



Officerstidningen

Medlemstidning för Officersförbundet

nr 8 2010

F17: Två larm i veckan

sid 18



Kroatiska helikoptrar
snabbförstärker NBG
sid 4

Problem med materiel,
löner och fakturor
sid 5, 8, 10

Svenska
officerare tiger
sid 24



OMSLAGSBILD
Jas-pilot på F17
Foto: Jörgen Ragnarsson

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

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

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

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

TELEFON
Växel 08-440 83 30

TELEFAX
08-440 83 40

PRODUKTION
Produktionsdesign AB

TRYCK
Ljungbergs tryckeri
Klippan

MANUSSTOPP
Officerstidningen
Nr 9, 22 november
Nr 1, 10 januari

ANNONSER
Irmér Media AB
Tel: 08-742 10 08
info@irmermedia.com
Annons bokas senast
1 vecka före redaktionellt
manusstopp.

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

Redaktionen ansvarar
ej för insänt, icke
beställt, material.
Eftertryck utan skriftligt
tillstånd från redaktionen
förbjudes.

innehåll.

LEDARE

- 3 Är det här modellen för framtiden?

NYHETER

- 4 Försvaret hyr kroatiska helikoptrar
5 Obetalda fakturor
6 4 frågor om tjänstgöringsskyldigheten
8 Struken utbildning efter materialstrul
10 Nyanställda fick inte ut lön
11 Soldater rekryteras ur "magasinet"
12 Helikopter 14 troligen i luften nästa år
14 Samverkan ger resultat
15 Thailändska strilare leder Jas
16 NBG-pluton avbröt övning

FÖRBANDSBESÖK

- 18 Två larm i veckan på F17

REPORTAGE

- 24 En svensk officer tiger

ANALYS

- 28 Reformen som spårade ur

FÖRBUNDSNYTT

- 30 En kollega har stupat
31 Chefslönerevisionen för 2010 färdig
32 Nytt centralt avtal undertecknat
33 Information till dig som blivit uppsagd

DEBATT

- 34 Vad vill Officersförbundet?
36 Vems åsikter speglar Officersförbundet?
37 Jag kan dö för mitt land
38 Generalerna var våra gudar

Frågor kring medlemskap, medlemsuppgifter och försäkringar

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

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

Ombudsmän Medlemsstöd:
08-440 83 30

Frågor kring information, press och hemsida

Björn Lundell
08-440 83 48,
070-552 92 19
Daniel Skoglund
08-440 83 49
0765-25 40 85



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

Kamrer
Susanne Skäfte

Assistenter
Barbro Kristiansson
Berit Fekete

Ombudsmän
Pelle Avelin
Patrik Larsson
Conny Jansson
Mikael Boox
Mikael Kenttälä
Fredrik Norén

**Medlems- och
försäkringsservice**
Monica Hornegård
Susanne Bredberg

Förhandlingschef
Niklas Simson

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

**Chefredaktör och ansvarig
utgivare Officerstidningen**
Björn Lundell

**TF press- och
informationsansvarig
TF chefredaktör**
Daniel Skoglund

**Officersförbundets
förtroendevalda
revisorer:**
Torbjörn Ekelund
Per Thulin

Adress:
Officersförbundet
Box 5338
102 47 Stockholm

Tel: 08-440 83 30
Fax: 08-440 83 40
E-post:
kansliet
@officersforbundet.se

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

Är det här modellen för framtiden?

Nu är den internationella arbetsskyldigheten införd. Ett antal medlemmar kommer att bli uppsagda, ett antal kommer att få gå i pension och ett antal jobbar kvar med en tråkig känsla i magen efter att ha hotats med uppsägning. Nu är det viktigt att ge stöd till dem som sagts upp. Samtidigt är det viktigt att inte tappa fokus i bevakandet av den omstrukturering som pågår och som kommer att påverka alla de medlemmar som är kvar i myndigheten.

Innan jag berör framtiden måste jag kommentera obligatoriefrågan. Försvarsmakten har ifrågasatt förbundets syn att många officerare har upprörts över hur den internationella arbetsskyldigheten införts.

Ingen fråga har under mina nio år som ordförande lett till starkare reaktioner än denna. Vi har på medlemsmöten ute på förband fyllt den bokade lokalen, vilket i ärlighetens namn inte hör till vanligheterna ens för ett sammanhållet fack- och yrkesförbund. Medlemmar som normalt njuter av sitt medlemskap i det tysta, valde nu att delta.

Vi har varit tvungna att ta strid för att värna de medlemmar som hotats med uppsägning. Som fackförbund kunde vi inte göra annat. Sviker vi den enskilde medlemmen när den står inför allvarliga förändringar i anställningen kan andra medlemmar rätteligen undra om förbundet står vid dennes sida om det är hon eller han som drabbas nästa gång.

Men det hade inte behövt bli så här. Vi, både Försvarsmakten och Officersförbundet, visste att den internationella arbetsskyldigheten var på väg. Officersförbundet har bland annat deltagit i utvecklingsgruppen för införandet och varit villiga att förhandla för att förutsättningarna ska vara klara. Men arbetsgivaren har inte kunnat leda arbetet på ett sådant sett att vår positiva strävan gav det slutresultat som vi önskat.

Tillbaka till vad som väntar oss i framtiden. Införandet av Försvarsmaktens organisation 2014 kommer att gå via ett antal mellansteg. Här kommer ett stort antal viktiga frågor för de anställda att behöva lösas. Då är frågan, med sommaren och höstens metoder i backspegeln: Upplevde försvarsmaktsledningen att den här processen blev bra? Finns det något man skulle vilja göra på ett annat sätt om man fick chansen? I så fall vad?

Jag hoppas det. Officersförbundet vill ha en konstruktiv dialog.

En av alla de frågor som kommer att segla upp härnäst är frågan om specialistofficerssystemet. Den äldsta kullen av specialistofficerare har nu varit ute på förband i två år. Det är viktigt att arbetet med att skapa tydliga riktlinjer för dem går i mål: De måste få bli specialister i sitt valda militära fack. Och denna specialisering måste premieras i löneutveckling. Utrymme måste skapas i den dagliga verksamheten för att faktiskt vidareutvecklas.

Omorganisationen hänger nämligen för många medlemmar i stor grad ihop med specialistofficerarnas status då många officerare kommer att placeras på specialistofficersbefattningar. Frågan många ställer sig är vad innebär placeringen?

Vill någon byta över till att bli specialistofficer? Vilka följder blir det för den som placeras på en specoffbefattning? Kommer den att kunna söka officersbefattningar och högre officersutbildningar i framtiden? Kommer arbetsgivaren att tvinga någon att byta grad?

Det här är känslomässigt starka frågor för huvuddelen av våra medlemmar. Vi kan ibland stirra oss blinda för graden och tro att grad och kompetens är synonymt. Det är det inte. Men samtidigt finns det – rätt eller fel – en stark känslomässig koppling till graden.

På Högkvarteret börjar nu specialistof-



Foto: Ulf Löbke

ficersrollen klaras ut i teoretiska dokument som sedan ska appliceras på verkligheten. Det är lätt att säga att det borde ha gjorts för minst fyra år sedan. Samtidigt har Försvarsmakten under perioden förändrats på ett sätt som få trodde möjligt 2006. Så vi får väl ändå vara glada att det snart finns en grund att bygga vidare från.

När man nu ska bemanna organisationen hoppas jag att man lyssnar på personalens farhågor. Genom dialog med de anställda och genom att inte gå till beslut innan hel-täckande underlag är klara, tror jag att vi i framtiden kan undvika dikeskörningar liknande införandet av obligatoriet.

Lars Fresker
Förbundsordförande
Östersund 24 oktober 2010

Motion om lägre skatt i insats

Riksdagsledamoten Cecilia Widegren (M), vice ordförande i Försvarsutskottet, yrkar i en motion till riksdagen om förändrade skatteregler för utlands-tjänstgörande.

I motionen skrivs bland annat att:

”För att förbättra villkoren för svenskar som har ett utlandsuppdrag bör man se över möjligheterna att införa en särskild skatt för dem. En metod som bör studeras närmare är en skatt enligt principerna för den gamla sjömansskatten som innebar en skattesats på ca 20 procent. En annan metod som bör beaktas är ett särskilt avdrag för uppdrag i internationella styrkor.”

Cecilia Widegren har – då tillsammans med Ulf Sjösten (M) – lämnat in liknande motioner på riksmötena 2005 och 2006. Båda avslogs. (DS).

Cecilia Widegren har – då tillsammans med Ulf Sjösten (M) – lämnat in liknande motioner på riksmötena 2005 och 2006. Båda avslogs. (DS).

Inget samband mellan TBC-smittade

Vid Marinbasen i Karlskrona har man inte hittat något samband mellan det totala antalet personer som testats positiva för TBC efter insats i Adenviken (läs OT, nr 6 2010).

– De har tjänstgjort på olika fartyg och en del av dem har jobbat iland. Någon gemensam nämnare för de här personerna tycks inte finnas och det är mycket möjligt att de var smittade redan innan de åkte till Adenviken, säger Bertil Starfelt, sektionschef insatsstaben J4, försvarsmedicinsektionen.

I december kommer ett nytt gäng hem från Adenviken; samtliga ska erbjudas TBC-test.

FM ska också, i samarbete med de fackliga organisationerna, ta fram tydlig information om TBC-läget för distribution till berörda. (LS)

USA övar i Baltikum

Den 18 oktober inleddes Nato-övningen Sabre Strike 2011 i Lettland, rapporterar den lettiska nyhetsbyrån LETA.

I övningen deltar över 1700 soldater från de tre baltiska länderna och USA. Även Polen deltar med tre piloter. USA deltar med 800 man.

Flera länder, bland annat Sverige, Vitryssland och Ryssland sänder observatörer till Sabre Strike.

Övningen pågår i två veckor. Första veckan övas typiska fredsbevarande moment. Den andra veckan ska användas till ”integrerade övningar”. (DS)



Kroatiska Mi17 har bland annat större möjligheter att bära skadade på bår än helikopter 15.

Försvaret hyr kroatiska helikoptrar till NBG

Den svenska helikopterstyrkan i Nordic battlegroup har utökats med två maskiner från Kroatien. Beskedet kommer bara drygt två månader innan beredskap, men Högkvarteret anser inte att beslutet togs sent.

– Det kan tyckas som att beslutet kommer lite hastigt. Men behovet har vuxit fram efter hand och vi har fört diskussioner med kroaterna under en längre tid, säger överstelöjtnant Klas Petersson vid flygtaktiska staben.

Torsdagen den 21 oktober sa regeringen ja till Försvarsmaktens förfrågan om att få använda två kroatiska helikoptrar i Nordic battlegroup (NBG) som sätts i beredskap vid årsskiftet. Inhyrningen sker därför att den svenska helikopter 15, som enligt plan ska användas i NBG, är relativt liten, speciellt för att användas vid medicinska evakueringar (Medevac).

– Helikopter 15 går att använda och man kan få in en bår, men den har vissa begränsningar.

Vi har därför valt att komplettera med ytterligare två helikoptrar, säger Klas Petersson.

”Tillräckligt med samövning”

Varför det just blev kroatiska helikoptrar kan Klas Petersson inte svara på, men han säger att diskussioner förts med olika länder. Han medger också att det inte varit en enkel uppgift att hitta helikoptrar till uppdraget.

– Det råder en global brist på helikoptrar därför att helikoptern är en utmärkt och ofta nödvändig resurs i många av de insatser som nu pågår världen över.

Snart kommer de kroatiska maskinerna till Sverige för att samöva tillsammans med resten av NBG-styrkan. Att de utländska helikoptrarna kommer in i ett sent skede, nära inpå beredskap, tror Klas Petersson inte kommer att vålla några problem.

– Idealet hade varit att få öva ännu mer. Men vi bedömer att vi kommer att få tillräckligt med tid tillsammans och de kommer att vara med på vår slutövning i november.

Linda Sundgren

Obetalda fakturor för 120 miljoner

Försvarsmakten har problem att betala sina fakturor. I slutet av september hade drygt 3000 fakturor förfallit till betalning.

Enligt Försvarsmakten beror betalningsproblemen på att man inom myndigheten håller på att föra över fakturahanteringen, från nuvarande ekonomisystem, till Prio. Något som skapat en hel del merarbete. Fakturor måste i dagsläget granskas manuellt och matchas mot beställningar som skapats i andra system. En så pass tidskrävande process att tusentals fakturor har blivit liggande. Värden på dessa fakturor beräknades i slutet på september motsvara cirka 120 miljoner kronor.

400 miljoner som värst

När problemen var som värst fanns det fakturor för drygt 400 miljoner som hade förfallit till betalning. Något som fick försvarsdepartementet att reagera och begära en förklaring av Försvarsmakten.

I det underlag som Försvarsmakten skickat till försvarsdepartementet framgår att myndigheten inte fullt ut förutsett de svårigheter och problem som nu uppstått. Bland annat saknades

attestansvariga ute på förbanden och personalen som skulle hantera fakturorna hade inte fått tillräckligt med utbildning för att kunna sköta systemet. Det framgår också av underlaget att de handböcker och regelverk som reglerar hur faktureringen ska skötas inte har uppdaterats.

Inte fel på Prio

Enligt Thomas Engevall, chef för ledningsstabens Prio-avdelning är de flesta av de problemområden som man identifierat nu lösta. Han säger att det som hänt inte är acceptabelt men att man nu kortat ner handläggningstiden för leverantörsfakturor.

– Antalet obetalda fakturor sjunker stadigt och till årsskiftet förväntas vi vara nere på acceptabla nivåer, säger Thomas Engevall.

Thomas Engevall medger att man kunde ha gjort vissa saker annorlunda och att man underskattat vissa svårigheter innan man förde över faktureringen till Prio. Han värjer sig dock mot beskrivningen om att det skulle handla om något större systemfel i Prio.

– Priosystemet är ett bra system. Det är i hanteringen som vi brustit, säger Thomas Engevall.

Björn Lundell

Marinen lär av internationell forskning

I våras påbörjades ett arbete med att effektivisera försvarets forskning inom marinen. Till årsskiftet ska en projektgrupp lämna över en lista med prioriterade forskningsområden till Försvarsmakten, baserad på bland annat intervjuer som just nu genomförs på samtliga marina förband. I nästa skede ska en internationell forskningsinventering genomföras.

– Om andra länder redan gjort jobbet och sitter inne med svaren finns det ingen anledning för svenska Försvarsmakten att lägga ut flera miljoner på att komma fram till samma sak, säger Joakim Dahlman vid Chalmers tekniska högskola som leder projektet.

I slutet av 2012 ska projektet redovisa sitt resultat. (LS)

Bildförväxling i OT nummer 7

I förra numret av Officerstidningen (OT) skedde en förväxling av bilder på sidan 17.

Den bild som enligt bildtexten visade Tejs Morgensen visade i själva verket Lars Christensen.

Officerstidningen publicerar härmed rätt bilder med rätt bildtext.

Redaktionen beklagar misstaget.

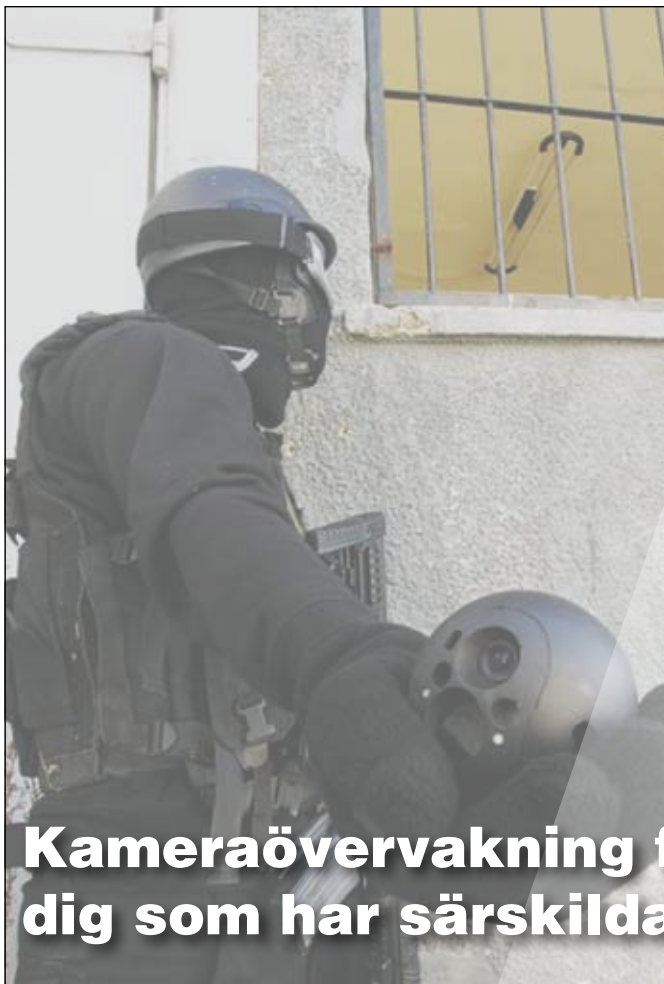


Tejs Morgensen



Lars Christensen

Foto: Per-Erik Tell



Multisensorkamera



Cylinderkamera

Insatskamera

Dome-3G med hårddisk 320-500GB



Minihelikopter

Har ni särskilda krav på system för kameraövervakning? Då har vi troligen en lösning som passar just era behov:

- Multisensorkameror för dygnet runt bevakning
- Cylinderkameror
- Färdiga systemlösningar i ruggat utförande
- Digitala videolänkar med COFDM teknologi
- Minihelikopter med digitalkamera för övervakning av oländig terräng eller folksamlingar.

Många av våra produkter är gjorda för att användas utomhus i alla väder. Vi anpassar hela lösningar efter era behov.

Vi erbjuder även bildöverföring via 3G med fast IP-adress till fast pris.



Malux Sweden AB
Box 221 • 891 25 Örnsköldsvik
Tel 0660-29 29 00

www.malux.se

Kameraövervakning för dig som har särskilda krav

Ny bok om Isaf-svenskar

Författaren och krigskorrespondenten Johanne Hildebrant skriver en bok om svenska försvarrets insats i Afghanistan som ska komma ut i vår. Hon säger att syftet är att beskriva den tillvaro som militären verkar under och öka kunskapen hos allmänhet och politiker om vad som pågår.

– Det här är soldaternas och officerarnas bok och det är deras uppdrag och de omständigheter som råder på plats som står i fokus. Kunskapen här hemma om förhållandena i Afghanistan är väldigt låg och det märks i den allmänna debatten.

Boken bygger på intervjuer med tjänstgörande i FS 19 och Hildebrant har vid flera tillfällen besökt den svensk-finska basen i Mazar-i-Sharif.

– De är oerhört ambitiösa, sliter hårt och gör sannerligen sitt bästa trots att de tvingas brottas med problem som jag aldrig ens hade kunnat föreställa mig med byråkrati, brist på utrustning och så vidare. Samtidigt får de ingen ordentlig uppbackning hemifrån. Regeringen har bestämt att vi ska skicka soldater till Afghanistan men ger varken dem eller deras anhöriga det stöd de förtjänar och behöver. Det är för jävligt. (LS)

Livslångt rehabansvar för skadade

Första januari 2011 ersätts lagen om utlandstjänstgöring med lagen om försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser. Därmed försvinner den bortre gränsen på fem år för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar som i den nya skrivelsen blir livslångt och gäller retroaktivt från 1992.

– Men det betyder inte att alla som drabbas av skada kommer att få livslångt stöd, säger Maria Jonsson Assander vid insatsstaben J1. Livslångt stöd kommer att tillämpas restriktivt och bara gälla i väldigt få fall. Försvarsmakten ska sätta in åtgärder där ingen annan kan göra det, som att bekosta fritidsverksamhet. (LS)

Officersförbundet i manifestation

Ett upprop på Facebook till stöd för våra soldater blir en manifestation på Sergels torg i Stockholm. Den tredje november genomfördes en manifestation på Sergels torg i Stockholm till stöd för soldater och officerare i internationella insatser. Officersförbundet avser att delta. Men även bland andra Fredsbaskrarna och anhöriginitiativet Invidzonen avser vara med.

– Det vi avser säga med vårt deltagande är att de som tjänstgör i våra fredsbevarande insatser gör det i Sveriges namn och utifrån våra folkvaldas beslut. Därför är det viktigt att vi inte tar ut eventuellt politiskt missnöje kring svensk säkerhetspolitik på dem som riskerar sina liv för oss, säger Thomas Malmström, förste vice ordförande i Officersförbundet. (DS)

Fyra frågor om tjä

Officerstidningen har frågat fyra medlemmar kring deras syn på införandet av den internationella tjänstgöringsskyldigheten.

För Officersförbundets utgivna information om läget, se förbundsnyttssidorna.

Kapten Mikael Vinde,

Förstemaskinist, HMS Nyköping

Vad svarade du?

– Jag svarade ja till att teckna om mitt anställningsavtal eftersom jag förstod att man skulle kunna bli av med jobbet annars. Jag är i grunden positiv till utlandstjänstgöring och har vid flera tillfällen varit på mission.



Mikael Vinde

Foto: Privat

Vad anser du om införande av internationell arbetskyldighet?

– Tycker det varit dåligt. Sent bestämde man att det skulle gälla alla, istället för att skilja mellan insats- och produktionsorganisationerna. Sedan kom hotbrevet i början av semestern. Jag var tveksam innan, men det var då jag bestämde mig för att svara nej.



Fredrik Henrysson

Foto: Privat

Vad anser du om införande av internationell arbetskyldighet?

– Själva införandet tycker jag inte var så bra på grund av undermålig information och förhastigt införande – under semestern dessutom.

Vad anser du om internationell arbetskyldighet i sig?

– Jag tror att de flesta kan ställa upp på att fullgöra utlandstjänstgöring. Problemet är bara hur ofta man skall åka och med vilken framförhållning, man måste få möjlighet att planera för sitt privat- och familjeliv. De anställda med unika kompetenser är en utsatt grupp då de riskerar att får åka oftare än de själva tycker är skäligt.

Vad anser du om Officersförbundets agerande avseende införandet?

– Jag uppfattar att förbundet agerat ok. Det är bra att vi får det provat om frågan har hanterats arbetsrättsligt korrekt. (DS)

Kapten Fredrik Henrysson

Serviceplutonchef HKP14, Helikopterflottiljen

Vad svarade du?

– Jag svarade nej. Det fanns inga tydliga ramar för hur den internationella arbetskyldigheten ska nyttjas. Hur ofta kan man beordras, hur länge blir du då ute, vilken anspänningstid ska du ha som individ. Sekundärt skulle jag dessutom vilja ha det kopplat till ett utlandsavtal, men det är inte det viktigaste.

Vad anser du om internationell arbetskyldighet i sig?

– Inga problem. Jag har själv tjänstgjort utomlands. Jag vill ha tydligare grundpremissar.

Vad anser du om Officersförbundets agerande avseende införandet?

– Jag tycker att förbundet varit lite för tamt. Förbundet borde mer aktivt ha tagit ställning mot de nya anställningsavtalen och tydligare kommunicerat det till medlemmarna. Jag tror att många av dagens Ja-sägare hade svarat nej om de känt ett tydligare stöd i ryggen från förbundet. (DS)

Kapten Cecilia Gustafsson

Sjukvårdsavdelningen, Försvarsmedicincentrum

Vad svarade du?

– Jag svarade ja, eftersom jag inte vill sluta i Försvarsmakten, utan stanna kvar. Jag tycker jag har världens bästa jobb. Nu hoppas jag att arbetsgivaren för en dialog med mig som utlovat och att man står för att inte skicka ut någon när det inte fungerar.



Cecilia Gustafsson

Foto: Privat

Vad anser du om införande av internationell arbetskyldighet? – Jag är besviken på Försvarsmakten som arbetsgivare. Tidigare

ntstgöringsskyldigheten

har jag uppfattat Försvarsmakten som en god arbetsgivare som genomfört saker efter dialog med de anställda. Utskicket kom under sommaren, så jag fick gå på min semester och vara arg. Som arbetstagare vill jag inte skriva på ett kontrakt utan att veta vad som gäller. Sedan blev det kort tid efter semestern att diskutera med kollegor och facket.

Vad anser du om internationell arbetskyldighet i sig?

– Bra att den införs. Försvaret ska vara internationellt och officerare ska åka ut. Är det en skyldighet att åka kanske det även kan bli mer av en rättighet också, om man uppfyller kvalifikationerna. Jag uppfattar att det ibland kan vara ”bäste broder-rekrytering” till tjänsterna. Med ett nytt system kanske vi kan komma bort från det.

Vad anser du om Officersförbundets agerande avseende införandet?

– Jag kom hem från tjänstgöring i Afghanistan i juni så jag vet inte hur det var dessförinnan. Av det jag sett efter hemkomst tycker jag att

förbundet varit lite för tyst. Vi har haft en träff på förbundet, men jag skulle gärna sett fler träffar och fler krafttag. Jag var väldigt nöjd med förbundets öppna brev till ÖB – där man bad honom ompröva beslutet. Det borde gjorts tidigare. Jag som arbetstagare kan inte ensam ta den striden – det är därför jag är med i facket.

Kapten Krister Fahlstedt

Personalofficer, Flygtaktiska staben

Vad svarade du?

– Jag svarade ja. För mig var det en icke-fråga.

Vad anser du om införandet av internationell arbetskyldighet?

– Jag har inget att invända. Jag känner tillit till processen. Det kommer aldrig att gå att reglera i detalj. Individerna kan också överklaga tjänstgöringsbeslut den inte gillar. Arbetsgivaren kan redan idag, utifrån den nationella arbetskyldigheten, kommendera dig till vil-

ken ort som helst i Sverige, men det gör den inte, för den har inget att vinna på att agera så. Jag tror att samma hantering kommer att gälla internationellt.

Vad anser du om internationell arbetskyldighet i sig?

– Jag är positiv. Min främsta bevekelsegrund är att det är en av Försvarsmaktens huvuduppgifter. Det är inte rimligt att någon anställd på individnivå väljer bort en av myndighetens huvuduppgifter.



Foto: Privat

Krister Fahlstedt

Vad anser du om Officersförbundets agerande avseende införandet?

– Jag tycker att förbundet intagit en naturlig facklig ståndpunkt. Man måste lägga sig vinn om att även de som svarar nej får bästa möjliga situation. Även om jag inte håller med förbundet i sakfrågan, har det gjort logiska val.



Patria

www.patria.fi

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



Foto: Torbjörn F. Gustafsson - FBB

Bilden visar inryckande soldater på Livgardet som hämtar ut utrustning. Så såg det inte ut för kadetterna i Kvarn som fick gå i civila kläder.

Struken vinterutbildning efter materielstrul

Försvarets samordning inför kadettutbildningen fallerade. När 75 specialistofficerskadetter med inriktning markstrid ryckte in i Kvarn den andra september fick de inte ut någon utrustning. En av konsekvenserna blir att hela utbildningen sacker efter och att kadetternas vinterutbildning måste strykas.

– Vi skulle tydligen ha fått ut utrustningen från våra hemmaförband, säger Jonas Forsbäck, en av markstridskadetterna med hemmahörighet på P4 i Skövde.

Kadetterna som ryckte in i civila kläder fick inte ens ut några uniformer. Följden blev att Markstridsskolan (MSS) fick stuva om i schemat. Inledningsvis bedrevs en vecka med UGL (Utveckling av grupp och ledare), en vecka med fysisk träning och en vecka med utbildningskontroller och studier. Allt bedrevs i civila kläder eller lånade motoroveraller. Skolan verkar ha lyckats med att hålla studenterna på relativt gott humör, trots den utlevivna utrustningen.

– Jag har inte upplevt det som något stort problem, säger en av kadetterna som vill vara anonym.

– Det har varit lite irritation, men inte jät-teupprört, säger Jonas Forsbäck.

Bakom kulisserna

Men bakom kulisserna har skolan fått planera om utbildningen för kadetterna efter att utrustningsmissen upptäckts.

– Vi har tappat tre veckor av utbildningen, vilket lett till att vi fått stryka vinterutbildningen och minska utbildningspaketet för strid i bebyggelse, säger Stefan Andersson, chef för specialistofficersutbildningen på MSS.

– Det känns inte bra, fortsätter han.

Enligt Stefan Andersson sade utbildningsordern att kadetterna skulle rusta på hos sina hemmaförband. När det vid inryck upptäcktes att kadetterna fått andra besked fick MSS genast beställa utrustning. Först tre veckor in i utbildningen kunde kadetterna hämta ut de första uniformspersedlarna och fem veckor efter kursstart kunde de kvittera ut fält- och stridsutrustning.

– Det är många kockar i soppan. Det är skolan, HRC, Försvarets utbildningsenhet, FMLOG och produktionsstaben på Högkvarteret. Detta i kombination med flera täta ändringar i rutiner och snabb personalro-

tation gör att vi inte hinner med, säger Stefan Andersson.

I en order, skriven av handläggare på HRC, men undertecknad av chefen för förbandsproduktionen på Högkvarteret, daterad den 11/6 2009 för den föregående specialistofficerskursen skrivs att respektive förband ansvarar för att: ”utrusta de studerande med legitimation och personlig utrustning utom vapen enligt bilaga.” I en senare order för specialistofficerskursen 2010 från HRC:s specialistenhet, daterad 22/10 förra året, skrivs istället att ”Personlig utrustning till kadetter kvitteras ut i samband med skolstart vid respektive skola.”

– Jag nåddes inte av HRC:s order, utan fick tag på den först när jag efter inryck började luska i vad som gått fel, säger Stefan Andersson.

Daniel Skoglund

Produktionsstaben: Ansvar ska klaras ut

Förband, skola och centra leds samtliga av produktionsstaben (prod). Problemet med samspelet mellan skolor och centra är känt av produktionsstaben på Högkvarteret. Styrningarna säger att alla uppdrag som kostar pengar ska utfärdas av prod. Men samtidigt har varje funktionscentrum rätt att ge styrning inom respektive specialområde.

Enligt Bo Bengtsson, stabschef på produktionsstaben framgår det av Försvarets verksamhetsuppdrag (VU) att HR-Centrum

(HRC) har i uppgift att leda specialistofficersutbildningen och därigenom har mandat att beordra MSS i frågan. Samtidigt har han förståelse för att en order som inte kommer via den formellt överordnade staben (Prod) kan hamna mellan stolarna.

– Chefen prod [Göran Mårtensson] vill få det här tydligt utklarat. I slutet av november hoppas vi ha klarat ut hur samspelet mellan HRC, Försvarets personalstab och Prod ska fungera, säger Bo Bengtsson. (DS)

EN UTMANING I TEKNIKENS FRAMKANT



SOM ETT världsledande högteknologiskt företag har vi mängder av spännande utmaningar framför oss – både här hemma i Sverige och utomlands. Därför söker vi nu fler begåvade och drivna medarbetare som vill vara med och utveckla morgondagens lösningar inom försvar, flyg och civil säkerhet.

På Saab får du stort ansvar och goda utvecklingsmöjligheter – i teknikens absoluta framkant.

Läs mer om tjänsterna och ansök på vår hemsida.

Välkommen. ●●●●



DOMÄNER **FÖRSVAR, FLYG OCH CIVIL SÄKERHET**
ÄRENDE **REKRYTERING**
MÅLGRUPP **NYA MEDARBETARE**

www.saabgroup.com



SAAB

Nyanställda fick inte ut lön

Ett 80-tal nyanställda soldater har inte fått ut sina löner i september. Orsakerna till detta ska enligt uppgift vara svårigheter att få in soldaternas anställningsuppgifter i Prio.

Niclas Schöld, vice ordförande i OF Skaraborgarna är kritisk till det inträffade. Han berättar att det varit mycket problem med lönerna. En del har fått för lite lön, några för mycket och andra ingen lön alls. Något som enligt honom påverkat motivationen hos soldaterna.

– Flera soldater har hotat med att säga upp sig och deras kompanichefer har fått ägna mycket tid och kraft på att försöka hjälpa dem att få ut sina löner.

Men det har varit en långdragen process. Däremot har de som fått för mycket i lön ganska omgående fått ett kravbrev och ett inbetalningskort på det överskjutande beloppet. Man kan ju tycka att det varit mer smakfullt om de som inte fått ut någon lön prioriterades i stället, säger Niclas Schöld.

Flera fel på en gång

Petra Pfeiff är chef på den administrativa enheten på HRC och hon säger att det inte

bara finns en utan flera förklaringar till varför soldaterna inte fått ut sina löner.

– Dels har förbanden inte lämnat in sina underlag i tid till HRC, dels har underlagen av olika skäl blivit liggande här på HRC utan att matas in i Prio, säger Petra Pfeiff. Som ett led i införandet av Prio lägger man stegvis in de olika förbanden i systemet. Det är främst de förband som redan finns i Prio som drabbas av problemen med löneutbetalningarna.

En felkälla är att lönekörningsdatumerna i Prio inte är de samma som tidigare utan är tidigarelagda. De nya tiderna har av oklara anledningar inte uppfattats av förbandens personalansvariga och då har ett antal personers löneunderlag inte hunnit komma in i tid. Samtidigt så har underlag som skickats in i tid och enligt konstens alla regler inte heller matats in i Prio. Orsaken till det sistnämnda är att man på HRC har saknat vissa nödvändiga direktiv från Högkvarteret.

– I och med anställningen av GSS så har vi fått en helt ny personalkategori som inte funnits förut. Men i Prio saknas förutsättningar för att ta hand om gruppen och vi har inte riktigt vetat hur vi skulle hantera de GSS-anställda. I väntan på besked har deras

anställningsunderlag blivit liggande. Det är mycket olyckligt, säger Petra Pfeiff.

Kan hända igen

Problemet ska enligt Petra Pfeiff nu vara löst för den här omgången anställda. Men hon kan inte med säkerhet garantera att motsvarande problem inte kommer uppstå när resterande förband ska matas in i Prio.

– Samma individer ska inte behöva drabbas en gång till. Och för att minimera risken att problemet uppstår igen kommer vi att göra en extra kvalitetsssäkring av allt material som matas in i systemet nästa gång, säger Petra Pfeiff.

För de individer som drabbas finns färdiga rutiner för att dessa ändå ska kunna få ut sina pengar. Uppstår problemet ska individens chef kontakta HRC som gör en extra utbetalning snarast möjligt.

– Det kan komma att uppstå motsvarande problem innan hela Försvarsmakten har kommit in i Prio, det är ett otroligt komplicerat system som alla måste lära sig förstå och hantera. Det tar tid. Men den enskilde ska givetvis inte behöva drabbas ekonomiskt, säger Petra Pfeiff.

Björn Lundell



Foto: Therese Holmberg
Försvarets Bildbyrå

Gör dig redo

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

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

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

Sjöland & Thyselius har 170 anställda och 20 års erfarenhet av arbete inom försvarssektorn.

Sjöland & Thyselius
Hälsingegatan 43, Stockholm

08-587 623 00
www.st.se info@st.se

PROFSAFE



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



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

Soldater rekryteras ur "magasinet"

Överlag går den initiala soldatrekryteringen bra för de förband som nu anställer gruppchefer, soldater och sjömän (GSS). Att rekrytera soldater inom specialiserade funktioner är dock svårare. Det visar en kontroll med förbanden som Officerstidningen gjort.

– Ännu så länge har det gått lätt. Vi har rekryterat ur magasinet med tidigare värnpliktiga och utlandstjänstgörande. Kanske kan vi stå inför en svårare utmaning om några år, säger Anders Bergstrand på personalavdelningen på A9.

A9 har i nuläget fyllt 32 av 42 platser och står mitt i processen att fylla de sista tio. På grannförbandet I19 har man en snarlik situation. Det går bra överlag, men tekniker och lastbilsförare är svårare att rekrytera.

P7 på Revingehed har anställt 134 soldater i det kompani som utgör FM strategiska reserv. Där är det stridsfordonsbesättningar som är svårfunna.

Sänkt lön upprörde

På Marinbasen och Sjöstridsskolan i Karlskrona har man anställt 15 före detta BFA-anställda som GSS med nivån OR3. Här har dock övergången till GSS-systemet medfört gnissel. Omanställningen medförde en lönesänkning för individerna från 18 400 kronor i månaden till 17 535 kronor vilket lett till missnöje.

Efter förhandling mellan officersföreningen och arbetsgivaren har de berörda fått behålla sin tidigare lön. Enligt nuvarande avtal dock endast fram till nyår, vilket är den tid som deras ursprungliga BFA-anställning skulle ha haft.

– Det är nuvarande slutdatum för avtalet, men vi kommer självklart att fortsätta bevaka den här lönefrågan även framemot nyår, säger Bo Månsson, facklig förtroendemän vid Marinbasens och Sjöstridsskolans Officersförening.

På övriga marinförband i Karlskrona har 113 GSS anställts.

Mindre soldatbehov

Inom flygvapnet finns i nuläget ett mindre behov av GSS jämfört med armén och flottan. På F7 rekryteras inga GSS, men på F21 söker man 22 stycken. Av dess är 12 säkerhetssoldater, resterande är sex hjälpmekaniker och sex stycken räddningspersonal (R3).

– Vi är just nu mitt i intervjuer, fys-tester med mera. Vi har kallat 40 stycken till dessa tester och förhoppningsvis så kan vi fylla alla platser till den första november. Vi har lyckats bra med sök och R3 och kunnat anställa på alla befattningar, men tyvärr ännu



Foto: Marcus Olsson – FBB

Den inledande GSS-rekryteringen går bra med undantag för vissa specialist funktioner.

bara anställt en hjälpmek, säger Jan Jönsson i basbataljonsstaben på F21.

Jönsson befarade inledningsvis att urvalet var för litet för att få god kvalitet på de anställda, men kan nu se att de sökande hållit en god nivå.

Marknadskomponent

Selma Sedelius, informationschef på Halmstadsgarnison, uppger att på Försvarmaktens tekniska skolor (FMTS) har man på den tekniska bataljonen fått in nio ansökningar till 15 platser, av de sökande har fyra anställts.

– Intressant är att det är ett bra åldersspann på de sökande; sökande från senast muckad

pluton och de som har varit ute i arbetslivet en längre tid, vilket vi ser positivt på, säger hon.

Samtidigt vill man se fler sökande för att få ett större urval. FMTS har skickat hemställan om marknadskomponent (det vill säga möjlighet att betala högre lön för viss GSS-kategori) till HKV då förbandet anser att samtliga kategorier på skolan är konkurrensutsatta från civila företag.

Enligt HRC har även K3 skickat in en begäran om att få nyttja marknadskomponent. Beslut om eventuell marknadskomponent har ännu inte fattats av Försvarmaktens personalstab på Högkvarteret.

Daniel Skoglund



Foto: Horst Pfeiffer – DPA/SCANPIX

Pappersarbetet för Helikopter 14 ligger ännu efter.

Helikopter 14 troligen i luften nästa år

Redan 2007 levererades de första helikopter 14 till Sverige, men de har ännu inte tagits i bruk. Enligt Försvarets materielverk räknar man med att lämna över helikoptrarna till Försvarsmakten i början på nästa år.

– Men jag är luttrad. Vi har stött på oväntade komplikationer förut så jag vågar inte lova något, säger Nils Wallhed, projektledare för helikopter 14 på FMV.

Den omstridda helikopter 14 fortsätter att skapa problem. Inte bara är den kraftigt försenad från den franske leverantören, de fyra maskiner som hittills levererats har inte kunnat tas i bruk trots över tre år i FMV:s förvar. Enligt Nils Wallhed är orsaken till fördröjningen att det saknas fullständig teknisk dokumentation av systemet. Dels har underhållsdokumentationen brustit, dels har

informationen till besättningarna om hur maskinen beter sig varit ofullständig.

Sju år till insats

– Produkten är inte riktigt mogen och en del beteenden hos den har inte varit tillräckligt bra beskrivna. Jag tog över projektet nollnio och sedan dess har vi haft fullt upp med att hjälpa leverantören att ta fram rätt information för att vi ska uppfylla vårt regelverk.

– Men vi räknar med att bli klara med dokumentationen under oktober månad och att kunna lämna över helikoptrarna till Försvarsmakten i början av nästa år.

Med rådande helikopterbrist är tillskottet av maskin 14 välkommet och ytterligare 14 helikoptrar ur serien ska levereras. Men Per Skantz, projektledare för helikopter 14 i Försvarsmakten, är inte imponerad över leveransgången.

– Så här länge tror jag ingen hade förväntat sig att det skulle dröja. Mer än ett halvår borde det inte behövt ta, säger han.

Efter leverans till FM inleds utbildning och utveckling.

– Vi siktar på att ha ett förband redo för insats 2017.

Men det förutsätter att vi kan ta helikoptern i bruk snart, säger Per Skantz.

”Vi siktar på att ha ett förband redo för insats 2017. Men det förutsätter att vi kan ta helikoptern i bruk snart, säger Per Skantz.”

Linda Sundgren

I NÄRA SAMARBETE MED DET NORSKA & SVENSKA FÖRSVARET



Airsafe – en del av säkerheten C-130 Hercules



airsafe
F O L A

Airsafe Sweden AB

Box 834

194 28 Upplands Väsby

tel: +46 8 594 112 60

www.airsafe.se

Samverkansdagar ger resultat

– Och arbetsplatsträffar med bra innehåll

Med arbetsplatsträff, samverkansmöte och återkoppling under en och samma dag har ärendegången effektiviserats. På K3 är man nöjd med sin nya samverkansform.

Förtvå år sedan sjösattes ett modifierat system för samverkan på K3. Syftet var att effektivisera och bättre hålla samman ärendeloopen, från arbetsplatsträff (APT) upp till ledningsnivå och tillbaka ut till enheterna. Lösningen blev särskilda samverkansdagar där samtliga beslutsnivåer träffas under en och samma dag. Ordförande i officersföreningen Wanäs, kapten Roger Olsson, säger att det nya systemet fungerar bra.

– Framför allt är cheferna på plats de här dagarna och kan snabbt ge besked i de ärenden som lyfts upp till ledningsnivå. Det har nog blivit lite bättre deltagande på arbetsplatsträffarna också, det här är chefen K3:s dagar och då har man inget annat bokat.

Vettiga diskussioner

Dagen börjar med APT:er ute på avdelningarna. När mötena avslutats går de frågor som kräver vidare behandling upp på ledningsnivå. Under eftermiddagen, eller nästkommande dag, görs en återkoppling ut till avdelningarna.

– Svaren går direkt till den enhet som ställt frågan. Om andra är intresserade av att veta

vilka beslut som fattats kan de gå in och läsa om dem på vårt intranät, säger Roger Olsson.

Samverkansdagar hålls en gång per kvartal. Det innebär att antalet APT:er har minskats, från cirka en i månaden till fyra om året. Roger Olsson tycker att det höjt kvaliteten på träffarna.

– APT:er tenderar att bli självuppfyllande profetior där man sitter och diskuterar kaffemaskinen om och om igen. Nu hinner det slamas upp ordentligt mellan mötena så att det finns något vettigt att ta tag i.

Linda Sundgren

Soldathemsförbundet stödjer anhöriga till soldater i utlandstjänst!

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

Vi erbjuder:

- Individuell telefonrådgivning och stödsamtal
- Familjerådgivning och parsamtal
- Kurser för par (s.k. PREP) i syfte att stärka relationen i samband med utlandstjänstgöring. Kursdatum: 19-21 november, 4-6 februari, 25-27 mars
- Hjälpa att genomföra aktiviteter för familjer på soldathemmen

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



SVENSKA
SOLDATHEMSFÖRBUNDET



Foto: Bengt Nilsson - SCANPIX

De thailändska stridsledarna har snabbt lärt sig leda Jas.

Thailändska strilare leder Jas

Trots knackig engelska och vitt skilda tekniska kompetenser går utbildningen av de fem thailändska flygstridsledarna på F 7 över förväntan.

– De har lärt sig otroligt snabbt, säger major Malin Persson, chef för ledningsenheten på Såtenäs.

Thailands köp av sex Gripenplan har medfört utbildning av thailändsk stridsflygpersonal på Såtenäs. Fyrtio flygtekniker, fyra piloter och fem flygstridsledare är i slutfasen av utbildningen som pågått sedan augusti. Redan i våras skickades två svenska flygstridsledare till Thailand för att studera deras ledningssystem och arbetsmetoder inför utbildningen. Intrycket under det besöket ledde till febrila förberedelser på hemmaplan och



Malin Persson.

Foto: Linda Sundgren

man skapade en utbildning som inte liknar något som tidigare genomförts på förbandet, säger Malin Persson.

– Vi blev lite oroliga efter besöket i Thailand. De var blyga och försiktiga, deras engelska var inte särskilt bra och tekniken motsvarade den nivå vi hade på sextio- och sjuttio-talen. Vi fick göra en specialvariant på utbildningen eftersom våra system och tekniska nivå var så olika.

Kulturella olikheter

På Såtenäs blev man också förvarnad om den thailändska mentaliteten; att asiater är rädda att ”tappa ansiktet” och därför ogärna erkänner fel, brister och missförstånd. Men farhågorna har kommit på skam, enligt Malin Persson. Hon säger att thailändarna lärt sig impone-

rande snabbt och att kulturskillnader inte utgjort något hinder.

”Vi blev lite oroliga efter besöket i Thailand. De var blyga och försiktiga, deras engelska var inte särskilt bra och tekniken motsvarade den nivå vi hade på sextio- och sjuttio-talen.”

– De suger åt sig som svampar och har verkligen förstått det svenska systemet. Engelskan har också förbättrats avsevärt och stridsledningsterminologin fungerar bra.

Inte heller har de upplevt några kulturella problem, säger major Persson.

– De ställer frågor och delger varandra när de begått misstag, så det har inte varit några problem. Och de har verkligen

anammat vårt system och säger att det är det här de vill använda.

Linda Sundgren



Foto: Johan Lundahl - F&B

En NBG-pluton sjukskrev sig på grund av arbetsmiljöproblem.

NBG-pluton avbröt övning

Tisdagen den femte oktober ledde arbetsmiljöproblem på en spaningspluton i Nordic battlegroup (NBG) till att 20 soldater och 5 befäl avbröt sin verksamhet, sjukskrev sig och avvek från övningen. Chefen för I19 anser efter utredning att det inte var acceptabelt att avbryta övningen på det sätt som gjordes. Följden blir att befälen anmäls till försvarets personalansvarsnämnd (F-Pan).

– Tycker att det är jättetråkigt att det blivit så här. Men sättet de valde att demonstrera sitt missnöje på är fel sätt att hantera ett arbetsmiljöproblem, säger överste Olof Granander, chef för I19 i Boden.

Enligt en arbetsmiljöutredning vid plutonen bestod den av erfarna soldater med tjänstgöring i NBG08 och Afghanistanförbandet FS17. De hade sedan anställningen vid NBG11, enligt utredningen, upplevt dålig boendestandard, saknat anställningsbevis vilket lett till svårigheter vid bostadsanskaffning och ansökan till A-kassan. Vidare upplevde soldaterna att de inte fått den lön och de tillägg de utlovats vid olika tillfällen.

”Samtliga soldater uppger att de var stressande, mätte psykiskt dåligt kände sig pressade och var i behov av vila för att kunna återhämta sig” konstaterar utredningen.

Den utlösande faktorn var när spaningspluton fick beskedet att de under övningen i Eksjö

skulle erhålla 62 kronor per dag i ersättning i enlighet med avtalet om övningsverksamhet med mera (ÖVA) istället för ersättningar enligt försvarets avtal om tjänsteresa som ger rätt till 200 kronor per dygn vid logementsförläggning. Enligt soldaternas uttalanden i I19:s rapport var det ”droppen som fick bägaren att rinna över.”

Stresssymptom

Officerarna å sin sida upplevde även de en mycket hög arbetsbelastning, dels på grund av dåliga planeringsförutsättningar, dels på grund av uteblivna eller försenade leveranser av behövd materiel. Dessutom tillkom behovet av att hantera de missnöjda soldaterna.

”Detta gör att stresssymptom uppstår i form av dålig sömn, [och att jag] glömmer saker. [Jag] får arbeta gratis för att hinna ikapp på grund av hög arbetsbelastning” uppger ett av befälen i utredningen.

NBG:s bataljonsledning säger sig ha tappat förtroendet för de berörda befälen vilket gör att de omplaceras från NBG, till andra uppgifter inom I19. De fem befälen kommer att anmälas till F-Pan.

– Jag väljer att lyfta det till F-Pan. Då finns det möjlighet att överväga om något disciplinstraff ska ges. Jag som förbandschef har inte mandatet att utdöma disciplinstraff, utan det måste F-Pan göra. Samtidigt anser jag inte att det ska ses som så dramatiskt, vi lyfter in vådaskott dit också. Jag ser inte att det här

kan leda till avsked, men kanske lindrigare påföljder, säger Olof Granander.

Soldaterna får välja om de vill vara kvar i den ombildade NBG-spaningsplutonen eller om de vill ha andra tjänster på I19. Vidare ska de ges utbildning i villkor och avtal.

Soldaterna och deras befäl har, enligt Olof Granander, blivit offer för de stora samtidiga förändringar som genomförs just nu och som försvarsmaktens logistik- och personalstöds-system inte kan hantera.

–Systemen kan inte hantera alla de förändringar vi går igenom just nu. Då blir folk längst ute i tolklinan frustrerade. Folk reagerar på olika sätt, men med mitt sätt att se det, får det inte ta sådana här yttringar, säger han.

Dubbelt straff

Den lokala officersföreningen OF Bothnia har samverkat I19:s åtgärder i enighet, men har reserverat sig mot anmälan till F-Pan.

– I det här sammanhanget uppfattar vi att omplaceringen av befälen är en disciplinär åtgärd, även om det rent juridiskt inte klassas som det. Att då dessutom anmäla till F-Pan gör att befälen riskerar att straffas två gånger, säger Bjarne Hald, ordförande i OF Bothnia.

– Men vi har fått gehör för att man måste göra en analys om varför den här situationen uppstod. Dessutom har vi krävt att det måste skapas utbildningar så att de anställda vet vilka avtal som gäller, säger Bjarne Hald.

Daniel Skoglund

Med oss på laget – er du best når det gjelder

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



SECURING THE FUTURE

Två larm i veckan på F17

En flottilj är så mycket mer än bara sina flygplan. Bakom varje plan finns ett antal tekniker och är inte flygfälten i topptrim kan inga plan landa.

– Att flyga är enkelt. Att bli en duktig stridsflygpilot är mycket svårt.

Tommy Petersson har flugit stridsflygplan i över 20 år. Och han älskar fortfarande sitt yrke. Men som chef för 172 stridsflygdivisionen handlar det dagliga arbetet numera mindre om den egna flygningen och mer om att hjälpa andra piloter att utvecklas i sin yrkesroll och övriga uppgifter som följer med chefskapet.

Men fortfarande flyger han varje dag, vilket är ett måste för att inte tappa i förmåga. Att vara stridsflygpilot idag handlar om så mycket mer än att bara flyga flygplan. Flygplanen blir hela tiden lättare att flyga, men svårare att använda, som Tommy Petersson uttrycker det. Som pilot ska man, samtidigt som man flyger, kunna hantera en enorm mängd information som datasystemen hela tiden genererar.

– Om man inte flyger regelbundet tappar man spetsförmågan, den där förmågan att reagera snabbt och rätt på den information man får. När kontoret rör sig i över 1000 kilometer i timmen går det inte att ta en timeout. Beslutet måste fattas snabbt och beslutet måste alltid vara det rätta, säger Tommy Petersson.

På F17 finns två av Försvarets totalt fyra stridsflygdivisioner. Tommy Peterssons kollegor i 171 stridsflygdivisionen är utpekade till NBG 11 och för att den divisionen ska kunna fokusera på sin uppgift får man på 172 stridsflygdivisionen ta ett större ansvar för incidentberedskapen. Den här dagen står tre flygplan redo på linjen i fall ett larm skulle komma. Samtidigt har man tre andra flygplan i luften för så kallad ”combat readiness training”. Tommy Petersson har på förmiddagen flugit till Älvdalen och sedan hem igen. En

tur på drygt 130 mil som tar cirka en timme och en kvart. Om man flyger under ljudets hastighet vill säga.

Jas – ett bra flygplan

På F17 märks en tydlig stolthet över Jas. Till skillnad från den gängse bilden i medierna verkar alla här vara överens om att Jas är ett väldigt bra flygplan. Enligt Tommy Petersson är Jas bäst i världen i sin prisklass. Visst finns det större och bättre flygplan. Men de är också betydligt dyrare. Något som inte alltid framkommer i den något skeva mediedebatten om Jas, menar Tommy Petersson. Och jämfört med sina svenska föregångare är Jas betydligt säkrare för piloterna, en kanske inte helt oviktig aspekt för den som ska flyga planet.

– Lansen, Tunnan och Draken hade ju cirka 30 procents haverier och tog livet av ett stort antal piloter. Ingen har dött i ett Jas-plan och haverier är mycket sällsynta, säger Tommy Petersson.

Planen flyger inte utan sina tekniker

Varje flygplan på linjen servas av en mekaniker och en tekniker. Timo Pistol och Rolf Pettersson tillhör Flygunderhållsenheten och ansvarar för ett av planen på linjen. Rolf Pettersson berättar att han med tiden lär känna sina flygplan och om något är fel på planen kan han ofta i förväg ha på känn var felet ligger, beroende på vilket plan det handlar om.

– Varje plan har på ett sätt sin egen individuella personlighet och efter ett tag lär man känna varje plan, säger Rolf Pettersson.

På Flygunderhållsenheten arbetar man med alltifrån tekniska reparationer och underhåll av flygplanen till bestyckning av flygplanen. Markus Olssons arbetsuppgifter hör till den senare kategorin. Han ser till att flygplanen har den ammunition som de behöver. Och det går åt en hel del ammunition. Idag är skarpskjutningen en del av vardagen så det går

åt stora mängder ammunition. Men jobbet handlar lika mycket om pappersarbete som om praktiskt skruvande. Internationella övningar blir allt vanligare och varje övning innebär en hel del pappersexercis. Det krävs en del tillstånd för att frakta bomber och missiler till ett annat land.

– När väl övningen genomförs är 90 procent av mitt arbete redan gjort. Att montera på vapnen på planen är bara en liten del av arbetet, berättar Markus Olsson.

För F17 är teknikerna vitala för att verksamheten ska kunna bedrivas. Lars Bok är chef på 3:e Flygunderhållskompaniet och han är bekymrad. Det tar lång tid att utbilda en tekniker och F17 har svårt att rekrytera nya tekniker. Vakansläget är för närvarande cirka 40-50 personer vilket innebär ett hårt tryck på den befintliga personalen. Övertidsarbete är snarare regel än undantag. Men när trycket är hårt blir det nödvändigt med prioriteringar.

– Vi klarar att ta hand om våra flygplan, men vår egen allmänna militära utbildning får stå tillbaka, säger Lars Bok.

Liten sten, stora skador

En bit bort från Flygunderhållsenheten har Flygplatsenheten sina lokaler. Där ansvarar man för driften och fälthållningsarbetet av landningsbanan och området intill. Eftersom flygplatsen delas med det civila flyget innebär det även att man har att ta hänsyn till civila och militära regelverk. I en del avseenden är det militära regelverket strängare än det civila, i andra fall gäller det motsatta förhållandet. Det civila flyget vill till exempel ha så lite träd och buskar som möjligt i närheten av flygplatsen medan det militära, av kamouflageskäl, tvärtom vill ha så mycket växtlighet som möjligt.

När det gäller renligheten på landningsbanan är det militären som ställer hårdast krav. Så pass hårda krav att personalen på ▶





På F17 är man överens. Jas är världens bästa plan i sin prisklass.

Flygplatsenheten bokstavligen dammsuger landningsbanan flera gånger i veckan. Varje dag går man noggrant igenom hela banan och letar efter skador eller föremål som inte ska vara där. Små gruskorn kan orsaka stora skador på motorerna. På Flygplatsenheten råder dygnet runt bemanning, året om, även om det är på vintern man har som mest att göra.

Stearinbomber

Annars utgör fåglar ett stort problem på flygplatsen. Men kanske inte bara på det sätt som man tänker sig. Varje allhelgonahelg brinner hundratals ljus på kyrkogården strax

intill flygplatsen. Fåglar förväxlar de utbrunna ljusresterna med ägg och plockar upp dessa.

– I höjd med flygfältet brukar de upptäcka sitt misstag och släpper lasten rätt ner. Vi brukar få plocka upp ett antal stearinbomber på flygfältet efter varje allhelgonahelg, berättar Roger Jönsson. Till avdelningen oväntade föremål på flygfältet hör även den matlåda som någon ur personalen en gång glömde på taket på sin bil och som ramlade av när vederbörande korsade flygfältet. Radiokommunikationen mellan piloterna som en efter en körde förbi matlådan under landningen ska tydligen ha varit intressant att lyssna på.

– Glöm inte att berätta om fyllot som la sig ner och sov mitt på flygfältet, säger Lars Dahlstedt och sticker in huvudet genom dörren.

Lars Dahlstedt, chef för Räddningsenheten, påminner sällskapet om en berusad man som, efter en blöt natt, tog en genväg över flygfältet på vägen hem. Halvvägs över tröt orken och personen i fråga tyckte det var en god idé att ta en tupplur på plats och ställe. Det tyckte inte de som arbetade på flygfältet.

Riskfyllt yrke

Tillsammans med sju officerare och 32 brandmän ansvarar Lars Dahlstedt för basrädd-



Foto: Jörgen Ragnarsson

ningstjänsten på flygplatsen, både för det civila och militära flyget. Cirka två gånger i veckan får man ett larm där något plan rapporterat att något är fel. Från det att larmet går har man 90 sekunder på sig att påbörja släckningsarbetet. Inom det civila flyget har man 180 sekunder på sig, vilket Lars Dahlstedt är mycket kritisk till.

– Det finns inget flygplan i världen som klarar 180 sekunders brand. Det finns ingen pilot i världen som överlever 180 sekunder i ett brinnande flygplan. Det är ekonomi och inte säkerhet som bestämt de civila säkerhetsgränserna, säger Lars Dahlstedt.

För de brandmän som arbetar på flygplatsen handlar arbetet inte bara om att kunna släcka bränder. Det krävs stor sakkunskap om de plan och helikoptrar som man ska släcka.

– Vi måste veta hur säkerhetsanordningarna fungerar på planen för att snabbt kunna få ut piloterna, hur man öppnar dörrar, stänger av motorer och inte minst vilka vapen som finns på planet. Det är inte helt riskfritt att släcka ett plan som har ammunition ombord, säger Lars Dahlstedt.

Dagens flygplan är tankade med ett bränsle som påminner om diesel och är tämligen svårantändligt. Så i det avseendet har brand-

mansyrket blivit säkrare. Men samtidigt har kolfiberkompositen som planen är byggda av gjort yrket, för att citera Lars Dahlstedt – skitfarligt.

– Kolfiberkomposit är livsfarligt att andas in. Vi har alltid syrgastuber när vi arbetar numera. Om man exponeras för kolfiberkompositen är det total sanering som gäller och alla kläder måste brännas efteråt, berättar Lars Dahlstedt.

Björn Lundell

OF F17:

Undermåliga underlag i omstruktureringen

Hur ofta måste jag åka på utlandstjänst? Får jag behålla mitt jobb? Får jag behålla min grad?

Tre stora och viktiga frågor som personalen på F17 vill ha svar på och som ger officersföreningen på F17 fullt upp.

Omreglering

Den pågående omregleringen av personalens anställningsavtal har inneburit långa och många förhandlingar, informationsmöten och enskilda samtal med medlemmar. På F17 har fyra medlemmar fått beskedet om att de är uppsagda. Men enligt Roger Karlsson, ordförande i OF F17 ska resultatet inte tolkas som om resten av personalen är positivt inställda till omregleringen av anställningsavtalen. Det finns ett tyst missnöje och ett stort mörkertal i dessa siffror.

– Det är nog väldigt många som sagt ja men som tänker nej. Men räkningar och lån ska ju betalas och arbetsmarknaden ser ju ut som den gör, säger Roger Karlsson

Omregleringen av personalens anställningsavtal har väckt starka känslor bland personalen på F17. Men nu har svarstiden löpt ut och på lokal nivå är den fackliga striden mer eller mindre över. Nu gäller det att ge de medlemmar som sägs upp, bästa möjliga stöd samt avvakta en eventuell central rättslig process i Arbetsdomstolen. Och på F17 hoppas man att de förhandlingar som pågår på Försvarsmaktsnivå om uppkommen insats och ett nytt utlandsavtal ska ge bättre förutsättningar för dem som väl åker ut. Utlandsavtalet är inte riktigt anpassat för de villkor som flyget åker under.

– Våra rotationssystem kan se lite olika ut beroende på vilken insats det är fråga om. En del medarbetare är borta 90 dagar i stöten och det ger enligt avtalet inte rätt till vare sig semester eller leave. Det måste ändras i det nya avtalet, säger Roger Karlsson. När det gäller uppkommen insats menar Roger Karlsson att den stora utmaningen för förhandlarna blir att hitta rätt nivå på ersättningen.

– Prislappen ska vara tillräckligt hög för att motverka rovdrift och för att tvinga fram en ordentlig planering av arbetsgivaren. Men den får inte vara så hög att arbetsgivaren inte har råd att ersätta en officer som av sociala skäl inte kan åka, med en officer som både kan och vill, säger Roger Karlsson.

Omstrukturering

När nu frågan om tjänstgöringsskyldigheten läggs till handlingarna hamnar den pågående omstruktureringen i stället i fokus. Och även den är en källa till oro för många. Hur insatsorganisationen ska se ut är mer eller mindre känt. Men produktionsorganisationens utformning är fortfarande höljt i dunkel.

– Det är ett antal människor här som undrar om det kommer att finnas en plats för dem i den nya organisationen eller om de måste söka sig någon annanstans, säger Roger Karlsson

På F17 har arbetsgivare och lokalförening arbetat tillsammans i omstruktureringsarbetet och Roger Karlsson beskriver samverkansklimatet överlag på flottiljen som mycket bra. Däremot upplever både arbetsgivaren och föreningen en stor frustration över hur deras arbete tagits om hand uppe på högsta ledningsnivå. Det underlag som man haft att utgå ifrån har i många

stycken varit undermåligt. Och de svar man fått på de synpunkter man lämnat har varit ofullständiga och stundtals märkliga, enligt Roger Karlsson

– De absolut nödvändiga förändringar som vi föreslagit har man inte brytt sig om. Trots att det till exempel handlar om befattningar som enligt regelverket för flygsäkerheten måste finnas. Tyvärr får man då en känsla av att det är Prio och inte organisationens behov som är styrande, säger Roger Karlsson.

Omgalonerings

Även när det gäller den sannolikt förestående omgaloneringen får Roger Karlsson många frågor från medlemmarna. Frågor som han



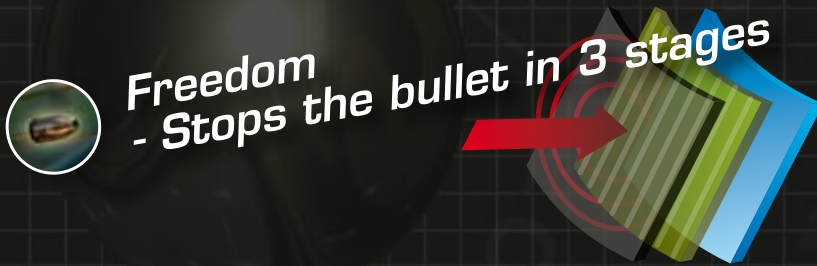
Roger Karlsson, ordförande OF F17

idag saknar svar på. Och det handlar inte enbart om huruvida medlemmarna får behålla sin nuvarande gradbeteckning eller om några kommer att tvingas byta. Beroende på vilket svar som ges uppstår ett antal följdfrågor, enligt Roger Karlsson. Vilka möjligheter har till exempel den som tvingats att byta till OR-grad att söka en framtida OF-befattning? Eller stängs den vägen för officerare som tvingats byta? Om en officer bemannats på civil befattning i omstruktureringsarbetet kan denne då bli tvingad att bli civil anställd i förestående omgalonering? Kan min nuvarande lön bli sänkt om jag tvingas byta till lägre grad?

– Det finns en stark oro bland medlemmarna att Försvarsmaktsledningen kommer att hantera den här frågan lika otydligt och osmidigt som den internationella tjänstgöringsskyldigheten, säger Roger Karlsson.

Björn Lundell

DO YOU HAVE THE RIGHT PROTECTION?



Freedom™
by
Job safety®

We manufacture vests in compliance with all standards.



Spike



Protection
against fragments



For women



Protection
against needles



Protection
against impact



For men



Protection
against knives



Ballistic protection



Tailor-made

Job | safety®

www.industritextil.se



Foto: En svensk tiger, Bertil Almqvist 1941, © Beredskapsmuseet. OBS! Bilden är manipulerad.

När David Johannesson kritiserade försvarsmaktsledningens hantering av den internationella tjänstgöringsskyldigheten gjorde han något väldigt ovanligt. Han framförde kritik mot Försvarsmakten och han gjorde det inför en journalist.

För officerare pratar inte gärna med journalister. Och kritik av den egna organisationen framför man inte gärna offentligt. Men varför är det så? Är det journalisterna som är orsaken till tystnaden eller kan orsaken spåras bakåt, in i den egna organisationen? Och vad får tystnaden för konsekvenser?

Skadar karriären

För David Johannesson, chef på hundenheten på Livgardet, var det ingen större dramatik i att uttala sig i tv. Hans åsikter var redan kända i organisationen och den kritik han framförde tyckte han var relevant. Han har inte heller

efteråt fått några negativa synpunkter från vare sig sina chefer eller sina kollegor. Tvärtom

– Jag har fått mail och samtal från hela Sverige, från Boden till Revingehed, där man uttryckt sin tacksamhet för att jag sa det som alla tänkte, säger David Johannesson.

Men David Johannesson konstaterar att de yngre officerarna varit tämligen tysta. Trots att dessa, enligt David Johannesson, har varit minst lika kritiska som honom till införandet av en internationell tjänstgöringsskyldighet.

– Jag är uppfostrad att som officer skulle man säga vad man tyckte och stå för det sedan. Men idag har vi inte ett sådant klimat i Försvarsmakten som uppmuntrar detta. De yngre officerarna som har karriären framför sig vågar inte alltid säga vad de tycker, säger David Johannesson.

David Johannesson är inte ensam om att hävda att många officerare inte vågar framföra kritiken offentligt av rädsla för att det ska drabba karriären negativt. Bilden av Försvars-

makten som en delvis straffande organisation upprepas av andra officerare som Officerstidningen pratar med. Några går till och med så långt så att de säger att deras karriär skulle vara över om de offentligt gick ut och pekade på eventuella fel i organisationen. Kritik av den egna organisationen uttalas och stannar i fikarummet.

Kåranda – inte rädsla

Men beror oviljan att uttala sig i medierna enbart på att officerarna är rädda för att deras karriärer ska ta stryk? Alla håller inte med om det. Johnas Mård, på Marinbasen i Karlskrona tillhör dem som vill nyansera bilden en aning. Han beskriver det tysta förhållningssättet mer som en kåranda.

– Jag tror att officerarnas ovilja att öppet



Johnas Mård.

Foto: Ulf Löfke

prata om problem delvis beror på att vi alla är fostrade enligt samma princip – att försvarets problem löser vi internt och inte i medierna, säger Johnas Mård.

Han tror också att officerarnas ovilja att prata med medierna även beror på att officerare saknar förtroende för journalister. Han tycker sig uppleva att journalisterna många gånger redan innan reportagen skrivs har en bestämd och ofta negativ uppfattning om försvarets verksamhet och att de inte alltid är så intresserade av fakta som motsäger deras tänkta vinkel på reportaget.

– Jag tror att många officerare helt enkelt inte vågar lita på journalister. Jag har själv sett för många dåliga exempel för att tro på bilden av journalister som enbart sakliga och objektiva. Snarare motsatsen och tyvärr är många journalister enbart intresserade av försvaret när något negativt händer, säger Johnas Mård.

Johanne Hildebrandt, krigskorrespondent, resonerade nyligen i en debattartikel i Svenska Dagbladet i motsvarande banor. I debattartikeln anklagade hon sina mediekollegor för att visa ett minimalt intresse för försvarets insatser i Afghanistan. Och att de enda gånger som journalister blir intresserade är när någon omkommer eller om något negativt hänt. Vilket i sin tur skapar en misstänksamhet mot journalister hos officerare och soldater, skrev hon.

Ulf Mattmar som är reporter på SVT känner inte igen sig i Johnas Mårds beskrivning. Om det var sant borde fler yrkesgrupper vända journalisterna ryggen, menar han. Och enligt hans erfarenhet finns det två yrkesgrupper som är mer ovilliga än andra att prata med journalister, och det är försvarsanställda och personal inom vården. Han tror att förklaringen kan sökas i organisationsstrukturerna.

– Både militären och sjukvården är tämligen hierarkiska organisationer, med mycket över- och underordnade funktioner. Det är väldigt vanligt att de anställda i dessa organisationer inte vågar svara på frågor, utan hänvisar uppåt i hierarkin, säger Ulf Mattmar.

Saknas i debatten

Oavsett om det handlar om rädsla för den egna organisationen, kåranda eller bristande förtroende för journalister är det ett faktum – yrkesaktiva officerare deltar sällan i den offentliga debatten. Och Lars Fresker, ordförande i Officersförbundet, saknar sina medlemmar där. Som ordförande är det förvisso hans uppgift att representera officerarna, men han menar att det ger en ännu större trovärdighet



David Johannesson är en av de officerare som vågat stå för sin kritik offentligt.

om en officer från verksamheten uttalar sig, än om han som facklig ordförande gör det. Han respekterar medlemmarnas beslut, men beklagar det samtidigt.

– Jag tror att Officersförbundet, men också Försvarsmakten, förlorar många mediala strider för att officerare, av olika skäl, inte vill delta i den offentliga debatten, säger Lars Fresker.

Han exemplifierar sitt påstående med att nämna den nyligen genomförda medlemsundersökningen där 8 av 10 officerare uppgav att de tvivlade på försvarets förmåga att möta ett väpnat angrepp. En uppsendeväckande siffra mitt under en pågående valrörelse. Och medierna var också mycket intresserade. Men de ville intervjua en officer "på riktigt".

Men trots att Officersförbundets pressavdelning ägnade flera dagar åt att försöka hitta en frivillig var det ingen officer som ville ställa upp. Först efter flera dagars sökande fick man napp. Men då hade tiden runnit i väg och den inplanerade intervjun fick ställas in. Och någon större försvarsdebatt blev det inte det här valåret heller.

För Andreas Davidsson, chef på Flygbasjägarskolan på F17, som var det tilltänkta intervjuobjektet rädde det dock aldrig någon tvekan. Han tyckte att undersökningsresultaten gav en bra bild av hur verkligheten på förbanden ser ut. Andreas Davidsson beklagar att han inte

fick möjlighet att berätta om sina personliga upplevelser av försvarets problem. Men han förstår samtidigt sina kollegor som tvekar att uttala sig offentligt.

– På gräsrotsnivå har man ju inte hela bilden klar för sig och det finns nog en rädsla för att man ska säga något som inte stämmer. Men samtidigt så är det ingen som vet bättre än jag vad som händer där jag står och verkar. Och den bilden måste också komma fram, säger Andreas Davidsson.

En inte helt problemfri lojalitet

Lars Fresker tycker att officerarnas lojalitet mot organisationen och uppgiften hedrar dem. Men den ställer också till problem. I takt med att försvarsanslagen minskat har personalen i stället för att protestera, arbetat hårdare för att få verksamheten att gå runt. Vilket skapat en negativ spiraleffekt.

– Det är idag väldigt lätt för en politiker att föreslå minskade anslag till försvaret. Verksamheten går ju uppenbarligen runt ändå. Och när inte ens officerarna protesterar är det, utifrån ett politiskt perspektiv, inte rationellt att föreslå mer pengar till försvaret, säger Lars Fresker.

Björn Lundell

*Läs mer:
Anonym diskussion drivs
på nätet. Se nästa sida.*

Anonym debatt förs på nätet

På senare tid har mycket av den debatt och kritik som tidigare fördes internt inom Försvarsmakten flyttat ut i offentligheten.

På bloggar och andra diskussionsforum ventileras och diskuteras Försvarsmakten ur alla tänkbara och otänkbara vinklar. Men diskussionen är i regel anonym och i den bemärkelsen inte helt offentlig. Det går inte alltid att veta vem och vad som står bakom de olika inläggen.

Den kanske mest uppmärksammade och mest inflytelserika av dessa försvarsbloggar - Wiseman's Wisdoms - drivs av en officer som valt att vara anonym. För "Wiseman" har det aldrig varit aktuellt att skriva under sitt eget namn. Och han (vi kallar honom han) har förståelse för att så många väljer att skriva under pseudonymer.

– Flera av mina läsare har berättat att de i enskilda samtal med sina chefer och överordnade blivit tillsagda att inte uttala sig på mitt eller andra forum. Då är det inte så konstigt att folk väljer att vara anonyma, säger "Wiseman".

"Wiseman" hävdar att den så kallade takhöjden i Försvarsmakten sjunkit det senaste decenniet och att utvecklingen gått så långt att officerare redan på relativt låg nivå gör politiska avväganden innan de uttalar sig. Vill man göra karriär gäller det att föra fram



På nätet förekommer kritiska inlägg. De flesta är dock anonyma.

ett budskap som mottagaren vill höra, säger han. Men han tycker inte att anonymiteten i sig är ett problem.

– Det som är intressant är välgrundade argument och själva debatten. Det är budskapet som utvecklar, inte vem som skriver, säger "Wiseman".

"Wiseman" menar också att det finns en felaktig uppfattning att officerare inte ska säga vad de tycker utan att bara lyda order. Men

att det är en uppfattning som på sikt skadar organisationen.

– Vem ska tycka till om hur vi använder våra försvarsresurser och vad som är militärt vettigt, om inte vi officerare som har fullständig inblick i organisationen? Hur ska våra beslutfattare kunna fatta korrekta beslut om de inte får ett korrekt beslutsunderlag?

Björn Lundell

Varierande takhöjd i försvaret

Erik Lagersten, Försvarsmaktens informationsdirektör, har även han konstaterat att officerare inte är så aktiva i den offentliga debatten. Men han värjer sig mot beskrivningen av Försvarsmakten som en straffande organisation.

– **Yttrande- och meddelarfriheten** är grundläggande demokratiska rättigheter. Rättigheter som är vår uppgift att försvara och självfallet omfattas även personalen i Försvarsmakten av dessa rättigheter, säger Erik Lagersten.

Däremot är han medveten om att organisationen, av vissa individer, uppfattas som otillåtande och det är något som man på ledningsnivå diskuterat och som man har en ambition att förändra.

– Jag är medveten om att det finns enskilda medarbetare som upplever Försvarsmakten som en organisation med lågt i tak. Jag har ingen anledning att ifrågasätta den upplevelsen. Därför är det viktigt att alla inom Försvarsmakten funderar och diskuterar hur

tillåtande vi egentligen är för en öppen och ärlig diskussion.

Ingen debatt efter given order

Erik Lagersten tycker att när man diskuterar öppenheten i Försvarsmakten måste ta hänsyn till en viktig parameter som skiljer Försvarsmakten från många andra myndigheter. Försvarsmakten är en hierarkisk organisation och en sådan styrs genom ordergivning. Och det innebär att takhöjden varierar beroende på var i beslutsprocessen man befinner sig.

– När väl en order är given finns det väldigt lite utrymme för diskussion och ifrågasättande, utan då ska ordern verkställas. Däremot ska det innan beslut fattas, alltid finnas utrymme för en öppen diskussion. Respekten för order som ledningsinstrument får inte förhindra den öppna diskussion som ska föras innan beslut fattas, säger Erik Lagersten.

Positiv till bloggdebatten

Att officerare skriver debattinlägg anonymt på olika bloggar och diskussionsforum ser inte Erik Lagersten något negativt i. Och i likhet med "Wi-

seman" tycker han det är innehållet och inte avsändaren som ska bedömas.

– Det skrivs väldigt många intressanta och relevanta texter på dessa forum. Och några mindre bra. Men i de flesta fall påverkas inte trovärdigheten negativt av anonymiteten, säger Erik Lagersten.

Däremot tycker han att det är viktigt att de som skriver på olika bloggar funderar över var gränserna går för vad som är ok att diskutera och inte. Försvarsmaktens personal är undantagna meddelarfriheten i vissa avseenden. Information som är hemlig och som berör den operationella säkerheten ska stanna inom myndigheten och inte förekomma på nätet.

– I vissa frågor är man på gränsen att röja vår förmåga och där kan vi bli bättre på att stötta våra medarbetare. Det är deras demokratiska rättighet att delta i debatten, men de måste vara medvetna var gränserna går, säger Erik Lagersten.

Björn Lundell



Erik Lagersten

Foto: FEB



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

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

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

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

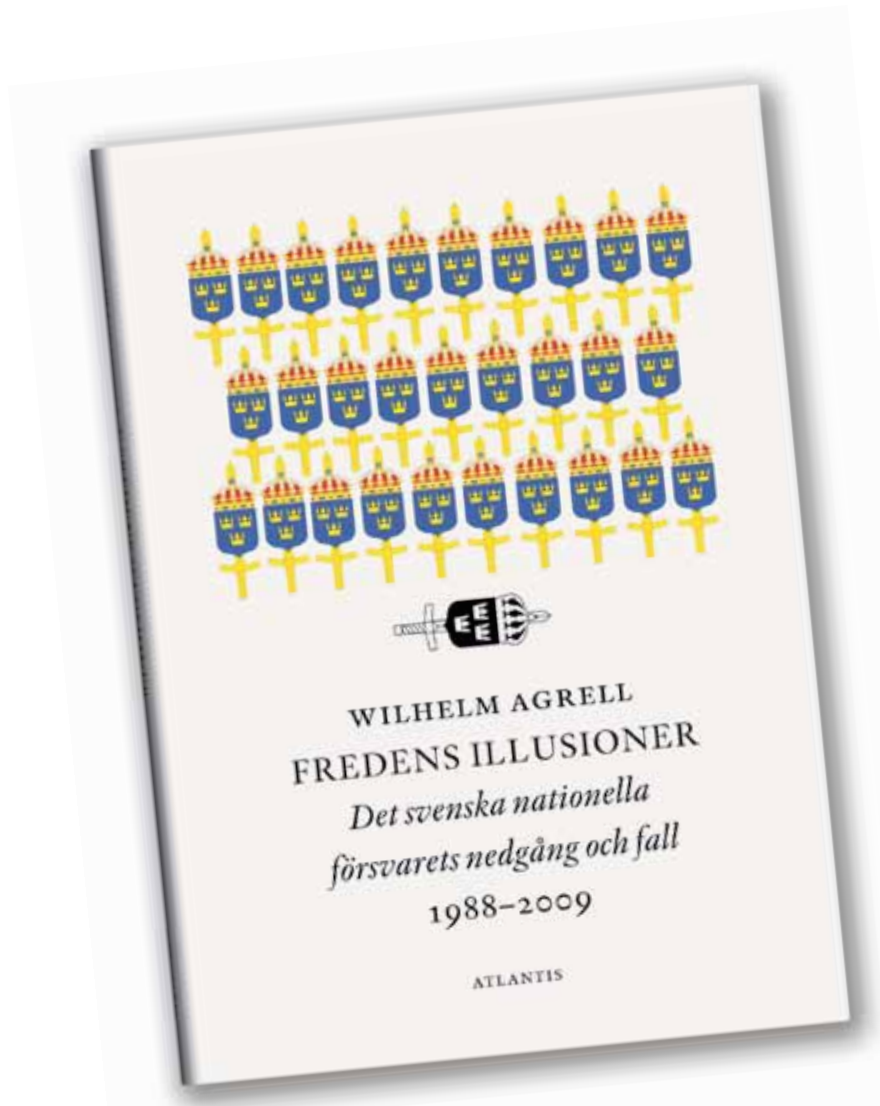


Foto: Atlantis förlag

En svensk försvarsavveckling och dess orsaker

Reformen som spårade ur

När den största omläggningen av det svenska försvaret i modern tid inleddes i slutet av 1990-talet var den uttalade målsättningen att organisationen visserligen skulle reduceras men också i grunden förändras. Men någonting hände.

Den försvarsorganisation som omställningen till slut resulterade i var närmast en skugga av den målbild som processen inletts med.

Och den svenska försvarsmaktens lika självklara som odisputabla huvuduppgift, att kunna försvara det egna landet, hade försvunnit under resans gång utan att någon närmare försvarspolitisk eller strategiskt analys.

Försvaret som samhällsinstitution smälte bort i en takt och i en omfattning som varken medborgare, politiker eller ens den

egna personalen kunde följa med i. Var detta verkligen avsikten? Och om inte, hur var det i så fall möjligt?

Impulser från Irak

Det kalla krigets slut, upplösningen av Warszawapakten och Sveriges förändrade geostrategiska läge var en nödvändig förutsättning för en grundläggande strukturreform av försvaret. Men förändringen omfattning och inriktning bestämdes i hög grad av hur impulserna från det första Irakkriget 1991 tolkades i en internationell debatt om framtida krigs karaktär och en av informationsteknologin driven revolutionerande förändring av krigföringens principer. Det var dessa visioner snarare än organisatoriska särintressen som var avgörande när ÖB i oktober 1998 lade fram den första skissen till strukturreformen.

Kärnan i det framtida försvaret skulle utgöras av en kader av rörliga operativa

insatsstyrkor med förmåga att bedriva manöverkrigföring i Sveriges närområde eller globalt. Denna kärna skulle kompletteras av militära skyddsstyrkor och de två delarna skulle gemensamt utgöra ett framtida försvar med utökade uppgifter, såväl internationellt som utifrån en vidgad nationell hot- och riskbild.

1998 – operativ time-out

Men det var inte bara den föreslagna tvådelade organisationen som utgjorde en radikal förändring. Också det sätt på vilket Försvarsmakten argumenterade innebar ett abrupt brott med det kalla krigets ÖB-linje. 1998 var det ÖB som förklarade för politikererna i försvarsberedningen och regeringen att den tidigare hotbilden var borta, att geostrategin inte längre utgjorde en grund för vare sig försvarsorganisationens utformning eller omfattning och att grunden istället var kraven från en framtida krigföring.

Den svenska försvarsomläggningen kom på detta sätt att bli långt mer radikal än om det enbart varit fråga om en anpassning till ett reducerat militärt hot i närtid.

Nu skulle istället det rådande hotlösa tillståndet utnyttjas till vad den dåvarande chefen för högkvarterets strategiavdelning Johan Kihl kom att beteckna som en operativ time-out, en möjlighet att låta försvarets förmåga i närtid gå ner drastiskt under en omställningsperiod för att sedan kunna återskapas i takt med att en ny försvarsorganisation tagit den gamla plats.

Motstånd organiseras bort

Denna nya försvarsorganisation skulle innebära en reduktion av antalet förband, men samtidigt utvecklandet av nya förmågor. Eftersom geostrategin inte längre var en dimensionerande faktor var just bredden av förmågor det prioriterade. Försvaret skulle läggas om till en verktygslåda med erforderliga kompetenser för framtida bruk, men utan annan minsta nivåreglerare än möjligheterna att genomföra Sveriges militära åtaganden i internationella insatser. Innebörden av detta kom att visa sig så fort utfallet av förändringsprocessen började avvika från de ursprungliga målsättningarna.

Det detaljerade organisationsförslag som ÖB lade fram 1999 innebar en kraftig reduktion av framförallt arméns och stora delar av marinen krigsorganisation. De 13 brigaderna i 1996 års försvarsbeslut skulle bli 6 brigadledningar och med 16 insatsbataljoner. Försvarsgrenscheferna hade avskaffats och militärbefälhavarna stod på tur och det tidigare kompakta interna motståndet mot drastiska nedskärningar hade därmed effektivt organiserats bort.

Ännu en halvering

Avvikelserna mellan plan och utfall blev allt tydligare när 2004 års försvarsbeslut närmade sig. Den gamla organisationen hade inte avvecklats snabbt nog och den nya inte kommit på plats. I ÖB:s underlag gick samtliga studerade alternativ ut på att mer än halvera den blivande insatsor-

ganisationen. De 16 bataljonerna blev 8 och hela de tilltänkta nationella skyddsstyrkorna ströks, åtgärder som var lätta att genomföra eftersom flertalet förband inte fanns annat än på pappret, en följd av de låga beredskapskrav som var innebörden av en operativ time-out.

Bakom detta fanns också en avgörande glidning i försvarets målsättning. Ännu i 1996 års försvarsbeslut hade försvaret av landet framhållits som den självklara överordnade uppgiften den internationella prioriteringen till trots. Under perioden 2000-2004 lyftes de internationella uppgifterna fram ytterligare och en eventuell nationell försvarsuppgift försköts allt längre in i framtid, en nödvändig åtgärd för att den

fortsatt krympande organisationen skulle kunna legitimeras säkerhetspolitiskt. Samtidigt innebar den drastiska reduktionen att även de framtida tillväxtpöjligheterna kringskars och i viktiga avseenden försvann, inte minst genom att de internationella operationernas krav blev styrande inte bara för

utbildning utan också mer långsiktigt för organisation och materielanskaffning.

Ingen genomtänkt process

Utfallet av omstruktureringen blev inte det från början avsedda. Men resultatet var knappast följden av en genomtänkt planerings- och beslutsprocess. Istället framstår egendynamiken och ostyrbarheten i själva omvandlingsprocessen som det viktigaste elementet. Slutresultatet kom snarare att dikteras av summan av en mängd oförutsedda konsekvenser sedan väl demonteringsprocessen satts i rörelse:

- Komplexiteten och därmed kostnaderna för en radikal organisationsförändring underskattades, ett inte helt ovanligt fenomen också på andra områden än försvaret.
- Visionerna visade sig innehålla önsketänkande och förskönande inslag – ritningarna såg kanske tilltalande ut, men gick det att bygga efter dem?
- Det svenska försvaret fokuserar på huvuduppgiften. När de internationella uppgifterna gång på gång prioriterades

av statsmakterna tenderande andra uppgifter att falla bort även om de successiva konsekvenserna av detta blev orimliga.

- Försvaret hamnade från slutet av 1990-talet inte bara i time-out utan också i ett säkerhetspolitiskt bakvatten skapat av övertygelsen om uppkomsten av en stabil europeisk säkerhetsordning och ett permanent fredstillstånd.

En del av detta hade kanske gått att förutse och det är tänkbart att processen hade kunnat se annorlunda ut. Frågorna kring den stora omstruktureringen har dock fortsatt betydelse, men då på ett principiellt plan, för förståelsen av försvarspolitikens och försvarsplaneringens faktiska förutsättningar, inte bara i det förgångna utan framförallt i framtiden. Och det är självfallet här som de viktiga problemställningarna ligger, i hur ett framtida försvar skall se ut, efter vilka principer det skall byggas upp och vad slags omvärld det skall kunna verka i.

Det stora arvet finns inte kvar längre, problemet är nu snarast det motsatta, att det arv som framtidens försvar har att förvalta är så litet.

Hur lite är nog?

Finns det någon framkomlig väg framåt, annat än mot nästa vända av förbandsnedläggningar och fortsatt personalavveckling? Hur mycket är nog? frågade försvarsminister Robert McNamaras budgetexperter för snart femtio år sedan. Vi kan kanske idag omformulera frågan som Hur lite är nog? Förr eller senare, och min bedömning är snarare förr än senare, kommer rekryterings- och bemanningsproblem i en allt diminutivare organisation att bli en allvarlig gränssättande faktor. Försvarsmakten är inte vilket företag eller vilken expertmyndighet som helst.

Det gamla kontraktet med medborgarna har upphört att gälla och kan knappast åter sättas i kraft vad det finstilla än säger. Vad som kommer att behövas är ett nytt kontrakt, grundat på en realistisk föreställning om ett försvars framtida roll i ett samhälle och inte utanför det.

Wilhelm Agrell

Professor i underrättelsenanalys vid Lunds Universitet och författare till boken *Fredens illusioner. Det svenska nationella försvarets nedgång och fall 1988-2009*, Atlantis 2010.

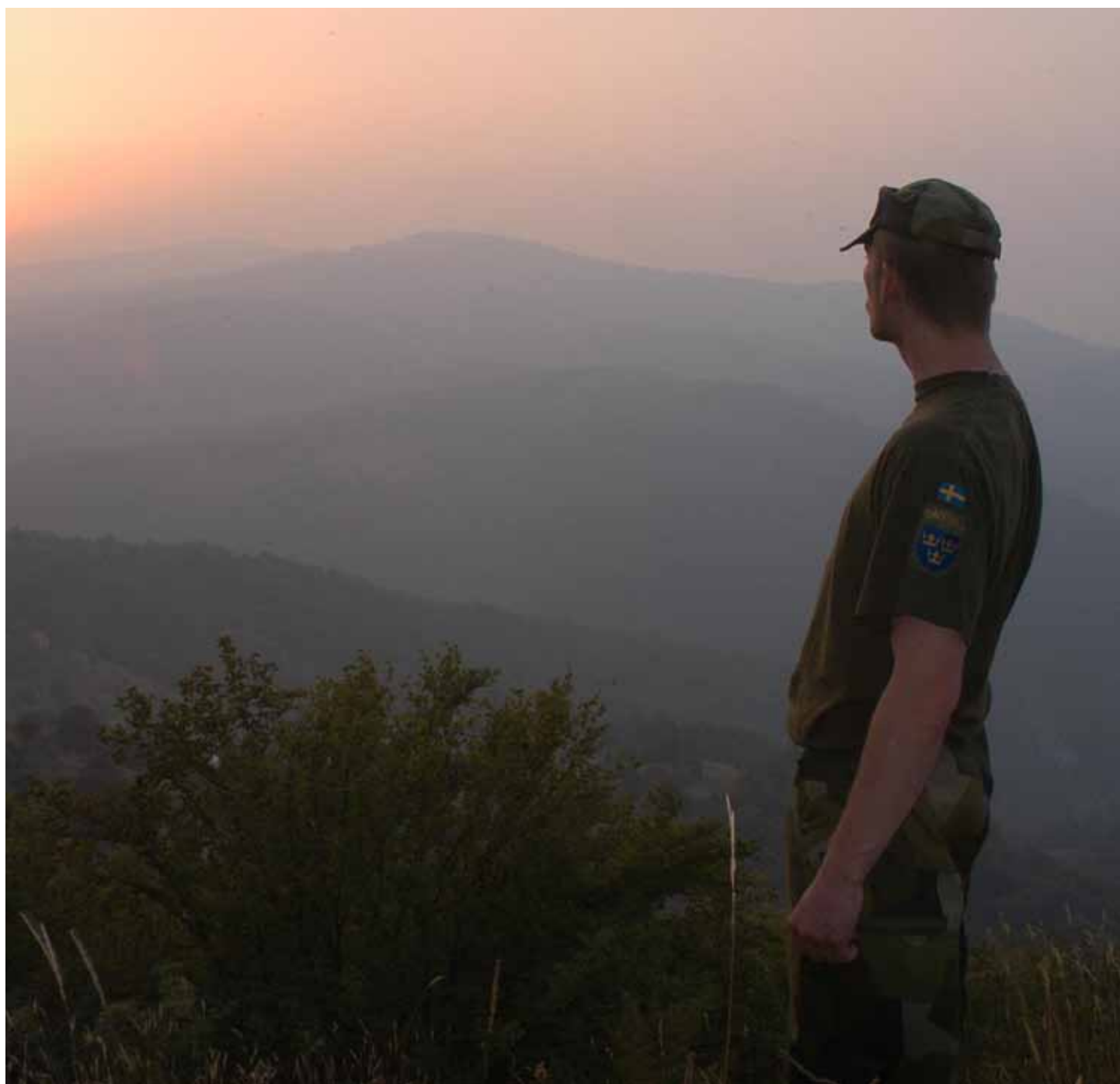


Foto: Daniel Skoglund - FBB

En kollega har stupat

Jag nåddes på kvällen lördagen den 16 oktober av beskedet att en svensk soldat stupat i Afghanistan.

Mina tankar går till den stupades anhöriga, men också till den stupades kollegor i Sverige och Afghanistan.

FN har beslutat verka för fred och säkerhet i Afghanistan och Sverige deltar i detta viktiga arbete. De soldater och officerare som ska genomföra detta i praktiken har ett riskfyllt, men viktigt uppdrag. Som officer och soldat är man medveten om riskerna, men det går ändå aldrig att helt förbereda sig för när en kamrat stupar.

Oavsett eventuella politiska ståndpunkter vi kan ha avseende försvaret eller insatsen i Afghanistan är det viktigt att vi sluter upp bakom de soldater och officerare som riskerar sina liv. De är värda all uppskattning de kan få.

Lars Fresker

Förbundsordförande i Officersförbundet

Förbundet påkallar tvist om ÖVA

Officersförbundet påkallar tvist avseende tillämpningen av ÖVA-tillägget för vissa deltagare i NBG-övningen Bold lightning 10 i Eksjö.

Bland vissa medlemmar som deltog i övningen fanns ett utbrett missnöje med de förmåner som erbjöds under övningen.

Order och verklighet

Enligt övningsordern erhöll deltagarna från I19 villkor enligt Avtalet om övningsverksamhet, med mera (ÖVA).

Officersförbundet har i samtal med medlemmar uppfattat att innehållet i verksamheten på plats inte stämde överens med det som avtalet säger.

– För att ÖVA ska tillämpas måste förbandsövningen ske i syfte att öva och samträna stabs- och förbandsenheter i sina krigsuppgifter, säger Peter Löfvendahl, förbundsdirektör på Officersförbundet.

– Nu har det framkommit via telefonsamtal från medlemmar att verksamheten inte synes vara av sådan art. Därför påkallar vi tvist i syfte att medlemmarna ska erhålla korrekta villkor utifrån verksamhetens reella karaktär, säger Peter Löfvendahl.

Tjänstereservillkor

Officersförbundet uppfattning är att medlemmarna ska erhålla ersättning i enlighet med vad som gäller för tjänstereservärer.

– Våra lokala företrädare i Boden lämnar nu in en tvisteframställan. Vårt mål är att medlemmarna ska erhålla korrekta och rimliga ersättningar i enlighet med den verksamhet som bedrivs, säger Peter Löfvendahl.

– Att vi påkallar tvist innebär inte att verksamheten och ersättningar förändras här och nu. Däremot yrkar vi på att ersättningar ska utbetalas i efterhand, säger Peter Löfvendahl.

Officersförbundet har sedan tidigare inlett överläggningar med Försvarsmakten för att tydligare klara ut gränslinjer för ÖVA-avtalet samt därtill kopplade frågor om ersättningar och villkor.



Peter Löfvendahl

Foto: Ulf Löfke



Illustration: Försvarsmedia (ur arméreglemente del 2)

Chefslönerevisionen för 2010 färdig

Chefslönerevision har i år tagit ett steg framåt och karaktäriseras av bra spårbarhet till prestation, men utfallet är lägre jämfört med Ralskollektivet under perioden.

– Det känns som om den här processen tar ett steg framåt och sedan två bakåt, men i år är det ett steg framåt och det är positivt, säger ombudsman Mikael Boox, ansvarig för chefsfrågor.

Satsar för lite

Officersförbundet anser att Försvarsmakten inte satsar så mycket som man borde på sina chefer. Inom avtalsperioden RALS 2007–2010 ligger man under de ca 10,2% som anställda i övrigt har fått.

– Problemet är att det inte finns någon spårbarhet eller tydlig långsiktig strategi i lönesättningen av cheferna. Om Försvarsmakten kan leva upp till det vi är överens om i protokollet kanske det kan bli bättre nästa år och ytterligare ett steg framåt istället för två steg bakåt, säger Mikael Boox.

Officersförbundet anser att chefslönerevisionen bör förhålla sig till den Rals-period inom vilken revisionen sker. Försvarsmaktens har inte haft den tydliga linjen utan har istället utfäst sig att göra justeringar kommande år beroende på resultatet av den pågående centrala avtalsrörelsen.

Sämre än staten i övrigt

Officersförbundet är också av uppfattningen

att i staten i övrigt har jämförbara chefsnivåer årligen totalt sett fått en större löneutveckling under åren 2007–2010. Det baserar förbundet på partsgemensam statistik, men staten i övrigt anser inte Försvarsmakten vara relevant. De anser att chefslönerna står sig väl vid en nationell jämförelse och exempel på det är det låga antal spontanavgångar som sker från myndigheten.

– Ja, det är ju också ett sätt att resonera när man värderar chefernas insatser, säger Mikael Boox.

Bra spårbarhet till prestation

Men han anser att man inte skall låta det negativa överskugga det positiva. I de enskilda lönerna finns en bra spårbarhet och det finns i år mycket goda förutsättningar för chefer att genomföra bra lönesamtal med sina underställda chefer.

Tyvärr har inte alla chefer hanterats på samma tydliga sätt. För vissa kategorier i chefskretsen anser Försvarsmakten att lönenivån är så hög att det motiverat ett lägre relativt resultat i förhållande till den prestation som legat som grund.

– Det hade Försvarsmakten kunnat hantera bättre. Jag hoppas att de förstår att förbundet med vår kompetens inom löneområdet kan vara en aktivt bidragande part som gör att det hela blir tydligare och bättre, utan att nödvändigtvis bli dyrare, säger ombudsman Mikael Boox.

Försvarsmakten bedömer att de nya lönerna betalas ut i november.



Foto: Sören Fröberg

OFR:s förhandlingschefer (fr v) Niklas Simson, Officersförbundet, Åsa Erba-Stenhammar, ST och Jan Wallin, Polisförbundet. Med ryggen mot kameran, Monica Dahlbom, Arbetsgivarverkets förhandlingschef.

Nytt centralt avtal undertecknat

Nu är det nya centrala löneavtalet undertecknat. Det nya avtalet som reglerar cirka 100 000 statligt anställdas lönevillkor är på två år och innebär minst 3,7 procent i löneutveckling under perioden.

Årets avtalsrörelse har till stor del handlat om makt och inflytande.

Arbetsgivarverket ville se en förskjutning av makten till förmån för arbetsgivaren genom ett antal yrkanden som begränsade personalens inflytande på lokal (Försvarmakts) nivå.

Lång uppförbacke

Arbetsgivarverket ville även ha ett avtal utan siffror och utan någon garanterad löneutveckling, vare sig för individen eller för medlemskollektivet som sådant. Ett utgångsbud som Officersförbundet inte kunde acceptera.

– Det har varit en ganska lång uppförbacke i årets avtalsrörelse. Först har vi varit tvungna att övertyga arbetsgivaren om att vi inte kunnat acceptera ett avtal utan någon som helst garanterad löneutveckling för våra medlemmar. Först därefter har vi kunnat börja

förhandla om procentalen, säger Niklas Simson, förhandlingschef vid Officersförbundet.

Till slut kunde parterna komma överens om ett avtal med ett så kallat oenighetsvärde på 3,7 procent för kollektivet som faller ut om parterna lokalt inte kan komma överens.

För att nå fram till en sådan lösning fick Officersförbundet kompromissa om kravet på en garanterad löneutveckling för den enskilde individen. Någon sådan finns inte i det nya avtalet. Men i de fall där en individ får en låg eller ingen löneutveckling alls, måste arbetsgivaren vidta ett antal åtgärder för att detta inte ska upprepas. Niklas Simson vill poängtera att värdet 3,7 procent inte ska ses som ett tak, utan som vad kollektivet är garanterat om vi inte kommer överens med FM i förhandlingarna

– Först måste vi nu slutföra förhandlingarna om uppkommen insats. Därefter är det dags att inleda förhandlingar om lönerevision med Försvarmakten och vi hoppas att de får fram resurser till det, säger Niklas Simson.

Bättre för sjukskrivna

Även för långtidssjukskrivna innebär det nya

FAKTA: Avtalet i korthet

- Avtalet gäller i 24 månader, från den 1 oktober 2010 till den 30 september 2012.
- Avtalets värde är 3,7 procent under 24 månader. Om parterna inte blir eniga lokalt är minsta löneutrymme 1,8 procent per år, dock lägst 395 kronor.
- Sjuklönen utökas till omfatta även dag 91 till dag 364.

avtalet mer pengar i fickan. Det nya avtalet innebär också att sjuklönen blir väsentligt bättre. Den utökas bland annat till att omfatta även dag 91 till dag 364. Tills nu har sjuklön endast utbetalats mellan dag 15–90.

– Officerare är friskast på svensk arbetsmarknad och för arbetsgivaren kommer detta inte att innebära någon större kostnad. Men för den enskilde som faktiskt är sjukskriven har detta givetvis ett stort ekonomiskt värde, säger Niklas Simson.

Information till dig som blivit uppsagd

Försvarsmakten har nu fattat beslut om att säga upp 116 officerare på grund av att de tackat nej till ändrad arbetsskyldighet. Du som får besked om uppsägning ska omedelbart kontakta din officersförening.

Du som får besked om uppsägning måste nu ta ställning till om du vill ogiltigförklara uppsägningen och inleda en process med Försvarsmakten. Det är kort om tid, en begäran om ogiltigförklaring måste vara inlämnad till arbetsgivaren senast inom 14 dagar efter det att uppsägningen skett.

– Ett antal medlemmar ställs nu ånyo inför ett svårt val. Det finns dock inget alternativ, Officersförbundet måste genom officersföreningarna få omedelbart besked om medlemmen accepterar uppsägningen eller om man vill ha Officersförbundets stöd med att föra förhandling med Försvarsmakten, säger Peter Löfvendahl.

Efter förhandlingen kommer förbundet noggrant att överväga hur en eventuell process skulle kunna drivas vidare i Arbetsdomstolen (AD).

I övergångsorganisationen

Ett antal medlemmar kommer nu placeras i övergångsorganisationen.

Försvarsmakten håller på att ta fram bestämmelser för hur placering, arbetsuppgifter och framtida hantering ska gå till. Då dessa ännu inte är klara har inte kansliet eller of-



Officersinfo nummer 19.

icersföreningarna några svar på de frågor som säkert finns.

– Det är inte tillfredsställande att inte kunna ge några svar, säger Peter Löfvendahl.

Vill du veta mer? Se senaste nytt och tidigare information på www.officersforbundet.se, klicka på den grå bannern på förstasidan.

Förbundets väg framåt

Torsdagen den 14 oktober avslutade Officersförbundet förhandlingen om Försvarsmaktens underlag för uppsägningar i oenighet. Samtidigt har förbundet lämnat in ett yrkande med sin position.

– Nu uppfattar vi att vi via alla tillgängliga möjligheter och kanaler försökt tillvarata våra medlemmars intressen. Vår syn finns i det överlämnade yrkandet. Nu flyttar vi fokus till

att stödja de medlemmar som sägs upp och se till att de får en så god och korrekt behandling som möjligt, säger Peter Löfvendahl.

Samtidigt fortsätter Officersförbundet att förhandla med Försvarsmakten om uppkomsten insats för att de medlemmar som beordras erhåller ersättning och att det skapas ett ekonomiskt incitament för Försvarsmakten att verkligen planera för när och hur personalen ska sättas in i insats.

FAKTA: Viktigt med snabbt och tydligt besked

Tidsgränserna är orubbliga och besked måste lämnas både till arbetsgivaren och Officersförbundet, via lokalföreningen inom 14 dagar efter det att uppsägningen skett.

Det kan inte nog understrykas att förutsättningarna för att få behålla jobbet är ytterst dåliga.

Lokalföreningarna var samlade i onsdags och kan därmed hjälpa till.

Vänd er därför till dem först, kansliet hjälper gärna till men det blir snabbt kö om alla vänder sig direkt till kansliet.

FAKTA: 14 dagar är en definitiv deadline

Lagen om anställningsskydd är tydlig med att arbetstagaren, du, inom 14 dagar efter det att uppsägningen skett ska lämna besked till arbetsgivaren om du inte accepterar uppsägningen.

För att Officersförbundet ska kunna företräda dig måste vi också få besked från dig att du inte accepterar uppsägningen.

För att ingen ska ramla mellan stolarna vill Officersförbundet även ha besked av dig som accepterar uppsägningen.

– Tyvärr är förutsättningarna för att vinna mot Försvarsmakten dåliga. Som vi tidigare informerat har Arbetsdomstolen (AD) hittills dömt till arbetsgivarens fördel i liknande fall. Officersförbundet har dock bestämt att pröva något lämpligt fall i AD, säger Peter Löfvendahl

FAKTA:

Söka nytt jobb eller stanna i Försvarsmakten

Den som accepterar uppsägningen kan omgående börja med att ställa om sitt liv och inrikta sig mot en karriär utanför Försvarsmakten. Den som inte accepterar uppsägningen har en osäker tid framför sig. Det finns inga garantier för att en process i arbetsdomstolen kommer leda till någon förändring.

– Risken är att medlemmen blir dubbel förlorare. Först genom att leva i osäkerhet under den tid som en process i Arbetsdomstolen tar, sen efter en förlust konstatera att jobbet ändå inte finns kvar. Även efter en eventuell vinst i arbetsdomstolen kan man känna sig som en förlorare, jobbet är kvar men arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheterna är begränsade på grund av att man inte accepterat arbetsskyldigheten. Det senare gör också att man kan löpa större risk att bli övertalig vid organisationsförändringar i framtiden säger Peter Löfvendahl.

Vad vill Officersförbundet?

Jag har varit trogen medlem i officersförbundet sedan officersexamen på Karlberg 1981. Personligen är jag övertygad om att ett bra samarbetsklimat mellan arbetsgivare och fackförbund är av godo och bidrar till stabila helhetslösningar vilka karakteriseras av balans och långsiktighet.

Bedömer att jag läst alla nummer av officerstidningen sedan jag blev medlem 1981. Min uppfattning är att under de senaste åren har både tonläge och attityd i förbundsledningen ändrat karaktär.

Min uppfattning är att officerstidningen i ökande utsträckning blivit eländesfokuserande och innehåller för mycket av en "det – vill – vi – inte" attityd. I tillägg letar jag förgäves efter de visioner och den långsiktiga inriktning som vårt förbund står för.

I förra numret ställde 1:e vice ordförande Thomas Malmström bl a följande fråga "Vad gör FM för att uppfattas som en god arbetsgivare?" Tycker att frågeställningen är bra och bidrar till en debatt i syfte att skapa ett bra samarbetsklimat mellan Officersförbundet och FM.

Samtidigt är det viktigt att vi medlemmar inom Officersförbundet bidrar till debatten genom att ställa frågorna; Vad vill Officersförbundet? samt Vad gör Officersförbundet för att uppfattas som det framåtblickande, ansvarstagande och resultatnriktade fackförbundet?

Två viktiga frågor

Låt mig ge två tydliga exempel på viktiga frågor där min bedömning är att huvuddelen av medlemmarna inte känner igen sig i debatten.

Specialistofficersfrågan. Denna mycket viktiga kategori medarbetare kommer att utgöra ca 65% av officerskåren i Insatsorganisation 2014. Där ville officersförbundet inte införa detta tvåbefälssystem! Förvisso har förbundsledningen nu accepterat det politiska beslutet som togs för ett par år sedan, samtidigt som jag frågar med vilket mandat förbundets ledning kunde driva den frågan på det sätt som gjordes?

Internationell arbetskyldighet. FM har genom en demokratisk process i riksdagen

erhållit uppgift att bygga säkerhet tillsammans med andra, såväl i Sverige som regionalt och globalt. Detta medför behov av att officerskåren skall kunna verka både inom och utanför Sveriges gränser. Ca 95% av officerskåren har tackat ja att omreglera sina anställningsvillkor. Det hörs ingenting i förbundsledningens argumentation i debatten om detta utan argumentationen fokuseras på de 5% som tycker att det är fel att skriva på Obegriplig logik och dito ställningstagande av förbundsledningen vilket medför att många medlemmar undrar vad ni håller på med. I tillägg hävdar jag att just den här typen av felaktig fokusering gör FM till åtlöje bland skattebetalarna, något som heller knappast tjänar Officersförbundet.

Ställ frågan till medlemmarna: Vad har officersförbundet för vision och målsättning mot 2014? Mitt eget svar är att – jag vet inte! Bedömer att jag inte är ensam i den uppfattningen.

Som medlem i förbundet vill jag ge några

rekommendationer till förbundsledningen; Gör en undersökning bland medlemmarna och fråga om dessa känner till officersförbundets vision och målsättning. Fråga dessutom vad medlemmarna upplever som bra i FM samt vilka frågor som anses vara de viktigaste under perioden 2010–2014.

Tydliggör vision och målsättning så att medlemmarna vet vad ni vill.

Tydliggör "båda sidorna av myntet" i FM verksamhet och balansera era skrivelser med verkligheten.

Vi behöver ett starkt förbund som i samverkan med FM kan optimera förutsättningarna för våra duktiga officerare, vilket i sin förlängning bidrar till en respekterad försvarsmakt som syns och verkar för folkets bästa.

Berndt Grundevik

Generalmajor/Arméinspektör



Berndt Grundevik:
Arméinspektör.

Foto: Marcus Olsson – FFB

Replik från Officerstidningen:

Tidningen ska spegla medlemmarnas vardag

Vi vill skapa en tidning som medlemmarna uppfattar som läsvärd. Redaktionen uppmanar medlemmar att meddela redaktionen sina synpunkter.

Tidningen består av två delar. Förbundsnyttssidorna och ledarsidan som ger uttryck för förbundets ståndpunkter, och redovisar aktuella fackliga frågor. De ska ses som informationskanaler till medlemmarna. Beslutanderätten över de sidorna vilar hos förbundsledningen.

Innehåll i resterande delar bestäms autonomt av redaktionen. Det innehållet ska inte ligga förbundet till last, utan ansvaret är vårt. Vi bär även tidningens juridiska utgivaransvar.

Vår strävan är att följa försvarspolitik, samt försvarets utveckling ur både fackligt och yrkesmässigt perspektiv. Vi vill att kritiska synpunkter ska komma fram både visavi förbundet, Försvarsmakten och den politiska nivån. Vi vill att debatt ska kunna föras via tidningen. Arméinspektören är via sina insändare en föregångsman i det stycket.

Vi uppfattar vid förbandsbesök att många medlemmar är stolta över sin kunskap och sitt förband, många brinner för sin funktion

eller ansvarsområde, men anser samtidigt att bristerna i vardagen är allvarliga – och många uppfattar att det inte når fram till beslutsfattare inom och utom försvaret. Denna dualism mellan stolthet och kritik försöker vi presentera. Samt vidmakthålla en balans i innehållet mellan armé, marin och flyg, samt geografiskt.

Vi är medvetna om våra dubbla roller då vi även är utförare av de beslut förbundet tagit rörande övrig information. Därför strävar vi efter att låta Försvarsmaktsföreträdare få läsa sina citat och komma till tals i frågor där förbundet och arbetsgivaren inte är överens.

Vi gör en tidning med målet att den ska bli läst och uppfattas som relevant av förbundets medlemmar.

Låt inte debatten sluta med detta. Håller du med arméinspektören? Är tidningen för negativ? Eller för positiv? Anser du att vi missar något? Eller är innehållet på någorlunda rätt spår?

Ring eller skriv till redaktionen. I dialog med läsarna skapas en bättre tidning.

Björn Lundell
Ansvarig utgivare

Daniel Skoglund
TF chefredaktör



Foto: Sandra Lang

Officersförbundets övergripande inriktning bestäms av förbundsmötet. Bilden visar det senaste förbundsmötet 2008.

Replik från Lars Fresker:

Vi vill möta en skicklig motpart

Jag uppfattar att det finns fyra saker som Arméinspektören lyfter i sin insändare. Två är av principiell natur: Officersförbundets hållning som facklig part och förbundets förankring visavi sina medlemmar. Två frågor rör specifika frågor: Specialistofficersfrågan och obligatoriet. Tidningens innehåll får redaktionen stå för och besvara på annat håll.

Oskicklig motpart

Arméinspektören skriver: *"Personligen är jag övertygad om att ett bra samarbetsklimat mellan arbetsgivare och fackförbund är av godo och bidrar till stabila helhetslösningar vilka karakteriseras av balans och långsiktighet."*

Glädjande nog är arméinspektören och jag överens i det. Men ett bra samarbetsklimat byggs av två parter som möts på lika villkor och genom att leva upp till gjorda överenskommelser. Officersförbundet har i flera års tid försökt göra sitt allra bästa för att skapa ett gott och konstruktivt arbetsklimat.

Tyvärr har vi de senaste åren mött en allt mer oskicklig motpart. Myndighetens representanter ges inte förutsättningar att kunna lösa sina uppgifter på ett tillfredsställande sätt. Det bryts även mot ingångna avtal. Vi har lagt ned mycket tid på förhandlingar som inte lett någonstans eftersom Försvarsmakten bytt personal, eller bara lämnat förhandlingen.

Men vi gör ständigt vårt bästa för att hjälpa arbetsgivaren upp på banan igen. Vi vill ha en professionell motpart och ett gott klimat.

Demokrati och specialistofficerare

Avseende förankringen, Officersförbundet är en demokratisk organisation. Vi förankrar vårt arbete via förbundsmöten var tredje år, dit medlemmar sänder delegater, samt genom regelbundna samlingar av våra lokala förtroendevalda på förbanden. Inför viktiga frågor samlas medlemmarna på förbanden.

När det gäller specialistofficersfrågan var förbundets inställning inledningsvis skeptiskt. Förbundet diskuterade frågan under en lång rad år. Idag anser vi dock att Försvarsmakten måste satsa på att få igång ett system som gör att specialistofficerarna stannar kvar och ges god möjlighet till yrkesutveckling inom respektive specialistområde. Det handlar bland annat om attraktiva villkor och inte minst en god löneutveckling där engagemang och kunskap premieras.

Den internationella arbetskyldigheten

Avseende den internationella arbetskyldigheten fokuserar förbundet nu på att ge stöd till de uppsagda och få Försvarsmakten att avtala om villkoren för de som beordras ut i uppkommen insats. Nu är beslutet fattat och vi får sikta på att ta hand om efterbörderna och förhindra upprepning av en liknande besluts-

gång i framtida frågor. Men att vi hamnat här gör mig uppriktigt sagt bedrövad. Förbundet har förlorat, Försvarsmakten har förlorat och de anställda har förlorat.

Jag delar inte arméinspektörens uppfattning att vi bara fokuserar på de fem procent som skrivit under. Under mina nio år som förbundsordförande har ingen fråga väckt så starka negativa reaktioner från medlemmarna som hanterandet av obligatoriefrågan. Många av de som skrivit under har gjort det för att de inte vill bli av med jobbet, men de är inte positiva till hanteringen av frågan. Dock – och detta har förbundet ständigt påpekat – är officerare inte ovilliga till internationell tjänst. Men man upprörs över att hotas med uppsägning.

Dessutom, ett fackförbund måste bevaka att medlemmens rätt tas tillvara vid eventuella uppsägningar eller andra allvarliga anställningsrelaterade skeenden. En medlem måste veta att facket står vid dess sida när det blåser. Jag antar att du skulle förvänta dig samma stöd, om du drabbades av ett uppsägningshot på oklara premisser.

Lars Fresker

Ordförande Officersförbundet.

P.S. För förbundets specifika ståndpunkter i olika frågor, se Officersinfo Special, samt det fackliga programmet. D.S

Vems åsikter speglar Officersförbundet?

FM skall idag som arbetsgivare och organisation, attrahera, rekrytera och anställa unga individer på frivillig grund vilket riksdagen har beslutat i god demokratisk ordning.

Detta är positivt, då denna anställningsform starkt bidrar till att FM ska kunna ställa omedelbart gripbara och samövade förband till förfogande för insats.

Utmaningen anser jag stå på två ben, består i två delar: dels att rekrytera soldater på frivillig grund samt att bemanna insatsförbanden med officerare som har insatsattityd.

Rekryteringserfarenheter

Flera länder i vårt närområde, företrädesvis NATO-länder, har under det senaste decenniet upplevt viss rekryteringsproblematik. Mot denna bakgrund tillsattes en arbetsgrupp ur The Research and Technology Organisation (RTO) of NATO vars slutrapport publicerades 2007.

Några erfarenheter/framgångsfaktorer som rapporten belyser är:

Lokalisering. Rekrytering och utbildning

ska ske i de områden där det finns befolkningens mängder. Motivet är att individer uppfattar det negativt att behöva flytta längre sträckor för att ta ett arbete.

Lön och förmåner. Ingångslönen är av betydelse för att attraheras att ta en anställning, men ej avgörande. Dock framhävs bonussystemet som en viktig faktor för att individen fullföljer hela kontraktstiden.

Informationskanaler. Informationsfaktorn har sammantaget störst betydelse för att påverka och attrahera individer till anställning. En aktiv marknadsföring med rekryteringskampanjer, informationsrika och realistiska webbsidor samt lokala rekryteringskontors arbete, etc. är några exempel som NATO-studien lyfter fram.

Här har FM en del att arbeta med. Exempelvis är tankarna kring "storgarnisoner", som jag vet diskuteras på sina håll i HKV, totalt kontraproduktivt. FM måste sätta den geografiska placeringen av utbildningsplattformarna främst om FM vill lyckas med rekryteringen.

Obligatoriet nödvändigt

Obligatoriet är ett odiskutabelt krav för att

FM som myndighet ska vara trovärdig, både för det svenska samhället och för våra folkvalda, men även för att lyckas att ställa omedelbart gripbara och samövade förband till förfogande för insats.

På exempelvis förbandsnivå är det ohållbart att anställda soldater skall tjänstgöra med officerare som inte är anställda på samma grundpremiss. Riksdagen har beslutat om en lagändring, vilket från 2011-01-01 i praktiken innebär att FM-anställda ska kunna tjänstgöra varhelst FM har åtaganden.

Det har i detta sammanhang i olika artiklar i media lyfts fram åsikter som att det är en "extremt upprörd yrkeskår" och att "stämningen är dålig bland officerare". Detta är något som många av oss inte känner igen. Vad grundar sig dessa åsikter på? Majoriteten av officerskåren eller den del som tycker att detta beslut är obekvämt?

Vid vilken annan myndighet eller företag i Sverige kan den enskilde arbetstagaren välja bort arbetsuppgifter?

Major Fredrik Hedvall

Studera vid FHS HSU 10-12

Är det Prio som styr?

Patetiskt. Herr Göransson, du medger i Officerstidningen 6/2010 att all juridik kring fullmakts-officerarnas ställning ännu inte är klar.

Du "säger heller inte emot" att det finns en risk för uppluckring av systemet med fullmaktstjänster. Din organisation har ännu inte redovisat ingångna avtal som till fullo reglerar tjänstgöringen som du vill att vi fullmaktsofficer skall ingå på frivillig basis. Detta till trots så vill din organisation kunna säga upp en fullmaktsofficer som sedan ångrar sig, när han exempelvis ser det färdiga avtalet. Det finns ju heller ingen möjlighet att ångra sitt val om det redan är så att det ligger en internationell uppgift utlagd på den enhet man tillhör. Något som "Emil inte upplyser om" men som kan bekräftas av lokala HR-enheter.

Du säger (som skäl till att ta tjänstledigt från sin fullmaktstjänst) att många med dig släppt fullmakten när du tackade ja till befattningar i Försvarsmakten. Var det inte som så att det var en BEFORDRAN du tackade ja till. Innebar inte detta ett FRITT val att inträda i ett chefslöneavtal med ny lön och andra förmåner. Det du nu erbjuder är ingenting mer än ett sämre avtal, några lönerevisioner är ju inte aktuella.

Intressant att se att du hänvisar till PRIO och de krav systemet Prio ställer. Dålig handläggning försakad av ett system??? "Gör Om, Gör Rätt"!



Styr försvarets mjukvara omorganisationen?

Foto: Wikipedia Commons

Peter Wennersten, Övlt

Swedbank  och Sparbankerna

Dags att köpa nytt?

Med vårt medlemslån kan det bli verklighet.

Medlemslånet är framtaget för dig som är medlem i ett SACO förbund. Lånet har färdigförhandlade villkor vilket innebär en förmånlig ränta* och borttagna avgifter. I lånet ingår dessutom ett av marknadens bästa liv- och betalskydd, utan extra kostnad. Läs mer på swedbank.se/medlemslan

* Effektiv ränta 4,85 % (oktober 2010)

Jag kan dö för mitt land – men inte för utländska knarkkungar

Då har den stora merparten skrivit på för att, för att citera ÖB, "få möjligheten att tjänstgöra internationellt". Detta kommer naturligtvis att blåsas upp som en stor seger. Hur många som känt sig tvingade att skriva på kommer FM givetvis inte att redovisa – bara de lyckliga som nu får möjligheten...

FI (just det) Anders Silwer skrev att han gjort övervägningar av både privat och yrkesmässig karaktär. Bl a anser han riskerna vid internationell tjänstgöring är mindre än de risker man utsatt sig för i det gamla invasionsförsvaret om krig utbrutit. Det är nog riktigt, men det finns också en väsentlig skillnad som General Silwer inte nämner; nämligen att det är en sak att kriga i Afghanistan – en helt annan att försvara sitt land, sitt folk, sina nära och kära.

Jag har flera gånger under min "karriär" haft existentiella funderingar kring detta, och ja (det må låta högtravande) – jag är beredd att offra livet för min familj och mitt land, så vitt jag kan bedöma det idag. Men jag är inte beredd att dö för knarkkungar och banditer i andra länder. Jag förstår att General Silwer med vill ut och synas – det måste vara bra för karriären, när det nationella försvaret är avvecklat. Naturligtvis finns det då också ett koppel av ja-sägare som är beroende av generalerna för att kunna förverkliga sina karriärambitioner.

Kriminell nedmontering

Utöver detta finns andra moraliska aspekter som jag inte ställer upp på. Jag anser den nedmontering av det nationella försvaret som skett till förmån för internationella insatser av tvivelaktigt säkerhetspolitiskt värde, vara rent brottslig. Åter, jag förstår att det är viktigt för vissa att synas internationellt, men hur detta kan prioriteras före försvaret av hemlandet är obegripligt och rent omoraliskt.

Nu i elfte timmen har ju politiker och generaler vänt om – det nationella försvaret är viktigt – man har ju, hör och häpna, förordställt hela 14 stridsvagnar på Gotland, förvisso utan personal, organisation och övrig förbandsmateriel.

För att sätta tilltro till dessa läpparnas beaktelse, skulle jag vilja höra herrar generalers och amiralers och försvarspolitikers syn på hur de svenska förbanden skall disponeras vid krig i Sverige. Hur fördelar vi de digra truppförbanden – hur många var de nu? 6 mekbataljoner? 2 luftvärnsbataljoner? 2 Flygbasbataljoner? Hur trovärdigt är det att överhuvudtaget tala om nationellt försvar med så ytterst få förband? Och de häpnadsväckande



Sverige – värt att dö för.

är att så många trots allt verkar tro att det är möjligt... Vilka analyser har man då gjort?

Redundansen borta

Invasionsförsvaret var naturligtvis inte utan brister, men all den erfarenhet, organisation, redundans, planering som fanns inbyggd i invasionsförsvaret saknar motstycke idag. För de unga och nyanställda är det naturligtvis omöjligt att beskriva detta. De är fostrade i en helt annan anda än oss "fossiler". För dem är dagens stress och hafsverk en naturlig del

av den moderna militära vardagen, där planering inte är av nöden, där allt kan tas med en klackspark, allt är "tillräckligt bra" och klarspråk är ett helt okänt begrepp.

Vad har jag då själv svarat, undrar kanske någon? Jag är så beräknande att jag tackat ja – ja till möjligheten att få arbeta internationellt. Arbetet och den sociala tryggheten här och nu är trots allt viktigare än att rakryggad säga nej och stå för det beslutet – men jag är i alla fall i gott sällskap i Försvarsmakten.

Patrik Lander



I 25 på linje i Munka Ljungby.

Foto: Arkiv

Generalerna var våra Gudar; upphöjda, outgrundliga och härliga

Officersförbundet med vår Ordförande Lars Fresker i spetsen står i harnesk mot en arbetsgivare, som inte bara är brysk utan också undanlidande. På den svenska arbetsmarknaden, där avtalsrörelsen är ett uttryck för ordning och samförstånd alltsedan Saltsjöbadsförhandlingarna före det andra världskriget, har man anledning att häpna.

Vem är då denne arbetsgivare? Ett obskyrt IT-företag? Ett kinesiskt bärplockeri? – Nej, det rör sig om Rikets viktigaste och största myndighet. I spetsen för denna står de äldre generalerna, vilka genom hierarkin styr och ställer i avtalsförhandlingarna, osynligt men minsann inte omärkligt.

Officersförbundet vittnar i media om bristande förhandlingsdisciplin hos arbetsgivaren, och vi truppofficärer läser i våra morgontidningar om hur Regeringen genom Försvarsdepartementet, och Riksdagen genom Försvarsutskottet och Riksrevisionen dessutom tadar våra generalers förmåga att uppfatta deras signaler, att leda myndigheten, ja t.o.m. att leda verksamheten.

En slutsats officerare måste dra är sammanhållning bland oss är av nöden. Utan sammanhållning är vi endast enskilda ensamma anställda hos en arbetsgivare i panik. Med

sammanhållning sätter vi agendan genom vår demokratiska ordning emedan arbetsgivaren arbetar med diktat i en hierarki, där sunt förnuft bara råder om överordnad nivå inte förlorar på det.

Våra officersföreningar tillhör Rikets äldsta och mest välskötta fackföreningar, unika i det militära Europa till sin natur. Officersförbundet har vunnit rätt att förhandla med den strikt hierarkiske militära arbetsgivaren genom sitt genomhederliga och långsiktiga arbete för officerarna och därmed för Försvaret. Men vår tappert kämpande styrelse måste få synliga bevis på vårt stöd.

När Arbetsgivarens högste företrädare general G. i ett öppet brev på sin interna hemsida eMIL öppnade eld mot vår Ordförande, så måste vi officerare stå upp och stödja honom, och inte som nu: betrakta kampen från läktarplats. Ett sådant förhållningssätt är ovärdigt svenska officerare. Skulle vi lämna officerskamrater i sticket? – Aldrig!

Arbetsgivarens högste företrädare gjorde gällande att vår Ordförande inte har stöd av oss officerare i kampen för ordning, reda och sunt förnuft i förhandlingarna om våra löner och ersättningar. Man försöker slå en kil mellan officersföreningarna och Officersförbundet och marginalisera oss.

Nästa steg är att officersföreningarnas respektive styrelse och ordförande får erfara

samma sak lokalt. Man kommer göra gällande att officerarna inte längre står bakom sin styrelse. För svåra situationer som den vi nu är i, skapade fanjunkare och sergearter vid gardesregementena i Stockholm 1907 embryot till Officersförbundet. Den gången övervägde arbetsgivaren att låta säkerhetspolisen attackera dem och stoppa deras möten med våld. Ändå stod våra föregångare på sig. Pressen på dem var oerhörd hög. Åtal för högförräderi väntade bakom nästa knut. Dödsstraff var ju normalt vid denna tid. Man tog mod till sig, slöt leden och visade sammanhållning. Vi fick anständiga avtal och förbättrade villkor.

Vilka är vi officerare idag? Skulle vi inte våga stödja Officersförbundets styrelse, kansli och vår Ordförande Lars Fresker, nu när han personligen fäktar mot alla de äldre generalerna? Vågar vi inte skicka ut pressmeddelanden lokalt som klargör officerarnas ståndpunkt i kampen? Är vi inte karlar och kvinnor nog att själva ens skicka ett uppmuntrande email till Officersförbundets styrelse och kansli som säger att vi står bakom dem? Låt oss visa att vi är av samma virke som 1907 års män! Låt oss stödja vårt Officersförbund!

Göran Mellblom

*Ledamot, Livgardets Officersförening
(etabl 1907)*

SUPPORT STARTS HERE



SAAB TILLHANDHÅLLER EFFEKTIVA SUPPORTLÖSNINGAR till kunder inom försvaret, civilt flyg och samhällssäkerhet. Vi erbjuder våra förmågor och kompetenser världen över, där höga krav ställs på funktion och tillgänglighet – där våra kunder behöver oss som bäst.

Våra produkter och tjänster säkerställer att dina system ger bästa möjliga värde genom hela deras livscykel.

Saab – supporten börjar här. ●●●●

FUNKTION **INTEGRERADE SUPPORTLÖSNINGAR**
KONCEPT **LIVSCYKELBASERAT**
FÖRDELAR **KOSTNADSOPTIMERAT**

www.saabgroup.com



SAAB



ANNONSERA I



Officerstidningen

Medlemstidning för Officersförbundet

SVERIGES STARKASTE ANNONSORGAN INOM FÖRSVARSEKTORN!

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

22 000
läser ditt budskap



Annonsavdelningen

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