

EKONOMI Försvarsmakten måste spara 400 miljoner kronor.

DEBATT Har officerare rätt kompetens efter Officersprogrammet?

COVID-19 Så påverkas Försvarsmakten av virusutbrottet.

nr. 2
2020

OFFICERSTIDNINGEN



För dig som är medlem i Officersförbundet

www.officersforbundet.se

Vem ska fylla uniformen?

TEMA: Personalförsörjningen har svårt att hålla jämna steg med den snabba tillväxt som pågår i Försvarsmakten. Många förband, skolor och centrum har tomma rader och svårigheter att rekrytera militär personal. Först 2030 väntas officersskåren att vara i balans.

Analys: Kemiska stridsmedel i moderna konflikter



“Tunnaste och lättaste avlyssningssäkra datorn i semi-ruggat utförande”



COMEX® bärbara

- RÖS U1
- TEMPEST LEVEL A



TOUGHBOOK

Toughbook® är ett varumärke som ägs av Panasonic Corporation.

IP-51 Klassificering





Förbundsordföranden:

Läs mer!
Förbundsnytt
hittar du på sidorna
48-54.

Tillväxt? Ja tack - men även i lönekuvertet



År 1999 var ingångslönen för en stridspilot 38 000 kronor i månaden. Samma år, 1999, var arvudet för en svensk riksdagsledamot också 38 000 kronor i månaden. Då, för över 20 år sedan, värderade alltså samhäl-

let ett av många specialiserade och avancerade militära yrken till samma ekonomiska nivå som våra högsta förtroendevalda lagstiftare. I dag ligger riksdagsarvudet på 68 000 kronor. En stridspilots ingångslön? Fortfarande 38 000. Tilläggs kan att Försvarsmakten för en tid sedan även avsåg att sänka denna ingångslön, något man till sist avstod från efter högljudda protester inte minst från Officersförbundet.

Stridspiloterna är måhända en unik kompetens, men unika kompetenser finns det gott om inom de militära yrkena. I själva verket besitter man som militär, från menig till general/amiral, en unik och för samhället oerhörd viktig kompetens – förmågan till väpnad strid, att om det värsta skulle inträffa kunna bidra till det militära försvaret av vårt land. En förmåga som vi alla medlemmar i Officersförbundet och del av officersprofessionen dagligen utvecklar genom utbildning, träning, övning, insatser och forskning. Att denna kärnkompetens i dag inte värdesätts högre är skamligt.

LÖNELÄGET OCH LÖNEUTVECKLINGEN för militär personal som kollektiv är i dag på tok för lågt för att bidra till att attrahera, rekrytera och behålla duktiga militärer. Att lyckas med detta är dock en absolut förutsättning för att kunna göra verklighet av försvarets tillväxt. Försvarsmakten hävdar att lönen inte är, och inte ska vara, en avgörande faktor för att söka sig till de militära yrkena. Men när saker och ting ställs på sin yttersta spets, så verkar man ändå beredd att inse faktum. När flygvapnet nyligen stod inför risken att mista en stor mängd militära flygstridsledare till den civila marknaden höjdes ingångslönerna till detta specialiserade

militära yrke med flera tusentals kronor. Detta för att ha en chans att konkurrera med den civila delen av flygledarverksamheten.

Tyvärr är sjukdomsinsikten låg och panikåtgärder som denna kommer med stor sannolikhet att bli vanligare om man fortsätter att sticka huvudet i sanden och låtsas att löneläget inte har någon betydelse. Flygledarna borde därför vara en ögonöppnare för Försvarsmakten.

För det är inte enbart för de specialiserade militärerna som lönenivåerna fungerar mer avskräckande än rekryterande. Vari ligger till exempel incitamentet för en ung

man eller kvinna att ta anställning som soldat eller sjöman när man får ett par tusen kronor mer i grundlön bakom kassan i butiken, som diskare på lunchrestaurangen eller genom att jobba på ett lager – utan krav på utbildning eller erfarenhet? Inte ens om man ser GSS-yrket som ett steg till officersyrket. Pre-

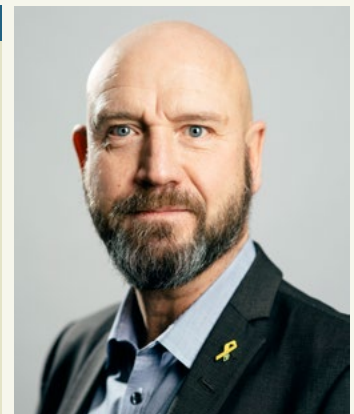
mien för att utbilda sig till officer är en låg första lön följt av en låg löneutveckling.

I DET BUDGETUNDERLAG Försvarsmakten nyligen överlämnade till regeringen för budgetåret 2021 syns inga satsningar på den militära personalens löner och lönestruktur. De 325 miljoner Officersförbundet nu i snart tre års tid hävdat behövs för en rimlig uppjustering av löneläget lyser fortfarande med sin frånvaro. Behövs inte den unika förmågan till väpnad strid i Försvarsmakten?

En reell lönemässig uppvärdering av de militära yrkena är inte en fråga om våra medlemmars egenintresse. Det är i slutändan en fråga om möjligheten för Sverige att bedriva en trovärdig försvars- och säkerhetspolitik. ●

Håller du med?

Kommentera ledaren på vår Facebooksida.



Stockholm 12 mars 2020
Lars Fresker
Förbundsordförande

»Numera verkar den öppenheten vara historia, i alla fall om man ser till hur Försvarsmakten agerar och inte vad de säger. Det är inte utan att man undrar vilken plan och strategi som ligger bakom kursändringen.»

Krönika av Johanne Hildebrandt om hur hon ser på Försvarsmaktens kommunikationsavdelnings agerande.



20

AKTUELLT

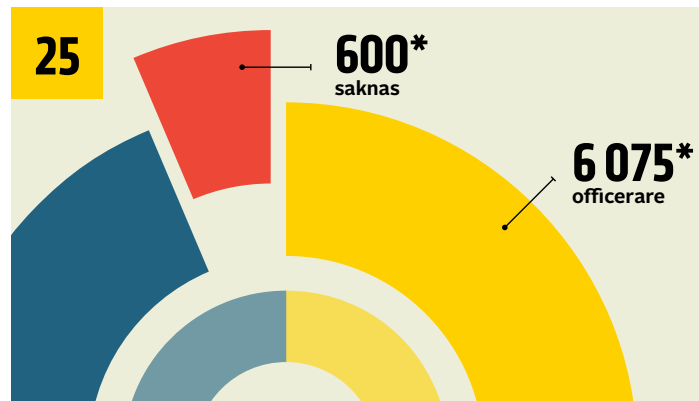
- 7 | Försvarsmaktens åtgärder med anledning av covid-19
- 10 | Försvarsmakten måste spara 400 miljoner i år
- 12 | Växande intresse för Marinstridsdagarna i Karlskrona
- 15 | Två män är häktade för stölden av militära terrängbilar

TEMA: PERSONALFÖRSÖJNING

- 20 | Officersskären i balans först 2030
- 26 | Antalet utbildningsplatser måste fortsätta att öka
- 30 | Forskare om utmaningarna att nå utbildningsmålen för yrkesofficerare

ANALYS

- 34 | Kemiska stridsmedel i moderna konflikter



36

MÖTET

- 36 | Överste Per Råstedt på Sveriges delegation vid Nato.

INSÄNT/DEBATT

- 44 | "Små förändringar kan ge stor effekt för officersutbildningen"

KRÖNIKA

- 46 | Johanne Hildebrandt om Försvarsmaktens syn på öppenhet

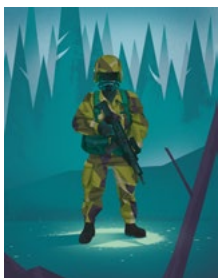
8

FÖRBUNDSNYTT

- 48 | Försvarsmakten fortsätter att blunda för lönebehovet
- 49 | Tidvis anställd militär? Välkommen som medlem i Officersförbundet!
- 52 | Porträttet: Kristina Lundström om hur fikarumsgnället fick henne att engagera sig fackligt



43



OMSLAGSILLUSTRATION:
Björn Öberg

Vem ska fylla uniformen?

Tillväxt är onekligen den hetaste frågan i Försvarsmakten just nu. En framgångsrik personalförsörjning är helt avgörande för att nå den förmåga som beskrivs i Försvarsberedningens rapporter. Tillväxt indikerar att man ska bli fler, men det handlar också om att täta hålen som finns i organisationen redan i dag. De kommande åren är utmaningarna flera, samtidigt som Försvarsmakten förväntas växa personellt i snabb takt står myndigheten inför stora pensionsavgångar.

”Med all sannolikhet är det tillgången på officerare och specialistofficerare, såväl avseende volym som erfarenhet, som kommer att vara gränssättande för tillväxtmöjligheterna, då dessa både ska leda befintliga förband och träna och etablera nya”, skrev

Försvarsmakten i sin egen framtidsprognos, perspektivstudien ”Tillväxt för ett starkare försvar” från 2018.

I Försvarsmaktens årsrapport för 2019 skriver man att antalet anställda yrkesofficerare har ökat jämfört med föregående tre år. Återanställningar av förtidsavgångna officerare och enskilda överenskommelser om att stanna kvar i anställning efter uppnådd pensionsålder är två faktorer bakom ökningen. Däremot är målsättningen vad gäller specialistofficerare inte uppnådd.

Den enskilt största utmaningen de kommande åren avser onekligen personalförsörjningen. Det är av stor betydelse att inflödet till officersutbildningarna ökar – och att de som redan finns i organisationen stannar kvar.

Officerstidningen tar i detta nummer ett större grepp kring frågan om tillväxt. Jag och reporter Linda Sundgren har i olika artiklar försökt ta reda på hur personalsituationen ser ut i Försvarsmakten i dag och vilka utmaningarna är framöver. Vi vill helt enkelt försöka besvara frågan: vem ska egentligen fylla uniformen? Läs mer på sidorna 18–32.

»Tillväxt indikerar att man ska bli fler, men det handlar också om att täta igen hålen som finns.«

Josefine Owetz

JOSEFINE OWETZ
Chefredaktör



REDAKTION OCH KONTAKT

CHEFREDAKTÖR & ANSVARIG UTGIVARE

Josefine Owetz
070-654 45 00
josefine.owetz@officersforbundet.se

REPORTER & REDAKTÖR

Linda Sundgren
070-820 39 88
linda.sundgren@officersforbundet.se

GRAFISK FORM

Christian Gård och Ali Moosavian
Torino
08-400 201 77
mail@torino.se

MEDARBETARE I DETTA NUMMER

Annica Ögren, Anna-Karin Nilsson,
Maria Widehed, Emil Malmberg,
Emmeli Nilsson, Björn Öberg.

NUMMER 2, 2020

Officerstidningen ges ut av Officersförbundet. Åsikter i artiklar är inte uttryck för Officersförbundets policy/uppfattning. För insänt material ansvaras ej.

Nästa nummer utkommer vecka 18

TELEFON (VX)

Växel 08-440 83 30

POSTADRESS

Box 5338, 102 47 Stockholm

BESÖKSADRESS

Sturegatan 15

ANNONSER

Irmér Media AB
08-742 10 08
info@irmermedia.com
Annons bOKas senast en vecka före redaktionellt manusstopp:

Nr 3, 7 april
Nr 4, 26 maj

TRYCK

Ljungbergs tryckeri, Klippan

INSÄNDARE

Vi förbehåller oss rätten att redigera och korta texterna. Det är möjligt att vara anonym, men redaktionen måste veta vem du är. Skicka din insändare till: officerstidningen@officersforbundet.se.



Ett tryggt skydd för allt som väntar på dig där hemma

If och Officersförbundet värnar om din trygghet. Både hemma och på bortaplan. Därför kan du försäkra dig själv, din familj och dina saker till förmånligt medlemspris.

Välj ett komplett skydd:

- Med speciellt anpassade försäkringar för medlemmar i Officersförbundet kan du försäkra dig själv och dina nära.
- Stor Hemförsäkring innehåller bland annat ett utökat reseskydd, hjälp vid id-stöld och generös ersättning för hemelektronik.
- Stor Bilförsäkring får högt betyg i Konsumenternas jämförelse med skadejour dygnet runt och trafikförsäkring utan självrisk.

Mer om dina medlemsförmåner hittar du på if.se/officersforbundet. Eller ring oss på 0770-82 00 01 så hjälper vi dig.

If i samarbete med



OFFICERSFÖRBUNDET



Orion till cybersäkerhetstävling i Schweiz

→ Cybersäkerhetstävlingen, Cyber 9/12 Strategy Challenge, som skulle hållits i Genève den 16–17 april skjuts upp på grund av coronaviruset. Cyber 9/12

Strategy Challenge är ett årligt återkommande evenemang för universitets- och högskolestudenter i syfte att öka samarbetet och förståelsen för arbetet kring cybersäkerhetsfrågor. De tävlandes uppgift blir att bemö-

ta en omfattande cyberattack mot europeiska nätverk och ge berörda myndigheter och aktörer den information och det stöd de behöver.

För Sverige deltar lag Orion från Försvarshögskolan, Cypher-

phunks från Stockholms universitet och The White Hats från universitetet i Lund. De svenska lagen utsågs vid en deltävling som arrangerades av Försvarshögskolan och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). /LS

CORONAVIRUSET

Försvarsmaktens åtgärder med anledning av covid-19

Utbrottet av coronaviruset covid-19 har lett till flera åtgärder för Försvarsmaktens verksamhet. Flera kommande evenemang och övningar ställs in och utrikes tjänsteresor för Försvarsmaktens anställda stoppas.

➔ **FÖRSVARSMAKTEN HAR UTIFRÅN** Folkhälsomyndighetens riktlinjer gett ut egna riktlinjer till medarbetarna med anledning av utbrottet av coronaviruset covid-19.

Flera av riktlinjerna handlar om tjänsteresor. Resor i tjänsten utomlands och besök från utlandet är för närvarande inte tillåtet. Beslut om undantag fattas av lägst OF 7 samt av ledningssystemchefen, logistikchefen och chefen för specialförbandsledningen.

Nationella tjänsteresor, möten och besök inom Sverige ska också begränsas.

– För oss har två saker högsta prioritet: att vår operativa förmåga – möjligheten att försvara Sverige – inte nedgår och vår personals hälsa, både i Sverige och utomlands, säger Försvarsmaktens kommunikationsdirektör Mats Ström i en artikel på myndighetens webbplats.

Flera av Försvarsmaktens kommande evenemang och övningar under mars och april har ställts in eller skjuts upp med anledning av coronaviruset.

Den norska försvarsledningen beslöt den 11 mars att avveckla vinterövningen Cold Response i Nordnorge i

förtid på grund av coronasituationen i landet. Från Sverige deltog jägarbataljonen från Norrbottens regemente i Arvidsjaur.

FOLKHÄLSOMYNDIGHETEN HARNYLIGEN begär stöd av Försvarsmakten i form av laboratoriepersonal med erfarenhet av att arbeta i molekylärbiologiskt laboratorium. Försvarsmakten kommer att avdela personal från Totalförsvarets skyddscentrum i Umeå.

– Vi följer utvecklingen mycket noga och analyserar nya åtgärder kontinuerligt. Vi är också beredda att lämna stöd till samhället om så begärs, säger Mats Ström i artikeln.

Planeringen kring Aurora 20 fortsätter enligt plan, meddelar Försvarsmakten, och det är för tidigt att svara på hur övningen kommer att påverkas av utbrottet av coronaviruset, enligt information på myndighetens webbplats den 18 mars.

/JOSEFINE OWETZ



Mobilt laboratorium som användes när Försvarsmakten i februari genomförde en övning med anledning av utbrottet av covid-19.

Foto: Kristoffer Olofsson

P 18 har tagit befälet för 18:e stridsgruppen

→ Den 18:e stridsgruppen har efter två års uppbyggnad och förberedelser nu lämnats över från Skaraborgs regemente P 4 till Gotlands regemente P 18, skriver Försvarets Forum.

Den 1 januari skedde överlämningen och det innebär att den första fasen av upprättandet av nya P 18 är klar. Men utvecklingen av försvaret på Gotland behöver fortsätta under lång tid framåt, poängterar förbandschefen Mattias Ardin i artikeln.

”I sommar påbörjas den första långa värnpliktsutbildningen på Gotland och det är ett viktigt steg för oss för att kunna säkra officers- och soldatförsörjningen långsiktigt”, säger Ardin.

»Det har skett en väsentlig ökning vad gäller antalet aggressiva attacker mot svensk kritisk infrastruktur, inte minst mot myndigheter och statliga bolag.«

Det säger Björn Lyrvall, generaldirektör på Försvarets radioanstalt, FRA, till TT, i samband med att myndigheten publicerade sin öppna årsrapport för 2019.



AURORA 20

De jobbar för att minska markskadorna

Mark- och miljöarbetet är strategiskt viktigt för Försvarsmakten. Men övningars omfattande trafikrörelser sätter sina spår och markskadorna från Aurora 17 hade en prislapp på över tre miljoner kronor. Inför årets övning ska goda förberedelser minimera antalet skador.

➔ – **ATT ÖVNINGEN** går av stapeln på våren innebär många intressenter i vår miljö. Här är friluftsliv, båtliv och full fart på djurlivet i skärgården.

Det säger Pia Kamm, till vardags miljösamordnare på Marinbasen i Karlskrona, som har samordningsansvaret för mark- och miljöarbetet inför Aurora 20.

Det finns en etablerad mark- och miljöorganisation inom Försvarsmakten – från övningsledningen, ned till områdesövningsledningsansvariga och mark- och miljöhandläggare på lokal nivå.

– Mycket handlar om att samverka med mina motsvarigheter i armé och flyg. Vi hade bra erfarenheter med oss från Aurora 17 och det gav kortare startsträcka i planeringen.

Att det är mycket att tänka på när man planerar en övning i maj är något såväl övningsledning som Pia Kamm betonar, och

miljöplaneringen har varit omfattande. Före övningen har man bland annat identifierat känsliga områden samt informerat och utbildat övningsdeltagare i hur de ska agera vid en incident.

Medan Aurora 17 var koncentrerad till Mälardalen och Stockholm, är årets huvudarena i södra Blekinge samt östra och centrala Skåne. På land kommer förbanden att röra sig mellan olika övningsområden såväl som inne i centrala Karlshamn.

– För marinens del handlar det om stora skärgårdssnitt med möjlighet att röra sig över större yta, kompletterat med större hamnar.

MYCKET TID HAR lagts på kontakt med markägare. Medan det i Norge finns en lag som gör det möjligt för norska Försvarsmakten att rekvirera civil mark för större övningar, måste man i Sverige få ett godkännande av respektive ägare.

Inför Aurora 17 kontaktade Försvarsmakten 1 500 markägare och skrev avtal med cirka 1 000 av dem. Hur många det handlar om i år finns det ännu ingen samlad bild av, men övningsledning mark har kontaktat cirka 600 markägare. På den marina sidan har man varit i kontakt med drygt 400.

– Det har inte minst att göra med skärgårdsmiljön här söde-

» **I den bästa av världar blir det inte fel, men under en övning är det 'framåt, framåt'. «**

rut, det är små ytor – många ägare måste kontaktas bara för att få ett samlat litet område, säger Kamm.

FJORTON MIL VÄSTERUT från Pia Kamms skrivbord har major Ronny Ekelund och kapten Thomas Jönsson, båda för övningen återanställda reservofficerare, stannat bilen i ett skogsområde i Röinge, Skåne. Området, som tidigare var en del av nu nedlagda P2, tillhör i dag Hässleholms Industribyggnads AB.

De är här för att reka och skriva avtal med markägaren inför Aurora 20.

– Vi har byggt upp ett förtroende och vi är tydliga med att vi kontrollerar före, under och efter. Vi lämnar inte över någonting och vi döljer ingenting, säger Thomas Jönsson.

Under sina besök märker de ut begränsningar i kartappen Collector och tar fram underlag för var förbanden kan ta sig fram.

– I den bästa av världar blir det inte fel, men under en övning är det "framåt, framåt". Bataljonschefen kallar här och kompanichefen där. Olyckor kan hända, säger Ronny Ekelund.



Foto: Emil Wahlborg



Ronny Ekelund och Thomas Jönsson har skrivit avtal med markägare inför Aurora 20 och märker ut begränsningar i kartappen Collector.



Foto: Emil Malmberg

Ronny Ekelund håller i avtalet som Tobias Persson (i mitten) just har skrivit på för uthyrning av logistikföretagets verkstadshall under övningen.



Pia Kamm

En stund tidigare har de skrivit avtal med logistikföretaget GTP Trading & transport i Hässleholm. Precis som under Försvarsmaktens övningsserie 2016 vill man åter utnyttja företagets verkstadshall, deras bom till att öva vaktpost och möjlighet att låsa in fordon på inhägnat område.

Telefon och mejl till trots – samtliga markägare kontaktas personligen.

– Ett handslag krävs i det vi håller på med, säger Ronny Ekelund.

UNDER NORSKA NATO-ÖVNINGEN Trident Juncture 2018 anmäldes över 500 skador, det handlade om felorienteringar in på odlad mark, ett kulturminne som skadats och ett flertal oljeläckage. Över åtta miljoner svenska kronor har betalats ut i ersättning.

När Aurora 17 summerades ett år tidigare hade 355 mark- och miljöincidenter inträffat, varav tre större. Skadorna

kostade strax över tre miljoner kronor.

Men precis som inför Aurora 17 har ingen särskild budget för markskador avsatts inför årets övning, varje skada regleras enskilt.

Samtidigt är övningens nivå tuff, säger Kamm. Antalet deltagare och de stora trafikrelserna med fordon, båtar, fartyg, helikoptrar och flygplan är en utmaning.

– Ju mer tillämpad, alltså inte skriptad, en övning är desto högre krav ställer det på att vi är flexibla och hela tiden följer med – har örat mot rälsen.

Vad hoppas du på?

– Att vi kommer vara välkomna tillbaka.

/MARIA WIDEHED

FAKTA

Mark- och miljöarbete Aurora 20

För övningen tas det fram en bilaga med mark- och miljöbestämmelser. Här finns information som visar vilka miljöåtgärder som ska vidtas före, under och efter övningen. Det omfattar allt från ansvarsfrågor, utbildning och markägarfrågor till restriktionsområden och hantering av kemikalier, avfall, skador samt städning.

Förberedelser för Aurora 20 på övningen Brigstri

→ Årets upplaga av övningen Brigstri, brigadstridsledningsövning, har en extra dimension som är ett steg i förberedelserna mot Aurora 20. Brigstri är en övning där bataljonsstaber övar rutiner och grunder i stabstjänst i en kontext av väpnad strid.

– Nytt för i år är att vi i simulatören använder kartor nere i Skåne och Blekinge där Aurora 20 kommer att genomföras. Och vi kommer att öva det som vi ska öva under försvarsmaktsövningen: upprätta förbindelseområden, slå luftlandsättningar och landstigningar, säger major Kristofer Pettersson, Markstridsskolan, som har förberett årets övning, i en artikel på Försvarsmaktens webbplats.

Deltar i övningen gör 800 deltagare, bland annat från arméförbandens bataljonsstaber, ett finskt förband och ledningsfunktioner från Ledningsregementet. /J0



Foto: Jesper Malmvik

Patriot i Aurora 20

→ Under Aurora 20 ska Patriot-systemet (Luftvärnssystem 103) användas för första gången på svensk mark. Det här uppger Försvarsmakten på sin webbplats. **Bemanningen kommer att bestå av ett tiotal svenska officerare tillsammans med ett antal amerikanska kollegor.** Deltagandet i övningen med det medellångräckviddiga systemet är ett led i införandet av Patriot i det svenska luftvärdet. Patriot är ett komplext system som, utöver robotar, består av radarsystem, stridsledningscentraler samt fordon och lavetter. /LS



Foto: Hampus Hagstedt/Försvarmakten

Att förbanden gjorde slut på sina budgetar och ökande pensionskostnader ledde till att Försvarmakten gick back förra året.

EKONOMI

Försvarmakten måste spara 400 miljoner kronor

Åtstramningar i övningsverksamheten och stopp i återanställningen av officerare och vissa civila befattningar. Så ska Försvarmakten betala igen de 400 miljoner som organisationen gick back förra året.

MITT UNDER PÅGÅENDE expansion tvingas Försvarmakten dra i handbromsen. Orsaken är att myndigheten förra året övertrasserade sin budget med 400 miljoner kronor, pengar som nu måste betalas tillbaka.

– Vi har pausat återanställningen av officerare och nyanställningen av vissa civila kategorier. Men det här är ingenting som berör dem som läser till officer i dag, de som uppfyller kraven kommer vi att anställa, säger Johan Svensson, chef för Högkvarterets produktionsledning.

Även återställningsstoppet går att rucka på vid behov.

– Möjligheten att återanställa officerare finns

kvar men beslutsnivån är upplyft till Högkvarteret, säger Johan Svensson.

DEN STÖRSTA BESPARINGEN görs dock inte på personalsidan utan på förbandsverksamheten.

– Vi kommer att öva mindre och dra ner på ambitionsnivån på de övningar vi genomför. Därmed minskar även kostnaderna för materielunderhållet, säger Johan Svensson.

Majoriteten av årets övningar är inplanerade under våren. När de är genomförda kommer myndigheten ha bättre överblick av det ekonomiska läget under resten av året, uppger

Peter Sandwall. Om Aurora 20 kommer att påverkas av det ansträngda budgetläget ger han dock inget tydligt svar på.



Peter Sandwall

– I dagsläget planerar vi inga besparingar på den övningen, säger han.

Enligt Peter Sandwall, var det framför allt två saker som ledde fram till fjolårets budgetunderskott. Dels gjorde förbanden slut på sina tilldelade medel, vilket de normalt inte brukar göra. Dels blev pensionskostnaderna oväntat höga.

– Staten har ändrat sitt beräknings sätt för pensioner vilket påverkade våra kostnader. Sedan hade vi svårt att räkna fram de exakta pensionskostnaderna för de 1 800 till 1 900 medarbetare som vi övertog från Försvarets materielverk förra året, säger Sandwall.

PETER SANDWALL TYCKER inte att underskottet i budgeten är någon stor sak.

– Myndigheter tillåts en variation på plus minus tre procent av sin budget och det här ligger väl inom den ramen. Försvarmakten har bra kontroll på sin ekonomi och det är viktigt för oss att framhålla. Det är en fråga om trovärdighet.

Till sommaren hoppas Försvarmakten att kunna börja anställa personal på bredden igen.

LINDA SUNDGREN

SAAB BARRACUDA

Adapt to any environment

For your survivability



From the single soldier, to a fully supported formation, every part of your force requires the capability to operate undetected. Saab Barracuda offers a broad range of static, mobile and personal camouflage solutions that gives the pre-conditions to win and the overall operational capability.

www.saabgroup.com



SAAB



Foto: Per Kuswik/Saab

Första provflygningen med Jas 39 Gripen E

→ Den 14 februari genomförde flygvapnet sin första provflygning med Jas 39 Gripen E. Det skedde under Saabs provflygprogram vid Linköpings flygplats. Kapten Filip Arildsson blev då historisk som den förste i flygvapnet bakom spakarna på en Gripen E.

”Det har varit en stor process med många förberedelser så det var väldigt roligt och intressant att få flyga i dag”, säger Arildsson i ett inlägg på Flygvapenbloggen på Försvarets webbplats.

Saab, Försvarets materielverk och Försvarets makt, genom utprovningssavdelningen ”Taktisk utveckling Jas 39” (TUJAS), genomför gemensam provverksamhet med Jas 39 Gripen E. //0

Riksdagens första totalförsvärsövning

→ Den 5 mars genomfördes en övning för riksdagens ledamöter inom ramen för pågående Totalförsvärsövning 2020.

”Det har aldrig tidigare förekommit att hela kammaren har genomfört en övning av det här slaget. Men när en stor del av Sverige kraftsamlar för att stärka vår gemensamma förmåga är det naturligt att riksdagen deltar”, säger talman Andreas Norlén, i en artikel på riksdagens hemsida. Övningen fokuserade på några av de uppgifter som kan bli aktuella för riksdagen vid krig och krigsfara. //0



Marinstridsdagarna har blivit en mycket uppskattad och årligt återkommande sammankomst inom marinen sedan starten 2010.

MARINKONFERENS

Växande intresse för Marinstridsdagarna

Ord som ”gemensamt” och ”tillsammans” präglade Marinstridsdagarna 2020. Mycket handlade om uppbyggnaden av totalförsvaret och internationella relationer som flera talare menade att marinen och Försvarets makt omöjligt klarar sig utan.

↑ **INTRESSET FÖR MARINSTRIDSDAGARNA**, som hålls i Karlskrona i januari varje år, fortsätter att växa. I år var omkring 1700 personer på plats i örlogsstaden och ytterligare cirka 300 individer fick en dragning på Berga senare samma vecka. Årets tema var

”Om kriget kommer – marinen i totalförsvaret”, och den inledande dagen kom till stor del att handla om betydelsen av samarbeten med det civila samhället och försvarsmakter i andra länder.

– Vårt nätverk är otroligt viktigt, sa den

Högkvarteret blir kvar på Gärdet

→ Högkvarteret stannar kvar i nuvarande lokaler runt Gärdet i Stockholm och en flytt till Barkarby i Järfälla kommun är därmed inte längre aktuell, meddelar Högkvarteret i en notis på myndighetens webbplats. **I analysen som har gjorts har Försvarets makt kommit fram till att fördelarna**

med en placering i Barkarby inte är tillräckligt stora för att motivera en flytt som skulle påverka Högkvarterets verksamhet under en tioårsperiod.

Därtill riskerar en flytt till Barkarby att äventyra en fokuserad och robust ledning av Försvarets makt i det formativa skede av tillväxt och utmaningar som myndigheten befinner sig i, enligt

analysen.

Upprättandet av de nya försvarets gränstabsstaberna har också inneburit nya möjligheter till gruppering för Högkvarteret. Placeringen i centrala Stockholm har dessutom fördelen att det underlättar samverkan med myndigheter som Försvarets materielverk, Försvarets högskolan samt andra uppdragsgivare. //0



Foto: Försvarsmakten



Under Marinstridsdagarnas inledande dag genomfördes en chefsbytestsceremoni där avgående marinchefen, Jens Nykvist, lämnade över ledarskapet till tillträdande marinchefen Ewa Skoog Haslum. Konteramiral Skoog Haslum blev därmed Sveriges första kvinnliga marinchef. I samband med ceremonin spelade marinens musikkår Amiral Skoog Haslums marsch; den första militärmarschen tillägnad en kvinna, skriven av major Robin Wahl.

UNDER DAGEN BLEV det också tydligt att det är lång väg kvar tills Sverige har ett totalförsvaret att räkna med. Jenny Marklund, chef för Totalförvarssektionen på Högkvarteret, belyste en rad problem och utmaningar som behöver omhändertas för att skapa det enhetliga totalförsvaret som politikerna efterlyser. Ett sådant är förtydligandet av roller och ansvar i det civila. Det finns ingen som kan beordra ett civilt företag att ingå i försvarssamarbetet och bland de myndigheter som berörs av försvarsfrågor har man kommit olika långt med totalförvarsarbetet. Dessutom behöver det skjutas till ekonomiska medel för uppbyggnaden av totalförsvaret.

– Vi bygger upp ett civilförsvaret i en annan omvärld än den som rådde under kalla kriget.



Stefan Andersson

I dag finns det inga stora lager av drivmedel eller proviant, man jobbar efter just in time och vi har inte längre några K-företag (krigsviktigt företag, red. anm). Vi lägger ett tusenbitarspussel med många bitar saknas, sa

Jenny Marklund.

Niklas Rossbach, historiker och förste forskare vid Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI, pratade om totalförsvaret ur aspekten försvarsviljan. Han konstaterade att grunden för ett försvaret är att befolkningen vill försvara landet.

– Finns inte viljan att agera kan man ha hur mycket materiel som helst, det kommer ändå inte att gå, sa han.

Rossbach pekade på den komplexitet som finns i dagens krigföring med utnyttjande av sociala medi-

er, trollfabriker och ekonomiska beroenden mellan länder:

– Allt var kanske inte bättre förr, men det var enklare. Förr tänkte man sig ett gråzonsläge på kanske en vecka innan strider utbröt. I dag kan det vara svårt att skapa sig en tydlig lägesbild. Gråzonsläget kan bli betydligt mer utdraget och att upprätthålla försvarsviljan över tid kan bli mycket problematiskt.

» Vi lägger ett tusenbitarspussel men många bitar saknas. «

EN ANNAN FRÅGA som flera av föredragshållarna berörde var den om verksamhetssäkerhet. Bland dem övningsledaren för Aurora 20.

– Verksamhetssäkerheten är särskilt viktig när vi sammanför flera olika personalkategorier i en och samma övning, sa Stefan Andersson. Vi vill inte ha en upprepning av den tragiska olyckan som skedde uppe i norr i våras (under Northern Wind 2019 omkom en kvinnlig hemvärnssoldat efter att tältet hon låg i blivit överkört av ett stridsfordon 90, red. anm.)

Även Jens Nykvist talade om betydelsen av att sätta säkerheten främst.

– Glöm inte att göra riskbedömningar i all er verksamhet, sa han. Allt vi gör blir bättre med god verksamhetssäkerhet.

/LINDA SUNDGREN

FAKTA

Marinstridsdagarna

Är ett årligt evenemang där stora delar av marinen samlas i Karlskrona för att under tre dagar diskutera marinspecifika försvarsfrågor. Arrangemanget har mer än fyrdubblats besöksmässigt sedan starten. Under första upplagan år 2010 deltog omkring 400 personer. I år var cirka 1 700 på plats i Karlskrona.

avgående marinchefen Jens Nykvist när han höll sitt anförande om vägen framåt. Vi måste bygga det här tillsammans med andra.

Hur långt samarbetet med det civila har kommit i praktiken ska prövas under Aurora 20, vilket flera talare lyfte fram. Inte minst övningsledaren för Aurora 20, Stefan Andersson, som gav en lägesrapport om förberedelser och målsättningar för övningen

– Aurora 20 kommer att sammanfalla med den totalförvarsövning som inleddes i november förra året och som pågår under hela det här året. Aurora 20 är inte en militär övning med civila inslag eller en civil övning med militära inslag, det är en totalförvarsövning. Inom ramen för övningen kommer vi bland annat att pröva hur drivmedelsförsörjning, elförsörjning och sjukvård fungerar under höjd beredskap.



Jimmy Croona/Försvarsmakten

795

Så många sökte totalt till årets antagning till Officersprogrammet vid Försvarshögskolan. Det är en ökning med 12 procent jämfört med 2019 skriver FHS i en artikel. Bland årets sökande kommer över hälften direkt från sin värnplikt, vilket är en dryg fördubbling jämfört med förra året. Av de 795 sökande är 175 kvinnor. Under våren pågår omfattande testning av de sökande. I slutet av maj kommer första antagningsbeskedet och i augusti är slutlig antagning klar.



Foto: Louise Levin

Nya klargöringsfordon till flygvapnet

→ FMV har tecknat ett kontrakt med Mercedes-Benz AG om 90 nya klargöringsfordon till flygvapnet. De nya fordonen är av modell Mercedes-Benz G300 6x6, i Försvarsmakten även kallad terrängbil 15.

Flygvapnets nuvarande klargöringsfordon av typen "Dallas" anskaffades 1981. Behovet av nya klargöringsfordon har varit stort i många år, dels på grund av Dallas-jeeparnas ålder och dels för att möta förmågeutvecklingen inom flygvapnet.

Eftersom terrängbil 15 är ett ramavtalsfordon och uppfyller redan ställda förmågekrav, blir leveransen snabbare. Fordonen kommer att levereras till förbanden under 2021–2023. Kontraktsvärdet är cirka 200 miljoner kronor. /JO

Rättelse

→ I förra numret skrev vi att kadettflygeln på Karlbergs slott vid Militärhögskolan Karlberg är utrymd på boende sedan ett år tillbaka. Rätt formulering skulle ha varit att delar av flygeln är utrymd. Av 108 rum är 30 rum på övervåningen fortfarande bebodda av kadetter, medan övriga våningar är utrymda på boende. Hela kadettflygeln kommer att vara utrymd den 1 mars 2020, enligt förvaltaren Olle Malmberg, infrastrukturhandläggare på MHS Karlberg. /JO

Planering för ytterligare insats i Mali

→ Försvarsmakten har påbörjat planering för ett möjligt svenskt bidrag till den franskledda och nya militära insatsen Task Force Takuba, i Mali.

Sannolikt kommer bidraget att innehålla special- och helikopterförband, skriver Försvarsmakten på myndighetens webbplats.

Insatsen påbörjas sommaren 2020 enligt den franska tidningen Le Monde.

Estland, Tjeckien och Belgien har redan bekräftat sitt deltagande i styrkan, som kommer vara centrerad till Mali, Burkina Faso och Niger, enligt tidningen.

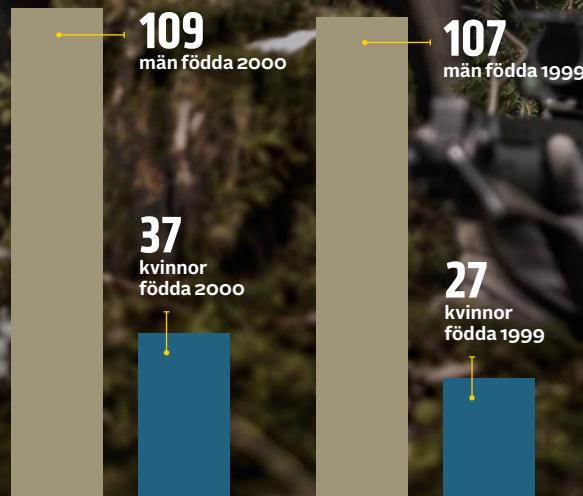
Bakgrunden till regeringens anmodan är att säkerhetsläget i Sahel-regionen i Västafrika, trots

internationella insatser, inte har blivit bättre.

– Om det internationella samfundet inte deltar i regionen är risken stor för ökad instabilitet i området med extremism, människor- och drogsmuggling och terroristverksamhet som kan spridas och få effekter även i Europa, säger försvarsminister Peter Hultqvist till Officerstidningen. /AÖ

STATISTIK

ANTAL ANMÄLDA FÖR BROTT MOT TOTALFÖRSVARSPLIKTEN 2019



Anmälan om brott mot totalförsvarspunkten

→ För de som tagit del av kallelsen till mönstring, men uteblivit från den utan giltigt skäl, gör Rekryteringsmyndigheten en anmälan om brott mot totalförsvarspunkten till Åklagarmyndigheten.

Av de totalförsvarspiktiga födda 2000 som kallats till mönstring för grundutbildningsomgång 19/20 (11 000 kallade) har myndigheten under 2019 åtalansmält 146 personer, varav 109 män och 37 kvinnor, skriver Rekryteringsmyndigheten i årsredovisningen för 2019.

Av totalförsvarspiktiga födda 1999 som kallades till mönstring för GU 18/19 (6 000 kallade) har myndigheten anmält 134 till åtal, varav 107 män och 27 kvinnor.

Försvarsunderrättelse- domstolen får ny ordförande

→ Den 30 januari utnämndes Kathrin Flossing till ny ordförande i Försvarsunderrättelsedomstolen. Flossing har tidigare varit bland annat riksdagsdirektör och chef för riksdagsförvaltningen. **Försvarsunderrättelsedomstolen inrättades 2009, är vid sidan**

av arbetsdomstolen en av Sveriges två specialdomstolar och har till uppgift att pröva ansökningar om tillstånd till signalspaning. Domstolens sammanträden är sällan offentliga och dess beslut kan inte överklagas. Den enskildes integritet bevakas av integritetsskyddsombud som förordnas av regeringen efter förslag från Sveriges advokatsamfund och

Domarnämnden. Kathrin Flossing tillträder sin nya befattning den 1 april. /LS

Utökat svensk- finskt samarbete

→ Regeringen vill förstärka försvarssamarbetet mellan Sverige och Finland. **I en ny lagrådsremiss**

föreslås därför en ny lag som ska underlätta för regeringen att begära operativt militärt stöd från Finland. Flera lagändringar ingår i det nya förslaget, som även möjliggör att skicka svenska väpnade styrkor till Finland. Om den nya lagen träder i kraft kan svenska och finska civila och militära resurser komma att jobba tillsammans operativt, till exempel i händelse av territoriella kränkningar eller ett väpnat angrepp. Regeringen föreslår att den nya lagen träder i kraft den 1 augusti i år. /AÖ

BROTT

Två häktade för stölderna av terrängbilar

Två män i 30-årsåldern har häktats på sannolika skäl misstänkta för stölden av två terrängbilar. Det var i början av februari som fordonen stals ur ett förråd vid Ledningsregementet i Enköping.

➔ DEN 12 MARS grep polisen två män i 30-årsåldern, båda i Västmanland, misstänkta på sannolika skäl för grovt tillgrepp av fortskaffningsmedel. Åklagare begärde senare att männen skulle häktas.

Det var i ett av Försvarsmaktens förråd i Enköpingsområdet som stölden av de två terrängfordonen – båda av modell terrängbil 16, även kallad Galten – ägde rum. I över en månad har polisen jobbat med utredningen och gått igenom mängder av tips som inkommit från allmänheten kring fordonen.

– Då stölden skett på militärt område och på grund av att förundersökning fortfarande pågår finns ingen mer information som går att lämna ut, säger Jonas Eronen, presstalesperson för polisen i region Mitt.

» På grund av att förundersökning fortfarande pågår finns ingen mer information. «

När polisen dagen efter stölden utfärdade rikslarm på de två fordonen inkom en mängd tips från allmänheten som senare visade sig vara avgörande i sökarbetet. Inom två dygn återfanns fordonen, det ena utanför Västerås och det andra i Sala.

Tipsen har, enligt Jonas Eronen, bidragit till att polisen skaffat sig en god bild av ett tänkbart händelseförlopp.

PARALLELLT MED POLISUTREDNINGEN pågår det inom Försvarsmakten en internutredning kring händelsen och enligt Jonas Olsson, pressekreterare på Högkvarteret, har händelsen även lett till att säkerhetsrutiner har setts över. Polisen har tidigare sagt till TT att det inte funnits någon fast bevakning kring fordonen.

Tjuvarna misstänks ha tagit sig in i förrådet där de två bilarna stod genom att använda nycklar som ska ha funnits i närheten av byggnaden, enligt TT.

Åtal väntas väckas i slutet av mars.

/ANNICA ÖGREN



Nya raketattacker mot camp Taji i Irak

→ Lördagen den 14 mars utsattes camp Taji i Irak för ännu en raketattacker. Minst 25 raketer slog ner på området där den internationella koalitionen bor och arbetar. Inga svenskar skadades i attacken. En svensk sovbarack träffades, men den svenska styrkan var då redan i skydd och inräknad, enligt en artikel på Försvarsmaktens webbplats.

Fem personer från andra nationer skadades och togs omhand på campen. Den svenska styrkan stöttade med sjukvårdare.

Ytterligare en raketattacker mot camp Taji skedde senare samma dag. Samtliga raketer missade då målet.

– Försvarsmakten följer utvecklingen och har över tid kontakt med förbandet. Det svenska förbandet i Irak fullföljer sin uppgift och vidtar åtgärder med hänsyn till läget, säger överste Rickard Johansson på arméstaben i artikeln.

Det svenska bidraget i Irak utgörs av en styrka om cirka 70 personer med uppgift att utbilda det irakiska försvaret. /JO

50%

Detta var minskningen av antalet militärbrott i den finska försvarsmakten under 2019 jämfört med året innan. Det här skriver den finska försvarsmakten på sin hemsida. Sammanlagt rapporterades 3 262 militärbrott i Finland under förra året. Majoriteten av brotten handlade om värnpliktiga soldater som gjort sig skyldiga till tjänstgörings- och frånvarobrott, 1 286 respektive 964 ärenden.



Försvarmaktens jurist Frida Kertz och kommunikationsdirektör Mats Ström vid en pressträff om myndighetens utredning.

DEN "FALSKE OFFICEREN"

»Han har ljugit men vi har inte kollat«

Utredningen av den "falske officeren" är klar. Försvarmakten medger att fel begåtts men säger samtidigt att mannen inte har riskerat någon personals säkerhet eller insats som han deltagit i.

➔ **LEDNINGSSTABENS UTREDNING** AV den "falske officeren" som pågått sedan januari är nu klar. Försvarmaktens egen kontroll av mannen som visade sig ha ljugit om sin officerserfarenhet var i princip obefintlig, visar utredningen som TT har tagit del av.

– Vi har brutit. Han har ljugit men vi har inte kollat, säger Frida Kertz, jurist på Försvarmakten, i en intervju med TT.

Mannen jobbade i nästan 20 år inom Försvarmakten och kunde genom falska meriter jobba på en rad höga positioner, som Dagens nyheter avslöjade i januari. Bland annat har mannen tjänstgjort vid Must, lånats ut till Nato och deltagit i ledningen av flera internationella insatser. Detta trots att han saknat grundläggande officersexamen.

Hur kunde det här ske?

»Inget tyder på att sekretessbelagd information [...] har spridits.«

– Just i det här fallet är en stor del av individens anställningar korrekta. Men när den värnpliktiga officeren för första gången anställdes som reservofficer begicks fel. Då följdes inte de rutiner vi har, säger Jonas Olsson, pressekreterare på Ledningsstabens kommunikationsavdelning till Officersstidningen.

Vilken kontroll har Försvarmakten på sina anställda?

– De rutiner och regelverk som vi har kan utredningen konstatera är tillräckliga, det viktiga är att säkerställa att rekryterande chefer följer dem. Som myndighet är det alltid svårt att skydda sig mot individer som ljuger, säger han.

Trots att Försvarmakten medger fel menar brigadgeneral Mats Ström, som ansvarat för utredningen, att mannen inte utgjort någon fara.

– Inget tyder på att sekretessbelagd information har spridits. Inte heller har individen riskerat säkerheten kring de insatser som han har deltagit i, eller personals liv och hälsa, säger Mats Ström i en artikel på myndighetens webbplats.

DET VAR NÄR mannen 2018 sökte ett jobb som chef inom en annan myndighet som hans cv granskades och lögnerna uppdagades. Då arbetade han inom Kustbevakningen som larmades och det hela anmäldes till Säkerhetspolisen, regeringen och Försvarmakten. Till Must kom rapporten i januari 2019. Trots det kontrollerades inte mannens bakgrund och senare samma år handplockades han till stabchef i den svenska insatsen i Mali, Minusma. Utredningen konstaterar att det tog "onödigt lång tid" från det att informationen nådde Must till att personalenheten inom Försvarmakten informerades.

Utöver det misstänks mannen för brukande av falsk urkund, i och med användandet av förfalskad handling.

Tillsammans med förslag på en rad åtgärder anser Försvarmakten att saken är utagerad. Försvarmakten uppmanas bland annat att säkerställa rutinerna inom HR och se till att chefer med personalansvar ges rätt utbildning och kompetens inom arbetsrätt och säkerhetsprövningsprocessen.

/ANNICA ÖGREN

Produkter av högsta kvalitet i aluminium för försvaret

HMK Bilcon har i över 40 år byggt produkter för försvaret. Vi bygger produkter av högsta kvalitet som är pålitliga och optimerade för användning i fältet under svåra förhållanden.



Kontakta oss för mer information
Torben Bæk Ravnholt/+45 42 13 76 95

hmk BILCON

HMK Bilcon A/S - Hadsundvej 295 - DK-9260 Gistrup - hmkbilcon.com

Frågvis!



Eller intresserad...

Milso erbjuder Teknik-, Lednings- & IT-tjänster inom försvarsområdet. Våra uppdrag handlar om allt från Gripen, helikoptrar och telekrig till stridsfordon och materiel för markarenan.

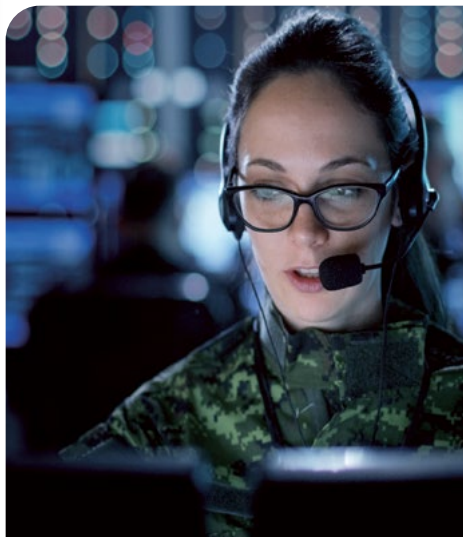
Vi har plats för fler intresserade kollegor!

Är du en av dem?
– Hör av dig!

Milso
Man in the loop solutions

Milso AB | 08 - 672 07 80 | info@milso.se | www.milso.se

KAMIC
installation



BESÖK OSS PÅ:
S.E.E.
SCANDINAVIAN
ELECTRONICS
EVENT
KÖPMANNSGÅRDEN 5-7 MAJ

LÖSNINGAR OAVSETT HOTBILD

Med mer än 30 års erfarenhet av utveckling, projektering och installation törs vi säga att vi kan det här med EMC och säker elmiljö. Vi har genom åren hjälpt hundratals enskilda kunder, myndigheter och större företag med vår kunskap, oavsett kravspecifikation, skärningsklass eller produktbehov. Målsättningen framgent är inte lägre satt. Vi kommer att fortsätta hjälpa våra uppdragsgivare med kundpassade lösningar - oavsett problem eller hotbild.

Välkommen till KAMIC - med uppkavlade ärmor står vi startklara och redo.



KAMIC Installation

Tel: 054-57 01 20 | www.kamicemc.com

Vä



xtvärk

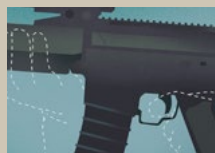
Försvarsmakten genomgår just nu den största expansionen i modern tid. Men personalförsörjningen har svårt att hålla jämna steg med den snabba utvecklingen och många i organisationen går tungt med tomma rader och har svårigheter att rekrytera ny personal. Först 2030 väntas personalsituationen vara i någorlunda balans, men inom vissa officerskategorier kan den bestå ännu längre.

TEXT: Linda Sundgren & Josefine Owetz

ILLUSTRATION: Björn Öberg



20 Kompetensbristen inom vissa områden kan bestå längre än till 2030.



26 Antalet utbildningsplatser måste fortsätta att öka för att tillväxten ska lyckas.



30 Forskare om utmaningarna att nå utbildningsmålen för yrkesofficerare.



32 Mer måste göras för att fler officerare ska stanna, anser Officersförbundet.



OFFICERSKÅREN I balans först år 2030

Förband som går tungt, skolor som saknar lärare och verksamhet som ställs in. Underskottet på yrkesofficerare skapar problem i Försvarsmakten och först år 2030 väntas personalläget vara i balans. Kompetensbristen inom vissa specifika områden kan dock bestå ännu längre.

TEXT: Linda Sundgren

Försvarsmakten behöver 9 750 officerare för att fylla organisationens behov, men vid årsskiftet fanns endast 9 150. Det innebär ett underskott på cirka 600 yrkesofficerare. Dessutom är endast 190 av de totalt 250 officerstjänster som finns vid andra myndigheter (Försvarets materielverk, Totalförsvarets forskningsinstitut, Försvarshögskolan och Regeringskansliet med flera) besatta. Det innebär att det saknas ytterligare 60 officerare.

– Det här är ett resultat av personalförsörjningen under 2010-talet när vi inte lyckades rekrytera ett tillräckligt antal till den militära grundutbildningen. Därmed fick

vi inte heller ett tillräckligt stort underlag för att rekrytera vidare till officersutbildningarna och det ser vi effekterna av nu, säger Lennart Ek på Ledningsstabens personalplaneringsavdelning.

Chefen för Högkvarterets produktionsledning,

Johan Svensson, bekräftar Ledningsstabens bild av personalläget. Vissa förband, säger han, har procentuellt fler



Johan Svensson

vakanser än andra, däribland Göta ingenjörregemente i Eksjö, Ledningsregementet, Trängregementet, Marinbasen och Helikopterflottiljen.

– Hur personalbristen påverkar verksamheten beror på hur väl man lyckas balansera uppgifter mot mängden resurser. I den bästa av världar skulle man alltid rätta munnen efter matsäcken och den här avvägningen alltid vara perfekt, men så är det inte. Vi som arbetar i Försvarsmakten är väldigt ambitiösa och vill mycket hela tiden. Det finns alltid en risk att vi som kollektiv tar i för mycket, säger Johan Svensson.

ENLIGT LEDNINGSTABENS PROGNOSS, vars beräkningar utgår från politikernas besked i rapporten "Värnkraft" och det svar på den rapporten som Försvarsmaktens lämnade till regeringen i november förra året, kommer tillgången på yrkesofficerare att vara i balans först år 2030. Antalet yrkesofficerare förväntas öka med cirka 100 individer per år de närmaste åren genom fler utbildningsplatser på Officersprogrammet (OP) och på specialistofficersutbildningarna. Men 2026 beräknas tillväxten plana ut något på grund av stora pensionsavgångar fram till 2029.

Därefter tror man att den åter kommer att ta fart.

– Då försvinner den sista stora batchen som går



» **DET FINNS ALLTID EN RISK ATT VI SOM KOLLEKTIV TAR I FÖR MYCKET.**

Johan Svensson, Högkvarterets produktionsledning

»Vi ser stora skillnader mellan förband och olika kompetenser där vissa har omfattande brister och andra i det närmaste ett överskott inom en viss kompetens.«

Lennart Ek,
Ledningsstabens
personalplanerings-
avdelning

→ i pension. Därefter finns goda förutsättningar för att ytterligare öka antalet yrkesofficerare om så behövs, säger Lennart Ek.

Mycket tyder på att behovet av officerare kommer att öka i kommande försvarsbeslut. Det säger såväl Ek som Svensson. Och om så blir fallet finns en risk att den positiva prognosen för 2030 inte kommer att realiseras förrän flera år senare.

– Sannolikt kommer vi att gå in i nästa organisation med ett större personalbehov än det vi har i dag, säger Johan Svensson. Men hur det kommer att se ut i detalj vet vi ännu inte.

EN ANNAN FÖRUTSÄTTNING för att Ledningsstabens prognos ska slå in är att officersutbildningarna fyller sina klasser och att antalet platser på respektive utbildning fortsätter att öka som planerat. Förra hösten var första gången på flera år som Officersprogrammet lyckades fylla sina platser. Hur väl rekryteringen till officersutbildningarna kommer att lyckas framöver råder viss osäkerhet kring. Antalet platser ska öka från 190 till 250 men det innebär inte per automatik att man får studenter på alla stolar.

Lennart Ek blickar tillbaka och konstaterar att söktrycket till officersutbildningarna varierat kraftigt genom åren beroende på vilket grundutbildnings-system som använts.

– Under 2000-talets första decennium gick vi från 17 000 värnpliktiga till 7 000 och av de värnpliktiga som då var skattade mot officer var det ungefär 15 procent som sökte yrkes- och reservofficersutbildning. Då fanns å andra sidan



inte möjligheten att söka en anställning som GSS (gruppbefäl, soldater och sjömän red. anm.). Av de som gjorde grundutbildningen på frivillig väg var det runt 50 procent av de skattade som sökte yrkes- och reservofficersutbildning, men då av totalt cirka 2 500 individer. Då fanns dessutom möjligheten att söka anställning som GSS.

– Nu har vi en ny situation med återlagd värnplikt, större utbildningsvolym och GSS. Hur stor andel av dem som

kommer välja att gå vidare i den kontexten vet vi inte riktigt, men erfarenheterna från 2018 och 2019 är positiva, säger Lennart Ek.

I DAGSLÄGET gäller officersbristen framför allt de lägre befälskategorierna

såsom fanjunkare, förstesergeanter och fänrikar, alltså de yrkesofficerare som framför allt behövs i utbildningen av de växande värnpliktskullarna ute på förbanden. Under 2020-talet förväntas officersunderskottet succesivt att förskjutas uppåt. Efter 2025 bedöms att man utbildat ikapp till de juniora officersbefattningarna medan pensionsavgångarna kommer att leda till brist på högre officerare.

– Då handlar det om överstelöjtnanter, kommandör-kaptener, majorer, örlogskaptener och förvaltare. Det tar tid att nå de officersgraderna och den som går ut Officersprogrammet i dag kommer inte att vara där förrän kanske 2035, säger Lennart Ek.

Att bristen på högre officerare kan leda till att man kör individer snabbare genom de högre officersprogrammen, tror dock Lennart Ek inte.

– Det kan nog snarare bli tvärtomt, att man kvarstannar längre i befattning innan man läser vidare därför att man behövs på förbanden.

Samtidigt som det råder ett underskott på yrkesofficerare generellt i Försvarsmakten är variationerna stora mellan olika befälskategorier. Enligt den bemanningsplan som

» ALLA SOM JOBBAR I FÖRSVARSMAKTEN I DAG HAR EN UPPGIFT SOM MATCHAR DEN KOMPETENS DE HAR.

Lennart Ek, Ledningsstabens personalplaneringsavdelning

LÄGESKOLL: ARMÉN

»Vi ställer inget, men vissa saker skjuter vi framåt«

Arméförvaltare
Joacim Blomgren:

Hur är personalläget inom armén?

– Läget i stort är väldigt positivt. Den återinförda värnplikten och de ökade grundutbildningsvolymerna har inneburit posi-

tiva saker för rekryteringen till officersutbildningarna. Om man tittar på siffror för bemanningen saknar vi ungefär tio procent.

Hur kan ni på staben stötta förbanden?

– Återetableringen av försvarsgrensstaberna har gjort att vi har en bättre kontroll på verksam-

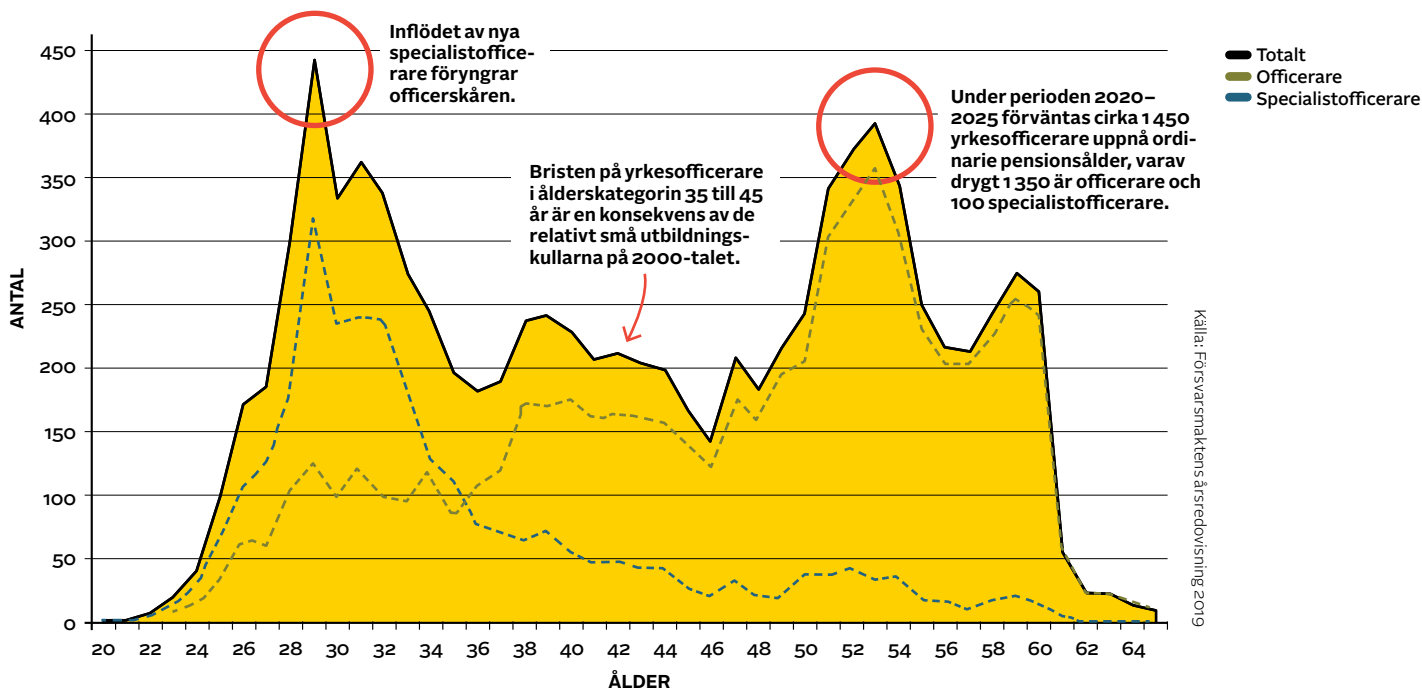
heten. Vi har ett större mandat och kan prioritera och styra verksamheten tydligare efter våra behov i armén och utifrån förbandens behov och tillkortakommanden. Vi kan hjälpa och stötta förbanden på ett bättre sätt vad gäller vilka uppgifter vi ställer eller flyttar framåt. Trots att det på vissa förband finns vissa vakanser upplever jag att stämningen inom armén är god.

Hur påverkar rådande perso-

nalsituation verksamheten?

– Det påverkar hur mycket vi kan göra: hur mycket grundutbildning vi kan ha, hur mycket vi kan gasa i officersutbildning, hur mycket vi övar, hur många internationella insatser vi kan genomföra. Den största påverkan är hur länge vi kan göra vissa uppgifter, det handlar helt enkelt om uthållighet. Vi kan lösa uppgifterna, men får vara noga med hur vi genomför saker. Vi hinner inte

ÅLDERSFÖRDELNING YRKESOFFICERARE 2019



➤ **Försvarmakten behöver 9 750 officerare för att fylla organisationens behov, men vid årsskiftet fanns endast 9 150. Det**

innebär ett underskott på cirka 600 yrkesofficerare. Dessutom är endast 190 av de totalt 250 officerstjänster som finns vid andra myndigheter

(Försvarets materielverk, Totalförsvarets forskningsinstitut, Förvarshögskolan och Regeringskansliet med flera) tillsatta.

Försvarmakten slagit fast behövs 3 900 officerare och 5 850 specialistofficerare. Men i dagsläget är fördelningen mellan officerskategorierna istället det omvända med cirka 6 000 officerare och runt 3 000 specialistofficerare. Ledningsstaben planerar för att detta kommer att rättas till efterhand genom betydligt fler utbildningsplatser inom specialistofficersutbildningen än på OP.

– Vi ser att alla som jobbar i Försvarmakten i dag har en uppgift som matchar den kompetens de har. Att göra som det föreslogs 2012 och låta 1 500 officerare gå för att de inte hade rätt profil när vi gick in i org 13 är inte aktuellt. Som tur var backade vi på den siffran och i slutändan var

det bara 450 som fick gå. Annars kan man fråga sig hur det hade sett ut i dag.

UNDER FJOLÅRET GENOMFÖRDES stora insatser för att öka inflödet av personal till Försvarmakten. Flera officerare som lämnat organisationen återanställdes och besluten för rekryteringen delegerades längre ner i kedjan och ut till förbanden.

– Det gav ett tillskott på cirka 200 officerare och det var ett bättre utfall än jag hade vågat hoppas på, säger Johan Svensson. Förbanden anställde också fler civila på administrativa befattningar för att avlasta

»Personalläget är fortsatt ansträngt med ytterligare uppkomna vakanser under våren.«

Utdrag ur förbandens och skolornas halvårsrapporter 2019.

med allt som vi ska göra just nu, men vi kan hålla koll och balansera det vi gör. Vi ställer inget, man vissa saker skjuter vi framåt och genomför längre fram istället.

Hur hanterar ni vakanser?

– Det handlar återigen om balansen mellan de olika upp-

gifterna som vi har. Ta till exempel hur många värnpliktiga som vi kan utbilda per förband och år.

Där har vi gjort prioriteringar kring vilka förband som kan gasa mest just nu, beroende på vilket förband som har internationella insatser. Det förbandet kan inte ha lika många värnpliktiga det året.

Där försöker vi vara tydligare i dag med en långsiktig plan

för hur vi fördelar uppgifter. Det är ständigt en tydlig dialog med förbanden utifrån vakansläget och hur det påverkar verksamheten.

Hur säkerställer ni att inte personalen går för tungt som en följd av vakansläget?

– Vi tittar på hur verksamheten bedrivs tillsammans med arbets- tagarorganisationerna och att förbanden följer de arbetstidsbestämmelser som finns. Man kan

jobba mycket bara man får återhämta sig, därför måste semester och kompensationsledigheten tas ut. Inför sommarens semesterperioder kommer vissa förband nyttja principen att officerare från regementsstaberna kommer att gå in och stötta i grundutbildningen under dessa perioder. Förutom att förtäta bemanningen är det viktigt att officerare på högre nivåer är förebilder för yngre befäl.

● Tema: Personalförsörjning



I dagsläget saknas det 600 yrkesofficerare i Försvarsmakten.

→ officerarna och skapa utrymme för dem att ägna sig åt sin huvuduppgift.

På grund av att Försvarsmakten överskred sin budget för 2019 har återanställningen av officerare dock tillfälligt stoppats liksom förbandens möjligheter att anställa civil personal.

– Avseende civila råder just nu en begränsning inom vissa civila befattningar, säger Johan Svensson. Ett förband som får en ny vakans får dock rekrytera till denna och det går också att anställa vikarier. De som går och läser till officer påverkas inte heller av det här, de som uppfyller kraven kommer vi att anställa. Möjligheten att återanställa officerare finns också kvar men beslutsnivån är upplyft till Högkvarteret. Vi tror inte att den här pausen i rekryteringen kommer få några långsiktiga konsekvenser och till sommaren hoppas vi att kunna börja anställa på bredden igen.

Lennart Ek menar att det i de flesta fall är mer relevant att tala om brist på vissa kompetenser snarare än underskott inom specifika officerskategorier. Mest folk saknas inom områden som logistik, teknik, it och ledningsfunktioner medan det är betydligt bättre tillgång på andra typer av kompetenser.

– Vi ser stora skillnader mellan förband och olika kompetenser där vissa har omfattande brister och andra i det närmaste ett överskott inom en viss kompetens. Det verkar bland annat finnas en geografisk aspekt och generellt kan man möjligen se att storstadsregionerna har lättare att rekrytera än mindre förband på mindre orter. Det är inte helt entydigt men kan nog många gånger bero på att det är enklare för en medföljande partner att hitta sysselsättning i en storstad, säger Lennart Ek.

ÄVEN OM ANTALET officerare i förhållande till Försvarsmaktens numerära behov förväntas vara i någorlunda balans om tio år, utifrån det personalbehov som man ser inom FM i dag, kan det råda brist på såväl högre officerare som officerare med särskilda kompetenser även efter 2030.

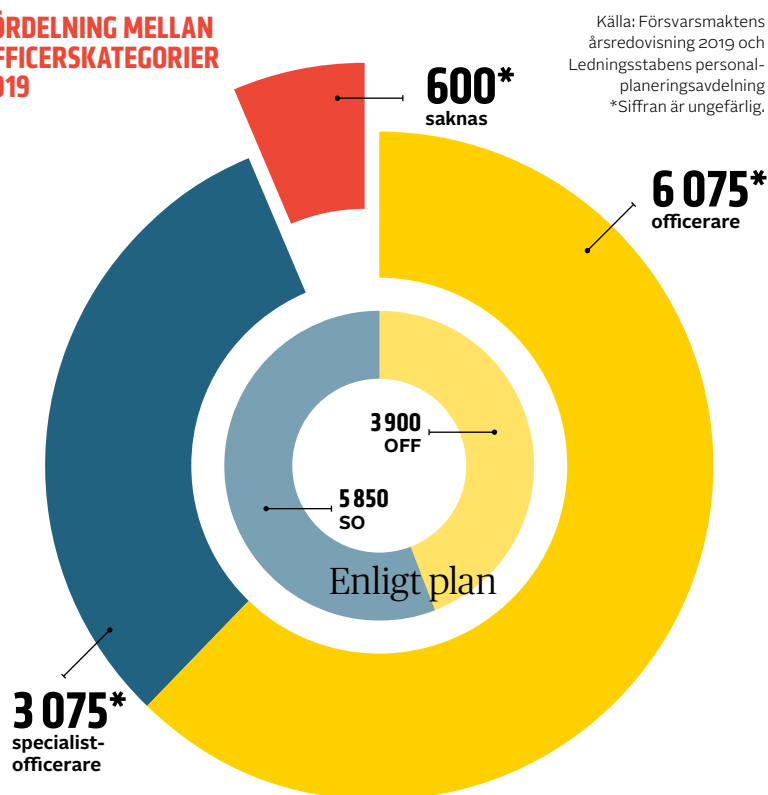
– Ja, det kan inte uteslutas. Vi har ännu inte lyckats knäcka nöten för rekrytering inom alla kompetensområden. De kompetenser vi har brist på är ofta sådana som är starkt efterfrågade i övriga samhället också. Det vi kan göra för att locka de här individerna till Försvarsmakten är se över villkor, löner och arbetsmiljö. Men framför allt att bli bättre på att kommunicera ut vilken bra arbetsgivare Försvarsmakten är och vilka stora möjligheter som finns att utvecklas inom yrket, säger Lennart Ek.

I Ledningsutredning 19 som presenterades före jul föreslås att underskottet på yrkesofficerare delvis ska hanteras genom att omvandla ett hundratal militära tjänster på Högkvarteret till civila. Något beslut har ännu inte fattats men Lennart Ek gör bedömningen att det sannolikt kommer att genomföras.

– Mot bakgrund av det underskott på högre officerare som kommer att uppstå under andra halvan av 2020, kommer vi nog tvingas att göra det här. Att lyfta officerare från förbanden som redan upplever att de går tungt skulle ge helt fel signaler och då är det bättre att ersätta militära tjänster med civila.

– Möjligen hade man kunnat ersätta en officersbefattning

FÖRDELNING MELLAN OFFICERSKATEGORIER 2019



➔ Enligt den bemanningsplan som Försvarsmakten slagit fast behövs 3 900 officerare och 5 850 specialistofficerare. Men i dagsläget är fördelningen mellan officerskategorierna istället det omvända med cirka 6 000 officerare och runt 3 000 specialistofficerare.

på Högkvarteret med en specialistofficer, men då hade det blivit ett hål någon annanstans i organisationen. Visst kan man göra avvägningar om var kompetensen behövs bäst och flytta runt folk, och det gör vi, men vi blir inte fler för det.

LENNART EK TROR att fler befattningar på Högkvarteret kan tillsättas med civila utan att det påverkar verksamheten negativt.

– I den kommandokedja som löper från ÖB och vidare ut till försvarsgrenschefer, förbandschefer och så vidare behöver det naturligtvis vara militär personal. Det är kärnverksamheten i en militär organisation. Men så snart man kommer utanför kärnverksamheten finns det möjligheter att använda civil personal.

Han instämmer dock i den kritik mot förslaget som kommit från bland annat Officersförbundet. Kritikerna menar att det finns en risk att man vid en omgörning av tjänster tappar militära befattningar som på sikt, under mer gynnsamma personalförhållanden, skulle kunna återgå till att vara militära.

– En del av de här tjänsterna kan nog med för-

» VISST KAN MAN GÖRA AVVÄGNINGAR OM VAR KOMPETENSEN BEHÖVS BÄST OCH FLYTTA RUNT FOLK, OCH DET GÖR VI, MEN VI BLIR INTE FLER FÖR DET.

Lennart Ek, Ledningsstabens personalplaneringsavdelning

Tema: Personalförsörjning

→ del tillsätts av civila medan vi helst skulle ha militärer på andra. Men vi behöver inte besluta att de här befattningarna ska tillsättas med civila i all framtid. Vi kan säga att grundkravet för befattningen är officer, men att vi gör ett avsteg och anställer en civil istället och det är egentligen ingenting nytt. Vi ska inte lösa kortsiktiga behov med långsiktiga lösningar, säger Lennart Ek.


En annan dellösning på personalunderskottet kan vara att organisera om arbetet ute på förbanden, menar Lennart Ek. Ett exempel han nämner är möjligheten att använda en större del av yrkesofficerare, gruppchefer och ibland även soldater i utbildningen av värnpliktiga.

– Vi kommer att behålla stående förband. De behövs bland annat i fartygsbesättningar som alltid är insatta, delar av flygvapnet och inom säkerhets- och underrättelseförband. Exakt hur de stående förbanden kommer att se ut vet vi i slutet av det här året. Det här handlar mycket om hur långt vi kan gå mot att utbildningsställa organisationen på det sättet som det såg ut på nittiotalet samtidigt som vi har stående krigsförband, vilket vi inte hade då, säger han.

I jakten på officerare ser man också över avtalen med de civila myndigheter som vill ha officerare på vissa tjänster.

– Då och då brukar vi ställa frågan till dem om de verkliga behövs ha så många officerare. Samtidigt är det så att om vi ska växa och bli starkare behöver myndigheter som FOI, FMV och andra också bli det, säger Lennart Ek.

LENNART EK PRATAR om de politiska beslut som fattats under 2000-talets två första decennier och som lett till två kast i Forsvarsmaktens personalförsörjning. Från utbildning av över 17 000 värnpliktiga år 2000 till att utbilda frivilliga GSS under 2010-talet till dagens återgång till större värnpliktskullar som planeras att växa, från dagens 4 500 till 8 000 år 2025.

– Man kan skälla på Forsvarsmakten för vår personalplanering, men de politiska besluten sliter och drar i organisationen. Vi har gått från ett invasionsförsvar där få utbildade många, till ett insatsförsvar med stående förband där många utbildade få till ett nationellt försvar där återigen få ska utbildade många. De olika inriktningarna innebär mycket olika sätt att arbeta på och det tar tid för organisationen att ställa om och anpassa sig efter nya direktiv. 

LÄGESKOLL: FLYGVAPNET

»Tekniskt tunga befattningar är svåra att rekrytera till«

Flygvapenförvaltare Ulrik Danielsson:

Hur är personalläget inom flygvapnet i stort?

– Vi fyller nu våra skolplatser för officerare, specialistofficerare och utbildar gruppbefäl på förbanden. Vi har en mycket god

personell uppfyllnad av flygvapnet i sin helhet.

Vad kan du säga kring bristkompetenser inom flygvapnet?

– Tekniskt tunga befattningar är alltid svåra att rekrytera till. Rent generellt upplever vi att vi i flygvapnet ännu inte fullt ut når ut till alla potentiella medarbetare i

samhället. Vi tror på att överlåta en större del av ansvaret för rekryteringen till varje försvarsgren istället för att kampanjer sker från centralt håll.

Kan ni genomföra all verksamhet som planerat?

– Det sker ständigt en balansering av personal och resurser för att uppnå maximal tillgänglighet. På kort sikt ser det

bra ut. Sedan är det förstås en utmaning med kommande tillväxt. Men alla förbanden genomför den verksamhet som vi från flygva-

penledningen ålägger dem. Det handlar inte om att ta bort eller prioritera bort verksamhet. Vi försöker hitta en optimering där vi täcker alla områden.

Hur kan ni på staben stötta förbanden

TEXT: Josefine Owetz


Stort behov av fler utbildningsplatser

Förra året ökade antalet kadetter och elever vid de utbildningar som leder till officers- och specialistofficersexamen jämfört med tidigare år. Antalet utbildningsplatser i Forsvarsmakten måste också fortsätta att öka för att tillgodose det stora behovet av nya officerare.

Den sista december 2019 var det fler studerande vid Officersprogrammet vid Forsvarshögskolan och Forsvarsmaktens yrkes- och reservofficersutbildningar än något år sedan utbildningarna inrättades, enligt Forsvarsmaktens årsredovisning. Sammantaget påbörjade 650 personer någon av dessa utbildningar under förra året.

Forsvarsmaktens tillväxtskede innebär ett stort behov av ökade elevolymer de kommande åren. Överstelöjtnant Rickard Åström, chef för utbildningssektionen vid Produktionsledningens utbildningsavdelning, Prod utb, på Hög-





Brist på utbildningsmateriel och infrastruktur är gränssättande faktorer för att utöka antalet utbildningsplatser.

kvarteret berättar att den viktigaste frågan just nu är att se till att Försvarsmaktens utbildningskapacitet ökar för att undvika kapacitetsbrister.

– Utbildningsplatsdimensionen är central för att vi ska lyckas med tillväxten. Nu ska vi växa snabbt, vilket är resurskrävande i sig själv. Det är en kamp om resurser, då behöver vi vara kreativa inom regelverket, pedagogiskt upplägg och innehåll samt med befintliga lärarresurser för att kunna utöka antalet platser, säger han.

I BÖRJAN AV mars genomfördes Försvarsmaktens utbildningskonferens med representanter från förband, skolor, centrum och Försvarshögskolan, där temat var "utbildning för tillväxt".

– Nu har tillväxten kommit att bli en helt central fråga för hela organisationen. Det betyder glädjande nog att vi befinner oss i ett ständigt flöde av kreativa förslag som i

» DET ÄR EN KAMP OM RESURSER, DÅ BEHÖVER VI VARA KREATIVA INOM REGELVERKET FÖR ATT KUNNA UTÖKA ANTALET PLATSER. «



Peter Nilsson

många fall kommer underifrån, där man på olika sätt lokalt jobbar för att kunna erbjuda och säkerställa fler utbildningsplatser, säger Rickard Åström.

Vad gäller gränssättande faktorer för att utöka antalet utbildningsplatser är brist på utbildningsmateriel och infrastruktur i form av utbildningslokaler något som återkommer i svaren från Försvarsmaktens skolor och centrum. Även tillgången på militära lärare lyfts fram som en begränsande faktor för tillväxt.

– Förbanden måste matcha bemanningsuppgifterna på skolorna mot både krigsförbandens och grundutbildningens behov. Det är en viss problematik att få till det, säger överste Peter Nilsson, ställföreträdande chef för Produktionsledningens utbildningsav-

delning, och fortsätter:

– Sedan säger många skolor att de är för lågt prioriterade när det gäller materieltilldelning, och att hade man haft tillräckligt med materiel hade man

»Förbandsandan är god men är fortsatt ansträngd avseende personalresurser kontra uppgifter 2019.«

Utdrag ur förbandens och skolornas halvårsrapporter 2019.



att prioritera verksamheten?

– Återetableringen av försvarsgrensstaberna ger oss större möjlighet att leda och prioritera verksamheten på våra förband och skolor. Det vi alltid har som huvudfokus är att verksamhetssäkerheten, i synnerhet flygsäkerheten, behålls. Oberoende av tillgången på personal och uppgifter kommer vi aldrig att tumma på säkerheten.

Hur förbereder sig flygvapnet för tillväxt?

– Genom en nogsam planering för att kunna tillväxa i en balanserad takt. För att möjliggöra större operativ effekt, och samtidigt klara av tillväxt med den personal och de resurser vi har, har jag och ställföreträdande flygvapenchefen under början av året besökt alla förband och skolor för att samla in förslag på hur vi kan optimera vår verksamhet. Rundresans syfte var att lyssna av hur medarbetarna har det och

få in deras förslag på hur vi kan förändra eller förenkla processer, regler och rutiner som begränsar vår handlingsfrihet och belastar förbanden.

Vad kan det handla om?

– Ett exempel är att flygvapenchefen nyligen tog ett beslut kring ändrade regler för förarbevis. Innan 2020 krävdes det, för att få köra civil bil i tjänsten, utöver civilt körkort ändå ett antal dagar utbildning för att ta ett egenpåt-

tat förarbevis i Försvarsmakten. Det har vi tagit bort nu. Vi vill förmedla att inget är skrivet i sten. **Vad händer nu?**

– Vi är i en analysfas där vi kommer att identifiera många liknande saker. Vi försöker hitta sådant som vi kan ta bort för att underlätta för vår personal. Vi ska sedan formulera direktiv som vi kommer att ge ut till förbanden för att frigöra resurser, få effekt och kunna tillväxa.

»Nu ska vi växa snabbt, vilket är resurskrävande i sig själv. Det är en kamp om resurser, då behöver vi vara kreativa inom regelverket.«

Rickard Åström, chef för utbildningssektionen på Produktionsledningens utbildningsavdelning

→ kunnat öka antalet platser ännu mer. Vi jobbar för att skolorna ska få bättre materielltilldelning.

Antalet platser har utökats vid såväl specialistofficersutbildningen (SOU) som Officersprogrammet (OP) de senaste åren. Dock har Försvarsmaktens behov avseende antalet studerande för att personalförsörja organisationen i stort inte uppfyllts de senaste åren.

MÅLTALET FÖR ANTALET elever vid SOU har sedan 2018 varit 385 elever varje år, men antalet elever har understigit de tillgängliga platserna. Hösten 2017 påbörjade 270 elever utbildningen och året efter låg årskullen på 280 elever. Förra höstens utbildningsstart innebar ett trendbrott. Då påbörjade 369 elever den tre terminer långa utbildningen vid Försvarsmaktens olika skolor och centrum.

– Höstens omgång var förvisso något under måltalet men samtidigt väsentligt fler antagna än förra året, och fler än någonsin tidigare, säger Rickard Åström.

Utbildningsvolymerna på specialistofficersutbildningen behöver fortsätta att öka de närmaste åren, och redan i höst kommer antalet platser att bli fler, berättar Peter Nilsson.

– I nuvarande plan ökar vi antalet platser till 400 i höst. Det brukar alltid vara ett antal som inte väljer att ta sin plats. Vi kommer därför att anta fler elever än vad vi har platser, för att vara säkra på att vi får in 400 som påbörjar utbildningen, säger han.

EN ANNAN ÅTGÄRD som vidtagits för att få fler att bilda sig är att det i augusti förra året fattades beslut kring förändringar för särskilda förmåner under grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten. I bakgrunden till beslutet står: ”Särskilda förmåner ges i syfte att den privatekonomiska situationen för GSS (gruppbefäl, soldater och sjömän, red. anm.) och civilanställda som genomgår grundläggande officersutbildning inom FM inte ska verka avhållande och därmed begränsa FM möjligheter att attrahera och rekrytera.”

Grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten

FAKTA

Fler vägar in

Personalförsörjningskonceptet ”Fler vägar in”, FVI, är ett komplement till den ordinarie rekryteringen och utbildningen till yrkes- och reservofficersyrket. Försvarsmakten kan inom ramen för FVI rekrytera, anställa och utbilda individer med akademisk examen och kvalificerad yrkeshögskoleexamen (med eller utan militär erfarenhet och utbildning). Dessa anställs i enlighet med 20§ officersförordningen som yrkesofficer eller reservofficer och genomför särskild officersutbildning, Sofu, under upp till 18 månader inom ramen för anställningen. Antalet elever har varit 31 (Sofu 18/19) respektive 55 (Sofu 19/20). Antalet medgivanden från personaldirektör Klas Eksell i mitten av mars pekar mot minst 60 elever i höst.

Källa: Försvarsmakten

» VI HAR BETYDLIGT FLER ANTAGNA TILL SOU ÄN VID SAMMA TID FÖRRA ÅRET OCH FLER ANTAGNINGSMÖJLIGHETER ÅTERSTÅR UNDER VÅREN. «

utgörs bland annat av specialistofficersutbildningen och reservofficersutbildningen. Officersprogrammet utgör inte grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten och omfattas inte av beslutet.

Beslutet innebär att det numera räcker med tolv månaders tjänstgöring för samtliga personalkategorier för att vara berättigad förmåner under utbildningen. Tidigare var kravet 48 månader tjänstgöring som GSS/K och 36 månader för GSS/T och civilanställda för att få de särskilda förmånerna, som innebär bibehållen grundlön med vissa restriktioner under utbildningen.

– Beslutet och förändringen hann inte riktigt få genomslag i antagningen i fjol. Men vi tror det kommer att få det i år. Vi har betydligt fler antagna till SOU än vid samma tid förra året och fler antagningsomgångar återstår under våren, säger Peter Nilsson.

UTVECKLINGEN AV ANTALET studerande på Officersprogrammet har också varit stigande de senaste åren för att möta Försvarsmaktens växande personalbehov. År 2021 behöver antalet inryckande kadetter ligga på 250 stycken, enligt tidigare planering. Det finns dock redan nu en vilja och ambition att tidigare lägga målet till i höst, berättar Peter Nilsson.

– Officersprogrammet är Försvarshögskolans ansvar, men tillsammans med FHS har vi nyligen höjt ambitionen. Vi ska försöka nå målsiffran om 250 elever på OP redan 2020.



Förmåner under utbildning

Kadetterna vid Officersprogrammet har värnpliktsförmåner och får bland annat mat, boende och dagersättning om 140 kronor per dag under studierna.

De särskilda förmånerna under grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten utgörs sedan 1 augusti 2019 för GSS av bibehållen grundlön utan lönetak minus 6 000 kronor bruttolöneavdrag.

För civilanställd innebär förmånerna bibehållen grundlön upp till 30 000 kronor minus 6 000 kronor bruttolöneavdrag. Källa: Försvarshögskolan och Försvarsmakten.

Läs om Johan Österberg, forskare vid Försvarshögskolan, som har gjort flera studier om officersutbildningarna. →

»Förutsättningar för tillväxt finns«

För att lyckas med tillväxten behöver Försvarsmakten både rekrytera och behålla militär personal. En som har forskat på myndighetens förutsättningar att lyckas med det är Johan Österberg, forskare vid Försvarshögskolan.

TEXT: Josefine Owetz

Det finns absolut förutsättningar för tillväxt, men det kan inte gå för fort. Försvarsmakten kan ta in hur många värnpliktiga som helst, men det spelar ingen roll om det inte finns några officerare som kan utbilda dem, säger Johan Österberg, forskare i psykologi vid Ledarskapscentrum på Försvarshögskolan (FHS).

Innan 2025 kommer runt var fjärde officer i dagens organisation att ha gått i pension. Majoriteten av dessa kommer ur det så kallade NBO-systemet, den nya befälsordningen. Det är en grupp officerare som FHS fokuserar närmare på just nu.

– Inom fem år kommer det att försvinna ett antal tusen olika kompetenser ur organisationen. Det är viktigt att kompetenserna tas tillvara innan dessa officerare går i pension. Därför gör vi nu en studie med NBO-officerare där vi tittar på hur Försvarsmakten ska omhänderta deras, i många fall, singelkompetenser, säger Johan Österberg.

Han förklarar att det är viktigt att detta sker på ett systematiskt sätt, något som han inte uppfattar görs i alla styck-



Johan Österberg

en ute på förbanden i dag.

– Arbetet är ofta av varierad kvalitet och omfattning. Ofta sprids kunskap vidare genom muntlig tradition på förbanden. Tradering av kunskap mellan erfarna och oerfarna individer är väldigt viktigt när det kommer till olika professioner. Det måste finnas

en plan för hur detta ska göras, säger han.

Studien ska ta fram rekommendationer till Försvarsmakten om vilka kompetenser som behöver omhändertas och hur det arbetet bör gå till.

FÖRSVARSHÖGSKOLANS FORSKARE GENOMFÖR också flera andra studier som är kopplade till Försvarsmaktens tillväxt. 2018 uppgick till exempel Försvarsmaktens behov av inflöde av specialistofficerare till 385 individer. Särskilda rekryteringsinsatser genomfördes och närmare 400 stycken antogs till specialistofficersutbildningen, men bara 290 av dessa valde att påbörja utbildningen.

Johan Österberg gjorde en stor studie för att ta reda på orsakerna till varför så pass många tackade nej till sin plats. Analysen visade bland annat att flera upplevde att

»Det är högt tryck på personalen men stämningen är god och framåtandan och framtidstron hög.«

Utdrag ur förbandens och skolornas halvårsrapporter 2019.

LÄGESKOLL: MARINEN

»Vi försöker lösa flera uppgifter samtidigt«

**Marinförvaltare
Anders Wiberg:**

Hur ser personalläget i marinen ut i dag?

– På en övergripande nivå är vi uppfyllda till cirka 80 procent. Personalläget kan skilja sig mellan förbanden, men jag kan inte

peka ut något förband som har det svårare än något annat.

Hur påverkar personalbristen verksamheten?

– Det handlar hela tiden om att hitta en balans mellan uppdrag och resurser. Vi försöker också att paketera verksamheten på ett bättre sätt genom att hitta

synergieffekter och lösa flera uppgifter samtidigt. Det blir lite som ett kinderägg. Samtidigt som vi är ute på övning löser vi uppgiften att bevaka den territoriella integriteten och bedriver utbildning. För marina förband är det här inga konstigheter. Vår verksamhet är skarp så snart fartygen lämnar kajen.

Inom vilken typ av verksamhet är

personalbristen som mest kännbar?

– Svårt att säga, men vi har haft brist på tekniker i flera år och vi har fortfarande problem med rekryteringen där.

Kan ni genomföra all verksamhet som planerat med hänsyn till vakansläget?

– Än så länge kan vi det,



Foto: Tommy Jansson



Bristen på högre officerare kan kvarstå även efter 2030.

informationen kring karriärutvecklingen för specialistofficerare var för bristfällig, berättar han.

– Många av de som tackade nej gjorde det för att de upplevde att det är för otydligt hur karriären kommer att se ut som specialistofficer. För de taktiska officerarna har det varit tydligare hur deras karriär kommer att se ut i organisationen.

Flera av de som tackade nej hade också arbetat en längre period som kontinuerligt anställda gruppbefäl, soldater och sjömän, och för dessa var lönen och familjesituationen något som påverkade viljan att påbörja utbildningen.

– Dessa individer var lite äldre och hade börjat bilda familj och sådana saker. Då kan det vara svårare att dra iväg och studera på skola. Vissa hade också jobbat flera år och såg att vidareutbildningen till specialistofficer inte skulle generera någon löneförhöjning för dem.

ANTALET SÖKANDE OCH antagna till Officersprogrammet vid Försvarshögskolan har varit stigande de senaste åren.

Både i år och förra året var det rekordmånga ansökningar. Den återinförda värnplikten är en förklaring till det ökade antalet, över hälften kommer direkt från värnplikten bland årets sökande, enligt FHS.

– Men förra året var det också många av de antagna som

inte tog sin plats på Officersprogrammet, och en majoritet av dessa kom från den inläggande grundutbildning, säger Johan Österberg.

Bland de som tackade nej till sin plats har dock en stor andel ett fortsatt engagemang i

» ANDELEN SOM UPPFYLLER KRAVEN ATT BLI ANTAGEN TILL OP I HELA BEFOLKNINGEN ÄR TIO PROCENT.

Johan Österberg, forskare vid FHS

Försvarsmakten på något sätt i dag. Vissa sökte till specialistofficersutbildningen istället, medan majoriteten har en anställning som kontinuerligt tjänstgörande soldat.

– Det är såklart glädjande att de fortsätter i Försvarsmakten. Men det är inte glädjande om vi tittar på officersförsörjningen. Vi har gjort en studie på



men det går förstås inte att säga hur det blir i förlängningen. När man inte har någon på avbytarbänken kan det kanske bli svårt att skapa uthållighet och upprätthålla speltempot över tid. Det som ändå gör att jag ser positivt på framtiden är att vi ser en positiv tendens inom rekryteringen och att vi nu har getts möjlighet att öka utbildningsplatserna och fått ett större mandat att rekrytera.

Hur säkerställer ni att personalen inte går för tungt och att verksamhetssäkerheten bibehålls?

– Genom en nära dialog med arbetstagarorganisationerna och det samarbetet fungerar mycket bra. Verksamhetssäkerheten är något vi aldrig får tumma på och det är viktigt att säkerställa att personalen mår bra. Det tycker jag också att vi gör.

Vilken verksamhet är priorite-

rad hos er?

– Territoriellt integritetsskydd är basen i vårt uppdrag samtidigt som vi ska klara av tillväxt och utbildning. Vi behöver fortsätta att skapa en större rekryteringsbas för utbildning av nya officerare och även släppa iväg personal till de högre officersutbildningarna. Vi måste också arbeta aktivt i personalpolitiken och inte bara reaktivt. Ett exempel på detta är att vi parallellt med nyrekryte-

ringen måste skapa bättre förutsättningar för den i dag anställda personalen.

Hur kan ni på marinstaben stötta förbanden att prioritera verksamheten?

– Vi försöker hjälpa dem att hitta sätt att använda resurserna smartare för att få ut så mycket verksamhet som möjligt av de materiella och personella resurser som vi har till vårt förfogande.

→ återsökare bland de som har sökt OP och statistiken visar att om du inte tar din plats första gången så är sannolikheten relativt hög för att du inte kommer att ta den nästa gång heller. Så den gruppen har inte varit särskilt effektiv att rekrytera ur, säger han och tillägger:

– Ur ett officersförsörjningsperspektiv är det viktigt att alla som blir antagna tar sin plats. Givet de vakanser som finns är det ett skriande behov av folk på alla positioner, säger Johan Österberg.

UNDER ÅREN MED frivillig grundutbildning har Försvarsmaktens utbildningsmål för Officersprogrammet inte nåtts. Trots att volymen värnpliktiga nu kommer att öka ser Johan Österberg utmaningar i att lyckas fylla platserna på programmet.

– Andelen som uppfyller kraven att bli antagna till OP i hela befolkningen är tio procent. Vi har inte så många lämpliga att dribbla med för att fylla upp de stora pensionsavgångarna med de relativt små kullarna värnpliktiga.

Förutom ett inflöde av nya officerare är det minst lika viktigt att behålla nuvarande personal, betonar Johan Österberg. Han lyfter fram vakansläget ute på förbanden som en faktor som är viktig att tänka på när det handlar om att behålla personal.

– Ur ett behålla-perspektiv påverkar det om man känner att det inte längre än den organisation som man sökte sig till. Det är en press att ständigt leva i en miljö där det hela tiden handlar om att täta luckor. Hög arbetsbelastning går bra under vissa perioder, men det kan inte vara en permanent tillfällighet.

Vad säger den militära forskningen kring varför officerare slutar sin anställning?

– Ofta har det flera orsaker. Lönen är en viktig del, men inte den viktigaste. Det handlar också mycket om kärnvärden kopplade till hur individens identitet och mål passar ihop med organisationens identitet och mål. Det är faktorer som påverkar, likaså att man känner att man har meningsfulla arbetsuppgifter eller inte.

Hur ser du på Försvarsmaktens kommande tillväxt?

– Tillväxt är positivt och det behövs stora personella tillskott i Försvarsmakten. Men man måste vara vaksam på andra dynamiker som träder i kraft vid tillväxt. Nu gasas det i ekonomin. Men det militära professionsbenet påverkas också av det här. Det fylls på med pengar nu, men för de längst ut på linan betyder det, något förenklat, egentligen bara mer jobb.



»Rekrytering pågår på många enheter och trenden är att det är relativt lätt att rekrytera civila medarbetare, men desto svårare att rekrytera officerare oavsett kategori.«

Utdrag ur förbandens och skolornas halvårsrapporter 2019.

OFFICERSFÖRBUNDET:

Försvaret har inte råd att förlora en enda officer

Nyrekrytering är i fokus, men Försvarsmakten måste också bli bättre på att behålla befintlig personal. Det menar Officersförbundets förbundsordförande Lars Fresker, som lyfter behovet av bättre löner och arbetsvillkor.

Officersförbundets rapport "Should I stay or should I go" från 2018 gav officerare sin syn på sitt yrke, sin arbetsgivare och sin framtid i Försvarsmakten. Av de svarande hade tre av fyra officerare övervägt att sluta det senaste året. Löneläget och bristande karriärmöjligheter var de vanligaste bakomliggande orsakerna, visade rapporten.

– Vi vet att löneläget är en helt avgörande faktor när man väljer att sluta. Lönerna måste upp, utmed hela karriärvägen, säger Officersförbundets förbundsordförande Lars Fresker.

Om Försvarsmakten ska kunna tillväxa i planerad takt behövs flera olika åtgärder, anser förbundet. För att behålla personal nämner Lars Fresker möjligheten att erbjuda gruppbefäl, soldater och sjömän fastanställningar istället för tidsbegränsade anställningar, men också bättre pensionslösningar för de officerare som vill kvarstanna efter uppnådd pensionsålder.

»VI BEHÖVER MER RIKTADE ÅTGÄRDER FÖR ATT LOCKA TILLBAKA OFFICERARE SOM VALT ATT LÄMNA FÖRSVARSMAKTEN I FÖRTID.«

– Försvarsmakten har inte råd att förlora en enda officer. Förutom högre löner måste den i många fall orimliga arbetsbelastningen på militär personal åtgärdas. Vi behöver också mer riktade åtgärder för att locka tillbaka officerare som valt att lämna Försvarsmakten i förtid, säger Lars Fresker.

Den pågående förmågeuppbyggnaden innebär att en redan ansträngd verksamhet kommer att belastas än hårdare de närmaste åren, varnar Lars Fresker.

– Det är en väldigt god stämning i Försvarsmakten och det ger arbets-tillfredsställelse och framåtanda när vi pratar om tillväxt. Problemet är att det redan i dag är en ansträngd situation på många håll ute på förbanden och man gör hårda prioriteringar för att få verksamheten att gå ihop. Det går att anstränga sig lite mer och jobba mer under en period. Men det går inte hur länge som helst, säger han.



Lars Fresker



FORCE PROTECTION IS OUR MISSION.

Rheinmetall Defence är en komplett leverantör och levererar system och kompetens inom områdena:

- Transportfordon
- Bärgningsfordon
- Reparations- och underhållsfordon
- Stridsutrustning
- Artilleri- och granatkastammunition
- Stridsvagnsammunition
- Specialammunition
- Stridsvagnar och stridsfordon
- Indirekta eldsystem
- Ledning och samband
- Simulering och träningsutrustning
- Logistiklösningar

För mer information: www.rheinmetall-defence.com



Kemiska stridsmedel i moderna konflikter

Rapporter om misstänkta attacker med kemiska stridsmedel i konfliktområden fortsätter att komma trots att kemistridsvapen sedan länge är förbjudna. Men det är ofta svårt att fastställa om kemikalier använts vid en attack och utredningarna försvåras av att stridande parter numera även använder industrikemikalier.

Fasansfulla scenarier med ett oerhört högt antal skadade och döda människor efter attacker med smittsamma ämnen eller livshotande kemikalier är inte något nytt. Det finns tecken på att man i Kina redan 1 000 år före Kristus kunde sprida arsenikrök över sina fiender. Detta var dock lite speciellt eftersom det i historien vanligaste sättet att orsaka sjukdom och död var att sprida olika former av smittoämnen. Det kunde vara allt från att häla blod från leprasjuka i vin till att dela ut nåsdukar och filter som använts av personer med smittkoppor eller bombardera städer med lik från människor som dött i pesten. Först i början av 1900-talet kom kemiska stridsmedel att användas i större skala och under första världskriget uppskattas att ungefär en miljon människor föll offer för kemvapenattacker.

TROTS ATT KEMISKA stridsmedel varit förbjudna sedan 1993 har de fortsatt att tillverkas och

användas. De misstänkta kemvapenattacker som rönt mest uppmärksamhet under senare år är de som skett i konflikten i Syrien. Misstänkta attacker med kemiska ämnen anmäls till Förenta nationernas säkerhetsråd och blir då föremål för utredning via den internationella organisationen OPCW (Organisation for the Prohibition of chemical weapons). År 2013 kunde man bevisa att den mycket giftiga nervgasen sarin använts i en attack mot staden Ghouta utanför den syriska huvudstaden Damaskus. Attacken riktades mot civil bebyggelse och skedde tidigt på morgonen när folk fortfarande befann sig i sina hus vilket gjorde att dödsiffran blev hög. Uppgifterna om hur många som omkom går isär, men det kan röra sig om upp till 1500 personer. Nervgasen spreds med raketer som avfyrades från marken och som innehöll sarin av mycket hög kvalitet. Eftersom det är svårt att

» NERVGASEN ÄR LÄTTFLYKTIG OCH FÖRSVINNEN SNABBT VILKET GÖR ATT EN ANGRIPARE GANSKA SNART EFTER ETT ANFALL KAN GÅ IN I OMRÅDET UTAN ATT RISKERA DE EGNA SOLDATERNAS HÄLSA. «

framställa sarin av hög kvalitet är det möjligt att ämnet kom från ett militärt lager. Akut sarinförgiftning kan framkalla sådant som synbortfall, andnöd och kräkningar och i värsta fall leda till döden. Som vapen är sarin mycket effektivt. Nervgasen är lättflyktig och försvinner snabbt vilket gör att en angräpare ganska snart efter ett anfall kan gå in i området utan att riskera de egna soldaternas hälsa. År 2014 kom åter rapporter om kemvapenattacker i Syrien. Klorbomber misstänktes ha använts mot civila, däribland många drabbade barn. Den här gången kunde OPCW inte bevisa att vapen med kemiskt ämne förekommit eftersom klor dunstar snabbt och därför i efterhand inte går att indikera med gasdetektorer eller pH-mätning. Men redan året efter väcktes nya misstankar om kemiska stridsmedel i Syrien efter att det inkommit anmälningar till OPCW från alla sidor i konflikten om att bomber med kemiska ämnen använts. Det publicerades även bilder och videos på sociala medier där man visade hur människor sökte hjälp med symtom som beskrevs vara orsakade av exponering för kemiska ämnen. Man misstänkte industrikemikalier så som klor och ammoniak men även militära kemikalier, som sarin, nämndes. En ny OPCW-delegation tillsattes för att på plats försöka ta reda vad som hade hänt och i egenskap av läkare och expert på kemiska stridsmedel blev jag till-

frågad att delta. Vårt arbete utgick från Damaskus. Gruppen bestod av personer med olika kunskap när det gäller sjukvård och vapen. Eftersom vi utredde en händelse som skett flera månader tidigare måste vi grunda vår bedömning på drabbade personers beskrivning av händelseförlopp och symtom. Ibland kan

man hitta journaler från medicinska insatser och någon gång även få tillgång till blodprover som tagits i samband med den aktuella händelsen. All information hanteras på ett sådant sätt att ingen utomstående ska kunna påverka materialet och därmed gruppens bedömning. Antalet personer som intervjuas av delega-

KEMISKA STRIDSMEDEL

➔ Något förenklat kan kemiska stridsmedel indelas i fem kategorier utifrån symtom och skadeverkningar:

1

Irriterande gaser:

→ Påverkan på hud ögon, näsa och luftvägar. Hit räknas bland annat klor, saltsyra, kvävedioxid, fosgen och ammoniak.

2

Kvävande gaser:

→ Påverkar syresättningen av blodet, transporten av syrgas eller hur cellerna hanterar den syrgas som transporteras av blodkropparna. Kolmonoxid, metan och propan är exempel på kvävande gaser.

3

Systemtoxiska ämnen:

→ Orsakar skador såsom vätskeförlust genom omfattande hudskador eller påverkan på elektrolytbalans som leder till kramper eller cirkulationssvikt. Hit hör bland annat cyanider (vätecyanid) eller fluorvätesyra.

4

Nervgaser:

→ Kan ge en stor variation av symtom med allt från ökad salivproduktion till koma. Hit hör de ämnen som vanligen definieras som kemiska vapen såsom tabun, sarin, soman, VX och novichok.

5

Dekapaciterande ämnen:

→ Ämnen som påverkar ögon och eller huden och därmed gör det omöjligt för personer som exponerats att fortsätta verka. Hit hör bland annat senapsgas och tårgas.

tionen beror på hur många man kan få tag på av de personer som drabbats av händelsen, deltagit i omhändertagandet av drabbade eller varit vittne till det inträffade. Efter att ha genomfört intervjuer, besökt laboratorier och sjukhus med mera ska gruppen skapa sig en så korrekt bild som möjligt av det inträffade; det är som att lägga ett komplicerat pussel tillsammans med folk som kan ha helt olika syn på bitarnas färg och form. Uppdraget är att skriva en rapport till FN:s säkerhetsråd för att man där sedan ska kunna besluta om eventuella åtgärder. I samband med vår mission lyckades vi få fram blodprover från personer som sjukhusvårdades i samband med en av de utredda händelserna. Efter att ha säkrat att blodprovet verkligen kom från den aktuella personen kunde det analyseras för enzymaktivitet och vi fann då tydliga tecken på att personen exponerats för nervgas.

TILL KEMISKA VAPEN räknas kemiska ämnen som används för att orsaka död eller skada genom sina toxiska egenskaper. Och uppfinningsrikedomen är stor när det gäller användningen av kemikalier mot kontrahenter i en konflikt. Man önskar naturligtvis använda kemiska ämnen som är lätta att sprida utan att utsätta sig själv och de egna för livsfara, de ska kunna spridas med enkla medel och helst vara lätta att få tag på. I början av 1900-talet utvecklades flera ämnen just i syfte att användas vid krigföring som senapsgas, klorgas, cyanid och fosgen. Men när man talar om kemiska vapen i dagens konflikter eller vid terrorhandlingar är det inte bara nervgaser och senapsgas som är aktuella. Risken är överhängande att man använder industrikemikalier så som klor och ammoniak eller bekämpningsmedel som används inom jordbruk och som innehåller organiska fosforföreningar eftersom de ofta är lätta att få tag på i stora kvantiteter. Det kan vara mycket svårt att fastställa om det rört sig om en händelse med farliga kemiska ämnen, även om det finns misstankar. En händelse som aldrig fått en fullgod förklaring inträffade en sommardag 2018 på den engelska sydkusten. Ett stort antal personer som befann sig på en strand drabbades av andningssvårigheter efter att det dragit in ett dimmoln från havet. Folk kunde inte identifiera någon speciell lukt, men ett flertal personer drabbades av luftvägsproblem och vissa behövde söka sjukvård. Man kunde aldrig med säkerhet konstatera vad det handlade om för ämne, men vindriktningen och beskrivningen av molnet gjorde att man misstänkte att det kom från en förbipasserande båt eller möjligen från Frankrike. Även sommaren 2019 drabbades badande personer på stränder utmed engelska sydkusten av oklara luftvägsproblem efter att man exponerats för ett dimmoln. Inte heller den här

gången lyckades man identifiera någon källa för det okända ämnet, men det spekulerades i om ämnen på havets botten under speciella omständigheter kunde komma upp till ytan och orsaka moln som driver in över land. Attacker med kemiska stridsmedel är mycket svåra för ett samhälle att skydda sig mot, det är svårt att bygga upp ett försvar mot ett hot man inte kan se och ta på och konsekvenserna kan bli ytterst problematiska att hantera. Men kanske är det ändå inte de direkta effekterna av en kemattack som skrämmer allra mest, utan vetskapen om hur det skulle kunna lamslå samhället och påverka allas fortsatta tillvaro genom ovissheten om var, när och hur en attack kommer att ske nästa gång.

Attacker med kemiska stridsmedel är mycket svåra för ett samhälle att skydda sig mot, det är svårt att bygga upp ett försvar mot ett hot man inte kan se och ta på och konsekvenserna kan bli ytterst problematiska att hantera. Men kanske är det ändå inte de direkta effekterna av en kemattack som skrämmer allra mest, utan vetskapen om hur det skulle kunna lamslå samhället och påverka allas fortsatta tillvaro genom ovissheten om var, när och hur en attack kommer att ske nästa gång.



NINA SJÖBLOM WIDFELDT

Överläkare i anestesi- och Intensivvård och sitter med i Socialstyrelsens expertgrupp för kemiska stridsmedel. År 2015 ingick hon i en OPCW-Fact Finding Mission i Syrien efter en misstänkt kemvapenattack. Hon jobbar i dag som beredskapsöverläkare för Södra Älvsborgs sjukhus och Västra Götalandsregionen.

Redaktör: Linda Sundgren



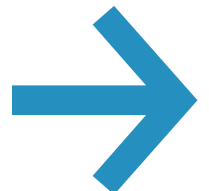
Mötet: Per Råstedt

»Det är tydligt att Sverige och Finland har en mycket viktig roll för Nato just nu«

Nato höjer beredskapen mot Ryssland och intensifierar sina samarbeten. Sverige är ett av alliansens viktigaste partnerländer. Den svenska Natodelegationens militärrådgivare **Per Råstedt** omvandlar politik till praktik på plats i Bryssel.

TEXT: Emmeli Nilsson

FOTO: Matz Nilsson



Boulevard Léopold III sträcker sig bred och grå från Bryssels nordöstra förorter ut mot flygplatsen. Hit flyttade Nato 1967, från det tidigare högkvarteret i Paris.

2018 gick flyttlasset igen. Den här gången bara tvärs över boulevarden. Det nya högkvarteret är nästan dubbelt så stort som det gamla och ger med sina vidsträckta, mjukt rundade glasväggar ett futuristiskt intryck. Tolv flyglar sträcker sig ut från en gemensam hall i mitten. Strukturen är tänkt att föreställa två knäppta händer, en symbol för Natoländernas sammanhållning.

Överste Per Råstedt, militärrådgivare och biträdande militär representant på Sveriges delegation vid Nato, möter upp i entréhallen. Både han och den övriga delegationen är överraskade. Att få besök av svensk media hör inte till vanligheterna, trots att Sverige har en delegation här sedan nittioalet. Kanske är den svenska bilden av Nato ett av skälen till det ljumma intresset.

– Det finns viss förbättringspotential i Sverige när det gäller synen på vad Nato verkligen är för något. Nato är en politisk, demokratisk försvarsorganisation som fattar beslut i konsensus, inget annat. Medlemmar är till exempel Norge, Danmark, Island, Nederländerna, våra baltiska vänner. Det är länder som har samma samhällssystem som vi, säger Per Råstedt.

PÅ EN STOR skärm en bit in i hallen rullar filmklipp som visar upp olika delar av Natos verksamhet. Ett inslag om partnerskapet med Sverige och Finland dyker upp, med bilder från gemensamma övningar i vinterklimat och dykning under is. Just vinterdykning är ingenting för Per Råstedt, som hellre håller sig i luften. Han beskriver sig som upp vuxen i arméflyget och sedermera flygvapnet, och var chef för 2:a helikopterskvadronen vid Helikopterflottiljen i Linköping när han fick tjänsten vid delegationen. Men att Nato rullar ut filmer som lyfter fram samarbetet med de nordiska länderna är ett tecken i tiden, menar han.

– Det är tydligt att Sverige och Finland har en mycket viktig roll för Nato just nu.

Anledningen är enkel: Sverige och Finland



Överste Per Råstedt är militärrådgivare på Sveriges delegation vid Nato. Tidigare har han bland annat varit chef för 2:a helikopterskvadronen i Linköping.

har ett strategiskt betydelsefullt läge nära Baltikum och Ryssland. Inom Nato finns en stor oro för de baltiska länderna utifrån deras geografiska närhet till Ryssland.

– Tittar man på kartan står det ju klart att om Baltikum skulle bli utsatt för ett reellt hot, och Nato vill skydda de här tre länderna som de facto är medlemmar, så behöver det ha diskuterats med framför allt Sverige och Finland hur en sådan situation ska hanteras, säger Per Råstedt.

Han tar övningen Trident Juncture som exempel. Där var scenariot att Norge angreps och Nato ville transportera trupp genom Sverige med hänvisning till världslandsavtalet, vilket de också fick.

– Det skulle kunna vara likadant när det gäller de baltiska länderna, som vi också har avtal med.

UNDER LÅNG TID var Nato mer inriktat på insatser runtom i världen, men Rysslands agerande i Georgien, Ukraina och på Krim har föranlett en ny riktning hos organisationen. I dagsläget är Natos främsta prioritering att återgå till sam-

FAKTA

Sveriges delegation vid NATO

Sveriges har haft en delegation vid Nato sedan 1994 när Sverige gick med i Natosamarbetet Partnerskap för fred (PFF). Sedan 2008 är delegationen en egen myndighet. Den ansvarar för Sveriges samarbete med Nato genom PFF och det Euroatlantiska Partnerskapsrådet (EAPR).

Vid delegationen arbetar personal från Utrikesdepartementet, Justitiedepartementet och från Försvarsdepartementet.



Per Råstedt

Grad: Överste.

Gör: Militärrådgivare vid Nato-delegationen och ställföreträdande militär representant till EU och Nato.

Ålder: 55 år i maj.

Bakgrund: Har tidigare bland annat varit med och byggt upp Nordic Battlegroup 2008. Han tjänstgjorde som försvarsattaché i Tjeckien mellan 2011 och 2014. 2015 till 2018 var han chef för 2:a helikopterskvadronen vid Helikopterflottiljen i Linköping mellan 2015 och 2018.



» DET FINNS VISS FÖRBÄTTRINGS- POTENTIAL I SVERIGE NÄR DET GÄLLER SYNEN PÅ VAD NATO VERKLIGEN ÄR FÖR NÅGOT.

manhållning, beredskap och förmåga att försvara medlemsländerna i enlighet med solidaritetsförklaringen i artikel 5, enligt Per Råstedt. Invasionen av Krim 2014 ledde till att medlemsländerna bland annat kom överens om att förverkliga den tidigare överenskommelsen om att öka sina försvarsbudgetar till två procent av BNP senast 2024.

Generalsekreteraren Jens Stoltenberg har spelat en viktig roll i kursändringen, menar Per Råstedt.

– Han är mycket uppskattad i alla läger och har en förmåga att få alla att gå åt samma håll. Han har lyckats väldigt väl med att trycka på sammanhållningen i alliansen och även lett det uppvaknandearbete som organisationen stod inför efter Rysslands intervension i Krim och Ukraina.

Mängden samarbeten mellan Nato och Sverige har ökat, liksom mel-

lan Sverige och de nordiska grannländerna – inte minst Finland. I allmänhet är alliansen lyhörd för svenska och finska ställningstaganden och kommentarer, framför allt när det gäller vårt eget närområde, tycker Per Råstedt.

– Eftersom vi inte har någon gemensam försvarsplanering så samverkar vi i andra former, exempelvis genom att öva tillsammans. På så sätt kan vi bland annat lära oss vilken metodik och vilka arbetsformer som används, från den politiska, strategiska nivån ner till den rent taktiska.

KLOCKAN HAR PASSERAT tolv och i högkvarterets ena stora matsal blandas civilklädd personal med personal i mängder av olika uniformer. Det pratas franska, engelska, danska och tyska. Per Råstedt hälsar till höger och vänster. Det informella nätverkandet är en viktig och tidskrävande del av jobbet.

– I och med att vi inte är med i Nato och samtidigt har gemensamma saker





På väggen i Per Råstedts arbetsrum sitter en solblekt bild av kungen och drottningen. Den fanns där när han flyttade in och har fått vara kvar.

→ att diskutera, så handlar det om att ha en "situation awareness", att veta vad som händer, säger Per Råstedt.

Allt delegationen gör bygger på instruktioner från regeringskansliet, och arbetet innebär representation på olika nivåer. Som partnerland får Sverige regelbundet inbjudningar till kommittéarbeten. Medarbetarna har olika ansvarsområden att rapportera hem om, men uppdaterar varandra så att det finns en gemensam lägesbild. Dessutom tar delegationen emot stora besök flera gånger i veckan och ordnar regelbundna möten för ministrar från Sverige. Arbetet kräver mycket planering, samtidigt som schemat kan ändras kvickt.

– Det är inte så mycket utrymme att tycka och bestämma själv, utan det är politik som ska omsättas i praktiken. Så det är ganska stor skillnad jämfört med mina tidigare uppdrag. Och det är en helt annan kultur att arbeta här, en mix mellan försvarsdepartement, utrikesdepartement, olika nationer och nationaliteter, säger Per Råstedt.

DEN SVENSKA DELEGATIONEN består av totalt 16 personer, inklusive en praktikant och fyra

Nato

North Atlantic Treaty Organisation, Nato, bildades 1949 av tolv länder. Det är en politisk och militär allians med 29 medlemsländer i Europa och Nordamerika. Under 2020 väntas Nordmakedoniens inträde bli klart och alliansen har då 30 medlemmar. Principen om kollektivt försvar är en grundläggande del av Nato. Den slår fast att ett angrepp mot ett Natoland är ett angrepp mot hela alliansen.

» **DET ÄR INTE SÅ MYCKET UTRYMME ATT TYCKA OCH BESTÄMMA SJÄLV, UTAN DET ÄR POLITIK SOM SKA OMSÄTTAS I PRAKTIKEN.**

lokalanställda. Stämningen beskriver han som engagerad. Alla är dedikerade och anstränger sig för att driva arbetet framåt.

– Sedan är det ganska rörigt ute i världen på många ställen nu. Det märks i den här alliansen också, och påverkar vårt jobb. Det är dynamiskt, kan man säga.

EU har på senare år fått ökad betydelse på försvarsområdet, med det nya försvarssamarbetet Pesco och etablerandet av en europeisk försvarsfond. Storbritanniens utträde ur EU har förskjutit makt till Frankrike och Tyskland som båda drivit på om ökat försvarssamarbete. Det kan förklara Frankrikes agerande i Nato, menar Per Råstedt. President Emmanuel Macron fick stor uppmärksamhet när han i höstas uttryckte att Nato blivit en "hjärndöd" allians och varnade andra europeiska länder för att de inte längre kan lita på USA.

– Macrons uttalande visar ganska bra på hur fransmännen resonerar. Inte att de tycker Nato är dåligt, men de vill visa framfötterna mer i EU med franska initiativ. I Nato håller de låg profil i jämförelse.

Samtidigt ökar Natos behov av samarbete med EU, enligt Per Råstedt. EU har kommit längre när det gäller hanteringen av cyber- och hybridhot och sitter på vissa verktyg som Nato saknar, exempelvis när det gäller militär rörlighet över gränser som är ett av projekten inom Pesco. Utvecklingen går snabbt framåt och kunskapsnivån om de försvarssamarbeten som pågår i EU skulle definitivt kunna höjas i den svenska Försvarsmakten, tycker Per Råstedt.

SVERIGES DELEGATION LIGGER på andra sidan vägen i ett bunkerliknande betongkomplex. Kontrasten mot det nya Natohögkvarteret är påtaglig. Standarden är dålig och delegationen ska snart flytta, även om det är oklart exakt när det blir av. Interiören invändigt är i alla fall trevligare än utvändigt: fikorummet ser hemtamt svenskt ut och på bordet står en burk kakor från Ikea.

Väningsplanet delas med Finlands delegation. Fram tills för drygt ett år sedan satt även Ryssland i huset. Samarbetet mellan Nato och Ryssland suspenderades 2014, men delegationen fanns kvar i fyra år utan att delta i något partnersamarbete. 2018 drog Nato tillbaka flera ackrediteringar för ryska Natodiplomater som svar på mordförsöket på den ryske ex-spionen Sergej Skripal och hans dotter i Storbritannien och därefter lämnade den ryska delegationen Bryssel.

Per Råstedt stötte aldrig på några ryska representanter under tiden de var på plats.

– Som det är nu träffar Natos ställföreträdande generalsekreterare Rysslands representant Yuri Gorchakov en gång i månaden. Sedan har ordföranden i Natos militärkommitté, brittiske generalen Sir Stuart Peach, träffat den ryske försvarsministern några gånger. Men that's it, det är den kontakt Nato formellt har med Ryssland.

Sverige deltar idag i ett stort antal militära samarbeten och är ett av Natos viktigaste partnerländer. Men det finns en gräns för hur nära samarbetet kan bli utan ett medlemskap, menar Per Råstedt.

– Det går naturligtvis att komma ännu närmare, men det är inget som vare sig Nato eller Sverige vill för tillfället. Vi vill hålla den här distansen så länge vi inte är medlemmar, det vill säga – artikel 5 är inte aktuell för Sverige. Sverige är fortfarande alliansfritt i relation till Nato.

Rekryteringsmyndigheten fortsätter att expandera och vi söker nu en inskrivningshandläggare till Stockholm

Vid provningsenheten prövas de som har blivit kallade till mönstring och även de som gjort en egen ansökan om att pröva till grundutbildning med värnplikt. Som inskrivningshandläggare är du en del av provningskedjan och fattar myndighetsbeslut om inskrivning till grundutbildning med värnplikt.

Du träffar personer som du vägleder i samtal om deras möjlighet att genomföra grundutbildning utifrån Försvarsmaktens befattningskrav. Du fattar självständiga beslut om utbildningsplatser och utreder ärenden som rör totalförsvarspliktiga.

En annan del av ditt arbete är som kontaktperson för en eller flera av de förband som utbildar de soldater och sjömän som du och dina kollegor fattat beslut om. Förutom de mönstrande och provande kommer du även arbeta med individer som genomför en provning mot andra uppdrag.

Din arbetsplats är på provningsenheten i Stockholm men du tillhör inskrivningsenheten inom avdelningen för bemanning och beredskap i Karlstad. Myndigheten har haft expansiva år och har spännande utmaningar framför oss där du blir en viktig del i vår framtida utveckling.

Dina meriter och kvalifikationer

Du är utbildad yrkesofficer, specialistofficer eller reservofficer med god, aktuell kunskap om Försvarsmaktens arbetsområden och om Försvarsmaktens regelverk.

Det är meriterande om du utbildat soldater eller arbetat med bemanningsfrågor inom Försvarsmakten och har kunskap om olika befattningars arbetsuppgifter.

Dina personliga egenskaper har stor betydelse för oss och för den här uppgiften krävs att du är lyhörd och har lätt för att kommunicera med människor med olika bakgrund, erfarenhet och perspektiv. Du trivs med att samarbeta, men tar också ansvar för att planera och strukturera eget arbete.

Jämställdhet och mångfald är en tillgång för vår arbetsplats och vi välkomnar därför sökande med olika bakgrunder och erfarenheter.

Om anställningen

Är du officer behåller du din anställning i Försvarsmakten under den tid du är anställd i Rekryteringsmyndigheten. Om du nu inte är anställd yrkesofficer, kommer du att erbjudas en anställning tillsvidare som inleds med 6 månaders provanställning.

Säkerhetsprovning med registerkontroll enligt säkerhetsskyddslagen (2018:585) genomförs innan beslut om anställning fattas. Med anställningen följer också en skyldighet att krigsplaceras.

Läs mer om jobbet och ansök senast **14 april** på rekryteringsmyndigheten.se/jobb



Jolex

– for all your
**EMC, Thermal &
Sealing Solutions**

Jolex AB, +46 8 570 22985
mail@jolex.se, www.jolex.se



RÖS • EMP HPM • TEMPEST

- Nyckelfärdiga dämpade mätthallar.
- Rum för datasäkerhet med kontorsmiljö.
- Skärmningsmaterial för egenmontage: Dörrar, fönster, absorbenter, ferriter, filter, packningar, skärmväv.
- Förstärkare TWT och Solid state för radar, motmedel, kommunikation mm.
- Skärmade lådor/skåp för skydd.
- Avlyssningssäkra mötesrum.

Emp-tronic AB
Box 13060, 250 13 Helsingborg
042-23 50 60, info@emp-tronic.se



Örlogshotellet Stockholms city

Förmånspris för Officersförbundets medlemmar!



Centralt, lugnt läge. Nära med
båt, T-bana, buss och spårvagn.

Som för försvarsmaktens och övriga
anställda inom försvarsdepartementets
verksamhetsområde inkl. medlemmar
i hemvärnet, frivilliga försvarsorg. och
militära kamratföreningar i SMK, R,
rekryter under utbildning till sjömän och
soldater samt aspiranter och kadetter
under utbildning till officer. Gäller
även för veteran samt nära anhörig
– make/maka & barn – till personal
tjänstgörande i utlandsstyrkan.

För rumsbokning:
www.orlogshotellet.com
info@orlogshotellet.com
Tel. 08-611 01 13

Stiftelsen
Drottning Victorias Örlogshem
etabl. 1908

Envis!



Eller målmedveten..

Milso erbjuder Teknik-, Lednings- & IT-tjänster inom
försvarsområdet. Våra uppdrag handlar om allt från
Gripen, helikoptrar och telekrig till stridsfordon och
materiel för markarenan.

Vi har plats för fler målmedvetna kollegor!

Är du en av dem?
– Hör av dig!

Milso 
Man in the loop solutions

Milso AB | 08 - 672 07 80 | info@milso.se | www.milso.se

Slutstycket



Ur Krigsarkivet,
Insänt & debatt,
Krönika, Noterat

Ur Krigsarkivet Skidmarsch

Sverige, 1937

Någonstans i Sverige

➤ En svensk soldat med päls och pälsmössa, gevär och ryggsäck tar sig fram på "vita blixten", de breda vita skidorna, en vinterdag år 1937. Föga anar han nog, att han bara två år senare kommer att få verklig nytta av denna kunskap. I november 1939 bröt finska vinterkriget ut, Sverige mobiliserade och skickade trupp till finska gränsen. Då gällde det att kunna åka skidor under den osedvanligt starka och långvariga vinterkylan.

Källa: Krigsarkivet, Försvarsstabens informationsavdelning, infanteri, nr. 850, skidmarsch. Foto: Försvarsstabens pressdetalj, text- och bildtjänsten.



Foto: Niklas Englund/Försvarsmakten

»Små förändringar kan ge stor effekt för officersutbildningen«

Arvid Nilsson och Anton Karlsson är nyblivna fänrikar i armén och har förslag på förändringar i dagens officersutbildning som de menar skulle öka den unga officerens användbarhet i den dagliga verksamheten på förbanden direkt efter examen.

➔ DET ÄR ÖVER ett halvår sedan vi lämnade skolvärlden och tog klivet ut i verkligheten. Vi är visserligen inte nya i Försvarsmakten, men en fänrik får ofta höra att man inte kan något när man kommer hem till förbanden och att vår utbildning är undermålig. Att Officersprogrammet bara innehåller böcker och uppsatser, dagens nya officerare skjuter för lite granatgevär och genomför för få eldöverfall under sin utbildning och således kan de ingenting när de kommer hem till förbanden.

Uttalanden likt dessa har med säkerhet funnits ungefär lika länge som det funnits fänrikar. På ett sätt är detta påstående sant, men samti-

digt helt felaktigt. Kort summerat kan vi väldigt mycket efter vår utbildning, men kanske är det inte rätt saker för våra första år i verksamheten?

Vi vill därför presentera ett antal förslag som enligt oss skulle vara fänrikar till gagn i den dagliga verksamheten och öka den unga officerens användbarhet vid förbandet direkt efter examen.

OFFICERSPROGRAMMET SOM DET ser ut i dag står med ett ben i Försvarsmakten och ett ben i högskolevärlden via Försvarshögskolan. Den absoluta majoriteten av utbildningen genomförs som högskoleutbildning i Försvarshögskolans regi. Ett antal veckor per år är dock vigda åt så kallad Försvarsmaktstid (FMT). Denna tid är kadetterna frikopplade från högskolestudier och utbildas i Försvarsmaktens regi. Detta via en kursplan som kallas Officer i den militära professionen (OiM). Det är en kursplan som står utanför högskolevärlden och således kan ombildas lättare än att instifta nya akademiska kurser.

Även om OiM och FMT har sina förtjänster så upplever vi att här finns en stor utvecklingspotential. Tanken med tiden bör vara "Vad behöver fänriken efter genomförd utbildning?" snarare än "Vad kan vara bra för fänriken att ha gjort under skoltiden?". Bland annat genomförs FMT i block under ett par veckor varje sommar, även kallat sommarkurser. Dessa kurser har bestått av fjällvandring, skarpskjutning, lösskjutning med mera. Har det varit dåliga veckor? Absolut inte, men vi tror att del



Vad tycker du? Skriv en insändare!

Vi förbehåller oss rätten att redigera och korta texterna. Det är möjligt att vara anonym, men redaktionen måste veta vem du är. Skicka din insändare till: officerstidningen@officersforbundet.se.

av denna tid hade kunnat disponeras på ett annat sätt för att gynna fänriken mer direkt efter skolan.

Exempelvis skulle en vagnchefsutbildning för det typfordon som fänrikens blivande regemente har varit mycket bra. Det skulle spara utbildningstid som fänriken annars måste genomföra på arbetstid. Förarbevis är också något som behövs direkt efter examen. Om fänriken hade förarbevis för de vanligaste terrängbilarna hade ytterligare friktioner kunnat undvikas. Allt för att fänriken så sömlöst som möjligt ska kunna jacka in i verksamheten. Den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) skulle kunna omarbetas och innehålla något av ovanstående om FMT inte räcker till tidsmässigt.

Detta leder osökt in på nästa del av våra förslag. Försvarsmaktens del i Officersprogrammet i form av kadettbataljonen men också övriga fack- och funktionsskolor kan omarbetas vad gäller bemanning. Många är säkert bekanta med att vissa individer kan bli sittande väldigt länge på olika befattningar på skolor. En naturlig personalomsättning måste till. Detta kräver en attitydförändring i hela Försvarsmakten. En kommendering för att undervisa på någon av Försvarsmaktens skolor måste vara tidsbegränsad till ett par år där tjänstgöring på förband är ett måste innan ny kommendering sker. Att tjänstgöra vid någon av skolorna och utbilda blivande officerare måste ses som något av det finaste man kan göra. I dagsläget ser verkligheten inte alltid ut så. Individer "sparkas snett uppåt" och hamnar på en skolbefattning i egenskap av erfaren högre officer. Vill vi verkligen att dessa individer ska utbilda våra framtida officerare?

UTÖVER PROBLEMATIKEN MED att personal fastnar för länge på skolorna saknar Karlberg som organisationsenhet de resurser som krävs för att bedriva adekvat militär utbildning. Rent krasst finns inte materiel, infrastruktur och övningsfält för att bedriva kvalificerade övningar. Detta är en brist som skulle kunna vägas upp av att de förband som har kadetter på Karlberg plockar hem sina kadetter med jämna mellanrum och låter dessa delta i den ordinarie övningsverksamheten. Detta skulle innebära både utvecklande övningar för den enskilda kadetten samt att den redan hårt belastade officerskåren ges större chans att vårda det egna stridsvärdet och minska på arbetsbelastningen. Detta innebär inte att kadetterna måste konkurrera med övriga officerare om truppföringsplatser under större tillämpade övningar. Kadetterna kan med fördel truppöra under enklare övningar inom eget kompani eller plutons ram.

Motargumentet som ofta lyfts mot detta upplägg är att FM och FHS redan i dag har utmaningar när det gäller att samordna de akademiska studierna med kurserna som utgör OiM. Lösningen på problemet skulle vara att effektivisera ledningsförhållandet som råder på skolan. Att kadetterna är organiserade i en bataljonstruktur är direkt olämpligt för att skapa gynnsamma utbildningsförutsättningar. Kort sagt är det för många kockar och för liten soppa. Organiserar kadetterna direkt under chefen för MHS Karlberg, omvandla kadettbataljonen till en mindre organisation som endast ansvarar för att kadetterna får sina förmåner och ersättningar utbetalda. På så sätt är det endast C MHS-K och C Programledningen OP (PLOP) som behöver prata med varandra.

Ett annat argument som lyfts för ett bevarande av kadettbataljonen är att de ansvarar för handledningen av kadetterna. Detta argument är dock allt för svagt med anledning av grundproblematiken som lyfts tidigare i texten. Det finns alldeles för få övningar av en karaktär som innebär att handledningen ska bli något värd. Även här kan förbanden ta ett större ansvar och tidigt bygga både relation med den blivande officeren och hjälpa till att utforma en individuell utvecklingsplan som korrelerar med den ordinarie krigsförbandsproduktionen. Detta bidrar också till att förban-

den har en naturlig och kontinuerlig kontakt med kadetten och dennes utveckling under skoltiden. Givetvis skulle detta kräva både tid och resurser av förbanden men detta får ses som en investering i sina blivande kollegor. En investering som betalas tillbaka genom en smidigare övergång in i verksamheten för fänriken eftersom första befattningen är bekant och inte något som bara dyker upp efter examen.

» Att tjänstgöra vid någon av skolorna och utbilda blivande officerare måste ses som något av det finaste man kan göra. «

DENNA TEXT BESKRIVER anekdotiska upplevelser från våra tre år på Officersprogrammet. Vår utbildning är bra, men kanske inte det som behövs och förväntas av oss under våra första år på förbanden. Utbildningen har utvecklingspotential främst inom FMT och VFU-perioden

men också under tiden på Karlberg. Vi har i texten lyft de områden vi bedömer ger mest effekt utan att totalt ombilda Officersprogrammet. Problemet ligger inte i att utbildningen siktar för högt, utan snarare att utbildningen inte alls vänder sig mot första befattningen. Det behöver inte innebära ett motsatsförhållande. Vi vill inte ombilda Officersprogrammet då det fortfarande pågår en mönadsprocess, men vi måste börja gräva där vi står och skapa effekt med det vi har här och nu! ●

**Arvid Nilsson
& Anton Karlsson**
Fänrikar i armén

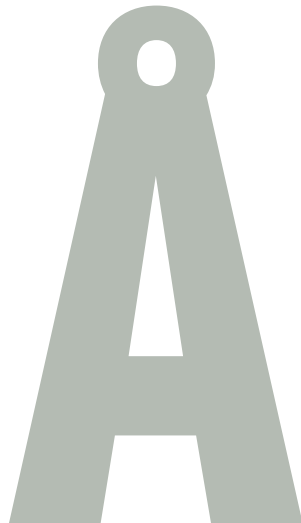
Replik:

Tack för bra reflektioner och förändringsförslag! Försvarsmakten och Försvårshögskolan välkomnar att de som genomfört OP i nuvarande tappning debatterar och ger synpunkter på sin utbildning.

Vi, Försvårshögskolan och Försvårsmakten tillsammans, genomför i skrivande stund en översyn av Officersprogrammet, OP, samt genomför ett arbete mot OP Ny. Vi hade den 20/2 ett möte med Försvårshögskolans vicerektor, brigadgeneral Fredrik Ståhlberg, kring bland annat dessa frågor. Inom ramen för det diskuterade vi hur viktigt det är att ta in erfarenheter från de som tidigare genomfört OP vid FHS och MHS K, då utbildningen inte syftar till att vara färdig den dagen fänriken går in genom grinden på förbandet utan skapar förutsättningar för en livslång karriär. OP är en del i den generiska utveckling av en taktisk officer, men det är en annan fråga som vi gärna talar om vid annat tillfälle.

Kommendör Bo Berg,
chef Militärhögskolan Karlberg.
Kommendör Johan Brorson,
chef Programledningen OP

»Jag kan berätta det mesta, men inte allt«



RET VAR 1993 och jag satt i överste Ulf Henricssons kontor i Camp Oden strax utanför Tuzla och försökte få grepp om vad BAO1 egentligen gjorde i Bosnien. Då visste jag inte mycket om Försvarmakten, eller internationella insatser. Men överste Henricsson förklarade spikrakt och ozensurerat, utan att ducka för de svåra frågorna. Intervjun var inte bara upplysande, det formade min syn på Försvarmakten och internationella insatser.

Tyvärr är det inte alla unga reportrar som har turen att träffa på en lika tydlig titanrygg som Henricsson. Genom åren har jag snarare förundrats över Försvarmaktens kommunikationsavdelning.

Som långvarig "kund" hos denna avdelning är min uppfattning att de numera i bästa fall inte gör något alls, och i sämsta fall försöker de förhindra att något görs. Orsaken till agerandet är dessutom nästan alltid förvirrande.

Ett par exempel:

Jag ville intervjua soldater i olika delar av landet för YouTube-kanalen "2025 – framtidens teknik och försvar". Där undersöker vi om tekniken i science fiction-filmer finns i verkligheten. Detta avlogs eftersom upplägget ansågs vara för dystert och domedagsaktigt.

Till samma kanal ville jag intervjua den mycket populära brigadgeneral Michael Claesson om hur man kan lära sig militärstrategi från Star Wars-filmerna (det har skrivits böcker om detta ämne). Kommunikationsavdelningen bokade helt sonika av intervjun, oklart varför för ingen kommunicerade att det hade gjorts.

UNDER AURORA VILLE en informatör på ett förband sälja in en klockren nyhet till media. Kommunikationsavdelningen gav inget svar om det var ok, så med regementschefens välsignelse skred han ändå till verket och lyckades mycket väl med mittuppslag och stora rubriker. För detta blev han utskäld eftersom han agerat utan kommunikationsavdelningens tillåtelse. Resultatet och framgång-

en hade ingen betydelse. Behöver jag säga att informatören inte ville jobba kvar?

Exemplen är fler och ovanstående är dock bara småmullor jämfört med de svårförståeliga signaler som Försvarmakten gett om sina anställdas lagstadgade yttrandefrihet.

För även om det talas om öppenhet är handlingarna de motsatta. "Gustav" omplacerades eftersom han påstods ha spridit försvarshemligheter på Twitter, vilket inte var sant.

Märkligast var när kommunikationsdirektör Mats Ström lyckades med konststycket att förvirra sina läsare med ett blogginlägg om öppenhet och tydlighet.

»We're not in Kansas anymore. Eller i alla fall inte i Lagersten-land där försvarstvittrarna sågs som tillgångar.«

"Har man synpunkter måste man också kunna visa att det man säger kan leda i bevis i praktiska resultat – annars är det bara allmänt tyckande. Har

man en åsikt måste man helt enkelt också ta ansvar för den", skrev han.

Jag uppfattade det som: Tyck och säg vad du vill såvida det är rätt saker som du dessutom kan bevisa.

We're not in Kansas anymore. Eller i alla fall inte i Lagersten-land där försvarstvittrarna sågs som tillgångar.

Det är faktiskt riktigt sorgligt. Vi som minns det informationsvakuum som fanns innan försvarstvittrarna började bemöta desinformation och villfarelser på nätet fasar för vad som kan ske om de tystnar.

För att inte tala om Carl "Wiseman" Bergqvist vars blogg gjorde mer för försvarsdebatten och folkbildningen än ett helt studieförbund.

NUMERA VERKAR DEN öppenheten vara historia, i alla fall om man ser till hur Försvarmakten agerar och inte vad de säger. Det är inte utan att man undrar vilken plan och strategi som ligger bakom kursändringen. Om det nu överhuvudtaget finns någon. I så fall borde det vara bra att förklara den på ett pedagogiskt sätt för just nu verkar den mest oförklarlig.

"Jag kan säga det mesta, men inte allt", som Henricsson sa den där gången på Camp Oden. Svårare än så behöver det faktiskt inte vara för den som vill bygga förtroende. ●

Eftersom jag har börjat arbeta som säkerhetspolitisk expert hos Liberalerna blir detta min sista kolumn i Officerstidningen. Tack snälla för att ni läst.

Johanne Hildebrandt
Författare och ledamot i Kungliga
Krigsvetenskapsakademien



LYSSNINGSTIPS:

Folk och försvar-podden om Totalförsvarsövning 2020

➔ VAD INNEBÄR EN totalförsvarsövning? Den frågan, och många fler, besvaras i Folk och försvar-poddens avsnitt om TFÖ 2020.

I avsnittet intervjuas Camilla Asp, chef på avdelningen för krisberedskap och civilt försvar på Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, och brigadgeneral Gabor Nagy,

chef för Totalförsvarsavdelningen på Försvarsmakten, om varför totalförsvarsövningen genomförs, hur den kommer att gå till och vad man hoppas få ut av den.

Bakom podcasten står Daniel Kjellén, programansvarig för krisberedskap och totalförsvar, och Maja Johnsson, kommunikatör, på Folk och försvar. ●



»Låt oss presentera vår skolbänk«

”Följ med GTU181 och GFU191 på resan mot pilot i det svenska flygvapnet”. Så står det i beskrivningen till det relativt nystartade Instagram-kontot ”Flygskolan” som drivs av några av flygvapnets pilotlever.

I inläggen får följarna en inblick i utbildningen innehåll och hur vardagen på Flygskolan ser ut.

”En god studiemiljö kräver ett allsidigt näringsintag. Därför känns det alltid lite lättare att börja mörka vintermorgnar som denna med en D-vitamininjektion och tvättbjörnsbränna över molntäcket, där solen alltid skiner. God morgon från Flygskolan!”, skriver pilotleverna i ett av de första inläggen.

INSTAGRAM:



forsvarsmakten Glad alla hjärtans dag! Vem tänker du på idag?
Arkivbild från uppvisning av Team 60.
Foto: Mats Gyllander/Försvarsmakten #svfm #allahjärtansdag #kärlek #flygvapnet

Kärlekshälsning över himlavalvet

● I samband med alla hjärtans dag den 14 februari lade Försvarsmakten upp en passande arkivbild från en uppvisning av Team 60 och följande fråga ”Vem tänker du på idag?”. Förutom människor som taggade in sina käraste återfanns följande svar bland kommentarerna: ”Tänker på ÖB”, ”Hans majestät konungen” och ”Jas 39 Gripen”. Just Carl XVI Gustaf var det flera av de svarande som tänkte på, av kommentarerna att döma. Somliga var mer diskreta av sig, som en person som skrev: ”Det är hemlig information”.

TWITTER:

Prio-huvudvärk
● Prio-humor är alltid lika roligt.



TV-TIPS:



Svenska nyheters hyllning till Sveriges utlandsveteraner.

➔ SVT:s humor- och satirprogram ”Svenska nyheter” tog i avsnittet den 14 februari upp ämnet svenska militära insatser och veteraner.

”Nu tar jag på mig mitt ”hylla veteraner”-band”, sa programledaren Kristoffer Appelquist. Han uppmanade alla att börja säga ”tack för din insats” till Sveriges veteraner. Avsnittet avslutades med låten ”Balladen om den blå baskern” med Anita Lindblom och en kavalkad av bilder från internationella insatser och från Veterandagen.

»På något sätt måste vi simulera den extrema stress som striden medför och då är fallskärmen ett väldigt bra verktyg. Fallskärmshoppningen ger ett uppfattat hot mot liv och jag vet att jag kan inte överleva ett fall från den här höjden.«

Det säger David Bergman, officer i armén och doktorand i psykologi vid Försvarshögskolan, i intervjuprogrammet ”Förklara din forskning” på Axess TV. Bergman forskar om ledarskap och hur människor kan öka sin förmåga att fungera i pressade situationer. Avsnittet finns även på YouTube.





Medlemsstatistik, 29/2 2019

Officerare.....	6 575 (-48)
Specialistofficerare.....	2 662 (+98)
Soldater och sjömän.....	3 871 (-47)
Övriga	357 (+2)
Studenter.....	499 (-112)
Summa.....	13 964

Foto: Josef Blömetun/Försvarmakten



»Så länge behovet inte signaleras tydligt från Försvarmakten, så får vi väl sätta vår tilltro till att våra politiker står för insikten att det behövs extra medel för detta.«

makten och regeringen chansar med den allra viktigaste åtgärden för att kunna åstadkomma detta, det vill säga den militära personalens behov av en tydligt finansierad relevant lönestruktur, kommer man att få problem med att rekrytera men framförallt med att behålla militär personal, säger Mikael Boox, ombudsman och ansvarig för samverkan med Försvarmakten kring budgetunderlaget.

Lönerna

Försvarmakten fortsätter blunda för lönebehovet

Vid månadskiftet överlämnade Försvarmakten sitt budgetunderlag för år 2021 till regeringen. Fortfarande saknas tydliga satsningar på den militära personalens löner, varför Officersförbundet inte kunde ställa sig bakom underlaget vid den samverkan som genomförts.

OFFICERSFÖRBUNDET DELAR förvisso Försvarmaktens bedömningar att de åtgärder som omfattas av budgetunderlaget kommer att innebära betydande steg mot ett starkare försvar. Men, med ett avgörande

och i alla avseenden kritiskt undantag. Ett undantag som också Försvarmakten pekar på, nämligen utmaningen med personal- och kompetensförsörjning. Försvarmakten skriver att man vidtar åtgärder för att omhänderta

tillväxten, även ur ett personalförsörjningsperspektiv. Men man skriver också att "särskilt utmanande bedöms personal- och kompetensförsörjning vara för samtliga aktörer inom det militära försvaret". Men myndigheten vare sig avdelar eller begär medel för att på ett adekvat sätt omhänderta denna problematik.

– Det är officersprofessionen i form av den anställda militära personalen som har förmågan att åstadkomma tillväxt och dessutom bär förmågan till väpnad strid – ingen annan! Så länge Försvars-



Mikael Boox.

OFFICERSFÖRBUNDET

anser att oviljan att ta tag i lönefrågan i slutändan innebär ett alltför stort risktagande för Sveriges säkerhetspolitik. Att det

går att rekrytera och behålla den militära personalen i en lönestruktur som är avsevärt lägre än motsvarande nivåer för andra personalgrupper i såväl staten generellt som i den egna myndigheten är ett oroväckande risktagande av både Försvarmakten och regeringen.

– Om vi till exempel jämför med Polisen, en myndighet som även den har ett stort rekryteringsbehov framgent, så är skillnaden att där har såväl arbetsgivare som fack, och i och med det även regeringen, insett behovet av ekonomiska satsningar för att omhänderta personalfrågan. Inom Försvarmakten saknas tyvärr den insikten. Och så länge behovet inte signaleras tydligt från Försvarmakten, så får vi väl sätta vår tilltro till att våra politiker står för insikten att det behövs extra medel för detta, avslutar Mikael Boox. ●

Glöm inte att följa oss i sociala medier för aktuell uppdatering kring vad som händer i förbundet.



Förbundets kurser

Som förtroendevald i Officersförbundet finns en rad möjligheter att fördjupa dina kunskaper. Besök officersforbundet.se/kurser och anmäl dig!

Medlemskap

Tidvis anställd militär? Välkommen till Officersförbundet!

Sedan en tid tillbaka är det möjligt även för T-personal att gå med i Officersförbundet. Så du som GSS/T eller reservofficer - välkommen med din ansökan!

OFFICERSFÖRBUNDET är fack- och yrkesförbundet för all anställd militär personal. Vi är det enda fack- och yrkesförbundet med fullt fokus på och kunskap om den militära personalens anställningsförhållanden, villkor och unika förutsättningar. Men fram tills nyligen har medlemskap i förbundet främst riktat sig till heltidstjänstgörande militärer. För att möjliggöra kompetent facklig representation för även den tidvis tjänstgörande personalen har Officersförbundets förbundsstyrelse beslutat om att inrätta medlemskap även för T-personal (GSS/T och reservofficerare).

Som T-anställd medlem åtnjuter du samma förmåner som heltidsanställda medlemmar i form av försäkringserbjudanden, Officerstidningen, stöd och rådgivning och så vidare. Officersförbundet kan dock endast representera dig gentemot arbetsgivaren Försvarsmakten. I din civila anställning vid sidan av T-anställningen bör du komplettera medlemskap i Officersförbundet med medlemskap i det fack som representerar arbetstagarna på den aktuella arbetsplatsen. Av den anledningen betalar du endast en lägre medlemsavgift under de tider du inte tjänstgör i Försvarsmakten. Under tid som du tjänstgör i FM höjs din avgift till samma som för ordinarie medlemmar, som minst en ordinarie månadsavgift

Läs mer och ansök om medlemskap på officersforbundet.se/t-personal.

Covid-19

Med anledning av pågående coronautbrott

Officersförbundet får många frågor om hur man som anställd i Försvarsmakten eller närstående myndighet lämpligast bör agera med hänsyn till spridningen av coronaviruset.

OFFICERSFÖRBUNDET uppmanar sina medlemmar att noga följa direktiv och riktlinjer från sin respektive myndighet. I Försvarsmaktens fall finns dessa direktiv och riktlinjer publicerade på Emilia och sprids även i andra kanaler inom myndigheten.

Officersförbundet kommer inte i nuläget att ge ut några direktiv eller riktlinjer i detta ämne. Vårt arbetssätt just nu är med utgångspunkten att det ska finnas EN källa för information – arbetsgivaren. Vi bevakar dock att den informationen stämmer överens med gällande kollektivavtal, lagar och föreskrifter.



Foto: iStock

Då vi har avtal som reglerar vårt arbete i hela konfliktskalan har vi alla förutsättningar att denna situation ska kunna hanteras på ett bra sätt.

Vänd dig till din Officersförening eller ditt skyddsombud om det skulle uppstå oklarheter kring vad som gäller för just dig. Se även artikel på sidan 7. ●

Hur kontaktar vi dig?

IBLAND KAN VI behöva nå dig. Så glöm inte att uppdatera dina kontaktuppgifter på officersforbundet.se.

Du vet väl att du enkelt ändrar dina uppgifter på "mina sidor" på officersförbundet.se. Logga in med BankId och gör de ändringar som är aktuella.

Ett tips: ange din privata e-postadress och telefonnummer som förstahandsalternativ. Eftersom förbundet inte är en del av myndigheten Försvarsmakten finns risk att sådant vi skickar dig elektroniskt till en mil.se-adress inte alltid kommer fram.

Medlemsundersökning på gång!

Officersförbundets medlemsundersökning genomförs vartannat år och är vårt viktigaste verktyg för att utvärdera hur vi sköter oss. Så, får du brevet med inbjudan om att delta i undersökningen – snälla, ta dig tid att genomföra den. Dina synpunkter betyder mycket!

Fond för officerare

Försvarets understödsnämnd har till syfte att ge ekonomiskt stöd till yrkesofficerare eller deras efterlevande.

Nämnden förvaltar två stiftelser och det går som yrkesofficer att ansöka om engångsbelopp för särskilt behov. Till exempel kostnader för rehabilitering efter olycka eller sjukdom.

Efterlevande till yrkesofficer kan ansöka om bidrag om de har inkomst lägre än 150 000 kronor och förmögenhet under 200 000 kronor, förutom egen permanent bostad. Bidrag ges som engångsbelopp. Efterlevande kan också ansöka om bidrag till begravningskostnader.

För ansökan eller mer information, kontakta Roland Ekstrand, sekreterare i Försvarets understödsnämnd: roland.ekstrand.54@gmail.com



Foto: Bezar Mahmood/Försvarsmakten



Avtalsrörelsen

Medlemmarnas lönekrav - vad händer?



DET NUGÄLLANDE treåriga löneavtalet mellan Officersförbundet och

Försvarsmakten löper som bekant ut i år. En ny avtalsrörelse är på väg att ta fart, en avtalsrörelse som förhoppningsvis ska leda till relevanta och påtagliga förbättringar i våra medlemmars lönekuvert de kommande åren. Som lokalfacklig företrädare får jag ta emot en hel del frågor från medlemmar om vad avtalsrörelsen kommer att innebära för deras del. Vilka krav kommer vi att ställa på Försvarsmakten avseende våra löner? Som läget är i dag känner jag en stark frustration bland medlemmarna när det kommer till lönefrågan, särskilt bland kollegor med ett par års erfarenhet, som de senaste åren upplevt en obefintlig löneutveck-

ling samtidigt som ingångslönerna höjts. Att som officer med många års erfarenhet tjäna försumbart mer än en nyexaminerad kollega sticker naturligtvis i ögonen på de flesta. Kommer förbundet stå på sig i vår kamp för en kraftig uppvärdering av militär personals löner för hela kollektivet? Vi är på mitt förband, liksom på många andra, trötta på att förlora duktiga och erfarna kollegor som försvinner till det civila livet. Inte för att de inte trivs i Försvarsmakten, utan för att de helt enkelt får en betydligt

»Vi är på mitt förband, liksom på många andra, trötta på att förlora duktiga och erfarna kollegor som försvinner till det civila livet.«

bättre inkomst genom att hänga av sig uniformen. Vi har dessutom haft svårt att återrekrytera de som tidigare slutat trots att de är jätteinresserade av att återgå i tjänst, då lönen inte sällan ligger 10–15 000 kr under det dom har i det civila med motsvarande jobb.

Jag märker hur det jäser i leden och undrar därför: hur är förbundets möjligheter att verkligen sätta kraft bakom orden i årets avtalsrörelse? Hur är det till exempel med konflikträtten för militärer? Kan vi ta till strejk om det skulle behövas, och kommer vi att göra det?

Förbundet har drivit kampanjen #försvaraförsvaret under lång tid, där vi krävt 325 miljoner för att korrigera våra medlemmars löner till en rimlig nivå. Hur har Försvarsmakten egentligen svarat

på detta? På mitt förband har vi i alla fall inte sett några tillskott som kommer ens i närheten av dessa krav.

**Peter Bramstedt, vice ordförande
Amfibiekårens Officersförening**



Förbundsstyrelsen delar din beskrivning och kommer att stå på sig. Kravet i avtalsrörelsen är inte

slutligt formulerat, men det kommer att handla om pengar för att revidera löner utifrån prestation. Därutöver fortsätter vi driva vår uppfattning att det behövs minst 325 miljoner för att rätta till lönestrukturen, bland annat det som dina medlemmar frågar om. Försvarsmakten har i nuläget valt att inte värdera det militära arbetet på liknande nivåer som motsvarande "civila" arbetsuppgifter värderas till, något vi anser behöver göras omgående.

Våra medlemmar har samma rätt som övriga statsanställda att gå ut i konflikt. Åtgärder som i så fall skulle kunna vidtas är att inte utföra arbete på övertid, inte genomföra tjänsteresor utanför arbetstid, inte tillåta nyanställningar samt, som den mest kraftfulla åtgärden, strejk. Inom staten är vi dock överens om att det ska prövas om en konfliktåtgärd är samhällsfarlig innan den verkställs, något som naturligtvis gäller för vissa verksamheter inom Försvarsmakten. Vidare gäller att det först ska förhandlas så långt som bara är möjligt, samt att medlare ska försöka lösa motsättningar innan konfliktåtgärder får vidtas.

Försvarsmakten anser sig ha gjort åtgärder genom att bidra till höjning av lägsta löner och behovet av följdjusteringar, men de pengar man tillfört är väldigt långt ifrån de pengar vi menar är nödvändiga. Något konkret svar på våra 325 miljoner har vi inte fått, men ett svar som väl anses som ganska tydligt är i och för sig att FM inte begärt extra pengar för personalen från regeringen i sitt budgetunderlag (se sidan 3).

Peter Löfvendahl, förbundsdirektör

Arbetstagarorganisationerna inom Försvarsmakten söker

CENTRALA SKYDDSOMBUD

– FYRA ORDINARIE OCH FYRA ERSÄTTARE

För att Försvarsmakten ska lyckas med samordning och utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet krävs en väl fungerande samverkan med såväl de fackliga organisationerna som förbandens skyddsombud. I det arbetet spelar de olika samverkansgrupperna i FM en synnerligen viktig roll. Snart

går mandatperioden ut för nuvarande skyddsombud och dennes ersättare och vi söker därför lämpliga kandidater. Arbetstagarna inom Försvarsmakten utser skyddsombud, som representerar all anställd personal inom myndigheten. Förtroendeuppdraget löper på tre år från och med den första november 2020.

UPPDRAGET SOM CENTRALT SKYDDSOMBUD INNEBÄR ATT:

- företräda i arbetsmiljöfrågor
- verka för en god arbetsmiljö
- samordna arbetet för organisationsenheternas huvudskyddsombud
- samarbeta nära med de fackliga organisationerna.

Den som utses till centralt skyddsombud har kvar sin ordinarie befattning, men har rätt till den ledighet som behövs för uppdraget, erforderlig tid. Under sådan ledighet behåller man sina anställningsförmåner.

VI SER ATT DU HAR FÖLJANDE KVALIFIKATIONER OCH EGENSKAPER:

- anställd och tjänstgörande inom Försvarsmakten
- verkar som skyddsombud
- goda teoretiska kunskaper (gärna eftergymnasiala) inom arbetsmiljöområdet eller likvärdiga kunskaper
- förmåga till självständigt arbete inom givna ramar
- stor social kompetens och mycket god samarbetsförmåga
- förmåga att kunna uttrycka dig väl i tal och skrift
- strukturell och analytisk
- stor personlig integritet.

Dessutom ser vi det som meriterande om du har erfarenhet av olika miljöer inom Försvarsmakten.

ORDINARIE SKYDDSOMBUD OCH ERSÄTTARE TILL CENTRALA SAMVERKSGRUPPER VID HÖGKVARTERET (1+1)

Dessa är C LEDS-, C LEDS PERS-, C PROD- och C INS-samverkansgrupper. Vi söker en ordinarie och en ersättare.

ORDINARIE SKYDDSOMBUD OCH ERSÄTTARE TILL FÖRSVARGRENARNAS SAMVERKANSGRUPPER (3+3)

Dessa är Arméchefens samverkansgrupp i Enköping, Flygvapenchefens i Uppsala och Marinchefens på Muskö. Vi söker en ordinarie och en ersättare till respektive försvarsgren.

VÄLKOMMEN MED DIN INTRESSEANMÄLAN!

Skriftlig intresseanmälan mailas senast den 30 april 2020 till din fackliga organisation enligt nedan. Uppge till vilken samverkansgrupp du söker och om det är som ordinarie eller ersättare. Har du frågor så kan du kontakta nuvarande FM HSO Stefan Nilsson 076-649 29 12 eller någon av nedanstående.



Officersförbundet

Martin Sachs
08-440 83 51

kansliet@officersforbundet.se



Seko Försvar

Thomas Klasson
070-258 00 46
seko-fm-fo@mil.se



Saco-SFM

Karin Gällmo
070-816 92 98
saco-s-fm@mil.se



OFR/S (Försvarsförbundet)

Freddy Tullgren
08-402 40 02

freddy.tullgren@forsvarsforbundet.se

Porträttet

Utan alla de som engagerar sig och arbetar så hårt för våra medlemmar är Officersförbundet ingenting. Med "Porträttet" vill vi låta er lära känna dessa människor, vilka de är, och vad som får dem att engagera sig.



"Vill du ha förändring måste du engagera dig", menar Kristina Lundström.

Ingen ska ha magont på jobbet

Vikten av starka nätverk, att hon blev trött på gnället i fikarummet – och Prio. Det var anledningarna till att Kristina Lundström, ledamot i förbundsstyrelsen, valde att engagera sig i Officersförbundet.

Text: Fredrik Hultgren Foto: Tobias Andersson



RISTINA ÄR I DAG huvudlärare i ledarskap och pedagogik vid Trängregementet i Skövde, en arbetsort hon varit trogen sedan officersexamen 2009.

Vägen till officersyrket var dock inte spikrak, och det tog ganska många år från värnplikt till att Kristina, född och uppvuxen i Falun, till sist tog sin officersexamen

– Jag gick naturvetenskapligt gymnasium med inriktning räddningstjänst. Under en vinterträning på sportlovsveckan fick vi komma upp till Älvdalens skjutfält. Det i sin tur ledde till ett större intresse för försvaret och en som-

markurs på P4 i Skövde. Sedan blev det mönstring och till sist, år 2001, värnplikt som kompanibefäl på A9 som då låg i Kristinehamn.

Men trots att intresset för det militära höll i sig skulle det dröja innan Kristina påbörjade sin officersutbildning.

– Efter värnplikten fick jag en BFA-anställning, tillfällig befälsförstärkning. Sedan, när det var dags för officersutbildning vid dåvarande Militärhögskolan, pajade jag foten vilket ledde till att jag inte kunde genomföra fystestet. Jag erbjöds en fyllnadstjänstgöring under rehabiliteringstiden i väntan på nästa antagning. Sen stängdes intagningen till skolan ner, i anslutning till försvarsbeslut 04.

Taskig tajming, skulle man kunna säga?

– Jo, lite kanske. Men jag fick jobba vidare på regementet och blev erbjuden en civil befattning som handläggare. Då, när det var så osäkert hur det skulle bli, började jag även plugga en massa kurser parallellt med jobbet.

MEN TILL SLUT blev Kristina antagen till officersutbildningen och påbörjade 2006 den första treåriga utbildningsomgången.

Efter examen är det Skövde som varit arbetsorten, med undantag från en mission i Afghanistan, FS 22 under 2011-2012. Det var efter återkomsten från Afghanistan som Kristina blev mer fackligt aktiv, som sekreterare i sin lokalförening. Vid Förbundsstyrelsen blev hon även invald som ordinarie ledamot i Förbundsstyrelsen. Innan hon tillträdde sin nuvarande tjänst i augusti hade uniformen under två år mestadels hängt i garderoben då Kristina tjänstgjort som facklig förtroendeman på heltid.

Men förståelsen för vikten av det fackliga arbetet kom före Afghanistan, under tiden som plutonchef på NBG 11. Detta sammanföll med att värnplikten lades vilande, Försvarsmakten började anställa soldater och införandet av Prio. Kristina insåg snart hur galet fel det hade en tendens att bli när vare sig chefer eller medarbetare riktigt visste hur systemet var tänkt att fungera.

– Det var oerhört mycket stök med Prio. Det strulade och krånglade med löner och allt möjligt. Men jag gav mig den på att lära mig systemet.

Under en tvåveckorsperiod ringde Kristina HRC i princip varje dag för att bena ut saker och ställa frågor. Till slut hade hon alla sina anställda hos sig i systemet.

– Jag har fått söka all information själv, det är ingen från arbetsgivarhåll som lärt mig det här. Så ska det ju egentligen inte behöva vara, och okunskapen skapar så mycket onödiga fel, merarbete och allmän frustration.

– Jag sitter nu fortfarande på mycket kunskap som många andra inte har, vilket i både den fackliga rollen och i chefsrollen är oerhört värdefullt. Att kunna avtalen är bra. Att kunna Prio är bra. Men det är först när du kan kombinera de här kunskaperna som det blir riktigt bra.

KRISTINA UNDERSTRYKER OFTA chefs roll för att få arbetsplatsen och arbetsmiljön att fungera.

– Känner man att man som chef saknar rätt verktyg så finns risken att man inte uppfattar sig själv som bra, eller uppfattas som en bra chef av andra. Det här gäller även bemötandet kollegor emellan i vardagen Och det i sin tur kan leda till att såväl chefer som medarbetare får ont i magen. Och ingen ska behöva ha ont i magen av att gå till jobbet!

– Att lära sig de system man behöver tar tid, och kan ta kraft. Men jag tror på utbildning. Prio är ett tydligt exempel på när det kan gå fel. Det är ett typiskt tyskt system – det är superbra OM du vet exakt hur det fungerar. Du behöver skriva in koder som är hur logiska som helst om du har järnkoll på systemet, men kan vara obegripliga om du inte har den kollen. Med den begränsade utbildning man som chef får är det klart att det blir fel. Men jag vet att det inte är för att jävlas som folk gör fel, vare sig chefer eller medarbetare. Det handlar om utbildning, och här måste arbetsgivaren ta ett större ansvar.

Att Försvarsmakten brister i den här typen av utbildning menar Kristina får konsekvenser för hela systemet, inte bara för de chefer och medarbetare som sitter och sliter sina hår över krånglig administration.

– Att Försvarsmakten faktiskt har tillsatt en skuldgrupp – ett gäng människor som i princip enbart jobbar med att återkräva felutbetalda löner, säger ju egentligen allt. Det handlar inte om att all personal i Försvarsmakten fuskar med rapporteringen, det handlar om att de tvingas arbeta i ett rapporteringssystem de inte behärskar och inte utbildats i, och det leder i slutändan till sådana absurda resultat som att FM nu tycker sig behöva en skuldgrupp.

Men att bli en fena på Prio kräver ju egentligen inget fackligt engagemang. Vad var det som fick dig att engagera dig i Officersförbundet?

– Jag blev nog lite trött på gnället, men också att jag märkte att allt fler kollegor inte mätte helt bra på jobbet. Det finns mycket man kan ha synpunkter på med Försvarsmakten, men att gnälla om det i fikarummet förändrar ju ingenting. Ska du få till en förändring så måste du engagera dig. Är du inte chef med tydliga mandat så är det i Sverige via facket man har störst möjlighet att påverka sin egen och andras situation, säger Kristina och fortsätter:

– Den här negativa grundsynen är lite av en sjuka inom det militära, en sjuka som det finns en ganska naturlig förklaring till. Vi söker hela tiden sätt att förbättra vår verksamhet. 99 procent kan

vara bra, men i viljan att förbättra den sista procenten så hamnar fokus ofta där. Vi måste bli bättre på att ge varandra en klapp i ryggen när vi gör något bra.

Vikten av starka nätverk för att åstadkomma förändring är något Kristina ständigt återkommer till.

– Engagemanget handlar nog i grunden om solidaritet och att vi alla på ett eller annat sätt behöver varandra. Och att vi då måste respektera varandra. Att jag är engagerad i många nätverk, där Officersförbundet kanske är det främsta, handlar här och nu inte främst om mig. Jag kanske inte behöver nätverket i dag, men någon i nätverket behöver förmodligen mig. Och i morgon gäller kanske det omvända. ●

»Prio är ett tydligt exempel på när det kan gå fel. Det är ett typiskt tyskt system – det är superbra OM du vet exakt hur det fungerar «



Kristina Lundström

Ålder: 38

Fackligt uppdrag:

Ledamot i förbundsstyrelsen. Fram till augusti 2019 facklig förtroendeman på heltid. Vice ordförande i OF TrängR och har nyligen slutfört Högre facklig ledarutbildning.

Bakgrund i korthet:

Anställd i FM sedan 2002. Officersexamen 2009. Diverse befattningar på Tränregementet i Skövde sedan dess.

Familj: Man och två barn.

Bor: Villa i Skultorp, Skövde.

På fritiden: Framförallt umgänge med familjen. "Det blir mycket Disney-film och pyssel just nu..."



Det har blivit många timmar framför Prio för Kristina Lundström.



OFFICERSFÖRBUNDET

Fråga förbundet:

Här publicerar vi frågor som ni medlemmar har ställt till våra ombudsmän, där vi tror att svaren kan ha intresse för fler än frågeställaren.

Har du en fråga?

Maila våra experter:

kansliet@officersforbundet.se

Foto: iStock



Traktamentet efter 90 dagar?

Jag är anställd på LSS och går för närvarande på Flygskolan på Malmen, alltså får jag traktamente. Hittills har jag fått fullt traktamente, men jag har läst i guiden från arbetsgivaren att traktamentet ska reduceras efter dag 90. Hur räknas de dagarna, är det kalenderdagar från första dagen på nya orten (Malmen) eller är det traktamente för 90 dagar (mao räknas 5 dagar/full vecka, vecka då jag inte tjänstgör på Malmen räknas inte, osv)?



I grunden är det räkning på kalenderdagar men det finns då några undantag som bäst

beskrivs i Skatteverkets exempel nedan.

”Åsa som bor och arbetar i Malmo är på en längre tjänsteresa i

Stockholm. Efter en månad gör hon ett uppehåll i tjänsteresan. Efter uppehållet återgår Åsa till arbetet i Stockholm.

A. Om uppehållet varat i två veckor med tjänstgöring på hemorten och traktamente inte har betalats ut av arbetsgivaren under uppehållet, förlängs tremånadersperioden med i perioden ingående arbetsdagar, d.v.s. i det här fallet med 10 dagar.

B. Om uppehållet varat i fem veckor för semester eller sjukdom och traktamente inte har betalats ut av arbetsgivaren under uppehållet, förlängs tremånadersperioden med i perioden ingående arbetsdagar, d.v.s. i det här fallet med 25 dagar.

C. Om uppehållet varat i fem veckor med tjänstgöring på

hemorten eller annan ort så påbörjas en ny tremånadersperiod vid återkomsten.

D. Reser Åsa hem till sin bostad varje helg, som normalt är arbetsfria dagar, förlängs däremot inte tremånadersperioden med dessa dagar.”

Patrik Larsson, ombudsman

Att tänka på vid utlandstjänst

Jag har blivit erbjuden en tjänst som kommer att innebära att jag arbetar och bor utomlands. Jag har hört en del skräckhistorier om att de avtal man då arbetar under inte alltid är så fördelaktiga som det först kan låta. Vad har förbundet för råd till den enskilde i sådan här fall och vad ska jag särskilt kika på innan jag skriver under ett enskilt avtal såsom URA?



FM förhåller sig till det ramavtal som finns för myndigheter inom staten. Enkelt uttryck utgör URA-avtalet en ny anställning inom staten, där det är du själv som förhandlar innehållet i ditt avtal med FM.

Precis som du antyder har några av våra medlemmar upplevt en oschysst hantering på senare år, vi har ingen möjlighet som facklig att omförhandla ett ”dåligt” URA-avtal som den enskilde skrivit under. Säkerställ därför att alla villkoren ni talat om finns med i URA-avtalet som skall upprättas

i god tid inför din utlandsstationering. Är något otydligt i avtalet fråga, nöj dig inte med svar som ”vi tittar på din lön om 3 månader och justerar den då” utan kräv i så fall tydliga tillägg till ditt avtal.

Fredrik Norén, ombudsman

Erfarenhet och lön?

Jag ska efter sommaren tillträda min första befattning som fänrik efter officersprogrammet. Jag har arbetat 8 år som GSS/K och dessutom genomfört fyra utlandsmissioner. Nu erbjuds jag samma lön som mina kursare som gått direkt från GU till OP. Jag tycker inte att detta är ok! Samtidigt vill jag ju ha den befattning som erbjudits mig. Hur ska jag göra?



Vid anställning är ett av få tillfällen där du som anställd i

Försvarsmakten har möjlighet att helt själv förhandla om din lön. Vi är överens med FM om individuell lönesättning för yrkesofficerare så självklart bör dina tidigare erfarenheter vägas in i den lön du erbjuds. Fundera på vad just du har som gör dig extra värdefull för FM. Dina tidigare erfarenheter gör kanske att FM direkt kan få en bredare nytta av dig, ex som instruktör eller expert. Framför detta till den chef som skall anställa dig, med ett tydligt lönekrav.

Fredrik Norén, ombudsman

Kansliet:

Förbundsdirektör

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

Administrativt ansvarig:

Marie Eriksson

Ombudsmän:

Patrik Larsson, Conny Jansson,
Mikael Boox, Mikael Kenttälä,
Fredrik Norén, Elina Meyer,
Martin Sachs

Medlemsservice:

Carina Viklund och
Maria Jensfelt

Förhandlingschef:

Susanne Nyberg

Kommunikationschef:

Fredrik Hultgren

Kommunikatör:

Jennie Timgren

Officersförbundets

förtroendevalda revisorer:

Jonas Holmgren, Hampe Klein

Adress:

Officersförbundet
Box 5338 102 47 Stockholm

Telefon: 08-440 83 30

Web: www.officersforbundet.se

E-post:

kansliet@officersforbundet.se

I nationens tjänst.

Vi levererar it-infrastruktur
med kryptolösningar för Sveriges mest
säkerhetskänsliga verksamheter.
Godkända på nivå Restricted.

Organisationer måste höja säkerheten i sina IT-system. Vi är marknadsledande inom säker it-infrastruktur och svensk kryptoteknik godkänd för att skydda rikets säkerhet. Vi utvecklar brandväggar, VPN-krypton, säkra telefoner och krypteringsprogram till organisationer och företag som har

mycket höga krav på säkerhet, exempelvis försvaret och myndigheter i Sverige och EU. Våra produkter tål granskning och certifieras och godkänns för att skydda mot de mest kvalificerade hotaktörerna. Läs mer om oss och våra produkter på www.tutus.se



B Posttidning

Avs: Officersförbundet
Box 5338, 102 47 Stockholm



ARCHER mobile howitzer Firepower for every mission

The modern battlefield is characterized by a multitude of threats and challenges. In order to improve survivability, combat units must be able to work together effectively. ARCHER represents the next generation of wheeled artillery systems, designed to keep up with fast-moving ground forces. With a firing range in excess of 50 km and 20 seconds in out of action, ARCHER provides powerful and swift support – for every mission.

Developed by BAE Systems in Karlskoga, Sweden.

www.baesystems.com

BAE SYSTEMS