

OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR
OFFICERSFÖRBUNDET
NR 8 | 2011

Svårt drabbat
Danmark satsar
på veteraner

SIDAN 4

INSATS:
Mobbing
sänkte
stridsvärde

SIDAN 16

INSÄNDARE:

Gäller hög-
kvarterets
skrivelser
generaler?

SIDAN 29

OFFICER

JOBBAR MED

DÖDSDÖMD

ÖVERLEVARE PÅ LV6

SIDAN 8

**INGET BESLUT OM
ARBETSMILJÖ**

SIDAN 6

INNEHÅLL



LEDARE

3 Personalstabens attityd inger oro

NYHETER

- 4 Danmark bäst i klassen
- 5 Handkassa för löner på F17
- 6 FM saknar arbetsmiljöpolicy
- 7 Ingen gemensam smittkälla funnen

FÖRBANDSBESÖK

8 LV6

REPORTAGE

16 Mobbning på förbandet – en säkerhetsrisk

KONGRESSEN

- 20 De föreslagna till förbundsstyrelsen
- 23 Ett tufft uppdrag är avslutat

FÖRBUNDSNYTT

- 24 GSS konferensen
- 25 Fel att säga upp nu

INSÄNDARE

- 26 Inför högre och solidariska medlemsavgifter
- 28 Kvalitetssäkra vår fysiska förmåga
- 29 FM resebestämmelser – gäller de för alla?
- 30 Möjliga lösningar bereds just nu
- 31 Var är våra miljöjarder?

➤ – Jag har ingen dröm om att bli en bitter fanjunkare. Har jag stannat kvar i jobbet när jag är 35 är det för att jag trivs med vad jag gör.

Simon Bjurgard, specialistofficer på Luftvärnsregementet.

➤ PRESIDUM

FÖRBUNDSORDFÖRANDE:

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

1. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

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

2. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

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

➤ FRÅGOR

Frågor kring medlemskap, medlemsuppgifter och försäkringar

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

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

Ombudsmän Medlemsstöd: 08-440 83 30

Frågor kring information, press och hemsida

Daniel Skoglund 08-440 83 49, 076-525 40 85
Eva Langlet 08-440 83 34, 070-654 45 00

➤ REDAKTION

OMSLAGSBILD

Foto: Siv Öberg

ANSVARIG UTGIVARE/ CHEFREDAKTÖR

Daniel Skoglund 076-525 40 85
daniel.skoglund@
officersforbundet.se

REPORTRAR

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

ADRESS

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

TELEFON

Växel 08-440 83 30

FAX

08-440 83 40

ANNONSER

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

LAYOUT

Produktionsdesign AB

TRYCK

Ljungbergs tryckeri,
Klippan

MANUSSTOPP

Officerstidningen
Nr 9, 28 november
Nr 1, 17 januari

INSÄNDARE

Insändare som överskrider
3500 tecken inklusive
blanksteg tas ej emot.

Eftertryck utan skriftligt tillstånd
från redaktionen förbjudes.

Insändare skickas till:
daniel.skoglund@
officersforbundet.se

Personalstabens attityd inger oro

Förbundsmötet står för dörren och upptar förstås en stor del av både min och övriga i förbundsstyrelsens tid. Vi får alla en extra anledning att summera och stämma av mot det fackliga programmet hur vi lyckats förverkliga vad medlemmarna ville att vi skulle åstadkomma och arbeta med de senaste tre åren.

Saknar man förmåga att se bakåt och dra lärdomar av historien är det svårt att planera för en bättre framtid. Att bara dra ett streck över det som skett, så som vi upplever att Försvarsmakten allt för ofta vill göra i de partsgemensamma förhandlingarna, bäddar inte för att den framtida verksamheten ska bli bättre och mer precis.

Bottennapp

De gångna årens bottenmärke är hanteringen av frågan om den internationella arbetsskyldigheten. I en fråga där vi arbetat fyra månader i en partsgemensam utvecklingsgrupp och där en stor andel av medlemmarna var positiva, kom helt plötsligt ett ensidigt beslut från Försvarsmakten. All personal blev tvungen att på kort tid ta ställning till om man var villig att acceptera en omreglering av sin anställning utan att egentligen veta vilka konsekvenser det skulle få i praktiken. Det vände snabbt många medlemmars fokus från det positiva lösningsfokuserade till den negativa hanteringen och till Försvarsmaktens trista syn på individen som gjorde sig till känna.

Lärde av misstaget

Tack och lov hade lärdomar dragits tills nästa stora fråga kom upp. Hur skulle övergången från ett enbefälssystem till ett tvåbefälssystem med byte av personalkategori och omgäldning ske för redan anställda? Den hanterades partsmässigt på ett bra sätt och de för individen, organisationen och verksamheten viktigaste frågorna som kompetens och arbetsuppgifter fanns hela tiden i fokus när övergången diskuterades och beslutades.

Frågor kring omplaceringar

Tyvärr har den praktiska hanteringen inte gått

lika smidigt. Det är fortfarande många frågor som återstår och som självklart upptar många av våra medlemmars tankar. Hur kommer till exempel en frivilligt ändrad kategori eller omgäldning att påverka personalstrukturen? Hur kommer löneutvecklingen att se ut när de nya befattningarna står klara? Jag möts varje vecka av medlemmar som har frågor kring detta. Mitt svar är att vi har individuell lönesättning och att Officersförbundets uppfattning är att storleken på lön bestäms av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvar samt kompetens för uppgiften och hur väl man utför arbetet. Till det kommer ett antal andra parametrar om hur marknadsutsatt man är och vilka kompetenser man har i övrigt med mera. Men min och förbundets bestämda uppfattning är att den som utvecklas och utför arbetet väl ska ha en löneutveckling oavsett kategori.

Oroande känsla

En oroande känsla som växt fram under de här senaste åren är synen på arbetstagarparterna från framförallt Personalstaben. Jag får uppfattningen att många befattningshavare där ser facket som något man plockar fram när det behövs för att få igenom ett beslut, i övrigt vill man helst köra sitt eget race och kan inte se de fördelar som den svenska modellen innebär. Här har Officersförbundet en viktig uppgift. Vi måste arbeta för att synliggöra nyttan av ett fungerande samverkanssystem men samtidigt måste vi också agera mer formellt för att säkerställa att gällande avtal efterlevs.

Ett exempel som jag berörde i förra ledaren och inte ska fördjupa mig i här och nu är lönebildningen. Men onekligen vore det väldigt



Foto: Ulf Lööke

intressant att få se Försvarsmaktens processbeskrivning för hur man inom ramen för den centrala försvarsmaktsplaneringen – utifrån sitt eget behov av att rekrytera och behålla den personal man vill – avser att genomföra arbetet med att ta fram underlagen för vilka löneavsättningar som behöver göras inför de kommande åren. Detta då inte styrt av centrala avtal eller arbetstagarparter utan utgående enbart utifrån sitt kort- och långsiktiga behov av kompetent personal.

Förbundsmötet viktigt avstamp

Trots ovanstående mindre lyckade exempel på samverkan med Försvarsmakten känner jag att Officersförbundet inom många områden under de tre senaste åren har lyckats väl med att omsätta uppdraget från medlemmarna i praktiken. Vi har med vår påverkan deltagit i att skapa en vardag som är bättre för såväl verksamheten som för individen. Och oavsett hur nästa styrelse kommer att se ut så är det min övertygelse att förbundets ambitioner med verksamheten kommer att få ett bra avstamp i förbundsmötet den 15–17 november.

STOCKHOLM 24 OKTOBER 2011
LARS FRESKER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE

KANSLIET

Förbundsdirektör

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

Kamrer Susanne Skäfte

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

Daniel Skoglund

Informator/Redaktör

Eva Langlet

Officersförbundets

förtroendevalda revisorer

Torbjörn Ekelund
Per Thulin

Adress

Officersförbundet
Box 5338, 102 47 Stockholm

Telefon

08-440 83 30

Fax

08-440 83 40

E-post

kansliet@officersforbundet.se

Danmark bäst på veteraner

Av de nordiska länderna satsar Danmark mest på stödåtgärder för soldater som gjort utlandstjänst. Finland saknar policy för "nyblivna" veteraner men ger omfattande stöd till dem som deltog i andra världskriget. Det visar en jämförande studie som Försvarsdepartementet låtit göra inom ramen för samarbetet mellan försvarsmakterna i Norden, Nordefco.

I rapporten presenteras och analyseras de nordiska ländernas, samt baltstaternas, veteranpolitik. På flera områden ligger Danmark i täten. Danskarnas utgångspunkt är att hemvändande soldater är en fråga för hela samhället, inte bara försvaret. Flera avdelningar i regeringskansliet var delaktiga i utarbetandet av handlingsprogrammet för veteranfrågor och förvaltaransvaret är fördelat på olika departement.

– Jag kan se att det finns fördelar med att lyfta frågan till en samhällsangelägenhet, säger departementsråd Eva Hjortendal-Hellman som skrivit rapporten. Om soldater skadas är det kommuner och landsting som ska ta hand om dem och då är det bra om frågorna har prioriterats redan på departementsnivå.

Delat ansvar i Norge

Danskarna har också valt att inrätta en särskild myndighet, Veterancentret, med drygt 100



Även i stödet till anhöriga under insats ligger Danmark i täten, följt av Norge.

anställda. Myndigheten började sin verksamhet första oktober i år och har till uppgift att samordna insatser för veteraner och deras anhöriga. Veterancentret har också ett tillhörande sekretariat och kunskapscentrum.

– Det är väldigt ambitiöst. Men Danmark har också drabbats hårt med många döda och svårt skadade vilket drivit på utvecklingen hos dem, säger Eva Hjortendal-Hellman.

Även i Norge bedöms veteranfrågorna vara ett allmänt samhällsansvar med relativt bred politisk uppslutning. I Sverige har man istället valt ett annat förhållningssätt.

– Vi har lagt ett stort ansvar för dessa frågor på Försvarsmakten. I framtiden kan man tänka sig att veteranärenden kommer att ta mer

tid och kraft, säger Eva Hjortendal-Hellman.

Finland går egen väg

Finlands veteranpolicy omfattar enbart de soldater som deltog i andra världskriget. Av de cirka 800 000 män och kvinnor som tjänstgjorde då, är ungefär 50 000 fortfarande i livet och det årliga stödet till dem uppgår till cirka 339 miljoner euro. Någon policy för omhändertagande av "nya" veteraner finns däremot inte.

Även stödet till anhöriga skiljer sig mellan länderna. Mest insatser görs i Danmark. I Norge utbetalas familjetillägg på 6 000 kronor skattefritt till barnfamiljer, medan man i Sverige får 4 000 skattepliktigt. I samtliga länder anordnas anhörigträffar innan avfärd och man erbjuds möjlighet att ingå i nätverk.

Men Danmark har också drabbats hårt med många döda och svårt skadade vilket drivit på utvecklingen hos dem

Rapporten är skriven med anledning av Sveriges ordförandeskap i det nordiska försvarssamarbetet Nordefco under 2011.

LINDA SUNDGREN

ANTAL SOM GJORT utlandstjänst i olika länder samt omkomna

Norge: cirka 120 000 sedan 1947 (100 döda).
 Danmark: Ingen uppgift på totalt antal tjänstgörande. (42 döda i Afghanistan sedan 2002.)
 Sverige: cirka 100 000 sedan 1956 (82 döda).
 Estland: 3 400 (ett tiotal döda).
 Finland: cirka 40 000 de senaste 50 åren.
 Lettland: Ingen uppgift.
 Litauen: Ingen uppgift.
 Källa: Kartläggning av vissa veteransoldatfrågor inom Nordefco-samarbetet.

> NOTISER

(MP): DRA NED TVÅ MILJARDER

I sin försvarsbudget framhåller Miljöpartiet att hotet mot Sverige är betydligt större än det rent militära. Miljö- och naturkatastrofer, grov brottslighet, terrorism och IT-relaterade hot i form av cyberattacker nämns i motionen. Miljöpartiet vill minska anslagen till

försvaret med nästan 1,9 miljarder kronor under 2012. Fram till och med 2014 vill man skära ner med närmare sex miljarder. Fredsfrämjande insatser är en av få poster som föreslås öka anslag under perioden. (LS)

(S): SKÄR I INTERNATIONELLA INSATSER

Socialdemokraterna föreslår oförändrade anslag till försvaret under nästa år, dock med viss omfördelning mellan posterna. Förbandsverksamhet, beredskap, och anskaffning av materiel och anläggningar föreslås

öka med 250 miljoner kronor medan budgeten för fredsfrämjande insatser, krisberedskap och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap minskas med motsvarande belopp. (LS)

Utbildning för säkrare flygfart

Varje år rapporteras cirka 35 brutna klareringar inom militär flygfart. Med hjälp av ny teknik och utbildning hoppas Försvarsmakten att antalet avvikelser ska minska.

– Risken att vi ska krocka med ett civilplan är mikroskopisk. Men med tanke på de katastrofala konsekvenserna om det inträffade kan vi inte acceptera detta, säger major Christer Westerlund vid prod flygsäkerhet.

Förra hösten uppmärksammades omfattande problem inom flygsäkerheten i en rapport från Statens haverikommission. Man konstaterade att det ofta brast i samband med aktivering och avaktivering av övningsområden vilket kan ha lett till att både civila och militära plan flugit genom övningsområden där skarp ammunition använts.

Mänskligt beteende

I våras installerade Försvarsmakten tekniskt stöd i planen för att underlätta klareringar. Man har också inlett en utbildningsserie som riktar sig till samtliga flygstridsledare och stridspiloter.

– Vi har utvecklat utbildningen tillsammans med våra flygpsykologer och den handlar om hur vi fungerar som människor. Meningen är att man ska bli medveten om sina egna tillkortakommanden för att förstå när man är på väg att göra ett misstag, säger Christer Westerlund.

EVA LANGLET

LINDA SUNDGREN



Foto: Sergeant Johan Lundahl

Ett av de främsta skälen till handkassa för löner på F17 var att medarbetare hamnade i löneglapp efter utlandstjänst.

F17 inför handkassa

F17 har sedan i somras infört en handkassa så att medarbetarna inte ska behöva vänta på att få rätt lön utbetald.

Förbandschefen Mats Helgesson beslut att använda verksamhetsmedel till att införa en handkassa kom då han uppmärksammades på att det fanns medarbetare som hamnade i ett löneglapp då de kom hem från internationell tjänstgöring.

– Det är en hederssak att lön ska funka. Därför kan nu medarbetare som inte får ut rätt grundlön kontakta närmaste chef som ser till att pengarna betalas ut och att en återbetalningsplan upprättas, säger Mats Helgesson.

– Självklart har vi samtidigt en kommunikation med HRC så att kompetensen där blir bättre. Målet är ju att alla ska få rätt lön från början, fortsätter Mats Helgesson.

Förslaget att införa handkassa kom ursprungligen från Officersföreningen på F17.

– Att införa en handkassa är ett jättebra beslut. Jag önskar att hela Försvarsmakten inför verktyget med handkassa så att alla medlemmar kan få rätt lön i rätt tid även om PRIO inte fungerar som det ska, säger Roger Karlsson, ordförande OF F17.

Det är inte bara för lite lön som utbetalas även det motsatta har inträffat på F17. Ett antal medarbetare har fått för mycket lön

utbetalat i september och nu vill HRC kvitta den summan på oktoberlönen.

De medarbetare som inte vill betala tillbaka hela summan på en gång kan nu hämta pengar i handkassan och istället göra en återbetalningsplan, säger Roger Karlsson.

– Till dags dato har vi faktiskt inte behövt använda kassan. Vi har haft ett antal fall där vi gjort alla förberedelser för att nyttja kassan men det har i slutändan inte varit nödvändigt därför att HRC har löst problemet eller för att den enskilde har klarat sig ändå, säger Mats Helgesson.

(SD): ÅTERSTÄLL INVASIONSFÖRSVARET

Sverigedemokraterna vill ha en återgång till det gamla invasionsförsvaret och höjer samtidigt anslagen till Försvarsmakten med nästan två och en halv miljard kronor under 2012. Pengarna vill man bland annat använda till en uppgradering av Jas

Gripen samt lägga en årlig beställning om tolv plan. I SD:s budget föreslås mer pengar till bland annat förbandsverksamhet och beredskap samt anskaffning av materiel och anläggningar. Fredsfrämjande förbandsinsatser får däremot mindre pengar. (LS)

(V): MINSKA FÖRBANDSVERKSAMHETEN

Under nästa år vill Vänsterpartiet minska försvarsutgifterna med närmare två miljarder kronor. Mest pengar (750 miljoner) tas från förbandsverksamhet och beredskap, men också fredsfrämjande förbandsinsatser och vidmakthållande av materiel och

anläggningar föreslås kraftigt minskad budgetram. Enbart totalförsvarets rekryteringsmyndighet och krisberedskapen får ökade anslag med 25 miljoner respektive 50 miljoner kronor. (LS)

Sjö och flyrädningen förstatligas

Flyg- och sjöräddningen ska återigen bli statlig. Det beslutade riksdagen 26 oktober. Kostnaden för förvärvet får uppgå till max 248 miljoner kronor.

Till följd av nedläggningar minskade Försvarsmaktens möjligheter att bistå med sjö- och flygräddning i början av 2000-talet. Sedan 2001 har Sjöfartsverket i ökande omfattning köpt tjänsten av Norrlandsflyg via moderbolaget Scandinavian Helicopter invest (SHI). SHI har haft ekonomiska problem under flera år och Sjöfartsverket har fått skjuta till pengar för att bolaget ska klara sig.

– Det är flera faktorer som lett till problemen, men jag vill inte gå in på dem eftersom företaget ännu i nuläget är ett privat aktiebolag, säger Noomi Eriksson ekonomidirektör på Sjöfartsverket.

Att köpa upp hela bolaget bedöms vara den enda lösningen för att garantera att sjö- och flygräddningen finns tillgänglig utan avbrott. Kostnaden för helikopter-räddningen beräknas i framtiden bli cirka 230 miljoner per år.

– Syftet med det här är att skapa en långsiktig stabilitet, inte att spara pengar. Samtidigt avser vi att ta fram en strategi för nyttjandet av sjö- och flygräddningsresurserna för att kunna se om ytterligare myndigheter kan nyttja dem, säger Noomi Eriksson.

Försvarsmakten bedriver sedan 2009 inte sjö- eller flygräddning varken för civila eller militära behov. Istället har försvaret betalat Sjöfartsverket för att erhålla tjänsten.

DANIEL SKOGLUND

Revidering av gammal poli

En arbetsmiljöpolicy ska spegla den aktuella verksamheten och uppdateras vid behov. Försvarsmakten har inte reviderat sin sedan 1997. En ny version blev klar i februari men något beslut har ännu inte fattats.

– Det här är riktigt pinsamt. Att Försvarsmakten som en av Sveriges största myndigheter inte har en uppdaterad arbetsmiljöpolicy är under all kritik, säger Pelle Avelin, ombudsman på Officersförbundet. Myndigheter och företag är skyldiga att ha en arbetsmiljöpolicy. Policyn ska borga för en säker och god arbetsmiljö på alla nivåer och att den speglar den verksamhet som bedrivs är avgörande för att den ska vara användbar. Men Försvarsmakten har inte reviderat sin arbetsmiljöpolicy på 14 år, trots de omfattande förändringar som myndigheten genomgått.

– Tyvärr säger lagen ingenting om hur ofta en uppdatering måste göras. Men varje förnuftig arbetsgivare förstår att policyn måste hållas aktuell, och skulle Försvarsmakten vilja certifiera sitt arbetsmiljöarbete skulle de definitivt behöva göra en revidering, säger Ulf Strandberg vid Arbetsmiljöverket.

Förseningar

När den Centrala arbetsmiljökommittén (CAM) inrättades i Försvarsmakten 2007 väckte de fackliga organisationerna frågan om en arbetsmiljöpolicy. Sedan dess har en ny version arbetats

fram och enligt Per-Erik Gyllestad vid Högkvarterets persstab som handlagt ärendet blev den klar i februari. Men något beslut om antagande och införande har ännu inte fattats.

– Vi har bidragit till att revideringen blivit försenad men nu ligger inte frågan hos oss längre, säger Gyllestad.

Stora förändringar

Enligt Gyllestad innehåller den reviderade policyn stora förändringar jämfört med den gamla. Bland annat har begreppen värdegrund och säkerhetskultur införts. Den har också anpassats efter den nya organisationen med bland annat avskaffad värnplikt och övergången från invasions- till insatsförsvar.

– Vi har gjort en kraftfull revidering. Det handlar om att få Försvarsmaktens nya viljeinriktning att avspeglas i policyn. Mycket av det vi för in i texten nu, med värdegrund och säkerhetskultur, har vi arbetat med under många år men utan att använda just de begreppen, säger han.

Verktyg och symbolvärde

Den nya policyn är också mindre omfattande än den gamla.

– En policy ska vara sådan att alla kan läsa igenom den och ta den till sig. Den gamla hade en för stor detaljeringsupplösning, säger Gyllestad.

Vad den nya policyn kommer att få för konkret effekt på arbetsmiljön ute i organisationen återstår att se. Men Pelle Avelin menar



Dagens arbetsmiljöpolicy har 14 år på nacken.

att dokumentet inte bara är ett praktiskt verktyg utan också har ett betydande symbolvärde.

– En policy signalerar hur arbetsgivaren ser på personalens

> NOTISER

EUROPEISKT NÄTVERK MOT TERRORISM

EU-kommissionen har bildat ett nätverk för bekämpning av terrorism. Radicalisation awareness network ska vara en plattform där representanter för olika verksamheter (försvar, polis, religiösa samfund, skolor med flera) ska kunna utbyta information och

erfarenheter. Nätverket ska också ta fram en handbok med åtgärder mot terrorism. Ett särskilt sekretariat kommer att upprättas i Bryssel för att samordna nätverket och följa den policyutveckling som sker i EU och i enskilda medlemsländer. (LS)

TALIBANRÖRELSEN VÄXER

Talibanerna fortsätter växa i styrka och deras operationsområde omfattar numera i stort sett hela Afghanistan. De gynnas av korruptionen i statsförvaltningen och befolkningens misstro mot regeringen. Det framgår av en rapport från FOI (Totalförsvarets forsk-

ningsinstitut), skriven av Ann Wilkens, före detta ambassadör i Pakistan. Talibanernas ekonomiska stöd kommer från bland annat skatteintäkter i talibankontrollerade områden, narkotikahandling, lösensummor från kidnappningar samt privata bidrag. (LS)

cy dröjer



Foto: Lemnart Ripa

Försvarets ekonomi ansträngd

Försvarmakten räknar med ett underskott på 225 miljoner kronor i år, enligt myndighetens rapport för årets tredje kvartal. Läget i organisationen beskrivs som ansträngt i rapporten, medans det på myndighetens hemsida sägs vara "i balans".

Underskottet uppstår trots att man bland annat redan ställt in övningsverksamhet för året. Försvarmakten löser underskottet genom att ta pengar från den så kallade anslagskrediten. Det är pengar som Försvarmakten sedermera måste återbetala. Skälen till kostnadsökningarna är ledighets- och pensionsskulder, samt att gruppchefer, soldater och sjömän anställts tidigare under året än planerat vilket lett till högre kostnader.

Försvarmakten beskriver att situationen inom organisationen just nu är ansträngd.

"Den intensiva nationella och internationella insatsverksamheten, det pågående genomförandet av 2009 års inriktningsbeslut, införandet av resurs- och ekonomiledningssystemet PRIO, samt vakanser inom vissa kompetensområden innebär en avsevärd ansträngning för Försvarmaktens organisation."

Enligt rapporten var 4043 gruppchefer, soldater och sjömän anställda den sista september.

Verksamheten har under året blivit lidande för både marinen och armén av de övningar som ställts in för att minska kostnaderna (se Officerstidningen nr6 2011)

"Vid arméförbanden har dessutom begränsningar i ekonomin med anledning av reduceringar under året påverkat verksamheten."

Påverkan består bland annat i att arméns brigadledningsövning har ställts in och arméns markstridsdagar har flyttats fram till 2012. Ingen samordnad verksamhet över

kompaninivå har skett inom armén för att utveckla förbanden mot IO 14 sedan den nordiska stridsstyrkan Nordic battle group utvecklades sista juni.

Marinen uppger att inställandet av marinens slutövning lär leda till att "ett underskridande av målsättningen att med marina stridskrafter uppträda i sammansatta förband."

Flygvapnet beskriver en ljusare bild i rapporten, men personalbrist på flygtekniker och stridsledningspersonal lyfts fram.

Vissa av de problem som Försvarmakten upplevt under året har sin grund i den begränsade tillgången på soldater under 2011. Detta beroende på övergången från värnplikt till anställt försvar och att det tar tid att nyanställa.

Försvarmakten beskriver på sin hemsida ekonomin som "i balans".

DANIEL SKOGLUND

Ingen gemensam TBC-källa funnen

Återigen råder osäkerhet om var soldater utsatts för tuberkulos

Någon gemensam smittkälla till de TBC – positiva soldaterna som tjänstgjort i Adenviken har inte upptäckts. Sannolikt var flera smittade redan innan insatsen. Det säger Rose-Marie Carlsson, infektionsläkare vid Försvarsmedicincentrum.

Precis som efter den första svenska kontingenten i Operation Atalanta i Adenviken visade sig ungefär tio procent av de provtagna från ME02

någon gång i livet ha varit i kontakt med tuberkulosbakterier. Försvarmakten har genom intervjuer med dessa personer sökt efter en gemensam smittkälla men inte hittat någon.

– Det är personal från olika yrkeskategorier och det går inte att hitta något inom ME02 som är specifikt för just dem. Intervjuerna visar att ungefär hälften kan ha varit smittade redan innan de åkte till Adenviken, säger Rose-Marie Carlsson.

Tidigare utlandstjänst

Hon säger att en del tjänstgjort ut-

omlands tidigare och att sannolikheten att de skulle ha smittats där antagligen är större än under Operation Atalanta. Flera hade också gjort olika typer av långresor i länder där TBC är vanligt förekommande.

– Men det finns också några stycken som vi inte vet var de kan ha exponerats för smitta. Ingen av dem har dock insjuknat i TBC, säger Rose-Marie Carlsson.

LINDA SUNDGREN

arbetsmiljö och säkerhet, säger han.

Något besked om varför den reviderade policy ännu inte antagits har Försvarmakten inte kunnat ge.

LINDA SUNDGREN

TOLGFORS ANKLAGAD FÖR CENSUR I KU-ANMÄLAN

Peter Hultqvist (S), ordförande i försvarsutskottet, har anmält försvarsminister Sten Tolgfors (M) till konstitutionsutskottet (KU). Enligt anmälan ska försvarsdepartementet ha beordrat försvarsmaktens generaldirektör Ulf Bengtsson att stoppa ett föredrag av

generalmajor Karlis Neretnieks från Krigsvetenskapsakademien. Hultqvist anser att det torde vara en otillåten styrning av myndigheten. Vidare anser han att det skulle kunna utgöra ett brott mot statens censurförbud.

Försvarmakten avböjer att kom-

mentera om den i anmälan påstådda kontakten mellan försvarsdepartementet och myndigheten ägt rum.

– Det här är ett ärende mellan en riksdagsman och konstitutionsutskottet. Därför kan vi inte svara på frågor om det i nuläget. Om riksdagen kallar oss,

svarar vi där, säger Erik Lagersten, Försvarmaktens informationsdirektör.

Det inställda föredraget skulle ha genomförts på arméns fältövning 20–22 september och, enligt anmälan, ha bestått i en kritisk genomlysning av solidaritetsdeklarationen. (DS)

LV6:

UNG OFFICER DÖDSDÖM





ER JOBBAR MED D ÖVERLEVARE

Luftvärnet var i blåsväder 2008. Politikerna ansåg att luftvärnsrobotsystem 97 inte hade någon plats i ett försvar inriktat mot internationella insatser. Idag är bilden en annan.

Simon Bjurgard har arbetat som specialistofficer på system 97 i tio månader. Han är nöjd hittills, men uppfattar att flera av hans äldre specialistofficerskollegor efterlyser tydligare riktlinjer för framtiden.

Text: Daniel Skoglund. **Foto:** Siv Öberg



Förste sergeant Simon Bjurgard är mycket nöjd med sina första tio månader på LV6. Han har både fått utbilda soldater och specialisera sig.

Flyganfallet ska komma klockan halv tio. På övningsområdet utanför Luftvärnsregementets kasernområde blåser vindar med kraftiga byar och regnet faller horisontellt. Sju kadetter drar strömkablar till de två belyningsradarenheterna. En bit bort i eldledningshytten sitter specialistofficer förste sergeant Simon Bjurgard och startar datorerna.

Kadetterna är mitt i sin utbildning på luftvärnssystem 97 och Simon Bjurgard är en av instruktörerna.

– Jag hade en termin luftvärn på utbildningen. Men du är inte färdig specialist när du har examen, utan det är när du verkligen kan alla vinklar och vrår på systemet, säger Simon som tog sin specialistofficersexamen i december.

LUFTVÄRNSROBOTSYSYSTEM 97 HAWK är en uppgradering av det system som tidigare kallades robot 77. Det kan skjuta ned fiendliga flygplan inom en räckvidd om 4 mil upp till en höjd av 18 kilometer. I en krigssituation lever luftvärnsbatterierna farligt. När enheten slår på belyningsradarn som styr robotarna mot målet börjar motsidan normalt att leda ett flygföretag för att bekämpa luftvärnet. Samtidigt försöker det angräpnas flygplanet störa ut radarsignalen som leder roboten. Överlevnad handlar om att ha överlägsen teknik i kombination med överlägset hand-

havande; Om snabba omgrupperingar och att lura motståndaren att slå mot fel plats med hjälp av listiga finter.

– Det som driver mig är att bli bättre på systemet. Vi tävlar självklart mellan plutonerna i kompaniet. Det gäller att ligga på uppåt mot stridsledningen inom bataljonen och se till att jag får målen invisade till oss, säger specialistofficer Simon Bjurgard.

– Det handlar om att äga luftrummet. Men ibland kommer det flera mål och då gäller det att byta attityd. Då måste vi släppa tävlingen och samarbeta för att hantera målen istället, säger han.

DET HAR DOCK inte krävts ett krig för att luftvärnssystem 97 ska behöva slåss för sin överlevnad. Systemet har behövt göra det även i fredstid. Det är ett luftvärnssystem som i huvudsak har sin plats i ett nationellt försvar. Därför var det dödsdömt 2008 när försvarsberedningen skrev sin senaste rapport:

”Det är inte särskilt troligt att Sverige inom överskådlig tid skulle delta i en insats där det internationella samfundet inte har luftherravälde... Utifrån det synsätt som försvarsberedningen redovisat bör det markbaserade luftvärnet med robotsystem 97 avvecklas. Luftförsvar på högre höjd bedöms tillräckligt väl kunna lösas av stridsflygförband. Robotsystem 97 är dessutom gammalt och inom de närmaste åren krävs en omfattande uppgradering. Inom 10–15 år måste trots denna uppgradering nyanskaffning genomföras vilket med stor sannolikhet inte kan rymmas inom ramen för den planerade försvarsekonomin.”

Men bara ett år senare, i försvarsbeslutet 2009, hade den politiska uppfattningen gjort en helomvändning: *”Tillgången*



Kadetterna startar belsningsradarn. Det krävs koncentration, strömförsörjning och samband med eldledarhytten för att allt ska fungera.

till avancerad markbaserad luftförsvarsförmåga med medellång räckvidd bedöms långsiktigt vara av strategisk nationell betydelse och därför bör inte robotsystem 97 avvecklas.”

FÖRSVARBEREDNINGEN UNDERTECKNADE SIN rapport i juni 2008 och regeringens inriktningsproposition kom i mars 2009. Däremellan, i augusti 2008, invaderade Ryssland Georgien vilket ledde till en omfattande debatt i Sverige avseende vikten av ett nationellt försvar. Försvarsberedningen hade även skrivit att Rysslands agerande mot de forna sovjetrepublikerna skulle bli ett ”lackmustest” för landets utrikespolitiska utveckling.

Partier både i oppositionen och i regeringsalliansen kritiserade nu att pendeln svängt över för långt mot ett försvar inriktat mot internationella insatser. Detta påverkade propositionen och var sannolikt en starkt bidragande anledning även till att luftvärnsrobotsystem 97 överlevde.

PRECIS SOM AVVECKLINGEN av robot 97 kom att ställas in, ställs även förmiddagens väntade anfall av målflygplan in. De bygga vindarna och åska i Ängelholm gör att målflygplanet inte kan lyfta just nu. Kapten Pär Braunstein från Luftvärnets stridsskola i Halmstad föreslår att de praktiska prover som skulle genomföras imorgon istället körs idag. På så sätt kanske man kan använda hela morgondagen till målskjutning om vädret är bättre.

– Det gäller förstås om ingen hade tänkt läsa på extra ikväll inför imorgon, men jag antar nästan att ni inte tänkt det. Ni borde väl kunna det här nu, säger Pär Braunstein.

Kadetterna accepterar förslaget och delas upp i två omgångar. Den ena omgången, som ska examineras innan lunch, får tio minuter att fräscha upp kunskaperna innan de ska bevisa sitt praktiska handlag med belsningsradarn.

– Den grundläggande utbildningen för robot 97 tar nio veckor. Men dessförinnan måste du ha en grundläggande luftvärnsutbildning om sex veckor, säger Pär Braunstein.

Han förklarar att det behövs en god allmänteknisk bakgrund med både matte och fysik för att kunna ta till sig utbildningen.

Den andra omgången tar plats i eldledningshytten för att, under ledning av Simon Bjurgard, genomföra datasimuleringar av målföljning och robotskott.

Kadetterna tar plats i hytten. Den ena av dem är eldledare och verkställer bataljonens stridsledning och ger eldtillstånd till skytten. Den andra är skytt och avfyrar roboten och styr den med dopplerradarn mot målet. Simon spelar bataljonens eldledning som utdelar eldtillstånd för de olika målen.

– Mitt första år har varit väldigt lärorikt. Det har varit kul både att få utbilda och få trupperfarenhet. I första hand är det inom de båda bitarna jag har utvecklats, även om jag fått viss ökning av mina luftvärnskunskaper, säger han.

SOM NY INOM en ny officerskategori är Simon Bjurgard nöjd. Specialistofficersutbildningen höll god klass.

– Min utbildning var extremt bra och givande. De första två terminerna på Markstridsskolan i Kvarn gav en extremt bra utbildning. Den delen förberedde mig mest av hela utbildningen för



Specialistofficersutbildningen var extremt bra, tycker Simon.

att bli gruppchef i insatsorganisationen. Det var en bra funktionsutbildning på LVSS också, men det var på MSS som jag verkligen lärde mig chefs- och föregångsmannaskapet, säger han.

– En termin på LVSS räcker för det är inte förrän du kommer ut som du börjar arbeta med systemet på riktigt och kan gå på djupet.

Och efter tio månader på förbandet har han inte funnit många anledningar till att ångra sitt yrkesval.

– Det är omväxlande. Hade du kommit en annan dag hade jag lika gärna kunnat pyssla med högvakt, planering eller stridsskjutning, säger han.

Han har både fått ägna sig åt sin huvudtjänst inom luftvärnet, men också fått ingå i utbildningslaget för den tre månader långa grundläggande militära utbildningsomgång som förbandet genomförde under våren. Flera av kompaniets nu anställda soldater kommer från den pluton som Simon utbildade, vilket självklart känns bra. Han har även märkt skillnad på de soldater som är sprungna ur värnplikten och ur GMU.

– Det märks att de före detta värnpliktiga är mer drillade. Samtidigt kanske det är naturligt. De hade ju elva månader där man kunde befästa kunskaper och växa in i soldatrollen. Våra GMU-soldater har ju inte varit i det militära ett år än, säger han.

SIMON TROR ATT han kanske har haft tur ännu så länge. Alla löner, utom den första efter anställningen, har utbetalats och varit korrekta. Den första lönen som inte kom fick han utbetald efter endast ett samtal till Forsvarsmaktens HR-centrum (HRC). Han

har fått utbilda och specialisera sig på 97-systemet och uppmanats av sin chef att söka utbildningar relevanta för specialistofficersrollen. Nu fick deltagandet i den sökta kursen ställas in på grund av att den låg samtidigt med en stor luftvärnsövning, men det är sådant som händer och en relevant anledning att missa en kurs, anser han.

– Jag har fått veta vad kompani-
chefen vill för kompaniet under 2011–12 och vilka mål vi har. Det är det viktigaste för mig.

Även om Simon är nöjd för egen del har han specialistofficerskollegor på regementet från tidigare kullar som känner sig missnöjda.

– Jag upplever att de som varit anställda längre är trötta på lönefrågan och på utvecklingsvägar. De första specialisterna har jobbat i tre år nu.

– Jag har en kollega som blivit flyttad från system till system. Då är det svårt att bli specialist. Någon annan specialist i markstrid kan drabbas om vissa delar av utbildningen inte ska bedrivas på förbandet längre.

Men för Simon Bjurgards del har han en tillräckligt god kunskap kring vad han ska göra det kommande året. Och för Simons del är lönen helt ok, speciellt med lönetilläggen. Han har valt jobbet med hjärtat och inte med hjärnan, säger han.

– Det finns förstasergeanter som jobbat i två år. Jag har kommit in och fått en ingångslön som ligger 50 kronor under dem. Då kan jag förstå att de upplever att deras erfarenhet inte värdesätts.

Enligt Simon är det inte svårt att se vad som drivit upp ingångslönerna det senaste året. Det är lönenivåerna för de anställda soldaterna som flåsar specialistofficerarna i nacken.

Simon anser att det är rimligt att ett och ett halvt års officersutbildning tillsammans med förvärvad kunskap inom luftvärns-systemet, borde premieras mer på ett luftvärnsförband än en generell erfarenhet från utlandsstyrkan eller beredskapstjänstgöring i annat vapenslag. Dessutom måste ansvar i befattning vägas in.

SIMON SKULLE GÄRNA göra utlandstjänst även om han inte känner att behovet är akut. I luftvärnet får man ha realistiska förväntningar. Det kan bli internationella övningar, som den övning regementet precis har varit på i England, men inte så många utlandsinsatser.

– Du kan inte ta ett luftvärnskompani och skicka till Afghanistan på samma sätt som du kan med ett mekskyttekompani eftersom vi inte är lika bra på markstrid. För oss blir det väl sannolikt med deltagande i vissa delar av insatserna likt det som sker på den kommande Afghanistanstyrkan FS23 där LV6 bemannar ett antal OMLT-befattningar.

Vad den 23-årige Simon gör som 35-åring har han ingen riktig aning om:

– Det här är första året för mig. Jag suger i mig allt. Man ser, lyssnar och tar in. Sedan får man se var man landar. Men jag vet att jag vill bli bättre i systemet jag jobbar med.

– Jag har ingen dröm om att bli en bitter fanjunkare. Har jag stannat kvar i jobbet när jag är 35 är det för att jag trivs med vad jag gör, säger Simon Bjurgard. ■



Pär Braunstein, LVSS.

Solutions to make your missions safer



For the safety of people.

For Dräger the safety of people always comes first. For more than 100 years now Dräger staff have been developing system solutions. The Dräger AFU 100 is a new solution in the field of NBC Protection Systems, which helps to protect against nuclear, biological and chemical weapons. The Dräger NBC Air Filtration Unit is a modular CBRN 24V Filter System for vehicles, containers and all kinds of shelters. (According to AEP54 and the Technical Specifications of the German Army). www.draeger.com



IBSS EN SVÅR NÖT PÅ LV6

Förbandsledningen på Luftvärnsregementet är tveksam till att bli för konkret när det gäller vilka principer som ska gälla för lönesättningen innan det kommer en övergripande policy från Högkvarteret. I väntan på riktlinjer har förbandet och den lokala föreningen ändå försökt att styra verksamheten via lönenivåerna.

– För fem år sedan hade förbandet en flykt från insatsenheterna eftersom man uppfattade att det inte lönade sig att jobba där. Därför har vi gjort en satsning där. Det är en form av låglönesatsning vilket plattat till lönestrukturen. Det har i sin tur lett till att färre vill jobba på utvecklingsbefattningarna så nu har vi ett omvänt läge säger löjtnant Per Carlsson, ordförande på OF LV6.

Han förklarar att medlemmarna uppfattar att det är två olika typer av stress på de olika befattningarna. I insatsförbanden kan det vara hektiskt under arbetstiden, men det slutar när du går hem. På utvecklingsdelarna är det mer oregelbundna arbetstider och mer krav på att vara tillgänglig även utanför normal arbetstid för att kunna möta upp behovet från motparterna inom industrin.

ARBETET MED ATT utarbeta en långsiktig lönepolicy som över tid kan leda lönesättningen ligger just nu på is.

– Jag uppfattade ingen ovilja från förbandsledningens sida att utarbeta en policy. De ser nyttan i att ha tydliga löneprinciper. Men man var tveksam att bli för konkret innan man sett Forsvarsmaktens nya övergripande lönepolicy, säger Per Carlsson.

Förbandets nuvarande lönepolicy är föråldrad och speglar inte den nuvarande verksamheten eller organisationen, menar föreningen, men trots bristen försöker man laga efter läge.

DET SOM ANNARS står i toppen på agendan känns igen från övriga officersföreningar: Forsvarsmaktens olika organisationer 2012 och 2013, införandet av GSS-systemet och utvecklingen av specialistofficerssystemet.

– För de yngre officerarna, inklusive mig själv, är det osäkerheten i systemet som skapar frågor. Vad händer med alla oss? En specialistofficer som arbetat i tre år, vilken löneutveckling och vilka karriärvägar kan den förvänta sig?

För de äldre officerarna innebär i vissa fall placeringen i insatsorganisationen ett stort behov av utbildning och omskolning, fast de kanske inte har så många år kvar till pension.

– Om du har jobbat med skytte de senaste åren märker du att det har hänt mycket materiellt och doktrinärt inom luftvärnsförbanden under den tiden.

FÖRENINGEN HAR REDAN beslutat att utvidga styrelsen med två platser vigda för GSS-kategorin. Men dessa är ännu vakanta.

– De flesta av våra GSS är provanställda fortfarande men vi har ögonen på några lämpliga kandidater när de väl är anställda.

För anställda på LV6 finns inte många internationella insatser planerade, jämfört med arméns mekaniserade förband.

– Det gör att jag tror att vi måste hitta något annat att rekrytera med än utlandstjänst för att attrahera soldater, säger Per Carlsson.

En av de saker det skulle kunna vara är högre grundlön, eller frekventa övningar utomlands. Både för att det drar upp snittlönen, men också för att ge en intressant vardag.

– Det pågår ett arbete med att skapa ett underlag för marknadskomponent på vår bataljon.

Men för officerarna är det inget strömhopp i nuläget till industrin. Per Carlsson känner till tre–fyra officerare som gått över till Saab i Mölndal som tillverkar luftvärnskomponenter. Men samtidigt är det många på Saab som snart ska gå i pension, så strömmen dit kanske kan öka.

– Det är snarare FMTS (Forsvarsmaktens tekniska skolor) som drar bland teknikerna. På en sådan flytt kan du höja din lön 2500–3000 kronor i månaden genom att jobba på andra sidan kullen. Vi är ju lite oroliga för att våra soldattekniker ska gå samma väg. FMTS har dessutom redan infört en marknadskomponent.

NÄR DET GÄLLER soldaterna har föreningen även upptäckt en del kulturella faktorer att ta hänsyn till.

– Soldaterna är välkomna på mässen, men de kommer inte dit. De känner sig inte riktigt hemma där och håller istället på att utveckla sin egen mäss. Föreningen brukar normalt ha sina möten i mässen, men kanske får vi byta lokal för att alla ska känna sig välkomna.

En annan sak föreningen arbetar med är att se till att plutonerna lägger in tiderna för fackliga möten i planeringen så att de soldater som vill gå, inte tvingas välja bort annan verksamhet.

– Många soldater är rätt unga och oerfarna arbetstagare. De har rätt att kräva av sin plutonchef att få gå på mötena, men det kanske de inte gör.

Frågan om hur bevakning och beredskapsstyrkor (IBSS) ska lösas i framtiden är också närvarande i vardagen.

– Det äter mycket tid och jourtimmar.

Officersföreningen och förbandet har avtalat om ett undantag som medger ökat uttag av jourtimmar. Tanken är att det ska vara en engångsföreteelse, men Per är undrande. Bevakningsuppgifterna påverkar även utbildningsrytmen ute på kompanierna.

– Våra soldater går ju IBSS titt som tätt. Många av oss lever nog kvar i värnpliktstänket att personalen ska vara färdigutbildad efter sju och en halv månad. Men vi kanske får ställa om och acceptera att det nu tar två år innan någon är en färdigutbildad luftvärnssoldat, säger Per Carlsson.



Per Carlsson, OF LV6

Foto: Siv Öberg

DANIEL SKOGLUND

INSATSMILJÖ KAN ÖKA RISK FÖR MOBBNING

Mobbning på arbetsplatsen kostar; i tid, pengar och mänskligt lidande. Under en insats kan haltande relationer försätta en hel grupp i farliga situationer och öka risken för skador. Det menar Emilia Åhfeldt Dimitriadis, hälso- och friskvårdspedagog som själv utsattes för sexuella trakasserier under en mission i Kosovo.

Problemen började redan under utbildningens andra dag. Gruppen hade samlats i matsalen och pratade om att åka en vecka till Grekland på någon av de ledigheter de skulle få under insatsen.

– Plötsligt säger en kille i gruppen ”Undrar hur länge Åhfeldt kan klara behålla oskulden om vi åker till Grekland ihop”. Jag blev otroligt generad och kränkt, under mina tio månader i lumpen hade jag aldrig hört något i den stilen. Senare under dagen sa jag åt honom att jag inte uppskattade den sortens skämt. Då bad han om ursäkt och jag kände mig lättad.

Efter den händelsen avlöpte resten av utbildningen ganska bra, berättar Emilia Åhfeldt Dimitriadis. En och annan kommentar fälldes men hon var helt fokuserad på uppgiften och tänkte inte särskilt mycket på det. Samarbetet i gruppen fungerade och alla var sugna på att komma iväg. Men väl på plats i Kosovo förändrades tonläget. Redan andra veckan kom nästa grova påhopp.

– **GRUPPEN SATT** och pratade tillsammans när en av dem säger att ”Vi lägger Åhfeldt på ryggsäckarna bak i sisun och låter lokalbefolkningen ha lite roligt med henne”. De andra bara skrattade och jag blev både chockad och kränkt.

På kvällen samlade hon gruppen och sa att hon inte accepterade sådana kommentarer. Men reaktionen blev inte den hon hade förväntat sig.



Emilia anlitas idag ofta för utbildningar inom Försvarmakten.

Foto: Privat

– Han som hade fällt kommentaren blev förbannad och sa att ”Du är fan i männens värld och då får du vara beredd på hård jargong”. Efter det började *Operation ignorera Emilia*. De dubbelkollade allt jag gjorde, frågade om jag hade läst bilen, kollat av det här eller det där området och så vidare. När jag sa något tittade de åt ett annat håll eller började prata om något annat. Kom jag med ett förslag struntade de fullkomligt i det eller sa att ”Så kan man ju fan inte göra, det fattar du väl”. Sen kunde någon annan säga precis samma sak och då tyckte plötsligt de andra att det var en jättebra idé.

Kränkningarna var systematiska och pågick både under och utanför arbetet. Det var bara tre personer som fällde kommenta-

rer men ingen av de andra sa ifrån. Gruppchefen var en oerfaren 21-åring som hade svårt att få respekt från de äldre gruppmedlemmarna.

– I och med att gruppchefen var så ung hade han behövt mycket uppbackning och stöd av plutonchefen för att hantera den rollen. Jag upplevde att plutonchefen sällan var närvarande och han hade ingen aning om vad som försiggick i gruppen. Ett svagt ledarskap skapar osäkerhet och öppnar upp för indirekta ledare som vill pinka in sina revir och säkra positioner, säger hon.

MOBBNINGEN GICK UT över både hälsa och arbetsprestationer. Emilia blev nervös och osäker; började glömma saker, drog sig undan och drabbades till och med av stamningsbeteende som inte upphörde förrän flera månader efter att hon kommit hem. Den dåliga sammanhållningen sänkte hela gruppens effektivitet.

– Jag visste inte om jag kunde lita på att de andra skulle ställa upp till 100 procent om vi hade blivit överfallna och det kändes oerhört obehagligt. Vi blev mindre effektiva som grupp och jag tror inte att vi åstadkom lika mycket som vi hade kunnat göra.

– Men skammen var värst av allt. Man skäms så otroligt mycket för att man blir mobbad och vill inte att någon annan ska se det. Jag tror det beror mycket på media. I amerikanska filmer är den som blir mobbad alltid ”tönten”, den med byxorna för högt uppdragna, glasögon och tandställning. Det är alltid offret det är fel på och när man själv blir utsatt är man rädd att andra ska tro att jag är konstig och inte platsar in.

Att prata med cheferna om vad som pågick hade Emilia Åhfelt Dimitriadis inte en tanke på. Just för att hon skämdes.

– Jag tyckte inte att det fanns någon anledning att jag skulle förödmjuka mig genom att berätta för någon som kanske inte brydde sig. Jag var också rädd för att det skulle bli ännu värre om jag berättade, säger hon.

MEN NÄR KOMPANICHEFEN

ett par månader in i missionen kallade förbandets kvinnor till ett samtal om deras arbetssituation, beslöt Åhfelt Dimitriadis att tala om vad som pågick. För att inte plutonchefen skulle känna sig förbigången valde hon att först berätta för honom.

– Han reagerade knappt, men vår ställföreträdande plutonschef menade att sådant inte fick förekomma. Trots att plutonschefen visste vad som pågick kom han inte fram och frågade hur jag mädde eller om han kunde hjälpa mig på något sätt. Långt efteråt fick jag höra att chefen sagt att han aldrig hade arbetat med kvinnor innan och därför inte visste vad han skulle göra med situationen. Det är ju helt absurt. Om han hade jobbat med kvinnor tidigare eller inte spelar ju ingen roll, det här handlade om mobbing och det förekommer oavsett kön. ▶

Du är fan i männens värld och då får du vara beredd på hård jargong



Kläder
Skydd

Rätt skydd genom kunskap

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

Tel 0200 811 000 • www.procurator.net



procurator



Emilia under sin insats i Kosovo. Svagt chefskap, menar hon, är en viktig faktor för att mobbning ska uppstå.

Kompanichefen tog däremot problemen på allvar. Han samlade hela ledningen och Emilia fick återigen berätta om trakasserier. Cheferna pratade i sin tur med hennes kollegor i gruppen.

– De blev förbannade, det var ju inte så de hade menat. De krävde till och med en ursäkt av bataljonschefen för att han hade anklagat dem.

Efter det upphörde kommentarerna. Men Emilia märkte tydligt att de övrigas inställning till henne inte hade förändrats och någon välfungerande grupp blev de aldrig. Vid ett tillfälle erbjöds hon omplacering, men avböjde.

– Jag trivdes med mina uppgifter och ville inte låta dem vinna genom att flytta på mig. Och att avbryta var aldrig ett alternativ. Jag hade velat åka på mission länge och tänkte inte låta dem förstöra det för mig, säger hon.

EMILIA ÅHFELT DIMITRIADIS var 22 år när hon 2003 var i Kosovo, den i gruppen som stod för de mesta trakasserierna var nästan tio år äldre. Sedan dess har hon utbildat sig till hälso- och friskvårdskonsulent och teamcoach med inriktning mot olika former av kränkande särbehandling. Försvarsmakten är en återkommande uppdragsgivare och de första åren efter missionen föreläste hon ofta för soldater på väg ut på insats. Numera är hon främst hos förband på hemmaplan och deltar i olika chefsutbildningar.

– Mobbning och trakasserier är problem som till stor del måste lösas av chefer. De behöver vara tydliga i sitt ledarskap, föregå med gott exempel och visa var gränserna går. Man kan inte stå och prata om värdegrund ena stunden för att i nästa dra ett kränkande skämt. Då blir man inte trovärdig.

– Som chef måste man också ha god självinsikt och vara medveten om vilka signaler man sänder ut i de här frågorna. När min plutonchef inte kom fram en enda gång eller pratade med gruppen eller plutonen om det som pågick gav det signalen att ”Det här är inte så farligt, Emilia överdriver”.

En grundläggande förutsättning för att som chef få veta vad som pågår är att vara närvarande, säger hon.

– Fika med personalen. Känn av stämningen, lyssna av hur skämten går och se om alla skrattar lika mycket. Är det någon som är tillbakadragen så fundera över om det är självvalt. Chefer måste också ha öppna dörrar så att personalen känner att de kan vända sig till honom eller henne om det är något. Och som chef går det inte att vara konflikträdd, man har för stort ansvar för det.

Destruktiva arbetslag behöver ha en syndabock och då ser man till att hitta den

MEN HON FRAMHÅLLER att även kollegor har ett stort ansvar när det gäller att motverka trakasserier.

– De har ju egentligen en jättestor makt att verkligen få stopp på trakasserier i tid i och med att de är så många. Det enda raka om man hör något är att direkt säga ifrån och prata med den som blir utsatt om denne vill ha hjälp. Men många gånger håller folk tyst. Man vågar inte säga ifrån för risken att själv bli utsatt, och så länge någon annan är hackkyckling klarar man sig själv undan.

Forskning visar att det finns vissa faktorer som ökar risken för trakasserier i arbetslivet. Svagt ledarskap, förändringar, otydlig organisation och stress är några av dessa. Emilia Åhfelt Dimitriadis tror att risken för mobbning ökar under insats. Att leva under psykisk press långt från familj och vänner kan lätt skapa dysfunktionella relationer.

– Man kan inte vädra med familj och vänner om man irriterar sig på någon, och det bubblar lätt över i missionsområden. En liten konflikt kan växa till något ohanterbart där folk skaffar sig bundsförvanter. Men mobbning är inte att förväxla med konflikter säger Emilia Åhfelt Dimitriadis.

Som konsult hör hon ofta från chefer att man inte har tid att jobba med den här sortens frågor. Men, säger hon, det är betydligt enklare och billigare att arbeta förebyggande än att lösa problem i efterhand.

– Med mobbning minskar effektiviteten och sjukfrånvaron och personalomsättningen ökar. Att jaga vikarier och rekrytera ny personal är både kostsamt och tidskrävande. Många gånger tror man att det enklaste sättet att lösa problemet är att flytta på offeret. Men det hjälper sällan och risken är att någon annan blir utsatt istället. Destruktiva arbetslag behöver ha en syndabock och då ser man till att hitta den.

LINDA SUNDGREN

DET HÄR ÄR MOBBNING

MED MOBBNING MENAS handlingar som utförs upprepade gånger över tid, av en eller flera mot en eller ett fåtal personer. Den eller de som blir utsatta befinner sig i ett underläge i förhållande till den eller dem som mobbar och riskerar att drabbas av ohälsa.

Exempel på mobbning:

- Förtal eller nedsvärning av en arbetstagarare eller dennes familj.
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- Medvetet sabotering eller försvärning av arbetets utförande.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagararen.

Källa: Arbetsmiljöverket

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

FÖRESLAGNA TILL STYRELSEN

De valberedningen föreslagit till Officersförbundets förbundsstyrelse för perioden 2011–2014 presenteras nedan och på sidan 22.

Kom ihåg att valet sker på förbundsmötet 15–17 november. Kontakta något av dina ombud om du har synpunkter på nomineringarna.

Foto: Ulf Lööke

LARS FRESKER,
föreslagen att fortsätta
som ordförande



Jag är 48 år, tillhör numera I19, Boden och har alltid tjänstgjort inom infanteriet.

Min viktigaste uppgift som förbundsordförande anser jag vara att såväl internt som externt företräda medlemmarna och förbundet. Jag tycker det är mycket viktigt att Officersförbundet i olika sammanhang deltar och bidrar till en djupare debatt om svensk försvars- och säkerhetspolitik. Det ökar också förståelsen för våra medlemmars vardag, såväl nationellt som internationellt.

Som ordförande är det också viktigt att skapa förutsättningar och insikt om vikten av att agera som en sampratad och enad part hela vägen från central nivå till enskild medlem. Först då kan Officersförbundet bli den starka part som vi vill vara.

Att kunna erbjuda medlemmarna ett medlemskap de upplever mervärde av utgör grunden för mig.

HÅKAN JANSSON



Jag är 46 år och har min bakgrund inom artilleriet i Boden, men jobbar idag på I19 och tillhör OF Bothnia. När det gäller viktiga fackliga frågor tycker jag att

jag både har en ganska stor bredd och intresse för många områden, samtidigt som villkorsfrågor ligger särskilt varmt om hjärtat. Jag vill därför få möjligheten att fullfölja det arbete som pågått under hela den senaste mandatperioden, med ett stort antal förhandlingar om bl a arbetstid- och utlandsvillkor. Det är viktiga frågor för den enskilde men också för Officersförbundet som part, eftersom vi tror på att det är viktigt med ett verkligt inflytande från oss för att verksamheten ska fungera på bästa sätt. Jag tror mycket på idén att vi från "båda sidor om förhandlingsbordet" måste anstränga oss för att bibehålla och utveckla det militära yrkets särart.

JOHNAS MÅRD,
föreslagen som 1:e
vice ordförande



Jag är 46 år har två barn som är 19 respektive 21 år gamla. Jag är sedan 2006 ordförande för Marinbasen och Sjöstridsskolans officersförening. I november 2008 blev jag invald i Officersförbundets förbundsstyrelse. Jag tjänstgör vid Sjöstridsskolan som C N5.

Under den kommande mandatperioden är det oerhört viktigt att vi ser till att visa och leva upp till att Officersförbundet verkligen är ett förbund för alla – Från Sjöman till Amiral!

Mitt fackliga intresse började tidigt och har hela tiden kretsat kring avtalsfrågor. Lokalt tycker jag det är viktigt med lönesättning men även att vi tar hand om våra kollegors kompetens och inte bara ser till graden.

Centralt tycker jag givetvis att avtalsfrågor är viktiga men även veteranfrågor är viktiga för mig. Att vi tar hand om våra veteraner som gjort insatser för Sverige. Det är också viktigt att se över tjänstgöringsfrekvenserna för våra medlemmar så att det blir rimliga tider mellan insatser och tjänst hemma vid förbandet. Jag tycker också att vi i Officersförbundet tydligare måste poängtera den militära kompetensen som finns bland våra medlemmar så att de får bra löner, befattningar och en stimulerande yrkesutveckling.

THOMAS RYD



Jag är född 1968 och är facklig förtroendeman på heltid på Blekinge Flygflottilj. Angelägna frågor för Officersförbundet under de närmaste åren är att fortsätta att utveckla samverkan med CProd Flyg och övriga förbandschefer inom Flygvapnet. Detta för att vi ska kunna påverka olika frågor i ett tidigt skede i beslutsprocessen.

Andra viktiga frågor är villkor och förmåner, framför allt kopplade till den nya personalförsörjningen med allt vad det innebär.

MARIA VON BELOW,
föreslagen som 2:e
vice ordförande



Jag är 41 år. Organisationsmässigt tillhör jag LSS, men geografiskt sett sitter jag inom Luleå Garnison och är facklig förtroendeman och vice ordförande för OF F21. Jag är även ledamot i OF Ärna.

Det finns en rad viktiga fackliga frågor i närtid och framtid, men de viktigaste sakerna för mig är samverkan och inflytande!

Det spelar ingen roll om det är små eller stora saker det handlar om, eller på vilken nivå beslut ska tas. Individuellt tillbringar en stor del av sin vakna tid på arbetet, periodvis 24 timmar per dygn, och då är det viktigt att känna att man har inflytande över sin situation i så stor utsträckning som möjligt.

THOMAS MALMSTRÖM



Jag är 49 år och arbetar på Karlberg som chef för Försvarsmaktens utbildningsenhet.

För närvarande är jag 1.vice ordförande i förbundet och har i

den rollen mest ägnat min tid åt urvalsarbete mot befattningar för överste/kommandör och högre. Vid sidan av ordinarie styrelsearbete har jag varit ersättare i FPAN.

En av de frågor som ligger mig varmast om hjärtat just nu är att ytterligare förbättra formerna för samverkan med FM och andra arbetsgivare där vi har medlemmar. Den senaste tiden tycker jag har präglats av ökad misstänksamhet mellan parterna och skulden är inte förbundets. Jag tycker det är viktigt att komma åt de frågor som påverkar medlemmarna innan FM åsikt är skriven i sten.

Detta tillsammans med ett antal, för förbundet strategiska vägvalsfrågor skulle jag vilja lägga mitt engagemang på de närmaste åren.

GÖRAN CARLSSON

Jag är 55 år och arbetar sedan sju år på Högkvarteret, där jag är chef för mobiliseringssektionen. (Jo, det finns en sådan och vi ska nu införa förmågan att mobilisera – igen).



I mitt fackliga värv är jag sedan några år ordförande i OF/HKV och jag sitter i förbundsstyrelsen sedan 2008. Tidigare har jag bland annat även varit ordförande i OF/FMV.

Jag vill att vi ska bli bättre på att bevaka och vårda det militära yrkets särart. På senare tid har det höjts fler röster för att många befattningar kan bemannas med civil kompetens. Det må vara sant i det enskilda fallet, men sammantaget utarmas vår organisation om det militära yrkeskunnandet inte finns med i allt vi gör. Vi soldater och sjömän ska vara stolta över vår utbildning, vårt kunnande, vår erfarenhet och våra uniformer!

För mig är alla fackliga frågor viktiga, centrala avtal och så vidare, självfallet, men personliga frågor kan vara väl så viktiga för individen – som betalar för stödet med sin medlemsavgift.

JOHAN HAMLIN

Jag är 37 år och är i grunden infanterist/mekskytte och ursprungligen från Dalregementet. Sedan 2000 är jag på Livgardet, där jag nu tjänstgör som facklig förtroendeman på heltid. 2008 blev jag invald som ledamot i Officersförbundets förbundsstyrelse.



Många av mina dagliga arbetsuppgifter kretsar kring den enskildes behov av fackligt stöd. På en övergripande nivå kretsar mina största fackliga intressen kring avtals-, villkors- och personalförsörjningsfrågor. Men även arbetsmiljöfrågor, då särskilt kopplat till balansen mellan uppgifter och resurser som ligger mig varmt om hjärtat.

PETER CEIMERTZ

Jag är 46 år och har arbetat på LV6 sedan 1997.

Jag kom, efter 10 år som infanterist, till en arbetsplats som sprutade av energi och utvecklingsanda. Luftvärnarna från Göteborg och Ystad tillsammans med infanteristerna från Borås och Halmstad blev en kreativ mix medarbetare med olika bakgrund, förbandsanda, arbetsmetoder, kompetenser och arbetstidsavtal. Resultatet blev att vi, långt tidigare än samverkansavtalet, introducerade arbetsplatsträffar.

Jag kommer som ledamot att verka för ett välfungerande personalförsörjningssystem för Försvarsmaktens alla personalkategorier. Det finns en hel del kvar att åtgärda innan vi har en trovärdig personalförsörjning. Vi är skyldiga våra nya och gamla medlemskategorier att hjälpa Försvarsmakten att få fram ett trovärdigt system.

Viktigt för mig är att medlemmen alltid är i centrum och upplever att vi gör rätt saker, på rätt plats, i rätt tid och med rätt kompetens.



Foto: Janne Skoglund

KARL-JOHAN BOBERG

Jag är 44 år, boende på Gotland men jobbar på Amf 1/Berga. Har tidigare jobbat på KA 3 där jag var ordförande i OF/KA 3 samt på P18 där jag var vice ordförande i Wisborgs OF fram till nedläggningen 2006. Numera ordförande i OF Amf sedan 2008 och sitter i förbundsstyrelsen sedan 2005 som ordinarie ledamot. Mitt fackliga engagemang började 1990 när jag som nybliven Fk blev invald i KA 3s bostadsutskott vilka fördelade/hjälpte nyanställda som hade problem med boende.



Detta är ju numera ånyo ett problem för de GSS som vi anställer. Just GSS:arnas villkor avseende boende och mat är en mycket viktig fråga som måste få ett nöjaktigt lösande. Lönefrågan för både GSS och officerarna är ett annat område som jag tycker FM handskas mycket tarligt just nu!

BOSSE CHRISTENSEN

Är 54 år gammal. Bor på Saltö i Karlskrona. Anställd på 3.sjöstridsflj där jag arbetar som facklig förtroendeman på heltid för sjöförbanden. Jag är ordförande i Kustflottans Officersförening.



Innan jag blev facklig förtroendeman arbetade jag till sjöss på sjöförbanden både inom minskrig och ytstrid. De senaste åren var jag maskinchef på sjömättningsfartyg.

Mina fackliga intressen är i första hand avtals-, villkors- och personalförsörjningsfrågor.

Officersförbundet saknar inte utmaningar inför nästa mandatperiod. En fråga som kommer att kräva en hel del tid är personalförsörjningssystemet som har mycket utveckling kvar innan det fungerar på ett acceptabelt sätt. En annan fråga är avtal inom arbetstid och internationell tjänst. Där är det många som förväntar sig att ett nytt avtal ska vara modernt och verksamhetsanpassat.

NICLAS SCHÖLD

Jag är 46 år gift har 2 barn och bor utanför Varnhem. Tillhör Skaraborgs regemente och arbetar på stabens G7 avdelning som vapenofficer. Jag sitter i den nuvarande förbundsstyrelsen och lokalt är jag ordförande för Officersföreningen Skaraborgarna. Viktiga frågor är det nya personalförsörjningssystemet, frivillig omgäldning och lönebildning! Förbundet måste fortsätta vara framgångsrikt med god rekrytering och sedan i att utbilda alla våra olika medlemmar. Utbildning ska ske centralt utifrån de mål som finns i vårt fackliga program. Även lokalt måste vi tillgodose alla medlemmars behov av utbildning, det blir till exempel fler chefer med personalansvar och främsta linjens chefer måste få allt stöd de behöver. Det är först när vi genomfört utbildning som vi kan hävda våra avtal. ▶



SUSANNE NYBERG

Jag är 41 år och bor utanför Nynäshamn. Jag tjänstgör som fackligt förtroendevald vid 4.sjöstridsflj, vice ordförande i Kustflottans OF samt ledamot i Förbundsstyrelsen.



Idag väljer FM ofta att bortse från samverkansavtalets innehåll och syfte. Det visar sig i form av låg kvalitet på beslut som skickas ut. Ett exempel är det om GSS löner! FM vill nu kunna sänka löner på anställd personal. Idag GSS imorgon övriga anställda? Här måste vi få FM tillbaka på banan igen!

Jag tror inte på centraliseringen inom persfunktionen samtidigt som våra "chef 1:or" tvingas utföra mängder av administration lokalt. Redan nu finns rapporter som säger att en av orsakerna till olika tillbud är mängden administration (PRIO) som våra chefer åläggs idag. Ge cheferna stöd på förbandsnivå igen och låt dem leda sin personal. Här måste balansen mellan uppgift och resurs tas på allvar innan det är för sent.

HANS LUNDGREN

Jag är 38 år och jobbar vid 3.helikopterskvadronen i Ronneby som tillhör Försvarmaktens Helikopterflottilj. Sedan den 1 oktober i år är jag facklig förtroendeman på heltid. Har varit i aktiv flygtjänst som ytbärgare/sonarofficer på Helikopter 4. Nu väntar jag och skvadronen i Ronneby på Helikopter 14.



Foto: Privat

Den fackliga fråga som är viktigast för mig nu är att få upp lägsta lönen för våra yngsta kollegor. Jag tänker både på GSS och yrkesofficerare. Ska vi kunna behålla dessa individer måste lägsta lönen vara högre redan från start. De senaste åren har jag sett att löneutvecklingen för yrkesofficerarna "stannat upp". Arbetsgivaren är inte alltid villig att placera dem trots att de genomfört kompetensutveckling, fått utökad ansvar m.m. Har vi Ralsar som ger några hundralappar per medlem och år blir det ingen bra löneutveckling om de börjat lågt. Jag har farhågan att samma kommer ske med våra GSS:er.

JOHAN ÖHLÉN

Jag är 48 år. I grunden är jag är infanterist och arbetar nu som avdelningschef vid FömedC i Göteborg. Jag är även vice ordförande i den lokala officersföreningen.



Som ledamot i förbundsstyrelsen är alla fackliga frågor viktiga över tiden. En av de viktigaste vi står inför är utformningen av villkor och förmåner knutna till utvecklingen av personalförsörjningssystemet. Den militära kompetens som våra medlemmar har måste få genomslag än tydligare i den fortsatta utvecklingen av försvarsmakten. Den ska även visa sig i befattningar och löner.

En annan viktig fråga är arbetsmiljön, att nå balans mellan uppgifter och resurser i det dagliga arbetet, vilket omfattar allt från att rapportera i PRIO till insats långt hemifrån. Officersförbundet fyller här en allt viktigare roll som företrädare för medlemmar på alla nivåer. Stödet till föreningar och enskilda medlemmar är av yttersta vikt. Medlemmarna ska få valuta för medlemsavgiften och vara i fokus.

Försvarshögskolan utlyser anställningar som doktorand

Läs mer på www.fhs.se

Försvarshögskolan verkar som högskola med examensrätt sedan 2008. Våra huvudområden är krigsvetenskap, statsvetenskap med två olika inriktningar; krishantering och internationell samverkan samt säkerhetspolitik och strategi, ledningsvetenskap, ledarskap, folkrätt, militärhistoria och militärteknik. Högskolan finns i Stockholm och Karlstad och har cirka 360 medarbetare.



CLP SYSTEM AB

Vapentechnik Fordonsteknik Kriminalteknik

WWW.CLP.SE

Ritar slingan 5, 187 66 Täby, Tele: 08-732 44 05



Foto: Eva Langlet

Valberedningens ledamöter uppfattar att de haft ett tuffare arbete denna gång än tidigare. Nu är det upp till förbundsmötet att säga sin mening.

Valberedningen väntar på förbundsmötets dom

Valberedningen har haft ett tuffare arbete i år än tidigare. Förbundsstyrelsens 15 ledamöter ska företräda alla medlemmar, då behövs en allsidig representation som täcker yrkeskategorier, geografi, nivåer, förband, ålder och kön.

Officersföreningarna har nominerat 47 personer till de 25 posterna i förbundsstyrelsen med suppleanter och revisorer.

– Det kanske inte är ett jättestort underlag men vi tycker att vi har föreslagit ett bra lag som både täcker upp olika kompetenser och representerar medlemmarna på ett bra sätt, säger Gunnar Markström, valberedningens ordförande.

Bra spelare i nya laget

Valberedningen är överens om att de fått till en bra mix bland de föreslagna ledamöterna. Gamla fackliga rävar blandas med relativt nya kort. Och man tycker att man lyckats få till en spridning både när det gäller geografi, nivå och försvarsgrenar. Det som möjligtvis kunde vara bättre är representationen när det gäller specialistofficerare och GSS.

Att det finns så få specialistofficerare med

bland de 25, och ingen GSS, handlar helt krasst om officersföreningarnas nomineringar.

– Föreningarna levererar spelare och vi föreslår laget, säger Jan Simonsson.

– Fler officersföreningar kommer nog att nominera specialistofficerarna redan vid nästa förbundsmöte eftersom det blir allt fler specialistofficerare, säger Gunnar Markström.

Ingen GSS-medlem är nominerad i nuläget men deras representation kanske kan utvecklas när kategorin växer in i förbundets arbete och försvarsmaktens struktur.

– Vi får, under denna förbundsmötesperiod, ställa vårt hopp till officersföreningarna när det gäller GSS, att de tar plats i deras styrelser och kan företräda den här nya yrkeskategorin inom förbundet på så vis fram till nästa förbundsmöte, fortsätter Gunnar.

Bra engagemang i föreningarna

Valberedningen är enig om att de har haft ett stimulerande uppdrag och att arbetet fungerat bra inom valberedningen. Det har varit högt i tak och många diskussioner. De tycker själva att de utgjort en bra mix och att alla i valberedningen tagit sitt uppdrag på allvar och haft

bra kontakter med officersföreningarna, vilket också har märkts i föreningarnas engagemang.

– Ovanligt många föreningar hade synpunkter och kom med förslag på ledamöter redan efter vårt första utskick, säger Sven Åke Assarsson.

Valberedningens arbete började redan i januari 2009 och intensifierades i mitten av förbundsmötesperioden. Då deltog de på en avtalskonferens där de presenterade sig och sitt kommande arbete. Därefter har de fortsatt deltagit på avtalskonferenserna för att få ett ömsesidigt utbyte med de förtroendevalda.

För att förstå vad arbetet i förbundsstyrelsen handlar om och hur dynamiken fungerar bland nuvarande ledamöter har valberedningen också följt förbundsstyrelsens möten under förbundsmötesperioden.

– Det har gjort att vi fått en bra bild över vad som krävs av dem som ingår i styrelsen, säger Gunnar Markström.

Nu är valberedningens arbete över. Den 31 oktober presenterade de sitt slutliga förslag till förbundsstyrelse. Det är nu upp till förbundsmötet att välja, eller inte välja, dessa personer till att leda arbetet under nästa förbundsmötesperiod.

FÖRBUNDSNYTT

SENASTE NYTT FRÅN
OFFICERSFÖRBUNDET

HAR DU KOLL PÅ ARBETSRÄTTEN

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

OFFICERSFÖR
15-17 NOVE

Uppmärksamma antalet insatsdagar

Det gäller att vara uppmärksam på antalet dagar när man åker på internationell insats. Gränsen för extra ledighet går vid 90 dagar och Officersförbundet har blivit uppmärksammat på att det finns medlemmar som hamnat på 89-90 dagar och då helt blivit utan den extra ledigheten.

I utlandsavtalet framgår det att den som tjänstgör utomlands mer än 90 dagar har rätt till fem dagars ledighet för varje fullgjord period om 30 dagar. Ledigheten ska tas ut i samband med hemkomsten om den inte har tagits ut tidigare i samband med hemresa.

– 90 dagar är lång tid att vara hemifrån och att då upptäcka försent att man är på precis på fel sida om gränsen kan kännas bitert. Jag rekommenderar därför alla att föra dialog med arbetsgivaren om tjänstgöringstidens längd före insatsen så man är medveten om vad som kommer att gälla, säger Niklas Simson Officersförbundets förhandlingschef.

– Det avtal vi har idag togs fram då normalbilden för en internationell insats var att arméns förband var ute sex månader i stöten. Idag ser insatserna i många fall helt anorlunda ut.

– Dagens avtal med en skarp gräns vid 90 dagar är inte verksamhetsanpassat i det stycket. Av den anledningen förhandlar vi för tillfället om avtalet och eftersträvar där en mer flexibel lösning, fortsätter Niklas Simson.

Läs mer om vad som gäller vid tjänstgöring utomlands på www.officersforbundet.se under Rådgivning.

GSS-konferens:

Förbundet borde jobba mer m

Den 3-4 oktober genomförde Officersförbundet sin första konferens riktad mot gruppchefer, soldater och sjömän. Målet med konferensen var att ge deltagarna ökad insyn i vilka rättigheter och skyldigheter man har som arbetstagare, samt att ge en introduktion till arbetsrätt och Officersförbundets fackliga verksamhet i Försvarmakten. 24 medlemmar deltog.

Louise Lund, 24 år, soldat på utbildningsenheten på Helikopterflottiljen.

Vilken bakgrund har du?

– Jag gjorde värnplikten på F17 och har arbetat på Helikopterflottiljen sedan december 2010.

Jag har tidigare jobbat som bland annat budbildsförare och väktare.

Varför deltar du i konferensen?

– Den här konferensen behövs verkligen för att vi ska få kunskap om våra rättigheter och skyldig-



Louise



Thomas

heter. Sedan är det också roligt och nyttigt att ta del av hur det fungerar på andra ställen.

Vad är det viktigaste enligt dig för Officersförbundet att satsa på?

– Officersförbundet behöver engagera sig mer i att förbättra kommunikationen mellan befäl och soldater så att samarbetet och respekten mellan de två grupperna fungerar bättre.

Förbundet behöver också jobba för att riktlinjerna på arbetsplatsen blir tydligare.

Thomas Silverlantz, 43 år, soldat på underhållsplutonen på P4.

Vilken bakgrund har du?

– Jag har tidigare arbetat som lastbilschaufför och inom restaurangbranschen. Min militära bakgrund började med värnplikt som jägare på K4 och därefter har jag deltagit i NBG 08, NBG 11 och i en utlandsmission i Kosovo.

Varför deltar du i konferensen?

– Jag är här på konferensen för att det är kul och utvecklande att lära

Slutskede i arbetstids- och utlandsförhandlingarna

Efter fyra år av förhandlingar börjar det se ut som att ett nytt arbetstidsavtal är nära förestående. I förhandlingarna om ett nytt arbetstidsavtal är det endast jourfrågan som återstår. Avseende utlandsavtalet är det tre frågor som ännu inte är i hamn.

– Jag har minst sagt blivit luttrad av de här åren, därför vågar jag inte

lova någonting, men min förhoppning är att vi ska kunna dra det här i hamn i närtid, säger Niklas Simson, förhandlingschef.

Målet med det nya arbetstidsavtalet är att det ska ge ersättningar som är bättre anpassade för Försvarmaktens nya verksamhet med insatser och övningar med anställd personal.

– Arbetet har handlat om att bevara de värden som finns för

medlemmarna i de nuvarande arbetstidsavtalen som ska uppgå i ett nytt. Det innebär att samtidigt som vissa ersättningar kommer att höjas, sänks andra. Alla förhandlingar innebär att kompromisser görs. Vissa saker uppfattar vi som bra, andra saker är endast tillräckligt bra, säger Niklas Simson.

Mer konkret information om innehållet i det nya arbetstidsavtalet kommer när det är undertecknat.

BUNDET FÖRBUNDSMÖTE MBER 2011

MEDLEMSSTATISTIK

Yrkesverksamma, 26/10 2011

Officer	8928	(-30)
Hedersmedlem	3	
Övrig	52	(-2)
Reservofficer	44	(-2)
Soldat/gruppbefäl	2053	(+279)

ÄR DU RÄTT FÖRSÄKRAD?

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

ed relationen soldat-officer



Markus

sig nya saker. Jag gillar också att förändra saker som är fel och ser det här som en bra väg att kunna påverka.

Vad är det viktigaste enligt dig för Officersförbundet att satsa på?

– En viktig fråga som förbundet borde arbeta med på min arbetsplats är respekt, att få bort vi och dem känslan. Officersförbundet behöver ta mer plats och ta upp frågan med regementschefen.

Markus, 24 år, sjukvårdsgruppchef på K3 och F22.



Sigvard

Vilken bakgrund har du?

– Jag har tidigare pluggat natur och jobbat på posten. Min militära bana började med värnplikten sedan har jag arbetat på P4 i 2,5 år och är nu på K3 sedan 2,5 år.

Varför deltar du i konferensen?

– Jag är här på konferensen eftersom jag är GSS representant i styrelsen i vår officersförening.

Vad är det viktigaste enligt dig för Officersförbundet att satsa på?

– En viktig fråga för Officersför-

bundet är att arbeta för att göra K3 till en attraktiv arbetsplats och att regementet kan behålla nöjda arbetstagare.

Sigvard Lassesson, 49 år, gruppchef, ledningskompaniet på Amf 1

Vilken bakgrund har du?

– Jag har tidigare arbetat i 25 år som sjöbevakningsledare och gjort ett antal missioner i Kosovo och Tchad.

Varför deltar du i konferensen?

– Jag jobbpendlar ofta tillsammans med vår ordförande i officersföreningen, Karl-Johan Boberg, och han uppmuntrade mig att åka eftersom han tycker att jag har mycket att bidra med då jag har nästan 30 års erfarenhet av att jobba inom Försvarmakten.

Vad är det viktigaste enligt dig för Officersförbundet att satsa på?

– Angeläget för förbundet att arbeta med på min arbetsplats är relationsfrågor, lön och boende-frågan.

Foto: Eva Langlet

AD avslag Försvarmaktens yrkande

Arbetsdomstolen (AD) har avslagit Försvarmaktens interimistiska yrkande om att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång för den officer som Officersförbundet företräder.

Officeren blev uppsagd när han vägrade skriva på avtalet om utlandstjänstgöring. AD:s beslut innebär att anställningen åtmins-

tone består till dess att frågan slutligt prövats.

Officersförbundet angav i våras i stämningsansökan flera skäl till sin stämning, bland annat har FM inte gjort någon omplaceringsutredning och inte heller förelåg någon arbetsbrist vid tidpunkten för uppsägningen.

– Vi kan så här långt konstatera att FM inte lyckats övertyga AD om att det var helt rätt att säga upp

officeren. Det är ett betydelsefullt beslut som innebär att frågan fortfarande är öppen. Men vi ska samtidigt komma ihåg att det verkliga avgörandet sker först i och med huvudförhandlingen i februari, säger Mikael Boox, ombudsman.

Officersförbundet har lyft uppsägningen av en medlem till prövning, men AD-domen blir gällande för ytterligare sex medlemmar.

Anmäl arbetsskada

Den som skadar sig i tjänsten ska göra en arbetsskadeanmälan både till Försäkringskassan och till AFA. Och om du har olycksfallsförsäkring via Officersförbundet ska anmälan även göras till förbundet.

– Om man har skadat sig i tjänsten vet de allra flesta att arbetsgivaren ska göra en arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan. Men det räcker inte. Statligt anställda omfattas av personskadeavtalet, PSA, som hanteras av AFA och de får inte automatiskt del av arbetsskadeanmälan som går till Försäkringskassan. Därför måste anmälan även göras till AFA, säger Pelle Avelin, ombudsman.

Om arbetsskadan uppkommer under internationell insats, i trafiken, under inrikes eller utrikes tjänsteresa kan det även vara Kammarkollegiet som ska hantera arbetsskadeanmälan istället för AFA. Vid osäkerhet om vem som ska hantera en skada bör HRC kontaktas.

Gå också till läkare för få skadan journalförd. Detta gäller även vissa skador som kan framstå som bagattellartade men senare ge problem exempelvis i form av tandläkar-kostnader eller fula ärr, eller motsvarande.

Checklista för arbetsskadeanmälan

1. Den skadade besöker läkare och får skadan journalförd.
2. Arbetsgivaren anmäler till Försäkringskassan. Chef, skadad och skyddsombud ska skriva under.
3. Den skadade anmäler till AFA/Kammarkollegiet. Chef och skadad ska skriva under.
4. Medlem som har försäkring via Officersförbundet, anmäler till förbundet. Den skadade skriver under.

Bothnia: Ändra medlemsavgifterna

På Förbundsstyrelsen i mitten av november fastställs budgeten för åren 2012–2014. Medlemsavgifterna är Officersförbundets enda säkra inkomstkälla.

Medlemsavgifterna bör i grunden täcka utgifterna. Det budgetförslag som föreligger är underfinansierat med 28 miljoner under perioden 2012–2014.

Avkastning på kapitalet har under de senaste åren varit en del i finansieringen av förbundets kostnader, vilket gett lägre medlemsavgifter. Detta till medlemmarnas glädje.

”Man får vad man betalar för” heter det, den devisen gäller naturligtvis också ett fackförbund. Kvalitet kostar, det är också sant. Verkligheten är dock den att kunden, d.v.s., medlemmen och den potentiella medlemmen fokuserar i större omfattning på priset än på kvalitén. Dessutom ser medlemmarna inte skillnad på fackavgift, försäkringskostnader eller kostnader för A-kassa. För medlemmen är totalsumman av detta, deras FACKAVGIFT. Att den totalt sett, i jämförelse med andra förbund, är låg är sant. Tyvärr så är det inte det som är väsentligast, utan det är HUR medlemmarna uppfattar avgiften som avgör.

Föreslår oförändrade avgifter

Förbundsstyrelsen (FS), föreslår i budgetpropositionen oförändrade avgifter. FS förslag innebär att de som har lägst månadslön av förbundets medlemmar, GSS (gruppchefer, soldater och sjömän), har den högsta procentuella avgiften, ca 0,9% av månadslönen. Medan de som tjänar bäst, löner över 30 000 kr i månaden, inte kommer upp i mer än 0,5%. OF Bothnia (A 9 och I 19) anser att om Officersförbundet långsiktigt skall kunna vara attraktivt för alla med militär anställning, så måste också medlemsavgifterna vara

OF Bothnias avgiftsförslag			Förbundsstyrelsens avgiftsförslag	
Lön (kr)	Avgift 2012 (kr)	Avgift 2013–2014	Lön	Avgift
OR 1	100	100	<17 999	150
<18 999	140	140	18 000–20 999	180
19 000–20 999	160	160	21 000–25 000	200
21 000–24 999	200	200	>25 000	230
25 000–27 999	220	220		
28 000–31 999	230	240		
32 000–35 999	240	250		
>36 000	250	260		
För passiva- och äldremedlemmar förslås en höjning med fem kronor 2013.				

bättre harmoniserade avseende avgift i förhållande till inkomst.

I OF Bothnias motion föreslås ett mer solidariskt uttag av medlemsavgiften. Grunden har varit att lägga en motion som är relativt inkomstneutral i förhållande till FS förslag, samt dessutom gör förändringar i flera steg under åren 2012–2014. Nuvarande avgifter har de facto gällt sedan början på 2000-talet. Skillnaden mellan högsta och lägsta avgiften är idag 80 kr (150–230 kr). Den högsta avgiften inträffar vid löner över 25 000 kr, vilket 77% av officerarna vid OF Bothnia har! Minst samma förhållande torde råda vid övriga förband. Med hänsyn till löneutvecklingen bör den högsta avgiften ”drabba” de drygt 10% som tjänar mer än 36 000 kr i månaden.

Motionen innebär att medlemskategorin med de lägsta inkomsterna, GSS, också har en låg fackavgift. Förslaget innebär en sänkning från dagens lägsta avgift på 150 kr till 100 kr. Femtio kr sänkning, kan vara skillnaden mellan att få soldaten som medlem eller inte. Kvalitet kostar, visst, men vad hjälper kvalitet om inte ”kunden” anser sig ha råd att köpa produkten?

Ökad rekryteringskraft

En viktig uppgift för facket är att stödja medlemmarna med bra

försäkringslösningar, till rimliga kostnader. Officersförbundet, som medlem i Saco, möjliggör medlemskap i AEA och förbundets försäkringslösningar ger ett bra försäkringsskydd till en rimlig kostnad. Detta har inget värde om de sämst betalda potentiella medlemmarna väljer bort medlemskapet som möjliggör att kunna ta del av dessa medlemsförmåner.

OF Bothnias motion, som FS avstyrkt med motivet ”för många avgiftsklasser”, och indirekt att ett medlemskap i Officersförbundet kostar mer än ett medlemskap i en ”bokklubb”. Om Förbundsstyrelsen beslutar att tillstyrka vår motion, att medlemsavgiften i större omfattning får en tydligare riktning avseende betalning efter förmåga, ökar också förutsättningarna för att rekrytera fler GSS som medlemmar till Officersförbundet, vilket därmed skulle öka intäkterna.

28 miljoner på tre år

Notera att ekonomipropositionen bygger på mer än 8 miljoner i årlig avkastning, sker inte detta kommer förbundet att behöva tära på kapitalet för att fullfölja målen enligt det fackliga program som Förbundsstyrelsen fastställer. Sammanlagt läggs dessutom en budget som är underfinansierad med drygt 28 miljoner under tre år. Samtidigt föreslås en höjning

av FS arvoden till en kostnad av mer än en halv miljon på tre år.

Bli inte avkastningen på kapitalet tillräcklig, så kommer med stor säkerhet nästa Förbundsstyrelse att behöva ta beslut om en kraftig höjning av medlemsavgifterna för att bibehålla den höga kvalitén! För närvarande torde avkastningen vara marginell med hänsyn till finanskrisen. OF Bothnias motion innebär ett annat vägval.

OF Bothnia förslag framgår av faktarutan. Förslaget innebär, med vårt antagande avseende lönenivåerna, att under perioden så ökar inkomsterna med drygt 1,3 miljoner. Ökningen blir dessutom större om alla OF rapporterar in rätt löner i medlemsregistret!

Det är Du som medlem som fram till förbundsstyrelsen kan påverka Din OFFICERSFÖRENING om de skall stödja FS förslag eller OF Bothnias motion (nr 25). Använd den möjligheten, efter Förbundsstyrelsen, är det försent!

Du kan ta del av OF Bothnias motion, nr 25 på www.officersforbundet.se

På uppdrag av OF Bothnia.
TOMAS ENGSTRÖM,
ledamot i styrelsen OF Bothnia

Förbundsstyrelsens svarar OF Bothnia

OF Bothnias motion och insändare handlar i huvudsak om två delar. Den ena handlar om budgetens balans mellan inkomster och utgifter. Den andra om medlemsavgifternas utformning.

Den föreslagna medlemsavgiftsnivån och budgeten baserar sig på att förra förbundsmötet 2008 beslutade att förbundet skulle ha en viss minimimängd kapital som säkerhet för sämre tider, samt som kapital på vars avkastning förbundet skulle kunna finansiera sig.

Den proposition som förbundsstyrelsen nu lagt följer den riktlinjen. Med lagd budget kommer

förbundets kapital att närma sig den mängd som beslutades 2008.

Grundfrågan är om förbundet ska samla mer pengar i kistorna, eller använda de pengar man har till verksamheten. Samtidigt kan det vara oklokt att spara för lite pengar. Det krävs en viss minsta mängd pengar för att få ut en avkastning som ger ett substantiellt bidrag till finansieringen.

Medlemsavgifterna

Avseende medlemsavgifterna har strävan för förbundsstyrelsen över tiden varit att hålla medlemsavgifterna på en låg nivå samtidigt som medlemmen får en god service, stöd och utbildning. En del i

detta har varit att nyttja ett enkelt system med så få avgiftsklasser som möjligt.

Vi har genom utredningar om rekryteringsbefrämjande åtgärder kommit fram till att sänka första avgiftsgruppen från en nivå om 180 kronor till 150 kronor. Till det kan läggas att studerandemedlemmar redan nu har en avgift om 100 kronor under hela dennes studietid.

Vi är överens med OF Bothnia om att vi går mot ett ökat medlemsantal vilket även på sikt förhoppningsvis kan möjliggöra en fortsatt låg medlemsavgift. Det innebär att förbundsstyrelsen i dagsläget inte vill höja avgiften för

någon. Under förbundsmötet finns det möjligheter för föreningarnas ombud att diskutera frågan ytterligare.

Officersförbundet skall vara och är ett fackförbund för alla militärt anställda inom Försvarsmakten där medlemmarna upplever att avgiften är rättvis i förhållandet till den effekt av service, stöd och utbildning som förbundet levererar.

Väl mött på förbundsmötet!

LARS FRESKER,
förbundsordförande
Officersförbundet

Your Choice for Demilitarization of Cluster Munitions



Extensive experience and
State-of-the-Art Processes

www.nammo.com

nammo



Det är skrämmande att förstå att försvarshälsan försöker lindra symptomen och inte komma åt grundorsakerna, anser insändarskribenten.

Kvalitetssäkra vår fysisk förmåga

Varje vecka investerar Försvarsmakten minst tre timmar i den anställdes fysiska förmåga. Varför sker denna investering, med vilken metod och med vilket resultat?

Även vad gäller fysisk förmåga, precis som i all annan verksamhet, måste målsättningar formuleras, beprövade metoder användas och resultatet måste vara mätbart. När vi utbildar våra soldater i strid låter vi inte närmsta paintballförening sköta vårt jobb. Precis som i stridsutbildningen behöver soldaternas fysiska förmåga kvalitetssäkras.

Tre läger

Förbandens fysiska normalbild består idag ofta av tre läger; de som gillar konditionsidrott utan och med boll, de som gillar att bygga muskler och de som mest bara försöker undvika båda formerna.

Vilken fysisk prestation bör vi förbereda oss för? Att springa långt, att springa snabbt, kasta högt, kasta långt eller kasta precist, lyfta tungt en gång eller många gånger, hoppa högt eller hoppa långt, klättra i rep eller på väggar, slåss med en eller flera, slåss under lång eller kort tid, bära tungt länge eller tungt kort, simma långt eller kort? Hur förbereder vi oss för det som vi ännu ej vet om att vi måste vara förberedda på?

Skrämmande arbetssätt

Tänk er en soldat med ett väl utvecklat nervsystem och en hög fysisk kapacitet, som lätt kan ta till sig nya handgrepp och rörelser. Till denna soldatplattform kan det tillföras kompetenser och färdigheter efterhand behoven utvecklas. Det är detta som är basen i soldatutbildningen och det är hög tid att FM på ett seriöst och genomtänkt sätt börjar producera atleter. Vi be-

höver hålla en hög professionell nivå även i fysisk prestationsförmåga. Förbandsmålsättningar behöver formuleras och till dessa behöver resurser kopplas; utrustning, lokaler, tid och kompetens.

Försvarets Forum (2011:5, s.18) publicerade under rubriken I Form – sitt bekvämt på resan tips på hur ryggont under resan kan mildras. Det är skrämmande att förstå att Försvarshälsan främst arbetar symptom-baserat (stoppa en handduk i svanken så försvinner smärtan) och inte för att komma åt orsakerna till symptomen (förståelse, grundövningar, rörelsemönster, mobilitet, återhämtning, nutrition, aktivitet). Fysisk förmåga leder till fysisk hälsa. Fysisk förmåga uppnås genom utbildning, träning av rörelsemönster, drill, variation och slutligen intensitet. Denna insikt och kunskap kommer inte att helt plötsligt uppenbaras för enskilda.

Det behövs målsättningar, resurser och ledarskap.

Sveriges mest vältränade

US Army genomförde 2010 en studie avseende att öka soldaternas fysiska förmåga, googla ”crossfit study us army”.

För tredje året i rad utsågs Sveriges mest vältränade personer under CrossFit SM 2011 i Sättrahallen, 15-16 oktober. Vi bör inspireras, motiveras och inse potentialen i denna revolutionerande helhets-syn på fysisk förmåga och hälsa. Aldrig förr har denna nivå av fysisk förmåga varit så tillgängligt för gemene person. Hösten 2012 kommer Sveriges mest vältränade personer att åter utses. Vilken fysisk förmåga kommer Försvarsmaktens personal att ha hösten 2012? Vilken metod ska vi använda för att ta oss dit?

THOMAS SIMONSSON

thomassimonsson@hotmail.com

FM resebestämmelser – gäller de för alla?

HKV skrivelse 2011-05-24, 09 100:59149 reglerar med tydlighet hur vi FM-anställda skall bo på tjänsteresor där FM betalar logikostnaden. Skrivelsen är ett under av tydlighet och kan inte missförstås!

Undertecknad deltog i fältövning GMU i Halmstad 11-13/10, vilket som vanligt var ett/en väl arrangerat möte/fältövning. Med hänvisning till ovanstående order bokades i god tid boende i kadettbyn vid MHS H och allt var frid och fröjd, om än med en något krånglig byråkrati (telefonförfrågan, logibeställning och service-meddelande).

Mötet besöktes av FML i form av genlt Mårtensson och persdir Stålesjö med MA. Det visade sig att generalen och persdirektören med MA bodde på Scandic hotel i Halmstad och ytterligare minst fem officerare från HKV bodde på olika hotell! Jag har läst skrivelsen och jag kan inte hitta något undantag för vare sig generaler eller persdir eller andra anställda. Och ja, det fanns gott om lediga rum/lägenheter i kadettbyn, det kontrollerade jag naturligtvis innan jag skrev detta!

Som avdelningschef längst ner i näringskedjan så har jag tagit fighten med mina medarbetare och de bor, utan protester, enligt anvisningar i ovanstående skrivelse.

Jag har läst skrivelsen och jag kan inte hitta något undantag för vare sig generaler eller persdir eller andra anställda.

Vad de sen tänker och säger när de fick höra detta lämpar sig nog inte för tryck.

Jag är beredd att diskutera värdegrund, ÖRA, ledarskap och föregångsmannaskap eller att för-

söka bidra med att spara pengar åt FM, med vem som helst angående ovanstående, mina nummer står i FM katalog, men utgiven bestämmelse den gäller!!

Vad kan vi lära oss av detta? Ja, inte vet jag men att följa bestämmelser är nog inte så dumt!

Jag har redan varit i kontakt med C Prod MA och persdirektörens ass så problemet är nog ur världen vid denna tid för dessa.

Med ensamboende hälsningar från kadettbyn.

HÅKAN B ANDERSSON
Major

FÖRSVARSMAKTENS TELENÄT OCH MARKTELEFÖRBAND,
FMTM,

**SÖKER OFFICERARE
till staben i Örebro.**



Mer info och ansökan finner du på:

www.forsvarsmakten.se



Foto: TheHome.se

En omtänksam bil

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

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

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

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

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

Sjöland & Thyselius

Hälsingegatan 43, Stockholm

08-587 623 00

www.st.se info@st.se

Prod Marin svarar HMS Orions besättning

Möjliga lösningar bereds just nu

Beredningen av satellitkommunikationslösningar på Försvarsmaktens fartyg har tagit lång tid av olika anledningar. Högkvarteret förstår HMS Orions besättnings synpunkter som bland annat är framförda i insändare i Officerstidningen (se Officerstidningen nr 6 2011, sid 28).

Som nämns i insändaren hänvisas till Försvarsmaktens redares riktlinjer för tillämpning av jämlikhet på örlogsfartyg. Riktlinjer som Försvarsmakten tagit fram i nära samarbete med ATO (arbetstagar-

organisationerna) med flera inom ramen för den partsammansatta Fartygsmiljönämnden.

Riktlinjernas "skall" krävs inarbetas nu successivt på Försvarsmaktens örlogsfartyg. När det gäller satellitkommunikationsförmåga på HMS Orion bereds för närvarande olika alternativ i samverkan med förbandschefen (chefen 1.ubåtsflottiljen). Vidare bereds även möjligheterna av mobila lösningar till stödsystem som t.ex. PRIO för örlogsfartyg.

BO BERG

C PROD MARIN Materiel



Patria

In all we do, we deliver protection and performance. In all we deliver, we offer partnerships and potential.



Patria, Finland, Sweden, Norway, info@patia.fi, www.patria.fi, Tel. +358 30 4691

Varför så tyst om miljardflytten av våra pensioner?

Pensionsfonderna lär idag uppgå till cirka 750 miljarder kronor. Avkastningen är för närvarande så låg att utgående/kommande pensioner förutses minska.

På 90-talet, vid vårt EU-inträde, förde regeringen – Göran Perssons – över cirka 250 miljarder till staten för att förbättra dess ekonomiska ställning.

De minskningar, som för närvarande aviseras på pensionsidan om något år, skulle enligt sakkunniga ej behöva göras om de 250 miljarderna legat kvar, där de hör hemma.

Den enda politiker, som varit öppenhjärtlig i frågan är just Göran Persson. Han sade för några år sedan: "Folk blir inte glada när de förstår vad vi gjort."

Vad säger dagens politiker? Vad säger tidningarna? Ingenting! De kanske nöjer sig med att höja sina egna löner och arvoden så att deras pensionsinkomster inte går samma väg som väljarnas!

Varför är det så tyst från våra fackliga förtroendemän och våra ombudsmän?

BENGT O'KONOR, PENSIONÄR.
Stockholm, 12 september, 2011



250 miljarder togs från pensionerna på 90-talet. Kanske dags att tala om det nu?

Foto: Bengt Olof Olsson - Scanpix

Vi stödjer hela soldatfamiljen!

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

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

Passa på att anmäla er till höstens PREP-kurser!

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



SVENSKA
SOLDATHEMSFÖRBUNDET



ANNONSERA I



OFFICERSTIDNINGEN

MEDLEMSTIDNING FÖR OFFICERSFÖRBUNDET

Sveriges starkaste annonsorgan inom försvarssektorn!

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

22 000
läser ditt budskap



ANNONSAVDDELNINGEN

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