

Officerstidningen

Medlemstidning för Officersförbundet

nr 5 2010



Slutövning.

sid 10

Kritik
mot NBF
sid 4

Ny rutin för
materielbeställningar
sid 5

Turbulens
på FHS
sid 8



innehåll.

LEDARE

3

NYHETER

- 4 Utredning kritiserar NBF
- 5 Prioriteringslistor ska lösa materielstrul
- 6 Fler akademiker i försvaret efterfrågas
- 7 Tjejer i lumpen mår sämre än jämnåriga utanför försvaret
- 8 Turbulens på Försvarshögskolan

FÖRBANDSBESÖK

- 10 Joint Challenge

REPORTAGE

- 16 Facklig storlek har betydelse

ANALYS

- 18 Från knekt till yrkessoldat

FÖRBUNDSNYTT

- 20 Avtal om soldatanställningar färdigt
- 21 7 frågor till förhandlingschefen om det nya soldatavtalet
- 22 Förbundets ekonomi fortsatt stark
- 22 Obligatoriet diskuterades på ÖB Chefsmöte
- 23 Yngre officerare diskuterade soldatlön och studeranderåd

INSÄNDARE

- 24 Utlandstjänst inte självklart
- 25 Vad gör generalen?
- 26 Akademiseringen har gått för långt
- 26 Vår säkerhetspolitik kräver en aktiv veteranpolitik!

5



10



18



26



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

Kamrer
Susanne Skäfte

Assistenter
Barbro Kristiansson
Berit Fekete

Ombudsmän
Pelle Avelin
Patrik Larsson
Conny Jansson
Mikael Boox
Mikael Kenttälä
Fredrik Norén
Anne-Charlotte
Hartmann (tjänstledig)

Medlems- och försäkringservice
Monica Hornegård
Susanne Bredberg

Förhandlingschef
Niklas Simson

Informations-, press- och webbansvarig
Björn Lundell

Chefredaktör och ansvarig utgivare Officerstidningen
Björn Lundell

Stf press- och informationsansvarig
Stf chefredaktör
Daniel Skoglund

Informationsassistent, redaktionssekreterare
Sandra Lang (tjänstledig)

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

Frågor kring medlemskap, medlemsuppgifter och försäkringar
Monica Hornegård
Susanne Bredberg
08-440 83 30
Telefontängt 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
Daniel Skoglund
08-440 83 49,
0765-254 085

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

Från värnplikt till yrkessoldat

När denna tidning ligger i era händer har värnplikten gått i graven. Det system som gjorde att jag själv blev officer, vilket inte var min ursprungliga tanke. Värnplikten har tjänat oss väl och skapat en bredd som lett till bra officerare och bra befäl, soldater och sjömän. Officersförbundet verkade länge för en bibehållen värnplikt med en hög andel pliktjänstgörande i varje årskull.

När vi i den nyvalda förbundsstyrelsen vid årsskiftet 2008–2009 tvingades ta ställning till pliktutredningen och regeringens nya planer bejakade vi en slopad plikt. Men vi enades om detta först efter en lång diskussion. Där är det min uppfattning att styrelsen speglade officerskåren – som också var (eller kanske ännu är) delad i frågan.

Vi tvingades sammanfatta situationen. Värnplikten var att likna vid vävnaden på bortre sidan av ett avsnörande förband. Utifrån att inget politiskt parti ville satsa resurser på ett nationellt försvar baserat på värnpliktskullar av tillräcklig storlek, tillräcklig budget för att kunna återinföra repetitionsövningarna samt finansiera insatser utomlands, ansåg vi att vi fick ställa oss bakom avvecklingen av värnplikten.

För och nackdelar

Men vi är inte blinda för nackdelarna: risk för svårigheter att rekrytera, speciellt i högkonjunkturer. Risken för minskad folkförankring, risk för att en kultur utvecklas inom FM som inte går i takt med det omgivande samhället. Risk att vi får färre förband och arbetsplatser på grund av ökade lönekostnader till följd av att Försvarsmakten måste ha konkurrenskraftiga villkor. Vi kräver naturligtvis att de anställda måste kompenseras för att de väljer ett yrke som innebär att de ställer sitt liv till landets förfogande. Det har vi försökt förklara. Men risken finns alltid att politikerna inte förstår att kvalitet kostar. Det går inte att avlöna anställda som pliktpersonal och

tro att systemet blir livskraftigt. Slutligen är vi övertygande om att det nya systemet innebär svårigheter att försvara hela landet om omvärldsläget skulle förändras utan att politikerna snabbt reagerar.

Samtidigt finns det också fördelar: Vi blir av med ett könsegrerat pliktssystem som samhällets värderingar inte längre stöttade. Vi blir ett gäng av professionella yrkesmän och kvinnor där alla uppstår lön och verkligen valt att vara här. Vi kommer att få större möjligheter att leverera den internationella verksamhet som regeringen beställt. Pengarna kommer inte att läggas på att utbilda personal som lämnar organisationen efter elva månader.

Sedan måste vi erkänna att det till slut inte fanns någon poäng med att slåss för ett system som inget politiskt parti ville bekosta, även om några av dem gav och fortfarande ger systemet läpparnas beaktelse.

Förbundet anser dock fortfarande att det är viktigt att värnplikten är vilande och kan återuppväckas om nationellt försvar skulle behövas. Vi anser fortfarande att det är en medborgerlig plikt att försvara sitt lands existens och att ett anställt försvar aldrig kan komma upp i den numerär som krävs för att försvara hela vårt avlånga land.

Soldater i förbundet

För oss i Officersförbundet innebär det anställda försvaret att vi nu får nya kollegor och medlemmar i de anställda soldaterna och sjömännen. Jag och styrelsen hoppas att de ska känna att ett medlemskap ger dem bättre möjligheter att få goda villkor som arbetstagare, samt bättre möjligheter att delta i utvecklingen av arbetsplatsen.

Nu när vi har beslutat oss för att avskaffa värnplikten har vi valt att koncentrera oss på att vara med och skapa attraktiva villkor för all anställd militär personal.

Samtidigt hoppas vi att övergången ska hjälpa till att lösa de problem som plikten aldrig fixade: Den låga andelen kvinnor

och att få fler kollegor med annan etnisk bakgrund att söka sig till försvaret.

Lars Fresker

Förbundsordförande

Stockholm den 24 maj 2010



Foto: Ulf Löfke

Utredning kritiserar NBF

Forskningsprojektet om det nätverksbaserade försvaret (NBF) som Försvarsmakten genomförde 2004–2008 ges kritik i en ny utvärdering. Men på Försvarshögskolan anser man att utvärderingen delvis skjuter bredvid målet.

– Jag vill inte skriva under på att det är dålig forskning, det får stå för utredarna, men det är rätt att vi från Försvarsmaktens sida var dåliga kravställare på projektet, säger överste Mats Olofsson, Försvarsmaktens (FM) forskningschef som beställde utvärderingen i oktober 2009.

28 miljoner

Under åren 2004–2008 satsade FM 28 miljoner på forskning om människa i det nätverksbaserade försvaret. Enligt de två forskarna professor Hans Hasselbladh vid Stockholms universitet och docent Carin Eriksson-Lindvall vid Uppsala universitet gav satsningen knappt några vetenskapliga resultat.

Att resultatet blev magert beror, enligt dem på två saker. För det första att FM inte tydligt beställde vad man ville ha. *”Styrande för forskningen har varit mer eller mindre explicita reformambitioner från FM ledningsnivå, ibland efter direkta politiska påtryckningar.”*

För det andra hävdar utvärderarna att forskningen inte levt upp till grundläggande krav på vetenskaplighet bland annat på grund av att den otydliga styrningen har gjort att rapporterna saknar tydlig mottagare. Är forskningen ägnad att läsas av andra forskare, av specifika mottagare inom FM, eller intresserade i allmänhet? Oklarheten gör att många rapporter inte riktar sig till någon, anser granskarna.

”Nu kan vi konstatera att de [forskningsrapporterna] huvudsakligen inte kan sägas vara forskning i någon egentlig mening... I relativt få fall presenteras egentlig ny empiri som analyseras systematiskt.”

– Till del stämmer det som skrivs, men det beror på att vårt uttryckliga uppdrag var att vi skulle redovisa den kunskap som vi redan hade. Vi var hela tiden hårt styrda av FM som styrde på kronan när vad pengarna skulle gå till, säger Anders Berggren, på Försvarshögskolan (FHS) och tidigare projektledare för NBF-projektet.

Anders Berggren har även i en skriftlig replik varit kritisk mot att utvärderingen har en raljant ton visavi FHS och påpekar att all tidigare återkoppling från FM:s företrädare varit positiv, varför det varit svårt att förändra riktningen under projektet eftersom man inte fått några signaler på att uppdragsgivaren var missnöjd.

Mer aktiva

Försvarsmaktens forskningschef Mats Olofsson anser att utredningen i grunden kommit



Foto: Stefanie Müller - FBB

Både Försvarsmakten och FHS får kritik för forskningsprojektet NBF.

fram till relevanta slutsatser. Han ger FHS och utredarna rätt i att FM varit otydliga i sin beställning. Han framhåller även att uppdraget till NBF-projektet delvis var att redovisa den befintliga kunskap som redan fanns på FHS, vilket gör delar av utredarnas kritik missvisande. Men projektet kunde även ha varit mer aktivt i att uppmärksamma Försvarsmakten på att man inte förstätt vad myndigheten ville ha.

– Det vilar också ett ansvar på uppdragsgivaren att ställa fler frågor och tydligare förklara att man inte förstätt vad som efterfrågades. En av anledningarna till att uppdraget hamnade på FHS var dess speciella roll med att det där finns flera officerare anställda med större förståelse för den militära miljön och kontakter in i den militära världen. Det borde ha gjort att de kunde ha kommit längre, säger Mats Olofsson.

Sprider forskning

Försvarsmakten kommer nu att vända sig till fler forskningsutförare, beroende på problemställning och vilken kompetens de efterfrågar. Fokus kommer att sättas på områden som är kopplade till den nya personalförsörjningen.

– Oavsett just den här utvärderingen måste vi bredda oss. Att ständigt lägga uppdrag på endast en utförare blir i längden osunt, för båda parter, skulle jag vilja säga. Från 2011 kommer 60 procent av humanforskningen att läggas på FHS och 40 procent på civila lärosäten, säger Anders Clareus, forsknings-samordnare på Personalstaben.

I nuläget driver Försvarsmakten ett temaområde: expeditionär förmåga. Enligt FM ska man nu ha dragit lärdom av NBF-projektet. Mottagarna ska, enligt både Clareus och Olofsson, vara tydligt definierade, tydliga kontaktpunkter ska finnas och frågorna som forskningen ska besvara har sprungit direkt ur FM:s erfarenheter från internationella insatser. Temaområdet expeditionär förmåga har idag en budget på 14 miljoner kronor fördelat på tre år.



Anders Clareus.

Foto: Daniel Skoglund

Daniel Skoglund



Foto: Rick Forsling - F&B

Materiel till förbanden ska fördelas utifrån en ny prioriteringsprincip där Utlandsstyrkan kommer först.

Prioriteringslistor ska lösa materielstrul

Enligt en ny policy ska förbanden tilldelas resurser efter det behov som Högkvarteret anser att de har, inte utifrån egna beställningar. Försvarsmakten har också tagit fram listor över vilka verksamheter som ska prioriteras när bristmateriel fördelas.

Försenad och utebliven materiel har länge skapat frustration på förbanden. Materielbristen har påverkat utbildningen och ibland har övningar inte kunnat genomföras som planerat (se OT nr 3, 2010). Nu har en arbetsgrupp på Högkvarteret utarbetat nya rutiner för hur materiel ska fördelas mellan förbanden. Arbetet har letts av chefen för Prods försörjningssektion, Jan Kinnander.

– Tidigare har förbanden lämnat in önskelistor på sådan materiel som de velat ha. Nu vänder vi på steken och skickar med en materiefördelningsorder i samband med att förbanden får sina uppdrag, säger han.

”Orimliga förväntningar”

En ambition med nyordningen är att göra systemet för materieförsörjning tydligare

och minska antalet klagomål om utebliven utrustning.

– Tidigare har det ibland funnits orimliga förväntningar på vilket materiel man ska få. Många gånger har man beställt utrustning som är så ny att vi ännu inte hunnit få den levererad till Försvarsmakten, säger Kinnander.

Ett problem i materielhanteringen som FM-LOG upplevt har varit att de inte vetat hur de ska prioritera mellan beställningarna när efterfrågad utrustning inte funnits i tillräcklig mängd. För att underlätta handläggarnas arbete har HKV upprättat prioriteringslistor för vilken verksamhet och vilka förband som i första hand ska förses med materiel.

– Prioriteringslistorna bygger på vilka som har de största behoven. Utlandsstyrkan ligger i topp och sedan kommer övriga i fallande skala, säger Kinnander.

Balans till 2014

Till insatsorganisation 2014 är det meningen att den obalans som råder mellan materieltillgång och efterfrågan ska vara löst. Men det betyder inte att alla förband kommer att få all

det de efterfrågat. Det säger sektionsschefen för försvarsmaktsplaneringssektionen J0, Anders Callert, som leder arbetet med att få balans i materiel- och personalförsörjningssystemen för insatsorganisationen.

– Att uppfylla alla de behov som finns räcker pengarna inte till. Men det kommer att bli balans i IO 2014 därför att vi kommer att anpassa målen efter befintligt materiel.

– Det här kommer att göra det tydligare för vår uppdragsgivare vad de får för pengarna. Sedan får vi ha en dialog med dem om huruvida det var det de hade tänkt sig, säger Anders Callert.

Att det nyligen blev klart att försvaret ska avsätta 4,7 miljarder till ett nytt helikoptersystem, med största sannolikhet inom befintlig budget, är något som tas hänsyn till i planeringen.

– Om det blir så är det klart att det påverkar oss. Några av de system inom andra verksamhetsområden som vi har planerat att införskaffa de närmaste tio åren kommer i så fall att få skjutas på framtiden, säger Anders Callert.

Linda Sundgren

Fler akademiker i försvaret efterfrågas

Dagens officersutbildning duger inte. Försvarshögskolan kan vara kvar men vägen in i yrket måste breddas och civila, akademiska ämnen meriteras. Det slås fast i en nypublicerad studie som beställts av finansdepartementet.

Författarna till Eso-rapporten En kår på rätt kurs? kallar valet av hur officersutbildningen akademiserades för olyckligt. De menar att dagens utbildningssystem resulterar i officerare med alltför smal och likriktad kompetensprofil, som inte klarar av att leva upp till de krav på modern professionalism som ställs i det nya försvaret.

– Vi säger inte att Försvarshögskolan ska läggas ner, den kan vara kvar om någon tycker att den är väldigt värdefull. Däremot menar vi att det måste finnas andra vägar in i yrket också, säger Karl Ydén som skrivit rapporten tillsammans med Hans Hasselblad.

Litteratur och engelska kan premieras

Rapportskrivarna föreslår att den som vill ska kunna läsa civila akademiska ämnen för att sedan bygga på med en kortare officersutbildning.

– Det skulle vara en mycket intensiv utbildning som man läser under något år. Man kan

tänka sig en viss mängd teoretiska ämnen men den ska framför allt vara inriktad på det praktiska officersarbetet, säger Ydén.

Det handlar inte bara om att få in bristkompetenser som teknik och ekonomi i försvaret, enligt rapportförfattarna. Även andra ämneskunskaper, som exempelvis litteratur och engelska, borde premieras. I rapporten hänvisas till de militära utbildningssystemen i England och USA där olika akademiska kompetenser efterfrågas.

– I Sverige har vi ibland svårt att förklara varför vi ska vara i Afghanistan och det handlar i allra högsta grad om retoriska kunskaper. Och någon militärstrategisk debatt har knappt funnits i Sverige medan den varit mycket stor internationellt, säger han.

Arbete efter officerskarriär

Fler akademiker i försvaret skulle även kunna bidra till att lösa andra problem, tror Ydén.

– Idag är det uppenbart att det inte finns tillräcklig kompetens på ledningsnivå i försvaret. Chanserna ökar dramatiskt att du ska få den kompetens du behöver om man tar in akademiker.

En annan positiv effekt skulle kunna vara att underlätta för en övergång till civila karriärer efter avslutad tjänstgöring inom det militära.

– Man säger att officersyrket inte längre ska vara på livstid, men frågan är hur lätt det kommer att bli för de här personerna att skaffa ett civilt jobb när de är 35-40 år. Chanserna för dem borde öka rejält om de också har en civil examen i botten.

Bengt Axelsson, Vice rektor på Försvarshögskolan tycker att rapportförfattarna är lite för snabba med sina slutsatser.

– Den första kullen i den nya högskoleinriktade officersutbildningen tar examen till sommaren och först därefter går det att göra en ordentlig utvärdering och kvalitetsgranskning, säger Bengt Axelsson.

Bengt Axelsson tycker också att det är på sin plats att påpeka att den nuvarande officersutbildningen på 180 högskolepoäng är politiskt förankrad och beslutad av regeringen. Han menar också att det redan idag finns möjlighet för personer med annan akademisk bakgrund att göra karriär som officer genom den utbildningsinriktning, anpassad officersutbildning som finns på Försvarshögskolan.

– Mycket av den flexibilitet som författarna efterlyser har vi redan infört, säger Bengt Axelsson.

Linda Sundgren

Fotnot: Eso står för Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi.



Patria

www.patria.fi

Patria AMV offers excellent protection and performance. It is nimble and reliable in all conditions.

Patria Oyj, Kaivokatu 10 A, FI-00100 Helsinki, Finland, Tel.+358 20 4691, Fax +358 20 469 2022, www.patria.fi, info@patria.fi



Foto: Kim Svensson - FBB

Män och kvinnor utsätts för mobbing i lumpen i lika stor utsträckning. Kvinnorna hoppar av medan männen stannar kvar, visar en ny undersökning.

Tjejer i lumpen mår sämre än jämnåriga utanför försvaret

Tjejer i lumpen mår sämre än killar och många hoppar av utbildningen i förtid. Det visar enkätstudier om psykisk hälsa bland inryckta som chefen för värnpliktshälsan vid Livgardet, läkare Anette Boox, genomfört.

I den första studien deltog 193 värnpliktiga vid Livgardet. Resultaten visar att killarna mätte ungefär lika bra som män i motsvarande ålder som inte gjorde lumpen. Bland tjejerna var det sämre ställt.

– De mätte 20 procent sämre än tjejer i allmänhet och över hälften av dem upplevde psykisk stress. Men de var för få, bara 15 stycken, för att man ska kunna dra några generella slutsatser av resultaten, säger Anette Boox.

Den andra delen av studien genomfördes på Livgardets fjärde skvadron. Där var 90 kvinnor av totalt 230 inryckta.

– På den här plutonen mätte tjejerna mycket bättre vilket kanske hängde ihop med att de var så många fler och kunde stötta varandra. Men av dem som hade ryckt in var 25 procent avrustade [hade hoppat av] vilket kan jämföras med killarna där bara 10 procent var avrustade. Det tyder

på att tjejerna även här hade problem, säger Anette Boox.

Värnpliktiga mobbar varandra

Hennes enkätstudier visar också att soldaterna mår som sämst de två första månaderna efter inryck och det är också i början de flesta avhoppet sker. En av flera möjliga orsaker till misstrivseln är trakasserier. Enligt Anette Boox resultat blir båda könen utsatta för mobbing i ungefär lika stor utsträckning. I de flesta fallen är det andra soldater, inte chefer, som står bakom trakasserier.

– Några har blivit utsatta av befäl, men huvuddelen har blivit det av andra värnpliktiga. Befälen har visserligen ett ansvar för att se till att trakasserier inte förekommer, men mycket av det här sker nog på logementen om kvällarna när befälen gått hem och därför känner de kanske inte alltid till vad som försiggår. En lösning skulle kunna vara ett närmare samarbete mellan befäl och förtroendevalda.

Likabehandling ifrågasätts

Anette Boox ambition är att följa upp studien bland de kontraktsanställda soldater som nu rekryteras. Om tjejer som kommer till försvaret fortsätter att uppvisa en hög nivå av

psykisk stress och stora avhopp finns det skäl att gå vidare och ta reda på vad som orsakar misstrivseln, menar hon.

– Vi behöver kanske titta på om det är något i vår arbetsmiljö som behöver förändras. När det gäller cheferna skulle jag vilja säga att officerare överlag är väldigt bra ledare. Men det finns också en syn inom försvaret att alla ska behandlas lika. Men killar och tjejer är olika och kanske behöver man ta mer hänsyn till detta utan att för den skull särbehandla någon.

Att de värnpliktiga killarna mätte lika bra som sina jämnåriga utanför försvaret, tycker Anette Boox är glädjande.

– Jag hade nog förväntat mig att de skulle må lite sämre, det är trots allt en ganska påfrestande situation man befinner sig i som värnpliktig. Men det finns mycket som är bra inom Forsvarsmakten och på många plutoner har man en väldigt bra sammanhållning.



Foto: Linda Sundgren

Linda Sundgren



Foto: Torbjörn Gustafsson - FBB

Forsvarshögskolan är i blåsväder och arbetsklimatet är för närvarande mycket dåligt, enligt officersföreningens ordförande Thomas Uneholt.

Turbulens på Forsvarshögskolan

Kritiserad styrelse letar ny rektor

Forsvarshögskolan är i gungning och i april knuffades rektorn av den krånglande skutan. Interna motsättningar kantat av nedläggningshot och sparkrav ledde fram till den drastiska åtgärden. Någon ersättare har styrelsen ännu inte hittat.

Forsvarshögskolan (FHS) har genomlevt ett turbulent år. Det började med den hafströmska stödutredningen i maj i föl som föreslog en nedläggning av den nybildade högskolan. Därtill kom tuffa sparkrav, interna stridigheter och så slutligen styrelsens misstroendeförklaring mot rektor Mats Ericson som ledde till att han den 29 april begärde avsked hos regeringen.

– Det är tungt på skolan just nu. Folk mår dåligt, de känner sig kränkta och många är långtidssjukskrivna. Rektorn var populär bland personalen och man förstår inte varför han fick gå, säger Thomas Uneholt, avdelningschef för studier och konceptutveckling samt Officersförbundets lokala ordföranden på FHS.

Tre kritiserade ärenden

Tre enskilda händelser har förts fram som argument mot Mats Ericsons lämplighet som rektor. Det första var hanteringen av en av skolans professorer, Nils Rekkedal, som i höstas

hamnade i rampluset anklagad för forskningsfusk. Ärendet granskades av Vetenskapsrådet som konstaterade att Rekkedal agerat klandervärt. Enligt FHS rutiner lämnades ärendet då vidare till Statens ansvarsnämnd (San) som



Foto: Forsvarshögskolan

Rektor Mats Ericson.

konstaterade att professorn inte kunde straffas eftersom den tvååriga preskriptionstiden hade löpt ut. Ericson accepterade Sans besked, vilket dock ogillades av flera på skolan; bland dem vissa styrelsemedlemmar som tyckte att rektorn borde ha frångått de arbetsrättsliga reglerna och ”hanterat [Rekkedal] vidare internt”.

Den andra händelsen handlade om forskaren och institutionschefen Bengt Sundelius som efter anklagelser om trakasserier mot en anställd valde att lämna skolan. Sundelius är ett aktat namn i forskarkretsar och flera var besvikna över att han försvann från FHS. Den tredje och sista händelsen som skapade problem för Ericson skedde under vårvintern. Inför årets nyval av styrelse ville Ericson öka akademiseringen i högskolans ledningsgrupp. Han föreslog därför att två generaldirektörer skulle ersättas av två akademiker, vilket inte

minst styrelsens ordförande och tidigare rektor, Henrik Landerholm, motsatte sig.

Förtroendekris

Ericson lämnade ändå in sitt förslag till regeringen. Men innan regeringen hann fatta något beslut i frågan sammankallade Landerholm till ett extrainsatt styrelsemöte. Där meddelades att de externa ledamöterna (de som inte arbetar på skolan) saknade förtroende för Ericson och ville att han skulle avgå.

– Att förklara misstro mot rektor är ett exceptionellt och allvarligt beslut som vi inte skulle ha fattat utan att vara övertygade om att det var det bästa för skolan, säger Henrik Landerholm.

Enligt Landerholm har Ericson ifrågasatts av de externa ledamöterna sedan i höstas. Han säger att kritiken framför allt handlat om brister i rektorns ledarskapsförmåga.

– Han har inte varit en tillräckligt tydlig ledare, en sådan ledare som högskolan behöver, säger Landerholm.

Ericson själv säger att den bilden inte stämmer.



Foto: Folke Bernadotteakademien

Styrelseordförande Henrik Landerholm.

– Det där är en efterhandskonstruktion. Han vill bara flytta fokus från det som fick bägaren att rinna över, nämligen att jag ville byta ut två generaldirektörer för att få in fler akademiker i styrelsen. Det hade gett en annan sammansättning i styrelsen som kanske hade dragit andra slutsatser än Landerholm.

Bristande ledarskap

Innan styrelsens misstroendeförklaring i april hade de externa ledamöterna haft enskilda överläggningar där de slutligen kommit överens om att göra sig av med rektorn. Att de interna styrelseledamöterna, officerare på skolan och elevrepresentanter, inte involverades förklaras med att de var i beroendeställning till rektorn och av hänsyn till detta borde hållas utanför.

– Men det där är bullshit. Man ville inte ha dem med eftersom man visste att de var av annan åsikt, säger Ericson.

Enligt Ericson påpekade hans medarbetare att det kunde vara riskabelt för honom att stå fast vid beslutet att byta ut de två generaldirektörerna.

– Min förvaltningschef varnade mig och sa att det kunde komma att skada mig personligen. Men en högskola behöver ha tunga akademiker i ledningen och eftersom vi hade brist på sådana stod jag fast vid mitt beslut. Och hade jag ställts inför samma beslut idag och vetat att jag skulle förlora jobbet på kuppen hade jag ändå gjort samma sak, säger han.

”Visst fog för kritik”

Thomas Uneholtts bedömning är att det ligger en del fog i kritiken om Ericsons bristande ledarskap, men inte tillräckligt för att avsätta honom.

– Jag kan förstå vad de menar. Även om Ericson inte begått några formella fel så skulle han ha kunnat hantera vissa personalärenden lite smidigare. Men det är definitivt inte tillräckligt för att påstå att han är olämplig som rektor, säger han.

Ericson har idag en professorstjänst på Kungliga tekniska högskolan. Landerholm sitter kvar tillsammans med den gamla styrelsen på ett förlängt förordnande med uppdrag att hitta en efterträdare till Ericson. Sista juni går styrelsens förordnande ut.

– Vår förhoppning är att vi ska hinna hitta en ersättare till dess. Det finns säkert kompetenta personer som kan tänkas vilja anta en sådan här utmaning, säger Landerholm.

Skola utan rektor

För tillfället leds skolan av styrelsen tillsammans med prorektor och vicerektor. Någon arbetsro råder inte, enligt Thomas Uneholt. Snarare har Ericsons avgång medfört ytterligare osäkerhet bland de anställda.

– Personalen har noll förtroende för styrelsen och de är förvånade och besvikna över att man avsatt Ericson. Han var ute mycket bland personalen och deltog i undervisningen

på Karlberg på ett helt annat sätt än vad tidigare rektorer har gjort.

Landerholm håller delvis med i beskrivningen av Ericson som en omtyckt chef men håller fast vid kritiken.

– Mats hade ett genuint intresse av utbildningen och verksamheten på skolan, och han hade en nyfikenhet som många, inklusive jag själv, uppskattade under hela hans gärning på FHS. Men det ska inte förväxlas med förmågan att leda en högskola.

Linda Sundgren

Högskoleverket begär förklaring

Enligt högskoleförordningen måste hälften av ledamöterna, ordförande samt rektor vara närvarande för att styrelsen ska vara beslutsför. Men enligt det protokoll som skrevs på styrelsemötet den 19 april, då Mats Ericson fick sparken, var styrelsen inte komplett att fatta beslut. Varken Ericson eller prorektor (ställföreträdande rektor) var på plats och därmed var högskoleförordningens krav inte uppfyllt. I en anmälan till Högskoleverket påtalas felet och myndigheten har nu skickat en begäran om yttrande till Försvarshögskolan där man ber om en förklaring till varför styrelsen ansåg sig beslutsför i ärendet, trots rektors frånvaro. Senast elfte juni ska FHS lämna sitt svar.

Linda Sundgren

Svenskar i Afghanistan hårt ansatta

Läget i norra Afghanistan fortsätter att vara spänt. Sedan första december i fjol har FS 18 i Afghanistan haft elva stridskontakter och nio vägbomber har hittats. Under perioden har den svenska styrkan även deltagit i en operation i provinsen Baghlan, öster om det svenska ansvarsområdet. (LS)

Värnplikten avskaffas

Riksdagen har beslutat att värnplikten ska avskaffas från och med den 1 juli 2010 och ersättas av en frivillig militär grundutbildning och kontraktsanställda soldater.

Totalförsvarsplikten kommer att finnas kvar. Skyldigheten att mönstra och göra värnplikt eller civilplikt ska gälla om försvarsberedskapen kräver det. Skyldigheten ska gälla lika för män och kvinnor. (BL)

Förbättrat stöd till veteran och anhörig

Stödet före, under och efter internationell tjänstgöring måste bli bättre. Därför röstade riksdagen ja till regeringens förslag om förbättrat stöd till veteraner och deras anhöriga.

Bland annat tas tidsbegränsningen för Försvarsmaktens uppföljningsansvar bort och det fastslås att Försvarsmakten har ett ansvar för anhöriga till personal i utlandstjänst. (BL)



Foto: Kottetoys

Vi är på plats

Inte på en stol, utan på flera olika uppdrag. Kanske bredvid dig.

Sjöland & Thyselius har uppdrag på samtliga FMVs anskaffningskontor.

Med 20 års erfarenhet inom försvarssektorn har vi idag en stor kunskapsbank. Därför kan vi se till att du får den kompetens du behöver.

Bland våra 170 konsulter hittar du till exempel projektledare, verksamhetsutvecklare, systemarkitekter och kravställare. Men vi ger dig inte vilken kravställare eller systemarkitekt som helst, utan den som är rätt för just ditt uppdrag.

Rätt person på rätt plats helt enkelt.

Sjöland & Thyselius

Hälsingegatan 43, Stockholm

08-587 623 00

www.st.se info@st.se



– Ska vi vänta på ingenjörstrupperna eller ska vi fälla ytminplogen och kötta på?

Kapten Kristian Stenberg, plutonchef på Alfa Quebec rådgör över radio med sin chef. Hans pluton har sedan två dagar tillbaka varit inblandade i ett antal strider, men har hela tiden avancerat enligt en i förväg uppgjord plan.

Nu har man blivit stoppade på en grusväg av ett antal civila som varnar för att vägen är minerad och man blir uppmanade att söka sig framåt på andra vägar. Efter en stunds rådslag och en granskning av de synliga minorerna bestämmer man sig dock för att fortsätta framåt.

Ytminplogen på det främsta stridsfordonet fälls och man rör sig framåt mot minorerna som framgångsrikt röjs undan, en efter en.

Men plötsligt briserar en annan sprängladdning från sidan av vägen och det första stridsfordonet slås ut helt och hållet. Stridsfordonet bogseras snabbt undan och plutonen drar sig snabbt undan till en säker plats för att hjälpa de som skadats och för att inta försvarsställning. Högst upp på ett annat stridsfordon står kapten Kristian Bergström och slår händerna mot huvudet. Han är fullständigt rasande.

– Man måste betrakta en övning som denna

som något verkligt. Blir man inte förbannad när sådant här händer har man inte rätt inställning, säger Kristian Bergström.

Joint Challenge

I bokstavlig bemärkelse var det två övningar som genomfördes under en månads tid i Skåne, en systemövning samt slutövningen Joint Challenge.

Överste Michael Claesson är högste övningsledare och ytterst ansvarig för att allting ska fungera. Och det är mycket att tänka på och mycket som kan gå fel när 18 förband, 4500

Slutövning

Under maj månad var den militära närvaron i Skåne minst sagt påtaglig när en av årets största militärövningar genomfördes. Officerstidningen var på plats och pratade med några av de som var med och höll i trådarna för övningen.

Text: Björn Lundell. Foto: Joi Grinde



personer, 800 fordon och 260 stridsfordon ska genomföra en så stor övning som denna. Med undantag från en förlorad automatkarbin och ett fallskärmskolleri som hamnade i en åker har övningen varit relativt förskonad från större missöden. Den förlorade automatkarbinen återfanns lite senare. Dessutom hittade man en signalpistol som tappats ett tidigare år.

– Vi har faktiskt gått ett vapen plus på övningen, vilket är lite lustigt. Men det är nästan oräkneligt många faktorer som man måste tänka på och ta hänsyn till, säger Michael Claesson.

Michael Claesson menar att samarbete och tidig integrering av alla inblandade parter är nyckeln till framgång. Han beskriver samarbetet mellan armén och flygvapnet inför och under övningen som unikt bra, där båda parter kunnat dra nytta av varandra. Armén har fått allt det stöd de behöver och flygvapnet har i sin tur fått många bra tillfällen till övning. På samma sätt har man försökt planera så att varje moment i övningen aktiverar så många av förbandens kompetenser och system som möjligt. Skytte, reparation, ingenjör, sjukvård, underrättelse, flygunderstöd och

så vidare. Varje delkomponent försöker man väva in i övningen.

– Den här övningen innehåller något för alla, säger Michael Claesson och ler.

Joint Challenge ska inte ses som en isolerad övning utan är en del i ett helhetskoncept. Med början från vecka 9 har ett stort antal övningar i konceptet genomförts där komplexiteten och svårighetsgraden stegvis höjts. Joint Challenge är en av övningarna i slutet på kedjan som leder fram till slutövningen inför NBG.

– Jag tycker att vi skapat ett bra koncept med en röd tråd från början till slut. Nu övar ►



► vi både för nationella och internationella insatser. Genom att öva på det här sättet skapar vi smartare officerare och soldater, säger Michael Claesson.

Verksamhetssäkerhet

I en sådan här stor övning med många människor inblandade och där mycket händer samtidigt, ökar givetvis risken för olyckor och incidenter. För att uppnå en så bra verksamhetssäkerhet som möjligt har man från brigadstabens sida valt att betona verksamhetssäkerheten i de taktiska order som går ut till förbanden. På så sätt hjälper man cheferna på lägre nivå att tänka i termer av verksamhetssäkerhet också.

Men för Anders Emanuelson, Försvarsmaktens säkerhetsinspektör räcker inte det. Han vill med egna ögon se hur verksamhetssäkerheten fungerar och åker därför runt under övningen och genomför inspektioner. Officerstidningen träffar honom mitt på en åker där han berättar att det är några saker han tittat extra noga på under den här övningen.

– Jag vill se hur man i stabsledningen arbetar med verksamhetssäkerheten och jag ger feedback på det jag ser. Jag tittar även på vilken säkerhetsdokumentation som finns och om den är känd i hela organisationen och

framför allt om det som står i den tillämpas, säger Anders Emanuelson.

Anders Emanuelson har inga allvarliga anmärkningar som han vill delge tidningen men han berättar att han vill se en bättre dokumentation av vådaskjutningar och beskjutningar av de egna även när man skjuter med lös ammunition.

– Det ska inte vara någon skillnad. Sker det när man skjuter med lös ammunition kan det ske med skarp, säger Anders Emanuelson.

Både soldater och officerare prövas

För överstelöjtnant Peter Nilsson, som är en av många övningsledare som finns på plats, innebär övningen lika mycket ett test på hans egen planeringsförmåga som ett test av soldaternas förmåga.

– Soldaterna har nog nått sitt max, men för oss officerare är en sådan här övning en viktig värdemätare och ger en bra fingervisning vad man behöver tänka på för framtida övningar, säger Peter Nilsson.

I det övningsmoment som Peter Nilsson är ansvarig för har man försökt efterlikna några av de situationer som kan uppstå i Utlandsstyrkan. Det handlar om att låta soldaterna agera efter hela konfliktskalan, från det personliga fredliga mötet till faktisk strid och att de ska inse att det finns en gräzon där

det inte är helt uppenbart om man står inför en konfliktsituation eller inte. Att strida i miljöer där det finns civila gör det svårare att använda våld.

– Det är mycket som kan gå fel och det gäller att värdera varje situation rätt, säger Peter Nilsson

Plötsligt avbryts vi av ekande svordomar från skogsbrynet. Löjtnant Hanssons stridsfordon har blivit utslaget och han har fyra skadade personer som måste tas om hand. Vissa mindre snälla ord om stridsdomarna hörs, men de sägs med ett leende på läpparna.

– Det är svårt att döma när vi befinner oss i den här terrängen och det är klart man blir sur när man får höra att man blivit träffad. Man vill ju helst vara kvar i striden. Men det är bara att gilla läget, andra måste ju få öva på sitt också, skrattar löjtnant Hansson samtidigt som de sårade tas om hand och stridsfordonet bogseras bort.

Intresserad allmänhet

– Det är vinnarskallar som deltar på övningen. Ingen vill förlora och det märks också där ute, berättar Jan Bohman, informationschef på P7.

Jan Bohman och hans kollegor på info har arbetat sedan i januari med att förbereda övningen. Han berättar att man inför övningen ägnade mycket tid åt att göra en demografisk





► analys för att kartlägga informationsbehoven. Analysen låg sedan till grund för allt informationsarbete som genomförts. Under analysfasen konstaterade man att den militära närvaron i Skåne numera inte är så vanlig mot hur det var förr och att det därför fanns ett stort behov av att förklara vad man gjorde och varför, både för politiker och allmänheten. Man har därför haft täta kontakter med de 33 kommuner som finns i regionen och lyckats få ut information om övningen även via kommunens informationskanaler. Det har gett resultat, enligt Jan Bohman.

– Vi har fått ytterst få klagomål från allmänheten. De som hör av sig har mest frågor om vad övningen innebär för deras möjligheter att röra sig i områden där vi övar, säger Jan Bohman.

Under övningen är det hårt tryck från olika medier. Uppskattningsvis är det 3-5 större dagstidningar och etermedier som hör av sig dagligen och vill bevaka övningen. Ett bra resultat ur ett PR-perspektiv även om det innebär ett hårt tryck på informationstjänsten. Alla intressenter har dock inte rent mjöl i påsen. En engelsk ”reporter” som vill in på området under övning med skarp ammunition avvisas men ger sig inte utan fortsätter att försöka på annat håll. Det interna sambandet fungerar dock bra och ”journalisten” är snart känd bland övningsledarna. Att övningar av det här slaget drar till sig intresse från såväl andra länders underrättelsetjänster, olika företag som rent kriminella grupperingar är något som man på info måste försöka hantera.

– Vi är intressanta för många och även om

vi försöker vara så öppna vi kan får vi aldrig glömma bort säkerhetsaspekten, säger Jan Bohman.

Sista övningen med gänget

För de värnpliktiga som deltar är denna övning början på slutet. Förutom att det är den sista större övningen de gör, är det också den sista slutövning som armén genomför med värnpliktiga. Nästa år är soldaterna anställda och de flesta av officerarna vi pratar med är positivt inställda till den nya inriktningen. Michael Claesson tror att övningarna i framtiden kommer att få en något ändrad karaktär. Kunskapen hos den enskilde soldaten kommer att bli djupare och bättre ju längre de varit anställda, menar Michael Claesson.

– Min gissning är att systemträningarna kommer att kunna kortas ned och att vi kommer att kunna öva mer verklighetsnära, säger Michael Claesson.

Enligt Försvarmakten är det en hög andel av de värnpliktiga som är intresserade av att ta anställning som soldat efter muck. Bland soldaterna som tidningen träffar är detta dock inte något som verkar ligga högst på agendan.

– Jag ville göra lumpen för att jag tyckte det verkade kul. Men nu kommer jag att börja på polishögskolan till hösten. Jag är inte så intresserad av utlandstjänst, utan vill vara hemma i Sverige och då passar polisyrket bättre, säger soldat Palm.

– Jag hade kunnat tänka mig att stanna kvar något år, men två års anställning som man pratar om här är för lång tid för mig, säger soldat Andersson

Fotnot: Efter Officerstidningens besök inträffade en trafikolycka där tre soldater skadades. Enligt Försvarmakten var läget för alla tre stabilt vid denna tidnings pressläggning.

Deltagande förband i övningen

- Markstridsskolan MSS
- Södra skånska regementet P 7 inklusive Hemvärnet
- Skaraborgs regemente P 4
- Norrbottens regemente I 19
- Helikopterflottiljen
- Luftvärnsregementet Lv 6 inklusive Hemvärnet
- Livregementets husarer K 3
- Göta ingenjörregemente Ing 2
- Blekinge flygflottilj F 17
- Artilleriregementet A 9
- Livgardet LG
- Försvarsmedicincentrum FömedC
- Totalförsvarets skyddscentrum SkyddC
- Trängregementet TrängR
- Ledningsregementet LedR
- Luftstridsskolan LSS
- Försvarmaktens tekniska skola FMTS
- Försvarmaktens logistik FMLOG





Cirkelstorleken är i förhållande till respektive förbunds medlemsantal inom Försvarsmakten.

Storleken har betydelse

Åtminstone om man ska tolka den rådande trenden på svensk arbetsmarknad där såväl fackförbund som arbetsgivarföreträdare går samman för att på sätt bli större och mäktigare.

– Vid förhandlingsbordet är det en stor fördel om man är en stor och stark facklig organisation med många medlemmar, säger Hanna Brandt Gonzáles, enhetschef på marknadsenheten, Unionen.

När tjänstemannaförbundet HTF och industriarbetarförbundet SIF 2008 gick samman

och bildade Unionen, blev de Sveriges största förbund inom den privata sektorn med drygt 500 000 medlemmar. Bakgrunden till fusionen var att båda förbunden ansåg att tjänstesektorn och industrisektorn hade växt ihop och att man tyckte att de fackliga organisationerna borde göra det samma.

– Uppdelningen i två förbund var inte längre relevant och den fackliga splittringen gynnade egentligen bara arbetsgivaren, säger Hanna Brandt Gonzáles.

Ett år tidigare hade Civilingenjörsförbundet och Ingenjörsförbundet slagit ihop sina påsar och bildat Sveriges ingenjörer med 120 000 medlemmar. Rikard Malmberg är förbundsdirektör på Sveriges ingenjörer och han ser bara fördelar med fusionen. Det är inte kostnadseffektivt att ha två förbund med i stort sett samma medlemsgrupper, menar han. Att driva facklig verksamhet är dyrt.

– Genom att slå ihop Civilingenjörsförbundet med Ingenjörsförbundet kunde vi rationalisera bort ett kansli, en styrelse, en förbundsdirektör, en tidning med mera. Dessutom slapp vi konkurrera om medlemmarna, säger Rikard Malmberg, förbundsdirektör på Sveriges ingenjörer.

Ökat inflytande

Gemensamt för alla sammanslagningar är att de resulterat i större och mer inflytelserika förbund. Den som är stor får också makten att sätta agendan. Vid förhandlingsbordet, men också i den offentliga debatten. Vilket i slutänden leder till bättre villkor för medlemmarna.

– Ökat inflytande var det främsta skälet till sammanslagningen av HTF och SIF. Vi har fått större inflytande, både vid förhandlings-

bordet men även opinionsbildningsmässigt. Som Unionen har vi lättare att komma ut med våra budskap än vad vi hade var och en för sig, säger Hanna Brandt Gonzáles

– Nu finns det ett förbund som företräder alla ingenjörer och det ger en positiv effekt i mötet med omvärlden. Vi har blivit tydligare som organisation och därmed får vi också större inflytande på alla arenor, säger Rikard Malmberg.

Soldater blir medlemmar i förbundet

Även Officersförbundet är resultatet av en fusion som genomfördes 1995 mellan dåvarande Svenska Officersförbundet (SOF) och Officerarnas Riksförbund. Genom fusionen kunde förbundet sägas representera alla officerare och fick därmed en starkare förhandlingsposition gentemot arbetsgivaren. Men antalet anställda inom försvaret har stadigt sjunkit och därmed antalet medlemmar i förbundet. 2005 beslutade därför dåvarande förbunds kongressen att på prov erbjuda soldaterna och sjömännen som anställdes till IA 06 medlemskap i Officersförbundet. Försöket föll väl ut och 2007 ansåg förbundsstyrelsen att tiden var mogen för en breddning av förbundets medlemsbas och sedan dess är Officersförbundet öppet för all militär personal som är anställda i Försvarsmakten.

– Vi konstaterade redan 2005 att det ändå var vi som hade de bästa kunskaperna om den

militära personalens villkor och arbetsförhållanden och då kunde vi lika gärna välkomna dem som betalande medlemmar också, säger Lars Fresker.

Lars Fresker tror att för de allra flesta av medlemmarna är frågan om soldaternas medlemskap inte speciellt kontroversiell utan en naturlig konsekvens av det nya personalförslagsystemet.

– Soldater, sjömän och officerare arbetar nära varandra och har en naturlig samhörighet i den militära professionen, säger Lars Fresker.

Huggsexa om soldater

För närvarande är Officersförbundet det i särklass största förbundet inom Försvarsmakten med knappt 9000 medlemmar. SEKO Försvar och Försvarsförbundet som också rekryterar soldater har cirka 2000 respektive 2300 medlemmar i Försvarsmakten. Försvarsmaktens planer på att anställa 6000 soldater kan dock radikalt förändra den fackliga makt- och inflytandekartan inom försvaret och det kommer därför sannolikt att bli en hård kamp mellan förbunden om soldaterna.

– Vi var tidigt ute och tog initiativet till att rekrytera soldaterna. Det initiativet måste vi behålla. Den som lyckas rekrytera soldaterna vinner givetvis också inflytande, det kan man inte blunda för, säger Lars Fresker.

Björn Lundell

ENLIGT EN
UNDERSÖKNING ÅKER
9 AV 10 BARN
RUTSCHKANA
RACKABAJSARFORT.

Enligt en helt annan undersökning är vart sjunde barn oförsäkrat.

Oftast beror det på att föräldrarna tror att barnen genom skolan och samhället har ett tillräckligt försäkringsskydd. Så är det inte alltid.

Ring Medlems- och Försäkringsservice på Officersförbundet, 08-440 83 30 så reder vi snabbt ut om ditt barn verkligen har det försäkringsskydd som du tror och hoppas att det har.

 Länsförsäkringar
Stockholm



Foto: Jol Grinde

Efter 500 år är cirkeln sluten. Sverige har återinfört yrkesförsvaret, skriver Claes Göran Dahl i en historisk analys.

Från knekt till yrkessoldat

**Sedan urminnes tider har folk upp-
bådats och skepp bemannats när
värdkasarna brunnit och Sverige
hotats av krig och örlog. Personal-
försörjningsprinciperna har varierat
med tiden. Nu, 2010, är det dags för
nästa reform. Allmänna värnplikten
avskaffas och i stället ska soldater
och sjömän kunna anställas för
kortare eller längre tid.**

Frågan om hur man skulle tillgodose härens och örlogsflottans behov av soldater och sjömän har varit mer eller mindre högaktuell beroende på Sveriges förhållande till främmande makter och reglerades redan i landskapslagarna.

För svenskt vidkommande blev det en riksangelägenhet i och med att statsbildningen fått fastare form. Som så mycket annat i konungariket Sveriges historia kan man därför börja med Gustav Vasa, även om de tidigare företeelserna ledningssystem och varingar vore nog så intressanta att ta i betraktelse.

När han skulle befria landet från danskarna fick han köpa såväl skepp som besättningarna med löfte om rundlig betalning.

För att kunna betala ut solden och andra

expenser startade Gustav ett eget nödmyntverk i Hedemora och slog klippingar av koppar. Just soldaternas önskemål om att få sin lön i reda pengar ska för övrigt ha varit en pådrivande faktor för införandet av ett penningssystem som kom att ersätta naturhushållningen.

”Frivilliga” svenska knektar

Under Gustav Vasas regeringstid ersattes bondeuppbåden med värvade tyska legoknektar. Föregångarna till våra landskapsregementen började sättas upp med utskrivna svenska knektar.

Regementen med epitetet kunglig framför blev bygdens stolthet. Samhörigheten med bygden manifesterades genom att landskapets färger och vapen återfanns på fanan och blev något att bevara till kommande generationer. Många av regementena skulle få bekänna färg på slagfälten och skriva ärofulla segrar på sin fana, men långt mer kännbara var förlusterna.

Indelningsverken

Redan år 1600 bestämdes det att varje landsända skulle ställa upp ett antal soldater och de som inte hade egna gårdar erhöll kronohemman. Flottans behov av båtsmän

löstes på enahanda sätt med båtsmanstorp.

När Gustaf II Adolf drog ut i 30-åriga kriget bestod den svenska armén huvudsakligen av värvad trupp – legoknektar. Han hade emellertid påbörjat arbetet med att rullföra alla vapenföra män landskapsvis och det brukar kallas det ”äldre indelningsverket”.

Karl XI, ”gråkappan”, reformerade systemet och drev igenom det ”yngre indelningsverket” 1682. Det bestod utöver själva indelningen av det ”ständiga knekthållet” och gav en yrkesarmé med landskapsregementen. Gårdar och hemman sammanfördes i rotar med plikt att hålla en soldat.

Mannen i ledet

Napoleon införde allmän värnplikt för att kunna ställa upp arméförband vars like ingen tidigare skadat. De nyuppsatta arméerna och erfarenheterna från 1808-1809 års krig ledde i Sverige till införandet av ”det allmänna beväringssystemet”, vars främsta uppgift var att ersätta förlusterna bland det indelta manskapet. Mellan 1808 och 1811 hade alla män mellan 18 och 25 år inskrivits i lantvärnet.

1812 infördes det allmänna beväringssystemet för män mellan 20 och 25 år, med en övningstid på 12 dagar. År 1848 beslöt

riksdagen att de värnpliktiga skulle vara en del av den reguljära armén.

Hellre USA än exercis

”Att exera beväring” vid mötet på heden blev ett minne för livet för 1800-talets män. Övningshedarna blev kvar till dess att den nya tiden krävde kasertering och i stället blev de i många fall start- och landningsbanor för den nya tidens vidunder: flygplanen. Enligt vissa källor var det med bävan och skräck som många av dåtidens ungdomar såg fram emot mötet. Juldoppet tillhörde riterna från hednatiden – då badade alla vare sig de behövde eller inte. Men att behöva ta sig ett dopp i Vingsjön under mötet avskräckte mängden västgöte.

Hellre sålde de alla sina små pinaler för att kunna köpa en Amerikabiljett och tillbringa resten av livet i USA, än 22 dygn på Axevalla!

Inte underligt då att de välbeställda utnyttjade sig av exercisleja, det vill säga lejde en man som gjorde mötet medan gossen kunde vara hemma hos mamma.

Allmän värnplikt

Den 23 maj 1901 antog riksdagen en ny värnpliktslag. Även om Generalstabens förslag om 365 dagar prutades till 240 så skulle

den nya värnpliktsarmén naturligtvis kräva fler befäl. Värnpliktiga befäl och reservoficerare fick i huvudsak fylla den luckan.

Stamanställd personal avvecklades successivt och Örlogsflottan, som tidigare bara haft värvade sjömän, fick ombord värnpliktiga vilket kunde behövas då pansarskeppen skulle bemannas.

Den nya härordningen föreskrev att de värnpliktiga skulle få 150 dagars grundutbildning och kallas till tre repövningar under de följande tre åren. Efter ett antal år i ”Beväringen” överfördes de till Landstormen.

Under första världskriget utökades grundutbildningen till 250 dagar, för att åter minskas efter kriget och 1925 års nedrustning.

Volontärer

Trots den allmänna värnplikten behövdes kontraktsanställda soldater och det fick man genom det nyskapade volontärsystemet. För många blev det i arbetslöshetens Sverige en räddningsplanka. Kampen om platserna var under stundom hård trots att lönen utöver mat och fritt boende inte var stor. För den duktige fanns dock möjligheter till vidareutbildning och kontraktet kunde förnyas genom så kallad ”rekapitulation”.

Efter nio års väl vitsordad tjänstgöring skulle de få förtur till tjänster inom stat och kommun.

Totalförsvarsplikt

Allmän tjänstepliktslag antogs 1959 och gällde till 1995 då lagen om totalförsvarsplikt trädde i kraft och ersatte en rad lagar inklusive lagen om vapenfri tjänst. Totalförsvarsplikten omfattade alla svenska medborgare och i Sverige bosatta personer mellan 16 och 70 år. Värnpliktsåldern för svenska män fastställdes gälla från 19 till 47 år. Samtidigt antogs en lag om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller längre civilplikt.

Sedan den nya lagen tillkom 1995 har antalet personer som genomgått grundutbildning stadigt minskat. Från rekordårens värnpliktskontingenter minskade antalet mönstringsskyldiga 1994 till 58 000. Så sent som 1998 inskrevs 24 824 personer, mot 4 716 år 2007.

Efter nästan 500 år är cirkeln sluten. De stående styrkorna kommer att bestå av kontrakterade soldater och sjömän. Många sätt har prövats och graden av frivillighet har varierat. På gott och ont.

Claes-Göran Dahl

PROFSAFE

Vi lagerhåller vapensäkerhetsskåp, kassaskåp, dokumentskåp, värdeskåp, deponeringskåp, säkerhetsskåp, värdeväskor, vertikalskåp. mm.



Tfn. 0371- 52 32 90
www.profsafe.se

**Besser-
wisser!**

- Eller kompetent...

Milso är ett tjänsteföretag som erbjuder Teknik-, Lednings- & IT-konsulter till myndigheter och näringsliv. Vi har alltid plats för fler kompetenta 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

Avtal om soldatanställningar färdigt

Dagen efter att riksdagen beslutade att avskaffa värnplikten kom de berörda parterna överens om ett avtal som reglerar de anställda soldaternas löner och villkor. Soldaterna kommer att erbjudas en tidsbegränsad anställning upp till 12 år och grundlöner varierar mellan 16 125 – 19 140 kr/månaden.

Dels har ett avtal slutits mellan OFR/SPO och Arbetsgivarverket som reglerar själva anställningsförhållandet, dels ett avtal mellan Officersförbundet (OFRO/FM) och Försvarsmakten som reglerar löner och villkor.

– Officersförbundet har visat att vi tar vårt ansvar och skapar avtal som ger de bästa förutsättningar för både Försvarsmakten och den personal som berörs, säger Lars Fresker, ordförande i Officersförbundet.

Både Försvarsmakten och regeringen har deklarerat att de soldater som anställs i försvaret ska anställas tidsbegränsat för en längre tid än vad LAS medger. Enligt LAS kan en tidsbegränsad anställning vara i högst två år innan den övergår till en tillsvidareanställning, vilket föranlett behovet av kollektivavtalsreglering.

Parterna har därför kommit överens om ett avtal som medger att soldaterna blir tidsbegränsat anställda i 8 + 4 år under en ramtid av 18 år. Avtalskonstruktionen innebär att en soldat kan vara tidsbegränsat anställd vid flera tillfällen så länge anställningstiden inte överstiger 12 år inom 18 år, eller som mest 8 år i en följd.

Tariffön

Soldaterna kommer inledningsvis att lönesättas enligt en tariffmodell med ingångslöner mellan 16 125 – 19 140 kr i månaden beroende på vilken befattning och tidigare erfarenhet soldaten har. Dessutom finns möjligheten att öka lönen med en marknadskomponent utifrån exempelvis konkurrens från den civila marknaden, eller andra saker som bedöms relevant. Officersförbundet och FM ska även på sikt pröva övergång till en ren individuell lönesättning.

Stöd till karriärväxling

Avtalet innebär dessutom att soldaterna med start tidigt under sin anställning i Försvars-



Foto: Daniel Skoglund

Kollektivavtal ger alltid bättre villkor och bättre förutsättningar än lagstiftning, anser Officersförbundet.

makten ska erbjudas åtgärder som underlättar övergången till en civil anställning när den militära anställningen tar slut. Vilken typ av åtgärder som kan komma i fråga ska parterna arbeta fram tillsammans.

Ett exempel kan vara att soldater och sjömän erhåller civila certifikat från de utbildningar och erfarenheter de får i tjänsten.

– Åtgärderna ska vara individuellt anpassade och kan variera utifrån hur konjunkturen på arbetsmarknaden ser ut. Nu finns det en överenskommelse som borgar för soldaternas anställningsbarhet på den civila marknaden efter fullgjord tjänstgöring, säger Lars Fresker.

En annan sak som förtjänar att påpekas är att uppsägningstiden följer FAS, det vill säga är beroende av anställningstiden.

– Uppsägningstiden vid statlig anställning är från åtta dagar upp till två månader. Det är viktigt att poängtera för soldaterna eftersom det ibland har uppfattats som om soldaterna inte skulle kunna avbryta sin anställning tidigare, vilket självklart är möjligt, säger Lars Fresker.

För att få soldaterna att vilja stanna hela tiden ut måste Försvarsmakten gå från ord till handling i att göra soldatyrket attraktivt, bedömer Officersförbundet.

– Det innebär att den dagliga verksamheten måste vara intressant och utmanande. Det är viktigt att förbandsverksamheten kommer i fokus och att den finansieras så att det råder balans mellan uppgifter och resurser, säger Lars Fresker.

Avtalet i korthet

- Tidsbegränsade anställningar 8 + 4 år inom en ramtid på 18 år.
- Tarifflönesystem med ingångslön 16 125 – 19 140 kr/månad.
- Det finns möjlighet att anpassa lönen med en marknadskomponent utifrån konkurrens från civil marknad, eller utifrån andra behov.
- Parterna är överens om att på sikt pröva frågan om övergång från tariffsystem till individuell lönesättning.
- En soldatanställning inleds med en provanställning på sex månader.
- Förtur till återanställning vid arbetsbrist.
- Stöd till karriärväxling efter anställningskontraktets slut.

Se avtalen i sin helhet på officersförbundets hemsida www.officersforbundet.se

Nivå	Baslön	Steg											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
OR-5	19 140	19 340	19 540	19 740	19 940	20 140	20 340	20 540	20 740	20 940	21 140	21 340	21 540
OR-4	18 310	18 510	18 710	18 910	19 110	19 310	19 510	19 710	19 910	20 110	20 310	20 510	20 710
OR-3	16 935	17 135	17 335	17 535	17 735	17 935	18 135	18 335	18 535	18 735	18 935	19 135	19 335
OR-2	16 325	16 525	16 725	16 925	17 125	17 325	17 525	17 725	17 925	18 125	18 325	18 525	18 725
≤ OR-1	16 125	16 325	16 525	16 725	16 925	17 125	17 325	17 525	17 725	17 925	18 125	18 325	18 525

7 frågor till förhandlingschefen om det nya soldatavtalet

Officersförbundet har sedan avtalet för soldaterna undertecknats fått flera samtal från medlemmarna som undrar varför förbundet medverkat till ett avtal med ett tarifflönesystem.

– Hur kommer det sig att förbundet medverkat till ett tarifflönesystem? Är inte Officersförbundet för individuell lönesättning?

– Både Försvarsmakten och Officersförbundet är överens om att soldaterna på sikt ska lönesättas individuellt. Men det kräver ett rejält förarbete där man tänker över lönestrukturer så att vi inte hamnar i samma situation som vi gjorde under förra NBG när vissa soldater fick högre löner än sina chefer. Det var säkert trevligt för den enskilde soldaten, men på sikt väldigt förödande för hela trovärdigheten för lönesystemet.

– För att inte fördröja anställningsprocessen kom vi därför överens om ett tarifflönesystem som övergångssystem. Det fanns helt enkelt inte i nuläget förutsättningar för att lönesätta soldaterna individuellt. Det saknas kompetens och strukturer i Försvarsmakten för att genomföra detta.

– Borde inte det finnas det på en så stor arbetsplats som Försvarsmakten?

– Absolut. Här har Försvarsmakten ett stort ansvar för den uppkomna situationen. Redan vid Rals-förhandlingarna 2008 lovade arbetsgivaren att man till nästa års förhandlingar skulle presentera på vilka grunder lönen sätts i Försvarsmakten och på vilket sätt lönebildningen ska användas som ett strategiskt styrmedel. Någon sådan presentation har fortfarande inte tagits fram. Positivt i sammanhanget är dock att vi nu har en parts-gemensam grupp som arbetar med utveckling av lönebildning och lönesättning.

– Men är inte detta arbetsgivarens ansvar att lösa? Varför har förbundet tagit hänsyn till detta i förhandlingarna?

– Båda parter har ett ansvar för lönebildningen i Försvarsmakten. Vi ser helt enkelt inte att det är möjligt att lönesätta soldaterna individuellt i dagsläget. En individuell lön ska helst sättas av närmaste chef. I det här fallet skulle lönerna sättas på plutons- eller kompaninivå. De som är chefer på den nivån har i nuläget varken tid, utbildning eller systemstöd för att kunna lönesätta sina soldater.

– Men soldaterna kommer att lönesättas individuellt på sikt?

– På sikt ska soldaterna lönesättas individuellt. Officersförbundet är för en individuell lönesättning och det gäller både soldater och officerare.

– Men hur ska man då kunna rekrytera bristkompetenser som kan få betydligt mer betalt i det civila? Med en individuell lönesättning kan man ju även locka till sig personer med sådan kompetens.

– Det kan man nu också. Vi har en tariff-lönemodell, men till denna modell finns även en marknadskomponent som gör att man kan betala extra för att få sådan arbetskraft som det råder brist på.

– Viktigt att påpeka är att om soldaten är missnöjd med den erbjudna lönen bör denne tacka nej och söka stöd hos officersföreningen vid förbandet. Föreningen kan i det läget påkalla förhandling om en högre lön – eller som avtalet säger, ”ansätta värde” för marknadskomponenten.

– Från när gäller avtalet? När kan förbanden börja anställa soldater som går på det nya avtalet?

– Avtalet gäller med omedelbar verkan. Det är i princip fritt fram att börja anställa soldater i enlighet med detta avtal. Förbanden



Foto: Ulf Löök

Förhandlingschef Niklas Simson.

bör dock invänta de skrivelser som beskriver hur anställningsförfarandet ska gå till och hur avtalet ska tillämpas. Förbundet väntar också på dem och kommer att samverka dessa innan de skickas ut.

– Vad händer med de soldater som idag är anställda enligt ALVA?

– De får ha kvar sina anställningar och löner om de så önskar. Det kan hända att Försvarsmakten erbjuder vissa att avsluta sina nuvarande anställningar och teckna nya kontrakt med detta avtal som grund. Men det är frivilligt och soldaten själv som avgör om han eller hon vill göra det.



**RÖS-skyddat säkerhetsskåp
för servrar i skalskyddsklass SS1/ EMP**



Säkerhetsskåpet har utvecklats av **KAMIC tillsammans med E.A. Rosengrens AB** på uppdrag av försvaret. Skåpet är en säkerhetsinvestering för att skydda information på servrar m.m. från intrång. Välkommen att kontakta oss för mer information!

KAMIC

ROSENGRENS

KAMIC Box 278, 651 07 Karlstad, Tel: 054-57 01 20, www.kamic.se

ROSENGRENS Box 315, 192 30 Sollentuna, Tel: 08 587 677 07, www.rosengrens.se

Förbundets ekonomi fortsatt stark

Officersförbundets verksamhet kostade mer förra året än vad förbundet fick in i medlemsavgifter. Men tack vare en framgångsrik kapitalförvaltning slutar ändå årsbokslutet på plus 13 miljoner.

– **Tack vare** vår aktiva kapitalförvaltning kan vi hålla medlemsavgifterna nere och ändå vara offensiva i våra satsningar, säger Lars Fresker.

Rörelsekostnaderna för Officersförbundets verksamhet uppgick förra året till drygt 30 miljoner. Intäkterna från medlemsavgifterna uppgick till drygt 25,5 miljoner. Dessutom redovisade förbundet cirka 1 miljon i annonsintäkter, vilket resulterar i ett verksamhetsunderkott. Men förra årets positiva borsutveckling och ett antal framgångsrika placeringar gör dock att det sammanlagda resultatet ändå blir positivt, drygt 13 miljoner kronor.

Minskade kostnader

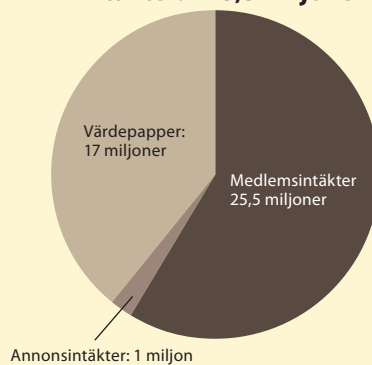
Värt att notera är att förbundets kostnader minskat med 3,5 miljoner jämfört med 2008. Framför allt är det personalkostnaderna som minskat. Intäkterna var 2009 i stort sett oförändrade jämfört mot året innan.

– Försvarsmakten krymper och därmed rekryteringsunderlaget till förbundet. På sikt är det en något osäker strategi att avkastningen på kapitalet ska klara balansen i budgeten. Ytterligare kostnadsbesparingar, höjda medlemsavgifter eller en ökad medlemsrekrytering är nödvändig, säger Lars Fresker.

FAKTA: För 30 miljoner kronor har bland annat följande verksamhet genomförts

- 386 personer har deltagit i någon av förbundets centrala fackliga utbildningar
- 316 personer har deltagit i någon av förbundets lokala utbildningar
- 26 chefer inom Försvarsmakten har utbildats i arbetsmiljöansvar
- 300 skyddsombud och chefer har genomgått en arbetsmiljöutbildning
- Medlemmarna har fått 0,5 procent extra i löneutrymme
- Rättshjälp till tre medlemmar (advokatkostnader)
- Löst två diskrimineringstvister
- Ingen medlem har blivit uppsagd trots varsel respektive personalminskningar
- Vunnit ett stort antal avtalstvister och erhållit 115 000 kr i skadestånd samt retroaktiv ersättning till medlemmar
- Flera hundra samverkansmöten med arbetsgivaren
- 25 officersinfo
- 9 nummer av Officerstidningen
- Ny hemsida
- Officersförbundet och medlemmarnas villkor har omnämnts i 125 artiklar i dagspress
- Officersförbundet har fått tre debattartiklar publicerade i någon av de större dagstidningarna
- Ett seminarium om det nya personalförsörjningssystemet har genomförts i Almedalen
- Ett antal formella och informella kontakter med riksdags- och lokalpolitiker.

Intäkter: ~43,5 miljoner



Kostnader: ~30 miljoner



Obligatoriet diskuterades på ÖB Chefsmöte

På förbandschefsmötet som genomfördes onsdagen den 26 maj presenterade ÖB sina tankar om i vilken riktning han vill gå rörande obligatoriefrågan. ÖB var noga med att påpeka att det var tankar och inget beslut som presenterades på mötet.

Peter Löfvendahl, förbundsdirektör på Officersförbundet närvarade på mötet. Han blev något förvånad av det som presenterades på mötet.

– Frågan om arbetsskyldigheten bereds i en partsgemensam arbetsgrupp. Det var därför lite överraskande att Försvarsmaktens tankar kring olika möjligheter inte presenterats i gruppen tidigare. Nu vet vi dock lite mer om förutsättningarna inför den planerade samverkan kring bland annat tjänstgöringsskyldigheten.

Tjänstgöringsskyldigheten engagerar förbundets medlemmar och är ständigt uppe för diskussion. Men det är inte bara i den frågan som medlemmarna vill ha besked. I alla frågor

som har med omstruktureringen att göra väntar medlemmarna på mer information.

– Vi kommer på fredag också börja känna på en del annat som ställs på sin spets vid höstens bemanning av org 11.

Två vägar

På chefsmötet diskuterades två vägar avseende arbetsskyldigheten.

– Den ena vägen innebär att alla anställda som vill tjänstgöra i insatsorganisationen ska erbjudas att teckna nya anställningsavtal som omfattar internationell tjänstgöringsskyldighet. I detta alternativ ställs det inte krav på internationell tjänstgöringsskyldighet på befattningar i Produktionsorganisationen.

– Den andra vägen innebär att tjänstgöringsskyldigheten gäller all personal, oaktat arbetsplats och arbetsuppgifter. I detta alternativ erbjuds all personal att teckna nya anställningsavtal som omfattar internationell tjänstgöringsskyldighet. Enligt Försvarsmakten finns det dock i detta alternativ ingen möjlighet att få någon befattning

utan tjänstgöringsskyldighet. Och det är framförallt den senare vägen som ÖB vill utreda vidare.

Majoritet positiva till utlandstjänst

Peter Löfvendahl tycker att det inte är arbetsskyldigheten som är problemet i sig. Hans uppfattning är att majoriteten av medlemmarna är positivt inställda till utlandstjänst och att den tveksamhet som finns bland medlemmarna snarast handlar om en osäkerhet om vad en tjänstgöringsskyldighet innebär rent konkret för den enskilde individen. Frågor som frekvens, möjlighet till flexibla missionstider, stöd till anhöriga och ekonomisk kompensation måste besvaras innan individen har möjlighet att ta ställning.

– Om arbetsgivaren fokuserar på att snabbt reda ut vad tjänstgöringsskyldigheten innebär, samt skapar ekonomiska och sociala incitament för personalen att tjänstgöra utomlands, kommer man mycket enklare att kunna förankra tjänstgöringsskyldigheten i sin organisation. Detta är också vår utgångspunkt inför kommande samverkansmöten, säger Peter Löfvendahl.

Yngre officerare diskuterade soldatlön och studeranderåd

Soldatlöner och hur själva anställningen efter utbildningen går till var två av de saker som diskuterades på Officersförbundets kurs för kadetter och yngre officerare som nyligen genomfördes.

Helgen den åttonde till nionde maj genomförde Officersförbundet en kurs för yngre officerare och soldater. 14 personer deltog i utbildningen.

Syftet med kursen var att ge intresserade en inblick i de lagar och avtal som gäller inom Försvarmakten, samt ge en introduktion till hur svensk arbetsmarknad fungerar.

– Det var väldigt intressant med genomgången kring hur det fungerar när man är på kurs. Det är ju hemmaförbandets avtal som styr vilka villkor du ska få. Det visste vi inte på min kurs, men nu har vi beställt ner hemmaförbandets avtal för att kunna se det och hänvisa till vad som gäller, säger förste sergeant Johan Forsberg som läser till specialistofficer med inriktning mot helikoptertekniker.

Hur sätts lönen?

Diskussionerna kring lönen och lönesättningen

var också intressant, tycker Forsberg. Speciellt eftersom kadetterna ska söka anställning på något förband och också i många fall flytta till nya orter.

Fredrik Norén, en av de två ombudsmän som höll i utbildningen, uppfattade att kadetterna även var intresserade av ett öppnare sök- och intresseförfarande när de söker till förband under och efter utbildningen. Idag upplevs systemet som slutet.

– Många av deltagarna lyfte även fram soldaternas löner som en viktig fråga. Om soldatyrket upplevs som attraktivt blir det en konkurrens om tjänsterna vilket ger officerarna engagerade och kompetenta kollegor. Det uppfattar många som viktigt för att officersyrket ska vara givande i längden, säger Fredrik Norén.

Studeranderåd

Fredrik berättar att frågan om studeranderåd även berördes under kursen. Specialistofficerskadetterna är medlemmar i sitt hemmaförbands officersförening, kadetterna som läser till officerare är medlemmar i OF på Försvarshögskolan. Speciellt för specialistofficerskadetter kan aktuella frågor vara svåra att driva eftersom officersföreningen finns på en annan ort än där

utbildningen bedrivs. Därför har Officersförbundet försökt stimulera officerskadetter till att starta ett studeranderåd där frågorna på olika utbildningar kan tas tillvara.

Kursdeltagaren Johan Forsberg anser att det kan finnas en poäng i den strävan.

– Just i min inriktning finns det ett klart behov. FM säger att vi specialistofficerare ska kunna söka civila jobb, men då borde vi få skriva de civila proven under utbildningen så att vi har papper på vad vi kan. Det här kämpar både vi och våra äldre- och yngrekurser för, säger Johan Forsberg.

Eftersom kadetterna går på värnpliktsförmåner är det ofta svårt att betala de avgifter som krävs för de civila proven vilket minst går på 12 000 kronor per person. Dessutom är det svårt att på egen hand få ner en examinator.

– Nu är det ju de enskilda kurserna som för dialogen med kursledningen. Kanske skulle de kunna få en större tyngd om man gör det via förbundet, säger Johan Forsberg.

– Vi undersöker ju nu om det finns tillräckligt intresse för att bilda ett studeranderåd, säger Fredrik Norén, ombudsman på Officersförbundet med ansvar för soldater och yngre officerare.



Kockums AB Photo: Peter Nilsson

Dataunit levererar Marinens ledningssystem CIMIC3 till NATO-övningen CWID 2009 i Norge.



VÄSTMANNAGATAN 4, 111 24 STOCKHOLM,
WWW.DATAUNIT.SE

Ett företag inom Know IT koncernen

know it

Utlandstjänst inte självklart

Även om en majoritet är för utlandstjänstgöring så är det inte samma sak som att de är positivt inställda till ett obligatorium. Ett obligatorium innebär en begränsning i den enskildes liv och långsiktiga planering för t.ex. familjen. Jag har kollegor även i de yngre åldrarna som är negativa till utlandstjänstgöring och i synnerhet om den är tvingande.

Själv är jag rekryterad i början av 80-talet mot ett invasionsförsvar, där jag var beredd att offra mitt liv för att hålla ryssen utanför vårt territorium så att mina barn kunde få leva i ett fritt och demokratiskt Sverige. Men idag finns inte det hotet utan vi ska skapa fred ute i världen, och det känns inte så nära och angeläget för mig och min familj att det är värt att offra liv och lem för det.

Trots att Försvarsmaktens uppgifter har förändrats så har mitt och många andras motiv till en anställning i FM inte förändrats, att försvara Sverige i vårt

land. Jag har full förståelse för att FM vill ha någon typ av kontrakt med sina nyanställda för att lösa de nya uppgifterna, och därvidlag kommer jag att göra allt för att de ska få så goda förutsättningar för att lösa sitt uppdrag i sin tjänst. Men man ska inte tvinga ut de som är anställda med ett annat ingångsvärde. Jag är dessutom övertygad om att FM behöver oss med fel ”ingångsvärde” under en tioårsperiod innan man fyllt upp med motsvarande kompetens, erfarenhet och som dessutom vill göra utlandstjänst.

Glöm inte bort invasionsförsvaret

Utöver detta förs en debatt om huruvida FM har kapacitet men även kompetens att försvara territoriet framöver. Kommer man nu att ”stimulera” bort en del av personalen så är möjligheterna ännu mindre till ett återtagande av ett gediget svenskt försvar. Jag kan förstå att det är en svår nöt att knäcka att både bibehålla kunskap om ett invasionsförsvar och tillgodose de nya uppgifterna med rådande budgetramar, men jag tror inte man får

full utdelning med ett obligatorium för alla. Om det nu skulle visa sig att det behövs ett återtagande, är min vision att med lagom portioner av nytänkande och hederliga erfarenheter, har man snabbt satt ett nytt försvar på fötter. Men då krävs det att erfarenheten finns kvar innanför grindarna.

Med detta vill jag säga att, jag hoppas på att OF jobbar för en produktionsorganisation utan obligatorium. Och om det blir som ÖB funderar på med obligatorium för alla, så tror jag att konsekvenserna kan bli att personal slutar och tar med sig en stor del av ryggraden i FM:s erfarenhet och kompetens. Ett alternativ är att man ljuger för sig själv och/eller för arbetsgivaren, och säger att man är intresserad av utlandstjänst och skriver på ett kontrakt. Därefter kommer man, kanske varje dag, att gå och oro sig över att man ska behöva åka iväg. När det väl drar ihop sig och det blir dags att åka, och om man ändå följer med, är frågan hur lämplig är man då på sin utlandsbefattning?

Per-Erik Månsson

P7

Soldathemsförbundet stöttar anhöriga till soldater i utlandstjänst!

Stödets innehåll är utformat med hänsyn till de förändrade livsvillkor som kan komma att möta soldatens familjemedlemmar, partner, släktingar och nära vänner i samband med en utlandstjänstgöring.

Vi erbjuder:

- Individuell telefonrådgivning och stödsamtal
- Familjerådgivning och parsamtal
- Kurser för par (s.k. PREP) i syfte att stärka relationen i samband med utlandstjänstgöring. Kursdatum: 18-20 jun, 2-4 juli, 27-29 aug, 10-12 sept, 8-10 okt, 19-21 nov
- Hjälp att genomföra träffar och andra aktiviteter för familjer på soldathemmen

För anmälan till höstens PREP-kurser, telefonnummer till rådgivning eller annan information, läs mer på: www.soldathem.org



SVENSKA
SOLDATHEMSFÖRBUNDET

Officersförbundet svarar

Officersförbundet har i samtal med Försvarsmakten fört fram att vi förespråkar en produktionsorganisation utan obligatorium. Förbundet har också krävt att innan arbetsgivaren fattar beslut om tjänstgöringsskyldighet så måste ett antal frågetecken rätas ut vad avser hur ofta en individ ska åka på internationella uppdrag, vilket stöd som finns för dennes familj med mera. Dessutom anser förbundet att morot är bättre än piska och vi har därför uppmanat arbetsgivaren att skapa ekonomiska incitament för den enskilde att ändra sin arbetsskyldighet. Skapas rätt förutsättningar för den enskilde kommer Försvarsmakten inte ha några problem att få personal till de internationella uppdragen. Men det måste finnas plats för officerare i Försvarsmakten med motsvarande ingångsvärden som insändarskribenten ovan. De behövs också.

Peter Löfvendahl

förbundsdirektör, Officersförbundet

Våga vara chef – återta ledarskapet!

Under de kommande tre till fyra åren står Försvarsmakten (FM) inför ett antal tuffa utmaningar. Det är inte bara införandet av ett helt nytt personalförsörjningssystem, Prio och insatsorganisation 14. Oavsett vem som tar makten efter höstens val, bedöms grundorganisationsförändringar som oundvikliga om inte Försvarsmakten får ökade anslag.

Vid mina förbandsbesök möter jag många medarbetare, både militära och civila, som ställer frågan: kommer vi att klara av alla utmaningar som dessutom verkar inträffa samtidigt?

Jag bedömer att vi kommer att fixa detta tillsammans därför att vi har bra personal, men det krävs hårt arbete från hela organisationen samt ett mycket tydligt ledarskap på alla chefsnivåer för Försvarsmakten.

avhand-
försyste-

antal problemområden som vi inte utan vidare kan blunda för. Dock skall vi vara medvetna om att bakgrundsmaterialet är i flera fall från 2001-2003 och mycket har hänt sedan dess.

Några exempel på problemområden som Karl Ydén beskriver:

- Fokus på interna relationer snarare än resultat.
- För täta intervaller mellan chefsbyten.
- En inte obetydlig mängd officerare som blivit politiserade och otydliga.
- För mycket administration som hindrar chefer på olika nivåer att utöva ett effektivt ledarskap.
- Stridsutbildningen är inte i fokus.

Slutsatsen av ovan redovisade avhandlingar är att det inom FM finns tydliga tecken på att ett antal officerare anses vara mer fokuserade på karriär än att nå resultat inom förbandsproduktion och insatsverksamhet.

Slutsatsen av ovan redovisade kritik hörs r...

från personalen och att anonyma bloggar medför att chefer blir beslutsrädda.

- FM befördrar officerare som inte har tillräcklig bred trupperfarenhet i nationell eller internationell tjänst
- Avsaknad av tydliga fys-krav medför att det finns för många officerare som inte är stridsdugliga.
- Föregångsmannaskapet och stillöshet i allt för stor omfattning smugit sig in i officerskollektivet.

Hur skall vi komma tillrätta med problemen? Det finns säkert många svar på denna fråga men jag anser att nedanstående förslag är de viktigaste områdena att beakta.

Beförtra enbart chefer som har stort förtroende inom organisationen och som anses vara av det rätta virket samt vågar vara chefer. Detta innebär att det är chefer som har ett omvittnat bra ledarskap, social kompetens, kommunikationsförmåga och fö-

Replik till Grundevik "Våga vara chef – återta ledarskapet":

Vad gör Generalen?

Jag uppskattar att generalen tar bladet från munnen och är tydlig. Jag refererar till insändaren "Våga vara chef – återta ledarskapet" skriven av Generalmajor B. Grundevik i OT nr 2/2010. Jag har några reflektioner på det ni skrev.

Ni refererar i er insändare till Karl Ydéns avhandling "Kriget" där en av författarens slutsatser är att det finns officerare som är mer fokuserade på karriär än att nå resultat i produktion och insatsorganisation.

Ett plus i kanten för det akademiska perspektivet i Försvarsmakten som bevisligen har fört upp problemet på relevant beslutsnivå.

Ökad administrativ belastning

Det Karl Ydén beskriver är dessvärre ingen nyhet för mig eller någon annan i Försvarsmakten. Så har det varit sen murens fall och det har bara blivit värre.

Jag anser att problemet beror på att Försvarsmakten konsekvent favoriserar fredsadministrativa framgångar till förmån för ledarskap vid förband. PRIO blir säkert bra men det medför också ökad administrativ belastning på de chefer som ni vill skall återta ledarskapet.

Ni refererar också till kritiska röster som hörs i bland annat OT som menar att

chefer har blivit beslutsrädda och rädda för kritik från sin personal. De menar också att vi befördrar officerare med för dålig trupperfarenhet, fysisk prestationsförmåga och där föregångsmannaskapet brister.

Relationsbaserad fälla

Jag tror inte att problemet är att chefer inte vågar vara chefer eller har dåligt ledarskap, utan att de inte får vara chefer och att de inte har några mandat att genomdriva sitt ledarskap med. Det som beskrivs i OT är symptom på denna brist på mandat och skulle kunna härledas till det jag kallar det relationsbaserade ledarskapet.

Att ha goda relationer med sin underställda personal är naturligtvis av godo, men det relationsbaserade ledarskapet har inte tillkommit av det skälet.

Det beror på att mandat saknas och då är den goda relationen det ända sättet att få någonting gjort. "Om jag gillar honom så får han bestämma"

Om jag har mandatet att leda så måste soldaten ha kravet att lyda som ett exempel. Det kravet måste ha tillrättavisa konsekvenser som kan tillämpas

omedelbart och i värsta fall sluta med omedelbart avsked. I dagsläget finns inga sådana mandat och vi är hänvisade till det relationsbaserade ledarskapet med sina symptom

Ni beskriver ett antal kloka åtgärder för att komma till rätta med problemen och jag kan bara hålla med om det ni skriver.

Men om ni vill ta klivet bort från det relationsbaserade ledarskapet blir det inledningsvis många konflikter och då är det viktigt att ni och

andra högre chefer håller fingrarna i styr och tillåter uppdragstaktiken att verka ut. Annars blir det svårt för er att i framtiden utkräva ansvar och resultat.

Ge oss mandat att vara chefer så skall nog ledarskapet utövas, var så säker.

Generalen sitter på en befattning där han kan påverka organisation, policy, urval, belöningar etc., och då är min fråga.

Vad tänker Generalen själv göra?

Major Thomas Rothdeutsch
Livgardet

Vår säkerhetspolitik kräver en aktiv veteranpolitik!

Riksdagen har i bred enighet beslutat att vårt truppbidrag till ISAF i Afghanistan ska vara långsiktigt. För några partier har detta ställningstagande en allt kortare varaktighet vartefter fler tidningar på ledarplats ordagrant kräver: Ta hem soldaterna!

Kopplingen mellan detta krav och ett brisande veteransoldatomhändertagande visas tydligt av Sveriges tredje största morgontidning Göteborgs-Posten. I samma spalt som 2010-05-24 på ledarsidan kräver att Sverige ska lämna Afghanistan så står det: "Orimlig byråkrati: Två svenska soldater som sårats svårt i Afghanistan fick ingen sjukersättning de två första månaderna efter hemkomsten. Här behöver antingen principen eller tillämpningen ändras".

När myndigheter inte klarar av att smidigt och vardagligt samarbeta, så behövs såväl påtryckningar av intresseorganisationer som en aktiv politisk styrning av det praktiska veteransoldatomhändertagandet. Sveriges



Foto: Roger Argenius - FBB

Veteranpolitiken måste vara lika solidarisk som säkerhetspolitiken, skriver Bo Wranger.

solidariska och aktiva försvarspolitik tål inte att veteransoldater hamnar mellan stolarna.

Enskildas bidrag har betydelse. Gula Bandet går oavkortat till Kamrathjälpen för soldater som myndigheterna helst vill glömma att de finns. Men veteransoldatpolitiken mäs-

te ändå vara minst lika solidarisk och aktiv, som den övergripande säkerhetspolitiken.

Bo Wranger
Förbundsordförande
Fredsbaskrarna Sverige

Akademiseringen har gått för långt

Ingen som arbetar i eller nära försvarsmakten har kunnat undgå alla de förändringar som idag sker inom försvaret. Många av de förändringar som sker, och har skett, är bra och behövliga men dock inte alla. Att försvarsmakten de senaste åren mer och mer har förlitat sig på att det civila sättet att utbilda är bättre än vårt militära har gett effekter som inte är önskvärda.

Att FHS idag lyder under högskoleförordningen och inte under försvarsmakten kan få den oinvidde att höja på ögonbrynen av förvåning men så är fallet idag. Alla våra elever som idag studerar inom OF-programmen samt på HSU lyder således under denna skolförordning. Detta innebär i praktiken att skolorna är den slutinstans som styr vilka som skall antas till dessa utbildningar samt utbildningarnas innehåll, inte de militära förbanden eller HKV. Vill vi verkligen att det ska vara på detta sätt? Vad ska vara utbildningsfokus för FM? Att få ut officerare som är utbildade för att leda kollegor i strid och övning eller att utbildningen kan ge civila högskolepoäng?

Varför inte efterlikna britterna genom att utbilda militärer för militära ändamål men samtidigt ge en möjlighet för individen att få en civil utbildning vid tiden för en eventuell utslussning till det civila samhället, efter fullgjord tjänstgöring? Det finns ett flertal olika

metoder att lära av i vår direkta omvärld och närhet, men varför denna svenska övertro på att en akademisering ger bättre officerare?

Stirrar oss blinda på civila regelverk

En annan aspekt är att vi idag stirrar oss blinda på civila regelverk så som STCW-konventionen (som styr bl.a. kraven för utbildning av den civila sjöfarten) och låter förespråkare för detta synsätt leda oss in på en väg med föresatsen att "säkerheten kräver". Skulle vi inom flottan ha haft ett osäkert eller dåligt sätt att verksamhetsleda för 10 år sedan? Olycksstatistiken från tiden innan RMS (Regler för Militär Sjöfart) säger att så inte var fallet. Notera att i "Article III application" från STCW-konvention slås fast att för stater och dess försvarsmakter står det fritt att besluta om användandet av STCW-reglerna men naturligtvis bör så mycket som möjligt följas. Jag anser att vi ska följa reglerna i den mån de är anpassade för vår verksamhet och inte till punkt och pricka.

Mina "motståndare i ämnet" anser att det bara är så kallade "banan-republiker" som avses kunna göra avsteg från att följa STCW fullt ut men jag undrar med viss skeptism om vad USA anser om detta synsätt? Detta då US Navy inte fullt ut följer STCW-konventionen utan har egna utbildningsregler. Det finns säkra militära regler för att genomföra strid och övning till sjöss och Sverige kan detta även utan att följa STCW punkt till pricka!

Ett exempel av följderna av en akademisering av försvarsmakten är att de skeppstekniska ubåtslevernarna som idag går SOU, (en utbildning glädjande nog fortfarande styrd av FM), måste genomgå en 24 månaders kompletterande utbildning på sjöbefälsskolan direkt efter den numera 18 månader långa SOU'n. Efter avslutade studier kommer eleverna ut till ubåten med en utbildning motsvarande FI (Fartygs Ingenjör) men börjar arbeta som motorbefäl för att pröva och prövas i sin tjänst. Vill vi att så skall vara fallet?



Foto: Privat

Insändarskribent
Patrik Stjernlöf.

Jag anser att akademiseringen har gått för långt inom försvarsmakten och det är dags att värna om den militära särarten av utbildning då den har varit och är erkänt gedigen. Vidare anser jag att erfarenhet och beprövat ledarskap skall ges större värde inom FM än vad det ges idag. Även möjligheten att validera militära utbildningar mot en motsvarande civil, bör vid behov ges större prioritet än att genomföra den civila utbildningen.

Patrik Stjernlöf
C N7, 1.Ubåtsflottiljen

Med oss på laget – er du best når det gjelder

Vi leverer ammunisjon av ypperste kvalitet til våre nasjonale og allierte styrker.



SECURING THE FUTURE



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

