



Officerstidningen

Medlemstidning för Officersförbundet

nr 9 2010

NBG: Kärv slutövning

sid 12

Fartygschefer blir
administratörer
sid 8

Samma fastighetskostnader
trots nedläggningar
sid 10

Insändarrekor
sid 26–35



innehåll.

LEDARE

- 3 Lägg ut Rals-förhandlingarna på förbandsnivå

NYHETER

- 4 Utredning kritiserar flyg i militära övningsområden
6 Osäkra antaganden i personalförsörjningen
8 Fartygschefer blir administratörer
10 Svårt för försvaret att minska fastighetskostnader

FÖRBANDSBESÖK

- 12 Nordisk stridsgrupp i snöstorm

REPORTAGE

- 16 Fler insatser ökar risken för mental ohälsa
18 Utlandstjänst krävs för rekrytering
19 "Bra insats kräver goda förberedelser"

ANALYS

- 20 Förskjutning i maktbalansen på svensk arbetsmarknad

FÖRBUNDSNYTT

- 22 Uppkommen insats reglerad
23 Avtal innan årsskiftet osanolikt
24 Sänka avgifter ger bättre pension

DEBATT

- 26 Skygglapparna Grundevik, skygglapparna!
27 Fokuserar debatten på rätt problem?
28 Rörande insats i Afghanistan
29 Mellblom får mig att häpna
31 Stort feltänk om vår lön – ersättning måste spegla ansvar
32 En Krigsmakt?
33 Det havererade ledarskapet
34 Viktigt att diskutera även fattade beslut
35 Angående debattklimatet i Försvarsmakten

Frågor kring medlemskap, medlemsavgifter och försäkringar

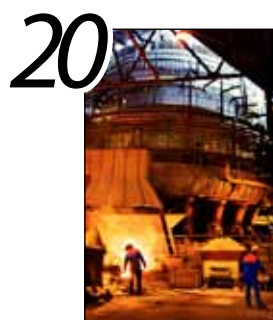
Monica Hornegård
Susanne Bredberg
08-440 83 30
Telefontängt onsdagar och fredagar

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

Ombudsmän Medlemsstöd:
08-440 83 30

Frågor kring information, press och hemsida

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



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

Kamrer
Susanne Skäfte

Assistenter
Barbro Kristiansson
Berit Fekete

Ombudsmän

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

Medlems- och försäkringsservice
Monica Hornegård
Susanne Bredberg

Förhandlingschef
Niklas Simson

Informations-, press- och webbansvarig
Björn Lundell

Chefredaktör och ansvarig utgivare Officerstidningen
Björn Lundell

TF press- och informationsansvarig
TF chefredaktör
Daniel Skoglund

Officersförbundets förtroendevalda revisorer:
Torbjörn Ekelund
Per Thulin

Adress:
Officersförbundet
Box 5338
102 47 Stockholm

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

PRESIDIUM

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

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

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

Lägg ut Rals-förhandlingarna på förbandsnivå

Övertygelsen om att arbetsmarknadens parter är bättre rustade än lagstiftaren att göra regleringar som möter de olika krav som finns på den svenska arbetsmarknaden är grunden för den svenska modellen. I denna modell utgör kollektivavtalen kärnan. Det här gäller naturligtvis på Försvarsmaktens område också. Tyvärr har vårdandet och utvecklingen av kollektivavtal legat i träda inom Försvarsmakten de senaste åren. Skälen till försummelsen är många och jag ska inte fördjupa mig i dem här och nu, utan det viktiga för oss inom Officersförbundet är att blicka framåt, men att grunda det framtidsiktade arbetet på vårt historiska arv och våra erfarenheter från nu gällande avtal och att samtidigt inte lämna lösa trådar efter oss. Det innebär att vi kommer att fortsätta vårt systematiska och långsiktiga arbete med att ta fram kollektivavtal som svarar mot såväl individens som verksamhetens behov.

Utifrån den utgångspunkten är det naturligt att satsa på de avtal där behoven är som mest angelägna och där vi (parterna) har reella möjligheter att nå samsyn och därigenom framgång. Viktigt i detta är att vi inte låter något område eller något förhållande begränsa vår handlingsfrihet. Därför satsar vi nu på arbetstidsavtalet, avtalet för internationell tjänst, ALFF och chefsavtalet.

RALS-avtalet är ett bra exempel på ett område som i dagsläget skulle kunna begränsa parternas handlingsfrihet och leda

till att vi tappar tempo. Vi har ju vid två tidigare tillfällen skapat tid för Försvarsmakten att skapa sig en lönepolitik och koppla denna till Försvarsmaktens strategiska mål för att därefter utgöra en reell motpart i förhandlingarna på Försvarsmaktnivå. Det var under förra avtalsperioden som vi gick med på att sammanlägga två revisionstidpunkter för att medge Försvarsmakten 18 månader för att höja kvaliteten. Att det nu gått ytterligare tretton månader och att

vi i utvecklingsgruppen för lönebildning inom Försvarsmakten konstaterat att arbetet fortfarande inte kommit speciellt mycket längre utgör bakgrunden till våra ställningstaganden i årets RALS-förhandling.

Vårt yrkande går ut på att vi direkt ska komma överens om att föra det tillgängliga utrymmet ut till förbanden så att förhandlingar om lönesättning kan slutföras så fort som möjligt, så att slutligen utbetalningen av den nya lönen till er medlemmar sker så snart som möjligt. Den enda åtgärd som ligger på försvarsmaktnivå i

vårt yrkande är att vi ska komma överens om en löneförhöjning för GSS/K,

Samtidigt är det naturligtvis viktigt att det långsiktiga arbetet för att skapa en lönebildning inom Försvarsmakten som gagnar verksamheten och som gör att medarbetarna vet vilka områden som prioriteras fortskrider. Vårt bidrag i det arbetet ger vi i den partsgemensamma utvecklingsgrupp som skapats för ändamålet. Vårt mål är att vi och Försvarsmakten till revisionstill-

”Vårt yrkande går ut på att vi direkt ska komma överens om att föra det tillgängliga utrymmet ut till förbanden så att förhandlingar om lönesättning kan slutföras så fort som möjligt, så att slutligen utbetalningen av den nya lönen till er medlemmar sker så snart som möjligt. Den enda åtgärd som ligger på försvarsmaktnivå i vårt yrkande är att vi ska komma överens om en löneförhöjning för GSS/K”



Foto: Ulf Löbke

fället nästa höst ska ha kommit fram till en gemensam syn så att vi utifrån en väl grundad lönepolitik på arbetsgivarsidan och utifrån de principer vi inom Officersförbundet tillämpar ska komma fram till en lösning som upplevs som förstäelig och kan omsättas till något som bidrar till att stimulera organisationen till bättre resultat och arbetsglädje.

Vår absoluta ambition är att vi inom varje område utvecklar kollektivavtalen så att de svarar upp mot de krav som finns på: goda villkor, inflytande för medarbetarna och deras organisationer samt främjande av verksamheten. Det som är bra för medlemmarna är bra för Försvarsmakten. Dagens medarbetare är de bästa rekryterarna för morgondagens nya medarbetare och nyckeln för att lyckas med rekrytering av rätt medarbetare i den ökade konkurrens vi kan se framför oss.

Lars Fresker

Förbundsordförande

Stockholm den 29 november 2010

ATS gav avsteg från fyskrav

Armétaktiska staben (ATS) har medgivit avsteg från fyskraven för 18 personer i den nedroterande Afghanistanstyrkan FS20. De åligger kontingentschefen att följa upp den fysiska statusen för personalen, skrivs i beslutet.

ATS kommer även att, under insatsen, kontrollera hur individernas fysiska status utvecklas. I september förra året förtydligade insatsstabens kraven på fysisk prestationsförmåga för tjänstgörande i internationella insatser.

– Vi har blivit mer observanta på det här. Med de nya fys-kraven har Livgardet uppgiften att testa individerna och rapportera resultatet. Därefter kan kontingentschefen begära undantag från kraven för enskilda individer, säger överstelöjtnant Ulf Starefeldt, chef för personalsektionen på armétaktiska staben.

ATS beslut om att bevilja undantag, eller inte, beror på en lång rad faktorer, exempelvis om det är en kritisk befattning där en ny befattningshavare är svårrekryterad, eller om befattningen kan bemannas av någon med lägre fysiska kapacitet än den fastställda nivån. Den vanligaste anledningen till avsteg från fyskraven är dålig kondition.

Ulf Starefeldt betonar att avsteg beviljas restriktivt. (DS)

Marinen söker bogserbåt typ Bosse

Produktionsstabens marinavdelning (Prod Marin) tar just nu fram specifikationerna för två nya bogserbåtar till marinens basbataljon. Bogserbåten bör ha en operativ livslängd till 2040.

Målet är att de ska kunna bogsera samtliga flottans stridsfartyg, men exakta krav är inte fastställda än. Båtarna ska även kunna genomföra isbrytning.

Prod Marin bedömer möjligheten som god att kunna köpa civila bogserbåtar och anpassa dem till militära specifikationer och svenska krav, bland annat avseende arbetsmiljö.

Bogserbåtarna önskas i drift under 2013. Beslut om inköp och anpassning beräknas fattas under 2011. (DS)

Avvecklingen av Camp Victoria halvvägs

Camp Victoria, huvudbas för den svenska fredsbevarande truppen i Kosovo sedan 1999 är under avveckling. Militär materiel fraktas hem till Sverige med båt. Fastigheten kommer att överlämnas via FN-administrationen UNMIK, till den lokala kosovanska förvaltningen KPA när avvecklingen är klar. Planerat slutdatum är sista juni 2011.

De samverkansgrupper som ingår i de nuvarande svenska kontingenterna bor numera i hyrda fastigheter ute i de kommuner de ansvarar för. Övrig svensk personal kommer att flyttas till Kfors högkvartercamp Film City. (DS)



Bristande rutiner, både på civil och militär sida, ligger bakom problemen enligt rapporten.

Rapport från Statens haverikommission:

Civilflyg i militär

Bristande rutiner ligger bakom det stora antalet flygningar i militära skjutövningsområden de senaste två åren, skriver Statens haverikommission i en färsk rapport. Såväl civila som militära plan har befunnit sig i osäkra luftrum.

– **Självklart** är det ett stort problem eftersom det kan leda till haveri på grund av vådaskjutning. Så här får det inte gå till, säger Lars-Eric Blad, chef vid sektionen för trafikflygtjänst hos Transportstyrelsen.

Mellan januari 2008 och augusti 2010 har minst 147 avvikelser i samband med aktivering eller avaktivering av så kallade R- och D-områden (restriktionsområde respektive farligt område) rapporterats. Såväl civila som militära plan har flugit i övningsområden där man skjutit med skarp ammunition. Orsaken till avvikelserna handlar i många fall om bristande rutiner. Haverikommissionens (SHK) rapport som publicerades 25 oktober avslöjar en utbredd osäkerhet kring vad som gäller i hanteringen av R- och D-områden. Många gånger känner

inblandade parter (främst civila flygtrafikledare) inte till grundläggande fakta som om höjder anges i fot eller meter, hur man vet om ett övningsområde är aktiverat eller om tider anges i UTC (koordinerad universell tid) eller lokal tid.

– Jag kan hålla med om att det är anmärkningsvärt att så mycket är oklart. Det är också det som fått oss att reagera, säger Agne Widholm, utredningschef vid SHK.

Alla felar

I rapporten granskade utredarna en incident från i fjol när ett Jas 39 Gripen av misstag tilläts flyga in över ett skjutövningsområde öster om Öland. Skjutledaren hade meddelat flygtrafikledningen i Malmö att övningen skulle starta. I Malmö glömde man dock bort att vidarebefordra informationen till kollegorna i Stockholm vars luftrum också omfattades av övningen. Ovetandes om att fartyget Visby låg och sköt skarpt mot ett flygplansbogserat föremål i luftrummet, klarerade Stockholm två Jas Gripen in i området. Planen upptäcktes dock snart av skjutledaren som beordrade omedelbart eld upphör.



Foto: Mark Earthly - SCANPIX

a skjutområden

– Övningsområdet går mitt i mellan de båda trafikflygledningscentralernas ansvarsområde och därför måste både Stockholm och Malmö få informationen. Men av någon anledning meddelade Malmö aldrig Stockholm att övningen skulle inledas, säger Agne Widholm.

Enligt SHK-rapporten brister det i rutinerna i hanteringen av R- och D-områden hos både den civila luftfarten och i försvaret, och det händer att skjutledare glömmar tala om när en övning påbörjas respektive avslutas. Haverikommissionen har nu ålagt Transportstyrelsen att tillsammans med berörda parter arbeta fram nya, säkra rutiner.

Resultatet ska redovisas för SHK senast 30 april 2011.

– Försvarmakten har fått i uppdrag att se över instruktionerna till sina skjutledare. Men självklart ska även Luftfartsverket förbättra sina rutiner och kommunikationen mellan flygledningscentralerna och med skjutledarna, säger Lars-Eric Bladh.

Linda Sundgren

Exempel på oklarheter i samband med aktivering/avaktivering av militära skjutövningsområden (R- och D-områden)

- När är ett område aktiverat? Är det vid utfärdad NOTAM (information från Luftfartsverket), vid utfärdad skjutvarning, vid mottagen e-post eller endast efter bekräftelse på telefon?
- Vilka höjder gäller för området? Anges de i fot eller meter? Meddelas höjder vid överlämning med eller utan buffert?
- Är någon kontrollcentral huvudansvarig?
- Förekommer flygverksamhet i R- eller D-området?
- Vilka tider gäller? UTC (koordinerad universell tid) eller lokal tid?
- Vem är säkerhetsansvarig för verksamheten i R- och D-området och finns det kontaktuppgifter till denne?

Källa: Statens haverikommission

Boden mister ingenjörskompanier

Försvarmaktens beslutade 15 november att flytta ingenjörskompanierna på I19 i Boden till Ing2 i Eksjö. Avvecklingen i Boden inleds första januari 2012.

Fältarbetsdykarna och IEDD-gruppen i Boden ingår inte i beslutet utan får fortsatt vara kvar i Boden under 2011. Under det kommande året kommer Försvarmakten vidare att utreda de två specialistfunktionernas framtida gruppering.

Frågan om Försvarmakten har rätt att besluta om flytt av ingenjörskompanierna hade lyfts av flera folkvalda. Försvarsminister Sten Tolgfors (M) svarade i ett skriftligt svar den 11 november till Allan Widman (FP) att myndigheten har rätt att fatta beslutet: "Det är... Försvarmakten som bestämmer var och hur insatsorganisationens förband ska utbildas och övas."

Inga ytterligare utredningar i frågan har genomförts av produktionsstabens armésektion jämfört med när Officerstidningen skrev om ärendet i OT nr 4 tidigare i år. (DS)

Försvarmakten misstänker FHS för fakturafusk

Försvarmakten (FM) har bitt Förvarshögskolan (FHS) genomföra en utredning kring om skolan fakturerat myndigheten kostnader utöver vad som motiverats av de uppdrag som skolan fått. Misstankarna rör fakturor under 2008 och inledningen av 2009.

Överste Mats Olofsson, FM:s forskningschef, betonar att det i nuläget endast handlar om misstankar och att man utgår från att FHS skyndsamt utreder misstankarna.

Officerstidningen har sökt FHS tillförordnade rektor Maja Kirilova-Eriksson för en kommentar, men inte kunnat nå henne. (DS)

Fortsatta löneproblem i PRIO

I november hade 6700 arbetstagare förts in i PRIO för första gången. Det handlar om ett flertal större markförband, ett antal flygvapenförband och Högkvarteret som lagts in i PRIO:s lönesystem. Enligt HR-C arbetade man efter novemberlönen med ett hundratal manuella rättelser där löner och tillägg inte utbetalats.

– Vi har mycket avräkningslöner [manuella utbetalningar] just nu. Det gäller främst tillägg av olika slag, men det finns även grundlöner som inte betalats ut. Vi har ingen statistik på exakt antal ännu. Vår prio ett ligger nu på att betala ut löner och tillägg, säger Petra Pfeiff, administrativ chef på HR-C.

Införandet har tidigare lett till problem på andra förband. Oftast är det inmatningen av nya uppgifter som inte fungerat, i enlighet med vad tidningen skrivit tidigare, se Officerstidningen nr 8.

Nu är det endast de sjögående förbanden som inte är inlagda i PRIO. De ska föras in i systemet i februari nästa år. (DS)

Datainspektionen underkänner PRIO

Försvarsmakten har tidigare frågat Datainspektionen (DI) om stöd med bedömandet av datasystemet Prios hantering av personuppgifter. Inspektionen underkänner nu Prio i det svar som offentliggjordes i början av december.

I sitt yttrande skriver Datainspektionen att Prios ingående kartläggning av de anställda, som hör samman bland annat med det utvecklade bedömningssystemet UBS, (se Officerstidningen nr 6 2010), innebär en mycket ingående kartläggning av de anställda som kan vara integritetskänslig.

– Informationen är dessutom inte skyddad av några sekretessbestämmelser vilket innebär att den kan komma att lämnas ut enligt offentlighetsprincipen om någon begär det, säger Datainspektionens generaldirektör Göran Gräslund i ett pressmeddelande.

– Även om vi bedömer att Försvarsmakten har ett berättigat behov att systematiskt sammanställa uppgifter om personalen, så väger det behovet inte tyngre än de anställdas intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten, säger han vidare.

Spårbarhet saknas

Utöver det är en av huvudkritiken i datainspektionens svar att det inte finns spårbarhet avseende vem som läst informationen i systemet: *”Enligt Datainspektionens allmänna råd om säkerhet för personuppgifter bör en behandlingshistorik (logg) normalt vara så detaljerad att den kan användas för att utreda felaktig eller obehörig användning av personuppgifter. I systemet PRIO loggas inte läsning (slagningar) varför det inte går att utläsa vem som har tagit del av vilken information. Vid behandling av integritetskänsliga personuppgifter såsom i detta personalsystem bör sådan loggning och kontroll ske”* skrivs det i utlåtandet.

Godkänt i samverkan

Officersförbundet har tidigare i samverkan godkänt behandlingen av en stor mängd personuppgifter i Prio.

– Vi UBS är ett mycket bättre system än vitsordssystemet. UBS kräver tyvärr systemstöd för att inte administration ska bli ohanterlig. Betyg, vitsord, utvecklingsomdömen är sedan årtionden allmän handling och det har inte varit någon stor fråga för medlemmarna. Nu gäller att försöka finna lösningar, säger Peter Löfvendahl, förbundsdirektör vid Officersförbundet.

Försvarsmakten hade vid detta nummers pressläggning ännu inte hunnit ta ställning till vad Datainspektionens svar innebär för det fortsatta införandet av system Prio och dess personalhanteringsmoduler.

Daniel Skoglund

FOI:

Yrkesförsvaret kan bli

Den 16 november publicerade Totalförsvarets forskningsinstitut sin rapport om det nya yrkesförsvaret. Rapporten varnar för vad som sker om de gjorda antagandena spricker. **”En kostnadsökning på 1–1,5 miljarder kronor per år utöver plan är inte osannlikt.”** skrivs det i rapporten.

– Vi konstaterar i rapporten att planeringen av rekryteringsbehov och kostnader i många fall vilar på osäkra antaganden. Rekryteringsbehovet kan bli väsentligt större än planerat och på gränsen till vad som är möjligt inom bibehållen utgiftsnivå, säger Peter Nordlund, försvarsekonom vid FOI, och en av de två rapportförfattarna.

Tror på inläsningseffekt

Antagen rekryteringsförmåga kan vara för högt värderad, bedömer FOI. Vidare har Försvarsmakten antagit att antalet avhopp kommer att ligga runt 15 procent, något som är ett mycket lågt antagande jämfört med andra länders erfarenheter där avhopp ofta ligger runt 30 procent. Rapportförfattarna skriver också att det är troligt att fler soldater lämnar efter anställningen, än jämfört med övriga grupper i Försvarsmakten. För att faktiskt få GSS att stanna är det möjligt att det krävs någon form av ”inläsningseffekt” av typen att civilt meriterande utbildningar ges strax innan tjänstgöringstiden tar slut.

Även det stora hopp som knyts till de tidvis tjänstgörande förbanden och personalen misstänks kunna vara överoptimistiskt.

– En liknande lösning är testad i Danmark, men övergavs där eftersom den inte fungerade tillfredsställande. Detta pekar på osäkerheter rörande effektiviteten i den svenska planeringen för tidvis tjänstgörande soldater, säger försvarsekonom Ulf Jonsson vid FOI.

Trots de osäkerheter som lyfts fram bedömer författarna att den nya personalförsörjningen är ändamålsenlig.

– Det vi också konstaterar i rapporten är att en återgång till ett värnplikssystem inte är ändamålsenligt med den inriktning mot ett tillgängligt insatsförsvaret som utgör nuvarande försvarspolitiska prioritering, säger FOI-författarna Peter Nordlund och Ulf Jonsson.

Medvetna om riskerna

Försvarsmakten delar i stort utredningens slutsatser.

– Det måste finnas en flexibilitet för att omplanera. Det är ingen som har sagt att det här kommer att bli billigare. Det finns



FOI har jämfört det nya svenska yrkesförsvaret med

en medvetenhet om att det här kan bli dyrare, säger brigadgeneral Patrik Dahle, Försvarsmaktens ställföreträdande personaldirektör.

en miljard dyrare



Foto: Daniel Skoglund

finnas ett behov av att justera lönen för vissa kategorier.

Däremot är Försvarsmakten undrande över de delar som handlar om andelen avhopp i övriga länder.

– Utredningen jämför med Holland, Danmark och USA, men det är svårt att se hur de fått fram siffrorna, speciellt avseende Holland och Danmark och där finns ingen redovisning. En fråga man kan ställa är hur urvalet ser ut i de länderna inför antagning och utbildning. Vi har stöd av totalförsvarets pliktverk vilka jag uppfattar som proffs när det gäller att välja ut rätt individer, säger Patrik Dahle och fortsätter:



Foto: Zarah Jonsson – FBB

Patrik Dahle,
stf personaldirektör

– Samtidigt är det sant att vi baserat vårt antagande på den 11 månaders värnplikt vi haft och nu ska vi ha en tre månaders värnplikt med efterföljande anställning och hur det kommer att se ut vet vi inte ännu. Men jag vill säga att jag verkligen tror att vi är på rätt väg.

Politikerna måste vara redo

Från Officersförbundet välkomnar man rapporten och tycker att den utgör en bra påminnelse om osäkerheterna i det nya systemet.

– Det är viktigt att politikerna är redo att skjuta till pengar om grundantagandena inte håller. Det var politikerna som krävde att omställningen skulle genomföras så fort att ordentliga underlag inte kunde skapas. Då är det deras ansvar att skjuta till resurser om det behövs. Om man inte accepterar det riskeras hela omställningen av Försvarsmakten, säger Lars Fresker, ordförande i Officersförbundet.

I själva rapporten är det endast en sak som Officersförbundet vänder sig mot.

– När man skriver om specialistofficerarna antar man att det går att spara upp till en miljard årligen på att deras löner skulle vara lägre än övriga officerares. Man antar en lönenivå på fänkrik/löjtnantsnivån. Det är felaktigt tänkt. Lönen bygger inte på grad utan på kompetens i befattning. En duktig specialistofficer med god kunskap inom sitt område kan mycket väl ha en lön som ligger i paritet med de högsta officerarna, säger Lars Fresker.

Daniel Skoglund

Veteranmanifestation samlade 250

Den tredje november genomfördes en manifestation till stöd för Sveriges fredssoldater på Sergels torg. Initiativtagare var Stephan Lindeblad, kadett på Karlberg som läser nautisk profil.



Foto: Privat

Stephan Lindeblad

– Jag reagerade över att varje gång som man talar om Afghanistan blir debatten politiserad. Jag ville skapa en manifestation som visade att vi stödjer de som tjänstgör även om man kan ha olika syn på vad Sverige ska göra utomlands, säger han.

– Jag fick idén om en manifestation och började på Facebook, men för att få legitimitet och deltagande kontaktade jag olika opolitiska försvarsanknutna föreningar och fackförbund för att se om de ville vara med. Sedan kontaktade jag även media, säger Stephan Lindeblad.

De första tankarna kring detta fick han efter den sjunde februari, när kapten Johan Palmlov och löjtnant Gunnar Andersson, samt deras afghanske tolk, stupade i Afghanistan.

– Vi var på vinterutbildning och hade ett korum för de stupade. Flera av våra befäl och kadetter kände Johan och Gunnar. Runt om stod vänner och grät. Då går det upp för dig vilket yrke du valt och vilka förutsättningar är.

I efterhand är Lindeblad nöjd med utfallet av sitt initiativ.

– Det kom cirka 250 deltagare. Någon flög till och med ned från Boden bara för att delta. Vi fick uppmärksamhet i media och från olika individer, någon till och med från Finland. Vi är många som hoppas att uppmärksamheten blir ett steg mot ett bättre stöd till våra veteraner. Både Fredsbaskarna och Invaizonen, samt Allan Widman, gav ett jättebra stöd för att manifestationen skulle bli av, säger han.

Daniel Skoglund

80 dagsböter efter övningsolycka

En officer vid I19 i Arvidsjaur ska betala 80 dagsböter á 200 kronor i strafföreläggande på grund av oaktksamhet i samband med en övning. Under en övning i april 2009 skadades en värnpliktig när han föll i golvet från 10 meters höjd när ett moment utanför övningsplanen genomfördes. ”Utifrån rådande omständigheter borde inte övningen ha genomförts på aktuellt sätt” skrivs det bland annat i föreläggandet.

Strafföreläggandet fattades den 25 november av åklagarmyndighetens riksenhet för arbets- och arbetsmiljömål. (DS)

bland andra USA:s.

– Ökade löner nämns i rapporten och det kan man fundera på. Vi har ett kollektivavtal men det är för tidigt att utvärdera nivåerna i det generellt, även om det kan



Både på korvetten Gävle och på ubåten Gotland har man anställt sjömän. Rekrytering och personalfrågor tar en hel del tid i anspråk och administrativ avla

Fartygschefer blir administratörer

Övergången från värnplikt till anställda har placerat fartygschefen bakom skrivbordet.

Rekryteringar slukar mantimmar samtidigt som resten av systemet inte hängt med i omställningen.

– Jag har blivit mer personaladministratör än taktisk fartygschef. Jag delegerar mer till mina underställda chefer och hinner inte delta i planeringen av övningar i samma utsträckning som tidigare. Samtidigt är det en otrolig förmån att själv få välja sina anställda

och det här är ett bra sätt att skapa kompetenta besättningar, säger Robert Schöllin, fartygschef på Korvetten Gävle vid fjärde sjöstridsflottiljen i Berga.

Även på ubåten Gotland i Karlskrona har flera rekryteringar genomförts. De första tolv sjömännen som anställdes var före detta värnpliktiga, men efter det har man också sökt folk externt.

– Vi anställer sjömän på två till tre år med 30 dagars uppsägningstid och det är en väldigt, väldigt rörlig grupp. Första året hade vi avgångar på mellan 40 och 60 procent.

Men dessa var före detta värnpliktiga som var officersuttagna och inriktade på att studera. Möjligen är rotationen ett övergående problem som löser sig när vi börjar rekrytera mer externt, säger fartygschef Per Dahné.

Rekrytering och personalfrågor är uppgifter som tar en hel del tid i anspråk. Men trots uppdragets omfattning har Per Dahné fått axla det utan ordentliga förberedelser.

– Att bli fartygschef tar nästan 20 år av träning och utbildning. Personalchef blev jag igår och det förväntas jag klara av helt utan utbildning. Framöver hoppas jag i alla fall



Foto: Marcus Olsson - FFB

stning skulle välkomnas av fartygscheferna.

få hjälp med administrationen. Att vara chef på ett fartyg med 40 anställda är som att driva ett mindre företag och då borde det rimligtvis finnas en person som sköter pappersarbetet.



Foto: Linda Sundgren

Robert Schöllin,
fartygschef, Gävle

Framtidstro

Ändå tror såväl Per Dahrné som andra fartygschefer OT talat med på det nya systemet. Han räknar med en kompetenshöjning i besättningen då man slipper börja om från noll varje år med ett gäng nyinryckta. Att personalansvaret ligger på en ombordtjänst är också rätt, anser han.

– Jag tror det är lättare att komma in till mig med lite mjukare frågor än att möta hela personalstaben. I grund och botten är jag positiv till det nya systemet.

Men hittills har rekryteringsprocessen på Gotland varit tungrodd. Redan vid årsskiftet beslutades om att tolv nya sjömän skulle vara ombord direkt efter sommaren. Att hitta lämplig personal var inget problem, men trots att ett antal intresserade är uttagna och tackat ja, har de ännu inte kunnat börja arbeta.

– Systemet är anpassat efter att man tar in



Foto: Privat

Per Dahrné, fartygschef, Gotland

en stor kull en till två gånger om året. När man rekryterar mitt i säsong är det svårt att få tid för läkarundersökningar och säkerhetskontroller. Risken är att de som nu står utanför grindarna och väntar hinner tröttna och tar ett annat jobb innan vi tillåts att ta emot dem.

Per Dahrné berättar också att antalet manskapstjänster i det nya systemet förväntades halveras på grund av kompetenshöjning. Idag tvivlar han på att det går.

– På grund av avgångar kommer vi nog behöva ha åtta tio man snarare än sex för att täcka behovet. Besparingen blir därför kanske inte så stor som man hade räknat med, säger han.

Linda Sundgren



Foto: Michael Calmhede - FFJS

Trots att försvaret lämnat flera förbandsorter sedan 2004 har fastighetskostnaderna knappt minskat. På bilden, nedlagda 15:s kanslihus i Östersund.

Fastighetskostnader på samma nivå trots nedläggningar

På fem år har Försvarmakten minskat sitt fastighetsinnehav med en fjärdedel och lämnat sju förbandsorter. Trots det har de årliga hyreskostnaderna ökat nästan 140 miljoner. Bland annat nyinvesteringar och ökat lokalbehov i Stockholm ligger bakom.

– Det är inte på fastighetssidan du gör de stora besparingarna vid nedläggningar, men man bör komma ihåg att om vi hade behållit fastigheterna hade kostnaderna snarare legat på 3,1 miljarder för 2009, säger överstelöjtnant Karl-Anders Andersson, ställföreträdande chefen för produktionsstabens infrastrukturavdelning på Högkvarteret.

– Vi har inte bara avvecklat saker, utan vi har nyinvesterat också. Det är framförallt tre saker som kostat sedan 2004: nya Jashangarer i Ronneby, det nya centrallagret i Arboga och helikopterhangarer i Linköping, säger Karl-Anders Andersson.

Om siffrorna för hyreskostnader efter 2004 justeras för inflation, har kostnaderna faktiskt sjunkit något, om än i blygsam omfattning. Den inflationsjusterade kostnaden för 2009 ligger 9,5 procent under nivån 2004, medan kostnaden för 2010 ligger 2,6 procent under nivån 2004. För 2010 har ytterligare kostnader tillkommit eftersom Försvarmakten även behövt hyra fler lokaler i Stockholm, bland annat åt Prios införande-grupp.

– De måste sitta någonstans och de rym

inte i befintliga lokaler, men jag vill betona att vi alltid strävar efter att minska vårt behov av ytor.

Försvarmaktens erfarenhet av de gångna årens förbandsnedläggningar är att lokal-kostnaderna inte påverkas av flyttar och nedläggningar.

– Vi kan ta exemplet Boden. Dels avvecklades Ing3:s gamla område, dels flyttades A9:s verksamhet dit från Kristinehamn. Besparingen om cirka 40 miljoner togs ut av investeringar i ungefär samma storleksordning, när nybyggnationer och lokalanpassningar måste göras, säger Karl-Anders Andersson.

Försvarmaktens markareal har inte heller minskat i samma omfattning som fastigheterna.

Försvarmaktens hyressiffror 2004–2010

År	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total fastighetskostnad (miljoner kronor)	2 397	2 440	2 093	2 203	2 189	2 330	2 535
Inflationsjusterad siffra med 2004 som bas	2 397	2 429	2 056	2 117	2 034	2 170	2 360
Tusentals kvm BTA (bruttoarea)	3 885	3 285	3 096	2 987	2 946	2 939	
Upplåten markareal (Hektar)		215906	208968	203023	201726	201568	

Källor: FM årsredovisningar 2004–2009, samt preliminära siffror för 2010. FortV Årsfakta 2004–2009.

– Att lämna fastigheter går fort. Det finns ingen oexploderad ammunition där och det finns inte någon större miljöpåverkan på fastigheterna. På våra övningsfält är läget annorlunda, säger Karl-Anders Andersson.

Flera tidigare övningsfält och skjutbanor börjar dock bli färdiga att överlämnas till det

civila och säljas av vilket kan leda till att kostnaderna kommer att sjunka för myndigheten.

Just nu utreds framtiden för statens fastighetsförvaltning. Utredningen ska redovisa sina slutsatser den första april 2011. Men en återgång till läge som rådde innan 1994, när myndigheten ägde sina egna fastigheter är avlägsen.

– Direktiven till den pågående utredningen är tydliga med att nuvarande modell, där myndigheter hyr sina fastigheter av en annan förvaltande myndighet står fast, säger Karl-Anders Andersson.

Daniel Skoglund

PROFSAFE

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



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



Foto: kottetoys

Vi är på plats

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

Sjöland & Thyselius har uppdrag på samtliga FMVs anskaffningskontor.

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

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

Rätt person på rätt plats helt enkelt.

Sjöland & Thyselius

Hälsingegatan 43, Stockholm

08-587 623 00

www.st.se info@st.se

Nordisk stridsgrupp i snöstorm

Nordic battlegroups insats i Southland ligger efter tidsplanen. Det svenska höstvädret har tjänstvilligt ställt upp med försvårande omständigheter för slutövningen: Den första snön.

– Det är kallt i Afrika idag, säger en av deltagarna i NBG:s helikopterenhet, grupperad på Hagshultsbasen söder om Skillingaryd på onsdagskvällen, den första övningsdagen.

Hagshult simulerar den främre underhållsbasen varifrån förnödenheter transporteras till bataljonen som ska inta Skövdeområdet där beväpnade lokala folkgrupper är i konflikt med varandra.

Vägen från Skillingaryd och infarterna till övningsfältet öster om Skövde har bjudit på avåkningar och fastkörningar. Fast utan skador dessbättre. Hittills har sjukdomar bland soldaterna varit det som ställt till med mest problem.

Övning-verklighet, 1–0

Idag är det torsdag. Igår onsdag inledde NBG:s skyttebataljonen sin förflyttning hit från Skillingaryd. Nu ligger den förlagd på fältet öster om Klagstorps kyrka på övningsfältet sydöst om Skövde.

Klungorna av tält och fordon står kompanivis i snön. En delvis sandfärgad radarmast från Lv6 reser sig över den snötäckta nejden. Efter som flyghotet bedöms som lågt i övningen är dess huvuduppgift att varna för inkommande granater.

Kompaniledningen för 414 skyttekompaniet från P4 huserar i ett sandfärgat tält mitt på det snötäckta fältet. Just nu är det lugnt. Kompaniet är larmstyrka, men än väntar alla på den förväntade ordern att förbandet ska ta Skövde flygplats som hålls av den lokala milisen.

Kompaniledningen diskuterar vad som görs i övningen och vad som övningsledningen hade tänkt att bataljonen skulle göra.

– De hade tänkt att vi skulle gruppera på



Niclas Lindberg

Foto: Daniel Skoglund



Slutövningen bjöd på snö istället för afrikansk sand.

Foto: Niklas Ehlen – FBB

motorbanan som är hårdgjord (asfalterad), säger en av plutoncheferna.

En annan fråga är de soldater ur kompaniet som är sjuka och därför hemförlövats.

– Egentligen är det fel övningstekniskt. De borde ju ha körts till Hagshult och fått tillfriskna där, säger en annan plutonchef.

Bataljonsstaben

Bataljonsstaben är förlagd några hundra meter bort. I ledningstältet är det just nu lugnt. Major Niclas Lindberg är chef för bataljonens operationssektion. I grunden är han nöjd med övningen så här långt.

– Visst har vi haft dikeskörningar på grund av snön och smala vägar, men det har ändå gått förvånansvärt smidigt, säger Niclas Lindberg.

Staben fick för första gången se bataljonens uppgifter under förövningen för två veckor sedan. I måndags fick de slutliga kompletteringarna till ordern.

– Vi har aldrig lett en full bataljon skarpt förr, även om vi självklart har tränat det och gjort det med ett icke komplett förband. Visst finns det en oro för vissa delar. Bland annat sambandsdelarna har vi inte hunnit öva tillräckligt på och lite andra detaljer, säger Niclas Lindberg.

– Jag uppfattar att vi är ett chefsmässigt väl samtränat förband. I alla fall vad det ser ut uppifrån och ned. Hur det ser ut underifrån får du fråga någon annan om, säger han och ler.

Särintressenas tyranni

Niclas Lindberg har med sina 20 år i Försvarsmakten sett tiderna förändras. Han var exempelvis krigskompanichef under arméslutövningen 2000. Där deltog delar av två mekaniserade brigader och delar ur en Norrlandsskyttebrigad. Då var scenarion nationella och handlade om invasionsförsvaret, till skillnad från dagens internationellt anpassade övningar. Saker har både försvunnit och tillkommit jämfört med då:

– I stor utsträckning har förmågan att leda tillämpade övningar på bataljonsnivå försvunnit. Man säger att övningen ska vara händelsestyrd, men när vi i förbandet agerar på händelser på ett sätt som inte planeras av övningsledningen, avbryts spelet ofta och vi korrigeras så att vi hamnar på den planerade utvecklingen. Jag kan tycka att det idag är för lite handlingsutrymme i övningen, säger han.

Något som också har tillkommit är ”särintressernas tyranni”, ett begrepp Niclas lånat av bataljonchefen överstelöjtnant Jari Mäkelä. ▶



– Nu har vi en hel bataljon samlad då vill alla specialistfunktioner i hela Försvarsmakten att deras moment ska övas. Kan vi öva handtvätt i bataljons ram så ska det övas. De enskilda momenten är kanske inte fel i sig, men de tar tid från övningens huvudspår och även vårt dygn har bara 24 timmar, säger Niclas.

Internationell anpassning

NBG övar för en internationell insats inom 600 mil från Bryssel. I styrkan ingår sammanlagt 2100 personer, med bidrag från Finland, Estland, Norge och Irland, plus kroatiska helikoptrar. Som i de flesta beredskapsstyrkor cirkulerar rykten om eventuella insatsområden. Det nu mest cirkulerande ryktet är om en eventuell insats i ett land i Afrika. Samtidigt har vetskapen om att ingen av EU:s stridsgrupper hittills satts in en dämpande effekt.

Men det fredsfrämjande scenariot och uppgifter får självklart påverka på förbandet uppträdande. Battlegroupen förväntas inte i första hand möta en reguljär motståndare, mindre miliser och kanske enstaka vägbomber och eldöverfall är huvudhotet.

Under onsdagens förflyttning förflyttade sig fordonen längs vägarna mellan Skillingaryd och Skövdes övningsfält med korta avstånd mellan fordonen jämfört med de flygskyddande avstånden från fordom.

Även bataljonens förläggning, samlad mitt ute på öppna fältet bredvid Hagelbergs kyrka,

är en följd av scenariot och uppgiften.

– Tidigare handlade det ju om att gruppera dolt i skogen. Men med nuvarande uppgift och läge är det bästa skyddet att vara samlade. Om ett kompani grupperar enskilt dolt i skogen, blir angräpnade och får förluster är de ensamma där, säger Niclas.

Plötsligt i skogen

I en vägkorsning i den snötäckta skogen två kilometer syväst om stabsplatsen står fänrik Olof Milde från P4:s 415:e trosskompaniet. Han är ställföreträdande plutonchef på Tolo-plutonen och utexaminerades från officersutbildningen förra sommaren.

– Vi skulle genomföra kompanitankning av tross- samt stabskompaniet som rullat upp från Eksjö eskorterade av en finsk skyttepluton. Det här är enda vägen in. Då plötsligt rullade det in en bil i vår checkpoint som innehöll män med vapen och en misstänkt IED, säger han och pekar in mot korsningen där fordonet står.

Sålunda har verksamheten avstannat då Torkorsningen hundra meter bort blockeras av den misstänkta bilbomben. En grupp med bombröjare (IEDD) är på väg. Samtidigt kommer lokalbefolkning som vill passera längs vägen.

Lärdomar från arméslutövningen

Övningen hittills har gått bra, anser Olof Milde.



En misstänkt IED har bromsat verksamheten för fänrik

– För min del går det ganska långsamt. Vi är överdimensionerade för uppgiften. Det är jämförelsevis korta avstånd och små fordon. Vi har börjat öva samman bataljonen nu, det märks att vi är olika förband och olika nationaliteter, säger han.

Kompaniet har under förberedelseskedet



Ta vara på din medlemsförmån!

Som medlem i Officersförbundet har du möjligheten att teckna försäkringar för ditt boende till ett förmånligt pris. Försäkringen är laddad med förmåner som du ofta behöver betala extra för hos andra bolag.

- ▶ Din lösa egendom försäkras till 1 miljon kronor vilket minimerar risken för underförsäkring.
- ▶ Allriskförsäkring ("drulle") ingår. Ger dig ersättning vid plötsliga och oförutsedda skador som du själv orsakar.
- ▶ 20 % rabatt på din bilförsäkring om du tecknar försäkring för både bil och boende genom AkademikerFörsäkring.

Vill du veta mer?

Kontakta AkademikerFörsäkrings kundservice på telefon 020-51 10 20 eller info@akademikerforsakring.se

Försäkringen förmedlas av

Akademiker Försäkring





Foto: Daniel Skoglund

Olof Mildes pluton.

lagt fokus på konvojering och öka sin förmåga att skydda sina transporter. En starkt bidragande anledning till att det går bra nu under slutövningen är att kompaniet även deltog i Arméns slutövning i våras. Där fick man chansen att ingå i ett större förband och det drogs en del lärdomar av det.

– Bland annat så väljer vi nu att samgruppera vår kompanistab med staben för stabs/grk-kompaniet för vi har märkt att det går bäst så. Sedan har man träffat flera av kvartermästarna på de kompanier vi ska understödja ansikte mot ansikte, vilket underlättar.

Övergången från värnpliktiga till anställda soldater har inte påverkat Olof Milde i hög grad. Däremot hans chefs situation.

– Vi har gjort en uppdelning där plutonchefen tar personalärenden och jag hanterar materien. Han har fått lägga mycket tid på Prio. Han gör vad han kan men sedan tar det stopp högre upp.

Just på P4 är det flera nyanställda som inte fick ut sin lön, vilket lett till missnöje.

– Det ger dåligt första intryck. Känns lite som om det är en god idé att börja med att betala ut lönen till de nyanställda om man vill att de ska stanna kvar. Vi som varit inne ett tag är kanske mer lojala och tålmodiga med sådant.

Styra och bromsa

Men samtidigt anser Olof Milde att det funkar bra med anställda soldater.

– Det har egentligen inte ändrat vår ledarstil. Vi har försökt att köra samma mot de värnpliktiga som gentemot de anställda. I NBG har vi ju väldigt initiativrika och motiverade soldater med en mycket större systemförståelse – insikt i sin del i helheten,

jämfört med de värnpliktiga. Det handlar om att styra dem åt rätt och snarare bromsa ibland, säger han

Åter inne på bataljonens stabsplats pågår på eftermiddagen förberedelserna för bataljonens anfall mot Skövde flygplats. Bataljonchefen Jari Mäkelä frågar sin juridiske rådgivare om hur insatsreglerna ser ut.

– Att milismännen börjat gräva ned sig kan i sig tolkas som ”hostile intent”, säger den juridiske rådgivaren.

Inne i stabstältet fortgår planeringen för bataljonens anfall. Samtidigt brottas man med andra uppgifter, som om ingenjörkompaniet kan gräva på fältet utan att stöta på någon elledning. Efter snart två dagars slutövning säger Niclas Lindberg:

– Det går bra det här. Vi är beredda att köra en insats från första januari 2011 där det behövs.

Daniel Skoglund

Fotnot: Efter avslutad övning anser Niclas Lindberg att NBG-slutövning blev den bästa han deltagit i som bataljonsstabsmedlem och hoppas att fler övningar kommer att hålla samma nivå. Den inledande farhågan om att övningen riskerade att inte bli tillräckligt händelsestyrd besannades inte. Vissa moment togs bort eller anpassades på grund av hur bataljonen valde att lösa sina uppgifter.

Ett lyft för verksamheten...



**DOUGLAS
AVIATION AB**
*Ett kunskapsföretag inom
civilt och militärt flyg.*

Svensk utlandspersonal mår bättre än folk i allmänhet

Fler insatser ökar risken för

Att göra insats innebär en mental påfrestning. För att hålla riskerna för psykiska problem på en fortsatt låg nivå krävs noggrann rekrytering och systematisk uppföljning. Det säger Camilla Körner, psykolog vid Försvarsmaktens HR-centrum.

Förtvå år sedan publicerade Camilla Körner en omfattande studie om hur personer som gjort utlandstjänst mår. Var fjärde rapporterade någon form av problem (psykiska, fysiska eller disciplinära). Knappt var tionde uppvisade någon form av psykisk ohälsa.

– Ändå mådde de här personerna till och med lite bättre än folk i allmänhet vilket är positivt, säger Körner. Men jag tror att vi kan komma att se ökade problem framöver i och med att vi utsätts för större risker i insatsområden.

De som uppvisade psykiska problem i Körners studie upplevde bland annat depression, oro och ångest.

– Man blir trött, tappar energi, går ner i vikt, blir häglös och har svårt att hänga med i sin omvärld. En del får spänningar i axlar och nacke eller tuggar sönder sina tänder. Det här är samma problem som man ser bland poliser och brandmän.

Från hero to zero

Den vanligaste orsaken till psykisk ohälsa var olika slags krisreaktioner i samband med hemkomst. Att ställa om från insatsmiljö till fredssamhälle och vardagslunk var något som vissa upplevde som problematiskt.

– Under insatsen har man kanske känt sig kompetent, man har haft meningsfulla sysslor och kunnat hjälpa människor. Så kommer man hem och ingen är särskilt intresserad av att höra vad man varit med om. Omgivningen har ofta svårt att relatera till det man berättar och tycker kanske att det låter lite överdrivet. Man brukar tala om att gå från hero to zero; den som inte är resursstark och saknar grundtrygghet får lätt problem med sådant som isolering, apati och kan hamna i social misär.

Körner säger att det ibland dröjer innan man ser effekten av en traumatisk händelse och att det kan gå år innan symptomen visar

sig. Flera studier visar också att upprepade insatser ger ökade problem.

– Rent generellt ökar risken för traumatisering ju fler insatser man gör. Amerikaner, som länge opererat i högriskområden, har sett hur trauman adderas upp och att folk till slut mår väldigt dåligt.

Insats i lågrisk

Svensk insatsmilitär uppvisar enligt de få studier som genomförts en god mental hälsa.

I Körners undersökning var det endast en av 780 personer som hade drabbats av posttraumatisk stress (PTSD).

En bidragande orsak till det positiva utfallet är sannolikt att svenskar traditionellt befunnit sig i områden med relativt låg risknivå, men om förhållandena skulle förändras kan resultatet bli ett annat.

– Den amerikanska försvarsmakten, exempelvis, har stora problem med PTSD, alkoholmissbruk depressioner, självmord och våld i hemmet. Vi är långt ifrån deras nivåer, men vi kan komma att få se mer av den sortens problem även här beroende på vilka insatser vi väljer att delta i.

Körner berättar att det finns forskning som visar att det går att minska riskerna för psykisk ohälsa. Inom försvarpsykologin talas det om egenskaper som bevisligen spelar stor roll för individens förmåga att hantera påfrestningar under insats. Det handlar om mental öppenhet, samvetsgrannhet, utåtriktning, vänlighet och mental stabilitet.

God fattningsförmåga viktigt

– Att ha en god grundtrygghet är viktigt. Då klarar man betydligt mer än den som har en mindre stabil situation med ångest, ensamhet och tidiga trauman. Ledarskapet på plats spelar också stor roll. Forskning visar att soldater som omges av trygga, stabila och

kloka chefer klarar psykiska påfrestningar betydligt bättre än andra.

– Hur man påverkas är också kopplat till fattningsförmåga och begåvning. Man behöver inte vara jättesmart, men den som är svagbegåvad är mer sårbar än andra för påfrestningar och har färre verktyg för att hantera komplexa situationer och förstå omgivningen, se samband och förutsäga reaktionsmönster och händelsekedjor.

Körner poängterar att det är Försvarsmaktens ansvar att se till att det är ”rätt” personer som skickas på insats. Hon säger att FM har blivit bättre på det under senare år, men att det förmodligen kommer att behöva göras ännu mer framöver.

– Inför det nya personalförsörjningssystemet nästa år har Försvarsmakten utvecklat en urvalsmetodik för rekrytering. Sedan ett flertal år gör man uppföljningar under och efter insats och stödet för personer som skadats är numera livslångt enligt den reviderade lag som kommer att gälla från första januari nästa år.

Ökat samhällsansvar

Att se till att hälsan hos insatspersonal följs upp systematiskt och att de får den hjälp de behöver faller på Försvarsmakten. Något man till stor del redan lever upp till, enligt Körner.

– Försvarsmakten går längre än vad lagen kräver och köper upp samtalshjälp som ett komplement till det landstingen erbjuder. Däremot tycker jag att övriga samhället borde ta ett större ansvar. Regering och riksdag beslutar om att vi ska skicka ut folk i insats och då borde man också se till att man har kompetens och resurser att hjälpa dem som behöver stöd när de kommer hem.

Linda Sundgren

mental ohälsa



I insatser löser du ofta meningsfulla uppgifter. Att komma hem kan bli som att gå från "hero to zero".

Bara enstaka får allvarligare åkommor

I insatsstyrkan FS 17 uppgav var tionde att de led av minskat välbefinnande efter hemkomst. Hos en av tjugo kvarstod problemen efter ett halvår, men endast någon procent hade allvarligare åkommor.

Det visar en ännu opublicerad rapport om det psykiska välmåendet hos dem som deltog i FS 17 sommaren 2009. Rapportförfattaren och psykologen Peter Butor vid HR-centrum säger att det mest uppseendeväckande i materialet är att så få uppger att de mår dåligt. Han tillägger att det dock kan finnas ett mörkertal.

– Man kan tänka sig en viss obenägenhet att rapportera att man mår dåligt till arbetsgivaren av rädsla för att det ska påverka den fortsatta karriären negativt. Det kan också finnas en uppfattning att det här är sådant man ska klara av själv.

Det var en större andel som mårde dåligt i studien från 2008 än i den nu aktuella, vilket kan tyckas motsägelsefullt eftersom läget i insatsområdet hårdnat. Peter Butor tror att det kan bero på att han har en snävare definition av begreppet psykisk ohälsa jämfört med den förra studien.

– Jag tycker att man ska uppvisa flera kritiska symptom för att det ska klassas som psykisk ohälsa. Till exempel ledsenhet, nedstämdhet, sömnstörningar, irritabilitet eller koncentrationssvårigheter.

Tre orsaker till ohälsa

Butors resultat baseras på enkätundersökningar som gjordes dels direkt vid hemkomst (343 svarande), dels fem månader senare (365 svarande). De som mårde sämst led av depression, oro på gräns till panikångest och nedstämdhet, berättar Butor.

– Min erfarenhet säger att det främst är tre orsaker till att man mår dåligt efter en insats: familjeproblem, att man varit utsatt för svåra händelser under insatsen eller konflikter inom arbetsgruppen. Ibland är det en kombination av flera saker. Kanske hade man klarat av en svår händelse under insatsen men när relationen hemma också knakar blir det för mycket.

Foto: Daniel Skoglund – FBB

Linda Sundgren

Utlandstjänst krävs för rekrytering

Även om en av Försvarsmaktens huvuduppgifter är att försvara Sverige vid angrepp av en främmande makt är det ingen överdrift att påstå att det är de internationella operationerna som står i fokus. Ansvaret för att bemanna de internationella insatserna ska i den nya insatsorganisationen roteras mellan olika förband. Men vad händer med de enheter som aldrig används för internationella insatser? Och hur påverkar det motivationen hos de numera kontraktsanställda soldaterna?

I förra numret av Officerstidningen intervjuades företrädare för Totalförsvarets Skyddscentrum (SkyddC). Där var man orolig för att man inte skulle kunna behålla sina anställda soldater om inte SkyddC fick möjlighet att delta i försvarets internationella insatser. Det är trots allt den internationella verksamheten som lockar de flesta som söker sig till soldatyrket, trodde några av företrädarna på SkyddC.

Andreas Davidsson, chef för Flygbasjägarskolan, förstår precis vilka problem hans kollegor på SkyddC brottas med. Han och hans officerskollegor står inför precis samma dilemma. Andreas Davidsson är orolig för att hans enhet kommer få svårt att rekrytera och behålla personalen om man inte får möjlighet att delta i den internationella verksamheten. Och han betonar att problemet med att vissa förband hamnar utanför den så kallade rotationscykeln inte är en rättvisefråga, utan en systemfråga som måste diskuteras ordentligt. För frågan berör hela Försvarsmakten.

– Försvarsmakten ska ju klara både internationella insatser och försvara Sverige. Men de internationella insatserna är för många moroten och tar man bort den får man svårt att bygga en organisation som ska klara både och. Får inte soldaterna komma ut försvinner de bort från Försvarsmakten, säger Andreas Davidsson.

Tappar motivation

Men är det en självklarhet att alla förband ska delta i den internationella verksamheten? Ska inte behoven på plats vara styrande för vilka enheter som sätts ihop och skickas i väg? Andreas Davidsson håller med om att det delvis är så. Men han menar också att



Foto: Jörgen Ragnasson

Enheter som inte får delta internationellt får svårt att klara rekryteringen, tror Andreas Davidsson.

man måste ställa sig frågan vad som händer om vissa förband eller enheter aldrig får delta i den internationella verksamheten.

– Det kan låta konstigt att säga att vi jagar en insats, att vi letar efter kriget. Men det är en vulgär förenklning. Det handlar om att få vara med och göra en insats och att få pröva sina färdigheter i en skarp miljö. Får man inte det så tappar man motivation och på sikt är jag orolig för att det kan medföra att vi tappar vissa förmågor som vi behöver för kunna klara vårt territoriella försvar, säger Andreas Davidsson.

Personnel recovery

I just Flygbasjägarskolan fall anser Andreas Davidsson att det finns ett konkret behov av just deras kompetens ute på den interna-

tionella arenan. Framför allt i Afghanistan. En av Flygbasjägarskolans huvuduppgifter är undsättning av egen nödställd personal (personnel recovery). Efter att ha tillbringat en tid i norra Afghanistan, både på stabsnivå och ute på fältet har Andreas Davidsson och hans kollegor konstaterat att det finns ett behov av enheter som arbetar med att undsätta personal som av någon anledning fastnat ute i terrängen.

– Jag har själv upplevt den känsla av utsatthet som ett MOT-team på fältet kan känna. Och jag har på stabsnivå sett vilket behov av undsättningsenheter som finns i Afghanistan. Vi har den kompetensen och vi skulle kunna göra en viktig skillnad, säger Andreas Davidsson.

Björn Lundell

Anhörigansvarig anställd av FM

Att vara vägen in i Försvarsmakten för anhöriga ser Karina Jensen som en av sina viktigaste uppgifter. Men hon ska också samordna lokala anhörigansvariga på förbanden, ansvara för information och sköta kontakter med externa samarbetspartners.

– Så här inledningsvis är det ett väldigt digert arbete eftersom jag både är operativ och deltar i uppbyggnadsarbetet av anhörigstödet. Men jag känner att vi är på rätt väg och tror att det på sikt kommer att bli riktigt bra.



Karina Jensen, FM anhörigansvarig

Foto: Linda Sundgren

I september tillträdde Karina Jensen som centralt anhörigansvarig vid Försvarsmaktens HR-centrum (HRC). Tjänsten har skapats för att möta regeringens krav på Försvarsmakten i anhörigfrågor och den nya lagen om utlandstjänstgöring som träder i kraft vid årsskiftet. Anhöriga har redan börjat höra av sig till Karina Jensen. Hon säger att de flesta är ute efter information och att många kan hänvisas direkt till det nyproducerade materialet på försvarets hemsida.

– Vi märker att informationen på nätet minskar trycket på oss. Det som står där är i allra högsta grad relevant. Innan texterna skrevs tog vi in en stor mängd synpunkter från anhöriga för att försäkra oss om att vi tar upp rätt saker och vi har haft ett nära samarbete med de fackliga förbunden, Invidzonen och Soldathemsförbundet. Jag kommer också att se till att det som står där uppdateras fortlöpande.

Oroliga anhöriga

Men Karina Jensen berättar också att många av dem som kontaktar henne är oroliga. Det handlar om allt från praktiska frågor i hemmet till händelser i insatsområdet.

– Ofta behöver man bara få prata av sig, och de samtalen tar vi själva på HRC eller förmedlar vidare till Soldathemsförbundet eller Invidzonen. Men en del behöver professionellt samtalsstöd för att orka vidare och då kan vi hjälpa till med kontakter och finansiering.

Särskilt efter rapporter om olyckor eller eldgivning i insatsområden ökar samtalen till HRC. Vid de tillfällena öppnas extra linjer för att snabbare kunna ta omhand alla dem som ringer. Men det är inte alltid man kan ge anhöriga det de vill ha.

– Det finns en begränsning i hur mycket insatsförbanden mäktar med att informera

och av säkerhetsskäl kan man inte berätta allt heller. Men som anhörig tycker man alltid att man får för lite information om vad som händer i insatsområdet, det hör liksom till.

På den punkten talar Karina Jensen både utifrån profession och egen erfarenhet. Som gift med en officer vet hon hur det känns att sitta hemma med obesvarade frågor. Hon har också själv genomfört en insats i Libanon i slutet av åttiotalet och hon och barnen har varit medföljande under ett år i Mellanöstern.

– Det är normalt inget jag skriver i mitt CV men i den här tjänsten ser jag mina erfarenheter som en fördel. Jag har själv känt den oro som många anhöriga bär på och vet hur tufft det kan vara att dra hela lasset hemma.

Hennes erfarenheter har också gett henne insikter om vad man kan göra för att underlätta en insats för familjen. Allra viktigast är goda förberedelser. Att ha en plan för hur man ska agera om tvättmaskinen går sönder eller om barnen blir sjuka kan göra stor skillnad den dagen något händer.

Prata med skola och dagis

– När man står mitt i det, ensam, trött och slutkörd, är det inte så lätt att komma på bra lösningar. Inventera ert nätverk och fundera över vilka ni kan ringa om det krisar. Prata också med lärare i skolan eller personalen på dagis. Då kanske barnen slipper höra sin lärare stå längst fram i klassrummet och berätta om de senaste skottlösningarna.

Karina Jensen råder också att diskutera hur man ska göra under ledigheter. Vill man åka iväg på tu man hand eller ställa till med släktkalas?

– Man kanske inte har alla svar, men det är ändå bra att lyfta frågorna och lyssna till varandras förväntningar. Var så öppna och ärliga mot varandra som ni bara kan, det kommer ni att ha igen sedan, säger hon.

På Försvarsmaktens hemsida och i den nyproducerade broschyren om anhöriga finns konkreta tips och råd om hur man som familj kan förbereda sig på en insats. Vikten av förberedelser lyfts också fram vid de anhörigräffar som anordnas.

– Under nästa år kommer vi att starta upp en ny typ av anhörigräff. Den kommer att vara mer generell och inte handla om något specifikt insatsområde. Träffarna vänder sig både till dem som redan är anhöriga till någon i insats och till sådana som kan komma att bli det i framtiden, säger Karina Jensen.

I dagsläget ges inga ekonomiska bidrag för resa och uppehälle till dem som vill delta i träffarna.

– Det är en fråga vi håller på att diskutera. Men som alltid vid ersättningar kan det vara svårt att få ihop med svensk skattelagstiftning.

Likvärdigt stöd

I Karina Jensens tjänst ingår också att samordna och stötta de lokala anhörigansvariga ute på förbanden. I slutet av november hölls

det första mötet med dem och framledes blir det två utbildningstillfällen per år för anhörigansvariga. Omfattning och innehåll på utbildningen är ännu inte beslutat. Huruvida kontaktpersoner för anhöriga, som också ska finnas på förbanden, kommer

få någon utbildning är inte heller klarlagt.

– Flera förband arbetar redan mycket aktivt med anhörigfrågor men det ser lite olika ut över landet. Den samordning som nu sker innebär att anhöriga får ett mer likvärdigt stöd och det blir också ett sätt att sprida goda idéer på. Förbanden får i dagsläget inga extra pengar för att hantera anhörigfrågor. Om det blir någon förändring på den punkten får framtiden utvisa, säger Karina Jensen.

– Jag tror det är klokt att ta ett steg i taget, utvärdera och sedan göra om eller fortsätta i samma riktning. Helst vill man göra allt på en gång men jag tror vi gör rätt i att ta det lite lugnt.

Linda Sundgren

FAKTA: Karina Jensen

- Ålder: 49
- Familj: Gift och två barn på 18 och 21.
- Bor: Stockholm
- Tjänst: Central anhörigansvarig vid Försvarsmaktens HR-centrum.
- Bakgrund: Utbildad beteendevetare. Internationella utbildningsenheten på Swedint, HR-specialist för utlandsstyrkan på Prehab. Egen insats i Libanon, medföljande familjemedlem ett år i Mellanöstern samt hemmavarande anhörig vid ett antal tillfällen.
- Målsättning: "Att tillsammans med våra lokalt anhörigansvariga omsätta det anhörigstöd vi planerat i praktiken och utveckla det vidare. Jag är övertygad om att vi är på rätt väg och det känns oerhört inspirerande."

Avtalsrörelsen 2010:

Förskjutning i maktbalansen på svensk arbetsmarknad

Avtalsrörelsen 2010 bjöd på flera överraskningar på arbetsmarknaden. Både tjänstemän och akademiker inom de privata och statliga sektorerna tog flera oväntade steg. Men med facit i hand var det troligen arbetsgivarna som flyttade fram sina positioner. Inför nästa avtalsrörelse kan dock maktbalansen komma att förskjutas igen – i arbetstagarriktning. Det skriver den erfarna arbetsmarknadsreportern Anna Danielsson-Öberg, i en analys.

När avtalsrörelsen 2010 ska sammanfattas finns det mycket att uppmärksamma. Omfattningen i sig, var anmärkningsvärd. Merparten av runt 550 avtal på svensk arbetsmarknad skulle omförhandlas. Sammantaget handlade det om 500 avtal som berörde över tre miljoner anställda. Förberedelsearbetet var extra svårt den här gången. Sverige och världen hade gått igenom en kris som beskrevs som den värsta sedan 1930-talet. Hösten 2009 fanns det försiktiga, men väldigt osäkra tecken på att en vändning var i sikten.

Eftersom fallet i konjunkturen blivit så brant när krisen kom hösten 2008 var dock de flesta väldigt avvaktande. Det var därför mer eller mindre uppenbart att måttfullhet skulle råda. Det var också en signal som inte minst arbetsgivarna skickade – gemensamt. Att de var osedvanligt sampratade framgick tidigt.

Deras budskap var att de centrala avtalen 2010 inte kunde innehålla några löneökningar alls, ett besked som avfärdades av facken. Centrala nollavtal var uteslutet. Men när de fackliga kraven kom på löneökningar på 2,3 procent per år var det ändå uppenbart att facklig hänsyn tagits till krisen. Lönekraven var betydligt lägre än tidigare.

Industrin gick i bränschen

Så inleddes avtalsrörelsen. Som vanligt skulle industrin träffa avtal först. Det var alla överens om. Deras avtal ska vara vägledande för alla andra. Så har det varit allt sedan fack och arbetsgivare inledde sam-

arbetet inom ramen för industriavtalet. Fast den här ordningen saknar inte kritiker. Under senare avtalsrörelser har både fack och arbetsgivare utanför industrin uttryckt irritation över att de tvingas invänta industriparterna. Men nu väntade alla på just industrin.

Tjänstemän före arbetare

Och så kom den första överraskningen. Ett avtal inom industrin var träffat. Men alla som brukar ingå ingick inte. En uppgörelse hade träffats med tjänstemän och akademiker och den största arbetsgivaren inom industrin, Teknikföretagen. Men LO-förbundet IF Metall ingick inte. Deras avtal kom först några dagar senare. Och då kom nästa ovanlighet. IF Metalls avtal var längre än tjänstemännens.

Så har det inte heller varit på många år. Löneökningarna var dock ungefär desamma, 2,6 procent för tjänstemän och akademiker under 18 månader och 3,2 procent för arbetarna under 22 månader, men eftersom deras avtal var lite längre blev nivån densamma. När avtalen var träffade uppstod omedelbart en diskussion om vem som nu normerat löneemarknaden. Därefter uppstod en annan diskussion som var ovanlig. Övriga LO-förbund inom industrisamarbetet kritiserade den uppgörelse som IF Metall träffat och några gick till och med i konflikt. När fler avtal var träffade visade det sig att nivån, 3,2 procent var den vanligaste, liksom längden på avtalen, 22 månader.

Efter att hela industrin hade träffat nya avtal gjorde Teknikarbetsgivarna, de största arbetsgivarna inom ramen för samarbetet, ett nytt förvånande utspel. De sade upp avtalet. Förklaringen var att normsättningen inte fungerade längre. Industriavtalen uppfattades inte som ett tak för hur höga löneökningar som kunde träffas i de centrala avtalen utan mer som ett golv.

Sedan kom kommunerna

Då den privata sektorn var färdigförhandlad var det dags för den kommunala. Där var sensationerna färre, vilket i sig kan anses ovanligt eftersom 2010 också var ett va-

lår. Då brukar det vara svårt för politiker att inte lova satsningar som oftast främst handlar om dem som arbetar inom den kommunala sektorn, t ex bättre löner till lärare eller mer generellt kvinnor inom sektorn. Men den löfteskarusellen uppstod inte den här gången.

Avtalen träffades och var oftast 22 månader långa och innehöll centralt avtalade löneökningar på 3,2 procent under avtalsperioden.

Den statliga sektorn

Så blev det semester och val. Men innan dess bytte parterna på den statliga sektorn krav. Trots det som hänt i den privata och kommunala sektorn vidhöll de statliga arbetsgivarna sitt krav: De centrala avtalen ska vara sifferlösa och helst gälla tills vidare.

När alla var tillbaka på jobbet igen var det dags för den statliga sektorn. Men uppmärksamheten kring den statliga avtalsrörelsen blev inte alls lika stor som de tidigare. Inte minst i efterhand kan det visa sig vara ett problem.

Det som är uppenbart är nämligen att de statliga arbetsgivarna tog flera steg mot den lokala lönebildning de – och de kommunala och privata arbetsgivarna – så gärna vill uppnå. I motsats till många andra avtal saknade till exempel de statliga avtalen (som blev något längre, 24 månader) individgarantier oavsett vilken facklig organisation som träffat avtalet.

Löneökningarna var i nivå med övriga avtal, 3,7 procent under avtalsperioden. Men det som fått mycket lite uppmärksamhet är det som hände för de förbund som ingår i Saco-S.

Arbetsgivarna vinnare

Den statliga förhandlingskartellen som omfattar 80.000 akademiker accepterade tillsvidareavtal. Förutom Ledarna och en kort period för TCO-förbundet Vårdförbundet är det första gången som så många olika yrkesgrupper omfattas av ett tillsvidareavtal. Det är anmärkningsvärt i sig. Men mer anmärkningsvärt är att avtalet antogs trots att stora Saco-förbund som SSR, Läkarförbundet och Lärarnas Riksförbund



Foto: Lars Lindqvist - DN - Scampix

Industrin stod för den första överraskningen i avtalsörelsen 2010.

var emot. Skälet till att de kördes över var att de hade för få medlemmar inom den statliga sektorn. Ett skäl till invändningen var att tills vidareavtal inte gynnar medlemmarna, något som Saco-S ordförande Edel Karlsson Håäl argumenterar emot. Hon hävdar att det fackliga uppdraget nu blir annorlunda. Facket blir mer rådgivare och mindre företrädande.

Men ska någon segrare koras för avtalsö-

relsen 2010 blir det nog ändå arbetsgivarna – oavsett sektor. Löneavtalen blev låga, lönebildningen blev mer lokal och fackligt samarbete fick flera törnar – medan arbetsgivarnas samarbete tycks ha varit intakt.

Risk för arbetskraftsbrist

Inför nästa omgång är dock läget något förändrat. Krisen, åtminstone i Sverige och Tyskland, är numera ett minne blott.

Företag gör vinster och statens ekonomi är bättre än på mycket länge. Lägg till att fyrtyotalisterna går i pension som en hel del anser ökar risken för brist på arbetskraft – ja då väntar nytt läge.

Nästa avtalsörelse kan det därför bli facken som utses till vinnare.

Anna Danielsson-Öberg

Har dina barn blivit stora? Glöm inte att anmäla barnförsäkringen

Har ditt yngsta barn fyllt 25 år under 2010. Glöm inte att anmäla detta till Officersförbundet. Annars kommer du att fortsätta debiteras för försäkringen trots att den inte längre gäller.

– Tyvärr har vi ingen möjlighet att se detta automatiskt, därför är vi beroende av att försäkringstagaren hör av sig, säger Monica Hornegård, på Officersförbundets medlems- och försäkringsservice.

Det är möjligt att ringa till försäkringsservice på 08-440 83 30. Medlemsservice är öppen varje dag, förutom onsdagar och fredagar, klockan 0820–1500. Dessutom kan medlemmar även maila till kansliet@officersforbundet.se för att anmäla att det yngsta barnet fyllt 25.

Höjt pris för sjukvårdsförsäkringen

Priset för sjukvårdsförsäkringen höjs från 1 januari 2011 med två procent. Vidare ger försäkringen utökat stöd i vissa frågor.

Anledningen till prishöjningen är ökade kostnader för vården. De förändringar som genomförs är bland annat att begränsningen för antal besök hos psykolog har tagits bort. Istället blir det individens behov som avgör.

Dessutom utökas möjligheten att få en ”second opinion”, det vill säga möjligheten att få ett utlåtande från ytterligare en läkare. Den gäller nu alla allvarliga sjukdomar, tidigare har den bara gällt vid cancerdiagnoser.

WIInformationsmaterial finns att hämta på lansforsakringar.se/halsa2011. De nya villkoren finns från och med 30 november även på lansforsakringar.se/grupp.

555 fler aktiva förbundsmedlemmar

Under året har Officersförbundet vuxit med 555 aktiva medlemmar, inklusive studenter.

Förbundet inledde året med 8813 aktiva officerare och 288 gruppchefer, soldater och sjömän (GSS). Den första december hade förbundet 8793 officersmedlemmar och 647 soldater. Antalet studerandemedlemmarna ökade från 350 till 527 under perioden. De passiva medlemmarna minskade med 361 stycken.

Uppkommen insats reglerad

Försvarmakten har tillsammans med OFR/O FM, SACO Försvar och OFR/S kommit överens om två nya skyddsregler i utlandsavtalet för sådan utlandstjänstgöring och beredskap som beordras i sent skede.

Ändringarna trädde i kraft den 1 december och omfattar de som då har internationell arbetskyldighet i sin anställning (se ”omfattas du av de nya skyddsreglerna” nedan).

– Vi förstår om medlemmarna uppfattar ersättningsnivåerna som låga. Vi anser att man borde kunnat lägga nivån högre, eftersom det så sällan ska användas enligt Försvarmakten. Vi är överens med arbetsgivaren om att ersättningsnivån ska ses över i de pågående arbetstidsförhandlingarna. I och med att frågorna hänger samman på det sättet ville vi inte föregripa en eventuell annan prioritering vad gäller ersättningsnivåerna, utan låta istället större vikt vid att vi fick in en skyddsreglering när vi nu får medlemmar som kan beordras iväg utomlands med kort varsel, säger Niklas Simson, Officersförbundets förhandlingschef.

Uppkommen insats (Vakansrekrytering)

Det första tillägget i utlandsavtalet innebär att Försvarmakten vid vakansrekrytering där den enskilde placeras i förbandet mindre än tre månader före utlandstjänstgöringen omfattas av skyddsregeln.

Vid det fallet utfaller ett belopp motsvarande 2000 kr x antalet månader som insatsen är planerad. Beloppet ska om möjligt betalas ut med den första utbetalningen av utlandslönen.

Beloppet är avsett att täcka de eventuella merkostnader som uppstår för den enskilde på grund av kort framförhållning från Försvarmaktens sida.

Om insatsen blir längre än planerat, utfaller 2000 kr ytterligare för varje månad som insatsen förlängs. Blir insatsen kortare än planerat behöver dock inte den anställde betala tillbaka något.

Uppkommen beredskap

Det andra tillägget gäller för de medlemmar som beordras till R10 och R30 beredskap som inte har planerats i samband med den ordinarie arbetstidsplaneringen i lista.

Sådan beredskap benämns uppkommen beredskap. För uppkommen R10-beredskap erhåller den enskilde 6500 kr/månad eller 214 kr/dygn i ersättning.

För R30 beredskap erhåller den enskilde 2500 kr/månad eller 82 kr/dygn i ersättning. Den som beordras till insats under uppkommen beredskap erhåller dessutom ersättning enligt uppkommen insats enligt ovan.

FAKTA:

Vem omfattas av de nya skyddsreglerna?

Försvarmakten har ännu inte fattat det formella beslut som krävs om anställning av alla de som tackade ja till internationell tjänstgöringsskyldighet. Det är först när ett sådant beslut är fattat som den enskilde erhållit ny anställning med den internationella arbetskyldigheten och därmed omfattas av de nya skyddsreglerna.

Det kan också vara så att du anställdes efter 2003 och redan då fick internationell arbetskyldighet inskriven i din anställning.

I så fall omfattas även du av de nya skyddsreglerna.

Varför omfattas inte de som inte har den internationella arbetskyldigheten av skyddsreglerna?

– Den som inte har skyldigheten har ju fortfarande det fria valet att tacka nej, därför anser vi inte att det krävs någon ytterligare skyddsregel för dessa, säger Niklas Simson, förhandlingschef för OFR/O FM. På samma sätt har vi exkluderat övrig personal enligt definitionen i utlandsavtalet då dessa rekryteras utanför Försvarmakten och alltså inte heller kan tvingas till internationell tjänstgöring mot sin vilja.

Vad ska den medlem göra som beordras till uppkommen insats eller uppkommen beredskap och som är osäker på om man har internationell arbetskyldighet i sin anställning?

– Den som känner sig osäker ska anmäla sitt fall till Officersförbundets kansli så kommer vi se till att det reds ut på Försvarmaktsnivå om den enskilde har skyldigheten eller inte, säger Niklas Simson.

Avtal innan årsskiftet osannolikt

Andra veckan i december lämnade Officersförbundet reaktioner på tre avtal samt lämnade ännu en gång ett yrkande i chefskretsfrågan, där förbundet och Försvarsmakten sedan 2008 är överens, men fortfarande inget hänt.

– Vi fick första budet i utlandsavtalsförhandlingarna först förr-förra veckan, varför vi inte kunnat reagera förrän nu. När vi nu lämnat reaktion är tempot beroende av Försvarsmakten. Tidigare då vi lämnat reaktioner i förhandlingarna har arbetsgivaren tagit timeout i en till tre månader, så våra förhoppningar om att gå i mål före årsskiftet är låga, säger Niklas Simson, Officersförbundets förhandlingschef.

Reaktion på tre avtal och en olöst fråga

De reaktioner som lämnades in var fullständig reaktion i arbetstidsförhandlingarna, ett fullständig yrkande avseende ALFF-avtalet (flygföraravtalet) och en första reaktion på arbetsgivarens bud i utlandsavtalet.

Yrkandet om chefskretsen handlar om att både Försvarsmakten och förbundet sedan tidigare är överens om att minska chefskretsen och förändra villkoren för dem som flyttas ut från den. Trots att frågan bygger på ett yrkande från Försvarsmakten sommaren 2008 som förbundet har accepterat har fortfarande ingen förändring kommit till stånd.

Arbetstid och utlandsavtalet

Den reaktion förbundet nu lämnar avseende arbetstidsavtalet har full upplösning i detaljerna, detta då förhandlingarna nu pågått i flera år vilket innebär att alla frågor har diskuterats.

– Förhoppningen är att avtalet kommer att bli tydligare, mer lättläst, flexiblere och enklare att tillämpa, samt att det ska ge ökat inflytande för den enskilde och bli anpassat till Försvarsmaktens verksamhet. Förbundets fokus avseende ersättningar är att ändra dessa så att medlemmarna får ersättning för det arbete och de uppoffringar de gör i den dagliga verksamheten, säger Niklas Simson.

Avseende utlandsavtalet är upplösningen i reaktionen inte lika hög som för arbetstidsavtalet. Detta dels då omförhandling av avtalet har skjutits upp under flera år. Dels då förbundet fick första budet först förra veckan.

– Allmänt kan man säga att vi vill se ett mer flexibelt avtal med bättre villkor och tydligare skyddsregler, säger Niklas Simson.

– Vi sände över vårt yrkande redan den 21 oktober om årets lönerevision, där vi yrkar



Illustration: Ron Brown

Tempot i förhandlingarna är nu beroende av arbetsgivaren.

att revisionen ska lyftas ut på förbanden så att nya löner kan sättas så fort som möjligt, säger Niklas Simson och fortsätter:

– Frågan ligger vid sidan av övriga reaktioner och vi har begärt en tydlig reaktion i närtid då det nu gått mer än 30 månader sedan vi gick med på att sammanslå två revisions-tidpunkter under förra avtalsperioden i syfte att ge Försvarsmakten tid att höja kvaliteten i sitt arbete. Då vi inte märkt någon förbättring på Försvarsmaktsnivå vill vi ha årets revision avklarad ute vid förbanden så fort som möjligt och tillmötesgår Försvarsmakten inte det yrkandet kommer vi kräva att frågan lyfts i lönenämnd, säger han.

Lönenämnd innebär att en utomstående opartisk ordförande kallas in av parterna för att så snabbt som möjligt få en lösning till stånd.

Bra avtal ska vara vinna-vinna

Det övergripande läget i förhandlingarna är detsamma som förbundet beskrev i månadsskiftet september-oktober. Förbundet upplever inte att Försvarsmakten för tyd-

liga, samordnade förhandlingar utgående från Försvarsmaktens strategiska och långsiktiga behov, utan de olika förhandlingsansvariga har endast mandat att förhandla sin respektive bit, vilket gör det svårt att se en tydlig helhet som bär mot målen.

– De tjänstemän vi möter i förhandlingarna är mycket kompetenta och gör det bästa utifrån sina förutsättningar, men de hämmas av att myndigheten inte avsätter tillräckliga personella resurser, saknar förmåga till samordning och även saknar en klar och tydlig lönepolitik. Avsaknaden av lönepolitik gör också att vår motpart får svårt att vikta olika motstridiga intressen inom myndigheten mot varandra, där ofta de kortsiktiga behoven föreslås lösas på sätt som gör det omöjligt att nå de långsiktiga målen, säger Niklas Simson.

– Men jag vill framhålla att vi gör vårt bästa för att försöka hjälpa Försvarsmakten till en balans där medlemmarna får goda villkor och myndighetens försök att nå sina strategiska mål inom ramen för den tillgängliga ekonomin underlättas, säger Niklas Simson.

Sänkta avgifter ger bättre pension

Sänkta avgifter i pensionsavtalet PA03 kan ge upp till 23 000 kronor mer vid pension.

Det är avgifterna som de valbara bolagen tar ut för sina liv- och fondförsäkringsprodukter som nu kraftigt sänks i det statliga tjänstepensionsavtalet PA 03. Förutom lägre avgifter förbättras även möjligheterna till jämförelser mellan försäkringsgivarnas olika sparalternativ.

Detta är resultatet av det arbete som de statliga avtalsparterna OFR/S,P,O, Saco-S, SEKO och Arbetsgivarverket utfört. Arbetet har först och främst resulterat i begränsningar av hur höga avgifter de deltagande bolagen från 1 januari 2011 får ta ut för sina produkter.

De valbara bolagen har sänkt sina avgifter med i genomsnitt 60 procent på hela produkt-

utbudet. För en genomsnittlig statligt anställd, 46 år med en månadslön på 30 700 kr, innebär det att det samlade pensionskapitalet vid 65 år kan bli 23 000 kr högre än tidigare. Det motsvarar en ökning av pensionskapitalet med 7 procent. För en 25-åring kan de nya avgifterna betyda att pensionskapitalet vid 65 år ökar med hela 17 procent.

Hela utbudet med alla valbara produkter i PA 03 finns nu med både avgifter, avkastning och betyg redovisade hos valcentralen SPV. Då deltagande bolag nu har möjlighet att löpande ändra och justera sina avgifter och utbud kommer uppgifterna att uppdateras två gånger/år.

”För oss parter har det varit viktigt med transparens och öppenhet i redovisningen av avgifter och produkter. Därför är valblanketten och valcentralen SPVs hemsida utformad

så att bolagens produkter redovisas med avgifter, avkastning och betyg. Vi är övertygade att detta kommer att gynna spararna i och med att konkurrensen mellan deltagande bolag blir tydligare” skriver de undertecknande parterna i ett pressmeddelande.

OFR/S,P,O – är ett förhandlande samverkansorgan för nio fackförbund som tillsammans organiserar drygt 100 000 anställda. Medlemmarna finns inom Fackförbundet ST, Polisförbundet, Officersförbundet, Försvarsförbundet, Ledarna, Lärarförbundet, TULL-KUST, Vårdförbundet och SFHL.

Arbetsgivarverket – är en statlig arbetsgivarorganisation som styrs av sina medlemmar. Medlemmar är 270 myndigheter, affärsverk och andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området.

Uppkäftig



Eller engagerad...

Milso är ett tjänsteföretag som erbjuder Teknik-, Lednings- & IT-konsulter. Våra uppdrag inom försvarsområdet handlar om allt från Gripen, helikoptrar och telekrig till skyddsutrustning för stridsfordon.

Nu behöver vi fler engagerade medarbetare. Är du en av dem?
- Hör av dig!

Milso 
Man in the loop solutions

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

Kommande året med Officersförbundet

I november 2011 genomför Officersförbundet sitt förbundsstämma. Där läggs de kommande tre årens verksamhet fast och ny förbundsstyrelse väljs.

Tidpunkter för motioner och övrig planerad utbildningsverksamhet visas nedan.

1-4 februari: Förbundskurs 1 (Omgång 1 2011)

12-13 mars: Kurs för kadetter

22-23 mars: Avtal- och utbildningskonferens 1

5-6 april: Kurs för ledamot i förbandspersonalförsörjningsnämnd

3-6 maj: Förbundskurs 1 (Omgång 2 2011)

9 augusti: Sista dag att skicka in motioner till Förbundsstmötet

6-7 september: Avtals- och utbildningskonferens 2

9 september: Sista dag att anmäla ombud till Förbundsstmötet

September: Förbundskurs 2 genomförs någon gång under månaden

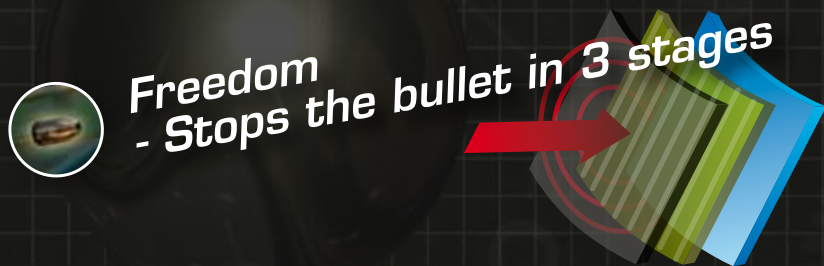
5-6 oktober: Kurs för utbildnings- och rekryteringsansvariga (inklusive försäkringsfrågor)

18-21 oktober: Förbundskurs 1 (Omgång 3 2011)

15-17 november: Förbundsstämma 2011

29 nov-1 dec: Arbetsmiljökurs

DO YOU HAVE THE RIGHT PROTECTION?



FreedomTM
by
Job safety[®]

We manufacture vests in compliance with all standards.



Spike



Protection against fragments



For women



Protection against needles



Protection against impact



For men



Protection against knives



Ballistic protection



Tailor-made

Job | safety[®]

www.industritextil.se

Skyggglapparna Grundevik, skyggglapparna!

För ca tre år sedan satt jag på Kallax på väg hem från övningen NR07. Av en händelse kom jag i samspråk med Berndt Grundevik. Det var ett mycket givande samtal och till min glädje kunde jag konstatera att det verkade finnas åtminstone en vettig människa i det översta skiktet i Försvarsmakten (FM).

Denna tro fick sig en ordentlig törn efter Grundeviks artikel "Vad vill Officersförbundet?" i Officerstidningen (OT) nr 8/2010 häromdagen.

Frågeställningen i artikeln kan förvisso ses som relevant och klart befogad i dessa tider av stora svängningar både inom och mellan FM och Officersförbundet (OF). Tyvärr börjar sönderfallet redan i ingessen, för att slutligen totalhaverera i sista meningen.

Mycket riktigt har Grundevik lyckats identifiera den "svenska modellen på arbetsmarknaden", nämligen att båda parterna (OF

och FM) ska ta ansvar för att skapa ett bra förhandlingsklimat, samt att inom ganska vida arbetsrättsliga ramar skapa avtal som gynnar både arbetstagare och arbetsgivare.

Det är svårt att utröna om Grundevik enbart skriver i egenskap av förbundsmedlem eller kraftigt färgad av sin befattning i FM. Tyvärr är det alltför lätt att tolka Grundeviks slutmening till att det är OF som har att rätta in sig snarare än FM. En synvinkel som jag knappast tror delas av förbundets medlemmar efter den senaste tidens hot och respektlöshet från FM mot sina anställda.

Detta leder oss in på Grundeviks argumentation som endast kan beskrivas som framfarten hos en skyggglappsförsedd lydig häst. Det står klart bortom allt tvivel att 95% av förbundsmedlemmarna "tackade ja" till ny anställning i FM. Att med detta som utgångspunkt klanka ner på OT och OF känns som att dra slutsatsen att grodor utan bakben är döva eftersom de inte hoppar på kommando. En mer befogad fråga är: Hur många svarade ja men menade nej? Först därefter kan det

vara relevant att diskutera om OF tillvaratar medlemmarnas intressen.

Vidare kanske Grundevik ska börja fundera kring det engelska uttrycket "If it looks like a duck and quacks like a duck, it probably is a duck", eller fritt översatt till svenska "ingen rök utan eld". Således finns det säkert ett bra skäl till varför Grundevik tycker klagosången i OT börjar närma sig Värpliktsnytt (R.I.P). Det är kanske så att det är svårt att se skogen för alla träden? Att vägra se bakomliggande faktorer verkar tyvärr vara ett genomgående drag hos Försvarsmaktsledningen (FML). Vågar man undra om FML företagit en studieresa till Kina och lärt sig, att om man bara förnekar något tillräckligt mycket så har det aldrig hänt?

Skyggglapparna Grundevik, skyggglapparna! Det gäller hela FML – Våga ta av skyggglapparna. Tänk utanför lådan och våga erkänna era misstag. Då kommer ni att upptäcka en mycket lojal yrkeskår bakom er.

Martin Ekenstierna, F17

Soldathemsförbundet stödjer anhöriga till soldater i utlandstjänst!

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

Vi erbjuder:

- Individuell telefonrådgivning och stödsamtal
- Familjerådgivning och parsamtal
- Kurser för par (s.k. PREP) i syfte att stärka relationen i samband med utlandstjänstgöring. Datum: 14-16 jan, 4-6 feb, 25-27 mars
- Hjälp att genomföra träffar och andra aktiviteter för familjer på soldathemmen

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



SVENSKA
SOLDATHEMSFÖRBUNDET



RÖS-skyddat säkerhetsskåp
för servrar i skalskyddsklass SS1/ EMP



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

KAMIC



ROSENGRENS

KAMIC Box 278, 651 07 Karlstad, Tel: 054-57 01 20, www.kamic.se
ROSENGRENS Box 315, 192 30 Sollentuna, Tel: 08 587 677 07, www.rosengrens.se

Fokuserar debatten på rätt problem?

Jag har läst igenom de senaste debattartiklarna angående insatskontrakten och undrar om inte debatten borde återgå till kärnfrågan?

Jag som udda medlem i OF, (pilot) tycker nog att OF jobbar på bra i den här frågan. Man kan kräva att ett fackförbund ska stå upp för sina medlemmar, vilket man som enskild då och då kan ställa högre krav på.

Men i denna fråga tror jag mig veta att de allra flesta tycker att vårt fack gör vad de kan.

Dock i mycket stark motvind. De senaste inläggen talar om en fokusering på (det-vill-vi-inte) från facket sida. Den stenen kanske inte övervägdes innan den kastades? Enligt de initierade källor som finns till hands så talar de om ett otal försök att komma till förhandlingsbordet från OF:s sida. De gånger som detta till slut har hänt så kommer arbetsgivarens företrädare oförberedda. Då kan jag se en viss (det-vill-vi-inte) mentalitet i det, eller?

Att dessutom hävda att 95% är positiva till att skriva på för internationell tjänstgöring utan att ha ett färdigt kontrakt klart, får mig att fundera på om vi lever i parallella världar. Jag vågar påstå att ca 90% (minst) är positiva

till internationell tjänstgöring, inget snack. Men på det sätt som frågan har hanterats har gjort 99% minst sagt negativa till att skriva på. Oviljan att förhandla färdigt kontraktsfrågorna i tid innan avtalsunderskrift har lämnat så många frågor öppna att det i praktiken har varit omöjligt att göra ett genomtänkt val. Detta är för mig ett exempel på det-vill-vi-inte-mentalitet. Det vill säga: se motpartens situation.

Utgången av valet var, häng ut den till räven eller bli avskedad!

Ett mycket positivt inslag är förbandsbesöken. Tyvärr satte tjänsten hinder i vägen för mig att närvara, men hade gärna varit där. Dessa besök borde ligga till grund för beslut, inte tvärtom som nu, städa upp. En fyllig enkät hade heller inte varit ett dåligt inslag i förberedelserna. Därefter gå hem på kammaren och hitta lösningar för alla parter.

Som det blivit nu kan man i efterhand fundera på om man verkligen har fått en bra grund till att bemanna förbanden? Hur många har skrivit på för att klara sin ekonomi och få behålla jobbet, men samtidigt dag 1 börjat leta nya jobb?

Detta gäller inte mig, tro det eller ej. Men risken finns att många gör detta, tror jag. Allt detta borde faktiskt vara en självklarhet i hur man driver ett företag och vill nå framgång.

*Hälsningar,
Johan Karlsson F7*



Gigantisk klyfta finns mellan ledning och fotfolk

Efter att ha läst AI:s kommentarer så kan jag bara konstatera vilken gigantisk klyfta det är mellan oss på gräsrotsnivå och FM ledning. De har en helt annan uppfattning om verkligheten ute på förbanden än vi har som verkar här dagligdags.

Förvisso gör de emellanåt förbandsbesök men dessa är ju skickligt "riggade" av förbandsledningen så att endast det positiva kommer fram.

Det absolut bästa med tidningen är att det tas upp saker som verkligen rör arbetstagaren i hans vardag, saker man aldrig annars hade fått kännedom om. Jag tycker personligen att den är mycket läsvärd till skillnad från t ex Försvarets forum. Fortsätt gärna i denna stil.

För ett 20 tal år sedan hade vi ett försvar värt namnet och som var helt inställt på att försvara landet, vad har vi nu? Några bataljoner som är helt inriktade på utlandstjänst, försvaret av det egna landet är helt bortprioriterat. För några år sedan när vi gick från 21 till 16 brigader så ställde alla sig frågan hur vi skulle kunna försvara landet med så lite förband, idag går det tydligen alldeles utmärkt att lösa detta med ett par bataljoner som dessutom innehåller ganska många vakanser.

Det allra värsta är FM lednings attityd, de slår sig gärna för bröstet och tycker att allt är så jättebra, en uppfattning som absolut inte delas av de flesta av oss härute på gräsrotsnivån.

Visst har 95 % skrivit på för utlandstjänst men hur många av dessa är positiva, inte så många men de har tvingats skriva på för att

få behålla jobbet och därmed ha en lön. Om det hade varit brist på arbetskraft i samhället istället för arbetslöshet så hade det varit helt andra siffror, kanske t o m tvärtom, 5 % positiva och resten negativa.

Vidare så frågar sig generalen vad facket har för målsättningar? Det torde vara att skapa så drägliga arbetsförhållanden som möjligt för sina medlemmar, och denna målsättning är inte tidsbunden utan gäller över tiden, lika aktuell idag som den var 1930.

Sen måste man nog ställa sig frågan hurdana arbetsförhållanden vi hade haft om inte facket funnits, det som de flesta tar för givet idag, t ex semester och reglerad arbetstid hade varit en utopi utan fackets insatser under åren.

Löjtnant Christer Freij



Foto: Alexander Karlsson - FFB

Försvarsmakten bör bland annat bistå anhöriga till utlandstjänstgörande med att lösa vardagstjänster, anser insändarskribenten.

Rörande insats i Afghanistan

Sverker Göransson, ÖB, har tjänstgjort i utlandstjänst. Han har dels deltagit i ett par missioner på Balkan där hans förband blev påskjutet av några granater.

Han har även varit attaché i Washington, där uppgiften väl var stabsarbete (mest på kontoret), en del förbandsbesök och även deltagande i cocktailpartyn. Han har också fattat beslut om att införa obligatorium för utlandstjänstgöring för all personal i Försvarsmakten. Om detta har jag inga synpunkter. Men de som väljer att avstå från utlandstjänst skall få avsked. Det är anmärkningsvärt att en myndighet som vill kalla sig för en god arbetsgivare inte medger en övergångstid för trotjänare som varit anställda sedan innan obligatoriet kom på tal.

Ökad risk

Nu till Afghanistan, där utlandstjänsten är av en annan karaktär än den som nämnts ovan. Som vi noterat i nyhetsrapporteringen icke minst från media i oktober har svenska styrkor varit invecklade i häftiga strider särskilt under senaste sommaren och början på hösten. Frekvensen av strider och intensiteten i dessa tycks ha ökat. Därmed torde riskerna för förluster ha ökat markant. Det är enligt

min uppfattning att ingen möda och inga resurser får sparas för att inom rimligt tid (helst den gyllne timmen) ta omhand skadade samt även ta hem eventuellt omkomna. Så verkar inte vara fallet för närvarande, då det nämnts som mest sju timmar till kvalificerat medicinskt omhändertagande.

Hjärnskador

De som har skadats i utlandstjänst måste få en bra rehabilitering. Riksdagen, efter en utredning ledd av riksdagsmannen Allan Widman, har i sommar tagit beslut rörande veteraner efter genomförd utlandstjänst. Detta borde den insatta Försvarsmakten ha klarat av på egen hand betydligt tidigare. De flesta skador går (vad jag har förstått) något så nära rimligt att rehabilitera. Svårast att rehabilitera är (jag tillhör inte medicinalpersonal) enligt min bedömning hjärnskador. Dessa tycks uppstå dels då soldaten går på högsta växel ("med tänd efterbrännkammare") under huvuddelen av tjänstgöringen i missionsområdet. Jag tror att vi sett exempel på detta hos de veteraner som inte kan anpassa sig till samhället efter avslutad utlandstjänst både i USA och nu senast i Danmark.

Dels tycks en annan typ av hjärnskador uppstå vid höga ljudtryck i samband med avfyrning av vissa tunga vapen eller då soldaten

utsatts för en detonation nära sig (IED m.fl.). Försvarsmakten har genomfört en studie rörande dessa skador under åren 2000–2009, men den har lagts ner utan att den avslutats. Detta trots att klara indikationer pekade på hjärnskador.

Hur många svenskar som fått dessa skador finns inga offentliga uppgifter om. Men Sveriges radio rapporterade i oktober att minst 180 000 amerikanska soldater har fått sådana skador. Här tror jag att Försvarsmakten har en ordentlig hemläxa att göra.

Bistå med vardagstjänster

När en vuxen familjemedlem genomför utlandstjänst lämpas ju ansvar (och arbete) för familjen över på den hemmavarande vuxne familjemedlemmen. En av Försvarsmakten utsedd stödperson bör rimligtvis finnas för varje familj med utlandstjänstgörande familjemedlem. Stödpersonen bör lämpligen vara Försvarsmaktsanknuten aktiv eller yngre pensionerad personal. De vardagstjänster som inte kan utföras av den utlandstjänstgörande bör FM bistå med. Det är ju ändå år 2010.

Om den pekuniära ersättningen finns en del att säga, men jag avstår här och nu.

Detta är Ditt ansvar Sverker, du tänker väl åtgärda detta?!

Christer Voelkerling

Jan Salestrand replikerar på insändaren *Generalerna var våra gudar:*

Mellblom får mig att häpna

Göran Mellblom, Livgardets Officersförening jämför i Officerstidningen nr 8 2010 Försvarsmakten med ett obskyrt IT-företag och ett kinesiskt bärplockeri.

Vidare hävdar M att "arbetsgivaren arbetar med diktat i en hierarki där sunt förnuft bara råder om överordnad inte förlorar på det". Han menar också att det idag finns skäl att påminna om 1907 och berättar att dåtidens officerare riskerade högförräderi och t o m dödsstraff för sitt fackliga arbete.



Jan Salestrand

Foto: Zarah Jonsson - FBB

Har redovisat motiven

Försvarsmakten har ett mycket bra samarbete med samtliga fackliga organisationer på central nivå. Liksom i all annan offent-

lig eller i privat verksamhet innebär inte det att vi alltid tycker likadant. Inte heller att arbetsgivaren per automatik väljer konsensus i alla frågor. Frågan om internationell arbetsskyldighet har diskuterats i många år och Överbefälhavaren har under lång tid diskuterat detta vid besök och samlingar ute på förbanden. Vi har redovisat våra motiv för att vi alla ska ha samma anställningsförhållande. Personligen vill jag framhålla trovärdighet och respekt gentemot våra nya medarbetare, soldater och sjömän, som den enskilt viktigaste.

Respekterar fackliga företrädare

Nej, vi agerar inte i panik och vi respekterar våra fackliga företrädares arbete. Genom samverkan får vi självklart bättre grund för ställningstagande och beslut. Men vi för-

behåller oss rätten att vara arbetsgivare och framföra våra åsikter på samma sätt som arbetstagarorganisationerna gör i sina kanaler och forum.

Att M försöker elda upp en stämning som påminner om tider som för länge sen är förbi i vårt land får mig att häpna. Jag tror att M bör jämföra med andra arbetsplatser i samhället såväl i näringslivet som inom det offentliga till exempel skola, vård och omsorg. Det är min övertygelse att M skulle bli

förvånad och kanske rentav tycka att Försvarsmakten är en ganska bra arbetsgivare, trots sin aversion till oss generaler.

"Det är min övertygelse att M skulle bli förvånad och kanske rentav tycka att Försvarsmakten är en ganska bra arbetsgivare, trots sin aversion till oss generaler."

Jan Salestrand

Chef Ledningsstaben/HKV

ENLIGT EN
UNDERSÖKNING ÅKER
9 AV 10 BARN
RUTSCHKANA
RACKABAJSARFORT.

Enligt en helt annan undersökning är vart sjunde barn oförsäkrat.

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

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

 Länsförsäkringar
Stockholm



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

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

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

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

Specialistofficerare reagerar:

Stort feltänk om vår lön – ersättning måste spegla ansvar

Vid årsskiftet 2009/2010 anställde Livgardet den andra omgången specialistofficerare från sina respektive skolor. Specialisterna möttes med öppna armar och välkomnades in i officersgemenskapen på ett mycket bra sätt. Specialisterna fick besked att de skulle få en ingångslön på 18 000 kr, fänrikarna som samtidigt anställdes fick en ingångslön på 20 000 kr. Dom extra 2 000 kr motiverades med att OP-eleverna läst 1,5 år mer på skola än specialisterna.

Detta var ett argument som förvisso kan diskuteras, då man i det skedet skulle lösa samma arbetsuppgift och att de taktiska officerarna genom sin utbildning sen snabbare och på ett mer planerat sätt har möjlighet att klättra i hierarkin och därigenom få lön/utdelning för sina 1,5år extra. Därför är det viktigt att specialisten också får en bra ingångslön då han/hon har sämre möjligheter att göra en lönemässig karriär. (Nu tänker säkert någon att specialisten visst har karriärmöjligheter, men efter 3år som anställd specialist har jag inte sett något papper på det.) Dock tycker de flesta specialister med mig att en ingångslöneskillnad mellan 1serg och Fänrik är en naturlig sak. Givetvis ska arbetsgivaren belöna dessa 1,5 år!

Specialisterna som anställdes med ingångslön på 18000kr fick sedan en RALS-höjning med 250kr vilket innebär att dom idag har en lön på 18250kr. Flera av deras kursare på andra förband har idag en lön som är upp till 3000kr mer i månaden. Dessa kursare har i princip samma arbetsuppgifter men har alltså upp till 3000kr mer i lön, detta trots att specialisterna på LG bor och lever i Stockholm som har en högre levnads- och boendekostnad.

Under sommaren/hösten 2010 anställde sedan Livgardet ett antal soldater som bemannar 15MP-kompaniet. Dessa soldater fick en tariffön på 18300kr. Detta innebär som ni säkert listat ut att soldaten tjänar mer än officeren!

Vad hände med argumentet att 1,5 års studier gav 2000kr mer i månaden? Är det rimligt att soldaten ska tjäna mer än officeren? UTÖVER de 2000kr extra på grund

av studier som specialisten borde tjäna, är det en fråga om ansvar. Specialistofficeren ska utbilda och leda soldaterna, dessutom stå som ansvarig övningsledare men tjäna minst på skjutplatsen?

Mycket kraft på LG och inom försvaret läggs nu, med all rätt, på att anpassa för soldaterna. Så att de ska få det så bra som möjligt. Ett led i detta är ju att se till att de som ska utbilda dessa soldater är motiverade och inte känner sig åsidosatta.

Jag och många kollegor med mig undrar hur Livgardet tänker när man ger en anledning

till en löneskillnad, men sen struntar i det egna argumentet? Dessutom undrar vi om hur man diskuterar kring ansvarsfrågan när soldaten tjänar mer än officeren?

Mycket är oskrivet för specialisten, löner, befordran, karriär. Efter att ha haft specialistofficerare anställda i tre år nu, börjar det bli dags för försvarsmakten att ge raka besked!

*Specialistofficerarna
CBG 14MP-komp genom,
1serg Stefan Morin, Livgardet*

Besserwisser



Eller kompetent...

Milso är ett tjänsteföretag som erbjuder Teknik-, Lednings- & IT-konsulter. Våra uppdrag inom försvarsområdet handlar om allt från Gripen, helikoptrar och telekrig till skyddsutrustning för stridsfordon.

Nu behöver vi fler kompetenta medarbetare. Är du en av dem?
- Hör av dig!

Milso 
Man in the loop solutions

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

Återskapa Krigsmakten

Försvarmakten är i gungning. I dagarna införs det nya affärssystemet PRIO fullt ut i Försvarmakten och hädanefter skall alla personella och ekonomiska flöden hanteras i detta system.

Efter jul börjar det nya systemet för att personalförsörja förbanden i försvarmakten, GMU, att träda i kraft med frivilliga som "läser" GMU och genomför en oerhört toppstyrd och centraliserad utbildning med projekttid och strimmor. Nya avtal förhandlas och internationell arbetskyldighet har införts under hösten. Lägg därtill övriga delar som påverkar vardagen såsom HR-transformationen där chefer på lägsta nivå skall anta hela skepnaden av arbetsgivaren för de anställda soldaterna med ett minskat stöd från organisationen i övrigt samtidigt som de själva skall vara inblandade i rekryteringsfaser och hantera nya webbaserade rekryteringsinstrument.

Vardagen har förändrats

Det är väldigt mycket som händer i Försvarmakten samtidigt och organisationen har en mycket arbetsam period framför sig. Det är då ganska märkligt att det visas så lite ledarskap. Var är chefsbesöken? När kommer chefer från försvarmaktens centrala ledning ut och besöker vardagen för den första linjens chefer som så tydligt skall axla framtidens mantel? Det var intressant att höra en äldre kollegor på förbandet som varit på HKV under ett par år försöka förstå vardagen för en plutonchef eller kompanichef idag och att det skiljer sig en hel del från hans egen erfarenhet av liknande tjänst. Anledningarna är antagligen många, kan det vara maktavstånd eller ren och skär ignorans från HC? Efter murens och sovjetunionens fall så upplever jag att krigarrollen allt mer ignoreras och många chefer vi idag ser i centralledning är sprungna ur en miljö där det byråkratiska förvaltningsledarskapet har premierats före ledarskap i förband och inom förbandens inre liv. Lägg där till en vurm för civil administration och vi har en god och smakrik soppa.

Truppföring – ett hantverk

Fick höra av en civilanställd som trodde att "det kommer krävas en helt ny typ av chefer i framtiden", uttalandet helt klart kopplat till ökad administration. Det krävs även i mina ögon en ny typ av chefer i försvarmakten. Men svaret är inte att sitta med akademiska studier i bagaget bakom ett skrivbord och administrera ett kompani eller en pluton. Miljön där man idag bedriver militär verksamhet/strid är många gånger mer komplicerat än



Foto: Daniel Skoldund - FFB

Överväg att lägga ner produktionsdelen av försvaret och återskapa Krigsmakten, anser insändaren.

vad som tidigare varit fallet. Följer man dansk retorik så är plutonchef och kompanichef ett hantverk där det krävs att du övar och övar. Om du sedan lokalt varvar detta med seminarier om omvärldsutveckling och doktrinfrågor kanske vi kan följa en fin stig framåt. Vi har idag väldigt fina doktriner men märkligt ofta verkar de bli bortglömda när vi läser in vapnet och hänger av oss stridsutrustningen.

Det verkar alltså vara en mycket stor skillnad mellan den världen jag lever i på förband och den som en stor del av försvarmaktens anställda lever i. Men i min värld är Försvarmakten inget annat än sina militära förband, och militär verksamhet går ut på att döda och förstöra efter att politiken sagt i vilken riktning och hur djupt. Man kan lätt förledas att tro att vi är nått helt annat.

Lägg ner prodstaben

För att se över hur det ska bli mer "Pang för pengarna" bör man nog ta tag i saker och ting på djupet, vi vill ju dessutom att den situationen som beskrivs på sidan 38 i OT nr 8 2010 inte förvärras. Så litet som försvaret är idag, oavsett vilka upplevelser som finns ute i organisationen bör man se över att skära bort PROD helt och hållet. Om insatschefer på olika nivåer i övrigt skall sitta på uppgift OCH resurs borde detta gälla även för C INSATS. Ge större ansvar till de taktiska staberna med endast styrning och samordning

av daglig verksamhet från J-staben. Regional samordning överläts till de regionala staberna och ordervägar tydliggörs och mejlhantering regleras.

Decentralisera administration

FMLOG bör läggas ner och uppgifterna överlämnas åt förbanden och organisationen i övrigt. FortV och FMV borde snarast avvecklas och en diskussion med politisk nivå om hur vi hanterar anläggningar kostnadsmässigt initieras. Delar av deras uppgifter kan läggas på ett personalsnålt MAL-kontor organiserat under J-staben.

På detta sätt kan vi få en organisation som på pappret ser trovärdig ut, vi får mer pang för pengarna och de order som ges har relevans mot insatser och är möjliga att både följa och följa upp. Med detta kan vi även släppa namnet Försvarmakten och ta tillbaka en gammal identitet, Krigsmakten. Civil administration bör minimeras och decentraliseras med handläggare på lokal nivå med nära anknytning till förbanden och ett tydligare ledarskap i linjeorganisationen.

Slutligen så är det inte mer än rimligt att upprätta så kallade "Training Wings" på förbanden med tränings-, validerings- och uppföljningsansvar för insatsförbanden.

Kn Daleke
I19/PBAT

Det havererade ledarskapet

Försvarsmakten med dess officerare har länge varit bra på att leda människor och få organisationer att samverka och nå resultat. De senaste åren har detta urholkats och Försvarsmaktsledningen har gjort bottennoteringar av oväntade dimensioner.

Givetvis är kravet på internationell tjänstgöringsskyldighet den djupaste bottennoteringen, men detta är i sig en konsekvens av en lång serie av misslyckat ledarskap. Grundorsaken till "behov" av obligatoriet är problem med rekrytering till utlandsstyrkan. Detta är i sig grundat på ledarskapsmässiga brister av både handgriplig och organisatorisk art.

Använd rätt folk till rätt saker

Organisatoriskt har man till stor del "samlat ihop" förbanden till utlandsstyrkan genom tillfälligt sammansatta förband. Varje officer känner till bristerna med detta och många är för professionella för att delta i sådana förband med bara veckors samträning. Och det har inte blivit bättre av att "alla ska vara med" så vi skickat förband med helt fel grundkom-

petens där ex.v. grupper med RL-operatörer och signalister sänts ut på ertluppdrag under 4–8 dygn. Amatörmässigt. Ingen skulle väl komma på att sätta ihop lite skyttesoldater och skapa ett sbkomp på 4–6 veckor? Det finns förband som har t.ex. patrulltjänst, strid osv som huvudtjänst. Men då kommer vi till nästa tillkortakommande.

Enheter utan chefer

Förband med uppgift att svara för en "hel rotation" har inte lyckats. Och då har man fyllt på förbandet med externrekryterade, inte sällan mer än 50%. Dels har man åstadkommit samma effekt som ovan, dels ger det symtom på ett annat fundamentalt problem.

Alla "rationaliseringar" med nedläggningar, sammanslagningar mm har resulterat i enheter som ingen chef har möjlighet att ha grepp om. Chefer har ingen möjlighet att utöva ett bra och handfast ledarskap med 5–700 anställda. Dom övergår till att administrera med resultatet att det är omöjligt att få enade måluppfattningar och tydlighet.

Så när man inte klarar av att hantera konsekvenserna av den organisation man skapat går man till regeringen och ber om lagstift-

ning. Något att skämmas över. Men riktigt pinsamt blir det när de ansvariga försvarar kravet på nytt anställningsavtal med att lagen kräver det.

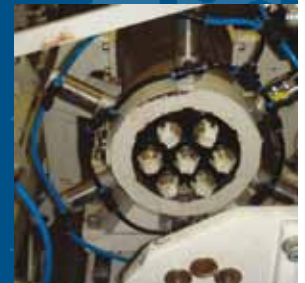
FM är inget företag

Varför har det blivit så här? En av grundorsakerna är att Försvarsmakten idag till stora delar inte leds av officerare utan av jurister, ekonomer och personal-teoretiker vilka har utbildning och erfarenheter av "den kommersiella sektorn". Men det är ingen som talat om för dessa att det är en klar skillnad mellan ett företag som i de flesta fall kan köpa arbetskraft på marknaden och en myndighet där det inte finns någon arbetskraft för kärnverksamheten att köpa "på gatan".

För när man sparkar ut officerare för att någon uppvuxen i kvartalsekonomins anda kommit på en karriärbefrämjande idé så går dom inte att köpa tillbaka. Dels har organisationen förbrukat sitt viktigaste kapital hos officeren, förtroendet, dels är officerarna eftertraktade på arbetsmarknaden. För längst ner i organisationen står ledarskapet fortfarande starkt.

Lars Behm

Your Choice for Demilitarization of Cluster Munitions



Extensive experience and State-of-the-Art Processes

www.nammo.com

NAMMO



Viktigt att diskutera även fattade beslut

Jag tänkte föra ett litet resonemang kring några artiklar som var publicerade i Officerstidningsbladet nummer 8, 2010. Den ena vara skriven av Wilhelm Agrell med rubriken "Fredens illusioner" och en annan om att idag förs försvarsdebatten inom officerskollektivet anonymt på nätet. Två texter med olika innehåll, men med en sak som gemensam nämnare, vad tåls att diskutera innan en förändring sker inom Försvaret och vad tåls att diskutera efter beslut är fattat?

Debatt om verkligheten måste utifrån ett professionellt synsätt tillåtas och till och med stimuleras för att utvecklingen ska gå framåt. Detta måste gälla från stridsteknisk till strategisk nivå. Låter man inte människorna komma till tals förlamar det en organisation och utvecklingen avstannar.

Det kan inte vara ett sundhetstecken att officerare måste skriva anonymt för att kunna föra fram sina synpunkter. Det finns dessutom en risk att anonymiteten istället skapar irrelevanta och obskyra klaganden som inte leder någon vart. Öppenhet måste vara ett ledord. Att som chef eller politiker omge sig av "jasägare" har aldrig varit en bra lösning för att fatta bra beslut eller att driva verksamheten framåt.

Det som kanske saknas i dagens säker-

hets- och försvarspolitiska debatt är en öppen, kritisk men kreativ och skapande kraft som med erfarenheter, teorier och även fantasi diskuterar och argumenterar för olika handlingsvägar. I många länder återfinns olika "think tanks" eller tankesmedjor som drivande krafter i säkerhets- och försvarsdebatten. Dessa tankesmedjor kan på ett klokt och förnuftigt sätt låta olika synsätt och åsikter komma fram. Vägas och analyseras för att kunna presenteras som diskussionsunderlag innan beslut ska fattas. Den operativa "time-out" som Wilhelm Agrell skriver om skulle kanske ha använts för att ta in underlag från olika tankesmedjor, inte bara från USA.

Under 30-talet fanns en aktiv grupp där Helge Ljung spelade en avgörande roll. Denna grupp skrev som bekant i "Ny Militär Tidsskrift" och "Antingen – eller" och var flitiga i försvarsdebatten. En motsvarande grupp kan mig veterligen inte återfinnas idag. Även betydligt tidigare fanns officerare som enskilda och i grupp skrev och skapade debatt. Carl Otto Nordensvan skrev redan 1911 om "Svenska Armén sådan den är idag och sådan den kunde vara." Här är en direkt koppling till Wilhelm Agrells bok om det svenska för-

svars omläggningar. Hur mycket debatt var det egentligen innan värnplikten avvecklades?

Att skapa möjligheter och att stimulera till ökad debatt och diskussion i vårt öppna samhälle måste vara en viktig uppgift för chefer. Naturligtvis är de officerare som gått i pension utmärkta debattörer utifrån sina erfarenheter ifrån kalla kriget. Men lika viktiga är de yngre officerare som tjänstgjort i skarpa situationer på Balkan eller Afghanistan. De är morgondagens ledare och bör i ett förändringsperspektiv vara med i debatten, utan att behöva skriva anonymt. Å andra sidan måste en officer visa prov på mod och självständighet och kunna stå för sina åsikter, som David Johannesson visar prov på i artikeln om en "svensk officer tiger".

Avslutningsvis vill jag understryka att då väl beslut är fattat bör medarbetare lojalt gå i viss riktning. Men det är också viktigt att trots att beslut är fattat diskutera och ventilera olika händelseutvecklingar. Det kan t.ex. liknas vid en kirurg som professionellt gör sitt jobb inom sitt område men samtidigt kan vara kritisk till hur sjukvården rent generellt bedrivs.

Thomas Klementsson
Försvarshögskolan

Angående debattklimatet i Försvarmakten

FM:s ledningsmetod är uppdragstaktik detta står bl.a. i militärstrategiska doktrinen från 2002. Det gynnar troligen inte en organisation, med uppdragstaktik som ledningsfilosofi, att försöka belägga de som avviker från konformitetens uppfattning med munkavle, i frågan om internationell tjänstgöringsskyldighet m.m.

Något om uppdragstaktik och andemeningen med denna. För att möjliggöra att målen nås i den dynamik och oförutsägbarhet som krigets natur präglas av måste den mentala inställningen hos officerare och soldater utvecklas så att initiativförmåga och dito vilja blir en naturlig del av det individuella ansvarstagandet.

Det individuella ansvarstagandet definieras idag bl.a. genom devisen "Obeslutsamhet och bristande handlingskraft får oftast allvarligare följder än misstag i fråga om tillvägagångssätt". Detta går att spåra till den reformering Preussen gjorde under 1800-talet, mot ett utbildningssystem som uppmuntrade individens ansvarsförmåga och initiativkraft.

Uppmuntrades ifrågasätta

För att vidareutveckla sin armé satte preussarna värde i att officerare på alla nivåer kom med nya tankar och idéer som kunde ifrågasätta den rådande konformiteten. Inom generalstaben och militära skolor skulle det vara högt i tak och ett självständigt tänkande skulle uppmuntras för att bryta nepotism och kongruens. De militära tidsskrifterna uppmuntrade officerare till studier och författarskap. Agerande hos officeren skulle styras av logiskt tänkande baserat på beprövad erfarenhet och militärteori. Officerare skulle uppmuntras att inte lyda order som var irrelevanta, istället skulle de uppmuntras att finna kreativa lösningar. Vidare ansågs den blinda lydningen ovärdig en officer som kontinuerligt utvecklar sin personlighet och militära förmåga för att kunna använda sin omdömesförmåga bortom en hierarkisk eller organisatorisk lojalitet.

En fungerande uppdragstaktik är ett resultat av gemensam kunskap och erfarenheter som kultiveras och genomsyrar hela den militära organisationen. Den är inte avsedd för ett fåtal karismatiska ledare utan kräver

ett system av dubbelriktad kompetens, förtroende, ansvar och lojalitet.

Den sedelärande historien om majoren som fick en uppsträckning av prinsen är ett känt exempel på när omständigheterna förändrades gentemot ingångsvärdena i ordern. Historien visar att en officer skall lösa den uppgift som tilldelats och personligen tillse att det blir det resultat som förväntas. Varje officers självständiga omdöme skall avgöra om och hur uppgiften skall lösas samt på vilket sätt den givna ordern skall följas eller inte för att uppnå syftet med uppdraget.

Utgångspunkt för fortsatt diskussion

Vill vi i FM verka i en anda av uppdragstaktik, den framgångsrikaste ledningsfilosofin inom krigskonsten sedan 1800-talet. Eller vill vi verka i en anda där det är obefintligt med utrymme för egna initiativ och uppfattningar, om de inte går i samma bäring som chefsens?

Lt Stefan Emanuelsson,

Taktisk operativ officer i Försvarmakten



Patria

www.patria.fi

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



ANNONSERA I



Officerstidningen

Medlemstidning för Officersförbundet

SVERIGES STARKASTE ANNONSORGAN INOM FÖRSVARSEKTORN!

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

22 000
läser ditt budskap



Annonsavdelningen

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