



# Officerstidningen

Medlemstidning för Officersförbundet

nr 4 2009

## Telekrigare talar ut



Holländska  
soldater är nöjda

Försvarsmaktens  
stridsflygledning nära kollaps

Bristande systematik i  
arbetsmiljöarbetet



# innehåll.

## LEDARE

- 3 Kryptskytte mot kollektivavtalet

## NYHETER

- 4 Flygstridsledning riskerar kollaps

## FÖRBANDSBESÖK

- 6 Ledningsregementet utforskar det nya befälssystemet  
9 Specialistofficerare kräver rimliga löner  
10 OF Enköping diskuterar ralsen

## REPORTAGE OCH DEBATT

- 12 Holländska soldater nöjda trots problem  
14 Pliktkampen del 2: Moore svarar  
16 F17 vill ha fler kvinnliga värnpliktiga

## ANALYS

- 18 Finlands framtida försvar

## FÖRBUNDSNYTT

- 20 Nordiska försvarsfack jämför villkor  
21 Magert resultat för arbetsmiljöarbetet i Försvarsmakten

## INSÄNDARE

- 22 Politikernas beslut måste tåla framtiden



**Förbundsdirektör**  
Peter Löfvendahl

**Stf kanslichef**  
Johan Molin

**Kamrer**  
Susanne Skäfte

**Assistenter**  
Barbro Kristiansson  
Berit Fekete

**Ombudsmän**  
Pelle Avelin  
Patrik Larsson  
Conny Jansson  
Mikael Boox (tjänstledig)  
Mikael Kenttälä  
Anne-Charlotte Hartmann  
Bjarne Hald (vikarierande)  
Maria von Below (vikarierande)

**Medlems- och försäkringservice**  
Monica Hornegård  
Susanne Bredberg  
Telefonstängt  
onsdagar, fredagar

**Förhandlingschef**  
Niklas Simson

**Informations-, press- och webbansvarig**  
Björn Lundell

**Chefredaktör och ansvarig utgivare Officerstidningen**  
Björn Lundell

**Informatör**  
Daniel Skoglund

**Informationsassistent, redaktionssekreterare**  
Sandra Lang

**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

**OMSLAGSBILD**  
5:e telekrigskompaniet  
Foto: Daniel Skoglund

**ANSVARIG UTGIVARE**  
Björn Lundell  
Tel: 08 - 440 83 48  
bjorn.lundell@officersforbundet.se

**TF CHEFREDAKTÖR**  
Daniel Skoglund  
08-440 83 49  
daniel.skoglund@officersforbundet.se

**REDAKTIONS-SEKRETERARE**  
Sandra Lang  
Tel: 08 - 440 83 34  
sandra.lang@officersforbundet.se

**ADRESS**  
Förbundskansli/  
tidningsredaktion  
Box 5338  
102 47 Stockholm  
Besök: Sturegatan 15, 4tr

**TELEFON**  
Växel 08 - 440 83 30

**TELEFAX**  
08-440 83 40

**LAYOUT**  
PageLine AB

**TRYCK**  
Ljungbergs tryckeri  
Klippan

**MANUSSTOPP**  
Officerstidningen  
Nr 5 18 maj  
Nr 6 10 augusti

**ANNONSER**  
Irmér Media AB  
Tel: 08-742 10 08  
info@irmermedia.com

Annons bokus senast 1 vecka före redaktionellt manusstopp.

### INSÄNDARE

Insändare som överskrider 3 000 tecken inklusive blanksteg tas ej emot.

Redaktionen ansvarar ej för insänt, icke beställt, material.

Eftertryck utan skriftligt tillstånd från redaktionen förbjudes.

### Frågor kring medlemskap, medlemsavgifter och försäkringar

Monica Hornegård  
08 - 440 83 53  
Susanne Bredberg  
08 - 440 83 58  
(Telefonstängt onsdagar och fredagar)

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

Ombudsmän Medlemsstöd:  
08 - 440 83 30

### Frågor till Officerstidningens redaktion

Chefredaktör, ansvarig utgivare:

Björn Lundell  
08 - 440 83 48, 070-552 92 19  
Redaktionssekreterare:  
Sandra Lang  
08 - 440 83 34, 070-654 45 00

**Frågor kring information, press och hemsida**  
Björn Lundell 08 - 440 83 48,  
070 - 552 92 19

### 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

### FÖRBUNDSREDAKTÖR

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



# Krypskytte mot kollektivavtalen

**Försvarmaktens ledning har vid upprepade tillfällen uppvakttat regeringen om en uppluckring av arbetsrätten. Vår arbetsgivare har på olika sätt försökt få gehör för sin uppfattning om att personalens inflytande är för stort och att lagstiftning och ensidiga arbetsgivarbeslut är det enda lösningen på försvarets personalförsörjningsproblem.**

Tack och lov har varken den förra eller den nuvarande regeringen velat lyssna på Försvarmaktsledningens klagosång. Tvärtom, budskapet till Försvarmakten har varit solklart – den svenska modellen gäller även i försvaret. För att inte ens den mest lomhörde skulle missa denna viktiga poäng upprepade försvarsministern budskapet nyligen på ett seminarium där inriktningspropositionen diskuterades. Närvarande var ett stort antal ledande företrädare för Försvarmakten och regeringens uppfattning i frågan kan omöjligt ha gått dem förbi. En tydlig rättning i ledet hade därför varit naturlig. Tyvärr är inte detta den utveckling vi ser utan smutskastningen och krypskyttet mot kollektivavtalen fortsätter i olika former och i olika forum.

## Smutskastning

Jag blir något oroad över attityden och kunskapsnivån bland vissa ledande företrädare för Försvarmakten när jag hör dem beskriva vårt gemensamma partssystem som ”kollektivavtalsträsk” och som ”roten till alla problem”. Detta ständiga smutskastande och motarbetande av kollektivavtalsmodellen får till följd att klimatet mellan parterna inom Försvarmakten ständigt utsätts för onödiga påfrestningar. Det dagliga arbetet erbjuder tillräckligt stora utmaningar utan att det behövs konstrueras några extra. Det är också snudd på obstruktion, inte bara mot regeringen utan även Arbetsgivarverket som även de tydligt markerat sitt stöd för nuvarande partssystem. Båda får betraktas som på ett eller annat sätt överordnade Försvarmakten och hade motsvarande beteende ägt rum på kaserngården hade den skyldige blivit inropad i kavajhytten för länge sedan.

## Välkänd försvarsmekanism

Projicering är en av de mest välkända försvarsmekanismerna och det är tydligt att vissa arbetsgivarföreträdare nu väljer den metoden för att bortförklara sina egna tillkortakommanden. Men att försöka överföra de brister som finns i dagens kollektivavtal till att gälla hela kollektivavtalsmodellen är varken trovärdigt eller speciellt klokt. För vad är alternativet? De som så ivrigt kritiserar vårt partssystem borde reflektera över sannolikheten för att Försvarmakten

skulle kunna hantera ett system där man skulle förhandla med 16 000 individer, när man inte ens mäktar med att fullgöra sina skyldigheter mot de fyra motparter som man har idag.

## Kostnadseffektivt

Genom kollektivavtalsmodellen har parterna gemensamt skapat ett system som är både kostnadseffektivt, flexibelt och inte minst förutsägbart. Både den anställde och arbetsgivaren vet hur spelplanen ser ut och kan planera därefter. Låt gå för att arbetsgivaren inte alltid gör det, men för den anställde torde det finnas ett värde i att veta hur mycket han eller hon ska arbeta och få betalt samt vad han/hon skulle tjäna på att jobba över. Det finns ingen lag som reglerar den anställdes rätt till kompensation i form av lön och/eller ledighet då man jobbar över. Detta regleras i stället i kollektivavtalet. Den som tror att han eller hon skulle få en bättre ersättning och/eller större inflytande över sin arbetstidsplanering om Försvarmakten ensidigt fick bestämma, kan räcka upp handen.

Ska försvaret lyckas att attrahera de bäst lämpade måste man gå den svåra vägen med goda villkor och en god arbetsmiljö. Det är mycket prat om attraktionskraft, men Försvarmakten har aldrig större attraktionskraft än vad som de som jobbar där nu upplever. Om man inte satsar på dem som är anställda idag, kan man aldrig inbilla morgondagens anställda att de kommer att behandlas bättre.

## Samarbete i stället för konflikt

Kollektivavtalen innebär en långtgående skyldighet för arbetsgivaren att förhandla med facken innan större beslut om viktigare förändringar fattas. Detta kan ses som ett problem eller som en möjlighet. Det kan uppfattas som en onödig tröghet i systemet eller som en chans att tänka efter en gång till och tänka rätt redan från början. Försvarmakten står inför en gigantisk utmaning när det gäller att skapa ett nytt fungerande personalförsörjningssystem. Att tro att man klarar det utan de fackliga organisationernas medverkan är naivt. Det handlar inte om inflytande för inflytandets skull utan om att vi tillsammans ska skapa ett fungerande

instrument som är bra både för arbetsgivaren och för människorna som ingår i systemet. Arbetsgivaren har här allt att vinna på samarbete i stället för konfrontation. Det vore ett misstag av att avstå från den kompetens och klokhet som så många gånger hjälpt arbetsgivaren att reda ut den soppa som man med jämna mellanrum kokat ihop på egen hand.

**Lars Fresker**

*Förbundsordförande  
Östersund, 2009-04-19.*



Foto: Ulf Lööke



# Flygstridsledning riskerar kollaps

**Arbetsbelastning och omorganisation har gjort att flygsäkerheten hamnat i farozonen. Det framgår av en nyskriven rapport om läget inom försvarets flygstridsledning som flyg- och marinmedicinska avdelningen på Försvarsmedicincentrum sammanställt.**

– **Rapporten bekräftar** i allt väsentligt vår uppfattning om läget i systemet, säger överstelöjtnant Jan Reuter Dahl, strilchef vid Försvarsmaktens Flygoperatör och beställare av rapporten.

Informationen har insamlats av flygvapnets flygspecialpsykologer både genom intervjuer och enkäter bland personalen på samtliga fyra stridsledningscentraler. Slutsatsen är tydlig: "Arbetsituationen är ansträngd på de flesta håll och risk för stora avgångar i närtid är överhängande. Förtroendet för den högre ledningen (HKV) är mycket lågt med anledning av de planerade omstruktureringarna."

– En stor del av problemen som syns i rapporten är att Stril-personalen inte upplever trygghet och framtidstro. Därför är vår viktigaste uppgift just nu att träffa dem och försöka förklara vad som är beslutat, vad som är under planering, vad som är föreslagna idéer och vad som är rykten, säger Jan Reuter Dahl.

## Systemkollaps

Det som redan är beslutat och som stril-personalen redan märkt av är att samtliga centraler sedan första januari 2009 ingår i en enda strilbataljon, tillhörande luftstridsskolan (LSS) i Uppsala. Vidare avser Försvarsmaktens att lägga ner Hästveda senast 2012. Ovanstående, tillsammans med etablering av reducerade stridsledningscentraler inne på flottiljornrådena på F7, F17 och F21, är del av det första steget i Försvarsmaktens plan för att skapa en gemensam lägescentral i Enköping. Steg två kommer att bli själva flytten, men just nu pågår en realiserbarhetsprövning och ett slutgiltigt beslut om flytt och centralisering väntas i december.

Jan Reuter Dahl konstaterar att strilfunktionen redan nu har utarmats. Många officerare har lämnat funktionen för civila arbeten och få har tillkommit. De värnpliktiga var tidigare rekryteringsbas, men idag tjänstgör inga



Läget inom flygstridsledningen är ansträngt. Bild inifrån stridsledningscentral i södra Sverige.

värnpliktiga inom strilfunktionen och någon annan systematisk rekryteringsmetod har ännu inte etablerats.

– Effekterna av en centralisering till Enköping måste förklaras bättre. Systemet riskerar annars att kollapsa för att personalen inte flyttar med. Det kommer att uppstå ett glapp där vi inte har tillräckligt med utbildad personal. Det är frågan om vad organisationen är villig att riskera om man fattar ett sådant beslut, säger han och fortsätter:

– Nu står det och väger på en knivsudd. Varje beslut vi tar nu måste vara rätt. Funktionen är nere på absolut minimum. Tar vi fel beslut riskerar allt att kollapsa. Sker det kan det ta 10–20 år att bygga upp systemet igen. Stril handlar om personalens kompetens, tekniken är sekundär.

## Ökad belastning

I rapporten skymtar också tecken på hög arbetsbelastning: "Personalbrist i kombination med en fortsatt stolt yrkeskår gör att man pressar sig själva till tjänstgöring i flygsäkerhetspåverkande kritiska positioner. Detta ökar belastningen på all kvarvarande personal. Risk finns för att positioner inte bemannas med kompetent personal" skrivs det bland annat i rapporten som också visar på att det finns skillnader i stämning och omfattningen av personalbristen på de fyra olika platserna.

Ytterligare en faktor bakom detta är att flygverksamheten inom försvarsmakten under förra året ökade. Jämfört med 2007 flögs det nästa dubbelt så mycket flygtimmar under 2008. Under 2009 är avsikten dessutom att flygvapnet ska producera än fler flygtimmar än föregående år.

Rapporten lämnar ett antal förslag till åtgärder, dock kan det ta mer tid än önskvärt att få konkreta resultat:

– Nu kommer vi att köra den här rapporten in i systemet för att få saker att hända. Den blir basen för vår kommande verksamhet, men det kommer inte att gå så fort som jag skulle önska, för att vi har resursbrister, säger Jan Reuter Dahl och fortsätter:

– Den personal jag har dragningsrätt på kommer huvudsakligen från strilbataljonen, men de har fullt upp med incidentberedskap och flygtidsproduktion. De måste också få tid att konstituera bataljonen innan de ges andra uppgifter. Av den anledningen kan det tyvärr glida iväg i tid, säger Jan Reuter Dahl.

**Daniel Skoglund**

## Faktaruta FMFO

Flygvapnets flygoperatör (FMFO) är den avdelning inom Flygtaktiska staben på Högkvarteret som förvaltar försvarsmaktens olika tillstånd för myndighetens flygverksamhet.



Arméns Lejon bör läggas ner enligt en ny utredning då de inte speglar försvarets skarpa verksamhet.

## Uppvisningsgrupper kan avvecklas

**Motorcykeluppvisningsgrupperna Arméns lejon och Arméns fältbageri bör läggas ner.** Det föreslår en utredning från den femte mars.

Den svenska allmänheten har lågt förtroende för försvarsmaktens (FM) förmåga att lösa sina huvuduppgifter – som försvaret av Sverige i händelse av krig. När myndigheten lockar intresserade ska det ske med metoder som speglar den faktiska verksamheten och sänder en signal om att myndigheten ägnar sig åt skarp verksamhet, fastslår utredningen.

Då arméns fältbageri inte längre finns i in-

satsorganisationen, samt då motorcykelgruppen arméns lejon inte speglar den moderna försvarsmakten eller visar FM:s insatsförmåga, bör de avvecklas. Besparingen blir 1,3 miljoner kronor. Övriga uppvisningsgrupper som förevisar bland annat hundtjänst, fallskärms-hoppning, flygverksamhet och matlagning föreslås behållas.

Utredningen har genomförts av Försvarsmaktens Infostab med stöd från-, produktions- och personalstaberna, samt FM HR-centrum, dit tidigare rekryteringscentrum i dag hör. (DS)

## Inget delbetänkande från Pliktutredningen

Enligt det senaste direktivet från regeringen skulle pliktutredningen ha levererat ett delbetänkande den 15 april. Där skulle grunderna för en reformering av pliktssystemet lagts.

– Det beror på att uppdelningen som föreskrevs i tilläggsdirektivet blev svårt att hålla. Enligt direktivet skulle vi redovisa vissa saker nu och andra i slutbetänkandet, men när man börjar röra i det hänger de olika delarna ihop. Så vi har gjort bedömningen att det inte går att göra ett delbetänkande med tillräcklig kvalitet, säger Anders Svärd, ansvarig för pliktutredningen.

Slutbetänkandet kommer att levereras den 15 juni. (DS)

## Säkerhetsblankett dras tillbaka

En skrivelse, utsänd av den militära under-rättelse- och säkerhetstjänsten, MUST, som innehåller ett antal intervjufrågor som ska ställas vid så kallade säkerhetsintervjuer har dragits tillbaka. Detta efter att skrivelsen mött kritik vilket rapporterats i Officerstidningen. Försvarsmakten har tagit till sig kritiken och beslöt den första april att dra tillbaka skrivelsen och göra om processen.

– Det är bra att Försvarsmakten upphäver skrivelsen och tar om processen, säger Peter Löfvendahl, förbundsdirektör på Officersförbundet.

Officersförbundet har även framfört kritik över att en skrivelse som påverkar alla anställda i Försvarsmakten inte tagits upp till dialog med de fackliga organisationerna innan beslut fattats.

– Det här hade enkelt kunnat undvikas genom tidigare dialog, säger Peter Löfvendahl. (DS)

## Rekordantal kvinnliga värnpliktiga väntas 2010

Under året kommer 2500–3000 kvinnor att mönstras hos Pliktverket. Tidigare erfarenheten visar att cirka hälften av de mönstrande kvinnorna skrivs in till tjänstgöring. Under 2008 mönstrades 989 kvinnor, varav 461 skrevs in. Försvaret jobbar nu febrilt för att få anpassad utrustning för de dryga tusentalet som väntas rycka in 2010. Det handlar bland annat om justerbara vapenkolvar, mindre skyddsvästar och hjälmar, samt fältuniformer i mindre storlekar.

– Vi får blandade uppgifter från Försvarsmakten om hur det går med anskaffningen, men de är väl medvetna om problemet, säger Ann Elgemark, presschef på Pliktverket.

Pliktverket mäter både skostorlek och huvudstorlek på de kvinnliga mönstrande för att skapa bättre anskaffningsunderlag för utrustning. Officerstidningen har inte lyckats nå dem inom Försvarsmakten som ansvarar för anskaffandet av anpassad materiel till de intryckande innan denna tidnings tryckläggning. (DS)

# Uppkäftig!

## - Eller engagerad...

Milso är ett tjänsteföretag som erbjuder Teknik-, Lednings- & IT-konsulter till myndigheter och näringsliv. Vi har alltid plats för fler engagerade medarbetare som kan utveckla vår verksamhet inom försvarsområdet.

Är du en av dem?  
- Hör av dig!

**Milso**   
Man in the loop solutions

Milso AB Wennerbergsgatan 10 112 58 Stockholm www.milso.se



# Telekrigare utforskar de

De snabba förändringarna märks på telekrigsbataljonen i Enköping. Hur arbetsuppgifterna ska delas i det nya tvåbefälssystemet är en aktuell fråga. Och bara att hålla koll på hur man numera blir officer är en utmaning.

– Ibland när de värnpliktiga frågat "hur blir man officer", har vi inte kunnat svara riktigt. Så jag fick i uppdrag att läsa in mig och ta fram ett internt utbildningspaket. När de värnpliktiga nu kommer i sommar borde vi kunna ha svaren, säger löjtnant Effeli Holst i bataljonstaben.

**Nyttillträde kompanichefen Major** Christer Bohlin guidar runt inne bland femte telekrigskompaniets byggnader på ledningsregementet i Enköping. Byggnaden är präglad av förbandets historia. Väggarna pryds av sovjetiska och ryska anslag och affischer. I fikarummet berättar en rekryteringsaffisch för ryska marinen att "flottan känner havets romantik". Men numera är det snarare Afghanistan som är i fokus.

– Nästan alla här har varit utomlands och vi försöker väcka soldaternas intresse. Det skapar en hajp bland soldaterna för att åka, säger Christer Bohlin.

Som nyttillträdd kompanichef ser han det som sin viktigaste uppgift att hålla ambitionen och humöret uppe på kompaniet och anser att utgångsläget just nu är bra.

– Vi har många unga officerare, både specialister och taktiska, som är entusiastiska. De är mycket sugna på utlandstjänst, vissa vill till och med åka iväg innan de har rätt utbildning, så jag har oerhört trevliga problem just nu, säger Christer Bohlin.

Telekrigsbataljonen ska femdubblas, från dagens cirka 50 befattningar till kring 250. Försvarmaktens ekonomiska brottningsmatch känner man till, men det märks inte i vardagen. Expansionen präglar klimatet.

– Att rymma försvarets verksamhet inom samma budget, det går inte, det förstår jag



På femte telekrigskompaniet i Enköping jobbar man på att skapa en fungerande arbetsdelning mellan taktiska och specialist-officerare.

Foto: Daniel Skoglund

# et nya officerssystemet

också, ammunition och allt blir dyrare, men det där är Försvarsmaktens problem. Här känns det ändå positivt, vi ska växa, vilket innebär att vi får resurser, säger Christer Bohlin.

## Entusiasm

De taktiska-operativa (TO) officerarna och specialistofficerarna som iordningställer materiel i en av maskinhallarna verkar dela kompanichefens syn. Bland fordon, kablar, elektronik, antenner och master finns en stämning som inte minner om de dagliga negativa nyhetsrapporterna i försvarsfrågorna.

Sedan finns det alltid faktorer som riskerar att bromsa entusiasmen, förklarar Christer Bohlin. Materiel är en klassisk sak, ”Varför får vi bara ksp 58 och inte ksp 90?”, öppetiderna på förrådet är en annan.

– Men kan man bara komma med en trovärdig förklaring brukar det kunna gå att lösa sådant. Avseende materielen är det bättre än tidigare. Det är inga problem att organisationen prioriterar, det är nödvändigt. Så länge nejdet kommer med en förklaring och det inte bara blir ett kanske, säger han.

## Specialistofficerare

En annan sak som diskuterats en hel del på bataljonen är hur man ska fördela uppgifter mellan specialistofficerare och taktiska officerare inom enheten. Saker förändras så fort att någon uttömmande information inte når ner uppifrån. Väl ute på insats är rollerna ganska klara, men det är på hemmaförbandet som frågetecknen uppstår: Vad ska de olika nya personalkategorierna göra?

– Det finns inga styrningar uppifrån så vi diskuterar inom bataljonen. Samtidigt kan jag tycka det är bra, för då får jag tänka själv. Jag vill inte bli matad som en fågelunge, säger Christer Bohlin.

Just inom telekrig, med system som är komplicerade både att underhålla, reparera och bruka, finns ett stort behov av specialister. Det nuvarande upplägget är att



Foto: Daniel Skoglund

**Major Christer Bohlin diskuterar med förbandets personalfunktion hur semesterreglerna fungerar för hans underställda som ska in i utlandsstyrkan.**

TO-officerarna i huvudsak ska leda trupp-utbildningen och vara plutonchefer, medan specialistofficerarna ska vara gruppbefäl och experter i sitt område.

– Specoffarna ska gå som gruppchefer och TO ska utbilda, men det kommer inte att fungera alltid. Under FSS-skedet (det som tidigare kallades GSU) kommer SO att kunna hjälpa till och ge stöd till enskilda soldater.

Samtidigt finns det en stor spännvidd på specialistofficerarnas bakgrunder, vilket gör att alla inte kan behandlas lika.

– Vissa specialistofficerare är äldre och har mer erfarenhet. Vi har en 34-årig tidigare hemvärnsman, med massa tidigare erfarenhet, han kanske inte ska gå som gruppchef, utan faktiskt utbilda istället.

## Lönesamtal

Under dagen möter Christer Bohlin sin batchef, överstelöjtnant Michael Grahn. Mötet gäller ett antal specialistofficerare som Christer anser bör få ökad lön.

– Vissa säger ”vänta till ralsen”. Det tycker jag är fel. Löner är ett av de sätt som vi har

att motivera soldater och officerare. Vi måste våga lönesätta individerna, säger Christer samtidigt som han lämnar stabshuset.

Under vandringen ner mot kompaniets byggnad, efter mötet, framhåller han även vikten av puts och studs för att skapa attraktionskraft.

– Jag tror på disciplin, ordning och reda. Vi måste också se ordentliga ut för att attrahera personal. Jag kräver att min personal alltid ska bära rätt utrustning på rätt sätt, säger Christer Bohlin.

## Afghanistan

Tidigare hade telekrigarna i uppgift att kunna verka mot fientliga förband som företrädesvis kom österifrån. Pejla, störa och avlyssna deras samband. Även om nationell beredskap finns kvar, inriktas verksamheten idag mot internationella insatser. Idag finns det en telekrigenhet i Afghanistan och utveckling pågår för att i modularitetens tecken kunna bygga upp förbandsklossar, som kan verka i olika miljöer, i olika hotbild. Även för personalen pågår utveckling, berättar Christer Bohlin:

– Vi tittar på om det är möjligt för cheferna att rotera i tremånadsintervall. Vi jobbar på att det ska bli så inom en snar framtid, men det är inga klartecken på det än. Men de yngre anser vi klarar sex månader.

Framtida bidrag till Afghanistanstyrkan och den nya EU-stridsgruppen är det som syns vid horisonten. Att personalen vet att de kommer att sättas in i ett skarpt läge ger en förändrad stämning jämfört med invasionsförsvaret, anser Christer Bohlin.

Telekrigarna har satsat på att utbilda i strid, eftersom förbandets förväntas kunna klara sig själv om de utsätts för eldöverfall eller liknande.

– Det är mer påtagligt nu att det kommer att finnas någon som skjuter tillbaka, säger han.

## Värnpliktsragg

I sommar rycker cirka 70 värnpliktiga in till femte telekrigskompaniet. Målet är att få så ►



► många som möjligt av dem intresserade av att stanna kvar inom firman. Många miss-tänker att detta kanske kan vara den sista värnpliktskullen. Christer Bohlin är kluven inför avskaffandet av värnplikten.

– Jag måste fundera lite på det där, men jag tror att Försvarmakten bland annat har stått för en stor del av integrationen i Sverige.

Samtidigt räds han att de som kommer att söka sig till försvaret i framtiden är de som inte har någon annanstans att ta vägen, eller de som verkligen vill till försvaret, men kanske motiverade av fel skäl, exempelvis extremister av olika slag.

– Jag försöker hoppas och lita på systemet, att de inte ska komma igenom. Psykologerna på Pliktverket är oerhört kompetenta, något jag själv kanske tvekat över ibland tidigare. Men att de kan sina grejer har jag fattat nu då jag sett hur de gjort extramönstringarna för våra soldater, säger Christer Bohlin.

Men just nu får framtidens filosofiska frågor stå tillbaka, den nuvarande utmaningen är att få dagens värnpliktiga av lämpad kompetens att inse att de ska söka sig till en framtid inom försvarmakten.

– Jag snackade just i telefonen med en kollega som utbildar vaktsoldaterna. Jag ska hålla ett pass med dem imorgon. Det är



Foto: Daniel Skoglund

*Stämningen på femte telekrigskompaniet är positiv. Förbandet ska växa och har relativt goda resurser.*

också ett sätt att marknadsföra vår funktion internt på förbandet direkt gentemot deras värnpliktiga, säger Christer Bohlin.

Men att kunna anställa soldater har också positiva effekter, speciellt inom ett så specialiserat skrå som telekrig.

– Vi växer nu och ska vi kunna ha tillräck-

ligt kompetent personal för att kunna nyttja vår teknik krävs det ett par års utbildning. Det tar ett år att förstå hur utrustningen fungerar och därefter minst ett års tilläggsutbildning för att verkligen kunna använda tekniken, säger Christer Bohlin.

**Daniel Skoglund**

PRECISION  
PEOPLE  
TECHNOLOGY



# Rimliga löner krävs för att behålla specialister

**21 personer valde att gå från Yrkesofficersprogrammet 06/09 till specialistofficersutbildningen. Fänrik John Wittberg är en av dem. Nu är han klar specialistofficer och tjänstgör på Ledningsregementet. Han är mycket nöjd med sitt val, men anser att lönen måste höjas i framtiden om specialisterna ska stanna kvar.**

– Jag är inte i firman för att tjäna pengar, men ibland känns det som om gränsen till att känna sig lurad inte är långt borta, säger John Wittberg som idag tjänar 17 500 i månaden.

Han jobbar sedan i höstas på telekrigsbataljonen, och hanterar dagligen avancerade tekniska system, ett arbete med stort ansvar på individen. Att utbilda de kommande värnpliktiga och skapa en bra rekryteringsbas för de olika tjänsterna inom Försvarsmakten är också ett stort ansvar, anser John, som trivs bra med sitt arbete.

– När erbjudandet kom om att byta inriktning från taktisk operativ till specialist läste jag beskrivningarna för de olika inriktningarna. En specialistofficer utövar mer direkt ledarskap och specialiserar sig på något tekniskt system, eller kunskapsområde. Det kändes mer lockande, säger John om varför han valde att byta inriktning.

– Sedan tänker jag att det kanske kommer att finnas möjlighet att läsa till taktisk operativ officer senare, om jag skulle bli sugen på det. Men jag tar hellre risken att den möjligheten kanske inte finns, för att idag få göra det jag verkligen vill, säger han.



Foto: Daniel Skoglund

*John Wittberg gillar sin tjänst men anser att lönen är nära smärtröskeln vid jämförelse med tidigare civila anställningar.*

## Rimlig löneskillnad

På Ledningsregementet ligger ingångslönen för specialistofficer på 17 500 kronor och en nyutexaminerad taktisk-operativ officer ska ha några tusen mer i månaden.

– Lönerna känns rimliga i förhållande till varandra, men de ligger för lågt båda två. På Ledningsregementet, där man utbildas på många olika former av telekommunikation, finns en risk för att förbandet ger en betald utbildning och att folk sedan byter arbetsplats när konjunkturen vänder, säger John.

Efter lumpen arbetade John Wittberg under en period på nattsiftet på Volvo Powertrain och gjorde växellådor till lastbilar. Han fick ut strax under 17 000 kronor efter skatt, och någonstans mellan 17–18 000 kronor om han hade jobbat över, vilket är mer än han normalt får ut i lön i dag innan skatt.

– Efter lumpen hade jag ursprungligen inte tänkt fortsätta i försvaret, men sedan började jag sakna det militära mer och mer. Jag hade bra betyg från lumpen och sökte till officersutbildningen, säger han.

## Inget bakvatten

John anser sig ha blivit väl mottagen på Ledningsregementet. Hans överordnade behandlar specialistofficerarna bra samt har lyckas väl i att skapa en arbetsdelning mellan dem och de tillkommande taktiska-operativa officerarna. Han uppfattar dock att cheferna inte får så mycket styrningar från högre ort om hur det nya befälssystemet är tänkt att fungera i praktiken.

– Det var lite oroligt bland de taktiskt-operativa i min kull. Frågor som ”Vad ska vi göra när vi kommer ut?” ”Kommer inte alla första sergeanterna och specialistfänrikarna att ta arbetsuppgifterna?” dök upp. Men just nu verkar det som om de från den treåriga utbildningen inte kommer att hamna i något bakvatten, även om våra uppgifter kan vara snarlika de första två åren, säger John Wittberg.

## Femårsplan

Just nu utbildar sig kompaniets officerare inför sommarens soldatinryckning. Kanske den sista med värnpliktiga soldater. För Johns del blir det utbildning av dessa soldater det närmaste året. Hur framtiden kommer att gestalta sig därefter är han inte helt säker på. Någon ”femårsplan” har han inte. Den stora frågan nästa år är om det blir utlandstjänst eller förberedelser för nästa battlegroup BG11. Och nivån på lönen är på kort sikt ingen ständigt sten i skon.

– Det viktigaste är att trivas på jobbet, men finns det inte en tydlig och rimlig löneutveckling så är risken stor att man efter några år ledsnar, säger John Wittberg.

**Daniel Skoglund**

# Het lönediskussion på Ledningsregementet

**På Ledningsregementet finns en väl utbyggd facklig organisation, men ordföranden Magnus Johansson skulle önska fler medlemmar på de gemensamma mötena. Men när de kommande löneförhandlingarna skulle diskuteras i april blev det en onormalt god uppslutning.**

– Vi hade femtio personer från fem av förbandets sex enheter på mötet, säger Magnus Johansson, ordförande för officersföreningen (OF) i Enköping. Den orepresenterade enheten var meteorologcentrum, som saknar Officersförbundsmedlemmar.

– Den stora frågan är att arbetsgivaren vill föra ut ralsen på enhetscheferna. Det är ok med oss från facket, vi är för individuell lönesättning. Det viktiga är att alla får sin rättvisande lön, även de som är sjukskrivna, på skolor, et cetera, säger Magnus Johansson.

– Under mötet röstade deltagarna för att styrelsen förhandlar med arbetsgivaren, men med stöd av arbetsplatsombuden. Vissa medlemmar var positiva till den här lösningen, andra osäkra. Det är mycket pengar som ska fördelas i den här ralsen, säger Magnus Johansson.

## Farhågor inför centralisering

Officersföreningen på Ledningsregementet i Enköping har en organisation, med 18 valda arbetsplatsombud på förbandets olika delar och med ett antal listförhandlare. Ordföranden skulle dock önska större närvaro på de fackliga mötena. Av 450 officerare på Ledningsregementet är bara 10–15 oanslutna, men få av de fackligt anslutna engagerar sig aktivt.

– Vi brukar vara ganska få på våra årsmöten, men sist bjöd vi på lunch i samband med mötet och då kom det fler.

Ordföranden i OF Enköping har dock, som flera andra ute på förbandet, farhågor inför hur det ska bli i framtiden, när de lokala lönehandläggarna och personalavdelningarna ska minskas för att flytta personaldelarna till ett centralt Human resource-centrum (HRC) som det heter på klingande svenska.

– Vi är ju vana i det militära att ha en chef och ledare som ska vara ute i fält hos



Foto: Daniel Skoglund

*Magnus Johansson på Officersföreningen i Enköping förklarar att Ledningsregementet har en spretig lönestruktur till följd av förbandets sammansättning.*

sina underlydande, men det här gör att chefen riskerar att bli låst bakom ett skrivbord istället. Då Palasso infördes försvann 120 lönehandläggare, officerarna blev lönehandläggare och risken är väl stor att officerarna nu blir personaladministratörer också. Då vet jag inte om vi gör rätt saker riktigt, säger Magnus Johansson.

– Du kan vara en jättebra chef, men har du inte rätt stöd kan det bli fel ändå. Personalfrågor tar tid. Rehabfall kan exempelvis ta mycket tid. Med HRC blir det mycket som faller på enhetscheferna, ansvaret för fackliga frågor faller på dem, istället för på en central punkt. Jag tror inte att alla enhetschefer är byxade för det och de har ett otroligt ansvar och tryck på sig både underifrån och uppifrån, säger han.

## Marin, flyg och armé

Ledningsregementet är försvarsmaktsgemensamt vilket innebär att officerare med olika bakgrund kommer till regementet. Lönenivåerna på förbandet spretar därför.

– Vi har ett förband med stora löneskillnader. Vi har folk från marinen, flygvapnet, armén, samt skolor, utvecklingsenheter och insatta förband. Det blir klossar som inte är lika, men inom klossarna hänger det ihop,

säger Magnus Johansson och tillägger:

– Medlemmar från flygvapnet och marinen har generellt högre löner, men det beror på vad de gjort tidigare, många har utbildningar med universitets- och högskolestatus.

## Tappar unga

Ledningsregementet har tappat flera unga officerare senaste åren. Det är närheten till Stockholm i god konjunktur som är en springande punkt, tror Magnus Johansson:

– Vi har haft en till två som slutat varje månad, mest yngre officerare och tekniker. Enköping är Sveriges närmaste stad och Stockholm ligger nära, men det har kanske inte direkt med lön att göra, säger han.

Som han uppfattar det har regementet tidigare inte varit så duktigt på att karriärplanera sina anställda. Men nu de blivit bättre och försökt att flytta fokus från innevarande år och lyfta det till ett två år framåt.

– Som jag uppfattat det har det handlat om att de som slutat inte sett vart de varit på väg, inte sett en tydlig väg framåt, varken för Försvarsmakten, eller för egen del, säger Magnus Johansson.

**Daniel Skoglund**





JMR är Sveriges största installatör av yrkesradio och mobildata med mer än 40 års erfarenhet. Vi säljer och installerar avancerade system för mobil kommunikation och säkerhet. Med över 200 egna antennplatser över hela Sverige bygger vi även kundspecifika komradionät.

## Vi hjälper företag och organisationer med mobil kommunikation och säkerhet

Som komplett helhetsleverantör är vi med hela vägen från första investeringen, via installation, service och utbyten många år senare. Vi är en pålitlig samarbetspartner som är väl förtrogen med våra kunders system.

Rådgivning • Försäljning • Uthyrning • Installation • Service

### För mer information:

Stockholm: tel 08-556 812 00, stockholmssyd@jmrab.se

Göteborg: tel 031-58 68 00, goteborg@jmrab.se

Malmö: tel 040-627 88 00, malmo@jmrab.se

Kristianstad: tel 044-20 04 50, kristianstad@jmrab.se

Karlstad: tel 054-19 05 20, karlstad@jmrab.se



[www.jmrab.se](http://www.jmrab.se)

# Patria Helicopters AB

Service center: AgustaWestland • Bell Helicopter • Eurocopter • NHI-ICS Service provider

## Our Core Business

### Life cycle support



Airframes

- Line and Base maintenance
- Fuselage rebuilt and repair, fixture programs

### Capability

- Full Customer Service
- Helicopter maintenance & dynamic components overhaul
- Exchange unit programs
- Spare Parts
- Service Support Agreement & PBHR contracts
- Airframe refurbishments and upgrades
- Equipment Integration
- DOA modifications



Components

- Dynamic Components Overhaul
- Hydraulics, Electromechanics and Accessories
- Special Repairs & Blue epoxy recoating



**Patria Helicopters - Sales and Customer Support**  
[customersupport@patricia.fi](mailto:customersupport@patricia.fi)

EASA part 145 - FAA Repair Station  
 RML Military Approval

# Holländska soldater

**Hyfsad lön och bra karriärmöjligheter, men för många resdagar och problem med familjelivet. När OT träffar holländska officerare och soldater i Arvidsjaur ges en blandad bild av den nederländska yrkesarmén. Men alla är övervägande positiva.**

**Trötta och frusna** anländer de sista soldaterna och officerarna till hangaren i Arvidsjaur. Trots att de tillbringat de tre senaste dyggen i skogen i neråt 30 minusgrader är stämningen avslappnad och uppåt. En två veckor lång utbildning, Basic winter course, är till ända och nu dröjer det sex år innan det är dags för nästa övning i kyla.

– Vart tredje år tränar vi i kallt väder och vart tredje i värme. Det här är definitivt det mest krävande eftersom ett enda litet misstag kan få allvariga konsekvenser, säger löjtnant Michel Koopman, 31.

## Markstridare

Plutonen tillhör flygvapnets markstridstrupper i Leeuwarden. Och precis som andra enheter inom det holländska försvaret har de en hel del utbildning. Major Sidney Plankman, 41, står lutad mot hangarporten med en tallrik rykande ärtsoppa i handen. Han berättar att det blivit mer utbildningsdagar sedan övergången från allmän värnplikt till yrkesförsvaret 1996, och med sina 20 år i försvaret har han erfarenhet av båda systemen.

– Att vi har mer utbildning nu för tiden är nödvändigt eftersom vi har fått så mycket mer avancerade och komplexa system. Vi har fler båt- och flygplansmodeller och mer sofistikerade vapen som vi behöver lära oss att hantera.

Själv är han nöjd med förändringen och tycker att det mesta utvecklats till det bättre. Framför allt, säger han, har försvaret blivit mer professionellt.



Foto: Linda Sundgren

*Löjtnant Mark Hagendoorns privatliv har fått ta stryk av utlandsvistelser och resor.*

– Den som söker av fri vilja är mycket mer motiverad än den blir inkallad. Idag har vi riktiga soldater som kan allt och är specialister inom olika områden. I ett system med allmän värnplikt, som det svenska där många bara ligger inne något år, hinner soldaterna inte lära sig särskilt mycket. De kan utbildas för enklare uppgifter men klarar inte av svårare uppgifter och kan därför inte användas i så många funktioner.

## Uttagen måste åka

Om den svenska försvarsledningen får sin vilja igenom kommer Sverige att följa det holländska exemplet och skrota värnplikten. Och av dem som OT träffar här idag tycker samtliga att det holländska systemet är övervägande bra. Men övergången från värnplikt till yrkesarmén var inte friktionsfri.

– En del äldre ville inte åka på utlandsuppdrag och lämnade försvaret när de blev uttagna. Vissa ville inte utsätta sig för riskerna, en del ifrågasatte moralen i det och en del hade flickvänner som sa ifrån. Men idag finns inte möjligheten att säga nej; blir du uttagen måste du åka oavsett om du vill eller inte, säger Sidney Plankman.

Flera av plutonens anställda bor på basen och åker bara hem på helger. Att då dessutom tillbringa uppemot sex månader om året utomlands eller på utbildning på andra orter i landet kan kännas tungt. Samtidigt lockar resorna. Korpral Sander Machiela, 22, berättar att utlandsuppdragen är en vanlig orsak till att söka sig till försvaret.

– Alla holländska soldater vill åka till Afghanistan, det är ju det man ser på nyheterna på teve. Jag var där förra året och det var en bra



# nöjda trots problem



Korpral Gerard förklarar att Nederländare har dålig koll på vad landets försvar gör, men är ändå positiva. I grannlandet Belgien är folk mycket mer kritiska mot sitt försvar.

erfarenhet, säger han.

## Skilsmässor vanliga

Men de långa perioderna hemifrån är påfrestande för relationer och familjeliv. Löjtnant Mark Hooendoorn, 28, är singel sedan han och flickvännen separerade för en tid sedan. Förra året var han utomlands 108 dagar och resorna var en bidragande orsak till att förhållandet sprack.

– Baksidan av det här jobbet är relationer och min flickvän gillade inte att jag var borta så mycket. Skilsmässor är vanligt bland militärer, säger han.

Men den holländska allmänhetens inställning till försvarsmakten tycks vara ganska god och de OT pratar med här upplever att deras insatser i olika krigsområden uppskattas. Men stödet varierar och då en holländsk militär

dödas brukar försvarsmaktens engagemang i andra länder ifrågasättas.

– Men det är definitivt inte som i Belgien där militärer hela tiden måste försvara det de gör, säger korpral Gerard, 26, som inte vill figurera med efternamn i tidningen. Den holländska allmänheten är oftast positiv även om de inte har en aning om vad vi gör.

## Lönen inget skäl

Lönen beskriver de flesta OT pratar med som okej, men de poängterar att pengar inte är ett skäl till att göra karriär i försvaret. Ingångslönen är på 1700 euro (ungefär 19 000 svenska kronor) i månaden för samtliga vilket kan vara svårt att klara sig på, framför allt för den som är äldre och hunnit skaffa sig mer fasta utgifter. Med tjänstgöringstiden stiger ersättningen. Löjtnant Koopman, som har

varit i Försvarsmakten i elva år, berättar att han har 2 200 euro (cirka 25 000 kronor) i månaden. Under en övning som den här i Arvidsjaur har han ytterligare 30 euro (cirka 340 kronor) om dagen och tillägget under en utlandsmission ligger på runt 80 euro per dag (drygt 900 kronor)

– Men de borde differentiera lönesystemet så att den som befinner sig i högriskområden får mer tillägg än den som har mindre riskfyllda uppdrag. Det skulle kännas mer motiverande, säger Koopman.

Utöver lönen betalar Försvarsmakten de anställdas sjuk- och hälsoförsäkring som annars är en relativt stor utgift. En annan förmån är den låga pensionsåldern där militärer får gå redan vid 57 års ålder medan andra yrkesverksamma fortsätter fram till 65. Kontrakten i det holländska försvaret är mellan fyra och åtta år långa medan piloter måste stanna minst tolv år efter avslutad utbildning. Vid 35 års ålder har Försvarsmakten rätt att säga upp en anställd, men det tycks inte vara något som bekymrar.

– Du får en indikation om hur det går för dig när du har ditt årliga utvecklingssamtal med chefen. Gör man bra ifrån sig får man stanna. Men det är klart att om det blir nedskärningar kan man bli uppsagt ändå. Men jag är inte orolig. Det är en bra arbetsmarknad för militärer utanför försvaret också och vi har god disciplin och är stresståliga och sådant gillar chefer, säger Michel Koopman.

Försvarsmakten erbjuder också stöd till den som av egen vilja eller på grund av uppsägning är på väg ut i det civila.

– Vi har karriärplanerare som hjälper dig att hitta en lämplig utbildning som du vill gå och Försvarsmakten betalar för den. Men du får studera medan du fortfarande är i försvaret och läsa på lediga dagar och kvällar, säger Sidney Plankman.

Linda Sundgren

I Officerstidningen nummer 3 inleddes en debatt om pliktens avskaffande eller bevarande. Michael Moore, försvarsmaktens utvecklingschef, och Bengt Axelsson, vicerektor på Försvarshögskolan, gav var sitt inlägg. Bengt Axelsson var positiv till oförändrad värnplikt, Moore tveksam.

Nedan publiceras Moores replik. Bengt Axelsson har inte haft möjlighet att inkomma med replik till detta nummer av Officerstidningen.

# Försvarets uppgifter kräver

Debatten går nu het om värnpliktens vara eller icke vara, även i OT, bra och viktigt! Jag upplever samtidigt att det finns en förvirring kring ord och begrepp i den här frågan. Det är naturligt att man inte får välja rubrik själv som skribent, men det känns konstigt när jag i förra numret "citeras" som att säga NEJ till värnplikt! Jag säger JA till mönstringsplikt (för kvinnor och män), kanske även till en första kort tjänstgöring under pliktform – men NEJ till att ha värnpliktiga i insatsförbanden.

När det gäller begrepp så är det lätt att beskriva ett renodlat värnplikts- eller yrkesförsvar. Finland kan ses som ett exempel på det första, snart det enda i Europa, och det finns många exempel på det senare. Men hur beskriver man det danska eller tyska försvaret, där värnplikt utgör rekryteringsvägen medan bemanningen består av kontrakts-/anställda soldater? Utöver de mer knasterorra definitionsproblemen så finns det i vårt land en stor känslighet för vissa begrepp – en del är accepterade, andra inte.

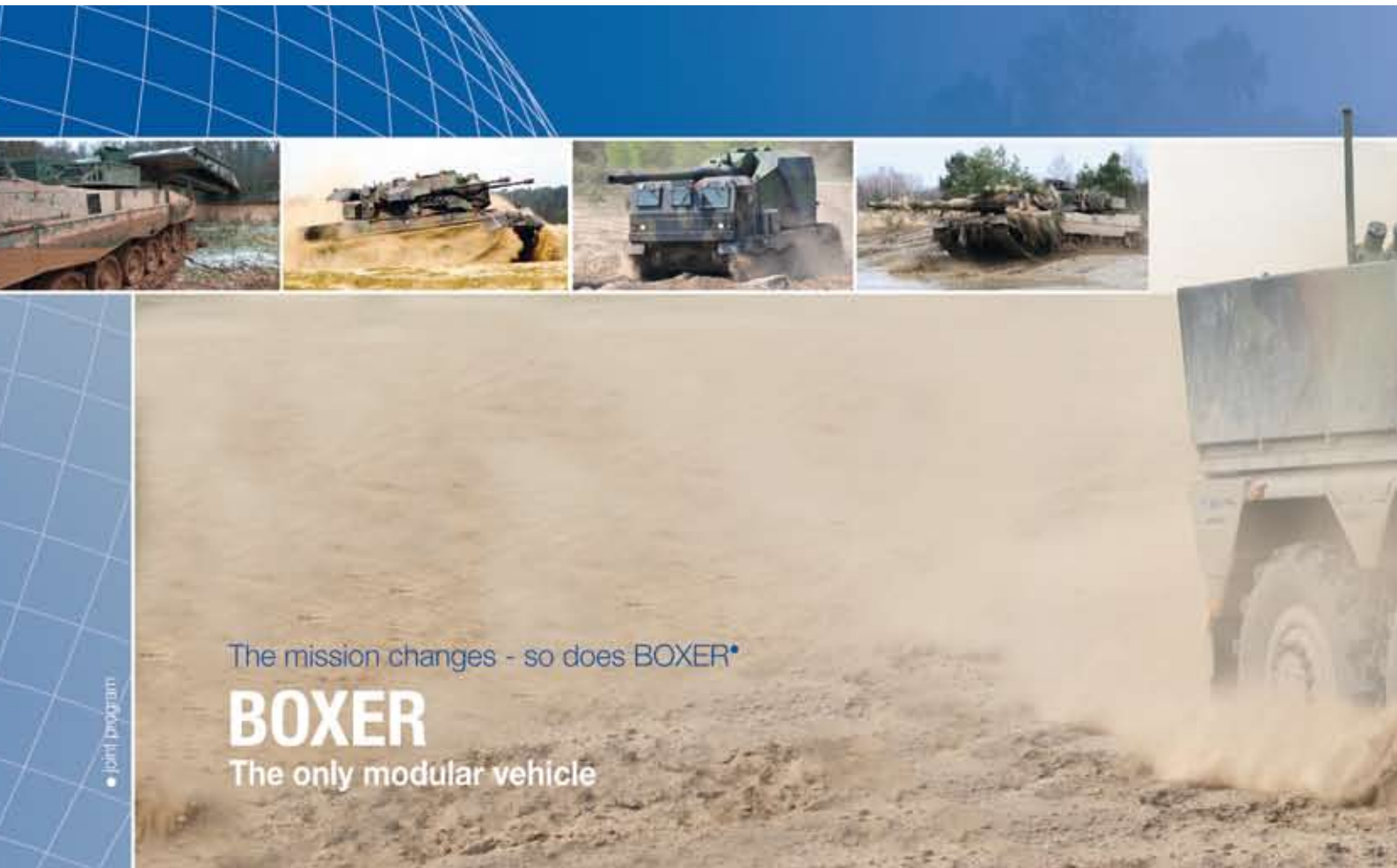
Jag vill inte gå i polemik med Bengt från förra numret, vi har olika utgångspunkter. Man kan problematisera kring utmaningarna och problemen i det nya systemet, de finns där absolut. Men jag menar att vi



Michael Moore.

Foto: Torbjörn Gustafsson/FBB

inte kan leva kvar i dagens system. Det utifrån de skäl som jag redovisade i förra numret, det vill säga att komma bort från uppdelningen i två organisationer (insatsorganisation respektive utlandsstyrka) samt den otillräckliga träningsnivån för förbanden. En ytterligare orsak är att vi fortfarande satsar kraft och resurser på värnpliktsutbildning och på att ständigt utbilda nya förband – som sedan aldrig kommer till användning. Det istället för



The mission changes - so does BOXER\*

**BOXER**

The only modular vehicle



# anställda

att ha aktiva förband som tränas, sätts in och därmed utvecklas över tiden.

Men egentligen beror val av soldatsystem på vad man ska ha försvaret till. Den politiska inriktningen för försvaret har under tio år varit tydlig; Sverige ska ha ett insatsförvar för *både* nationella och internationella uppgifter. Under dessa år har det varit olika betoning på nationell respektive internationell förmåga, men i princip har uppdraget till Försvarsmakten varit "både och". Med andra ord *två huvuduppgifter* för försvaret. Så ser det också ut i nästan hela vår nära omvärld, det finns dock undantag, t ex Finland och Israel. I dessa länder har man en huvuduppgift, nationellt försvar av territoriet. Finland har den internationella

uppgiften som en klar andra prioritet, Israel har ingen sådan uppgift alls. Samtidigt har man utifrån hotuppfattningar en relativt stor krigsorganisation kvar i båda länder. I Finlands fall kan man då få tillräckligt med utbildade värnpliktiga att sedan söka till de internationella förbanden, samtidigt som man kan genomföra repövningar som håller den nationella krigsorganisationen på en tillräcklig duglighetsnivå. Vi kan inte göra det längre – för att få tillräckligt många till de internationella förbanden, utlandsstyrkan, så blir konsekvensen dagens hysteriska genomströmningstakt i insatsorganisationen. Genomströmningen ger dels dålig legitimitet, värnpliktiga satsar ca ett år på militär utbildning för att finnas i

insatsorganisationen endast under ett fåtal år. Samtidigt omöjliggörs repövningar, den värnpliktiga har lämnat förbandet innan det blir aktuellt med en repövning.

Således kan värnpliktsystemet vara både kostnadseffektivt och legitimt för Finland och Israel – men inte för oss. I princip alla våra förband måste kunna användas överallt där våra intressen så kräver – hemma, i närområdet samt i och utanför Europa. Vi kan inte fortsätta som idag, att byta förband och bemanningssystem beroende på hur många mil innanför respektive utanför våra gränser som en insats görs.

**Generalmajor Michael Moore**  
*Försvarsmaktens utvecklingschef*



**KMW**  
KRAUSS-MAFFEI WEGMANN

visit us at  
**IDET 2009**  
May 5th–7th, Brno  
Czech Republic  
Pavilion F, Stand No. 034

[www.kmweg.com](http://www.kmweg.com)

# F17 vill locka fler kvinnor

**Jämställdhet är ett viktigt verktyg för att nå jämlikhet, anser löjtnant Micael "Totte" Ekdahl. Han jobbar dagligen med verktyget och försöker att vässa det så mycket det bara går. Officerstidningen träffar honom för att prata om vägen mot jämlikhet i Försvarsmakten.**

I Micaels tjänst ingår bland annat att besöka gymnasieskolor och föreläsa för elever och lärare. Han riktar sig främst till flickorna i klasserna och pratar med dem om Försvarsmaktens värdegrund. Flickorna erbjuds också att delta i Camo Camp (faktaruta). Anledningen är att Micael Ekdahls förband, F17, vill öka andelen kvinnor som gör värnplikten på flotttiljen. Målet är en ökning med minst tio procent under 2009.

Men det räcker inte bara med att försöka förmedla en bra bild av Försvarsmaktens som arbetsgivare. Man måste också skapa en bra arbetsmiljö som passar för både kvinnor och män, för att behålla kvinnorna när de väl valt att söka tjänst inom Försvarsmakten.

## Stöd från kontaktpersoner

Att arbeta aktivt med diskrimineringsgrunderna (se faktaruta nedan) är ett sätt att minska andelen avhopp från myndigheten. Försvarsmakten har därför beslutat att det ska finnas en likabehandlingshandläggare på varje förband plus minst två kontaktpersoner (fd rådgivare på området sexuella trakasserier).

Kontaktpersonerna ska kunna göra en första bedömning av de ärenden som anmäls och avgöra hur de ska hanteras. De ska dessutom sprida sin kunskap genom att hålla egna utbildningar på förbandet för till exempel plutonchefer.



*Micael Ekdahl har märkt att det kan vara svårt att få skyddsombud att diskutera psykosociala frågor.*

Micael Ekdahls jobb är att ge förbanden stöd för att utbilda sina egna kontaktpersoner och likabehandlingshandläggare. Hittills

har han själv varit lärare på kontaktpersonutbildningar men i framtiden ska förbanden kunna hålla sådana kurser själva.



# innliga värnpliktiga

– Det allra viktigaste att komma ihåg är att alla måste ta sitt ansvar. Jag kan hjälpa förbanden att sätta igång arbetet, men efter det är det respektive förbands ansvar att jobba vidare själva.

Sammansättningen av gruppen som utbildas till kontaktpersoner är viktig. Det är alltid jämn könsfördelning och för att deltagarna ska få ett bredare perspektiv på frågorna så består grupperna alltid av anställda både inom och utanför Försvarsmakten, till exempel personal från skolor, kommun, landsting, Brandkåren och Polisen.

Det är Hökvarteret och HR-centrum som har ansvaret för arbetet med diskrimineringsfrågorna. Micael understryker hur viktigt det är att dessa instanser följer upp uppdragen som de lägger på förbanden.

– Jag är rädd att Försvarsmaktens ledning bara lägger uppdrag på förbanden utan att samtidigt ge dem verktyg och resurser för att klara av att genomföra arbetet. Jag försöker hjälpa förbanden att förverkliga planerna, men jag önskar att Försvarsmakten centralt ska ha bra koll på att det här arbetet fungerar ute på förbanden.

Även chefer på alla olika nivåer har ett stort ansvar, enligt Micael.

– Det måste finnas chefer som går i bränschen för de här frågorna och ser till att de ingår i verksamhetsledningen. Det ska inte vara något som man bedriver vid sidan av.

## Fackligt stöd viktigt

I sitt arbete har Micael stöd från hela sin enhet, utbildningsenheten, och hela vägen upp till flottiljchefen, men även de fackliga organisationerna är viktiga för att hans arbete ska få genomslag.

– Facket kan stödja, backa upp och hänvisa till vad som gäller i diskriminerings-

## F17 Camo Camp

Syftet med F17 Camo Camp är att deltagarna ska få bekanta sig med Försvarsmakten och den miljö där värnplikten genomförs. Det är ett slags träningsläger inför mönstringen och värnplikten och genomförs i tre steg under gymnasiets årskurs 1-3.

frågor. Officersförbundet gör ett bra jobb med bland annat sina utbildningar om diskrimineringsgrunderna.

Till Officersförbundets kurser är bland annat skyddsombuden inbjudna, vilket Micael tycker är bra, eftersom han anser att det finns ett behov bland skyddsombuden att utbilda sig mer om psykosociala frågor.

– Jag har märkt att det finns motstånd bland skyddsombuden mot att fördjupa sig i psykosocial arbetsmiljö, men de ombud som går Officersförbundets får en god grund att stå på.

## ”Borde väga lika tungt”

En av Micael Ekdhals drivkrafter är hans strävan efter att alla anställda och värnpliktiga ska känna sig behövda och bli respekterade. Att uppnå detta har dock visat sig lättare sagt än gjort, och han möter då och då motstånd i form av skepsis och fördomar.

– Frågor som handlar om jämlikhet och diskriminering har ett annat värde än andra ämnen, har jag märkt. Hade det handlat om teknik, eller ”krigets krav”, så hade det vägt tyngre. Det är konstigt eftersom frågorna om moral ju är grundläggande. Det krävs ju en genomarbetad moral för att kunna möta krigets krav och kunna ta rätt beslut i hanteringen av de tekniska hjälpmedlen.

Om man bedriver sitt arbete i en miljö där

## Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen innehåller sju diskrimineringsgrunder:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder

det ibland blåser motvind är uppskattning viktigt för att orka jobba vidare. Micael är inte svältfödd på beröm och uppskattning. Många tar kontakt med honom efter föreläsningar och berättar hur viktigt det varit för dem att få upp ögonen om vad diskrimineringsgrunderna och jämlikhet egentligen innebär.

– Det kan handla om allt från att någon inser att den faktiskt blivit utsatt för diskriminering till att personer som tidigare varit tveksamma till att driva den här sortens arbete kommer till mig och berättar att de insett hur viktiga de här frågorna är.

Micael har också fått olika utmärkelser för sitt jobb. Senast i raden är föreningen HoF:s nyinstiftade vandringspris, som han tog emot i slutet av februari. Att han fått HoF:s vandringspris har rönt stor uppmärksamhet, så väl i, som utanför Försvarsmakten.

– Att jag fått priset betyder väldigt mycket för mig. Att HoF, som jobbar för homo- bi och transpersoner inom Försvarsmakten, tycker att jag medverkar till att göra något bättre för den här gruppen, till exempel, då blir jag ju jätteglad. Det betyder även mycket för hela förbandet.

**Sandra Lang**

# Finland vaktar gränsen

**Yttäckande territorialförsvaret. Så kan den finska försvarsdoktrinen sammanfattas. Det syns i den vitbok, motsvarande den svenska försvarspropositionen, som nyligen publicerats i Finland. Men även i Finland lär rationaliseringar genomföras och hur försvaret ska kompenseras för ökade materialkostnader är omdebatterat bland finska politiker.**

**Rysslands återkomst som stormakt** förstärker den finländska synen på betydelsen av en fortsatt satsning på det territoriella försvaret. Detta spåds på av att landets geostrategiska situation har gett historiskt dyrköpta erfarenheter som inte så lätt låter sig undanträngas. Sammantaget bidrar det till att utvecklingen av totalförsvarets civila och militära delar engagerar politiker och allmänhet i Finland.

## Stabilt gränsområde

Utvecklingen i Ryssland uppfattas som oroande. Moskva ses som orosstiftare i strävandena efter att återta sin stormaktsställning och uppfattas vara berett att använda maktmedel i syfte att säkra sina intressen. Kriget i Georgien bedöms starkt ha bidragit till en dystrare syn på den store grannen i öster. Genom den planerade gasledning blir Finska vikens innersta delar strategiskt viktigare för Ryssland. Samtidigt understryks att Finlands och Nordeuropas gränser utgör Rysslands mest stabila gränsområden.

Rysslands militära förmåga redovisas relativt ingående avseende närområdet, således Leningrads Militärdistrikt. Över 100000 soldater bemannar bland annat två motoriserade infanteribrigader, vilka står i hög beredskap, en artilleribrigad, samt flera brigader och divisioner, som inte har full styrka. Dessa förband kan vid behov fyllas på ur en stor utbildad manskapsreserv. Militärledningens luftlandsättningsdivision anges i vitboken vara ”verksam” inom Leningrads Militärdistrikt liksom att samma militärdistrikt har kapacitet att nyttja taktiska kärnvapen. Det ryska flygvapnet disponerar 14 flygbaser i Finlands närområde där mer än 200 strids- och spaningsflygplan finns baserade. Förstärkningar av Östersjömarinen har aviserats, vilket har ett nära sammanhang med vikten av att kunna skydda den ryska energiexporten, som till 40 procent transporteras via Östersjön.

## Rysk kvantitet

Den materiella kvaliteten i Ryssland förbättras och en övergång till yrkesarmé aviseras. Utanför vitbokens skrivning kan tilläggas att det senare nog inte bör tolkas alltför bokstavligt utan som att de högst prioriterade stridskrafterna avses bemannas med yrkes-soldater. Fortfarande har faktorn kvantitet en betydelse i Ryssland och ett övergivande av värnplikten, sett emot ett möjligt framtida hot från Kina, är en mindre sannolik utveckling.

Oavsett hur man vrider och vänder på

frågan är resurserna på rysk sida, enbart i Leningrads Militärdistrikt, vida större än vad flertalet EU-länder kan uppvisa. Intressant är att det som av finländska bedömare uppfattas som en kontinuerlig utbyggnad av rysk militär förmåga, uppfattas i ett antal andra europeiska länder som en föga oroande och ganska måttfull moderniseringsprocess.

Utifrån ovanstående uppfattas Finlands medlemskap i EU stärka landets säkerhet. Samtidigt beskrivs NATO positivt där optionen om ett framtida medlemskap fortsatt hålls öppen.

## Territoriet viktigast

Finlands försvarskoncept är fortsatt ett yttäckande territorialförsvaret. Landet är indelat i fyra territoriella kommandon där civil och militär ledning terminerar. Vitala områden är huvudstadsregionen och landets sydöstra delar. Försvaret avses att tas upp direkt vid gränsen med ambition att hindra angriparen från tillträdet till nämnda vitala delar av landet. Detta innebär troligen att försvarets tyngdpunkt avseende markstridskrafterna är koncentrerad till sydöstra Finland där också armékåren sannolikt har sin förstahandsuppgift. Likaledes bedöms att marinen har ansvaret för försvaret av den viktiga sjöflank som utgörs av Finska viken.

## Luftförsvaret av Helsingfors

Från luftförsvarsynpunkt prioriteras Helsingforsregionen som är landets största befolkningscentra och en region med riksviktig



infrastruktur. Såväl jaktförsvaret som de mest kvalificerade luftvärnssystemen avses för luftförsvaret av denna region. Ett nytt markbaserat luftförsvarsystem avsett för huvudstadsregionen planeras att införas. Ett anskaffningsbeslut kan väntas under våren-sommaren innevarande år. Av de kvalificerade operativa stridskrafterna bedöms armékårens operationer prioriterade från luftförvarssynpunkt.

### Kuppscenario

Det är inte lätt att få fram en finländsk syn på det moderna samhällets uthållighet i krig. Vårt östra grannland är inte ensamt om detta. Vid samtal med finländska officerare är dock det långa kriget frånvarande. Det moderna samhällets sårbarhet framhålls, liksom vikten av ett totalförsvaret som kan hantera mycket skiftande hot mot samhället. Kuppliknande scenarier, med mycket snabba och våldsamma stridsförlopp, anses sannolika. Vid dessa samtal kan det utläsas att antagandet om att huvudstadsregionen och de sydöstra delarna av landet bedöms vara de mest utsatta vid en konflikt är riktigt.

### Mindre, men vassare

Utvecklingen i Finland går mot en mindre numerär med högre kvalitet. "Mindre men vassare" förutsätter minskad grundorganisation, liksom reducerad värnpliktsvolym, vars konsekvens är att processen får bedömas bli långsiktig. Åren 2012–2016 avses åtgärder vidtas som syftar till att höja den materiella kvaliteten hos de territoriella förbanden och från 2016 är det dags att satsa på de operativa förbanden.

Värnplikten står stark och kommer att göra det också under överblickbar framtid. År 2008 inkallades 27335 värnpliktiga till tjänstgöring och av dessa fullföljde 23315. Värnplikten är ett fundament i det finländska försvarskonceptet, liksom en stor krigs- och grundorganisation och ett totalförsvaret.

### Kostnadskompensationer

Vitbokens inriktning kommer att generera krav på rationaliseringar för att kunna innehålla aviserade förbättringar. Kostnaderna för försvarsmateriel fördubblas vart 7:e år, vilket kräver kompensation för kostnadsstegringar och/eller organisatoriska reduktioner. En viss politisk turbulens kan skönjas, framförallt om ekonomin och kritiska röster har höjts, både inom regeringspartierna och från oppositionen. Detta hotar aviserat budgetpåslag och får som följd att viktiga satsningsområden kan hamna i farozonen.

### 600 soldater utomlands

Vad gäller internationella insatser har inte



Foto: Finska försvarsmakten

**Värnplikten står fortfarande stark i Finland, men färre värnpliktiga är troligt i framtiden.**

dessamma fokus som i Sverige, beroende på att det nationella försvaret tydligt ges prioritet. Samtidigt finns ett stort finländskt engagemang för insatser med civila och militära krishanteringskapaciteter i Afghanistan och Kosovo, samtidigt som ett deltagande i FN:s mission i Tchad förbereds. Vitboken föreslår att anslagen för krishantering ska höjas successivt till 150 miljoner euro, vilket skulle medge att cirka 600 soldater är insatta kontinuerligt internationellt.

### Viktig samhällsfråga

Arbetet med vitboken som benämns "Finlands säkerhets- och försvarspolitik 2009, statsrådets redogörelse", har pågått sedan sommaren 2007. Publikationen speglar en

bred syn på säkerhetspolitiken. Betydelsen av ett fungerande totalförsvaret kommuniceras mycket tydligt.

Det ska betonas att vitboken är inriktande. Inga beslut är fattade. Perioden som dokumentet täcker är åren 2015 till 2020. Mycket kan hända fram till dess. Det budgetpåslag som diskuteras bör tolkas som en rekommendation vilket betyder att denna kan komma att minska alternativt helt utebli. Budgetfrågan har starka inrikespolitiska kopplingar och utfallet avhänger inte minst resultatet i nästa val.

**Överstelöjtnant Tommy Jeppsson**

*Strategilärare  
Försvarshögskolan i Finland*

## Nordiska officersfack jämför villkor

**Finland är det enda nordiska landet som inte har vakansproblem. Och Danmarks vakansproblem löses enkelt genom att landet övertar Skåne och Halland. Det var några av slutsatserna som drogs vid Nordiska officersalliansens (NOA) möte i Köpenhamn den 26–27 mars.**

På mötet jämfördes hur arbetet med arbetsmiljö, personal- och skolsystem samt internationell tjänstgöring bedrevs inom försvarsmakterna i de nordiska länderna.

Gruppen för personal- och skolsystem kunde sammantaget konstatera att alla länder utom Finland har rekryteringsproblem. Det är i övriga länder färre sökande med behörighet än antal platser på utbildningslinjerna. I Norge har man nu börjat försöka rekrytera tillbaka de officerare som man sade upp för några år sedan (ca 5000 sades upp). I grannlandet i väster har man inga betänkligheter för att dessa redan fått "förmåner för att sluta". Ett exempel var att staben i Stavanger ska flytta till Bodö, vilket berör ca 500 officerare, av dessa har cirka 70 anmält att de vill flytta med.

### Radikal lösning

I Danmark visar sig läget vara än mer akut, då man dessutom har mer än 450 lediga befattningar för officerare och det slutar ett stort antal årligen. Rekryteringen motsvarar knappt 50 procent av behovet. Ingen klar strategi finns för att lösa problemet.

– När jag redovisade att Sverige har ett liknande läge som Danmark och att svenska Försvarsmakten anser att det föreligger övertalighet föreslog en dansk representant den kreativa lösningen att Danmark övertar Skåne och Halland, vilket löser övertaligheten på

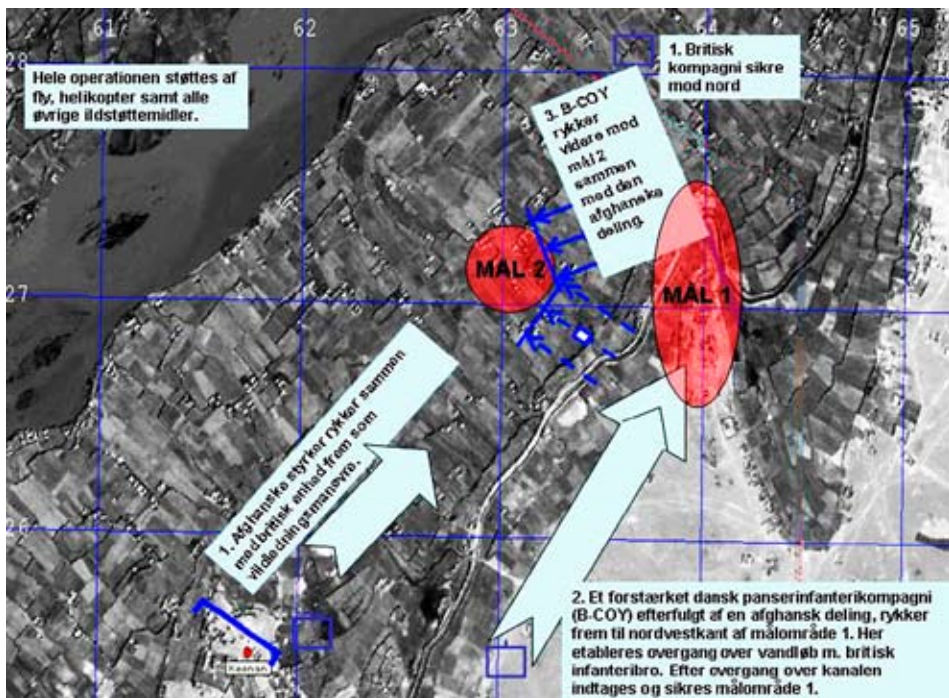


Bild från en dansk mediapresentation om en operation mot talibaner i Helmandprovinsen i södra Afghanistan.

officerare i Sverige och bristen i Danmark, säger Bjarne Hald, ombudsman på kansliet som deltog i konferensen.

### Kartläggning av ersättningar

Vad gäller hemkomstprogram presenterade värdlandet Danmark sin nuvarande modell för hemkomstsamtal. Det kallas "fra battlemind til homemind" och tillämpas på de soldater som kommer hem från de tyngre insatserna i södra Afghanistan och Irak. Modellen bygger mycket på gruppsamtal, men också avslappningsövningar och meditation.

Även arbetet med arbetsmiljö i de olika länderna diskuterades.

– Min slutsats är att Norge ligger främst i arbetet med arbetsmiljö av de nordiska ländernas försvarsmakter. Mycket beroende på att de hotades av stämning tidigare av Norges motsvarighet till arbetsmiljöverket. Utan att slå oss själva på bröstet tror jag att Sveriges fackliga organisationer är ganska långt fram med sina system för att hantera arbetsmiljö, säger Pelle Avelin, ombudsman vid Officersförbundets kansli.

Slutligen pågår nu ett arbete inom NOA med att kartlägga de nordiska försvarsmakternas löner, förmåner och hemkomstprogram vid internationella insatser.

## Från Försvarsmaktens personalansvarsnämnd

### Åtalad officer sade upp sig

En officer, som tidigare åtalats för grovt sexuellt utnyttjande av underårig, samt våldtäkt mot barn har valt att själv säga upp sig från sin anställning i Försvarsmakten. Därför vidtar personalansvarsnämnden inga ytterligare åtgärder i ärendet.

### Officer uppsagd

En officer som erbjudits rehabilitering för sitt alkoholmissbruk har blivit uppsagd. Anledningen är att han inte följt det rehabiliteringskontrakt som upprättats mellan honom och förbundet. Före beslutet om uppsägning har arbetsgivaren även undersökt möjligheterna till omplacering, men har funnit att det inte finns några sådana möjligheter.

## Fel i foldern "Förbundsstyrelsen 2009"

I det här numret av Officerstidningen finns även foldern "Förbundsstyrelsen 2009" med kontaktuppgifter till förbundsstyrelsens ordinarie ledamöter och suppleanter. Dessvärre har en ledamot fått felaktiga uppgifter i foldern, nämligen Göran Carlsson. Rätt telefonnummer till honom är: 08-788 78 45 och 076-226 70 19.



# Magert resultat för arbetsmiljöarbetet i försvaret

Kansliet har med stöd av Officersföreningarna samlat in förbandens uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) under 2008. Resultatet är dock magert: endast 25 procent av förbanden har gjort uppföljningen och det underlag som kommit in är av högst varierande kvalitet.

– Det är nog förhastat att dra slutsatsen att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar i Försvarmakten bara för att många förband inte lyckas utvärdera arbetet skriftligt, men uppföljning och utvärdering är centralt i SAM, säger Pelle Avelin, kansliets arbetsmiljöombudsman.

## Ingen tar ansvar

Förbundet har lyft frågan om SAM-statusen i Försvarmakten vid ett flertal tillfällen i Försvarmaktens centrala arbetsmiljökommitté. Responserna blir då att ingen av de centrala verksamhetsutövarna vill ta ansvaret till att följa

upp arbetsmiljöarbetet inom myndigheten.

– Anmärkningsvärt att frågan inte tas på större allvar, framförallt efter höstens uttalande från ÖB om att sätta verksamhets säkerhetsfrågan högst på dagordningen. Men än allvarigare är att Försvarmakten inte lever upp till lagkraven, fortsätter Pelle Avelin. Reslutat och ansvar verkar väga väldigt lätt inom arbetsmiljöområdet.

## Rätt till säker miljö

Officersförbundets medlemmar har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö, något som framgår av förbundets fackliga program. Det är också i längden avgörande för Försvarmaktens attraktionskraft och också till det yttersta avgörande med vilken effekt soldater och officerare klarar den väpnade striden. Skadade soldater, havererade helikoptrar och utbrända officerare ger inget bra stridsvärde.

## Överväger åtgärd

I höstas gjorde Officersförbundet en gransk-

ning (rapporten *Ett säkert försvar?*) av ett antal rapporter från Statens Haverikommission och Försvarmakten egna utredningar rörande ett antal allvarliga olyckor och tillbud under de senaste åren. Slutsatsen i rapporten är att FM brister i systematiken i att vidta åtgärder efter de rekommendationer som utredarna gett. Försvarmakten brister också i att följa upp alla de mindre tillbud och olyckor som inträffar i vardagen, något som är nödvändigt för att förhindra större olyckor i framtiden. För på varje olycka går det ett antal tillbud och bakom varje dödsolycka finns det ett antal olyckor. Och med den vetskapen borde det systematiska arbetsmiljöarbetet vara en självklar och prioriterad uppgift i Försvarmakten. Men så är det tyvärr inte.

– Officersförbundet har en pågående dialog med Försvarmaktens huvudskyddsombud om det nu är dags att koppla in Arbetsmiljöverket för att få resultat inom området, avslutar Pelle Avelin.

# Officerstidningen – din tidning!



**Skriver Officerstidningen om rätt saker?  
Har du tips, åsikter eller uppslag?  
Kontakta redaktionen!**

Björn Lundell, chefredaktör,  
ansvarig utgivare, 08-440 83 48

Daniel Skoglund,  
tjf chefredaktör, 08-440 83 49

Sandra Lang,

Mail: [fornamn.efternamn@officersforbundet.se](mailto:fornamn.efternamn@officersforbundet.se)



Foto: Torbjörn F. Gustafsson/Combat Camera – Försvarets Bildbyrå

De folkvalda måste fatta beslut som håller för förändringar i omvärlden, anser insändarskribenten.

# Vad innebär regeringens försvarsproposition?

**Torsdagen den 19 mars utkom regeringens försvarsbeslutsproposition som riksdagen förväntas fatta beslut om i början av sommaren. Senare under hösten kommer även riksdagen att fatta de kompletterande beslut som krävs för ett förändrat personalförsörjningssystem i Försvarsmakten. Arméinspektören Berndt Grundevik ger här sin bild av vilka konsekvenser dessa beslut får för Försvarsmakten och dess personal.**

I regeringens proposition finns flera mycket viktiga politiska viljeinriktningar som kommer att få stor betydelse på Försvarsmaktens kortsiktiga och långsiktiga utveckling.

*Följande viktiga viljeinriktningar kan utläsas i regeringens proposition;*

”Insatsförbanden kommer att vara fullt bemannade, materiellt uppfyllda, samövade och inte kräva någon återtagning för att vara **fullt användbara**”

”Armé-, marin- och flygstriidskrafterna ska ha en kvalificerad förmåga att genomföra **strid i hela skalan** från lågintensiva till högtintensiva konfliktnivåer.”

”Manöverbataljonerna och funktionsförbanden ska vara **väl samövade** på olika

nivåer samt ha ett utvecklat gränssnitt för att säkerställa hög **användbarhet, tillgänglighet** och god förbandsanda”

”Försvarsmaktens förslag till inriktning innebär att förmågan till kontinuerliga insatser vid utgången av 2014 uppgår till cirka 1700 personer. Till detta ska läggas en förmåga att hålla cirka 300 personer i beredskap för evakuerings- och förstärkningsinsatser. [...]Förmågan att hålla 2000 personer kontinuerligt insatta uppnås först 2019”.

”Därför anser regeringen att Försvarsmakten över tiden ska kunna genomföra upp till fyra förbandsinsatser. En av insatserna ska kunna vara av bataljonsstridsgruppstorlek.”

Den absolut högst prioriterade frågan för att kunna nå de uppsatta försvarspolitiska målen är, enligt min mening, införandet av ett nytt personalförsörjningssystem. Jag har i Officerstidningen nummer 9/2008 beskrivit vilka fördelar och stora utmaningar detta innebär och jag ska inte fördjupa mig ytterligare i detta här och nu.

Det är också mycket viktigt att försvaret får möjlighet till kontinuerliga övningar för att öva de stående förbanden och repövningar för de kontrakterade förbanden. Kontinuerliga övningar är helt avgörande för att uppnå förband som är *tillgängliga, användbara, väl samövade, kan genomföra*

*strid i hela konfliktskalan* och som inte kräver återtagande. Övningsverksamheten i olika former får inte vara en ”budgetregulator”.

Dessutom krävs ett nytt materielförsörjningssystem som är trovärdigt och anpassat till aktuell beredskap. Detta är avgörande för att kunna ha en Försvarsmakt som är *tillgänglig* och *användbar*. Den s.k ”Strategiska time out” i slutet på 90 talet har fått förödande konsekvenser i denna fråga.

Det pågår för närvarande ett bra och strukturerat arbete för att komma tillrätta med detta problem, men vi har en bra bit kvar innan vi kan vara nöjda. Chefer på olika nivåer måste kunna ta ansvar för sin förbandsmateriel. FMLOG måste veta var prylarna finns och i vilken kvantitet och kvalitet. Materiel måste levereras till truppbefälet i god tid så att befälsutbildning, inventering med mera kan genomföras och så vidare.

Försvarsmakten och dess personal är beroende av en långsiktig och hållbar inriktning för att utveckla professionalitet och säkerhet. Det är viktigt att den politiska viljeinriktning som ett nytt riksdagsbeslut innebär tål olika omvärldsförändringar i form av både politiska och ekonomiska vindkantringar.

**Berndt Grundevik**

Generalmajor / Arméinspektör

Pliktverket i Stockholm söker

# Mönstringsförrättare

Läs mer på [www.pliktverket.se](http://www.pliktverket.se)

**PLIKTVERKET**





**ANNONSERA I**



**Officerstidningen**

Medlemstidning för Officersförbundet

## **ANNONSORGAN INOM FÖRSVARSEKTORN!**

*Direktkanalen till beslutsfattare och  
inköpare inom bl a;  
FMV, FRA, FOI, FortV, MUST,  
Pliktverket och Högkvarteret.*

**25 000**  
läser ditt budskap

Annonsavdelningen

Tel: 08-742 10 08 • Fax: 08-742 10 09 • Mail: [info@irmermedia.com](mailto:info@irmermedia.com)