserade också den oklara rollfördelningen mellan flygplatsledning

och flygplatsavdelning. Räddningstjänst och sjukvård hade otillräcklig kunskap om ”vital materiel” som förvaras i räddningsfordon och ambulanser och vissa räddningsinstruktioner hade inte uppdaterats.

– De har vidtagit tillräckliga åtgärder för att undvika stängning, säger flygplatsinspektör Olle Torbratt. Men det finns fortfarande sådant de behöver förbättras. (LS)

SKÖT SKARPT AV MISSTAG

Vid en skjutövning på Ringenäs skjutfält väster om Halmstad användes skarpladdade granater istället för de barlastade (brunmärkta) som var avsedda för övningen. FMLOG hade av misstag lämnat ut fel ammunition. Övningsledaren reagerade på att granaten var gulmärkt och kontaktade såväl FMLOG som Markstridskolan som båda hävdade att det var i sin ordning.

Skott avlossades men då hålet i målet blev betydligt större än förväntat avbröts skjutningen. Ingen person kom till skada vid händelsen. (LS)

675

ANSTÄLLDA I UTLANDS-STYRKAN (2010-12-31)

Källa: Försvarsmakten

Doktorsavhandling om sjösjuka

Vältränade, äldre och kvinnor är mer benägna att drabbas av sjösjuka än andra, visar forskning. Men även psykologiska faktorer har stor inverkan.

Alla med ett fungerande balansorgan kan drabbas av sjösjuka. Sjösjuka uppstår när kroppens sinnen sänder motstridiga signaler till hjärnan, som på ett rullande fartyg där informationen från balansorgan, syn, muskler och tryckreceptorer hamnar i konflikt med varandra. Känsligheten för sjösjuka, som är en form av rörelsesjuka, påverkas av en rad omständigheter såsom hunger, alkohol, dofter och trötthet. Men även den fysiska statusen spelar roll och vissa studier visar att vältränade har lättare att drabbas än den med sämre kondition.

– Ja, de har fallit ut som en grupp med förhöjd grad av mottaglighet, säger Joakim Dahlman, sjöfartsforskare vid Chalmers tekniska högskola i Göteborg som doktorerat om sjösjuka. Möjligen beror det på att de personerna är mer sensoriskt finjusterade än gemene man.

Hantera rörelse – en färskvara

Även kvinnor blir generellt lättare sjösjuka än män, särskilt i samband med graviditet och menstruation. Gravidas mottaglighet antas bero på ett allmänt ökat illamående under havandeskapet. Känsligheten under menstruation skulle kunna härledas till migrän, säger Joakim Dahlman.

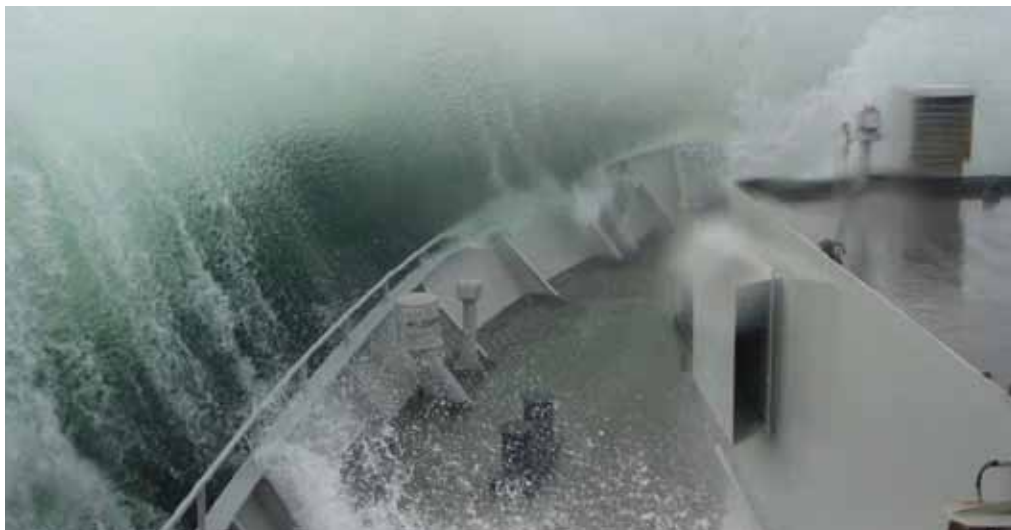


Foto: Försvarmakten

Vältränade, äldre och kvinnor drabbas oftare av sjösjuka visar en undersökning från Chalmers tekniska högskola.

”Oavsett hur lätt-påverkad man är kan de allra flesta vänja sig vid rörelser och bemästra illamåendet.”

– En del kvinnor drabbas av yrsel och kraftig huvudvärk i samband med menstruation och det skulle kunna finnas ett samband mellan det och benägenheten för sjösjuka.

Även ålder är en betydande faktor. Barn under två år drabbas sällan medan femåringar och upp till

tonåren har lättast att bli sjösjuka. Därefter brukar problemen avta för att sedan öka igen senare i livet.

– Äldre utsätter sig i allmänhet mer sällan för rörelse än yngre. Man kanske slutar åka berg- och dalbana, är inte på sjön lika ofta och är mer stillasittande. Kroppens förmåga att hantera rörelser är lite av en färskvara och är man inte van så påverkas man sannolikt mer de få gånger man utsätts för det, säger Joakim Dahlman.

Men han påpekar att även psykologiska faktorer spelar roll i sammanhanget. Forskning visar att tidigare erfarenheter och förväntningar har betydelse för benägenheten att bli sjösjuk.

– En del av dem som deltagit i våra studier blir illamående redan innan

experimenten dragit igång därför att de tror att de kommer att må dåligt. Våra förväntningar har stor betydelse, det är därför placebo fungerar så bra, säger Joakim Dahlman.

Ingen immun

Den psykologiska faktorn fungerar även åt andra hållet. Joakim Dahlman berättar att han ibland möter folk som hävdar att de är immuna mot sjösjuka, men han tvivlar på att så är fallet.

– Experimentellt går det att framkalla rörelsesjuka hos i princip alla individer med ett fungerande balansorgan, även om det tar olika lång tid och krävs olika stimuli.

LINDA SUNDGREN

NORDIC BATTLEGROUP I BEREDSKAP

Vid årsskiftet sattes svenskledda NBG 11 i beredskap. Styrkan består av nära 2000 soldater och officerare, varav drygt 1600 från Sverige. Övriga deltagande länder är Estland, Finland, Irland och Norge. Även två kroatiska helikoptrar ingår i styrkan.

Fram till sista juni ska NBG kunna skickas iväg med tio dagars varsel. Den

första stridsgruppen inom EU bildades 2007, men hittills har inget av förbanden blivit insatt. (LS)

9587

YRKESOFFICERARE ANSTÄLLDA I FÖRSVARSMAKTEN (2010-12-31)

Källa: Försvarmakten

FÖRSVARET SÄGER NEJ TILL NY LADAR

Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI, har åskat pengar hos Försvarmakten för att utveckla en ladar-demonstrator (laserradar) för svårupptäckta mål i främst terräng och till sjöss. De senaste åren har ladar-forskningen hos FOI koncentrerats till detektion av personer och föremål dolda bakom kamouflage, vegetation, rök eller eld. Nu vill man gå vidare med en 3D-avbildande ladar för svårupptäckta

mål. Fredrik Pålsson vid ledningsstaben säger att tekniken hade kunnat fylla en betydande funktion i insatsområden, men att Försvarmakten ändå avslagit ansökan.

– Tekniken är för omogen och det skulle kosta mycket pengar att utveckla den. Direktiven är att Försvarmakten i första hand ska köpa från hyllorna och då kan vi inte starta upp ett sådant här projekt. (LS)

Säkrare navigering med elektroniska sjökort

Men missar i hanteringen skapar problem

Sedan marinen började navigera efter elektroniska sjökort har antalet haverier till sjöss minskat. Men med tekniken följer också nya risker och problem.

I mitten av nittiotalet började elektroniska sjökort (ECS och Ecdis) introduceras inom marinen. Ecdis sammanställer och visar information från flera andra elektroniska navigationsinstrument. GPS, logg och gyrokompass måste vara anslutna och med radar och AIS (automatiskt identifikationssystem) ges en betydligt mer detaljerad och komplex bild av omgivningen än vad ett traditionellt papperskort gör.

– Vi ser i statistiken att haverierna med stridsbåtar sjönk när elektroniska sjökort började installeras och användas som kontrollmetod, säger kapten Erik Sandberg, navigationslärare vid Sjöstridsskolans nautiska sektion.

Men elektroniken har också medfört nya problem. Transportstyrelsen och den civila sjöfartens incidentrapporteringssystem, Insjö, har tagit emot en rad rapporter om inciden-



Haverierna med stridsbåtar sjönk när elektroniska sjökort började installeras och användas.

Foto: Björn Lunde

ter och olyckor sammankopplade med elektroniska sjökort. Fel skalor har använts, datorer har hängt sig och information har fallit bort.

Fel vid uppdatering

Även inom marinen har man upplevt problem med Ecdis. Erik Sandberg säger att det kan finnas en liten mängd korrupt data i den

sjökortsinformation man får ombord, men att majoriteten av problemen sannolikt hänger samman med inladdningen av uppdateringar. Rättelser skickas regelbundet ut till fartygen och besättningen matar in uppgifterna i det elektroniska sjökortet ombord. Innan en sjökortscell ersätts varnar systemet om att förändringen är förestående.

Som operatör får man då tre alternativ, "acceptera", "neka" eller "acceptera alla liknande larm". I det här skedet kan det bli fel, säger Erik Sandberg.

– Jag tror att för många väljer "acceptera alla" utan att egentligen förstå vilka följdfel som kan uppkomma. I den flora av larm som kan uppstå i samband med en installation kan

Helikopterpersonal beordras till insats

Den internationella arbetskyldigheten inom Försvarsmakten tas nu i bruk. I samband med att Svenska förstärka insatsen i Afghanistan med helikoptrar med sjukvårdsförmåga, har helikopterflottiljens chef nu beordrat personal att åka.

– All personal som ingått under uppbyggnaden av helikopterenheten

behövs för att kunna genomföra insatsen, säger chefen för helikopterflottiljen, överste Magnus Westlund, som nu utnyttjar den internationella arbetskyldigheten och ger order om vilka som ska delta.

Försvarsmakten har infört internationell arbetskyldighet för all personal som en konsekvens av Riksdagens beslut 2009 om ny inriktning och uppgifter för försvaret.

WWW.FORSVARSMAKTEN.SE

"Jag har ingen ambition, och det har ingen annan i organisationen, att tvinga folk. Varför skulle jag bestiga berg när jag kan gå över en kulle? Det är normal personalplanering i dialog med den enskilde som gäller"

ÖB Sverker Göransson om tjänstgöringsskyldigheten i Officerstidningen nr 6/2010

det vara svårt att hålla isär dem. Erik Sandberg säger att problemet framför allt är en utbildningsfråga, men att det kan vara svårt att lära ut rutiner för säkra uppdateringar. Vissa simulatorer medger inte den sortens övningar och individuella skillnader hos olika Ecdis-fabriker kräver att eleven övat på just det egna systemet för att förstå det fullt ut.

– Att lära sig korrekt sjökortshantering ombord är inte heller alldeles enkelt. Man märker inte direkt om man gör fel, om man inte går på grund vill säga.

Papperskort i reserv

Grundläggande för en säker navigering är också att rätt sjökort köps in. Varje fartyg beställer så kallade baspaket som täcker de områden man främst planerar att operera inom. Kort för svenska farvatten är gratis och medföljer alltid, medan förbanden får betala för andra länders sjökort. I baspaketet för Sverige ingår även översiktsskator från de nordiska grannländernas farvatten. Den som vill ha navigeringsbara kartor från övriga Norden måste göra en separat beställning.

– Ombord är man kanske inte alltid medveten om att det bara är översiktsskort man har. I sämsta fall upptäcker man inte det förrän man väl är i området, säger Erik Sandberg.

Björn Almqvist, stabsofficer vid prod led geometoc, påpekar att det är varje fartygschef som ansvarar om se till att uppdaterade sjökort finns ombord.

– Så har det alltid varit, oavsett om det gäller papperskort eller elektroniska kort. I den bästa av världar hade man haft alla detaljer från alla länder, men det skulle innebära helt orimliga kostnader, säger han.

För att Transportstyrelsen ska godkänna att fartyg navigerar utan papperskort ombord, krävs dubbla Ecdis och utbildning för att hantera dem. Inom gråflottan är det hittills bara HMS Carlskrona som uppfyller de kraven, men även där finns papperskort kvar som back up.

– Våra fartyg kommer sannolikt att även fortsättningsvis ha papperskort ombord i reserv, vi måste ju klara krigets krav, säger Erik Sandberg.

LINDA SUNDGREN



Foto: Trons - Scanpix

De senaste fem åren har antalet vindkraftverk ökat kraftigt och idag finns det över 1300.

Vindkraftverk stör militärflyg

Bygget av vindkraftverk pågår för fullt runt om i Sverige. Regeringen vill öka andelen grön el men på många håll krockar utbyggnaden med försvarets intressen.

– Det har byggts där det inte borde, som runt vissa flygplatser, men det kan vi leva med. Men blir det en förtätning av vindkraften behöver våra intressen tillvaratas bättre, säger kommandörkapten Anders Järn, avdelningschef vid prod infra.

2003 införde regeringen ett elcertifikatsystem för att stimulera utbyggnaden av förnyelsebara energikällor. De senaste fem åren har antalet vindkraftverk ökat kraftigt och idag finns det över 1 300, de flesta i södra och västra delarna av landet, och ännu fler planeras. Men på flera håll har utbyggnaden av vindkraften ställt till problem för den lokala militära verksamheten. I oktober förra året publicerade Högkvarteret en rapport om hur framför allt flygverksamheten påverkas av de höga byggnaderna; radarsystem, radiolänkförbindelser, signalspaning, övnings- och skjutverksamhet samt flygverksamhet lyftes fram som känsliga områden.

”Totalt sett i Sverige finns det plats för både vindkraft och Försvarets verksamhet. Men när man kommer ner på lokal nivå och ska ta hänsyn till fler intressen, som industrier, boende, miljö och så vidare kan det bli problem.”

Lyssnar inte

Försvaretsmakten är en remissinstans vid planerade vindkraftsbyggen, men det är länsstyrelser och kommuner som fattar besluten.

– De lyssnar inte alltid på våra synpunkter och vi behöver nå ut till länsstyrelserna och diskutera det här utifrån vårt perspektiv. Totalt sett i Sverige finns det plats för både vindkraft och Försvaretsmakten

verksamhet. Men när man kommer ner på lokal nivå och ska ta hänsyn till fler intressen, som industrier, boende, miljö och så vidare kan det bli problem, säger Anders Järn.

I mitten av december i fjol fick Totalförsvarets forskningsinstitut i uppdrag av regeringen att göra en internationell jämförelse av olika försvarsmakters verksamhet och vindkraftsutbyggnad vid militära flygplatser. Länder som ska granskas är bland andra Danmark, Tyskland, Finland och Norge. Resultatet ska redovisas den 30 november.

LINDA SUNDGREN



Foto: Kim Svensson – FBB

Kvinnor i Försvarsmakten fortsätter att möta problem.

Kritiska röster från kvinnor i försvaret

Brister i utrustning och rutiner, stötande jargong och en allmän frustration över att ingenting händer. Kvinnor i Försvarsmakten fortsätter att möta problem.

I slutet av oktober anordnade Försvarsmakten ett seminarium för kvinnor i organisationen där erfarenheter och synpunkter från FM:s nätverk för kvinnor samlades in. Den kunskapen ska tas med in i den nya organisationen och ligga till grund för det fortsatta arbetet för en mer jämställd Försvarsmakt. Många av deltagarna vid höstens seminarium var kritiska, berättar Anna Del-



Anna Delsol, huvudhandläggare i jämställdhetsfrågor

Foto: Linda Sundgren

sol huvudhandläggare i jämställdhetsfrågor inom Försvarsmakten.

– Det var en del upprörda känslor över att ingenting händer, säger Anna Delsol. Man upplever att det inte blev några förbättringar trots att problem påtalas många gånger.

Kritiken gällde bland annat för korta kisspauser under övning, bris-

tande personlig utrustning, brister i hygien- och sanitetsrutiner och respektlös jargong om och till kvinnor.

– Det finns fortfarande mycket kvar att göra. En del kritik handlar om att vi behöver förbättra vår internkommunikation och tala om vad

vi gör, exempelvis i utrustningsfrågan. Vet man att det jobbas mycket med det är det lättare att få förståelse och hitta synergieffekter i vårt gemensamma arbete för en jämställd Försvarsmakt, säger Anna Delsol.

LINDA SUNDGREN

FAKTA Antalets betydelse

HARVARDPROFESSORN ROSABETH MOSS KANTER har visat betydelsen av andelen män och kvinnor inom yrkeslivet. Om något av könen utgör mindre än 30 procent av de anställda uppstår problem som lojalitetstester (i ledningsgrupper kan det ifrågasättas om man talar för kvinnorna eller verksamheten), synlighet (oproportionerligt stort fokus på enskilda personer) och cementering av stereotypa könsroller. Jämställdhet uppnås när könsfördelningen är 40/60. Bland svenska yrkesofficerare är cirka 4,5 procent kvinnor. Bland civilt anställda inom Försvarsmakten är närmare 40 procent kvinnor.

Satsning på jämställdhet

Grundutbildningen ska genomsyras av god värdegrund, alla blivande officerare ska gå kurs i likabehandling och verksamhetsledare ska erbjudas fördjupad kunskap i ämnet. Jämställdhetsfrågor ska bli mer framträdande i den nya organisationen.

I det värnpliktsfria försvaret ska frågor om jämställdhet få större utrymme än i det gamla systemet. Under den tre månader långa grundutbildningen kommer demokratifrågor, där jämställdhet ingår, diskuteras två timmar i veckan. Ämnet ska också involveras under övrig utbildningstid.

– Demokratiaspekten ska ligga som en strimma under hela utbild-

ningen. När man diskuterar vilket annat ämne som helst ska man också ställa sig frågan hur det påverkar demokratin, säger Johan Pekkari vid Försvarmakten som deltagit i utarbetningen av den nya grundutbildningen.

”Ledningens kunskap viktig”

Strax innan jul blev det klart att samtliga som efter grundutbildningen väljer att läsa vidare inom försvaret också ska genomgå en utbildning i likabehandling. Utbildningen utgår från FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter, Sveriges diskrimineringslag och Försvarmaktens värdegrund.

– Det här är en jättebra inriktning. Det ger en systematik i jämställdhetsarbetet eftersom det finns

”Det är viktigt att ledningen har tillräcklig kunskap. Det är de som ska driva de här frågorna, inte enskilda kvinnor och nätverk ute på förbanden.”

med som en naturlig del redan från första början, säger Anna Delsol, huvudhandläggare i jämställdhetsfrågor inom Försvarmakten.

De som befinner sig högre upp i hierarkin, inom verksamhetsledningen, ska fortsatt ges möjlighet att fördjupa sig ytterligare i ämnet.

– Det är viktigt att ledningen har tillräcklig kunskap. Det är de som ska driva de här frågorna, inte en-

skilda kvinnor och nätverk ute på förbanden, säger Anna Delsol.

På förbanden ska det även finnas medinflytandeofficerare och eller kontaktpersoner med särskild kunskap om jämställdhet. Deras uppgift blir att stödja ledning och kollegor; föra synpunkter och erfarenheter från de anställda uppåt i leden liksom att sprida information uppifrån ut på förbanden.

LINDA SUNDGREN



Vi hjälper dig att vara rätt försäkrad.

För att alltid vara rätt försäkrad – se över ditt försäkringsskydd och kontakta gärna Medlems- och Försäkringsservice på Officersförbundet 08-440 83 30.



I Jägarland

I oktober kom kylan och vintern på allvar till Lappland. Sedan dess har temperaturen konstant legat runt -25 grader. En extrem vinter, även med Arvidsjaurmått mätt.

Text: Björn Lundell **Foto:** Per Petterson



Den subarktiska miljön som Arvidsjaur erbjuder är i många avseenden unik.

– Vi brukar kalla kylan för den andra fienden. Det gäller att veta vad man gör, annars dör man. Men det är lika kallt för fienden och den som är bäst rustad för att klara kylan vinner också striden, säger Stefan Dahlsten, ställföreträdande chef 1933:e Jägarskvadron

Som så många andra av hans kollegor gjorde Stefan Dahlsten värnplikten på dåvarande K4 och blev sedan kvar. Miljön här uppe är extrem och antingen hatar man den eller också älskar man den. Stefan Dahlsten tillhör den senare kategorin och för honom är det utmaningen – att prestera under hårda omständigheter – som lockar. För kylan och snön gör även de enklaste arbetsuppgifter till en prövning. Grundregeln är att aldrig svettas och att man måste vara beredd att frysa lite för att inte frysa ihjäl.

– Att ta av sig tröjan och ställa sig i bar överkropp i 30 graders kyla kräver utbildning och viss mental styrka. För att överleva här måste man se till att vara torr, varm och mätt. Men det krävs ganska mycket för att lyckas med det, berättar Stefan Dahlsten.

Höga krav

Arméns jägarbataljon tillhör organisatoriskt I19. I dagsläget finns det 3 jägarskvadroner med uppgift att spana och strida i subarktisk miljö. För att synas så lite som möjligt agerar man med så små enheter som det går. Oftast handlar det om en grupp på 6 personer som ska överleva på egen hand under en längre tid i vildmarken.

Allt de behöver måste de bära med sig i sina ryggsäckar. Något som ställer höga krav på den enskilde, då ryggsäcken ofta blir väldigt tung.

Att vara utelämnade till bara sig

själva och sin egen förmåga ställer stora krav på gruppen. Det finns väldigt lite plats för stora egon och en väl fungerande grupp är ett måste. Stefan Dahlsten berättar att man brukar uppmana soldaterna att bo tillsammans på logementet under den första tiden för att svetsas samman som en grupp.

– Men sedan måste de ut på byn och skapa sig ett liv utöver det som kretsar runt tjänsten som jägarsoldat. De är ju vuxna människor och måste ha ett annat socialt umgänge också, säger Stefan Dahlsten.

Unik miljö

Den subarktiska miljön som Arvidsjaur erbjuder är i många avseenden unik. Kylan, snön och vildmarken erbjuder en möjlighet att öva på vad det verkligen innebär att överleva under svåra omständigheter. Övningsmöjligheterna som Arvidsjaur erbjuder är så pass intressanta att även andra länder

skickar hit sina officerare. Den här veckan pågår den så kallade Basic Winter Warfare Course, en internationell övning med deltagare från fyra länder. Piotr Krajewski är officer i den polska armén och är inne på sin tredje övningsvecka. Han är sliten, men mycket nöjd med utbildningen.

– Det har varit otroligt värdefullt att få uppleva den här miljön. Att strida på ett par skidor har varit en ny och inte helt smärtfri upplevelse för mig, skrattar han.

Soldater ställer krav

– Har han ingen puls eller andning så är han död.

Soldaterna genomför en sjukvårdsövning och får lära sig skillnaden på liv och död. Idag får de lära sig att göra rätt prioriteringar vid en skadeplats. I övnings exemplet har en bomb exploderat och soldaterna ska under några minuter betrakta skadeplatsen och sedan ▶



Ni gör skillnad i världen. Vi gör skillnad för er.

American Express är Försvarsmaktens partner för pålitliga betalnings- och reseprocesser.

När kraven på Försvarsmakten förändras behövs partners med innovationskraft och flexibilitet och som klarar av att följa med i förändringsprocessen. Vi är er pålitliga partner inom betalnings- och reseprocesser. Genom American Express Resekonto förenklar vi för resebeställaren, resenären och ekonomiavdelningen – och skapar betydande besparingar åt Försvarsmakten.

Om du vill veta mer, kontakta Fredrik Öhrn på 08-429 58 31 eller fredrik.m.ohrn@aexp.com
Du kan också läsa om American Express erbjudande till myndigheter på ramavtalamericanexpress.se



Kylan, snön och vildmarken erbjuder en möjlighet att öva på vad det verkligen innebär att överleva under svåra omständigheter.

återrapportera vilka vårdprioriteringar de anser ska göras till övningsledaren.

För närvarande är man i skarven mellan värnpliktsförsvaret och insatsförsvaret. I skrivande stund finns det cirka 50 stycken anställda soldater, men på sikt ska man ha 214 stycken. Att leda anställda soldater i stället för värnpliktiga innebär vissa skillnader, men för de flesta officerare vi pratar med verkar inte omställningen vara så stor. Håkan Jorsell är plutonschef och han tror att de anställda soldaterna ställer högre krav på honom som ledare och chef än vad de värnpliktiga gjorde. Men någon större kulturrevolution innebär det inte för honom personligen.

– Jag var ju med på FS 18 och där var jag chef över anställda soldater. Där handlade det om att få soldaterna att lösa uppgiften och känna förtroende för mig som chef. Det ledarskapet tar ju jag med mig hem, säger Håkan Jorsell.

Håkan Jorsell menar att den störs-

ta utmaningen när det gäller soldaterna är att få dem att trivas så att de stannar kvar så pass länge som det är tänkt. Nyckeln till detta är soldaterna ges möjlighet till utveckling, att de ges möjlighet att med tiden avancera till mer kvalificerade uppgifter.

– Någonstans finns en brytpunkt när det blir tråkigt att vara soldat. När man löst samma uppgift så många gånger att det inte längre är en utmaning måste det finnas alternativa arbetsuppgifter och karriärvägar, säger Håkan Jorsell.

Exitplan saknas

Soldaternas motivation är också något som sysselsätter Rickard Sköld, stabschef och Björn Eliasson, skvadronchef tankar. De är bekymrade över soldaternas löneläge och vad det innebär för den framtida attraktionskraften. Varför ska en lastbilschaufför välja att jobba för Försvarsmakten när han eller hon kan få den dubbla lönen i det civila, undrar Rikard Sköld.

– Vi vill ha de bästa soldaterna,

inte de som bara är nöjda för att de får en lön överhuvudtaget, säger Rickard Sköld.

Om Försvarsmakten ska lyckas rekrytera rätt kompetens är det nödvändigt med högre löner, men också en vettig exitplan för livet efter soldatanställningen, tror Björn Eliasson. Enligt löneavtalet för soldater ska det tillsättas en utredning som ska komma med förslag på olika utbildningsvägar för soldaterna som gör de anställningsbara på den civila arbetsmarknaden efteråt. Något konkret resultat från den utredningen har ännu inte presenterats, men Björn Eliasson menar att frågan om kompetensutveckling är viktig för soldaterna, men också för honom som arbetsgivare. En viktig fråga som behöver besvaras, är

när soldaterna ska få tid att studera och vem som ska utföra soldatens arbetsuppgifter när denne studerar.

– Soldaterna har ju arbetsuppgifter att sköta och det går inte bara att skicka i väg folk på utbildning. Idealet vore om man kanske kunde förlägga utbildningen efter anställningens slut. Soldaten får ett antal månader på sig att studera och jag får en ny soldat som gör jobbet, säger Björn Eliasson.

Även när det gäller den pågående omstruktureringen finns en stor osäkerhet och även en viss frustration bland officerarna på jägarbataljonen. På pappret finns besked att få, men frågetecknen och tvivlen är många. Framför allt är det scenariot om att varje enhet i insatsorganisationen ska vara självförsörjande och göra ▶

”DET FINNS VÄLDIGT LITE PLATS FÖR STORA EGON OCH EN VÄLFUNGERANDE GRUPP ÄR ETT MÅSTE.”

60 PERSONER TILL AFGHANISTAN 2012 (FS23)



Övningsmöjligheterna som Arvidsjaur erbjuder är så pass intressanta att även andra länder skickar hit sina officerare.

det jobb som den tidigare produktionsorganisationen gjorde som reser vissa frågetecken. Rickard Sköld får inte riktigt pusslet att gå ihop.

– Erfarenheter från andra länder visar att man måste ha någon form av utbildningsorganisation för att få det att gå runt. Jag har svårt att se

hur vi ska hinna med att göra allt, säger Rickard Sköld.

Jägartjänsten är tidlös

Även om det finns en stor osäkerhet kring den framtida insatsorganisationen, finns det klara besked att få i andra frågor. En sak som man vet med

säkerhet är att bataljonen ska skicka ett jägarförband på cirka 60 personer till Afghanistan 2012 (FS23) och att man de närmaste åren kommer att förbereda sig inför detta. Men vad har ett jägarförband med subarktisk förmåga som specialitet att göra i Afghanistan? Är det inte på sätt och vis en paradox att skicka ett jägarförband från ett frostigt Lappland till ett land som Afghanistan? Urban Edlund är chef på Arméns jägarbataljon och han är säker på sin sak. Jägarförbanden är mycket lämpade för att lösa uppgifter i Afghanistan.

– Kärnan i jägartjänsten är tidlös. Den kärnan handlar om att överleva och strida under påfrestande omständigheter. Vintern här uppe är en pedagogisk kraft som hjälper oss att öva på just detta. En jägarsoldat är en person med hög färdighet och bra anpassningsförmåga, till alla sorters klimat och situationer, säger Urban Edlund.

Urban Edlund menar att det stora antal utländska officerare och soldater som varje år kommer till Arvidsjaur bekräftar det han säger, att miljön här uppe erbjuder en värdefull och lärorik möjlighet att psykologiskt och fysiskt provas under hårda omständigheter. Och de utländska besökarna ger i gengäld en hel del tillbaka till bataljonen.

– Våra utländska besök innebär ett otroligt stort mervärde för oss. De ger oss en möjlighet till erfaren-

hetsutbyte och inte minst en möjlighet att bli bättre på andra språk, säger Urban Edlund.

En till som stannar kvar

Tillbaka hos deltagarna i den internationella övningen Basic Winter Warfare Course träffar vi några av de svenska deltagarna. Oscar Pagmert, till vardags tillhörande F7 är också inne på sin tredje utbildningsvecka. När vi träffar honom håller han på att upprätta en patrullbas där han och hans kollegor ska tillbringa natten i fjälltäkt, utan någon annan värme än den som avges från deras egna kroppar. Som svensk, berättar Oscar Pagmert, får man vara beredd att stötta de utländska deltagarna, som inte har samma erfarenhet av vinterkyla och snö.

– Det är framför allt de stridande momenten på skidor som ställer till det för våra utländska gäster. Men de bjuder på sig själva och vi har en bra stämning i gruppen, säger Oscar Pagmert.

För honom själv är det inte första gången som han badar isvak eller sover i ensamma vargen under en gran. Ödet har av olika anledningar fört honom hit tre gånger och den här gången har han bestämt sig. Han tänker stanna kvar här.

– Jag har begärt och hoppas få bli förflyttad hit. Snön, kylan och skidåknningen. Jag gillar ju det här, säger Oscar Pagmert.



Foto: Therese Holmberg
Försvarets bildbyrå

Gör dig redo

Försvarets insatser kräver välutbildad personal. Nya uppdrag och ständigt förändrade förutsättningar skapar hela tiden nya träningsbehov. Vi identifierar behovet och föreslår lösningar.

Du och dina soldater behöver utbildning och träning som är anpassade för er nästa insats. Ni vill öva i rätt insatsmiljö och med rätt utrustning. Finns det kanske moment ni inte kan träna på idag?

Vi är experter på utbildnings- och träningsystem. Låt oss analysera ert behov utifrån kraven på operativ förmåga. Vi föreslår utbildningssystem som är anpassat till era behov och hjälper er att anskaffa samt införa systemet.

Sjöland & Thyselius har 20 års erfarenhet av arbete inom försvarssektorn.

Sjöland & Thyselius

Hälsingegatan 43, Stockholm

08-587 623 00

www.st.se info@st.se

Bjarne Hald, ordförande OF Bothnia

Saknar den röda tråden

Bjarne Hald är ordförande i OF Bothnia. Med drygt tusen medlemmar är det en av förbundets största föreningar. Omstruktureringen, specialistofficerarnas löner och karriärvägar är två stora frågor som för närvarande ligger högt upp på dagordningen.

Bjarne Hald sitter för närvarande och arbetar med underlag för den nya bas- och insatsorganisationen inom ramen för samverkan. Inte utan en viss frustration. Han berättar att man förra veckan skickade in underlagen för basorganisation 14 till högkvarteret. I efterhand fick man veta att de underlag som man utgått ifrån avseende IO också var under utredning, men i ett annat "rör".

– Ibland får man en känsla av att den ena handen inte vet vad den andra gör. Saker och ting hänger inte ihop, vare sig det gäller omstrukturering eller personalförsörjning, säger Bjarne Hald.

Snöskottning

En bärande tanke i Försvarsmaktens nya organisation är att insatsorganisationen till stor del ska vara självförsörjande. Mycket av det arbete som tidigare genomfördes av prod-organisationen ska nu skötas av insatsorganisationen. Men Bjarne Hald är orolig för vad det får för konsekvenser.

– Mycket tyder ju på att soldaterna kommer att få utföra en del arbetsuppgifter som tidigare utfördes av civilanställd personal. Men frågan är hur länge en soldat stannar om han/hon får ägna en stor del av tjänsten åt att skotta snö på övningsfälten och spika måltavlor i stället för att tränas mot huvuduppgiften, säger Bjarne Hald.

Befordran

Som facklig ordförande får Bjarne Hald många frågor från specialistofficerarna om deras framtida karriärmöjligheter. Tyvärr blir han

"Det finns ingen tanke eller röd tråd. Bara tillfälliga lappa- och laga-lösningar. Statagisk personalpolitik finns inte ens på PowerPoint!"

dem svaret skyldig. Trots att arbetsgivaren ofta talar om möjligheten att göra karriär som specialist, finns det ingen som kan tala om hur detta ska gå till, tre år efter de första tog examen som specialistofficerare.

– Det finns idag ingen som kan tala om vilken kompetensutveckling som krävs för och hur en specialistofficer ska kunna gå från OR 6 till OR 7 och högre. Pinsamt dålig personaltjänst av en arbetsgivare som marknadsför att man skall vara bäst på svensk arbetsmarknad, säger Bjarne Hald

Höjda ingångslöner

När soldatavtalet tecknades innebar det att vissa soldater tjänade mer än vad deras närmaste högre chefer, specialistofficerarna gjorde. För att komma tillrätta med detta höjde man ingångslönerna för specialistofficerare med 500 kronor. Men samtidigt som man löste ett problem skapade man ett annat.

– Det fick till följd att de nyanställda specialistofficerarna tjänar mer än sina äldre och mer erfarna kollegor. Ett bra bevis på hur illa

Försvarsmaktens lönesystem fungerar. Det finns ingen tanke eller röd tråd. Bara tillfälliga lappa- och laga-lösningar. Statagisk personalpolitik finns inte ens på PowerPoint.

För att komma tillrätta med problemen vill arbetsgivaren på I19 att parterna ska avsätta RALS-medel för att justera specialistofficerarnas löner. Något som man inom officersföreningen menar är helt fel väg att gå.

– Om arbetsgivaren vill förändra felaktiga lönestrukturer måste man skjuta till mer pengar utöver RALS-potten. RALS-pengarna ska i första hand gå till att premiera våra medlemmars prestationer, inte till att rätta till felaktiga lönestrukturer som skapas av FM-ledning.

BJÖRN LUNDELL



Bjarne Hald, ordförande OF Bothnia

Foto: Per Pettersson

Försvarsmaktens Högkvarter söker

STABSOFFICER

till Militära Underrättelse- & Säkerhetstjänsten



Är Du en officer nivå OF-3 med ett utpräglad intresse för säkerhetsfrågor?

För att passa för tjänsten bör Du vara en initiativrik och drivande person med en utvecklad analytisk förmåga.

Erfarenhet och utbildning inom säkerhets- och stabs-tjänst är meriterande.

Läs mer om tjänsten på vår webbplats
www.forsvarsmakten.se

DÅLIGT FÖR- ANKRADE BESLUT SKAPAR ORO

TJÄNS
+ I011

– Alla omorganisationer och förändringar gör att folk mår ganska dåligt. Man hade kunnat undvika det genom att skapa acceptans innan besluten fattades men det gjorde man inte.

Per-Erik Gustafsson, Försvarsmaktens huvudskyddsombud, är bekymrad. Den senaste tidens stora förändringar med obligatoriet, insatsorganisation elva och Prio har skapat oro ute på förbanden. Mångas vardag präglas av osäkerhet och han säger att folk lägger mer energi på att bekymra sig över alla obesvarade frågor än att lösa arbetsuppgifter. Men egentligen är det inte förändringarna i sig som skapar problem, menar Per-Erik Gustafsson. Det är sättet de genomförs på.

– Jag tror inte att folk i försvaret generellt är emot förändringarna, många tycker nog att de är både nödvändiga och ganska bra. Men man för ingen dialog eller förankrar besluten utan driver bara igenom dem och det leder till problem. Ta obligatoriet, till exempel. Man kräver ett kategoriskt ja eller nej istället för att försöka få med sig folk frivilligt.

Bristande information

Gustafsson vänder sig också mot att vissa förändringar sjösatts utan att det genomförts riskbedömningar och konsekvensanalyser. I något fall gjordes riskbedömningen ett

drygt halvår efter att själva beslutet fattades.

– Jag känner inte riktigt igen försvarsmaktsledningen, de brukar inte agera på det här sättet. De tycker att det är lika bra att köra igenom allting på en gång, och det kan jag förstå på ett sätt. Men det leder till att folk mår dåligt och det kommer att krävas en massa efterarbete istället för att man gjort rätt från början.

– Å andra sidan är det kanske inte försvarsledningen utan politikerna som är bovarna. Politiker behöver inte riskbedöma sina beslut, vilket de kanske borde göra.

Även informationsflödet haltar, konstaterar Gustafsson. När han i fjol kom ner till Skövde för att prata arbetsmiljö, hade personalen just läst på intranätet Emil att hela deras avdelning skulle läggas ner.

– Ska en avdelning läggas ner ska informationen komma från ansvarig chef, inte från Emil. Men jag är glad att jag kom ner när jag gjorde så att de fick prata av sig, säger han.

Personalens vantrivsel går ut över verksamheten. Per-Erik Gustafsson beskriver hur en del tappat lusten att gå till jobbet, hur lojaliteten mot

försvarsledningen sviktar och att många idag går och tänker på helt andra saker än sina arbetsuppgifter.

– På F21 fick man för ett tag sedan lägga ner flygverksamheten ett par dagar därför att piloterna satt och tänkte på annat när de var uppe i luften. Oron gör att folk tänker mer på sig själva än på andra och under en patrull kan det få allvarliga konsekvenser.

Återskapa arbetsglädje

Att återskapa arbetsglädje och tillit till organisationen ser Per-Erik Gustafsson som en av de viktigaste uppgifterna i nuläget. Han är ofta ute på förbanden och pratar med folk för att få en bild av deras situation och stötta.

– Det här är ett oerhört komplext problem och egentligen skulle man behöva vända sig till varje förband och fråga vad just de behöver hjälp med. Och det omfattar även Högkvarteret. Jag tror inte att det bara är guld och gröna skogar för dem heller och det är säkert många där som tycker att den här situationen är jobbig.

Samtidigt försöker Per-Erik Gustafsson att skapa förståelse för de problem som finns ute i organisationen hos försvarsmaktsledningen.

– Hittills har jag inte riktigt fått det gehör jag skulle vilja ha från dem. Som skyddsombud har jag rätt att begära att arbetsgivaren ska vidta åtgärder och i det här fallet



Per-Erik Gustafsson, Försvarsmaktens huvudskyddsombud

Foto: Linda Sundgren

skulle jag vilja att man undersöker den psykosociala arbetsmiljön. Innan jag går ut och kräver något sådant vill jag försöka skapa en dialog, men fungerar inte det kanske det blir nödvändigt.

Armén på frammarsch

Han säger att ett primärt behov hos många medarbetare är att få ledningens förståelse för sin frustration.

– Folk ute på förbanden behöver någon att gå till med sina problem. De behöver någon som lyssnar och som kan agera. Den som går till sin chef idag får ofta höra att det inte går att göra något. Man märker hur stämningen blir alltmer hätsk och aggressiv på förbanden och det gynnar ingen.

Men parallellt med de psykosociala problemen görs också framsteg inom arbetsmiljöområdet, berättar Per-Erik Gustafsson. Som huvudskyddsombud jobbar han för en ökad samordning av skyddsfrågor och i augusti i fjol arrangerade

TGÖRINGSSKYLDIGHET + PRIO = ORO



Försvarsmaktens huvudskyddsombud menar att den senaste tidens stora förändringar skapat oro ute på förbanden.

han ett möte i Göteborg för samtliga huvudskyddsombud i Försvarsmakten. Ett beslut som togs under mötet var att inrätta separata huvudskyddsombudsgrupper inom armén, flyget, marinen och FMLOG. Dessa ska i sin tur ha försvarsmaktsgemensamma träffar två gånger om året.

– Armén ska hålla sitt första möte nästa vecka [vecka fyra] vilket känns som en stor framgång. Traditionellt är armén den verksamhetsgren som legat mest efter i arbetsmiljöarbetet och därför känns deras möte extra spännande, säger Per-Erik Gustafsson.

Arbetsmiljö låg prioritet

Under Göteborgsmötet fördes det också fram önskemål om att arbetsmiljögrupper, liknande Fartygsmiljönämnden inom marinen, ska inrättas inom samtliga försvarsgrenar. En viktig uppgift för dessa skulle vara att arbetsmiljöpröva förslag

innan beslut fattas. Inte minst vid framtagandet av ny materiel finns ett stort behov av det, enligt Per-Erik Gustafsson.

– Ta pansarterrängbil ett, till exempel. Den har så lågt i tak att en kille som är en och åttio och bär hjälm nästan måste sitta lutad för att få plats. Man har pratat om att sänka sätena men det är för dyrt och nu diskuteras om man kan fortsätta köra dem över huvud taget. En sådan här miss skulle man kunna undvika om man hade någon med på planeringsstadiet som tittade på arbetsmiljön.

Sett i ett längre tillbakablickande perspektiv tycker Per-Erik Gustafsson att arbetsmiljön inom försvaret utvecklats i rätt riktning och han säger att den idag ligger i nivå med andra organisationer. Han är också nöjd med att arbetsmiljö numera är ett ämne inom officersutbildningen på Karlberg även om det fortfarande tycks väga lätt i jämförelse med andra områden.

”Ta pansarterrängbil ett, till exempel. Den har så lågt i tak att en kille som är en och åttio och bär hjälm nästan måste sitta lutad för att få plats.”

– När det blir tidsbrist är det alltid arbetsmiljön som stryks från schemat. Jag tror att försvarsledningen behöver visa att man tar de

här frågorna på större allvar för att de ska få ordentligt genomslag i organisationen.

LINDA SUNDGREN

FAKTA Per-Erik Gustafsson

I NOVEMBER 2009 blev Per-Erik Gustafsson Försvarsmaktens första huvudskyddsombud. Det uppdraget sköter han på halvtid, övriga timmar ägnar han åt sitt arbete som arbetsmiljöingenjör. Per-Erik Gustafsson har varit cirka 30 år i försvaret. Han gjorde värnplikten vid dåvarande F13 Bråvalla/Norrköping. Efter ett antal år inom det civila återkom han till FM och Ostkustens marinbas. Därefter övergick han till Berga örlogsskolor som vid försvarsbeslutet 2004 införlivades i amfibie. Sedan årsskiftet lyder Per-Erik Gustafsson under Livgardet.

EN SAMLAD SATSNING PÅ VETERANER

Den 10 juni 2010 beslutade regeringen att det skulle göras en samlad satsning på ett stöd för veteraner. Överste Peter Öberg fick uppdraget att leda den arbetsgrupp som skulle göra jobbet. Nu till sommaren förväntas alla pusselbitar vara på plats och då startar också en ny enhet sin verksamhet – veteranavdelningen.

– Nu tar Försvarsmakten ett helhetsgrepp om veteranfrågan. Men vi är bara i början på en lång resa och vi kommer att bli mycket klokare med tiden, säger Peter Öberg.

Regeringens uppdrag

Regeringen har gett Försvarsmakten i uppdrag att genomföra den samlade veteransoldatpolitik som i våras redovisades i propositionen ”Modern personalförsörjning för ett användbart försvar”. Försvarsmakten ska bland annat redovisa en handlingsplan för anhörig- och familje frågor, instifta en belöningsmedalj för skadade. Dessutom ska Försvarsmakten bestämma insatsfrekvens, meritvärdet av internationell tjänstgöring, förbättra informationen om försäkrings- och ersättningsfrågor med mera.

Veteranavdelning

Organisatoriskt kommer Veteranavdelningen att sortera under Personalstaben i Högkvarteret. Men på sikt är tanken att den ska flyttas till ett av Försvarsmaktens förband.

Veteranavdelningen ska inledningsvis bestå av tre handläggare som får till uppgift att vara den sammanhållande kraften och utgöra ett kompetenscentrum för veteranstödet. Veteranavdelningen ska bland annat följa den forskning som bedrivs på området och ha en rådgivande funktion till förbandens veteran- och anhörigansvariga. Det ska även finnas en läkare med försäkringsutredningskompetens för att bistå förbanden och de skadade med granskning av journaler, rehabilitering och försäkringsutredningar.

– Men det är viktigt att vi även i fortsättningen håller isär våra roller. Försvarsmakten varken får eller kan överta landstingets uppgifter och till exempel bedriva sjukvårdsverksamhet. Däremot kan vi bli bättre på att stötta vår personal i deras vård- och försäkringskontakter, säger Peter Öberg.

Lokalt ansvar

Men det är förbanden som kommer att ha huvudansvaret för veteran- och anhörigstödet. Förbandschefer-

na kommer att ges uppdraget och resurser för att stötta veteraner och anhöriga. Hur detta stöd ska utformas är nu under utveckling, men på varje förband ska det finnas en utpekad person som har ansvaret för anhöriga och veteraner. Det ska även finnas en person som kan hjälpa skadade i deras kontakter med myndigheter, försäkringsbolag, kommuner och landsting.

– Sammanlagt kommer nästan 35 årsarbetskrafter tillsättas, varav den absoluta majoriteten ute på förbanden, för att stötta veteranerna och anhöriga. Det är en rejäl och konkret satsning som kommer att innebära en markant skillnad mot hur det var förut, säger Peter Öberg.

Samtal före insats

Men veteranstöd handlar inte bara, enligt Peter Öberg, om att ge stöd i efterhand. Det finns även en del arbete att göra i förebyggande syfte. Förbandscheferna ska inför en insats inte bara kontrollera att förbandet uppnått utbildningsmålen, att soldaterna är medicinskt friska och har god fysisk status. Även den mentala statusen hos soldaterna ska kontrolleras. Hur detta ska genomföras är dock något oklart.

– Varje chef ska genomföra samtal med sina soldater för att försöka hitta individer som eventuellt behöver Försvarsmaktens stöd. Men det finns inga färdiga riktlinjer för hur detta samtal ska genomföras, säger Peter Öberg.

En frågeställning som Peter Öberg brottas med är på vilket sätt Försvarsmaktens nya inriktning med stående förband med heltidsanställda soldater påverkar stödbehovet. Morgondagens soldater kommer med tiden att vara bättre utbildade än sina föregångare och därmed bättre rustade för påfrestningarna i insatsområdet. Men samtidigt förväntas soldaterna göra betydligt fler insatser under en kortare tid, vilket rimligtvis borde öka påfrestningen för den enskilde.

– Vi vet ännu inte hur detta kommer påverka den enskilde soldaten. Men i den nya insatsorganisationen finns ju soldaterna kvar och det ger oss bättre förutsättningar att följa upp och stötta den enskilde, säger Peter Öberg.

Insatsfrekvens

Regeringen har även gett Försvarsmakten i uppdrag att fastställa vilken insatsfrekvens som ska gälla, det vill säga med vilken regelbundenhet ska en soldat och officer tjänstgöra internationellt. Försvarsmakten har här valt att skilja på begreppen insatsfrekvens och tjänstgöringsfrekvens där det senare begreppet beskriver den enskildes planerade insatser och det första begreppet förbandets insatser. Förbandens insatsfrekvens planeras att vara 1:4 till 1:6 (se faktaruta). Däremot är det betydligt svårare att peka ut en fastslagen tjänstgöringsfrekvens, menar Peter Öberg. Den ►





Foto: Andrea Linnerheim

Överste Peter Öberg.

enskildes möjlighet att tjänstgöra internationellt beror också på var i livet denne befinner sig. Yngre och äldre personal har ofta större möjligheter att tjänstgöra internationellt, medan en officer eller soldat

som är mitt i en familjebildning har svårare att åka.

– Det går inte att planera en enskild individs hela anställningsperiod i Försvarsmakten och säga exakt hur ofta denne ska åka och när.

”Människor är sociala varelser och vi mår bra när vi blir synliggjorda.”

Men på en individuell basis bör det tas hänsyn till den privata livssituationen och så långt det är möjligt möta den enskildes önskemål och behov. Försvarsmakten kommer fortsatt att vara en bra och lyhörd arbetsgivare, säger Peter Öberg.

Täta insatser ökar riskerna

I en utredning som gjorts på Högkvarteret där man tittat närmare på frågan om tjänstgöringsfrekvens konstateras att erfarenheter och forskning från andra länder talar för en högsta tjänstgöringsfrekvens på 1:5, men att det är önskvärt med en frekvens på 1:6. Utredningen konstaterar också att erfarenheter från länder som deltagit i Irak och Afghanistan, visar att längre tjänstgöringsperioder (12 månader) och med relativt korta perioder hemma (6–18 månader) inneburit en stor risk för psykisk ohälsa och utvecklande av PTSD. Trots det vill Försvarsmakten inte utesluta att personalen tidvis får en tätare tjänstgöringsfrekvens än ovan nämnda frekvenser.

– Vad som är en acceptabel tjänstgöringsfrekvens kommer att variera mellan de anställda. Spannet för vad som är acceptabelt kommer att variera från de tider som skyddsreglerna medger till att inte genomföra någon internationell insats alls. Det går helt enkelt inte ange några absoluta gränser utöver de som finns i skyddsreglerna (se faktaruta), säger Peter Öberg.

Skapa ett eget koncept

Peter Öberg och hans kollegor har tittat mycket på hur andra länder arbetar med veteranstödet och givetvis dragit nytta av dessa erfarenheter. Men det går inte kopiera andra länders koncept rakt av, utan ett svenskt koncept måste byggas

efter svenska förutsättningar. Men att det behövs ett veteranstöd även i Sverige råder det ingen tvekan om. Med tanke på den situation som råder i Afghanistan finns det en risk för att stödbehovet framöver kommer att öka.

– Vi har ännu inte sett någon ökning av antalet hjälpsökande, trots det hårdnande läget i Afghanistan. Men det kanske inte är något vi märker förrän om flera år och därför känns det bra att vi redan nu får en organisation på plats som kan hantera ett sådant scenario.

Medalj – viktigare än man tror

I regeringsuppdraget ingår också att Försvarsmaktens ska instifta en belöningsmedalj som ska kunna tilldelas den som skadats vid en internationell militär insats. Peter Öberg menar att ceremoniella bekräftelser av det slaget är mycket viktiga, men att alla kanske inte inser det.

– Människor är sociala varelser och vi mår bra när vi blir synliggjorda. Att vi får en offentlig bekräftelse på att de uppoffringar vi gjort varit betydelsefulla och haft någon mening, är oerhört viktigt. Det är också därför som vi nu genomför avtackningen efter utlandstjänsten inne i centrala Stockholm bland allmänheten och inte i enskildhet innanför grindarna på Livgardet som vi gjorde tidigare. Våra veteraner förtjäna att uppmärksammas. Vi ska vara stolta över våra veteraner, säger Peter Öberg.

BJÖRN LUNDELL

Nu finns det äntligen en bok på svenska om utvecklingen av

AUTOMATKARBINEN



Här kan du läsa allt om utvecklingen från förra sekelskiftet fram till dagens automatkarbiner inklusive många tillbehör.

Författaren Per Arvidsson, är teknisk expert vid Försvarets Materielverk.

Köp boken hos din bok- eller vapenhandlare. Du kan också beställa den direkt från förlaget:

www.milpress.se

Tel/fax: 08-798 46 42.

Betalar du in 295:- till PG 295150-7 (ange namn och adress), så bjuder vi på portot, annars sker leverans mot postförskott.

Vi importerar också ett 35 tal olika faktaböcker om militära vapen. Kolla vår hemsida för mer information.

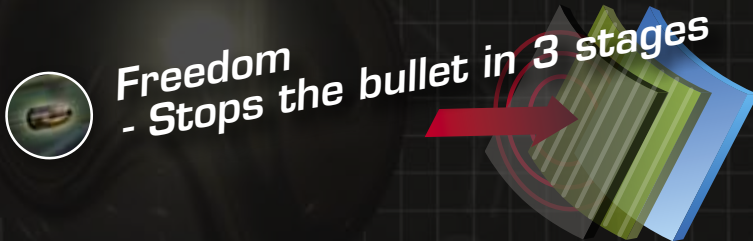
FAKTA Insats- och tjänstgöringsfrekvens

- 1:4 En insats om sex månader under en tvåårsperiod
- 1:6 En insats om sex månader under en treårsperiod

FAKTA Skyddsregler

Skyddsreglerna anger vilken tid den som den enskilde minst ska vara hemma innan en ny insatsperiod påbörjas. Enligt reglerna ska perioden mellan insatser ska vara minst dubbelt så lång som den senast genomförda insatsen.

DO YOU HAVE THE RIGHT PROTECTION?



FreedomTM
by
Job safety[®]

We manufacture vests in compliance with all standards.



Spike



Protection
against fragments



For women



Protection
against needles



Protection
against impact



For men



Protection
against knives



Ballistic protection



Tailor-made

Job | safety[®]

www.industritextil.se



Säkerhetspolitiskt vägval

På debatt- och ledarsidor i de rikstäckande tidningarna har på senare tid höjts röster både för att landet bör återgå till en mer traditionell neutralitetspolitik och att vi istället ska löpa den nuvarande linan ut och ansöka om ett svenskt Nato-medlemskap.

Inläggen utmärks av ensidig argumentation och vi vill med denna artikel skapa ett underlag för en mer nyanserad och allsidig bedömning av Sveriges säkerhetspolitiska vägval genom att analysera för- och nackdelar med tre huvudalternativ: 1. En återgång mot en fredstida neutralitetspolitik, 2. En fördjupad allianspolitik innefattande ett Nato-medlemskap, 3. En fortsättning på den nuvarande inriktningen där en bevarad militär alliansfrihet kombineras med ett omfattande försvarspolitiskt samarbete med Nato, EU och andra nordiska länder.

Förändrad omvärld

En analys av dessa alternativ måste dels ta hänsyn till de genomgripande förändringar som skett med av-

seende på säkerhetsläget i vårt när-område, dels möjligheten att den nuvarande godartade utvecklingen kan förändras i en negativ riktning. Kalla krigets hotbild har ersatts av nya gränsöverskridande, icke-statliga och asymmetriska hot i form av internationell terrorism och brottslighet, spridning av massförstörelsevapen, samt icke-antagonistiska hot som pandemier och miljökatastrofer som är mer omedelbara och ständigt närvarande, men som inte på samma sätt hotar staters och hela mänsklighetens existens. Samtidigt kan, som tydliggörs i den senaste försvarspropositionen, inte möjligheten till nya mellanstatliga krig i vårt närområde uteslutas.

Det minskade invasionshotet och det gamla territorialförsvarets oför-

måga att hantera de nya hoten har åtföljts av krav på kostnadsbesparingar, behov av modernisering av materiel och taktik för att kunna utkämpa den nya tidens krig, förmåga till civil-militärt samarbete både nationellt och internationellt, samt skapandet av expeditionär förmåga för genomförandet av internationella fredfrämjande insatser.

I Sverige har denna omställningsprocess utretts av olika försvarsberedningar sedan mitten 1990-talet, men en bredare debatt om den svenska försvars- och säkerhetspolitikens inriktning har uteblivit, vilket skapat en grogrund för misstankar om att det som pågår är något som politikerna försöker dölja för allmänheten. En naturlig början på en sådan debatt är därför en genomgång av de alternativa handlingsvägar som står tillbuds.

Traditionell neutralitetspolitik

En återgång i denna riktning har förespråkats av de som vill begränsa Sveriges deltagande i Nato-ledda insatser och ge Sverige möjligheten

att återerövra delar av den speciella roll som internationell brobyggare, medlare och kritiker som man hade under det kalla kriget och att minska risken att bli indragna i militära konflikter där USA och Nato är en part.

Denna linje riskerar emellertid att även påverka våra möjligheter att samarbeta säkerhetspolitiskt inom EU och Norden negativt. Om den svenska alliansfriheten åter ska syfta "till neutralitet i krig" måste både vår förmåga att hävda vårt oberoende och den politiska viljan att stå neutrala i händelse av ett nytt krig återvinna omvärldens tilltro. Under kalla kriget utgjorde neutralitetspolitikens trovärdighetskrav det huvudsakliga skälet till att ett svensk medlemskap i det dåvarande EG uteslöts och att det försvarspolitiska samarbetet med västmakterna hemlighölls. Att stå neutrala i krig kräver även idag att vi har nationella resurser som kan sättas in för att hävda vårt oberoende i händelse av krig. Ett långtgående försvarspolitiskt samarbete med Natoländer inom EU och i Norden vore därför



Foto: Stephen Wolf – Scanpix

svårförenligt även med en ”neo-neutral” säkerhetspolitisk linje och skulle kräva avsevärt ökade resurser till det nationella försvaret. Det är också osäkert om det finns någon efterfrågan på neutrala medlare och brobyggare i kampen mot de gränsöverskridande och icke-statliga hot som nämndes ovan.

Fördjupad allianspolitik

Denna linje, hävdar Natoförespråkare, skulle innebära både ett ökat svenskt inflytande över Nato:s framtida utveckling och ökade möjligheter att påverka den framtida planeringen inför möjliga framtida territoriella konflikter i närområdet. Därmed skapas även ökad trovärdighet åt svenska solidaritetsåtaganden.

En svårknäckt nöt för Natoförespråkarna är att den svenska alliansfriheten faktiskt ”har tjänat oss väl”. En anledning till att länder omprövar sin säkerhetspolitiska inriktning är att den misslyckats. Danmarks och Norges uppgivande av sina neutralitetstraditioner efter den tyska invasionen 9 april 1940 är närliggande exempel. De svens-

ka erfarenheterna är dock de motsatta och Sverige har, till priset av vissa eftergifter, lyckats stå utanför de krig som utkämpats i närområdet. Den nuvarande avsaknaden av territoriella hot gör dessutom en omläggning av alliansfrihetslinjen än mer svårmotiverad. Det är även värt att poängtera att ett svenskt medlemskap i Nato även innebär ökade skyldigheter att agera solidariskt gentemot andra medlemmar.

Status Quo

Fördelarna med detta alternativ är det möjliggör en blocköverskridande enighet om den allmänna inriktningen på landets säkerhetspolitik och en ökad handlingsfrihet i frågor om svenska väpnade insatser. En fördel gentemot kalla krigets neutralitetspolitik är att de förberedelser som behöver göras för att Sverige både ska kunna ge och ta emot militär hjälp från andra stater kan ske öppet och därmed skapas bättre förutsättningar för militär samverkan med andra stater.

Även detta alternativ ställer dock krav på omvärldens tilltro till vår militära förmåga och politiska

”En bredare debatt om den svenska försvars- och säkerhetspolitikens inriktning har uteblivit, vilket skapat en grogrund för misstankar om att det som pågår är något som politikerna försöker dölja för allmänheten.”

vilja att fullfölja den officiellt deklarerade linjen. Dagens svenska säkerhetspolitik saknar båda dessa ingredienser. Den militära alliansfriheten saknar därmed trovärdighet både i relation till de stater som vi säger oss vilja hjälpa och de stater som i ett förändrat omvärldsläge skulle kunna tänkas angripa Sverige eller någon av staterna i vår omgivning.

Slutsatsen av denna genomgång blir dessvärre att alla tre alternativen har allvarliga brister. I dagens gynnsamma säkerhetspolitiska klimat är en fortsättning på den nuvarande linjen den mest sannolika. Avvecklingen av den nationella för-

svarsförmågan med bevarad militär alliansfrihet utgör dock en solskenspolitik som lämnar landet blottat vid en allvarlig försämring av det säkerhetspolitiska läget och alternativ eller komplement till den förda politiken måste därför diskuteras och förberedas i tid.

ROBERT EGNELL
OCH JACOB WESTBERG

Robert Egnell är lektor i krigsvetenskap och Jacob Westberg är lektor i statsvetenskap. Båda är verksamma vid Institutionen för säkerhet och strategi på Försvarshögskolan.

Officersförbundet genomför varje år ett antal fackliga utbildningar där du som är medlem i förbundet kan lära dig mer om de lagar och regler som styr arbetsmarknaden.

Logga in på förbundets hemsida och läs mer om förbundets kursutbud.

Uppsägningshot påverkade många

Under hösten genomförde Officersförbundet en kompletterande medlemsundersökning för att ta reda på hur införandet av internationell arbetskyldighet påverkat inställningen bland medlemmarna. Resultatet visar att sex av tio som svarade ja påverkades i sitt beslut av hotet om uppsägning. Samtidigt har både Officersförbundet och Forsvarsmaktsledningen tappat i förtroende hos medlemmarna.

– Det här visar svart på vitt att många av de som valt att svara ja till nya anställningskontrakt gjort det under trycket från uppsägningshot, säger Lars Fresker.

Bland de svarande i undersökningen uppgav 82 procent att de svarat ja, fyra procent att de svarat nej, nio procent att de redan hade internationell arbetskyldighet och femprocent svarade inte på frågan. 61 procent av de tillfrågade ansåg att hotet om uppsägning påverkade dem mycket eller delvis när de svarade. Hela 76 procent av de tillfrågade ansåg att de fått för lite information.

Anställda saknar förtroende

Både Forsvarsmakten och Officersförbundet får kritik för hur de agerat i frågan. 65 procent av de tillfrågade anser att deras förtroende för arbetsgivaren påverkats negativt och andelen som saknar förtroende för Forsvarsmaktens ledning har ökat, från 20 till 35 procent jämfört med den mätning som gjordes i april 2010.

– Det bevisar vad vi sagt tidigare. Medlemmarna, förbundet och Forsvarsmakten har alla förlorat på sättet som den internationella arbetskyldigheten införts, säger Lars Fresker.

Andelen medlemmar som saknar

förtroende för Officersförbundet har ökat från 5 till 10 procent. Förbundet får kritik för att man varit för tamt och agerat för sent.

– Det stämmer att vi inte förstod att Forsvarsmakten skulle gå till beslut så hastigt i juni/juli. Det var inte den utvecklingen vi kunde se, utifrån det låga tempo som myndigheten höll i arbetsgruppen om införandet av arbetskyldigheten. Men det här visar att våra medlemmar kräver att vi agerar när Forsvarsmakten agerar ensidigt. Ibland får jag känslan av att Forsvarsmakten tror att vi agerar för att jävlas, men vi måste företräda våra medlemmars intressen, det är vårt uppdrag.

Enbart kritiska mot metoden

Samtidigt finns en mindre andel medlemmar som också anger att de tappat i förtroende för förbundet utifrån att det inte uttalat sig positivt om hur den internationella arbetskyldigheten har införts. Lars Fresker betonar att förbundet aldrig varit negativt till internationell tjänstgöringskyldighet, utan enbart haft synpunkter på tillvägagångssättet.

– Officersförbundet och våra medlemmar är positiva till internationell tjänstgöring. Men i ett läge

som detta måste vi, som ett kollektiv och fackförbund, först och främst måste ställa oss på våra uppsägningshotade kollegors sida.

Omorganisation och grader

Lars Fresker hoppas att även Forsvarsmaktens ledning tagit lärdom av det inträffade och inte gör om samma misstag en gång till. För frågan om internationell tjänstgöringskyldighet är bara en av många frågor som kvarstår att lösa.

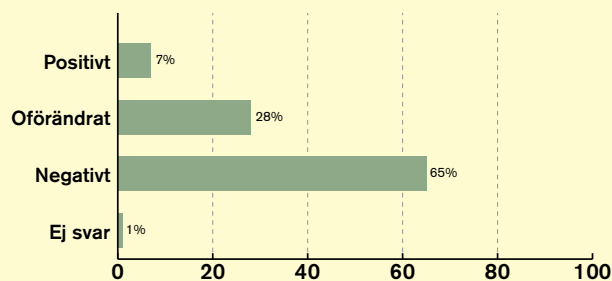
Undersökningen visar att många

medlemmar hyser oro inför den kommande omstruktureringen och omgäloneringen. Enligt undersökningsföretaget Novus är oron i stort jämförbar med andra organisationer som står inför en stor omstrukturering, fast med en något större andel som är väldigt oroade. I de öppna svaren är det många som nämner eventuellt gradbyte som ett orosmoment.

– Att se till att specialistofficersrollen blir tydligare, samt att de får en tydlig löneutveckling är nödvändigt

Synen på Forsvarsmaktsledningen har påverkats negativt för två av tre

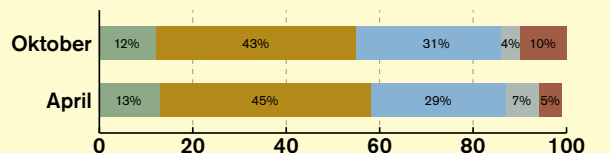
Hur har införandet av internationell arbetskyldighet påverkat din syn på Forsvarsmaktsledningen?



Bas: Samtliga (655 intervjuer)

10% anser att Officersförbundet inte tillvaratar medlemmarnas intressen

I vilken utsträckning instämmer du i följande, Officersförbundet tillvaratar medlemmarnas intressen



Bas: Samtliga (655 intervjuer)

BUNDET FÖRBUNDSMÖTE MBER 2011

MEDLEMSSTATISTIK

Yrkesverksamma	
Officer	8986
Hedersmedlem	3
Övrig	53
Reservofficer	40
Soldat/gruppb.	664

ÄR DU RÄTT FÖRSÄKRAD?

Genom ditt medlemskap i Officersförbundet kan du teckna ett antal personförsäkringar. Vet du vilka försäkringar som du tecknat? Logga in på förbundets hemsida och kontrollera ditt försäkringskydd.

för att lyckas med omgäldningen. Men jag hoppas att både vi och arbetsgivaren blivit lite klokare nu och att vi tillsammans, på ett prestigelöst sätt, försöker lösa dessa frågor i en mer konstruktiv anda, säger Lars Fresker.

Kollektivavtal ger styrka

Lars Fresker tycker att frågan om den internationella tjänstgöringsskyldigheten är ett väldigt bra exempel på vikten av att kollektivavtalsregler personalens villkor. I frågan om internationell tjänstgöringsskyldighet fanns det inget kollektivavtal och därmed kunde arbetsgivaren driva igenom sin linje, utan att de fackliga or-

ganisationerna hade så mycket att sätta emot. Det kan jämföras med höjningen av officerares pensionsålder som nyligen genomfördes. I den frågan fanns ett kollektivavtal som reglerade villkoren och där gavs officerarna en riktig valmöjlighet – bibehållen pensionsålder eller höjd pensionsålder och en ordentlig ekonomisk kompensation för detta.

– Hade inte pensionsåldern varit kollektivavtalsreglerad hade den sannolikt höjts med mer än bara ett år, och utan att personalen fått en krona för detta. Införandet av internationell tjänstgöringsskyldighet visar tydligt på kollektivavtalens värde för personalens villkor, säger Lars Fresker.

Det har på senare tid utvecklats skillnader i tillämpningen av ÖVA på förbanden. För att tydliggöra hur ÖVA ska tillämpas har arbetstagarorganisationerna och Försvarsmakten kommit överens om följande PM med parternas syn på tillämpningen av ÖVA. Den ska nu, tillsammans med ÖVA, utgöra grunden för tillämpning av ÖVA.

Tillämpning ÖVA

Definition

Förbandsövning är enligt ÖVA en övning i förband för att samträna stabs- och förbandsenheter i deras krigsuppgifter samt att pröva enheters krigsanvändbarhet. Med detta menas övningar som bedrivs på ett sådant sätt att personalens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras och att arbetet inte kan avbrytas av i förväg bestämda måltidsraster eller uppehåll för vila m.m. Exempel är en tillämpningsövning och/eller en slutövning i samband med förbandsskede motsvarande krigsförbandsövning. Andra exempel kan vara jägarövningar inom armén och marinen samt andra motsvarande övningar som bedrivs på sådant sätt att den anställde uppenbarligen inte själv kan svara för kost och/eller logi.

Fri kost

Det normala är att en anställd själv svarar för sin kost. Den anställde får fria måltider vid förbandsövningar (enligt definition ovan) om han eller hon inte själv kan svara för sin kost. Om övningen är av sådan art att anställda tjänstgör t.ex. inom "kasernområdet" ska de inte ha fri mat, eftersom de då kan svara för sin kost precis som vanligt. Om en anställd är med på en övning "i skogen" men är arbetstidsplanerad kan han eller hon ändå få fri kost eftersom det då troligen inte går att själv svara för sin

kost. Om rast ersätts med måltidsuppehåll ska den anställde ha fri mat.

Fri logi

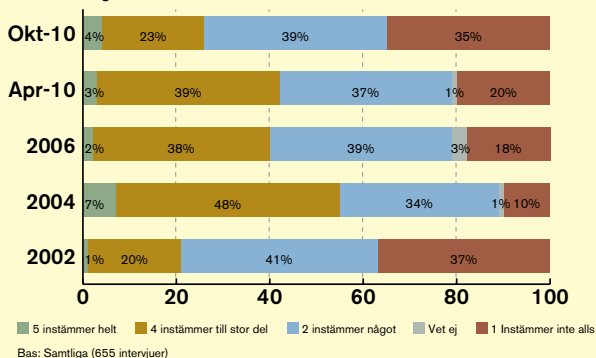
Normalt svarar den anställde för sin logi. Om verksamheten är sådan att den anställde inte kan bo i sin ordinarie bostad (hem eller pendlingsbostad) ska han eller hon ha fritt logi. Detta gäller arbetstagare som deltar i förbandsövningen (enligt definition ovan), inte t.ex. inspekterande tjänstemän och åtföljande till dessa samt förbandsinstruktörer om de inte anses delta i övningen. För den som har fritt logi enligt ÖVA gäller inte bestämmelserna om logistandard i rörlighetsavtalet. Trots detta ska man så långt som möjligt i samband med verksamhet enligt ovanstående definition eftersträva att erbjuda logistandard i form av enkelrum med toalett och dusch på rummet.

Övningsdygn

Övningsdygn ska bara tillämpas på arbetstagare som deltar i sammanhängande övningsverksamhet som bedrivs så att arbetstagarens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras. Finns det arbetstagare som deltar i övningen vars insatser kan tidsplaneras ska så ske. Dessa ska inte ha övningsdygn av någon sorts "rättsvieskäl" eller administrativa skäl.

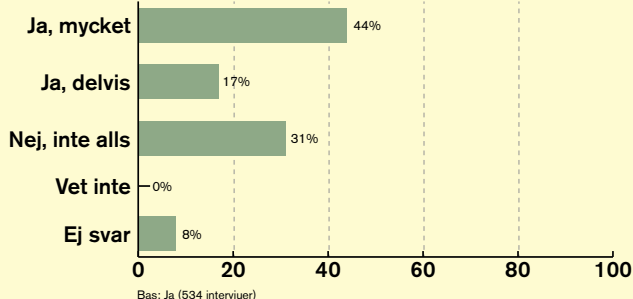
Minskat förtroendet för Försvarsmaktens ledning

I vilken utsträckning instämmer du i följande påstående, Jag har allmänt sett stort förtroende för Försvarsmaktens ledning



6 av 10 blev påverkade av hotet om uppsägning

Påverkade hotet om uppsägning ditt beslut om att teckna ett nytt anställningsavtal? (Filter: Endast alla "Ja" i fråga 10)





Soldaterna vill ha en chef som de respekterar och anser är en kunnig ledare, skriver arméinspektör Berndt Grundevik.

Soldaten – Kärnan i insatsorganisation 2014

Personalförsörjningen av Försvarsmakten (FM) är den absolut viktigaste frågan för att IO 14 skall fungera. Jag ska här beskriva några viktiga faktorer som bidrar till vår förmåga att rekrytera soldater och få dessa att stanna kvar i FM under en 4 års period och helst längre tid.

Synpunkterna bygger på mina diskussioner med drygt ett hundratal anställda soldater på ett stort antal förband som jag besökt under hösten 2010.

Synpunkterna nedan från soldaterna är inte redovisade i någon inbördes prioritering men är en sammanfattning av de absolut vanligast förekommande uppfattningarna om vad som bidrar till såväl rekryteringskraft som viljan att stanna kvar i FM under längre tid.

Tydlig insatslinjal

Soldaterna vill kunna blicka framåt under en 3-4 års period där det tydligt framgår när man har längre tids beredskap, när insats är planerad, när längre övningsverksamhet genomförs, när det är en period av lägre aktivitet. Denna framförhållning skapar tydlighet för att

kunna ta ställning till soldatyrket. Om inte insatser finns inplanerade finns stor risk att man inte är intresserad.

Karriärutveckling

Många av dem som jag mött kan tänka sig befattningar som exempelvis skyttesoldat och ser sig själva i denna typ av befattning under flera år. Samtidigt vill andra, efter 3-4 år, ha möjlighet att gå vidare och lösa andra uppgifter. Det är viktigt att FM tydligt redovisar hur man exempelvis från att ha varit skyttesoldat kan bli prickskytt, stridsvagnsförare, sambandsexpert, sjukvårdare, gruppchef, söka andra

förband osv. Detaljer kan tyckas, dock inte för den som vill bli soldat.

Bra plutonchefer

Soldaterna vill ha en chef som de respekterar och anser är en kunnig ledare som skapar bra stämning, är en duktig truppförare och trupp-utbildare. Samtidigt ställs krav på att plutonchefen är arbetsgivarens representant i den "första linjen" för män och kvinnor i åldern ca 20-40 år, detta är ingen lätt uppgift. Detta kräver förändrad utbildning samt att FM kan välja ut de som har de rätta förutsättningarna. Om inte soldaterna känner förtroende för sina chefer så kommer de att sluta i FM till skillnad mot värnpliktsystemet där man var kvar fram till utryckningen, även om plutonchefen i grunden inte höll måttet.

Lön och övriga premier

Det har varit en hel del diskussion om att ingångslönen för soldaterna är för låg. Soldaterna jag pratat med

anser att det är viktigare att hitta större spann mellan olika tariffer i nuvarande lönesystem där erfarenhet, antal insatser, år i tjänst premieras i stället för att enbart diskutera ingångslönen.

Bra soldatutrustning

Denna fråga är viktig för den enskilde soldatens tro på systemet. Armén bygger förbanden från soldat, grupp, pluton, kompani. I detta sammanhang måste alltid soldatens personliga utrustning ses som en bottenplatta – ett fundament som man inte kan prioritera bort till förmån för något annat.

Civilt meritvärde

Denna del har under vpl systemet diskuterats och utvecklats under många år. Det finns fortfarande en hel del som återstår men det är nödvändigt att FM kan påvisa att en anställning ger soldaten både utbildning och erfarenheter som har ett värde på den civila arbetsmarknaden.

Officersutbildning för framtida krav

– hur och med vilket innehåll?



Foto: Håkan Risberg – Scanpix

Ett nytt personalförsörjningssystem kräver inte bara att ovanstående punkter beaktas. Stor kraft måste också läggas på attityder bland soldater och officerare. De länder som infört motsvarande personalförsörjningssystem har lagt stor vikt vid de ”mjuka frågornas påverkan” och därefter utformat tydliga bestämmelser. Frågor som är nödvändiga att diskutera är disciplinära frågor, fysisk spänst och stil, arbetstagarens rättigheter men också skyldigheter.

Alla måste inse att det är en stor utmaning att utforma något nytt när vi har vant oss vid ett värnpliktsystem under 109 år. Men en demokratisk process i riksdagen har pekat ut en ny riktning och nu är det upp till oss att leverera vad som är efterfrågat, dvs förband som är användbara, tillgängliga, väl samövade och som inte kräver återtagning som tillsammans med andra länder skall kunna verka i Sverige-regionalt-globalt.

Frågar man de anställda soldaterna så är deras uppfattning solklara: ”frivilligheten medför att vi får bättre soldater och därigenom effektivare förband”

BERNDT GRUNDEVIK
ARMÉINSPEKTÖR

Befälssystemet har som bekant förändrats flera gånger de senaste 30 åren. Parallellt med de förändringar som gjorts så har det förts mer eller mindre intensiva debatter och diskussioner om att officersyrket kräver akademisk skolning. Efter ett antal utredningar blev FHS ett akademiskt lärosäte 2008. Men akademiseringsfrågan har tidvis varit föremål för intensiva debatter och åsikter. Dock har diskussionen mest handlat om form och medel än innehåll. Att officerare (OF) behöver akademisk skolning är en sak, men vi saknar en bredare diskussion och analys om innehållet i utbildningarna. Officersrollen respektive specialistofficersrollen och de båda officerskategoriernas karriärer och befattningar har heller inte varit utmejslade vid sjösättningen av två befälssystemet.

Otydliga målsättningar

Otydligt ställda målsättningar för officersutbildningarna från Försvarmakten är otillfredsställande. Det har bl.a. inneburit att Försvars högskolan allt för självväldigt både har formulerat de övergripande målsättningarna likväl som vi designat och utformat utbildningarna för de olika officersutbildningarna. Det är således inte längre en fråga om huruvida utbildningarna skall vara akademiska eller ej – det är en fråga om vad kadetten och officeren skall lära sig och vad de skall uppnå under studietiden i syfte att Försvarmakten skall få en professionell officerskår som har den kompetens och det förhållnings-sätt som arbetsgivaren och ytterst statsmakternas förväntar sig. När det därför gäller målsättningar och

utbildningsinnehåll så finns ett visst utvecklingsbehov. Officersprogrammet är t.ex. enligt min mening allt för diversifierat med för många funktionsinriktningar i den krigsvetenskapliga profilen. Det blir väldigt svårt att kvalitetssäkra utbildningen när studentantalet är så lågt som 50–60 kadetter totalt årligen. Det blir dessutom orationellt, dyrt och svårt att hålla liv i högskolekompetenta officerslärare etc. vid t.ex. ArtSS, FarbS och LvSS. Officersrollen torde tack vare tvåbefälssystemet dessutom bli mer generell till sin karaktär, dock med krav på hög professionalitet. Därmed kommer jag till slutsatsen att det borde vara mycket bättre att officerarna (OF) ges djupare funktionsutbildning utanför programmet och att de får den inom ramen för de yrkes- och befattningskurser som specialistofficerarna genomgår. I övrigt så finns behov av att utveckla nya förmågor m.a.a. allt mer internationella åtaganden samt tvåbefälssystemets införande. Om officersrollen (OF) dessutom blir allt mer generell samtidigt som miljön och det kulturella landskapet som man skall verka i är väldigt varierande så finns det nya behov. Det handlar t.ex. om ökat inslag av utbildning och träning i etik och i etiska spörsmål kopplat till både folkrätt och ledarskap. Likväl finns behov av att öka den interkulturella kunskapen hos både den enskilde och vid förbanden.

Måste ta befälet

Ett steg mot ökad tydlighet är att Försvarmakten återgår till att formulera styrningar i form av Utbildningsmål för Försvarmaktens pro-

”Det blir väldigt svårt att kvalitetssäkra utbildningen när studentantalet är så lågt som 50–60 kadetter totalt årligen.”

gramutbildning. Dokumentet kom ut senast år 2003 och var en tydlig styrning till programansvariga och till de olika utbildningsgivarna vid framtagandet av programmets utbildningsplaner – ÖB fattade beslut om nämnda dokument. De tankar som finns på att återinföra en utbildningsinspektör och samla uppgifter och kompetenser i ett ”Försvarmaktens Utbildningscentrum” stödjer förmodligen ett sådant behov. Avslutningsvis vill jag poängtera behovet av samarbete mellan Försvarmakten och Försvarshögskolan när det officersutbildningarna. Rollspelet fungerar bäst när vi har en intresserad, tydlig och kompetent beställare på den ena sidan och en lyhörd kvalificerad utbildningsorganisation på den andra sidan. Därför behöver vi samarbeta intimt i dessa frågor framgent för att skapa en ännu bättre, relevant och rationell samt efterfrågad officersutbildning.

JOHAN HANSSON
UTVECKLINGSANSVARIG
VID FÖRSVARSHÖGSKOLAN



ANNONSERA I



OFFICERSTIDNINGEN

MEDLEMSTIDNING FÖR OFFICERSFÖRBUNDET

SVERIGES STARKASTE ANNONSORGAN INOM FÖRSVARSEKTORN!

*Direktkanalen till beslutsfattare och
inköpare inom bl a;*

*FMV, FRA, FOI, FortV, MUST,
Pliktverket och Högkvarteret.*

22 000
läser ditt budskap



Annonsavdelningen

Tel: 08-742 10 08 • Fax: 08-742 10 09 • Mail: info@irmermedia.com