

OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR
OFFICERSFÖRBUNDET
NR 5 | 2011

HÖGKVARTERET – ETT FÖRBAND OLIKT ALLA ANDRA

REPORTAGE:
Fördröjd reaktion
efter insats

NYHETER:
Skarp kritik mot
Försvvarshögskolan
Tung utrustning
ökar säkerhetsrisken



24

➤ Lärdomen av underrättelsetjänsternas, polisernas och säkerhetstjänsternas europeiska samarbete är att riktigt samarbete måste växa fram naturligt, drivet av ömsesidigt förtroende och faktiska behov.

Björn Fägersten, forskare vid Utrikespolitiska institutet



10



18

➤ PRESIDIUM

FÖRBUNDSORDFÖRANDE:

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

1. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

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

2. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

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

➤ FRÅGOR

Frågor kring medlemskap, medlemsuppgifter och försäkringar

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

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

Ombudsmän Medlemsstöd: 08-440 83 30

Frågor kring information, press och hemsida

Eva Langlet 08-440 83 34, 070-654 45 00

LEDARE

3 Officersförbundet – Ett förbund för alla

NYHETER

- 4 Skarp kritik mot skola och forskare
- 5 Civila karriärmöjligheter för officerare utreds
- 6 Flera drabbade av uteblivna pensioner
- 8 Oklara regler för arbetsmiljö ombord
- 9 Tung skyddsutrustning – en säkerhetsrisk

FÖRBANDSBESÖK

10 Högkvarteret

REPORTAGE

- 16 Försvarshögskolan
- 18 Ny roll för plutoncheferna
- 20 Fördröjd reaktion av traumatiska händelser

KONGRESSEN

22 Förbundsmöte 2011

ANALYS

24 Internationellt underrättelsesamarbete

FÖRBUNDSNYTT

- 26 Frivillig omgäldning
- 27 Officersförbundets stipendium

INSÄNDARE

- 28 Stöd plutonchefen
- 29 Försvarsmakten vs Securitas AB
- 30 Träningsskor till alla, nu tack
- 31 Värdegrund

➤ REDAKTION

OMSLAGSBILD

Foto: Magnus Pehrsson

ANSVARIG UTGIVARE

Peter Löfvendahl, 08-440 83 56
peter.lofvendahl@officersforbundet.se

CHEFREDAKTÖR

Ulf Petersson 070-493 38 26
ulf.petersson@officersforbundet.se

REPORTRAR

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

ADRESS

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

TELEFON

Växel 08-440 83 30

FAX

08-440 83 40

ANNONSER

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

LAYOUT

Produktionsdesign AB

TRYCK

Ljungbergs tryckeri,
Klippan

MANUSSTOPP

Officerstidningen
Nr 6, 15 augusti
Nr 7, 12 september

INSÄNDARE

Insändare som överskrider
3500 tecken inklusive
blanksteg tas ej emot.

Eftertryck utan skriftligt tillstånd från redaktionen förbjudes.

Insändare skickas till:
ulf.petersson@officersforbundet.se

Officersförbundet – Ett förbund för alla!

Förra året lämnade vi plikten och gick över till en personalförsörjning som grundas på frivillighet, där gruppchefer, soldater och sjömän, GSS, ska anställas i Försvarsmakten. Redan 2006 beslutade Officersförbundet att alla med militär anställning skulle kunna vara medlemmar hos oss. Därför bedriver vi nu en aktiv medlemsrekrytering för att få GSS att välja Officersförbundet. På de orter där det genomförts GMU har vi också haft informationsmöten för rekryterna. Jag har själv besökt flera förband, P4, TrängR, P7 och förbanden i Karlskrona garnison mfl, i syfte att informera och värva medlemmar till Officersförbundet.



Foto: Ulf Lööke

Det är med stor glädje som jag har träffat och samtalat med dessa individer. Många av mina fördomar har fått stryka på foten. Unga människor är intresserade av facket och ställer många och bra frågor, detta gäller både redan anställda GSS och rekryter. Min uppfattning är att vi inte kommer att få några problem med att attrahera GSS att bli våra medlemmar och att driva deras frågor. För de är intresserade av och vill diskutera våra traditionella frågor; anställningsvillkor och arbetsmiljö.

Individuella löner en självklarhet

Mina förbandsbesök har bekräftat för mig att vi gjorde rätt som sa upp soldatavtalet. Större delen av våra medlemmar vill ha individuella löner och komma bort från tarifflönesystemet. Nästan samtliga, om inte till och med alla, som jag har talat med är för individuella löner. Frågor kring lön är allra vanligast bland dessa medlemmar. Men jag får även många andra frågor som rör anställningsvillkor. Det har övertygat mig om, att vi gemensamt med arbetsgivaren, måste bli mer aktiva med att utbilda GSS avseende rättigheter och skyldigheter i samband med en anställning i Försvarsmakten. Här kan också lokalföreningarna bidra med att genomföra grundkurser med riktat innehåll, t.ex. anställningsvillkor, arbetstidavtal m.m.

Vad gäller arbetsmiljöfrågan så kan jag konstatera att även den står högt på dagordningen hos GSS. Det är väldigt många frågor som rör utrustning, både personlig och förbandets. Det här är

något som vi alla, både Officersförbundet och arbetsgivaren, måste ta med stort allvar. För mig är det en självklarhet att våra soldater och sjömän ska ha bra och rätt utrustning när de gör en insats för Sverige, nationellt eller internationellt.

Sammanfattningsvis kan jag bara konstatera att det är en självklarhet att vi, Officersförbundet, är ett förbund för alla. Vi driver alla medlemmars frågor, från sjöman till amiral.

Frivillig omgäldning – uttryck för samverkan

Under året som gått så har en stor fråga bland våra medlemmar varit hur det ska bli i framtiden med omgäldning i org-14, frivillighet eller tvång?

Officersförbundet har hela tiden drivit frågan att det ska ske på frivillig basis. Ska man byta så ska det ske en validering så att det inte blir godtyckligt och systemet urholkas. Inte minst viktigt för att den nya personalförsörjningen ska bli trovärdig. Jag är mycket glad över att Rikets överbefälhavare har tagit intryck av våra argument och fattat beslutet att omgäldning ska ske på frivillig grund.

Det här beslutet, som enligt min uppfattning är bra för alla inblandade, visar hur viktigt det är och vad bra det kan bli med ett bra samarbetsklimat mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer i sann samverkansanda.

Äntligen har vi en samlad veteranpolitik

Officersförbundet har länge efterfrågat en veteranpolitik från Försvarsmaktens sida. Reger-

ingen gav Försvarsmakten i uppgift att redovisa en samlad veteranpolitik. Överste Öberg som fick uppgiften bjöd tidigt in oss arbetstagarorganisationer att delta i arbetet.

En samlad veteranpolitik är redovisad för regeringen och Försvarsmakten har lyssnat på våra synpunkter och tagit med dessa i redovisningen. Detta är ytterligare ett bra exempel på samverkan och en god start på arbetet med att driva veteranfrågorna på ett bra sätt.

Försvarsmakten kommer att inrätta en veteranadministration centralt för att samordna veteranfrågorna och förbanden kommer att ha minst en veteranhandläggare. Av redovisningen till regeringen framgår hur Försvarsmakten ser på tjänstgöringsfrekvens, försäkrings- och ersättningsfrågor, stöd till anhöriga m.m.

Regeringen har också beslutat att Veterandagen ska firas varje år den 29/5 vid FN-minnesmärket vid Sjöhistoriska museet på Djurgården.

Det är bra att Sverige som nation uppmärksammar alla de kvinnor och män som har gjort en betydelsefull insats för Sverige.

Avslutningsvis önskar jag alla medlemmar, både i Sverige och utomlands, en riktigt skön sommar.

KARLSKRONA DEN 3 JUNI 2011
JOHNAS MÅRD 2:E VICE ORDFÖRANDE

KANSLIET

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 (förelärdledig)
Patrik Larsson, Conny Jansson
Mikael Boox, Mikael Kenttälä
Maria von Below, Fredrik Norén

Medlems- och försäkringsservice

Monica Hornegård
Susanne Bredberg

Förhandlingschef

Niklas Simson

Informations-, press och webbansvarig

Daniel Skoglund (förelärdledig)

Informatör/Redaktör

Eva Langlet

Officersförbundets

förtroendevalda revisorer

Torbjörn Ekelund
Per Thulin

Adress

Officersförbundet
Box 5338, 102 47 Stockholm

Telefon

08-440 83 30

Fax

08-440 83 40

E-post

kansliet@officersforbundet.se

Skarp kritik mot FHS i ny rapport

Felaktigt inköpta datorer, konkurrerande bisysslor och utlandsresor som varken betalats eller godkänts enligt reglerna. Ny granskning av Försvarshögskolan riktar allvarlig kritik mot både enskilda medarbetare och skola.

Den interna granskningen av Försvarshögskolan (FHS) fortsätter. I maj kom två nya rapporter från revisionsbyrån KPMG som avslöjar en rad oegentligheter på Institutionen för ledarskap och management (ILM). I den ena rapporten pekas tre forskare ut för att vid upprepade tillfällen ha brutit mot regler och rutiner.

– Vissa saker är alldeles uppenbara när man läser rapporterna, säger rektor Romulo Enmark. Det ena är att skolans regelverk inte varit perfekt. Det andra är att våra uppföljningar varit väldigt dåliga. Rapporterna ingår i den storstädning vi just nu håller på med, men vad som kommer att hända med de tre utpekade personerna är inte klart ännu.

Surfade för 29 000 kronor

I den ena revisionsrapporten lyfts en rad tveksamheter och felaktigheter fram. Datorer har köpts för forskningspengar. De har heller inte lämnats in för registrering hos skolans IT-funktion och är därför inte spårbara, kan sakna nödvändiga säkerhets- och backuplösningar och kanske inte kasseras på rätt sätt. Revisorerna efterfrågade de oregistrerade datorerna. En forskare svarade att datorn fanns utomlands.

En annan forskare sa att hårddisken hade kraschat och att FHS IT-avdelning inte ville ha den eftersom den inte var konfigurerad efter skolans standard. En av de granskade har efter två tjänsteresor, till Frankrike och Spanien, belastat FM-finansierade forskningsprojekt med 29 000 kronor för mobila surfkostnader. I ett annat projekt har kameratrustning köpts in för 42 000 kronor till en extern konsult för en filminspelning i forna Jugoslavien. Utrustningen är fortfarande kvar hos konsulten med motiveringen att man på institutionen inte haft användning av utrustningen efter uppdragets slut.

Rapporterna bekräftar också att det som väckte våra misstankar från början inte bara var falskt alarm

Dyra konsulter

Vidare har ett antal konsulttjänster köpts in för närmare 800 000 kronor till olika forskningsprojekt. Attesteringen av konsultfakturorna har inte följt skolans rutiner och forskarna har själva godkänt sina fakturor. De tre granskade vid högskolan har även haft egna företag



Datorer och annan teknisk utrustning har köpts in men inte registrerats.

Foto: Ulf Petersson

vid sidan om vars verksamhet konkurrerat med FHS. En av dem har även sjukskrivit sig (fyra timmar) från FHS och samtidigt utfört uppdrag i det egna företaget.

– Skolan har inte haft ett fungerande system för hur man hämtar in uppgifter om bisysslor eller informerar om det. Men rent generellt kan jag säga att synen på bisysslor inom den akademiska världen inte är helt glasklar, säger Romulo Enmark.

Professor bjöds på resa

I ytterligare en revisionsrapport har man granskat en resa, som en av de tre kontrollerade personerna vid ILM gjort till Japan och Taiwan. Flera fel har begåtts i samband med resan. Dels har den varken godkänts eller attesterats av institutionschefen. Dels har

den belastat 2010 års budget istället för 2011 då resan genomfördes. Dessutom bjöds en extern professor med, vilket inte heller godkänts av institutionschefen. Försvarsmakten är den myndighet som tvingat fram internrevisionerna på FHS och på Högkvarteret inväntar man nu FHS åtgärder.

– Vi gör inget i dagsläget utan avvaktar skolledningens interna hantering. Men inför nästa års beställningar av forskningsuppdrag kommer vi att vara tydligare med hur pengarna får användas. Rapporterna bekräftar också att det som väckte våra misstankar från början inte bara var falskt alarm, säger överste Mats Olofsson, forskningschef vid FM.

LINDA SUNDGREN

> NOTISER

CAMP VICTORIA SNART AVECKLAD

Avecklingen av Camp Victoria i Kosovo är inne i slutfasen. Den 5 april lämnade KS22 Camp Victoria, som sista svenska styrkan grupperad där, och avvecklingen av campen har pågått sedan i höstas. Den 30 juni ska Camp Victoria enligt beslut av den

svenska regeringen vara nedlagd och överlämnad till Unmik, United Nations Mission in Kosovo, vilket är FN:s civila administration i Kosovo.

Samtidigt pågår en nyetableringen av National Support Element, NSE, och Joint Regional Detachments grupper

ringar på KFOR Main, som är en stor multinationell camp där KFOR:s högkvarter ligger och även ett antal nationer med sina NSE. (UP)

FMV BÄST I TEST

I en undersökning bland 43 organisationer har Nyckeltalsinstitutet visat att FMV är den mest attraktiva arbetsplatsen.

Det är tredje året i rad som FMV toppar Nyckeltalsinstitutets ranking av arbetsvillkorsindex. I år deltog 43 organisationer och företag, med

Foto: Stephen Wolf – Scanpix



Försvarmakten bedömer att ytterligare insatser behöver göras.

Det handlar snarare om att växla ut vissa kompetenser än åldrar och en grupp som kan beröras är officerare i stabstjänst

Civila karriärmöjligheter för officerare utreds

Forskare granskar möjligheterna för officerare att byta till en karriär i det civila samhället. Initiativet har tagits av Försvarmakten som driver ett treårigt projekt för att hitta nya vägar att förändra officerskåren.

Försvarmakten driver ett treårigt projekt (Utvecklade och attraktiva karriärväxlingsmetoder) för att utreda hur den kompetensförändring och förnyingsprocess som det nya insatsförsvaret anses behöva ska genomföras. Mikael Åström vid Försvarmaktens HR-centrum har varit med sedan starten.

– Det handlar snarare om att växla ut vissa kompetenser än åldrar och en grupp som kan beröras är officerare i stabstjänst. Det gäller att få ett flöde i personalförseringen och åtgärda eventuell övertalighet till 2014, säger han.

Redan vid årsskiftet förändrade Försvarmakten sitt befintliga karriärväxlingsprogram. Förbandschefen har numera möjlighet att erbjuda den som vill söka annat jobb bibehållen lön i tolv månader och den som vill studera ersättning i ett och ett halvt år.

Sluta frivilligt

Men FM bedömer att ytterligare

insatser behövs för att locka fler att sluta. Institutionen för arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet har fått i uppdrag att genomföra en studie om möjligheterna att effektivisera den frivilliga karriärväxlingen. Professor Roland Kadefors är ansvarig för studien.

– Försvarmakten vill göra det här utan att behöva säga upp folk, och jag tror man har ganska goda chanser att lyckas, säger han. Störst möjligheter för officerare finns troligen inom stat, kommuner och landsting som står inför en kompetenskris med många fyrtiotalister som går i pension. Det kan även vara intressant att starta eget eller leta jobb i

det privata näringslivet men där är konkurrensen lite hårdare.

Förmånliga avgångsavtal kan dock få oönskade konsekvenser.

– Risken när man erbjuder folk ersättning för att sluta är att ”fel” personer lämnar organisationen och det går inte att gardera sig mot helt. Men i slutändan har förbandschefen sista ordet om man kan låta någon växla ut eller inte. I vissa fall är det kanske inte lämpligt på grund av att personen har en viktig kompetens eller att man investerat i en dyr utbildning, säger Kadefors.

Försvarmaktens projekt ska pågå fram till slutet av 2013.

LINDA SUNDGREN

ARBETSFÖRMEDLINGEN PÅ LEDNINGSREGE­MENTET

ca 165 000 anställda. FMV ligger i topp när det gäller de flesta nyckeltalen. De tre nyckeltal där FMV skiljer sig mest från övriga organisationer i mätningen är andel tillsvidareanställningar, medellön och lika karriärmöjligheter för män och kvinnor. (UP)

För att bemanna Försvarmakten krävs det att försvaret lyckas locka till sig arbetsökande. Som ett led i rekryteringsprocessen inbjöds 64 arbetsrådgivare till Ledningsregementet för en branschdag. På Arbetsförmed-

lingens platsbank finns numera en ny arbetskategori; militärt arbete. De nya yrkena som exempelvis signalist, stabschef eller däckmatros är helt nya för många arbetssökande. För att öka deras kunskap kring Försvarmaktens

verksamhet hölls branschdagen för Arbetsförmedlingens personal i syfte att informera om de olika yrkeskategorier. (UP)



Foto: Ulf Petersson

Omfattningen och storleken av problemet med uteblivna pensionsavsättningar utreds nu av Försvarsmakten.

– Jag har ju hela tiden förutsatt att systemet ska fungera. Jag har inte heller fått någon information om hur Kåpan extra fungerar

Flera drabbade av uteblivna pensioner

Av en ren slump upptäckte Anders Bauer att felaktigheter i pensionsavsättning gjorts sedan regeländringar genomfördes 2007. Den extra insättning som ska göras varje månad som kompensation har inte gjorts och 10 000-tals kronor i framtida pension riskerade att gå förlorade.

Före 2007 var pensionsåldern för officerare 60 år för att det året höjas till 61 år. De äldre officerarna hade möjlighet att välja mellan 60 och 61 år som sin pensionsålder men de yngre, födda 1958 och senare, fick sin pensionsålder satt till 61 år.

För detta skulle de kompenseras med en extrainsättning, den så kallade Kåpan extra, på 3,3 procent årligen. Ett snabbt räkneexempel ger vid en årsinkomst på 400 000 kronor en årlig summa på 12 000 kronor. För de dryga tre år som gått

sedan regeländringen uppgår summan till cirka 42 000 kronor.

– Jag upptäckte det av en ren slump. Jag satt tillsammans med en kollega och granskade hans lönespecifikation i Prio som just hade kommit. Sedan såg jag en rad där det stod Kåpan extra och undrade vad det var för något. Jag hade inte det på min specifikation, säger Anders Bauer som är avdelningschef på Markverkstad Väst i Halmstad.

Kollegan, tillika hans fackliga ombud, kontaktade HRC som kon-

staterade att ingen avsättning hade gjorts och att Anders pensionsålder dessutom var registrerad till 60 år, trots gällande regelverk.

– I det läget kontaktade jag Officersförbundet. Det är ju inte bara de pengar som inte har blivit inbetalade det gäller. Kåpan har ju en värdestegring på sina pengar som jag har gått miste om och det vill jag bli kompenserad för, säger Anders Bauer.

Anders Bauer tror att det är fler som drabbats av misstaget och

> NOTISER

SAMVERKAN TILL SJÖSS SKA STÄRKAS

Regeringen har beslutat att tillsätta en utredning med uppdrag att se över statens samlade maritima resurser. Regeringen har bedömt att det finns effektivitets- och rationaliseringsvinster att uppnå, genom en utökad praktisk samordning av Kustbevakningen, Sjöfartsverket, polisen och Försvarsmakten. Utredningen ska

föreslå ett effektivt och flexibelt utnyttjande av samhällets resurser genom stärkt operativ samordning och samverkan mellan svenska myndigheter. Utredningens uppgift blir att föreslå utökad samverkan och samordning mellan såväl olika civila myndigheter som mellan civila och militära myndigheter. (UP)

SVERIGE DELTAR I MINRÖJNINGSSINSATS

Försvarsmakten kommer att delta i minröjningsinsatsen Open Spirit, för att skapa säkrare förutsättningar för sjöfart och fiske i Östersjön. Insatsen leds av Lettland och kommer att äga rum i anslutning till Irbensundet vid den lettiska kusten, under perioden 22 augusti till och med den 2 september 2011, och Försvarsmakten

deltar med stöd-, minröjnings- och röjdykfartyg.

– De gemensamma minröjningsinsatserna Sverige deltar i skapar ökad säkerhet på Östersjön och är tydliga exempel på hur vi skapar säkerhet i samverkan med andra. I detta fall med ett flertal länder i vårt eget närområde, säger försvarsminister Sten Tolgfors. (UP)

Foto: Christer Andersson



Fler kan ha drabbats, tror Anders Bauer.

tycker att alla ska granska sina lönespecifikationer noggrant.

– Jag har ju hela tiden förutsatt att systemet ska fungera. Jag har inte heller fått någon information om hur Kåpan extra fungerar, säger Anders Bauer.

På Officersförbundet pågår ett arbete med att analysera turerna kring pensionsavsättningarna. Fredrik Norén är ombudsman och har ägnat tid åt att fördjupa sig i problematiken.

– Det kan vara så att pengarna har betalats ut men att det inte syns på pensionsbeskedet. Vi vet inte exakt hur problemet ser ut eller omfattningen. En uppmaning från Officersförbundets sida är att noggrant kontrollera sina Kåpan extrainsättningar, finns ingen notering om Kåpan extra, kontakta HRC, i andra hand din lokala officersförening, säger Fredrik Norén.

Försvarmaktens generaldirektör Ulf Bengtsson har tillsatt en utredning för att få grepp om omständigheterna och omfattningen kring pensionsavsättningarna. Han vill inte spekulera i vilka åtgärder som kan komma att vidtas.

– När jag blev informerad om detta så satte jag samman en grupp med representanter från personalstaben, Prod och HR. De ska undersöka vad som ligger bakom problemen och ta fram underlag. Innan jag vet storleken och omfattningen av situationen så kan jag inte spekulera i vilka åtgärder som ska vidtas. Budskapet är ändå att vi är medvetna om problemet och att det pågår ett skyndsamt arbete för att åtgärda det, säger generaldirektör Ulf Bengtsson.

ULF PETERSSON

FAKTA: Kontrollera din pension

DETTA GÖR DU lättast genom att kontrollera din lönespecifikation i PRIO. Du kan också titta på det pensionsbesked som sänds ut från Kåpan pensioner. På sidan tre finns en översikt över individens försäkringar och värdeutveckling.

Hittar ni ingen notering om att ni har Kåpan extra bör ni kontrollera er avsättning till Kåpan extra genom att kontakta FM HRC, HR-direkt alternativt SPV.

Kåpan extra ges som en kompensation för den höjda pensionsåldern för officerare från 60–61 år som genomfördes

2008. Alla Officerare som är födda mellan 1959–1985 och var anställda inom Försvarmakten den 31 december 2007 har Kåpan extra. Officer som är född 1958 eller tidigare fick välja om man ville höja sin pensionsålder och kompenseras genom Kåpan extra eller om man ville behålla 60 år utan kompensation. (Se tabell)

Extra pensionsavsättning med anledning av höjning av pensionsålder (Gäller endast de som var anställda i Försvarmakten 07-12-31)

FÖDELSEÅR	PROCENTSATS	FÖDELSEÅR	PROCENTSATS
1985 eller senare	1,30	1966	3,10
1984	1,35	1965	3,30
1983	1,45	1964	3,50
1982	1,55	1963	3,75
1981	1,60	1962	4,00
1980	1,70	1961	4,35
1979	1,75	1960	4,70
1978	1,85	1959	5,10
1977	1,90	1958	5,90
1976	2,00	1957	6,50
1975	2,10	1956	7,30
1974	2,15	1955	8,30
1973	2,25	1954	9,60
1972	2,35	1953	10
1971	2,45	1952	10
1970	2,55	1951	10
1969	2,65	1950	10
1968	2,80	1949	10
1967	3,00	1948	10

Rött= Frivilligt åtagande. Påverkar TA

NY KÄNGA SKA GE FÄRRE SKADOR

Marschkänga 08 är högre och stabilare än Marschkänga 90. I sommar förväntas kängan levereras till Försvarmakten och i höst räknar man med att den kan distribueras vidare ut till förband.

– Första leveransen kommer att gå till dem som bär tyngst, där amfibieförbanden tillhör de prioriterade.

Hur många förband som slutligen får tillgång till kängan är oklart, säger major Rolf Carlsvärd vid prod log, försörjningssektionen.

Marschkänga 08 har utvecklats för att komma till rätta med de problem som kan uppstå när man bär mycket och tungt, däribland belastningsskador. (LS)

AVLÖSNING I AFGHANISTAN

Den 23 maj avslöstes FS 20 i Afghanistan av omkring 500 nya soldater. Svenska militära och civila insatser kommer även fortsättningsvis att finnas på plats i de fyra provinserna verkar inom idag. De fyra provinserna Balkh, Samangan, Jowazjan och Sare-Pul motsvarar ungefär en femtedel

av Sveriges yta. Över fem år har gått sedan Sverige fick ansvar för ett så kallat Provincial reconstruction team i Mazar-i-Sharif i samarbete med Finland. (LS)



Foto: Daniel Skoglund

Det finns luckor i den nya lagen om försvarsmaktspersonal vid internationella insatser.

Oklara regler för arbetsmiljö ombord

Vilka lagar som reglerar arbetsmiljöarbetet ombord är delvis oklart. Försvarsmakten har vänt sig till Transportstyrelsen för besked.

I grunden styrs arbetsmiljöarbetet på örlogsfartyg av arbetsmiljölagen. Men i arbetsmiljölagen hänvisas på flera ställen till paragrafer i fartygs-säkerhetslagen, samtidigt som de delar i fartygssäkerhetslagen som handlar om arbetsmiljö inte gäller marinens fartyg.

– Delvis är det här en akademisk fråga. Vi har ett fungerande regelverk på föreskriftsnivå som vi följer med systematiskt arbetsmiljöarbete, skyddsombud och så vidare. Men vilket lagstöd vi egentligen har för det är oklart, säger Mikael Wendel, chef för den militära sjösäkerhetsinspektionen.

”Sjöfarten glöms bort”

Också i den nya lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella insatser finns det luckor.

– Den utgår från markverksamhet. Sjöfarten har glömts bort och man har missat att vi också regleras av fartygssäkerhetslagen vilket gör att regelverken delvis krockar, säger Wendel.

Försvarsmakten har bett Transportstyrelsen om synpunkter på vilka lagar som gäller för örlogsflottan.

– Men vi kanske behöver vända oss till regeringen och be dem om att komplettera med förordningar, säger Wendel.

LINDA SUNDGREN

FAKTA: Exempel på områden med ottydligt lagstöd

- Bestämmelser om arbetstid och vilotid.
- Bestämmelser om hur skyddsombud på fartyg utses
- Bestämmelser om hur en skydds-kommitté ska utses
- Befälhavarens skyldighet att rapportera vissa händelser
- Befälhavarens skyldighet vid fartygsarbete

> NOTISER

SÄLLAN INLOGGAD I PRIO KAN STÄNGAS AV

Den som inte varit inloggad i system Prio på 60 dagar borde avaktiveras automatiskt. Förslaget kommer från Försvarsmakten sedan en analys visat att drygt 3 500 personer inte varit inloggade i systemet de senaste

två månaderna. Man konstaterar att det finns många giltiga skäl till att vara inaktiv, som tjänstledighet, utlandstjänst eller föräldradledighet, men eftersom licenskostnaderna för Prio beräknas på antalet aktiverade

användare (oavsett hur ofta man är inloggad) medför detta en onödig utgift för försvaret. Utbetalning av grundlön fortsätter även om man är avaktiverad; ersättningar som kräver registrering i Prio betalas däremot inte

ut förrän kontot återaktiverats. Enligt förslaget bör även ett enkelt system för återaktivering införas. (LS)

Tung skyddsutrustning – en säkerhetsrisk



Foto: Mats Carlsson

Mer skyddsutrustning kan öka skaderisken.

Kroppsskydd och ammunition är nödvändigt under patrull. Men för många buran kilar kan minska rörligheten och därmed bli en säkerhetsrisk. Nu ska Försvarsmakten skaffa sig bättre kontroll över hur mycket soldaterna bär.

Soldatens utrustning har ökat i vikt. Bättre ballistiska skydd, tyngre vapen, mer sensor- och kommunikationsutrustning och ökad mängd utrustning för mörkerstrid har fått kilotalen att stiga, och en svensk skyttesoldat i Afghanistan bär på mellan 40 och 60 kilo. Materiel tillförs för att öka individens förmåga och öka säkerheten, men risken finns att det passiva stridskyddet går ut över rörligheten och får motsatt effekt.

– Amerikaner, tyskar, briter, danskar, alla är överens om att soldater ligger på för hög nivå när det gäller buren utrustning. Tyngden gör att de inte blir tillräckligt rörliga, snabba och flexibla, säger major Magnus Hallberg vid Markstridsskolan i Kvarn som arbetar

med framtagande av personlig utrustning.

Befälens ansvar

Men att utfärda en generell order om minskad utrustning, tror Hallberg inte på. Han menar att vägen framåt måste gå via befäl.

– Chefer, ända ner till gruppchefsnivå, måste ha mandat och styrning för att fatta beslut om vilken utrustning soldaterna ska ha under patrull. Vi har släppt det här alldeles långt utan att ge tillräcklig styrning och idag är det ovanligt att soldaterna själva avgör vad de ska bära med sig. Det agerandet har vuxit i och med Afghanistaninsatsen. Många soldater har erfarenhet från tidigare insatser och de kan komma att bli informella ledare som påverkar cheferna.

Mycket ammunition

Hallberg säger att teknik och nya material inte kommer att lösa problemen med den tunga utrustningen inom överskådlig tid. Ett kroppsskydd eller en hjälm kräver en viss massa för att klara av de splitter och projektiler som solda-

terna kan utsättas för. Vad man däremot bör se över är bland annat mängden buren ammunition, enligt Hallberg.

– Ett magasin till en AK 5 väger ungefär 600 gram och det gör stor skillnad om man bär med åtta eller tolv magasin. Den totala mängden utrustning ska bedömas efter uppgift, miljö och hot, och ska man ut på en lång patrull i 45 graders värme och hotbilden är ringa behöver man kanske inte så mycket ammunition. Man vill ha både hängslen och livrem, men oavsett hur mycket man bär med sig finns alltid en risk att man hamnar i en situation där ammunitionen inte räcker till. Det är gruppen som är förmågebärande inte den enskilde individen. Om någon i gruppen har förbrukat mycket ammunition så skall utjämnning inom gruppen ske för att därefter ammunitionersätta från exempelvis fordonet.

Olika lösningar internationellt

I flera internationella arbetsgrupper försöker man lösa problemet med för tung utrustning.

– Britterna har tillsatt en brigad-

– Ett magasin till en AK 5 väger ungefär 600 gram och det gör stor skillnad om man bär med åtta eller tolv magasin



Magnus Hallberg

Foto: Privat

general som ansvarar för soldatens utrustning och alla förändringar som har med utrustning att göra ska gå via honom. Vill man lägga till något som väger 200 gram, säger han bara: ”Okej, och vad tar vi bort då?”. Finns det inget att lyfta bort så godkänns inte den nya utrustningen, han är stenhård.

Även svenska Försvarsmakten vill få bättre kontroll över hur mycket soldater bär. Efter en utredning om belastningsskador (se OT nr 3, 2011) föreslås att Högkvarteret får i uppgift att samordna kunskap och erfarenheter om buren utrustning och skydd.

LINDA SUNDGREN

EN ARBETS- PLATS MED MÅNGA ANSIKTEN

Efter att med eftertryck slagit fast att Högkvarteret och fjollträsk aldrig kunde bli ett yrkesval för honom, så till den grad att kamrater och kollegor tydligt förknippat honom med just detta så var det precis så det blev. Per-Erik, eller Pekka, Valtersson tillhör den stora grupp stabsofficerare som långpendlar till arbetsplatsen på Lidingövägen i Stockholm och idag stortrivs han i huvudstaden.

Att beskriva förbundet Högkvarteret låter sig inte göras enligt någon enkel mall. Att hitta en enskild befattningshavare som genom sitt dagliga värv kan ge en helhetsbild av vad som sker i det som lite vanvördigt kallas tegelhögen, det är heller inte möjligt. Det här blir inget annat än ett litet utsnitt av det som är Högkvarteret.

Per-Erik Valtersson arbetar på Armétaktiska staben, på G4, vilket innebär logistikfrågor. I hans arbete ingår att ansvara för campverksamheten för insatsen i Kosovo som just nu befinner sig under transformering. Förbundet på plats har nyligen minskats från 250 till 70 personer och Camp Victoria, som varit missionens huvudcamp sedan starten 1999, håller på att avvecklas. Samtidigt måste en ny infrastruktur skapas för den funktion kvarvarande 70 personer ska fylla. De utgör ett så kallat LMT, Liasion Monitoring Team, som ska vara känselspröt ute i missionsområdet, rapportera om eventuella oroligheter, göra bedömningar över hur det internationella samfundets tillbakadragande från Kosovo påverkar säkerhetsläget i regionen. Kvar finns också ett så kallat NSE, national support element och stabsofficerare.

– Nu avvecklar vi Camp Victoria, den 15 juni räknar vi med att det är slut och området återställt till ursprungligt skick. Det är ett regemente i miniatyr som vi håller på att plocka ner samtidigt som vi bygger nytt för våra enheter, säger Per-Erik Valtersson.

PÅ AVDELNING G4 sitter tretton officerare i sina tvåmodulare, det vill säga tjänsterum med två fönster, ett vedertaget sätt att ange storleken på tjänsterummen i Högkvarteret. De arbetar inom olika områden med att serva insatserna i internationell tjänst. Transporter, försörjning, teknisk tjänst eller som i Per-Eriks fall fortifikationsfrågor. Idag är de också indelade på respektive missionsområde. Per-Eriks kollega Tapio Sulasalmi har Afghanistan som sitt område.

– Vi kommer att organisera om oss så att en del av oss istället kommer att ägna sig åt planering och en annan del åt det dagliga praktiska arbetet,

Även de 30-talet observatörer och stabsofficerare som befinner sig på olika platser i världen hämtar sitt stöd från Per-Erik och hans kollegor på G4. En handläggare, eller deskofficer, vid G3 är första kontaktytan sedan fördelas uppdraget.

– Det är en väldigt slimmad organisation där verksamheten vid insatserna pågår 360 dagar per år och inte tar hänsyn till att det är storhelger eller semesterar därhemma i Sverige. Den allmänna uppfattningen är ju annars att Högkvarteret är så stort men det är något som vi inte har märkt av. Tvärtom har det varit ett arbetsmiljöproblem att vi varit så få och att trycket från insatserna har varit så hårt, säger Per-Erik.

Samtalet leds in på hur Högkvarteret uppfattas av förbanden, både hemma och ute i missionsområdena. Kan det upplevas som otacksamt att arbeta på Högkvarteret, att det blir ett ”vi” och ett ►





Per-Erik Waltersson

”dem”. Att det finns stridande enheter som ägnar sig åt att lösa skarpa uppgifter och så finns det ett högkvarter som mest sitter och vänder papper.

– Vi på ATS använder inte uttrycket vi och dem utan fokus är hela tiden att skapa så goda förutsättningar för insatserna som möjligt. Det är väldigt många detaljer i arbetet som anställda utanför HKV inte ser. Förbanden skriker efter grejer ibland och visst kan det kännas jobbigt när vi så långt som möjligt är skyldiga att följa upphandlingsregler, lagar- och förordningar med långa leveranstider som följd. Vi har ju dessutom en budget att hålla oss till. Men jag tycker att det fungerar bra och när det kommer till förbandens säkerhet, force protection, så har alltid högsta prioritet. Men det är av det skälet som det är så viktigt att personal som varit ute i en insats kommer till ATS och arbetar. Det är viktigt att få ta del av deras erfarenheter och deras förståelse för verksamheten i insatsområdet, säger Per-Erik.

HÖGKVARTERET HAR STÄNDIGT uppmärksamheten riktad mot sig med återkommande omorganisationer, utredningar och nya politiska direktiv som följd. Omorganisationer är något som man i Högkvarteret lärt sig att förhålla sig till. Varken gilla eller försöka förstå, utan just förhålla sig till. Ordet luttrad kommer till pass. Plötsligt kan den egna funktionen vara struken i den nya organisationsskissen, just det drabbade Per-Erik för en tid sedan, men han

fann sig själv återplacerad i nästa version. Det gäller att inte låta det ständiga omorganisationsbruset drabba en.

– Man hoppas ju att utredarna är kloka nog att tänka färdigt innan det blir dags för beslut. Önskvärt vore också att man någon gång utgick från vilka uppgifter vi ska lösa och sedan satte personalramarna efter det. Nu är det alltid tvärt om, personalramarna kommer först, säger Ulf Jedborg ställföreträdande chef på G4.

Ett annat återkommande samsalsämne är affärssystemet Prio som alltmer kommit att styra verksamheten. Det går inte att ta in förstärkningar vid arbetstoppar för att det saknas former för det i IT-stödet, systemet tillåter det helt enkelt inte.

– Vi är stenhårt styrda av Prio. Skulle en ny insats bli aktuell nu så klarar vi inte det med nuvarande personalram. Om inga rader finns i PRIO går det inte anställa flera, säger kollegan Jörgen Nilsson.

TIDIGARE SÅ PÅGICK det inom Högkvarteret ett eget arbete med att rationalisera. Målet var att minska antalet anställda. Det arbetet har nu lagts på is fram till 2013, men andra utredningar görs och har presenterats. Bland annat försvarsstrukturutredningen som förslår att delar av FM Logs organisation ska föras över till Försvarets materielverk, något som får stora konsekvenser för Försvarsmakten och inte minst för Högkvarteret.

Fortifikationen inom staten utreds också. Gränsförskjutningar mellan statligt och privat utmanar gamla sanningar. Offentlig och privat samverkan är ledordet och Per-Erik har en rad exempel inom sitt verksamhetsområde där utfallet har varit överraskande bra.

– Idag anlitar vi alltid upphandlade kontraktörer då vi behöver personal för drift och service på camperna. Då vi upphandlade ny restauratör i Kosovo så gick vi ut till internationella leverantörer, enda styrningen vara att chefen skulle ha anknytning till nordisk matlagning. Det har blivit jättebra och har varit mycket uppskattat bland soldaterna. Campdriften har fungerat mycket bra med lokala entreprenörer.

FÖRSVARSMAKTEN HAR AV vissa beskrivits som ett mumintroll med ett alldeles för stort huvud i förhållande till kroppen, och det är Högkvarteret som är trollets huvud. Per-Erik och hans kollegor känner igen beskrivningen men tar det med ro.

– Jag har själv alltid ifrågasatt nivån ovanför och det är samma sak här. Men jag måste ändå säga att det är en väldigt bra arbetsplats trots att få kan förklara vad Högkvarteret gör. Vi är snarare som en garnisonsort, vi vet vilka de andra funktioner är men inte i detalj vad de gör. Jag vet knappt vad de sysslar med längre bort i den här korridoren, det gör det här till ett väldigt speciellt förband. Det vi arbetar med är det viktigaste Försvarsmakten gör, skarpa insatser och det är mycket tillfredsställande att kunna fokusera på det. Något annat som är positivt är att det inte finns någon koppling mellan grad och arbetsuppgifter. Behöver en general en dragnings i ett ärende så är det den som är bäst lämpad som håller i föredragningen. Vi får ta ett stort ansvar och det skapar en kreativ miljö. Det är högt i tak, god sammanhållning, säger Per-Erik Waltersson.

Kreativitet är inte det ord som först poppar upp i huvudet vid

– Jag har själv alltid ifrågasatt nivån ovanför och det är samma sak här. Men jag måste ändå säga att det är en väldigt bra arbetsplats



Foto: Sven-Ake Häglund – FBB

Högkvarteret och Stockholm blev till slut Per-Eriks arbetsplats.

Vi får ta ett stort ansvar och det skapar en kreativ miljö. Det är högt i tak, god sammanhållning

ett besök i Högkvarteret på Lidingövägen. I en för sin tid typisk arkitektur med funktionalitet som främsta och enda ledstjärna ger byggnaden en sinnebild av byråkrati och stram myndighetsutövning. Kontrasten är stor till närmaste grannen Livgardets pampiga dragonkasern. På dess kaserngård förbereder sig den beridna högvakten för dagens parad till Kungliga slottet. Tradition och funktion sida vid sida.

EN VIKTIG DEL i arbetet för Per-Erik och hans kolleger är att ha en tät kontakt med personalen i insatsområdena. Det innebär många resdagar varje år men det är resor som är nödvändiga för att göra ett bra arbete.

Jörgen Nilsson som nyligen börjat på Högkvarteret har sin första resa till Afghanistan fortfarande färskt i minnet.

– Det ger en förståelse för de behov som uppstår att komma på plats och själv se och bilda sig en uppfattning. Jag intervjuade en rad personer som arbetar med logistiken på plats och målsättningen är att vara på plats och möta personalen strax efter varje ny rotation, säger Jörgen Nilsson.

För Per-Erik har resandet blivit en livsstil. Han långpendlar, har fru och två utflugna barn kvar i Östersund och kommer till Stockholm med det tidiga morgonflyget på måndag morgon och åker hem på fredag eftermiddag. Det tar på krafterna samtidigt som han tycker det är viktigt med omsättning på personalen och att den kommer ute från verksamheten. Det är en förutsättning för att få in färsk erfarenheter från förbanden och insatserna.

Om drygt ett år säger skattereglerna dock ifrån och han kan inte längre långpendla utan att det drabbar honom ekonomiskt negativt. Sannolikt innebär det att han och hustrun bosätter sig permanent i Stockholm de sista åren innan pension.

En intressant avslutning på yrkeskarriären för en som dyrt och heligt svurit på att aldrig arbeta i Högkvarteret eller över huvud taget i Stockholm.

ULF PETERSSON

FAKTA: Högkvarteret

FÖRKORTNING: HKV

ORT: Stockholm

PERSONAL YRKESOFFICERARE: 1 044, Civilanställda: 457, Reservofficerare: 318

Lidingövägen 24 i Stockholm är huvudadress för Försvarsmaktens högkvarter, som är den enda ledningsnivån för Sveriges försvar. I Högkvarteret finns överbefälhavaren och generaldirektören, vilka för närvarande har ungefär 1 000 medarbetare – både officerare och civila experter.

Högkvarteret (HKV) utgörs av ledningsstaben, produktionsledningen, insatsledningen, militära underrättelse- och säkerhetstjänsten, juridiska staben, personalstaben och informationsstaben.

LEDNINGSSTABEN

Inom ledningsstaben finns bland annat funktioner för strategisk planering och ekonomistyrning. Avdelningarna benämns Utveckling (UTV), Strategi (STRA), Verksamhetsutveckling (VHU), Ledning (LED), Internationell (INT) och Chief Information Officer (CIO).

PRODUKTIONSLEDNINGEN

Produktionsledningen svarar för att insatsledningen har alla resurser som kan efterfrågas för en insats inom eller utanför landets gränser. Det handlar om allt från rekrytering och utbildning av värnpliktiga och officerare, till anskaffning och utveckling av materiel – vapen, fordon, fartyg, flygplan med mera.

INSATSLEDNINGEN

Insatsledningen svarar för genomförandet av verksamheten inom eller utom landet. I insatsledningen under C INSATS finns de taktiska cheferna, tillika inspektörerna, för armé- marin- och flygstyrkstridkrafterna. Insatsledningen ska, med underlag från den militära underrättelse- och säkerhetstjänsten (MUST) följa omvärldsutvecklingen och samordna övervakningen av svenskt territorium.

MILITÄRA UNDERÄTTELSE- OCH SÄKERHETSTJÄNSTEN

Militära underrättelse- och säkerhetstjänsten (MUST) är också den huvudsakligen lokaliserad till Högkvarteret. Militär säkerhetstjänst omfattar säkerhetsunderrättelsetjänst, säkerhetsskyddstjänst och signalskyddstjänst.

ANDRA FUNKTIONER I HÖGKVARTERET

I Högkvarteret finns även personaldirektören med stab, ekonomidirektören med stab, chefsjuristen med stab liksom informationsdirektören med stab. Även interntrevisionen (REV), säkerhetsinspektionen (SÄKINSP) och generalläkaren (GL) har adress Högkvarteret.

Källa: www.forsvarsmakten.se

– HÖGKVARTERET INTE TILL FÖR ATT DJÄVVLAS

Lokalföreningen Högkvarterets ordförande, tillika ledamot av förbundsstyrelsen, är lika snar till skratt som till engagerat allvar. Det fackliga arbetet har alltid funnits med, inte som ett medvetet val, mer som en konsekvens av givna förtroenden. Som ordförande för lokalföreningen Högkvarteret har han en unik inblick i Forsvarsmaktens högsta beslutande nivåer.

– Det här är min tredje volta i Högkvarteret. Enligt amerikansk lagstiftning innebär det livstid. Jag fyllde 55 år i måndags så det börjar nästan kännas så, säger Göran Carlsson med ett leende.

Göran Carlsson var den förste överfuriren i Officersförbundet och han var tidigt vice klubbordförande på KA 1, detta för att bara nämna ett par av de förtroendeuppdrag som tycks dras till honom. ”Jag har alltid varit orädd och uppkäftig. Det började redan i skoldagen”, säger han själv som en förklaring. Sedan 2008 är han också ledamot av Officersförbundets centrala styrelse.

Till Högkvarteret kom han direkt efter högrekursen, teknisk inriktning. Karriären i snabbspolning fortsatte med en period på Marinledningen, därefter KA 3, sedan åter Högkvarteret. Därefter drygt fyra år på FMV innan han blev chef för Högkvarterets krigsförbandssektion. Det var 2004, då han kom med i Högkvarterets styrelse, för att senare bli dess ordförande.

SEDAN ETT OCH ett halvt år ligger tjänsterummet på Tre Vapen. Det dagliga arbetet utförs på mobiliseringssektionen där han utarbetar ett nytt mobiliseringskoncept, med att bringa ordning och reda på krigsförbanden.

Han använder de gamla begreppen som ”mobilisering”, ”åter-

tagning” och ”att sätta förband på krigsfor”. Det låter lite gårdag men är enligt honom ändå en korrekt beskrivning av vad arbetet går ut på.

– Att försvara en bro i Småland eller delta i en insats i Somalia spelar ingen större roll för mobiliseringen, men politiskt så är det här med mobilisering lite känsligt. De föredras att vi hellre använder termen ”aktivera”. Vi ska aktivera förband när ett stående förband ska göras klart för insats, men i sak är det detsamma som att mobilisera. Och det är att ta fram nytt mobiliseringskoncept som vi arbetar med här, säger Göran Carlsson.

VAD ÄR DÅ den stora skillnaden mellan förbandet Högkvarteret och övriga förband i landet. Göran Carlsson svarar utan betänketid:

– Allt. Det är väsensskilt. Ute på förbanden är man förskonade från det politiska spelet. Där fokuserar man på att göra bra förband. Högkvarteret är som en stor redovisningsbyrå som ska ta fram underlag i olika sammanhang. Det finns en kritik mot Högkvarteret som oftast förs fram av dem som aldrig arbetat här. Det är lite bekvämt att kunna skylla på någon annan men då glömmer man att vi befolkas av personal från förbanden, säger Göran Carlsson.

Han nämner förbandsandans betydelse ute på förbanden. Kittet som binder ihop och skapar vi-känsla. Pålagor och direktiv från Högkvarteret skapar en känsla av vi mot dem. Finns det någon förbandsanda på förbandet Högkvarteret?

– Det börjar växa fram. Inte minst tack var det arbete förbandschef Jan Salestrand gör. Han har myntat begreppet ”Våga värna Högkvarteret”. Högkvarteret är ju inte, vilket många vill tro, till för att djävlas. Men för att arbeta här så ska man inte se sig som försvarsgrensofficer, jag kallar mig försvarsmaktsofficer.

Senare samma dag är det en stor högkvarteressamling i en lokal



Foto: Ulf Petersson

Göran Carlsson, kapten för skutan "Officersföreningen HKV".

ute på stan. Förbandschefens Information, någon föredragshållare och sedan fest på kvällen. Ytterligare en byggkloss i projektet att skapa högkvartersanda.

- I GRUNDEN är Högkvarteret en bra arbetsplats med bra arbetsmiljö och ett gott förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Men det finns problemområden. Ett exempel är att vi har många medarbetare som periodvis arbetar inom andra myndigheter som FMV, försvarsdepartementet eller utomlands. När de sedan kommer tillbaka så förmår inte arbetsgivaren värdera deras nya kompetenser, de får inte en adekvat lönesättning eller rätt arbetsuppgifter. Många gånger handlar det om rena lönesänkningar då de kommer tillbaka, vilket påverkar vissa att hoppa av, säger Göran Carlsson.

En annan fråga han lyfter är personal med hemlig identitet. Inrapporteringsystemet gör att dessa inte kan ges prognoser på sin pension.

– Det här är inte något man som nyanställd på Must märker, snarare när det dags att sluta. Vi brottas med samma problematik som inom Säpo. För övrigt anser jag att hela säkerhetsklassningen är ett rättsosäkert system. Om någon gör ett misstag så kan detta

föranleda en omprövning av personens säkerhetsklassning där en enskild befattningshavare fattar ett beslut som sedan inte kan överprövas, hela processen är icke-transparent. Vi tar inte hand om människan bakom, myndigheten värjer sig och behandlar den enskilde på ett mekaniskt och stelbent juridiskt sätt.

GÖRAN CARLSSON EFTERLYSER ett mer mänskligt förhållningssätt mellan chefer och medarbetare. I flottan användes den gamla kavajhytten då det var dags för tillrättavisning från chefen.

– Idag vågar vi inte vara chefer. Vi hukar för media och gör direktanmälan till FPAN istället.

Ett sätt att visa mänsklighet är premiera goda exempel.

– Det är bra ekonomi i föreningen och förra året delade vi för första gången ut ett stipendium. Tre personer fick 5 000 kronor var för insatser som ligger utanför vad tjänsten kräver, som visar ett mänskligt engagemang för sina kollegor. Det blev en bra respons och det betyder väldigt mycket för dem som får det. Vi ska permanenta stipendiet. Och det finns gott om kandidater, säger Göran Carlsson.

ULF PETERSSON

OSUND KULTUR PÅ FÖRSVARSHÖGSKOLAN

En före detta anställd vittnar om projekt som mjölkas på pengar och en forskare berättar hur kollegor sätter upp timmar på varandras uppdrag.

– Det har nog utvecklats en dålig kultur här, säger professor Franz Kernic.

En anställd och en före detta medarbetare vid Institutionen för ledarskap och management (ILM) på Försvarshögskolan (FHS) stärker den bild som revisionsrapporterna (se artikel på sidan 4) ger. De beskriver en arbetsplats med otydlig styrning, tveksam moral och inre konflikter. Franz Kernic, överste och professor i sociologi och ledarskap, kom till FHS 2008 efter en lång internationell akademisk karriär i bland annat Österrike, Tyskland, Chile, USA och Kanada. Han berättar att första intrycket av den svenska högskolan var bra, men att det snart förändrades då han upptäckte att kollegor debiterade arbetstid på hans projekt.

– Jag blev av med 25 till 30 procent av min budget på grund av att andra satte upp timmar på mina projekt. Det motsvarade ungefär en miljon kronor och ledde till stora problem för mig. Som forskare planerar man sina projekt utifrån den budget man har och försvinner det plötsligt pengar måste man anpassa sig efter det, säger han.

Enligt Kernic blev den felaktiga timdebiteringen möjlig på grund av att det administrativa systemet gav vissa chefer tillgång till forskarnas konton.

– Jag har bra kontroll över mina utgifter och i slutet av året kunde jag se att jag fått en massa fakturor som inte tillhörde mina projekt. Sociologin hade ganska mycket pengar och det var lätt att plocka pengar därifrån. Det blev en hel del konflikter kring detta, men nu är det bättre.

EN TIDIGARE MEDARBETARE vid institutionen har uppmärksammat flera oegentligheter. Han vill vara anonym, men kan berätta om tveksam moral hos flera av sina tidigare kollegor.

– Man börjar varje projekt med att köpa in en ny dator och dataväska och avslutar med att bränna resten av budgetpengarna. Jag fick själv en ny lap top och hårddisk av min chef trots att jag inte behövde det, jag hade ju redan kvitterat ut en bärbar dator från IT-sektionen. Datorn jag fick var dessutom inte konfigurerad enligt skolans standard så jag vågade inte lägga in något känsligt material på den, säger han.

Och även han berättar om timmar som debiterats på ett felaktigt sätt. – Då och då fick vi höra att ekonomin var dålig och blev tillsagda att inte sätta upp någon tid på interna aktiviteter, som fysisk träning eller möten. Det gav inga intäkter och alla timmar debiteras istället externa projekt.



Foto: Torbjörn F. Gustafsson – FBB

Delar av Försvarshögskolan har präglats av otydlig styrning, tveksam moral och inre konflikter, enligt KPMG:s revisionsrapporter.

KPMG:S REVISIONSRAPPORTER pekar på att en del av problemen man haft på institutionen kan härledas till otydlig styrning från skolledningens sida. Men man konstaterar också att Försvarsmakten inte alltid är tillräckligt specifik i sina beställningar av forskningsuppdrag, något som den tidigare medarbetaren håller med om.

– Man lämnar över en förfärlig massa pengar till FHS under ansvar, men ställer inga krav. Man utgår från att skolan ska förvalta pengarna på ett bra och korrekt sätt, men man kontrollerar inte att det verkligen blir så.

I höstas fick ILM en ny chef, Göran Wahlqvist, som närmast kommer från ett uppdrag vid Natos högkvarter i Bryssel. Han är den som tagit initiativet till de två senaste revisionsrapporterna.

– Vi hade fått indikationer på att allt inte stod rätt till i tidigare rapporter och som ansvarig för den interna kontrollen på institu-

– Jag blev av med 25 till 30 procent av min budget på grund av att andra satte upp timmar på mina projekt

tionen ville jag skapa mig en bild av hur det såg ut. Nu vet vi vilka områden vi behöver jobba vidare med, säger han.

Göran Wahlqvist framhåller vikten av att skapa ett tydligare regelverk som stöds av administrativa rutiner. Det arbetet har påbörjats.

– Skolan har i närtid förändrat och tydliggjort rutinerna kring omfördelning av pengar mellan aktiviteter. Numera krävs att alla berörda attesterar åtgärden för att det ska kunna genomföras. Jag uppfattar att det finns en vilja och strävan att förbättra administrationen och mycket av det som gått fel beror på otydligheter i regelverk och rutiner.

Han medger dock att allt inte kan skyllas på regelverket.

– Inget regelverk kan täcka in alla tänkbara situationer och det kan heller inte vara avsikten. De som är satta att använda en uppdragsgivares medel måste också ha gott omdöme, sunt förnuft och ett bra etiskt förhållningssätt, säger Göran Wahlqvist

Även Franz Kernic tror på en utveckling i rätt riktning.

– Det är viktigt att man får en fungerande administration, men också att man utvecklar en god forskningskultur så att de svenska officerarna i framtiden kan få en förstklassig utbildning inom det statliga universitetssystemet.

LINDA SUNDGREN



NY ROLL FÖR PL

Mer administration och mindre tid för direkt handledning, så ser den nya plutonchefsrollen ut.

Den 11 maj var det plutonchefsseminarium på Tre Vapen i Stockholm. Det var personalstaben i Högkvarteret med chefen Per-Olof Stålesjö i spetsen som stod som värd och förutom plutonchefer från förbanden fanns även representanter från HR-centrum och system Prio.

Frågorna som arrangörerna ville få besvarade var hur första linjens chefer, plutoncheferna, såg på sin nya roll som arbetsgivare, hur de tar sitt ansvar. Med på mötet fanns även chefen för produktionen, general Göran Mårtensson. Det är han som har förband, skolor och centra under sin organisationskloss.

SKILLNADEN I ARBETSGIVARANSVAR ser dramatiskt annorlunda ut idag då soldaterna anställs av Försvarsmakten. Då pliktlagen låg till grund för soldaternas tillvaro i Försvarsmakten så var det okomplicerat. Första linjens chefer kunde med stor frihet förfoga

över soldatmaterialet, behövdes det extra övning på skjutvallen så genomfördes detta.

Idag är det regler och avtal som reglerar soldatens yrkesutövning och det är samma chefer som ansvarar för att avtal åtföljs. På seminariet framgick att många upplever en frustration över att tiden inte räcker till. Administrativa uppgifter tar stora delar av den tid plutoncheferna tidigare kunde ägna åt att öva soldater. Löner ska sättas, budget planeras, semesterplanering och utvecklingssamtal genomföras.

– Försvarsmaktens förmåga att tydligt förklara förändringarna i plutonchefsrollen har brutit. Det finns en större administrativ tonvikt och roll på plutoncheferna som arbetsgivare idag, säger Fredrik Norén, ombudsman på Officersförbundet.

KRITIK RIKTADES ÄVEN mot Officersförbundet för att avtalen inte anpassats för det nya yrkesförsvaret.

– Just nu pågår omförhandlingar av flertalet avtal. Officersförbundet vilja är att få det verksamhetsanpassat och vi är lyhörda för soldaternas synpunkter, säger förhandlingschef Niklas Simson.



UTONCHEFERNA

Kapten Lars-Erik Lindblad på Trängregementet i Skövde deltog i seminariet. Han tyckte att det var ett bra tillfälle att delge sina erfarenheter från första ledet direkt till försvarsmaktsledningen och upplevde att de ansvariga lyssnade och tog till sig.

– **DET HAR FÖRÄNDRATS** mycket på kort tid. Jag var med att utbilda en värnpliktskull innan jag fick ansvar för utbildningen av NBG-soldater. Vi var inte förberedda på mängden av administration det innebar och Prio tar tid att lära sig. Det är först nu jag känner att jag börjar hitta rätt i min roll och jag tror att nästa generation plutonchefer kommer att ha det bättre förberett, säger Lars-Erik Lindblad som arbetat som officer sedan 2003 och som plutonchef de senaste två åren.

Stödet från HRC har också lämnat övrigt att önska. Att få hjälp med Prio eller annat chefsstöd tar tid. Ibland för lång tid.

– Det har hänt att jag inte kunnat sitta och vänta i telefonkö för att få hjälp. Många av problemen har vi själva försökt lösa vartefter de dykt upp. Jag upplevde att representanterna från HRC lyssnade och tog åt sig av synpunkterna, de hade till och med förslag på lösningar.

FRÅN OFFICERSFÖRBUNDETS SIDA har man länge sett behovet av utbildning och har erbjudit Försvarsmakten stöd med att utforma utbildningspaket.

– Att utbilda medlemmar i avtalsfrågor är något vi ägnat mycket tid åt men vi har inte fått någon reaktion från Försvarsmakten på erbjudandet. Behovet är stort, säger Fredrik Norén på Officersförbundet.

Ett budskap från plutoncheferna under seminariet var mer utbildning. Den pilotutbildning som Karlberg genomförde under vecka 21 hade flera av de närvarande själva önskat. Lars-Erik Lindblad tror ändå att den inslagna vägen är den som gäller även framöver, det blir mer administration och mindre direkt handledning.

– Det är chefsens roll att ta hand om detta, det går inte att backa tillbaka. Och det är bra att de högre officerarna förstår hur hårt det drabbar oss, säger Lars-Erik Lindblad.

ULF PETERSSON

Dansk studie om soldater i insats

FÖRDRÖJD REAKTION AV TRAUMATISKA HÄNDELSER

Psykologiska reaktioner i samband med allvarliga händelser i krigsområden kan komma långt efter avslutad insats. Det visar en dansk studie om soldaters mentala hälsa.

Danska försvaret har mångårig erfarenhet av hemvändande soldater och deras psykiska status, men det är först nu man fått vetenskapliga belägg för hur personalen påverkas under utlandsuppdrag. Enligt en undersökning från danska Försvarsmakten klarar sig de allra flesta väl under insats och uppvisar inga ohälsotecken. Men det finns också de som påverkas negativt och såväl antalet fall av PTSD (posttraumatisk stress) som depression ökade hos deltagarna. Det är dock inte främst under eller direkt efter insats som man börjar må dåligt; många mådde till och med bättre direkt efter att de kom hem än innan de åkte ut. Men sju åtta månader efter hemkomst hade det skett en markant ökning av ohälsotalen. Mette Bertelsen, psykolog vid danska försvaret, ansvarade för studien.

– Man har sett liknande tendenser även i andra studier. I en kanadensisk undersökning fortsatte antalet PTSD-fall att öka upp till tolv månader efter hemkomst, säger hon.

Bertelsen har tittat på förekomst av depression, PTSD, självmordsbenägenhet samt missbruk av alkohol och hasch. Deltagarna bestod av 610 soldater som första halvåret 2009 gjorde en sex månader lång insats i Afghanistan. De undersöktes före, under och direkt efter insatsen. Nya mätningar gjordes sedan tre till fyra månader efter hemkomst samt ytterligare en gång efter sju till åtta månader. Hälsoutvecklingen hos soldaterna följde ungefär samma mönster för samtliga studerade faktorer, med en u-kurva som fortsatte stiga mot slutet av undersökningsperioden. Exempelvis led 3,3 procent av soldaterna av PTSD innan avresa, under insatsen sjönk det till 1,9 procent. Vid hemkomst hade kurvan vänt uppåt igen till 2,4 procent och efter sju åtta månader hade 5,1 procent drabbats.

- SÅDAN HÄR FÖRDRÖJNING

av symptomen ser man nästan aldrig inom det civila, men det är ganska vanligt bland militärer. Det kan bero på att man utsätts för olika sorters trauman. När någon drabbas av PTSD i det civila handlar det ofta om fullständigt oväntade, starka och chockartade upplevelser, som en bilkrasch. I insatsområden händer det grejer hela tiden och soldaterna är extremt vaksamma under väldigt lång tid, vilket kan ge en

ackumulerad effekt av en rad trauman. Att soldater trots allt inte mår sämre än de gör beror nog på att de är bra förberedda och att det de utsätts för inte är helt oväntat, säger Mette Bertelsen.

Men hon tror att flera faktorer bidrar till fördröjningseffekten.

– En del väljer att lämna försvaret efter en insats och då finns risk att man börjar må dåligt. Så länge du är kvar i tjänst omges du av folk som förstår dig, de vet hur det är att vara i krig och du har kanske kamrater kvar från utlandstjänsten. När man slutar upplever många att det är svårt att anpassa sig till det civila livet och man tycker att ingen riktigt förstår en.

– En annan förklaring kan vara det manliga sättet att se på psykisk hälsa. Man vill inte låtsas om symptomen och hävdar att man mår bra fast man inte gör det. Men till slut börjar man inse att man faktiskt har problem.

Ungefär hälften av de soldater som deltog i studien hade gjort insats tidigare, andra halvan var iväg för första gången. Någon större skillnad i hur individerna i de båda grupperna påverkades var det inte.



Mette Bertelsen

Foto: Linda Sundgren

– Vi trodde kanske att veteranerna skulle må lite sämre på grund av tidigare traumatiska upplevelser, men tendensen var snarare det omvända. Men det ska inte tolkas som att krig gör en starkare. Det handlar nog mer om en naturlig selektion där de som mått dåligt under en insats valt att sluta, säger Mette Bertelsen.

PTSD KAN UTLÖSAS av traumatiska händelser. Den som har diagnosen känner rädsla och vanmakt; typiska symptom är sömnproblem, ökad vaksamhet, irritabilitet och koncentrationssvårigheter. Det är också vanligt att återuppleva traumat i tankar och drömmar. PTSD är en allvarlig diagnos som kan ge långtgående konsekvenser både socialt och yrkesmässigt. Mette Bertelsen säger att den som drabbats kan bli återställd, om än i varierande grad. Två faktorer avgör hur väl en behandling löper ut, dels hur allvarliga symptomen är (PTSD bedöms efter en skala från 17 till 85), dels hur snabbt man får hjälp.

– Generellt gäller att mellan 15 och 20 procent kan hjälpas ganska enkelt och de blir helt återställda med mediciner och psykoterapi. En större grupp, 50–60 procent, blir i princip av med symptomen. De kan leva ett ganska normalt liv, men kan fortfarande ha vissa problem och de kanske inte kan återgå till yrkeslivet. Sedan har vi en liten grupp på fem, tio eller femton procent som varken svarar på mediciner eller andra behandlingar och de är mycket svåra att hjälpa.

Bland de danska veteraner som har drabbats hårdast av PTSD finns en överrepresentation av soldater som deltog i Balkankriget, berättar Mette Bertelsen.

– De har sökt hjälp väldigt sent, det har kanske gått 15 år innan de kommer till oss. Under tiden har de förlorat jobb, hus och fru, tappat kontakten med barnen och börjat dricka. De har dragit på sig många sociala problem och det är mycket svårt att hjälpa de här personerna.

I Danmark får alla soldater som varit i insats genomgå ett obligatoriskt återanpassningsprogram under fyra månader direkt efter hemkomst.

– Under den tiden har vi både enskilda samtal och gruppsamtal där man talar om deras upplevelser men också om de problem man kan möta när man kommer hem och ska tillbaka in i samhället. Programmet är obligatoriskt och ger oss tillfälle att upptäcka och fånga upp dem som mår dåligt.

Att låta någon som en gång drabbats av PTSD skickas ut på nya insatser är Bertelsen mycket tveksam till; det gäller även om personen är återställd och symptomfri.

– Vi vet att den som haft PTSD är mer sårbar och lättare drabbas av det än andra, säger hon.

Studiens primära syfte var att ta reda på hur soldaters psykiska välbefinnande påverkas under insats. Men man ville också försöka hitta faktorer som kan knytas till benägenheten att utveckla PTSD och annan psykisk ohälsa för att använda vid framtida rekryteringar. Men hittills har sambanden varit för vaga för att kunna användas i praktiken, säger Mette Bertelsen.

– Det är vanskligt att plocka ut enskilda faktorer och säga att det är just dessa som avgör om du är lämplig för insats eller inte. Men vi ska titta närmare på detta och hoppas att kunna ge tydligare svar.

Studien om insatssoldaters mentala hälsa ska fortsätta. Under

Sådan här fördröjning av symptomen ser man nästan aldrig inom det civila



Foto: Nicklas Gustafsson – Combat Camera

Traumatiska händelser kan utlösa PTSD.

senhösten kommer Mette Bertelsen att göra nya uppföljningar av den undersökta gruppen. Det kommer då att ha gått cirka två och ett halvt år sedan Afghanistaninsatsen.

ÄVEN SOLDATERNAS BRUK av alkohol och hasch ingick i undersökningen. Antalet storkonsumenter (20 enheter eller mer per vecka) av alkohol var oförändrad före och efter insats (cirka fem procent). Antalet haschrökare ökade från fyra procent före insatsen till 6,6 procent några månader efter hemkomst. Under insatsen hade soldaterna varken tillgång till alkohol eller hasch.

LINDA SUNDGREN

FAKTA: Rapportresultat

	Före	Under	Direkt efter	Efter 2–3 m	Efter 7–8 m
PTSD*	3,3 %	1,9 %	2,4 %	2,7 %	5,1 %
Depression:	2,3 %	1,8 %	2,3 %	3,7 %	5,9 %
Själv mordstankar:	0 %	0 %	0 %	0 %	0,7 %

*Förekomsten av PTSD hos hela befolkningen beräknas till mellan en och två procent.



OFFICERSFÖRBUNDET

Förbundsstämma 2011

Var med och välj din förbundsstyrelse

Nu är det återigen dags att ta ställning till valberedningens förslag. Den 16 maj skickade valberedningen ut sin andra remiss med förslag på förbundsstyrelse och revisorer för nästkommande verksamhetsperiod.

Valberedningen har i sitt andra förslag tagit hänsyn till de synpunkter som kom på det första förslaget. Alla Officersföreningar uppmanas återigen att yttra sig över förslaget. Vid förslag till förändringar så är det viktigt att föreningen motiverar varför förändringen ska göras och vem eller vilka som ska bytas ut.

Förslaget finns på webben

Valberedningens förslag är utskickat till alla föreningar och finns också att läsa på webben, officersforbundet.se.

Lokalföreningar kan fortfarande nominera kandidater till:

- Styrelseledamöter och suppleanter
- Revisorer och suppleanter
- Valberedning och suppleanter

Endast de som är nominerade av någon lokalförening (oavsett nuvarande förtroendeuppdrag) är valbara vid förbundsstmötet. Svar på remiss 2 ska vara valberedningens sekreterare Roland Ekstrand,

roland.ekstrand@mil.se, tillhanda senast den 17 juni.

Ta chansen och gör din röst hörd!

Föreslå hedersmedlemmar

Förbundsstmötet utser också hedersmedlemmar. Hedersmedlem är Officersförbundets högsta hedersbetygelse och är en utmärkelse för insatser inom det fackliga området. En hedersmedlem ska på ett synnerligen förtjänstfullt sätt bidra till Officersförbundets verksamhet.

Förslag på hedersmedlemmar tar valberedningen emot fram till den 31 augusti.

Skriv en motion och få inflytande

Ta chansen och var med och påverka Officersförbundets politik och verksamhet. Föreslå en fråga som förbundet ska arbeta med de närmaste åren eller föreslå en förändring i någon av de propositioner som förbundsstyrelsen lämnat vad gäller det fackliga programmet, budgeten och stadgarna.

De nya förslag och förslag till ändringar som du och andra medlemmar lämnar kallas för motioner. Du kan skriva hur många motioner du vill. Alla tas upp på förbundsstmötet i november.

Lämna motionen till din officersförening

När du har skrivit en motion ska den lämnas till din officersförening som ska yttra sig över motionen och

därefter skicka den till förbundsstyrelsen senast den 15 augusti. Lämna motionen i god tid så att din förening hinner läsa och yttra sig.

Läs mer på webben

På officersforbundet.se hittar du alla den information du behöver för att skriva en motion till Förbundsstmötet 2011. Där finns också en mall som du kan ladda ner och använda dig av.

Datum att hålla reda på

17 juni:

Sista dag för reaktioner på valberedningens förslag på förbundsstyrelse (remiss 2). Remissen finns på www.officersforbundet.se

15 augusti:

Sista dag för officersföreningarna att lämna motioner med yttranden till förbundsstyrelsen. Officersföreningen behöver alltså ha din motion i god tid inför detta datum.

19 september:

Valberedningen skickar ut ännu ett förslag på förbundsstyrelse till officersföreningarna (remiss 3). Förslaget läggs ut på www.officersforbundet.se

9 oktober:

Alla motioner med förbundsstyrelsens yttrande läggs de ut på www.officersforbundet.se.

21 oktober:

Sista dag för reaktioner på valberedningens remiss 3.

31 oktober:

Valberedningens slutliga förslag till förbundsstyrelse skickas ut till officersföreningarna samt läggs ut på www.officersforbundet.se.

15-17 november

Förbundsstämma



Vi hjälper dig att vara rätt försäkrad.

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

Länsförsäkringar består av 24 självständiga länsförsäkringsbolag som erbjuder kunderna en helhet inom bank, försäkring och fastighetsförmedling



Your Choice for Demilitarization of Cluster Munitions



Extensive experience and State-of-the-Art Processes

www.nammo.com

nammo

PRECISION PEOPLE TECHNOLOGY

© 2011 Nammo AS

HAR MILITÄRER LÄTTARE FÖR INTERNATIONELLT UNDERRÄTTELSE- SAMARBETE?



De senaste 10 åren har den Europeiska Union utvecklats till en betydande underrättelseaktör. I huvudsak som konsument men i allt större utsträckning som producent. Gemensamma beslut kräver helt enkelt ett gemensamt beslutsunderlag.

Det europeiska underrättelsesamarbetet spänner idag över flera fält såsom brottsbekämpning, kontraterrorism och utrikes- och säkerhetspolitik. Den politiska viljan att öka det europeiska underrättelsesamarbetet har varit tydlig. Likaså finnas det en stark folkligt uppfattning om att de övergripande syftena – att bekämpa gränsöverskridande brottslighet, förhindra terrorism och att stå mer enade i internationella frågor – är önskvärda. Likväl har resultaten inom vissa områden låtit vänta på sig och utvecklingen av europeiskt underrättelsesamarbete har varit krokig.

Vid en utfrågning i Europaparlamentet i slutet av mars beklagade sig Olivier Luyckx, direktör för kontraterrorism vid EU-kommissionen, över bristande samarbete och koordinering när det gällde intern säkerhet. På det utrikes- och säkerhetspolitiska området finns ett väl utvecklat samarbete, främst inom EU:s lägescentral SitCen. När det gäller säkerhet inom Europa finns det förvisso en mängd forum, arbetsgrupper och organisationer men få vet hur de relaterar till varandra, samarbetet dem sinsemellan har varit allt annat än smärtfritt och stödet från den nationella nivån halvhjärtat. Det var detta som Luyckx ville åtgärda, helst genom att samla alla brotts- och terrorism-bekämpande aktörer under en person. Om vi för tillfället bortser från den planerade lösningen kan man konstatera att Luyckxs verklighetsbeskrivning är riktig, i alla fall från ett EU-perspektiv: medan det militära och

strategiska underrättelsesamarbetet har utvecklats i rekordfart har utvecklingen inom internt säkerhetssamarbete varit mer ojämn. Betyder detta att medlemsstaternas underrättelsetjänster (såväl militära som civila) har lättare för internationellt samarbete än deras kollegor inom de mer internt inriktade säkerhetstjänsterna och kriminalunderrättelsetjänsterna?

Till viss del stämmer det: medan det inom externa underrättelsetjänster verkar finnas en kultur där internationell samverkan alltmer ses som naturlig, har det inom vissa säkerhetstjänster och polisorganisationer varit svårt att anpassa arbetssätten efter nya behov. – Att slå vakt om det nationella territoriet sitter i ryggmärgen, som en kriminalunderrättelsechef uttrycker det. En högre tjänsteman i Bryssel frågar sig retoriskt varför inte säkerhetstjänsternas arbete kan integreras på EU-nivån när militären kan? – Militären är mer positiv till integration. De har upplevt en revolution sedan muren föll och har nu nya uppgifter. För säkerhetstjänsterna är det mer business as usual.

MEN BILDEN AV haltande samarbete mellan säkerhetstjänster är inte rättvis. Tvärt om har säkerhetstjänsterna ett långtgående underrättelsesamarbete men de har kämpat med näbbar och klor för att hålla det på en mer informell nivå. Istället för Bryssels korridorer är samarbetet förlagt till halvofficiella och decentraliserade forum som Bernklubben och CTG (kontraterrorismgruppen). Detta är såklart en nagel i ögat för EU:s byråkrater som vid flera tillfällen har försökt förmå medlemsstaterna att tvångskommandera även detta samarbete till Bryssel, än så länge utan framgång. Olika organisationskulturer är därför ingen tillräcklig förklaring till den disparata utvecklingen av europeiskt underrättelsesamarbete. I grund och botten handlar det om intressen, ledarskap och skilda förutsättningar.



Foto: EU-parlamentet

När det kommer till det rena egenintresset så kräver internationellt samarbete investeringar i form av kontakter, personliga nätverk och ibland teknisk infrastruktur. När väl en organisation har investerat tid och kraft i att upprätta ett fungerande samarbete – bilateralt eller multilateralt – vill man ogärna se denna investering gå förlorad. Effekten kan bli tragikomisk. När europeiska politiker efter den 11 september tänkte sig att Europol skulle bli en hubb för samarbete kring kontraterrorism bortsåg man från det faktum att majoriteten av den information som skulle delas ägdes av säkerhetstjänsterna som inte hade någon lust att skicka material till en polisorganisation. Som en analytiker uttryckte det, – Europol får ingenting av oss. Varför ska de hålla på med kontraterrorism över huvud taget? Europolis nybildade arbetsgrupp för kontraterrorism fick snart läggas i malpåse i brist på material att arbeta med. Här är skillnaden mot det strategiska underrättelsesamarbetet inom SitCen – där t.ex. svenska MUST deltar – stor. Detta arrangemang utmanade inga befintliga nätverk och det tvingade inga tjänster att ”ge upp” sin information. Det organisatoriska egenintresset var ohotat.

SITCENS UPPGÅNG BEROR också på effektivt ledarskap. Lägescentralen var i många år direkt kopplad till Javier Solana som hade goda kontakter med medlemsstaternas ledare. William Shapcott – den långvariga chefen för centralen, lyckades under tio år utveckla SitCen från en telefonväxel med en uppklistrad världskarta på väggen till en strategisk underrättelsecentral med mer än 100 anställda. – En maktspelare av Machiavellisk klass, är en anonym analytikers omdöme. Klart är att Solana och Shapcott på många områden föregick den politiska ledningen och presenterade förslag på utökad verksamhet och ett vidare mandat som svar på behov de själva identifierat. Detta dynamiska ledarskap skiljer sig markant från t.ex. polisens samarbete inom Europol där svaga direktörer

med liten inblick och förståelse för det politiska spelet ofta har hämmat utvecklingen.

I slutändan måste man såklart se att de olika områdena för samarbete skiljer sig åt. Vissa hemligheter är känsligare än andra. När polisen delar information kan det sluta som bevis i en domstol. Säkerhetstjänsternas information berör inte sällan den egna befolkningen vilket ökar den politiska känsligheten. Att tillsammans försöka kartlägga klanstrukturer i Nordafrika eller piraters modus operandi framstår då som mindre känsligt. Därtill spelar själva ansvarsförhållandet in. EU ansvarar som organisation mer eller mindre själv för sin säkerhetspolitik och sina krishanteringsinsatser vilket ger ett tydligt incitament för samarbete. Vad gäller intern säkerhet faller ansvaret i sin helhet på medlemsstaterna vilket inte gör det till en prioriterad uppgift att serva EU-nivån med information och analyser.

Lärdomen av underrättelsetjänsternas, polisernas och säkerhetstjänsternas europeiska samarbete är att riktigt samarbete måste växa fram naturligt, drivet av ömsesidigt förtroende och faktiska behov. Politiska önskedrömmar och höga EU-byråkraters kommanderingar har genererat mycket huvudbry, ett antal pappers-tigrar men ytterst lite samarbete. Nästa gång EU-parlamentet arrangerar utfrågningar om underrättelsesamarbete kan det vara en idé att bjuda in aktörer som faktiskt har information, snarare än de som av olika anledningar gärna vill ha det.

BJÖRN FÄGERSTEN

FAKTA: Björn Fägersten

Björn Fägersten är forskare vid Utrikespolitiska institutet med inriktning mot underrättelsefrågor och säkerhetspolitik. Alla citat ovan kommer från intervjuer gjorda inom ramen för hans doktorsavhandling, *Sharing Secrets – Explaining International Intelligence Cooperation*, som försvarades i december 2010 vid Lunds universitet.

HAR DU KOLL PÅ ARBETSRÄTTEN

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

OFFICERSFÖR 15-17 NOVE

Nya inloggningsupp- gifter till webben

Förbundets medlemssystem och webbplats, officersforbundet.se har bytt teknisk plattform.

Alla medlemmar har därför fått ett brev med nya inloggningsuppgifter. Besök gärna "Mina Sidor" och kontrollera att dina kontaktuppgifter, arbetsplats och lön stämmer. Passa också på att ändra ditt lösenord till något som passar dig.

Rals för ingenjörer och meteorologer

Enligt delöverenskommelse 2010-21 avseende ramavtal om löner m.m. inom ramen för RALS 2010-2012 för arbetstagare i Försvarsmakten tillhörande OFR/O FM ska ingenjörer och meteorologer förhandlas på försvarsmaktnivå. Förhandlingarna har startat och inhämtning av underlag från föreningarna pågår.

Frivillig omgäldning

Försvarsmakten har nu skickat ut ÖB beslut om byte av personalkategori och tjänstegrad (omgäldning).

Beslutet togs med anledning av att ett antal officerare, i och med etableringen av tvåbefälssystemet, har placerats eller kommer att placeras på befattningar som specialistofficerare.

– Officersförbundet tycker att det är mycket viktigt för medlemmarna att ÖB fattade beslut om frivillig omgäldning. Beslutet samverkades därför i enighet. Det finns däremot fortfarande många obesvarade frågor våra medlemmar vill ha svar på inför ett ställningstagande om frivillig omgäldning men det får bli nästa steg, säger ombudsman Mikael Boox.

I korthet innebär beslutet att det blir frivilligt att byta personalkate-

gori och tjänstegrad för de officerare som placeras på en specialistofficersbefattning.

Ansökan av byte görs till förbandschef. Beslut om byte av personalkategori tas av förbandschef som också beslutar om byte av tjänstegrad till nivå OR 6-8. Beslut om byte av tjänstegrad till nivå OR 9 görs av Högkvarteret.

Kompetensutveckling vid brist på kvalifikation

– Det är centralt att en kvalitetssäkring av den enskildes kvalifikationer görs. Om kvalifikationskraven underskrids men officeren ändå befinns lämplig så placeras han/hon på befattningen. Kompetensutveckling ska dock genomföras innan byte av personalkategori och byte av tjänstegrad kan beviljas. Det framgår också av beslutet, avslutar Mikael Boox.



Mikael Boox

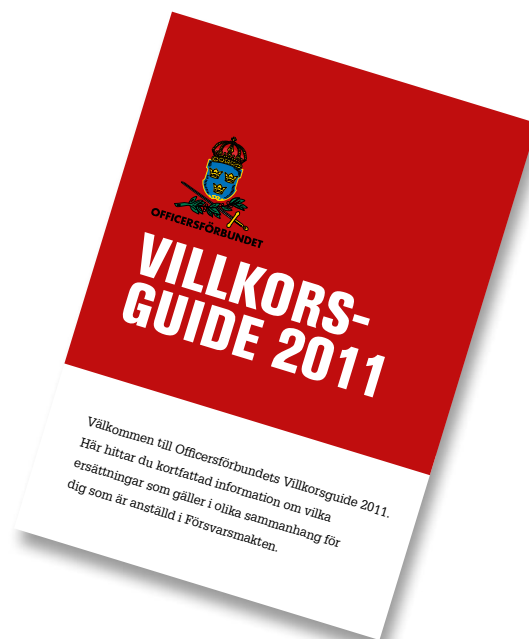
Foto: Ulf Lööke

Ficklöneguiden blir Villkorsguide 2011

Ficklöneguiden byter i år namn till Villkorsguiden 2011. Officersförbundet har uppdaterat guiden men eftersom vi till hösten hoppas på att ha både ett nytt arbetstidsavtal och ett utlandsavtal färdigt så kommer Villkorsguiden till en början endast att finnas på webben som en pdf.

Där kan du själv ladda ner den under fliken material.

När de nya avtalen är färdiga reviderar vi Villkorsguiden 2011 och skickar som vanligt ut den med Officerstidningen till alla aktiva medlemmar.



Välkommen till Officersförbundets Villkorsguide 2011. Här hittar du kortfattad information om vilka ersättningar som gäller i olika sammanhang för dig som är anställd i Försvarsmakten.

BUNDET FÖRBUNDSMÖTE MBER 2011

MEDLEMSSTATISTIK

Yrkesverksamma, 31/5 2011

Officer	8961	(-2)
Hedersmedlem	3	
Övrig	54	
Reservofficer	43	(+1)
Soldat/gruppbefäl	1398	(+257)

ÄR DU RÄTT FÖRSÄKRAD?

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

Ta chansen och nominera till Officersförbundets stipendium

Vid förra förbundsmötet 2008 tilldelades tre förtroendevalda Officersförbundets stipendium. De fick förutom uppmärksamheten och äran 15 000 kronor per person.

Här berättar de hur de kände och tänkte när de blev nominerade och fick stipendiet och vad de gjorde för pengarna.

ETT PAR MEDLEMMAR hade indikerat att de tänkte nominera mig men jag visste ju inte om det skulle leda ända fram. När jag fick klart för mig att jag skulle få stipendiet kändes det väldigt stimulerande att få någon form av bekräftelse på det jobb jag lägger ned i föreningen och för mina medlemmar. Vad jag tänkte på just när jag fick det kommer jag inte ihåg nu. Men därefter har jag vid ett flertal tillfällen tänkt på stipendiet och att jag måste fortsätta leverera mot mina medlemmar i föreningen OF HKP.

Att jobba som fackligt förtroendemän innebär mycket resande och

därmed bortavaro från min hustru och barn. Då det inte fanns några krav på hur pengarna skulle användas kändes det rätt att låta familjen ta del av pengar. Jag bestämde mig därför rätt snabbt att pengarna skulle gå till något familjegemensamt. Vi gjorde en resa utomlands i början av 2010!

*Hans Lundgren
OF HKP*



Greger Ellberg

DET VAR FANTASTISKT roligt att bli nominerad till stipendiet, framförallt för att det är mina medlemmar i lokalföreningen som nominerar. Det blir ju lite av en bekräftelse på att man har gjort något rätt under alla år av fackligt arbete. Att sen få stipendiet och få ta emot det på förbundsmötet var otroligt hedrande. Jag är mycket stolt över detta.

För pengarna åkte vi i familjen på semester.

*Leif Edström,
Flottiljstab A3 HL Flygprod, F21*



Hans Lundgren och Leif Edström

DET VAR OERHÖRT stimulerande och roligt att få stipendiet. Det kändes som ett bevis och uppmuntran på det fackliga arbete som man har utfört under ett antal år. Jag tror att det är många som arbetar fackligt och är duktiga på det de gör, men aldrig blir påtänkta som kandidater vid nomineringarna. Det krävs ju att någon annan nominerar personen i fråga.

Stipendiet hjälpte till att finansiera sex SM tävlingar i Skytte för mig och min grabb under skytteveckan i Västerås. Det räckte även till resa och uppehälle vid Junior SM i Kristinehamn.

Greger Ellberg, P7

Nu är det återigen dags att nominera vardagshjälten som gjort fackliga insatser som gynnat medlemmar i Officersförbundet.

Stipendiet delas ut för att uppmärksamma och premiera gott fackligt ledarskap och goda fackliga prestationer.

Stipendiet är inte öronmärkt att användas till något särskilt ändamål utan är en uppmuntran för redan

genomförda goda insatser.

Den nominerade måste vara anmäld som facklig förtroendemän för Officersförbundet. Man kan bara få stipendiet en gång och medlemmar i förbundsstyrelsen kan inte få det.

Både Officersföreningar och en-

skilda medlemmar har möjlighet att nominera.

De uppgifter som behövs är:

- namn på den nominerade
- motivering, d.v.s. vad den nominerade ska uppmärksammas för
- vem/vilka det är som nominerar.

Sänd nomineringen senast den 31/8 till maria.vonbelow@officersforbundet.se

Stöd plutonchefen

Under det senaste året har jag besökt arméförbanden och försvarsmakts gemensamma förband (ex Trängreg, Ledningsreg, FMTS, FMTM, Fömed C) sammanlagt mer än 30 gånger. Vid dessa tillfällen har jag haft förmånen att träffa både soldater och officerare och diskuterat frågor i både ”stort som smått”.

Därutöver möter jag årligen arméns referensgrupp yngre officerare (en yngre officer från respektive arméförband) för att diskutera och få råd i de frågor som ligger närmast de yngre officerarna.

Utöver specialistofficersfrågan, som förhoppningsvis får sin lösning i närtid, och materielfrågor så är den administrativa belastningen på truppbefälet den fråga som skapar mest irritation och som tar för mycket tid från det fältnära ledarskapet.

Plutonchefer och det yngre be-

fälet behöver spendera relevant tid med truppen för att kunna vara föregångsmän, truppföra och utvecklas tillsammans med plutonen, genomföra egen färdighetsträning, handleda yngre befäl samt få möjlighet att kvalitetssäkra plutonens förmåga till väpnad strid. Dessutom är det fältnära ledarskapet en verksamhetssäkerhetsfråga där det gäller att alltid ha erfaren kompetens på rätt nivå för att till det yttersta undvika olyckor.

När ovanstående problembeskrivning framförs så tydligt samt på bredden inom Försvarsmakten, en problembeskrivning som jag personligen delar, så är det dags att agera.

Principiellt finns det tre alternativa vägar att gå för att lösa det administrativa problemet.;

Se över hela det administrativa systemet och se vad som kan tas bort eller förenklas.

Tillsätt administrativ personal som stödjer plutonchefer (ex en resursperson/kompani). Kombina-



Generalmajor Berndt Grundevik under övning JC 10.

Foto: Magnus Ranebo

tion av alternativ 1 och 2. Därutöver behöver olika aktörer inom central nivå bättre synka olika projekt och idéer för att inte överbelasta förbandsverksamheten.

Slutligen anser jag att det administrativa övertrycket för plutoncheferna i grunden är en attitydfråga. Jag säger inte att administration är oviktigt, tvärtom, men vi måste från olika positioner inom FM inse att det har blivit för mycket. Administration är viktigt men ibland kan

följande jämförelse vara tänkvärd” administration är som sly framför eldställningen-ibland måste man skottfältströja för att se målet”.

Tiden för det fältnära ledarskapet har p.g.a av ovanstående blivit för knapp och detta är inte acceptabelt. Nu är det dags att göra något åt det administrativa övertrycket och ge stöd till plutoncheferna och det yngre befälet.

BERNDT GRUNDEVIK
Generalmajor

Vi stödjer hela soldatfamiljen!

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

Vi erbjuder bland annat PREP-kurser för par, individuellt samtalsstöd, familjerådgivning och aktiviteter vid landets soldathem.

Passa på att anmäla er till höstens PREP-kurser!

För mer info och anmälan, besök vår nya hemsida www.soldathem.org



SVENSKA
SOLDATHEMSFÖRBUNDET

Försvarsmakten vs Securitas AB

Skulle Riksdag, Regering jämte Haga Slott skyddas av militär personal så skulle Livgardet inte bara ge arbete åt ha ytterligare minst 150 soldater och officerare utan även ha mer trupp till huvudstadens försvar.

Säkerhetsbehoven i Sverige ökade under slutet av 1970-talet. När polisfacket sade nej till en polisgrad utan högskoleutbildning så växte istället bevakningsbranschen fram, med idag avsevärt större resurser än Polisen. Mången utlandssoldat har sin dagliga gärning i denna bransch, som nästan var otänkbar, ja rent av otillbörlig för 40 år sedan. En debattör/Officer har uttryckt sig avvisande till Försvarsmaktens uppdrag att bevaka det Kungliga Slottet i Stockholm. Han anser inte bevakning av Riksledningen vara Försvarsmaktens uppgift utan någon annans. Andra uppdrag, unge-

fär de som Livgardets numera nedlagda krigsförband hade, anses vara mera smakfulla. På Regerings och Riksdags order fortsätter vi emellertid bevaka Kungliga Slottet och utför det statsceremoniel de kräver. I länder som lever i en mer osäker statlig tillvaro, är det otänkbart, att någon annan beväpnad makt skyddar statsledningen. Bolag började arbeta med militär logistik i Bosnien, sedan underrättelsetjänst och insatsförband i Irak. Jag tror, att vi svenska officerare borde ta oss en allvarlig funderare på vår framtid. Det bolagiseras och privatiseras saker i vårt land, som av hävd varit offentliga uppgifter. En följd av Försvarsstrukturutredningen kan bli att FMV tar över FMLOG, bolagiseras, reduceras och köps upp av t.ex Bundeswehr Logistic AG, f.d. tyska FMLOG. Istället för att låtsas att vi militärer har monopolställning, så borde vi slå in på en annan väg. Vi svenska militärer är förb...

duktiga på många saker; bäst av allt på att snabbt bygga primärgrupper och utan prut peka ut gemensamma mål och sedan få igång deras verksamhet. Ingen annan kan mäta sig med oss i det avseendet. Men "vi sätter vårt ljus under skäppan", som det heter på K 3: vi är dåliga på att visa hur bra vi egentligen är - vi är helt enkelt dåliga försäljare. Vi har tillämpat den brända jordens taktik länge nog: Alla kommunala musikskolor som sköttes av militär-musiker - och en jättestor kontaktyta för Försvarsmakten gick upp i rök. Alla ridskolor som byggde på militära ridlärare: ännu en enorm kontaktyta som försvann. Många är de idrottslag och liknande som har skötts med den äran av officerare på fritiden - när garnisonerna är borta försvinner militärerna/ledarna och - och våra kontaktytor måste återskapas genom centrala PR-kampanjer. En fast militär anställning ger ofta mertid som

för spontant och traditionellt av den enskilde militären ställdes till samhällets förfogande. Men inte nog med det: den svenska Polisen byggdes upp av f.d. underbefäl och reservofficerare. När dessa trupperna personer slutade komma, så fick Polisens rekryteringsavdelning en helt annan situation. Kontaktytan - tja? Kostnaderna för alla de här sakerna belastar samme Höge Uppdragsgivare som betalar fakturan idag, men med avsevärt högre verkansgrad för Sverige. Officerarna och GSS är helt enkelt en samhällsresurs. Jag tror att vi militärer inte skall fortsätta fråga oss "Vad kan Sverige göra för oss? utan börja tänka Vad kan vi göra för Sverige?"

GÖRAN MELLBLOM

*Livgardets officersförening
(etabl. 1907)*



Kläder
Skydd

Rätt skydd genom kunskap

Procurator Fire & Rescue utgör spjutspetsen inom personligt skydd. Vårt sortiment består till stor del av tekniska och avancerade produkter som kräver både kompetens och höga krav på långvarig funktion under hårda arbetsförhållanden.

Välkommen att kontakta oss för ytterligare information.

Tel 0200 811 000 • www.procurator.net



procurator

Tränings skor till alla, nu tack

I Officerstidningen nr 5 2005, fanns på sidan 12 en debatt artikel med rubriken "Pin-samt ÖB och på sidan 24 en annan debattartikel med rubriken "Tränings skor till officerarna, nu tack".

Tänk att snart sex år senare är rubrikerna fortsatt lika aktuella. Vad har då hänt i FM sen 2005? Massor, naturligtvis, vi har bl.a. gått från värnpliktsförsvaret till insatsförsvaret. Från tvång till frivillighet, obligatorium internationella uppgifter m.m. Vi har också bytt ÖB!

Med införandet av det nya perso-

nalförsörjningssystemet, så har FM ledning som mål att FM skall "vara den mest attraktiva arbetsgivaren på svensk arbetsmarknad". Försvarsministern har nyligen redovisat att FM kommer att vara Sveriges största ungdomsarbetsgivare. Vad har då hänt inom FM sen 2005 kring fria tränings skor? Svaret är enkelt. INGENTING! Tvärtom har Försvarsmakts ledning (FML) tydligt klargjort att FM inte skall tillhandahålla någon förmån till anställda som är skattepliktig som man inte är skyldig till enligt lag eller avtal.

Hösten 2008, infördes bilförmån, för FM högsta ledning, I sam-



Foto: Andrea Linnerheim

band med detta påtalades att förmånen stred mot FML syn, varför Officersförbundet nu förutsatte att en omprövning av beslutet om fria tränings skor skulle ske. Detta bejakades och C LEDS fick uppgiften.

Det har nu gått 2,5 år, utan att någon reaktion skett från FM. Nytt är att, Hovrätten i en dom har klargjort att fria tränings skor för anställda som inom ramen för sin anställning har krav på sig att upprätthålla en fysisk status INTE är skattepliktig förmån. Domen är nu snart ett år gammal, har FM ledning med anledning av detta agerat? Svaret är NEJ.

Rubrikerna från OT 5 2005 är sålunda aktuella även 2011. PIN-SAMT ÖB!

Våren 2010 var det för FM och ÖB viktigt att införa obligatorium för internationella uppgifter för alla anställda i FM, man valde då piskan före moroten. Ännu har de som valde att stanna kvar i FM inte sett någon åtgärd för de anställda som kan betraktas som en morot. Införandet av fria tränings skor, skulle i vart fall visa på någon form av god vilja. Men också leda mot det utsatta målet, "Ett friskare Försvaret". Eller gäller det inte längre?

Ekonomin tillåter inte denna kostnad, är naturligtvis skälet till att FM inte infört fria tränings skor, trots att FM de senaste åren underutnyttjat anslaget med mer än en

halv miljard! Det är naturligtvis inte sant, för det är en fråga om vad som prioriteras. Nu väljer FM att satsa ofantliga 170 miljoner kronor på rekryterings kampanjer under 2011 i stället. Eftersom löneförmåner m m inte är tillräckligt attraktiva. FM bedöms, liksom övriga arbetsgivare, utifrån vad man GÖR och inte vad man säger, då behövs massiva informationskampanjer.

Det finns andra områden där det finns besparingspotential. Varför lönekuvert i brevlådan varje månad, i många fall två, vad kostar det? Vilken är effekten av dessa? Krävs enligt avtal, så kan det vara, men när de avtalen skrevs var inte datorer grunden för varje anställd. PRIO är alla en del av, för att kunna registrera arbetstid, lönetillägg, resor o s v. I PRIO finns före den 25 varje månad lönebeskedet! Varför då skicka ut det med post? Enbart de som är utanför PRIO borde behöva få lönebeskedet med posten, den besparingen räcker till många tränings skor! Minskat resande till möten vid HKV och ökat användande av telebild, räcker till övriga anställdas tränings skor, även om vi blir fler!

ÖB det är dags att AGERA och visa LEDARSKAP!

BJARNE HALD
OF Bothnia



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 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

Värdegrund:

Om att avleda uppmärksamheten från de stora frågorna

I början på 2000-talet gav ÖB ut en liten skrift där han förklarade hur han såg på vilka värderingar han ansåg borde styra Försvarsmakten. Bra! Envar kunde bestämma om man ville hålla med helt eller delvis... eller inte alls. När jag tjänstgjorde i Kosovo så fyllde jag i den första medarbetarundersökningen, som ville utröna vad vi tyckte och tänkte. Den var anonymiserad. Helt OK! Resultatet redovisades i en färgglad pamflett, vilket också i princip var OK! Personalen kategoriserades i "förändringsbenägna, indifferent och traditionalister".

Det var väl också Ok, liksom att beskriva fördelningen, där det visade sig att yngre befäl och de i högre tjänsteställning oftare var föränd-

ringsbenägna och traditionalister var överrepresenterade bland äldre befäl med lägre grader.

Sedan framstod klart mellan raderna att traditionalister borde överväga sitt yrkesval. Där gick gränsen för anständighet anser jag.

Sedan utsattes vi för tre "Medarbetarundersökningar" och fick veta att försvarsmaktens personal ännu inte uppnått alla uppsatta mål för hur vi borde tycka i ett antal frågor. Smaklöst!

Svenska försvarsmakten skall försvara en samhällsordning med åsiktsfrihet, yttrandefrihet och tryckfrihet. Det måste vara tillåtet även för oss att fullt ut njuta av dessa friheter. För mig kändes som en

fläkt av 70-talets Maoism, med själv-angivelser och politisk korrektion.

En som jag ser det liggande underton i värdegrundsarbetet har varit att i första hand bearbeta gender och rasistfrågor. För mig är det inte Försvarsmaktens stora värdegrundsfrågor.

Gammalmodigheter som att vara föregångsman, vara villig att ta risker för en god sak, hushålla med resurser (inte sno grannkompaniets ammunitionstilldelning, eller övertrassera sin budget bara för att man är prioriterad) uppträda respektfullt mot överordnad, sidoordnad och underordnad.

Att värdegrundsprojektet fokuserar på gender och rasistfrågor kan

jag inte tolka på annat sätt än att man leder uppmärksamheten från Försvarsmaktens stora värdefrågor, som jag beskrev ovan. Om anständighet, respekt och hederlighet i alla stycken är ledstjärnor så bör ju detta med automatik ge en positiv effekt på dessa senare frågor.

Om chefen uttrycker vad han/hon tycker så kan jag inom mig välja att håll med eller inte, men jag är skyldig att lyda order. Om chefen sedan lever som han/hon lär så är ju sannolikheten mycket större att jag tar till mig vad chefen vill.

Värderingar kan inte läras ut, bara levas ut!

STEN ALEMAN
Livgardet



Foto: TheHome.se

En omtänksam bil

Olyckan är framme. Krockkudden löser ut. Din bil ringer då automatiskt närmaste 112 i Europa.

Funktionen heter eCall och kan bidra till att rädda liv genom att räddning kan rycka ut snabbare. Projektet som ska utveckla systemet är en samverkan mellan nio länder i Europa. I Sverige samarbetar en rad företag och Trafikverket är ansvarig myndighet.

På uppdrag av Lindholmen Science Park är Gunilla Rydberg från Sjöland & Thyselius projektledare för det svenska pilotprojektet, HeERO.

De första bilarna med den gemensamma EU-standard för eCall kan dyka upp på vägarna redan om tre år.

Sjöland & Thyselius är ett konsultföretag med fokus på avancerade tekniska system.

Sjöland & Thyselius

Hälsingegatan 43, Stockholm

08-587 623 00

www.st.se info@st.se

Örlogshotellet i Stockholms City på lugna Blasieholmen är öppet för alla gäster.

Passa på att bo centralt & prisvärt!

Kronhotells befälshotell i Stockholm.

Förmånlig rabatt för anställda inom Försvarsdepartementets verksamhetsområde och medlemmar i Hemvärdet, frivilliga försvarsorganisationer och militära kamratföreningar, rekryter under utbildning till sjömän och soldater samt aspiranter och kadetter under utbildning till officer såväl som till nära anhörig – make/maka & barn - till personal tjänstgörande i utlandsstyrkan.

- Utrymme finns för konferenser och sammankomster för upp mot 25 personer.
- Tunnelbana och buss finns på ca 5 minuters promenadavstånd.
- I närheten finns flera restauranger och intressanta besöksobjekt.



Teatergatan 3
111 48 Stockholm
info@orlogshemmet.com
www.orlogshemmet.se

Reception
Tel: 08-611 01 13
DYGNET RUNT!
(Lunchstängt 12-13)

Stiftelsen
Drottning Victorias Örlogshem

etabl. 1908

POSITION: N 59° 19',8 O 18° 03'



ANNONSERA I



OFFICERSTIDNINGEN

MEDLEMSTIDNING FÖR OFFICERSFÖRBUNDET

Sveriges starkaste annonsorgan inom försvarssektorn!

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

22 000
läser ditt budskap



ANNONSAVDDELNINGEN

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