

# OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR  
OFFICERSFÖRBUNDET  
NR 8 | 2018

## #GIVAKTOCHBITIHOP

Fortfarande få  
förändringar ute  
på förbanden

SIDAN 18



## TREBEFÄLSSYSTEMET

Fler specialistofficerare  
högre upp i organisationen

sidan 8

## FORSKNING VISAR

Internationella insatser  
utmanar familjelivet

SIDAN 36

## FLYTT AV STABER

Detta är läget för utflytten  
av försvarsgrensstaberna

SIDAN 12



# Nerver av stål.

Dell Rugged-datorer klarar alla påfrestningar.

Med världsledande teknik och stötdämpande material som uppfyller de striktaste militära standardkrav. Komprimeringsförseglad från sand, damm och vätskor - med Dell Rugged klarar du uppgiften oavsett förhållande.

[www.dell.com/rugged](http://www.dell.com/rugged)





# Kränkningar är en organisationsfråga

Vi närmar oss slutet på ett händelserikt 2018. Mycket har hänt, såväl inom Försvarsmakten som utanför. Det svenska försvaret har i en rad större internationella övningar – Trident Juncture, NOCO, med flera – visat att man, trots personal- och resursbrist på många håll, står sig väl i internationell jämförelse.

Det är ni, Officersförbundets medlemmar, som är anledningen till det, och för detta ska ni känna stolthet. Jag själv känner även stolthet över alla er medlemmar som i somras frivilligt avbröt era så välförtjänta semestrar för att i stället kämpa mot lågorna under de mest omfattande skogsbränder Sverige sett i modern tid.

Så här i slutet av året finns även skäl att reflektera över något annat som i grunden påverkade vår Försvarsmakt. Det är nu ungefär ett år sedan uppropet #givakt och bitihop slog ner som en bomb, och kom att bli ett av de mest uppmärksammade uppropen i Sverige. (Läs även reportaget på sid 18–34 i detta nummer.) Uppropet visade med kristallklar tydlighet att vi har mycket kvar att göra inom Försvarsmakten när det kommer till hur vi behandlar och bemöter varandra. Med samma tydlighet visar vår medlemsundersökning att det är 23 procent av medlemmarna, kvinnor och män, som utsatts för någon form av kränkning eller nedvärderande kommentar.

## OACCEPTABLA KRÄNKNINGAR

Ett år efter uppropet kan jag konstatera att det görs ett bra arbete från centrala ledningen, men jag uppfattar också att arbetet har svårt att tränga ut. Frågorna får helt enkelt inte det utrymme som borde vara självklart ute på förbanden. Under rådande omständigheter med hård arbetsbelastning och personalbrist på många håll kanske det inte är så överraskande – mycket annan verksamhet prioriteras högre när det görs avvägningar och resurserna inte räcker till. Men oaktat detta så krävs att frågan om trakasserier och kränkningar prioriteras. Alla former av kränkningar är oacceptabla!

Såväl FM Vind som vår egen medlemsundersökning pekar på att det finns en ovilja att anmäla, och jag får intrycket att det fortfarande tyvärr finns en misstro ute i linjen om att tas på allvar om man faktiskt går vidare. Här måste vi stötta våra kollegor som blivit drabbade att orka – ingen ska behöva utsättas för kränkande behandling på sin arbetsplats, och om det trots allt inträffar måste det finnas en trygghet i att något händer om man anmäler. Det får aldrig läggas på den som utsätts att vara drivande i att incidenter uppdragas, utreds och åtgärdas.

## UTREDNINGSFUNKTION VIKTIGT STEG

Frågan kring hur Försvarsmakten måste arbeta vidare är tudelad. Dels handlar det om det förebyggande arbetet – att långsiktigt säkerställa en god arbetsmiljö där vi bemöter varandra med respekt. Dels handlar det om agerandet då kränkningen är ett faktum. Här är den nu inrättade utredningsfunktionen ett bra och effektivt steg på vägen. Denna utredningsfunktion är också något vi drivit på för. Som förbund har vi under året utbildat våra förtroendevalda och skyddsombud, gett dem verktyg att vara med och lyfta frågorna i olika forum. Som exempel ägnades en heldag på årets sista avtalskonferens till just detta.

Konstateras kan att det varit för mycket av ett individperspektiv på frågan om kränkningar och trakasserier. Det måste till ett mer organisatoriskt perspektiv – och det måste hända mer och bli en tydligare uppföljning av vilka åtgärder som vidtas. Här är dock min uppfattning att Försvarsmakten är på god väg.

Som arbetsgivare är det Försvarsmakten som



Foto: Fm@gi

är ansvarig för frågan, men naturligtvis är vi som fackförbund med och stödjer. Det är av yttersta vikt att detta blir en fråga som hanteras enligt den svenska partsmodellen. Hur ska den annars kunna bli en naturlig del av samtalet, finnas med i APT och så vidare?

Slutligen, vi går ett mycket osäkert år till mötes. Vi vet ännu inte vilken regering som kommer att styra landet. Vi vet inte huruvida ÖB tvingas dra i handbromsen eller sätta foten på gaspedalen. Osäkerheten om den nära framtiden är påtaglig, och jag kan förstå den frustration som kan uppstå i ett sådant läge. Jag vill ändå passa på att önska er alla en riktigt god jul. Ni har sannerligen gjort er förtjänta av den vila som för de flesta av er förhoppningsvis står för dörren.

Tack för era insatser under året och gott nytt 2019!

STOCKHOLM, 12 DECEMBER 2018  
LARS FRESKER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE

## KANSLIET

### Förbundsdirektör

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

### Kamrer

Susanne Skäfte

### Administrativt ansvarig

Marie Eriksson

### Ombudsmän

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

### Medlems- och försäkringssekreterare

Carina Viklund

### Förhandlingschef

Susanne Nyberg

### Chefredaktör

Josefine Owetz

### 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

### Fax

08-440 83 40

### E-post

kansliet@officersforbundet.se

## INNEHÅLL

### LEDARE

- 3 Kränkningar är en organisationsfråga

### NYHETER

- 6 Skräddarsydd officersutbildning  
7 Upprepade intrång på Musköbasen  
– två män misstänkta för brott  
8 Nu införs trebefälssystemet

### ORG 19

- 10 Ledning för ett starkare försvar  
12 Höga förväntningar inom flygstaben  
13 Stort rekryteringsbehov inom nya arméstaben  
14 Flytten av nya marinstaben dröjer  
16 Återflytten från Försvarets materielverk:  
Ökad kontroll över materiel och planering

### ETT ÅR EFTER #GIVAKTOCHBITIHOP

- 18 – En fråga om operativ förmåga  
24 "Helt plötsligt var det ingen som pratade med mig"  
27 Försvarsmakten medger brister  
28 Trögstartat förändringsarbete på P7  
34 "Jag tänkte: vad har jag hållit på med?"

### REPORTAGE

- 36 Forskning visar: Parrelationen sätts på prov  
40 Säsong 2 av serien Jägarsoldat har premiär

### FÖRBUNDSNYTT

- 44 Nyheter i Pensionsavtalet  
45 Jour eller beredskap – insällelsetiden avgör

### INSÄNDARE

- 46 Öppet brev till ÖB. Kadetter önskar träningskor  
46 Akademiseringens kärna: skapa förmåga att förstå och hantera det okända.



18-34



40



14

Omslagsbild:

**Emil Malmberg**

Vad hände efter #givaktochbitihop på P7?  
Logistikbefäl Caroline Willers.

"Vi pratar ofta om att vi vidtar åtgärder, men åtgärder utan resultat är inte mycket värda. Det har förra höstens upprop verkligen visat"

Hanna Jungwallius

### > PRESIDIUM

#### FÖRBUNDSORDFÖRANDE:

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

#### 1. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

Karl-Johan Boberg.  
Mobil 076-104 86 30  
karl-johan.boberg@officersforbundet.se

#### 2. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

Maria von Below. Tel: 0920-234 000  
maria.vonbelow@officersforbundet.se

### > FRÅGOR

#### Frågor kring medlemskap, medlemsuppgifter och försäkringar

Carina Viklund  
08-440 83 30.  
Telefonstängt onsdagar och fredagar

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

Ombudsmän Medlemsstöd: 08-440 83 30

### > REDAKTION

#### ANSVARIG UTGIVARE

Josefine Owetz  
josefine.owetz@officersforbundet.se

#### CHEFRÉDAKTÖR

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

#### FRÅGOR KRING KOMMUNIKATION, PRESS OCH HEMSIDA

Fredrik Hultgren 08-440 83 49,  
076-525 40 85

#### REPORTER

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

#### ADRESS

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

#### TELEFON OCH FAX

Växel 08-440 83 30  
Fax 08-440 83 40

#### ANNONSER

Imér Media AB, 08-742 10 08  
info@irmermedia.com

Annons bokus senast 1 vecka före redaktionellt manusstopp.

#### LAYOUT

Produktionsdesign AB  
www.produktionsdesign.se  
info@produktionsdesign.se

#### TRYCK

Ljungbergs tryckeri,  
Klippan

#### MANUSSTOPP

Officerstidningen  
Nr 1, 17 januari  
Nr 2, 28 februari

#### INSÄNDARE

Insändare som överskrider 3500 tecken inklusive blanksteg tas ej emot.

Eftertryck utan skriftligt tillstånd från redaktionen förbjöds.

Insändare skickas till:  
info@officersforbundet.se

# STÖD SVERIGES VETERANER

Tack vare små och stora bidrag från privatpersoner och företag kan Gula Bandet stötta veteraner och deras familjer för att hjälpa dem tillbaka till vardagen. Hjälp oss att göra skillnad. Tack för ditt stöd!

Läs mer på [www.gulabandet.se](http://www.gulabandet.se)



Swisha 1231 814 482

## Extra förmånlig ränta för dig

En större utgift kan vara både väntad och oväntad. Oavsett vilket kan du som medlem i Officersförbundet låna upp till 350 000 kronor till en rörlig ränta på 4,68\* procent.

Läs mer och ansök på [seb.se/medlemslan](http://seb.se/medlemslan)

\* Aktuell medlemslåneränta är för närvarande 4,68 %. En kreditprövning görs alltid. Det får inte finnas några betalnings anmärkningar och lägsta årsinkomst är 190 000 kr. Om den rörliga årsräntan är 4,68 %, blir den effektiva räntan 4,78 % för ett annuitetslån på 100 000 kronor upplagt på 5 år (60 återbetalningstillfällen), utan uppläggningsavgift. Det totala beloppet att betala, vid oförändrad ränta blir 112 350 kronor och din månadskostnad blir 1 873 kronor. Årsränta per 2016-09-07.

SEB





Militärhögskolan är inhytt i Karlbergs slott.

”Om vi börjar tala om vad som ska ingå i Sofu kan hela systemet haverera”

# Skräddarsydd officersutbildning

**Nu rycker första kullen akademiker in där vissa aldrig tidigare tjänstgjort i Försvarsmakten. Personaldirektören beslutar vilka kunskaper de nya officerarna ska tillgodogöra sig under utbildningen, men det är förbandscheferna som väljer vilka kurser som ska genomföras.**

Det omdiskuterade snabbspåret in i officersyrket går nu in i en ny fas där även individer utan tidigare erfarenhet av Försvarsmakten kan bli officerare. Grundkravet är en akademisk examen i något ämne motsvarande 180 högskolepoäng, att individen klarar testerna hos rekryteringsmyndigheten TRM och att det finns ett förband som är villigt att anställa personen ifråga. Den som anställs får fänriks grad och har som första uppgift att genomföra särskild officersutbildning, Sofu. Den utgörs av en skräddarsydd officersutbildning med varierande längd, men får pågå i högst ett och ett halvt år.

– Att personaldirektören beslutat att Sofu inte får vara längre än 18 månader beror på att han vill förhindra att vi bedriver rovdrift på folk. Under Sofu är man enligt gällande kollektivavtal inte arbetstidsreglerad och därför är det viktigt

att begränsa längden på utbildningen, säger Patrik Elisson vid produktionsledningens utbildningsavdelning.

Personaldirektören, Klas Eksell, håller på att formulera de kunskapskrav som ska ställas på officerarna när de är klara med sin utbildning. Officerarna i Sofu-spåret ska tillgodogöra sig praktiska kunskaper som soldatfärdigheter och ledarskap på plutonschefsnivå. De ska också lära sig officersprofessionens kärna med krigsvetenskap, militärteknik och andra teoretiska ämnen. Men vilka kurser och utbildningar som den enskilde officeren behöver genomföra för att nå kraven ska varje organisationsenhetschef (Orge-chef) själv besluta om. Enligt Patrik Elisson har man valt den lösningen för att cheferna inte ska fräntas det ansvar som de har enligt Försvarsmaktens arbetsordning.

## SOLDATUTBILDNINGEN KLAR

– Om vi börjar tala om vad som ska ingå i Sofu kan hela systemet haverera. Det här bygger på individuellt anpassade utbildningar och det är Orge-cheferna som bäst vet vad respektive individ behöver för att klara sin kommande tjänstgöring i Försvarsmakten, säger han.

Parallellt pågår ett arbete med

att utveckla riktade kurser, specialanpassade för Sofu-officerare. Den grundläggande soldatutbildningen är klar och omfattar en knappt sex månader lång grundutbildning med inriktning mot ledarskap och chefs-tjänstgöring, förlagd till Boden.

– Men man måste inte gå den här utbildningen. Om chefen Orge anser att individen kan tillgodogöra sig den här kunskapen på annat sätt är det upp till denne att besluta vilken utbildning som ska genomföras istället, säger Patrik Elisson.

Att det flexibla utbildningssystem som nu skapas medför en risk att Sofu-officerare inte får tillräcklig kompetens under sin relativt korta utbildningstid, tror Patrik Elisson inte.

– När det gäller den förbandsnära kunskapen och det man behöver i sin vardagliga yrkesutövning kommer det inte att vara några som helst problem. Orge-cheferna vet vad individerna behöver kunna. Pratar vi om de ämnen som ingår i kärnan för officersprofessionen kan utmaningen bli större, men det är också därför som personaldirektören tar fram vissa kunskapskrav.

I år var det 95 individer som klarade kraven för anställning inom ramen för Sofu. Tillsammans har de sökt 185 tjänster fördelat på

15 förband. Patrik Elisson bedömer att cirka 40 av dem kommer att anställas från och med nu och under våren, men vem som ska få en tjänst är i slutändan ett beslut för den aktuella organisationsenhetschefen.

## ”DEN ABSOLUTA GRÄDDAN”

– Jag tror inte att det finns någon risk att det anställs folk som inte är lämpade för uppgiften. När man tittar på de som anställs och vilka som ratas inser man att det bara är den absoluta gräddan som väljs ut. Det kan snarare bli en utmaning för förbanden att möta de här individernas ambitioner när de kommer ut på förbanden och ska påbörja sin tjänstgöring.

I dagsläget anställs den som läser särskild officersutbildning som fänrik från dag ett. Alltså en grad som vanligtvis uppnås först efter tre års heltidsstudier på Försvarshögskolans officersprogram. Det här har väckt stark kritik inom officerskåren, men är på väg att förändras.

– Meningen är att de som läser Sofu framöver ska gå som kadetter istället för fänrikar. Vi jobbar för att nå dit, men har ännu inte hunnit slutföra det arbetet, säger Patrik Elisson.

LINDA SUNDGREN



Skyddsvakt avlossade varningsskott när två utländska medborgare tog sig in på Musköbasen.

# Upprepade intrång på Musköbasen

## – två män misstänkta för brott

**Söndagen den 2 december greps två utländska medborgare inne på Musköbasen i Stockholms södra skärgård. De båda männen är häktade på sannolika skäl misstänkta för otillbörligt tillträde till skyddsobjektet.**

Intrånget på Musköbasen i Haninge inträffade vid ettiden på natten mot söndagen den 2 december. Två personer upptäcktes då av skyddsvakter inne på basen och omhändertogs i enlighet med bestämmelser i skyddslagen.

– De här personerna har olovligt befunnit sig vid det militära skyddsobjektet. Vid omhändertagandet har skyddsvakten skjutit varningsskott

på grund av att de inte agerat enligt skyddsvaktens direktiv, sa Magnus Jirlind, vakthavande kommunikatör vid Försvarmakten, till TT. Han poängterade också att det är ytterst sällan som varningsskott avlossas på detta vis.

### OTILLBÖRLIGT TILLTRÄDE

De utländska medborgarna, två män i 30-årsåldern, från Belgien respektive Storbritannien, anhölls för att obehörigt ha berett sig tillträde till skyddsobjektet.

Riksenheten för säkerhetsmål tog över utredningen och åklagare Hans-Jörgen Hanström begärde sedermera att de båda männen skulle häktas. Vid häktningsförhandlingarna, som hölls i Södertörns tings-

rätt, framkom att de båda männen misstänks för flera intrång på Musköbasen. De häktades på sannolika skäl misstänkta för otillbörligt tillträde till skyddsobjekt, meddelade Åklagarmyndigheten i ett pressmeddelande.

Några gånger mellan den 30 november och strax efter midnatt mot den 2 december uppges de ha tagit sig genom eller över stängslet till Musköbasen, enligt åklagarens häktningsframställan.

Brottsrubriceringen är obehörigt tillträde till skyddsobjekt, vilket efter en lagskärpning i somras kan leda till böter eller fängelse i maximalt två år.

Som förklaring till intrånget har männen uppgett att de är mycket

intresserade av bunkeranläggningar, rapporterar flera medier. De säger sig resa runt för att besöka övergivna sådana och ska ha studerat bilder av Muskö på internet. De fick då intrycket att marinbasen var avmilitariserad och övergiven.

Åklagarmyndigheten skriver i sitt pressmeddelande att åtal ska vara väckt senast den 19 december, samt att *”parterna vid dagens häktningsförhandling är belagda med yppandeförbud, varför ingen ytterligare information kan lämnas för tillfället”*.

JOSEFINE OWETZ

### > NOTISER

#### MERKEL ÖNSKAR EN EU-ARME

Tysklands förbundskansler, Angela Merkel, efterlyser en gemensam EU-armé. Det uppgav hon under ett tal i det tyska parlamentet i mitten av november. Enligt Merkel är ett nära europeiskt samarbete bästa garanten för fred på kontinenten

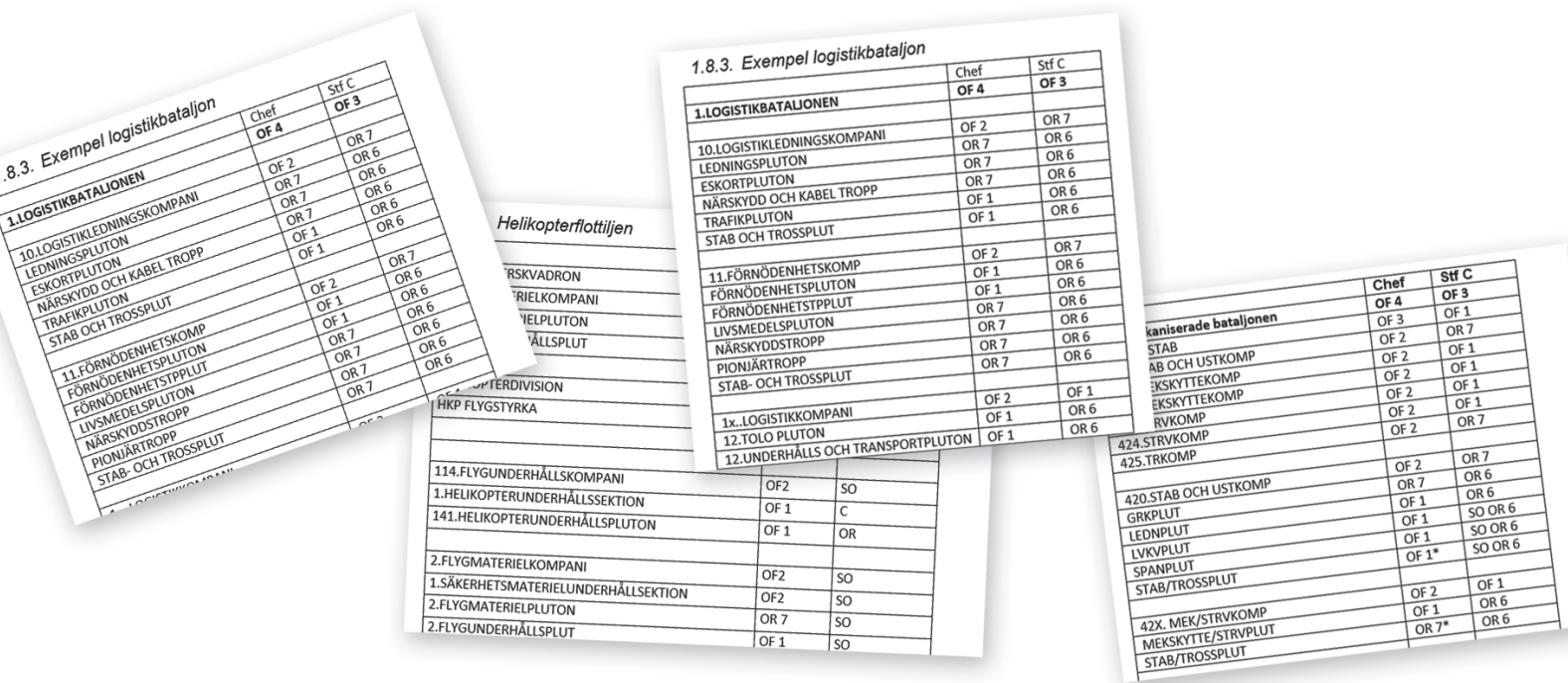
och för att förebygga nya konflikter. Men hon betonade samtidigt att en gemensam EU-armé inte skulle vara en konkurrent till den väl-etablerade försvarsalliansen Nato utan fungera som ett komplement till denna. (LS)

#### NY TRAUMATROPP PÅ K3

Under hösten har en ny traumatropp utbildats på Sjukvårdsskolan på Livregementet, K3. Troppens uppgift är att omhänderta de svårast skadade och ombesörja att de överlever transport till nästa instans för vidare vård. Det här uppger Försvarmak-

ten på sin hemsida. Flera av dem som ingår i troppen arbetar till vardags som läkare eller sjuksköterskor inom den civila sjukvården. Traumatroppen ska omhänderta få men mycket svårt skadade individer under enkla förhållanden. (LS)





I beslutet för trebefälssystemet finns förslag på hur implementeringen kan se ut i olika typförband. I tabeller listas fördelning av nivåer på chefsbefattningar.

## Nu införs trebefälssystemet

# ”Systematiken har varit för rörig”

Den 1 januari implementeras trebefälssystemet. Nu ska det bli tydligare vilka befattningar som ska bemannas av specialistofficerare och vilka som även fortsatt ska innehåsa av taktiska officerare. En annan nyhet är att det införs fler SO-befattningar högre upp i organisationen – något som varit efterfrågat länge.

Bristande systematik i hur befattningar kategoriseras, arv från det gamla befälssystemet och svårt att förstå hur karriärvägarna ser ut. Det har saknats en sammanhållen vision för hur flerbefälssystemet ska fungera i praktiken.

Vid nyårsskiftet införs därför trebefälssystemet i Forsvarsmaktens organisation. Förhoppningen är att det nu ska bli tydligare hur taktiska officerare, OFF, och specialistofficerare, SO, ska utvecklas – och vilka

personalkategorier som gör vad.

– Systematiken för flerbefälssystemet har varit rörig. Det infördes en helt ny personalkategori 2008 utan att det egentligen förändrades något i grunden i organisationen. Vi har inte haft något tydligt system för vilka befattningar som de olika personalkategorierna ska ha, säger Jonas Hård af Segerstad, chef för Produktionsledningens organisationssektion på Högkvarteret.

### OTYDLIGHET I SYSTEMET

I december 2016 fastställde Forsvarsmaktens personaldirektör en inriktning för hur personalkategorierna ska förhålla sig till varandra. Kortfattat säger den att befattningen ska innehåsa av OFF när den taktiska kompetensen är dimensionerande och av SO när djup specialiserad yrkeskunskap är det.

Men problemet är att FM:s organisation i sitt nuvarande utseende

inte stämmer särskilt bra överens med hur befälssystemet är tänkt att fungera. Otydligheten har gjort att förbanden har tolkat arbetsuppgifterna för taktiska officerare och specialistofficerare olika.

– Internt måste det vara likadant och befattningarna måste betyda samma sak. Så har det inte varit, vilket har gjort att samma befattning har kunnat innehåsa av olika personalkategorier ute på förbanden. Det blir också svårt att från centralt håll förklara hur karriärvägarna ser ut för de olika personalkategorierna när alla tolkar systemet olika. Tydlighet i organisationen är också avgörande för att kunna ställa krav på utbildningarna mot både OFF och SO – vad måste de kunna när de kommer ut på förbanden efter examen, säger Jonas Hård af Segerstad.

Produktionsledningens organisationssektion, med Hård af Segerstad

i spetsen, fick därför i uppdrag att göra systembeskrivningen mer konkret och begriplig. En arbetsgrupp, med representanter från samtliga stridskrafter, har gått igenom och analyserat samtliga befattningar i Forsvarsmakten. Och utifrån principerna för trebefälssystemet kartlade gruppen vilka förändringar som borde göras i organisationen.

### STOR GRÅZON

– Vi gick igenom befattningskraven och kom fram till att: ”här är taktisk kompetens viktigast, då är det en taktisk officer som ska ha befattningen” eller: ”här är det viktigaste att man är djupt yrkeskunnig och specialiserad, då är det en rad för en specialistofficer”. Sedan är det en stor gråzon också förstås, eftersom taktisk kompetens alltid förutsätter yrkeskunnande. Men utifrån vår arbetsmetod kunde vi



likväl gå genom de olika befattningarna och komma fram till en systematik för hur det ska se ut, säger Jonas Hård af Segerstad

**1 200 BEFATTNINGAR ÄNDRAS**

Arbetet mynnade ut i ett beslut för implementeringen av trebefälssystemet. I beslutet, som gick ut i februari i år, finns en bilaga med förteckningar över vilka befattningar som finns och hur det är tänkt att systemet ska se ut. Totalt har runt 1 200 befattningar förändrats vad gäller förskjutning i nivå och personalkategori.

– Det här handlar inte om någon omorganisation, däremot att redan fattade beslut verkställs. Ingen kommer behöva flytta på sig direkt för att befattningen ändrar kategori, utan ombemanning ska ske i naturlig takt men mot en tydligare målbild. Varje gång en befattning ska bemannas med en ny person så bör det i första hand vara en med rätt personalkategori, säger Jonas Hård af Segerstad.

I dag bedömer man att 2 500 specialistofficersbefattningar är bemannade av officerare. Det har skett som en naturlig följd av övergången mellan två befälssystem. Succesivt ersätts dessa OFF av SO som kommer in i organisationen.

– Dessa officerare sitter på rätt befattningar i dag, deras erfarenhet och utbildningar motsvarar ofta det som en specialistofficer kommer att ha i framtiden. Vissa OF uppfattar det som en nedvärdering att deras rad kategoriseras om, men det innebär egentligen bara att befattningen kräver just den djupa erfarenhet och kunskap som dessa officerare har, säger han.

Just att det införs fler befattningar för specialistofficerare högre upp i organisationen har varit en viktig del i arbetet. Detta är något som har efterfrågats, eftersom det har varit svårt för denna personalkategori att se hur en långsiktig karriär i Försvarsmakten kan se ut.

– Specialistofficerare har kunskaper som behövs hela vägen upp. En tydlig och synlig volym SO-be-

**”Det har varit mycket arv och lokala val som har styrt vem som haft befattningen”**

fattningar i Högkvarteret och andra centrala funktioner bedöms vara en mycket viktig framgångsfaktor för att behålla SO längre tid i Försvarsmakten. En nybliven SO måste kunna se vilka utvecklingsvägar som finns på tio, femton och tjugo års sikt. SO blir även pluton- och kompanichefer i vissa förband, säger Jonas Hård af Segerstad.

**ARV FRÅN NBO-SYSTEMET**

Inriktningen för arbetet har alltså varit att skapa en målorganisation att utveckla personalförsörjningen utifrån, eftersom den nuvarande

organisationen som sagt i stor utsträckning varit ett arv från tidigare befälssystem och personalvolym. Omfattande förbandsnedläggningar de senaste åren har lett till att det finns ett överskott av officerare i nivåerna OF 4 och uppåt, förklarar Jonas Hård af Segerstad.

– Dagens personalvolym kan inte ligga till grund för framtidens organisation. Överskottet av OF 4:or kommer att minska snabbt de kommande åren som en följd av pensionsavgångar, men redan nu behöver målorganisationen beskrivas utifrån dagens inflöde av personal. Det ska vara anpassat för dem som kommer in nu och inte för de som går i pension om fem år.

**Och gruppbefälen, vad är deras roll?**

– Det här jobbet, det ska medges, har framför allt fokuserat på att få ordning på OF och SO. Där har det varit mest komplext och rörigt. Vi skulle behöva göra lite mer med gruppbefälen, men i huvudsak har de rätt befattningar i dag. Det finns utveckling att göra vad gäller

att ge dem mer kvalificerade arbetsuppgifter, så att det blir ett mindre steg att gå från gruppbefäl till specialistofficer.

Den 1 januari 2019 införs förändringarna i Försvarsmaktens organisation.

**Kommer flerbefälssystemet att bli tydligt nu då?**

– Ja, tydligare i alla fall. I beslutet har vi beskrivit ingående hur vi har tänkt och varför det blir det så. Den logiken tror vi kommer göra det enklare. Det har inte funnits någon sådan beskrivning tidigare. Det har varit mycket arv och lokala val som har styrt vem som haft befattningen, utan någon koppling till resten av organisationen.

Nu kommer vi ha en gemensam systematik, säger han och tillägger:

– Systematiken blir också användbar för långsiktig planering och för att kunna utforma utbildningssystemet i samklang med organisationens behov.

JOSEFINE OWETZ

**Jonas Hård af Segerstad kommenterar**

**NÅGRA NYHETER I TREBEFÄLSSYSTEMET**

**Instegsbefattningar**

”Vi gör tydligt vilka instegsbefattningar som gäller. Det kan inte vara olika uppfattningar kring det på förbanden om vi till exempel ska kunna ställa krav på de centrala utbildningarna. Vi beskriver vilka befattningar en OF 1 och OR 6 ska ha efter genomförd utbildning. Detta har varit för otydligt fram till nu. Nu har vi tydliggjort i personaltabeller hur de första tio åren inom alla försvarsgrenar ska se ut.”

**OF 2 och OR 7 återinförs**

”Tidigare har OF 1 och 2 samt OR 6 och 7 slagits ihop. Framöver ska det synas i bemanningstabellerna vad som är OF 2 och OR 7 så att det blir tydligare att det är en skillnad mellan dessa och OF 1 respektive OR 6. Det handlar om flera tusen befattningar som tidigare har varit ihopklumpade. Detta har varit mycket efterfrågat.”

**Plutonchef under minst tre år**

”Första befattningen för officerare i armén är plutonchef och det ska man vara tre år här vi sagt, så man hinner bli trygg i det. Här har det varit många diskussioner genom åren, vissa tycker att officerarna ska fort igenom det. Det tror inte vi. Här läggs grunden för resten av yrkeskarriären och då krävs det att man gör jobbet tillräckligt länge. Vi har beskrivit ett system för de första tio åren i karriären som går ut på att man är plutonchef i tre år.”

**Chefs- och stabsbefattningar varvas för officerare**

”Man behöver växla mer mellan befattningar än i dag. En officer måste vara mångsidig. Vi vill därför att man ska ha befattningar på taktiska staber tidigare. Det ger förståelse för de större sammanhangen och gör att man är förberedd för att ha kvalificerade uppgifter, när man sedan återvänder till förbandstjänst. I det gamla systemet hamnade man på staber först efter stabsutbildningen och kom ofta aldrig tillbaka till förbanden. I de nya försvarsgrensstaberna har man glädjande nog lagt in befattningar på kaptens nivå, så att man ska kunna komma in och göra sitt första centrala stabsjobb tidigare än förut.”

**Kompanichef = OF 2**

”Vi gör som regel att kompanichefsbefattningar är kaptensbefattningar, så att kaptener har den erfarenheten innan de läser högre officersprogrammet, HOP.”



Jonas Hård af Segerstad

Foto: Privat

## Ledning för ett starkare försvar

# ”Vi gör något som är efterlängtat av många medarbetare”

Vid årsskiftet införs Försvarsmaktens nya organisation för 2019 och förändringarna innebär ett stort skifte i sättet att leda verksamheten. Mandat och ansvar flyttar närmare förbanden när försvarsgrenstaberna lokaliseras på nya platser och en mer decentraliserad logistikorganisation inrättas.



Fredrik Robertsson

Under hösten har förberedelserna för flytten av de nyinrättade försvarsgrenstaberna och verksamhetsövergången från Försvarets materielverk, FMV, pågått. Den 1 januari träder Försvarsmaktens nya organisation i kraft.

FM org 19 är, tillsammans med ett antal mindre förändringar, benämningen för de organisationsförändringar som genomförs inom ramen för ”Ledning för ett starkare försvar”, regeringens beslut om materiel- och logistikförsörjningen samt beslutet om införandet av försvarsgrenstaberna.

Målet med förändringarna är att öka den operativa förmågan genom en enkel, tydlig och mer robust ledningsstruktur. Det är därför som försvarsgrenstaberna flyttar från Stockholm och Högkvarteret under första halvåret av 2019.

– Om man ser till den övergripande strategiska bilden så vill vi se till att våra ledningsresurser inte

bara är koncentrerade till Stockholms innerstad, vi vill ha spridning, säger Fredrik Robertsson, Försvarsmaktens förändringsledare.

### NYA ARBETSSÄTT

Utlokaliseringen av försvarsgrenstaberna kommer att innebära en förändring ute på förbanden. De enskilda staberna kommer få nya roller gällande både insats- och produktionsverksamheten, vilket innebär nya lednings- och lydnadsförhållanden och nya arbetssätt, förklarar Fredrik Robertsson.

– Rent konkret så kommer det att finnas ett nytt ledningsförhållande, där armé-, flyg- och marinchefen har ett nytt ansvar. För de flesta förband innebär det att när man vänder sig uppåt i ledningskedjan, så får man nu en chef att

förhålla sig till oavsett om det handlar om insats eller produktion. Det kommer att märkas, säger han och tillägger:

– Många ser fram emot att gemensamt lösa uppgifterna i de nya försvarsgrenstaberna, med de många synergieffekter som på sikt uppstår.

*Den geografiska utlokaliseringen till trots – kommer staberna även fortsättningsvis ha en massa möten inne på Högkvarteret?*

– Så är det åtminstone inte tänkt att bli på sikt. Under en övergångsperiod blir det självklart en del möten på Högkvarteret. Men om inte allt för lång tid ska möten alltför ofta ske med tekniska system i form av videokonferens och liknande. Installationer av system kommer pågå under 2019, med utrustning som ska göra att man kan kommunicera med varandra. Ambitionen är att det inte ska bli mycket resande, men ibland måste man ses i samma rum.

### ARBETE ÅTERSTÅR

Det är starten på en stor reform som sker vid årsskiftet, men arbetet med att genomföra samtliga organisationsförändringar kommer att pågå under 2019.

– Just nu bedömer jag att under 2019 så kommer förändringarna att vara genomförda i alla väsentli-

**” Just nu bedömer jag att under 2019 så kommer förändringarna att vara fullt ut genomförda i alla väsentliga delar”**

ga delar. Det finns massor av saker som inte är färdiga ännu. Man får se årsskiftet som start på de förändringar som ska genomföras. Vardagsdetalj är inte fullt ut lagd, utan det kommer behövas fortsatt arbete under året innan den nya organisationen är helt genomförd, säger Fredrik Robertsson och avslutar med:

– Det jag tycker är viktigt att framhäva är att det är en stor förändring som också kan skapa en del oro hos den enskilde. Samtidigt är det vi gör något som är efterlängtat av många medarbetare, i synnerhet ute på förbanden. Kombinerar man det med det som sker inom materiel- och logistikförsörjningen så är det också ytterligare en positiv förändring, som gör att vi kan leda och genomföra ledningen på ett bättre sätt.

JOSEFINE OWETZ

## > NOTISER

### NORDISKT SAMARBETE FÖRDJUPAS

Det nordiska försvarssamarbetet, Nordefco, fortsätter att utvecklas genom gemensamma övningar, informationsutbyte och nyttjande av varandras resurser. Det konstateras i en rapport från

FOI, Totalförsvarets forskningsinstitut. Samarbetet startade 2009 i syfte att försöka spara pengar, men sedan säkerhetsläget och försvarspolitiken förändrats drivs det idag snarare av nationella försvarsbehov.

Finland och Sverige har som alliansfria länder i Rysslands närhet kommit närmast varandra, men nu ökar även samarbetet med Nato-länderna Norge och Danmark. Det nordiska samarbetet syftar till

att höja ländernas försvarsförmåga och öka säkerheten, men enligt rapportförfattarna medför det också säkerhetspolitiska risker genom att det ökar sannolikheten att bli inblandade i konflikter. (LS)





# Officersförbundet söker ombudsman med fokus på arbetsmiljö

**Nu är vi på jakt efter dig vars hjärta klappar extra hårt för den militära personalens arbetsmiljö och anställningsvillkor.**

Dina arbetsuppgifter blir att tillsammans med de andra ombudsmännen utveckla Officersförbundets arbete på just dessa områden, med särskild inriktning mot arbetsmiljöfrågor. Arbetet omfattar främst rådgivning och stöd till våra lokala föreningar, enskilda medlemmar samt utbildning av förtroendevalda.

Vi erbjuder en stimulerande miljö där du får möjlighet att utveckla dina kunskaper och ditt engagemang. Som ombudsman hos oss kommer du att ha möjlighet att fördjupa dig och

påverka inom hela det fackliga spektret – allt ifrån den individuella medlemmens arbetsmiljö till vårt påverkansarbete inom nationell arbetsmiljö-, arbetsmarknads- och försvarspolitik.

#### **Du som söker ska ha**

- Ett starkt engagemang för Officersförbundets medlemmar.
- En pedagogisk förmåga att förklara och utbilda i avtal och regler.
- Dokumenterad kunskap inom områdena arbetsmiljö och/eller anställningsvillkor.

#### **Du som söker bör ha**

- Erfarenhet från fackligt arbete, arbete som skyddsombud eller jämförbar kompetens.

För att lyckas med jobbet måste du vara intresserad av att hjälpa och stötta andra och att dela med dig av dina kunskaper. Att uttrycka sig väl i tal och skrift är en förutsättning för arbetet. Vi är idag 14 anställda på kansliet och har våra lokaler på Sturegatan 15 i Stockholm.

Tillträde under första halvåret 2019 efter överenskommelse. Anställningen är tills vidare.

Ytterligare upplysningar om tjänsten lämnas av förbundsdirektör Peter Löfvendahl. Facklig representant är Conny Jansson, Saco-föreningen. Båda nås på telefon 08-440 83 30, Peter nås även på telefon 070-580 51 07.

## Vi vill ha din ansökan senast 18 januari.

**Ansökan skickar du till:**

kansliet@officersforbundet.se eller Officersförbundet, Box 5338, 102 47 Stockholm.



*Officersförbundet är fack- och yrkesförbundet för militär personal med en anställning i Försvarsmakten eller närstående myndigheter, samt för dig som studerar till yrkesofficer. Officersförbundet består av 31 lokala officersföreningar och har cirka 13 500 aktiva medlemmar.*

# Höga förväntningar inom flyg

**Flygstaben blir den första av staberna att omgruppera till sin nya placeringsort. Från och med den 1 januari ska flygvapnets verksamhet ledas från Uppsala.**

I januari fylls F20:s gamla lokaler på Uppsala garnison åter med flygvapenverksamhet igen. Flygstaben flyttar då till det som tidigare var flygkadettskolans lokaler och till skillnad från de andra försvarsgrenstaberna går flygvapnet direkt till sina permanenta lokaler. Fram till millenniumskiftet utbildades flygvapenofficerare i Uppsala. I dag har Försvarsmaktens underrättelse- och säkerhetscentrum sin verksamhet i skolhuset. Förbandet blir kvar på garnisonen men flyttar nu till andra byggnader.

– Vi flyttar tillbaka till vår gamla krigshögskola och vi är många som har en relation till platsen. Lokalerna är i grund och botten bra, men vi kommer behöva göra vissa anpassningar av dem. Men den processen är inte lika snabb som vår vilja att omgruppera. Signaleffekten att vi flyttar nu är viktiga är de praktiska frågorna, säger Joakim Hjorth, omstruktureringsledare för flygvapnet.

Han är blivande stabschef för den nya flygstaben och berättar att det är bråda dagar just nu. Strax innan jul går det första flyttlasset till Uppsala och från och med den 1 januari är staben igång på allvar och tar då över ledningen av flygvapnet från Uppsala.

– Det råder inget tvivel om att vi ska lyckas med det, säger Joakim Hjorth.

I dag arbetar knappt 1 000 personer på Uppsala garnison, när flygstaben är på plats kommer ytterligare ett drygt 100-tal att passera genom grindarna. Den nya flygstaben omfattar 252 rader, varav 207 är tillsatta i dagsläget. Knappt 100 av de anställda i staben är grupperade på flygflottiljerna ute i landet. Många av dessa befattningar är rena verksamhetsövergångar från FMV, så där har det varit en relativt odramatisk övergång, förklarar Joakim Hjorth. En övervägande majoritet av personalen som i dag arbetar på den flygtaktiska staben och Prod flyg har valt att flytta med till Uppsala.

– Vi har 80 procents uppfyllnad i staben, vilket är bra. Men vi har fortfarande brister inom vissa områden och befattningar. Det blir förstas en olägenhet för vissa att pendla till Uppsala, men det finns goda kollektiva färdmedel mellan Uppsala och Stockholm. Vi har haft en fördel i att Uppsala som stad har en stark attraktionskraft, säger han.

## ÖKAD TYDLIGHET I CHEFSKAPET

Hjorth ser flera fördelar med bildandet av en sammanhållen flygstab. Han tror att det kommer bli en ökad tydlighet i chefskapet gentemot flottiljerna och möjliggöra för chefen för flygvapnet att få en mer samlad bild och helhetsgrepp än i dag – och därigenom

kunna effektivisera verksamheten. Det kommer också innebära nya arbetsmetoder i sättet att leda, förklarar han.

– Vi i flygstaben kommer att sköta kontakten med våra flygflottiljer, vilket ger en enkelhet och tydlighet för verksamheten. Vi ska decentralisera vår ledning och delegera ansvaret ut till förbanden. Vår förhoppning är att det här ska möjliggöra att vi gör rätt sak vid rätt tidpunkt. Det här innebär ett paradigmskifte på det viset, besluten framöver kommer att tas på förbanden i större utsträckning, säger Joakim Hjorth.

## Vad kommer det att ge för fördelar?

– Vi får ut mer operativ effekt om de som genomför verksamheten också får bestämma så mycket som möjligt. Nu jobbar personalen otroligt hårt, då gäller det att vi jobbar med rätt saker den tid som är tillgänglig. Tidigare har vi fokuserat mycket på att spara pengar och reducera personalramar och vi har anammat kommersiella modeller som passar för affärsvärlden. Nu skiftar vi fokus och ska hitta en modell som är bra och anpassad för ett militärt försvar.

## Hur känns det?

– Det här är bland det bästa som hänt i Försvarsmakten på många år. Just att vi tillåter de som ge-

## ”Signaleffekten att vi flyttar nu är viktigare än de praktiska frågorna”

nomför verksamheten att ta det samlade svaret för sin verksamhet. För mig personligen har

det här varit en av de roligaste sakerna som jag har jobbat med i karriären, just att få vara med och bygga något nytt. Det är efterlängtat att vi återskapar en ledning som fanns fram till 1990-talet. Vi har höga förväntningar på oss själva att det här ska bli bra, säger Joakim Hjorth.

## NEDGÅNG AV FÖRMÅGA

Däremot påpekar han att det kommer att ta ett tag innan alla nya arbetsmetoder sitter. Vissa uppgifter kommer att ta lite längre tid att lösa och inom vissa områden kommer ambitionsnivån att behöva sänkas i och med omstruktureringen.

– Man får komma ihåg att vi gör en historisk förändring och det kommer givetvis att märkas. Vi kommer att få en nedgång av förmågan under en övergångsperiod men vi ska göra allt för att försöka minimera den svackan. Vi tolererar inte någon nedgång vad gäller flygsäkerhet, luftvärdighet och insatsledning, det har chefen för flygvapnet varit mycket tydlig med. Däremot kan vi behöva prioritera bort vissa andra uppgifter, säger Joakim Hjorth.

Under året kommer vissa verksamhetsanpassningar göras i de nya

## > NOTISER

## ÖVER 400 KLAGOMÅL UNDER TRIDENT JUNCTURE

Under den stora Natoövningen Trident Juncture i Norge där bland andra Sverige deltog med drygt 2000 soldater, inkom 442 anmälningar från allmänheten till norska Försvarsmakten. Av dem har 51 klassificerats som klagomål

medan övriga rör den omgivande miljön såsom skador på åkermarker (95), föroreningar (88) och förstörda vägar (82). Även tre fall av skador på vilt eller husdjur inrapporterades under övningen. Det här skriver norska för-

svarsmakten på sin hemsida. Man uppger också att myndigheten agerat snabbt på klagomålen och slutit överenskommelser med de drabbade, men det har kostat. Enligt en artikel i Hufvudstadsbladet har åtta miljoner kro-

nor hittills betalats ut och den summan väntas öka ytterligare. Nato-länderna delar gemensamt på notan. (LS)



# staben

## Stort rekryteringsbehov inom nya arméstaben

**Arméstaben går in i sin nya organisation med kritiska vakanser. Bland annat saknas befattningar inom mark-säkerhetsfunktionen och planeringsavdelningen.**

I januari flyttar den nya arméstaben till garnisonen i Enköping. Flyttförberedelserna pågår för fullt och i mitten av januari är flytten planerad att påbörjas. Flyttprocessen från Högkvarteret till Enköping kommer att pågå i flera steg månaden ut. Inledningsvis grupperar arméstaben i tillfälliga lokaler i det så kallade Skolhuset, där Ledningsstridsskolan i dag har sin verksamhet.

– Det är en temporär gruppering vi flyttar till som innebär att vi kommer att jobba i kontorslandskap. Det är inte helt ultimatum med hänsyn till den verksamhet som vi ska leda, men det blir en tillräckligt bra lösning under en övergångsperiod, säger Dag Lidén, som blir stabchef för den nya arméstaben.

### TILLFÄLLIGA LOKALER

De tillfälliga lokalerna som arméstaben flyttar till har delvis behövs anpassas till stabens behov, bland annat har ett nytt ledningssystem installerats. En inspektion kommer göras av lokalerna innan juledigheten och därefter kommer det tas beslut om mer exakta tidpunkter för när flyttrörelsen igångsätts, planen är antingen vecka två eller tre, berättar Dag Lidén.

Arméstaben ska husera i Skolhu-

set fram till dess att de permanenta lokalerna är iordningsställda, men någon exakt tidsplan är ännu inte satt.

– Garnisonchefen på Ledningsregementet har upprättat en utvecklingsgrupp där arméstaben har varit delaktiga med att ta fram ett antal olika alternativ till slutgiltig gruppering. Beslut kommer tas i närtid och beroende på vilket alternativ det blir så styr det också tids-

att det blir en kommunikationspart när det gäller både verksamhetsuppdrag och direktiv, säger han.

### BETYDANDE VAKANSER

Den nya arméstaben kommer bestå av 143 rader och ha tre avdelningar: en genomförandeavdelning (i dag armétaktiska staben), en planeringsavdelning (i dag Prod Armé) och en stödavdelning (tillkommande delar från FM Log och FMV).

**”Vi räknar med att det kommer att ta hela 2019 innan alla processer fungerar som vi tänkt”**

ramen för när den grupperingen är färdig, säger Dag Lidén.

Lidén menar att den främsta fördelen med att det nu blir en sammanhållen arméstab är att det blir enklare ledningsförhållanden i och med att staben får hela ansvaret för sådant som rör armén:

– Man kommer naturligtvis märka av detta ute på förbanden. Ledningsstrukturen förenklas i och med att det blir bara en kanal in till arméstaben. Det kommer underlätta mycket för verksamheten och är en väldigt stor fördel med den nya arméstaben. Förbanden ser fram emot

Ännu är inte alla befattningar tillsatta och det kommer att dröja några år innan man har full bemanning, tror Dag Lidén.

– Vi är inte i den kostymen ännu att vi fyller alla 143 rader. Vi har fortfarande betydande vakanser och vissa av dem är kritiska. Vi behöver rekrytera dessa vakanser för att ha en funktionalitet i staben och där ligger fokus för vår rekrytering just nu.

*Fortsättning på nästa sida*



Joakim Hjorth

lokalerna, som en ny sambandscentral, expedition och en reception anpassad för säkerhetsnivån på anläggningen. Planen är också att F 20:s elevmäss ska bli konferensanläggning, bland annat för att kunna ta emot de internationella gäster som väntas till Uppsala garnison när flygstaben flyttat hit.

– Flygvapnet är den gren av Försvarsmakten som har mest internationella kontakter, och de utländska besöken kommer att bli fler. Ledningen har dessutom uppgiften att stödja svensk export, främst av Jas 39 Gripen. Det är bland annat för den sakens skull som den gamla elevmässen ska förvandlas till konferenslokaler, men det ligger fortfarande en bit fram i tiden, säger Joakim Hjorth.

JOSEFINE OWETZ

## IS STARKA I SOCIALA MEDIER

Något islamistiskt kalifat blev det inte och terroristorganisationen Islamiska staten (IS) har förlorat nästan hela sitt fysiska territorium. Men i sociala medier lever organisationen vidare och man fortsätter att med framgång

sprida sin digitala propaganda. Det här uppger Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) i en ny rapport. De stora sociala medieplattformarna arbetar effektivt för att förhindra spridningen av IS-propaganda på

nätet, men terroristorganisationen är bra på att anpassa sig och hitta nya vägar att nå ut med sitt budskap.

I rapporten konstateras att såväl ensamma sympatisörer som små terrorceller fortsätter att uppmanas till

våldshandlingar. Rapportförfattarna bedömer också att IS goda förmåga att anpassa sig till det föränderliga internetbaserade medielandskapet sannolikt kommer att hjälpa till att hålla organisationen vid liv. (LS)

Fortsättning från föregående sida

*Vilka befattningar rör det sig om?*

– Vi måste lägga kraft på befattningar som rör vår campfunktion, marksäkerhetsfunktion och spridda befattningar inom planeringsavdelningen. Vi kommer också att behöva rekrytera ytterligare personal inom en rad andra områden, men det kommer vara en flerårig process.

I diskussionerna kring utlokaliseringen av arméstaben var det initialt Kungsängen och Livgardet som var uppe som alternativ, men valet föll sedan på Enköping. Det bedöms finnas goda möjligheter för personalen att ta sig kollektivt till Enköping med antingen tåg eller buss.

#### STARTSTRÄCKOR

För den som i samband med omgrupperingen får dyrare resekostnader har omstruktureringsledaren bestämt att det under en två års period kommer gå att erhålla ersättning för fördringar.

– Det kan antingen vara i form av busskort eller SJ-kort, eller under särskilda omständigheter bilersättning. Det finns ett kompensatoriskt tänk för de som får dyrare resekostnader i samband med pendling till nya grupperingsorten, säger Dag Lidén.

Han ser fram emot att starta upp verksamheten i Enköping efter årsskiftet, men han tror att det kommer att ta ett tag innan alla processer är satta. Förbanden kommer att märka av att det blir startsträckor innan alla arbetsmetoder fungerar som planerat.

– Vi räknar med att det kommer att ta hela 2019 innan alla processer fungerar som vi tänkt och att vi har fått dynamik i alla ledningsförhållanden. Men förbanden upplever det som unisont positivt att vi får en ny arméstab, även om man vet att det kommer finnas ett antal osäkerheter innan allt är på plats. Jag ser fram emot att återskapa stridskraften armén och vi nu får ett sammanhållet ansvar och ett tydligt mandat som en sammanhållet stridskraft. Det här kommer bli bra, säger Dag Lidén.

JOSEFINE OWETZ

# Flytten av nya marin

**Först till sommaren kan delar av marinstaben inrättas i sina lokaler på Muskö och flytten av ledningscentralen väntas dröja ännu längre. Senareläggningen beror främst på omfattande behov av renovering och nyinstallationer på basens anläggningar.**

– Vi måste bygga upp det mesta från grunden och just nu finns det ingenting där ute. Men min målsättning är att det ska vara lika bra att jobba på Muskö som på Östermalm, säger Håkan Magnusson, chef Prod marin.

I och med bildandet av den nya marinstaben väcks den gamla basen på Muskö invid Horsfjärden söder om Stockholm åter till liv. Idag finns endast ett par enheter inne på området med ett hundratal anställda, vilket kan jämföras med Musköbergets storhetstid på åttiotalet när över 2 000 individer tjänstgjorde här ute. Den nya marinstaben bildas första januari och omfattar 161 rader varav cirka 120 är tillsatta i dagsläget. Men marinstabens flytt till Muskö kommer att ske först i juni 2019. Dröjsmålet beror framför allt på ett omfattande behov av renovering och uppdatering av basens anläggningar som inte varit i bruk sedan 2005.

#### DYR OCH TIDSÖDANDE

– Nu håller vi på att bygga en interimslösning ovan jord som ska vara klar i juni. De permanenta lokalerna kommer att ligga nere i berget och blir klara först 2021 eller 2022, säger Håkan Magnusson.

För marinens ledningscentral kommer flytten att ske ännu senare eftersom man inte lyckats hitta någon acceptabel lösning i närtid. En utredning av ledningscentralens lokalisering pågår och ska presenteras innan jul.

– Vi har tidigare lagt fram ett förslag till interimslösning för ledningscentralen som vi fick avslag på. Den ansågs för dyr och tog för



Marinstabens permanenta lokaler kommer att vara inhysta nere i Musköberget. De

lång tid att färdigställa. Nu har vi ett förslag som går snabbare och kostar mindre och som vi hoppas ska få godkänt, säger Håkan Magnusson.

Själva byggnaderna på Musköbasen finns redan på plats, men i stort sett allt annat behöver tillföras. Det handlar om sådant som fiberdragningar för datatrafik och IT-lösningar, ändrade planlösningar och uppfrysning av ytskikt. Därtill kommer övriga funktioner som inrättande av expedition, trupp serviceförråd och snabbköp för kontorsmateriel och andra

förbrukningsvaror.

**”Vi kanske inte får allt som är nice to have, men i alla fall det vi need to have”**

– Det finns inga uppsmorda vägar ute på Muskö som det gör i Enköping och Uppsala dit armén och flyget flyttar. Men jag upplever inte att det varit några problem att få igenom det vi behöver. Vi kan-



# staben dröjer



Foto: Rickard Klisterm



Foto: FM

Håkan Magnusson

dessutom utanför stan i "fel" väderstreck, blir pendlingsavståndet ännu längre. Enligt generalmajor Anders Callert, Försvarsmaktens omstruktureringsledare, kommer FM att erbjuda ersättning för de merkostnader som personalen får på grund av resor till Muskö i upp till två år från den dag flytten genomförs. I dagsläget går kollektivtrafiken alldeles för sällan till Musköbasen, men enligt Håkan Magnusson kommer Försvarsmakten att ordna med dagliga bussturer.

## HYRA BUSS

– Vi planerar att hyra in en buss från något privat bolag som kan köra från Stockholms central till Muskö med en tur på morgonen och en på kvällen. Troligen kommer den inte att göra några stopp på vägen men det beror lite på vilka behov folk har. Det pågår också förhandlingar med SL om att öppna en linje dit ut, men först behöver vi undersöka hur stort transportbehovet är och hur många som väljer att åka buss.

För den som behöver stanna kvar på Muskö över natten kommer det även att finnas ett antal sovplatser till förfogande.

– Genom MHS-stiftelsen kommer vi att kunna erbjuda övernattingslägenheter för veckopendlare i Stockholmsområdet och vi har även övernattingsrum på Muskö att erbjuda när det behövs. Men jag vill inte ha personal boendes där ute, jag tror att man behöver komma hem på kvällarna, säger Håkan Magnusson.

LINDA SUNDGREN

ske inte får allt som är nice to have, men i alla fall det vi need to have, säger Håkan Magnusson.

Magnusson ser stora fördelar med bildandet av en sammanhållen marinstab och flytten ut till Muskö. Han tror att det kommer att leda till att arbetet effektiviseras, minska risken för dubbelarbete, öka tydligheten gentemot krigsförbanden och korta beslutsvägarna. Däremot innebär utlokaliseringen betydligt längre resvägar för en del i personalen. Från centrala Stockholm är det cirka sju mil till Musköbasen enkel väg. Bor man



CLP  
SYSTEM AB

VAPENVÅRD



**BREAK FREE®**

RENGÖR

SMÖRJER

SKYDDAR

At your service!

CLP System AB  
Ritar slingan 5  
S-187 66 Täby

Telefon: 08 - 732 44 05  
E-mail: info@clp.se  
Internet: www.clp.se

# Återflytten från Försvarets materielverk

## Ökad kontroll över materiel och planering

Vid årsskiftet flyttar flera centrala funktioner från Försvarets materielverk till Försvarmakten. Av de drygt 2000 anställda som berörs av omställningen byter cirka 300 inte bara arbetsgivare utan också tjänsteställe.

Den första januari sker den planerade flytten av funktioner och personal från FMV till Försvarmakten. Till stor del handlar det om områden som tidigare varit FM:s ansvar, som FSV (förråd, service-ställen och verkstäder), anskaffning samt underhåll och vidmakthållande.

– Omställningen leder till att Försvarmakten får rådighet över materielen fullt ut vilket vi inte haft sedan 2012, säger generalmajor Anders Callert, chef förbandsproduktion vid Högkvarteret och Försvarmaktens omstruktureringsledare. Vi vill att man ska leda och verka på samma sätt i fred, kris och krig och det underlättas naturligtvis av om man har allting samlat i en myndighet. Dessutom ökar transparensen.

### POSITIV NYREKRYTERING

Cirka 2000 befattningar överförs från FMV till Försvarmakten. Av dem är ett drygt hundratal yrkesofficerare som varit tjänstlediga från FM medan resterande är civilanställda. I våras flaggade FMV för att omfattande avhopp och vakanser kunde bli en följdfeffekt av den pågående omstruktureringen, men så har inte blivit fallet, säger Anders Callert.

– Visserligen är det ett antal individer som valt att sluta i FMV, men myndigheten har också haft en positiv nyrekrytering under året. Det innebär att fler av de befattningar som vi övertar är tillsatta idag jämfört med för ett år sedan.

Men Försvarmakten kommer ändå att behöva rekrytera under kommande år. Dels därför att vissa



Foto: FMV

befattningar som nu övertas från FMV är vakanta, dels därför att den nya FM-organisationen innehåller fler rader än den gamla.

– Det saknas ungefär 200 civila och de kommer att rekryteras och anställas i den takt som ekonomin tillåter. Sedan har FMV heller inte haft anställda på alla befattningar utan även använt konsulter och det är en möjlighet som Försvarmakten kommer att behålla, säger Anders Callert och fortsätter.

– Vi kommer också att behöva fler officerare. Hur snabbt det går att fylla de raderna beror på i vilken takt systemet klarar av att utbilda.

För merparten av de individer som nu byter arbetsgivare blir det inte några förändringar i vare sig arbetsuppgifter eller arbetsort. Cirka 1700 av de berörda tjänstgör idag inom FSV och där fortsätter den dagliga verksamheten som tidigare. Men för cirka 300 individer innebär omställningen större förändringar med framför allt byte av arbetsställe, från nuvarande tjänsteställe till Högkvarteret, HRC eller någon av de utlokaliserade försvarsgrensstaberna.

– Uppemot 70 individer ska till Högkvarteret medan ett 30-tal personer fördelas lika på respektive

### ”Omställningen leder till att Försvarmakten får rådighet över materielen fullt ut vilket vi inte haft sedan 2012”

försvarsgrensstab, säger överste Håkan Petersson, ställföreträdande omstruktureringsledare i FM. Sedan är det ett stort antal som ska till HRC som växer kraftigt. Totalt rör det sig om 400 individer, varav 250 kommer från FMV, som ska till HRC, men alla de kommer inte att behöva byta arbetsort.

På många av de chefsbefattningar i FMV som vid årsskiftet övergår till Försvarmakten finns idag civila ledare. De kommer i stor utsträckning att få behålla sina befattningar även efter övergången, säger Callert som inte ser någon anledning att ersätta dem med officerare.

– Har man som civilanställd klarat av att vara chef i FMV kommer man att göra det även i Försvarmakten. Jag har fått väldigt lite synpunkter på det beslutet och det är bara i något enstaka fall man

meddelat att man hellre velat ha en officer på en specifik befattning.

Den senaste stora omflytten av funktioner och personal mellan myndigheterna skedde 2013. Då gick flyttlasset från Försvarmakten till FMV i syfte att skapa en mer ekonomiskt effektiv materielhantering.

### KRIGETS KRAV

Sedan dess har omvärldsläget förändrats och den stundande återflytten genomförs utifrån krigets krav och ökad operativ förmåga. Och den ökade operativa förmågan kommer att bli märkbar tämligen omgående, tror Anders Callert. Framst på grund av att logistikenheterna grupperas närmare förbanden och genom bildandet av försvarsgrensstaberna. Men det finns också sådant som FMV åstadkommit under de fem år som materielansvaret legat hos dem och som Försvarmakten vill bevara.

– FMV har bidragit med att skapa en produktionseffektivitet och det är också något som påverkar den operativa förmågan positivt. Det har de gjort oerhört bra och är något vi gärna vill fortsätta med, säger Anders Callert.

LINDA SUNDGREN



# RÖS • EMP • HPM



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

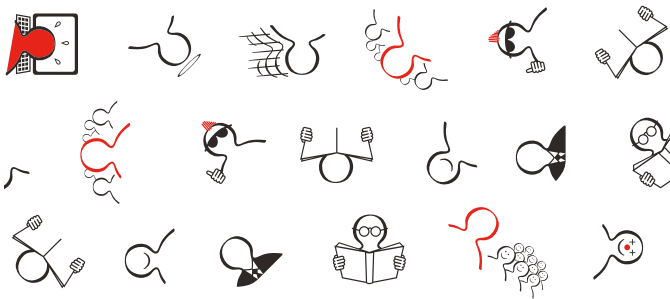
Picture shows Shielded Container with ETS-Lindgren AWD-60 Door.

HELSINGBORG  
Box 13060, 250 13 Helsingborg  
042-23 50 60

STOCKHOLM  
Centralvägen 3, 171 68 Solna  
0727-23 50 60



## Lika!



## Eller olika...

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 lika olika kollegor!

Är du en av dem?  
– Hör av dig!



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

## 35 ÅR INOM CYBERSÄKERHET



### Fiberoptiska Switchar

- 1x2 1-kanal
- 1x2 4-kanaler
- 1x2 6-kanaler
- 1x4 1-kanal
- 1x32 1-kanal

### Datadioder

- 100 eller 1000 Mbit/s
- Rack-kort eller Stand Alone
- Ruggade
- RÖS U1/ TEMPEST Level A
- Proxy mjukvara (DDMW)



### Fiberoptiska Routrar

- RÖS U1/ TEMPEST Level A
- 8 eller 16 portar
- Baserad på Cisco 4321
- 8GB RAM minne



### HDBaseT KVM Monitor 32" 4K

- Keyboard, Video & Mouse
- RÖS U1/ TEMPEST Level A
- HDBaseT Fiber Optical link
- 4K (3840x2160 pixels)



Tel: 08-564 828 80  
info@fibersystem.com  
www.fibersystem.com

BRETT UTBUD INOM CYBERSÄKERHET



/Ett år efter #givaktochbitihop/

*Arbetet efter #givaktochbitihop:*

# - En fråga om operativ förmåga





A large, gnarled tree trunk dominates the right side of the frame, its bark deeply textured and dark. Bare, thin branches extend from the top and left, set against a clear blue sky. In the background, a line of trees and a bench are visible in a grassy field.

*Det har gått ett år sedan #metoo. Efter Försvarmaktens eget upprop har workshops hållits, överbefälhavaren har krävt nolltolerans och en utredning har gjorts.*

*Men ute på förbanden är det en lång väg kvar.*

---

**Text:** Maria Widehed **Foto:** Emil Malmberg



D

et är den 5 oktober 2017 när The New York Times publicerar de första anklagelserna om sexuella trakasserier mot Hollywood-producenten Harvey Weinstein.

Ett par dagar senare uppmantar skådespelaren Alyssa

Milano på Twitter: "Om alla kvinnor som har sexuell trakasserats skriver 'jag med' som status kanske folk förstår magnituden av det här problemet".

Sverige hänger på. En efter en samlas branscher och yrkesgrupper under egna hashtaggar. Skådespelarna är först ut under #tystnadtagning. Efter följer bland annat juristernas #medvilkenrätt, teknikbranschens #teknisktfel, skolans #tystniklassen, journalisternas #deadline, idrottarnas #timeout och läkarnas #utan-tystnadsplikt.

Den 29 november har turen kommit till försvaret. 1 768 kvinnor sluter upp bakom uppropet #givaktochbitihop där försvarsanställda vittnar om allt från kränkande kommentarer och mobbning till våldtråkar: "Vi har sökt oss till Försvarmakten för att vi är beredda att försvara Sverige och rätten att leva som vi vill, men ofta har våra värsta motståndare funnits i vår egen organisation".

Överbefälhavare Micael Bydén säger samma dag:

– Den här typen av ageranden är helt oacceptabla. Den som inte kan leva efter Försvarmaktens värdegrund har ingenting i Försvarmakten att göra.

Klockan 10.45, drygt en vecka senare, står personaldirektör Klas Eksell och fyra kvinnor som skrivit under uppropet framför försvarsutskottet för att berätta vad som har hänt – major Hanna Jungwallius och kapten Frida Linehagen är två av dem.

– Jag tvekade länge innan jag vågade delge mina egna vittnesmål, och det var ändå i en sluten grupp på Facebook. Det säger en del om vår tystnadskultur i Försvarmakten, säger Hanna Jungwallius.

**I DAG HAR** det gått lite mer än ett år sedan uppropet #givaktochbitihop. Hanna Jungwallius minns de delade känslorna hon hade inför valet att delta i förra höstens upprop.

### *Tror du att fler tänkte så?*

– Absolut. Jag träffade ÖB för några helger sedan och han uttryckte i sin föredragning för hemvärnet att han var förvånad att Försvarmaktens upprop inte kom tidigare när #metoo väl hade kommit till Sverige. Jag var inte förvånad. Trots att ÖB var tydlig och tydlig i sin vilja att göra en kulturell förändring så var det en så pass stor rädsla för repressalier, eller att det inte skulle landa väl hos våra kollegor.

**"JAG SKA ÄRLIGT** säga att för ett år sedan, på hösten 2016, var jag i villfarelsen att vi kommit längre" sa ÖB i Mittmedias Podd72 under Folk och försvar i Sälen i år. Villfarelsen bröts när årets FM Vind stod klar och 691 personer hade kryssat i rutan för upplevelser som faller inom ramen för kränkande särbehandling. När #metoo således började var inte frågan om, utan när, det skulle nå Försvarmakten. Insikten om att arbetet inte var gjort hade nått ledningen.

### *Hur viktigt var ÖB:s ställningstagande?*

– Han väntade på vårt upprop med öppna armar. Han ska inte få all förtjänst, det fanns fler på hög nivå som tydligt tog ställning, men mycket handlar faktiskt om hans ledarskap här – det var det som gav oss möjligheten att trycka på play-knappen, säger Jungwallius, som är major i flygvapnet.

I dag är hon glad att hon stod upp. Och hennes kunskaper om läget ute på förbanden skulle komma att bli mycket större under det kommande året. Efter en förfrågan från Högkvarteret till Luftstridsskolan började hon i mars att åka runt till förband för att föreläsa. Och under våren har hon varit bollplank och rådgivare till bland annat Försvarmaktens ställföreträdande personaldirektör i arbetet efter #givaktochbitihop. ▶

**"Precis som vi förmågeutvecklar tekniken med en ny modifiering i Jas 39 Gripen så måste vi förmågeutveckla personalen"**

**HANNA JUNGWALLIUS**





I dag kan få ge en så bra bild av framstegen och utmaningarna som just Jungwallius.

### *Så, hur har arbetet gått ett år efter uppropet?*

– Det har blivit talbart. Vi har tagit ut och lyft stigmatiseringen i att prata kring den här typen av frågor, säger Jungwallius och fortsätter:

– Vi pratar ofta om att vi vidtar åtgärder, men åtgärder utan resultat är inte mycket värda. Det har förra höstens upprop verkligen visat. Vi ska komma ihåg att vi trodde att vi gjorde tillräckligt med de strukturella förändringarna.

Jungwallius har jobbat inom Försvarsmakten i över trettio år. Det hon syftar på är de strukturella förändringar som gjordes 1999. Då hade årets medarbetarundersökning visat att 84 procent av de responderade kvinnorna upplevde att de blivit trakasserade.

– Jag kan konstatera att Försvarsmakten kallades till försvarskottet redan då och att frågorna i stort sett var desamma.

**SEDAN 1999 HAR** myndigheten utbildat chefer och andra medarbetare i jämställdhetsfrågor och specialister som arbetar enbart med jämställdhet, likabehandling och arbetsmiljö har anställts.

– Ändå är vi där vi är, konstaterar Jungwallius och tillägger:

– Det man inte lyckades med då var den kulturella förändringen.

Det är en förändring som de förband Jungwallius har mött under året har kommit olika långt med.

– Det finns arbetslag där det är bedrägligt, där man inte förstår vikten av att prata om de här frågorna och tycker att det är överdrivet, säger hon och fortsätter:

– Det finns också delar av organisationen där man har kommit långt på väldigt kort tid. Där förbandschefer har ett personligt engagemang och drivkraft.

## **”Jag ville att cheferna skulle höra att det händer här och nu, inte 1983 på K3”**

**FRIDA LINEHAGEN**

*”Med detta sagt är det inte konstigt att man frågar sig ’hur?’. Hur ska jag ta tag i frågan och bemöta de som vill se förändring och de som är tveksamma till den? Hur ska jag orka hålla det här arbetet levande, parallellt med kraven på utvecklingen av mitt krigsförband, ökat antal soldater vid årets inryck, implementering av ny materiel, återrapportering i delårsrapporten, bibehållandet av nyckelpersonal?”* bloggade Hanna Jungwallius själv i maj i år på Försvarsmaktens hemsida.

Hennes slutsats blir att i stället börja med frågan ”varför?” *”Så kan vi både upptäcka och arbeta med sambanden mellan myndighetens uppdrag att försvara Sverige, förbandets eller enhetens personalförsörjning, arbetslagets psykosociala arbetsmiljö och att detta hänger ihop med hur en ansvarskultur i vår militära profession kan öka den operativa effekten i den väpnade striden såväl som i vardagsproduktionen”.*

– Att prata om att det leder till en bättre arbetsmiljö räcker inte. För att omvända de som tvivlar på det här behöver man trycka på att det handlar om förmågeutveckling, att kunna försvara det land vi är satta att försvara, den demokrati vi ska spegla. Detta är del av vår möjlighet att bli en vassare försvarsmakt och bli en svårare fiende för motståndare, säger Jungwallius och avslutar:

– Precis som vi förmågeutvecklar tekniken med en ny modifiering i Jas 39 Gripen så måste vi förmågeutveckla personalen. Vi är alltid i ett numerärt underläge, då måste vi vara smartare. Det blir vi om det finns plats för alla.

**FRIDA LINEHAGEN, SOM** för ett år sedan var plutonchef på Sjöstridsskolan i Karlskrona, ringer i dag upp från Stockholm. När #givaktochbitihop hände var hon en av dem som gjorde många intervjuer om uppropet i tidningar, radio och tv.

– Men när jag kom in på min arbetsplats efter det här var det inte en enda människa som sa någonting. Jag blev arg och jättebesviken. De fattade inte. Någon sa ”jaha”, ”vi ska väl inte förstöra stämningen nu när vi har julfest” sa en annan.

Linehagen ville inte se frågan falla mellan stolarna.

– Det får inte hända med de här omständigheterna. Jag bokade ett möte med förbandschefen och tog med fem tjejer från vårt förband. Jag sa ”hej, nu ska vi berätta vad vi har upplevt här”. Jag ville att cheferna skulle höra att det händer här och nu, inte 1983 på K3. Det blev en ögonöppnare för dem.

Ett par veckor senare åkte Frida Linehagen med till försvarskottet.

– Det perspektiv jag upplevde att jag kunde bidra med var förbandsperspektivet. Personaldirektören



Hanna Jungwallius

Foto: Privat

# ”Andra år upplever jag att mycket av energin på konferenserna har gått till att få makthavarna som håller föredrag att förstå. Nu förstår de flesta”

FRIDA LINEHAGEN

rabblade vilka åtgärder man vidtagit, typ tusen grejer, och det lät ju superbra – men det kommer inte ner i organisationen, de flesta hade inte en aning om de här åtgärderna. Det kanske informeras högt upp i hierarkin, men det kommuniceras inte på förbandsnivå.

I dag doktorerar hon på Försvarshögskolan med huvudämnet ledarskap under påfrestande förhållanden. En artikel är redan publicerad – om försvarsanställda kvinnors erfarenheter av att anpassa sitt beteende till oskrivna regler i en mansdominerad organisation.

*På vilket sätt anpassar sig kvinnor i Försvarsmakten efter oskrivna regler?*

– Kvinnorna hittar olika strategier för att vara här, det räcker inte med att de är sig själva. Man vill räknas som en i gänget. En av de äldre jag intervjuade sa att det finaste någon kunde säga till henne i lumpen var ”du är precis som en av oss killar” – då hade man verkligen lyckats. Citatet är målande för flera militära kvinnors upplevelser.

Det var inte den här artikeln som Frida Linehagen hade tänkt

skriva. Meningen var att kunna ge ett svar på varför kvinnor väljer att arbeta i försvaret.

– Jag tänkte att svaren jag skulle få skulle resultera i en uppsats som blev trettio sidor boost. Jag blev besviken när jag såg resultatet, men blev påmind av akademikerna om att det jag ska göra är en sociologisk studie och att detta är vad jag har sett.

**LINEHAGEN HAR PRECIS** kommit hem från årets Noak-konferens i Enköping. 600 deltagare var på plats och Frida Linehagen kände en skillnad i luften efter förra årets upprop.

– Alla andra år upplever jag att mycket av energin på konferenserna har gått till att få makthavarna som håller föredrag att förstå. Nu förstår de flesta, det känns otroligt skönt.

Hon berättar om när hon började i Försvarsmakten år 2000 och en föregångare till Noak-nätverket bildades. Det var mycket fokus på sexuella trakasserier och de som inte var med kallade det saker som ”häxmöte” och ”ett nätverk bara för att klaga”.

– När jag tog över nätverket på Karlskrona garnison 2013 satte vi

ihop en vision om positiva attityder, trygghet och gemenskap samt utveckling i frågor där kvinnor står i fokus. Det var ett aktivt ställningstagande att inte ta upp kränkningar för att få fler kvinnor att engagera sig i nätverket. I dag tror jag att man kan fokusera på både och.

*Hade uppropet behövts tidigare?*

– Gud, ja!

**FÖRSLAGET OM SPECIFIKA** befattningar för arbetet med Noak är en sak. Fler kvinnor på högre nivåer är en annan, tycker Linehagen.

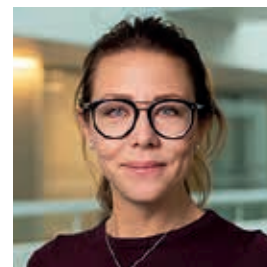
– Och jag tror att vi behöver ha krav uppifrån på återrapportering. Kanske krävs mätbara mål, så man sätter press på ansvariga chefer.

Och männen måste med på tåget.

– Huvuddelen av Försvarsmaktens män kränker inte, de måste vi också få in så de förstår sin viktiga roll.

Hanna Jungwallius håller med.

– Ja, det gäller att lyfta de som försöker. Det är lätt att sitta på läktarn och fnysa åt att en förbandschef tycker att han har vidtagit åtgärder i att köpa in duschdraperier – men det är något otroligt bra om han har förstått hela frågans ”varför”, säger hon. ▶



Frida Linehagen

Foto: Privat



*En anonym kvinnlig officer:*

”Helt plötsligt var det ingen som pratade med mig”

*Den rapport som i somras lämnades till Högkvarteret vittnar om repressalier och en tystnadskultur inom myndigheten.*

*Nu berättar fem kvinnor för Officerstidningen om vad som har hänt dem efter att de anmält kränkningar inom Försvarsmakten.*

**Text:** Maria Widehed

**J**anuari 2017. Nya bestämmelser om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen klubbas. De innebär bland annat att arbetsgivare ska ha rutiner och riktlinjer för att förhindra repressalier. Av riktlinjerna ska det framgå hur arbetsgivaren ska agera om något påstås ha inträffat, vem hos arbetsgivaren som har ansvar för att utreda och vem man som utsatt kan vända sig till.

Efter socialarbetarnas upprop #orosanmälan har DO gjort en tillsyn av riktlinjer och rutiner bland 290 kommuner och 20 landsting. Brister i riktlinjer och rutiner mot sexuella trakasserier fanns hos 18 procent respektive 28 procent.

Men det är något annat som står ut: 88 procent av arbetsgivarna hade brister i rutiner mot repressalier.

**I RAPPORTEN "UTREDNING** av systematiskt omhändertagande av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling" målas en liknande bild upp inom Försvarsmakten:

*”Återkommande är berättelser om chefer som inte har kunskap eller förmåga att hantera problematiken, anställda som utsätter den som berättar för repressalier, arbetsplatser som präglas av tystnadskultur och rädsla för att lyfta problem samt inbördes beroenden och jävssituationer som tillåts fortgå i utredningar och beslut om ärenden där anställda har anmält sexuella trakasserier”,* står det att läsa i rapporten. Utredningen visade också att den enskilde anställdes tillit till Försvarsmaktens förmåga att omhänderta en händelse av trakasserier är något som återkommande beskrivs som bristande. *”Många berättelser handlar om en ovilja att berätta om upplevelser på grund av rädsla för repressalier, nya kränkningar, att inte bli trodd av chefer, samt uppgivenhet inför att den som trakasserar inte kommer att drabbas av några påföljder på grund av sitt beteende”.*

Rapporten lämnades till Högkvarteret i augusti i år.

### **KVINNA 1**

”När #givaktotchbitihop-uppropet blossade upp kändes det självklart både att bidra och stötta.

Men jag fick aldrig förbandsledningens stöd. Man kritiserade mitt engagemang.

När jag blev intervjuad i webbradio i samband med offentliggörandet försökte jag bemöta frågorna så nyanserat och professionellt jag kunde. Min arbetsgivare beskrev dock en annan bild: jag hade försökt lura lyssnarna genom att låta som någon som representerade Försvarsmakten och inte uppropet.

En smutskastningskampanj inleddes. När det blev uppenbart för omgivningen att det fanns en konflikt mellan mig och cheferna uppstod tystnad. Ingen ville vara 'guilt by association' med mig. Flera höga officerare hade möjlighet att agera. De tog den inte. Och med insikt om vår kultur bad jag dem inte heller.”

### **KVINNA 2**

”Jag skulle få en ny ställföreträdande chef, i praktiken min närmaste chef som skulle hålla medarbetarsamtal. Det visade sig att det handlade om mannen som för elva år sedan hoppade på mig under en julfest – tryckte ner mig i en soffa, slickade mig i ansiktet. Kollegor fick hjälpa till att ta bort honom.

Men jag ville inte anmäla nu, i stället anförtrödde jag mig till min chef som tyckte det var bäst att jag blev sjukskriven medan de redde ut det här. Man valde att göra mig till ett rehabiliteringsfall, men jag fick både psykologens och läkarens underskrift på att jag inte var sjuk – utan att detta handlade om arbetsmiljön. Och så är det, det är organisationen som är sjuk. Och det är systematiskt.”

**”Ingen ville vara  
'guilt by association'  
med mig”**

### **KVINNA 3**

”För några år sedan bytte jag tjänst för att testa något nytt, men i gruppen jag kom till var arbetsmiljön påtagligt dålig. Gruppen bestod av sex killar och en kvinna. Kvinnan var så tydligt utfryst från gemenskapen och det fanns ett tydligt syndabockstänk gentemot henne. Som ny vill man inte fråga 'vad pågår här?', men efter ett tag vågade jag. De skylldes förstås på henne. Efter ett tag sa den här tjejen upp sig och då var det min tur att bli utsatt. Man började leta fel på mitt arbete, 'bara för att du har gjort värnplikten ska du inte komma här och tro att du är något' sa de.

Det pågår så mycket mer än de rent sexuella kränkningarna i Försvarsmakten.

Jag sökte en ny tjänst. Hamnade i en om möjligt ännu värre arbetsmiljö med mycket sexistiska jargonger. 'Nu räcker det', kände jag och ringde jourlinjen som upprättades efter #givaktotchbitihop för att anmäla brister i arbetsmiljön och kränkande särbehandling.

Repressalierna lät inte vänta på sig. Utan ett ord landade det en kallelse till rehabiliteringsutredning till mig. Och jag hade inte ens varit sjukskriven. Jag förstod inte förrän senare att detta är strategier man använder mot de som är lite obekväma. Tystnadskulturen är så pass stark.”

#### KVINNA 4

”Efter att vår nye chef varit på vår sektion i fyra månader blev jag inkallad på hans kontor, då sa han att jag inte visade respekt och att han inte tänkte låta mig gå på några möten eftersom han inte litade på vad jag skulle säga. Andra gången jag blev inkallad på hans kontor sa han att jag var otrevlig, kass och värdelös, att jag inte gjorde som han sa. 'Jag tänker omplacera dig, du får fundera på var du vill vara' sa han och blev aggressivare och aggressivare.

Efter mötet valde avdelningschefen att flytta på mig under tiden för 'friktionen' som han kallade det. En utredning startades, men den handlade om huruvida vi förstod våra arbetsuppgifter – inte om ledarskapet.

Efter ett par månader ringde jag den här telefonlinjen som upprättats och jag gjorde en skriftlig anmälan om kränkande särbehandling.

Efter #givaktochbitihop trodde jag att anmälningarna skulle leda till något, men det som hände var att min chef befordrades till ett nytt chefsjobb och jag fick en permanent omplacering. De som befordrade honom kände till min anmälan, men han skulle ju få 'coaching'.

Till slut höll jag inte ihop längre och blev sjukskriven.”

## ”Efter #givaktochbitihop trodde jag att anmälningarna skulle leda till något, men det som hände var att jag fick en permanent omplacering”

#### KVINNA 5

”Jag är en kvinnlig officer med långt förflutet i Försvarsmakten. När jag kom till en ny tjänst var arbetsmiljön så extremt besvärande att man gjorde en arbetsmiljökartläggning – mobbning, kränkningar och diskriminering visade den. Jag jobbade ändå på som tusan, men gick in i en sjukskrivning. När jag kom tillbaka och arbetade på halvtid hade inget förändrats.

Jag larmade till dåvarande chef. Helt plötsligt fick jag inte längre vara med på möten, helt plötsligt var det ingen som pratade med mig och jag fick inga arbetsuppgifter.

En nyanställd kollega sa att mina manliga chefer sagt åt henne att inte prata med mig, att jag är manipulativ.

Jag blev heltidssjukskriven. Jag fick en ny placering utskickad med posten, utan att den hade blivit kommunicerad med mig, facket eller någon annan innan.

ÖB höll ju ett tal efter #givaktochbitihop om att det här inte är något man tolererar i Försvarsmakten, men det är ju inte alls som han säger.”

---

I ÖVER 25 ÅR HAR VI LEVERERAT  
TESTBAND TILL FÖRSVARET

MYCKET HAR HÄNT UNDER RESANS GÅNG.  
TILL EXEMPEL VÅRT NYA BAND MED  
LÖPYTA 155 x 68 cm.

Läs mer på [www.cardionics.se](http://www.cardionics.se)



CARDIONICS



## Försvarsmakten medger brister

# ”Vi är inte så bra som vi borde vara”

**En förändring av organisationskulturen krävs och att ta hjälp av den nya utredningsfunktionen bör vara ett krav för anmälda chefer.**

**Det säger Stina Nyström, Försvarsmaktens ställföreträdande personaldirektör.**

**Text:** Maria Widehed

**A**rbetsgivare ska ha rutiner för att förhindra repressalier, men ändå sker det. Stina Nyström lyfter rapporten ”Utredning av systematiskt omhändertagande av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling” som ett viktigt kvitto på arbetet myndigheten har framför sig.

– När vi under det här året har jobbat intensivt för att titta på vad vi har för utvecklingsområden kan jag konstatera att vi inte är så bra som vi borde vara inom ett antal olika områden som har att göra med hur lagen vill att vi ska hantera frågor och hur vi lever upp till vår värdegrund.

### *Hur arbetar ni för att få till en förändring?*

– Vi behöver arbeta med ett antal olika perspektiv, ett är att vi arbetar långsiktigt och uthålligt för att uppnå en organisationskultur som alla inom Försvarsmakten ska kunna vara stolta över.

Arbetet, berättar Nyström, handlar om att koppla samman kulturförändringen med FM2025 och att synliggöra och förändra kulturen som ger upphov till kränkningar och trakasserier.

– Det här är viktigt och jag tror att vi måste tåla att det tar tid, men också vara modiga i de steg vi tar framåt.

Ett annat perspektiv handlar om att utveckla en samverkan mot kränkningar och trakasserier.

– Det är ett arbete som alla har ett ansvar att delta i. Som chefer har man en viktig roll i att ta ett proaktivt ansvar för arbetsmiljön som helhet och som anställd har man ett ansvar att på olika sätt kliva fram och medverka – och inte bidra till en tystnadskultur.

Stina Nyström lyfter den utredningsfunktion som ska inrättas. Den ska ha flera uppdrag, som att stötta i syfte att förebygga och

förtydliga hur den formella vägen till en anmälan ska se ut.

– Vi behöver också utveckla råd och stöd till anställda, det har vi sett att vi brister i. Dessutom måste vi bygga upp ett lärande i organisationen så vi kontinuerligt kan vidareutveckla. Och vi behöver förbättra uppföljningen, hur många ärenden har vi hanterat och hur blev det?

### *Kommer det vara ett krav att funktionen används?*

– Personaldirektören kommer innan årsskiftet fatta beslut om en styrgrupp som kommer att inrikta funktionen i detalj, men jag menar att den ska omhänderta alla ärenden där chefer är anmälda.

### *När kommer det att ha blivit en förändring?*

– Jag är övertygad om att vi kommer se en successiv förändring till det bättre, men jag menar också att en ökad tillit till det här systemet kan ge en ökad grad av anmälningar – det är på kort sikt ett gott resultat. Det skulle visa för mig att man har förtroende för att myndigheten kan omhänderta anmälningar, säger Nyström och avslutar:

– Jag tror aldrig att vi blir helt klara med arbetet. Vi har ett ständigt inflöde av ny personal och behöver ständigt befästa den kultur vi gemensamt tar ansvar för. ▶



Stina Nyström

Foto: FM

/Vad säger Noak på P7?/



*Logistikbefäl Caroline Willers och sjukvårdssoldat Linn Andersson.*

# Trögstartat förändrings- arbete på P7

*Efter förra höstens upprop vill många se en förändring, men vem ska driva den?*

*På Södra skånska regementet, P7, i Revingehed efterlyser kvinnorna i NAK engagemang – från samtliga kön, på alla nivåer.*

---

**Text:** Maria Widehed **Foto:** Emil Malmberg

## ”I efterhand har uppropet mer blivit ett skämt”

JESSICA LOT

**E**n tisdagsmorgon i november är allt som vanligt på Södra skånska regementet, P7. Frostén gör Revingehed bländande vinter-vackert, tälten tvättas efter övningsveckor och planeringen inför lillejul är i sitt slutskede.

Men det är inte det enda som är ”som vanligt”. Inne på kaserngårdens soldathem sitter Linn Andersson, sjukvårdssoldat på 714:e kompaniet, och logistikbefäl Caroline Willers. Båda är med i förbandets egen version av Noak, Nätverk för officerare och anställda kvinnor, som på P7 kallas NAK. Vi möts för att ett år efter #givaktochbitihop prata om vad som har förändrats på P7.

– Ingenting har egentligen förändrats. Det var hetsigt just kring den tiden, vi var i Enköping på Noaks årsmöte när det här kom ut. Men när vi kom hem blev det inte alls diskussioner kring det, utan vi fortsatte med verksamheten som vanligt, säger Linn Andersson.

Samtalen om vad som egentligen hände har i stället skett under kvinnornas nätverksmöten under året, där bara tolv av över tvåhundra anställda kvinnor på garnisonen är med. Deras nätverksmöten kallas för ”häxmöten” eller ”fikakvarten”.

– Det pratas illa om det, vi kanske måste engagera killarna mer. De är väldigt opålästa om varför nätverket egentligen finns, säger Andersson.

Willers håller med.

– Problemet är att man inte ser vad nätverket kan ge. Vi finns ju för att sammanhållningen ska bli bättre och vi ser gärna att män engagerar sig i NAK.

NAK har dessutom syns och hörts mer än vanligt det senaste året.

– Vårt fokus ligger i att vi vill vara ett stödjande organ till P7 i sin helhet, vi är inte här för att driva enskilda frågor egentligen, säger Caroline Willers och fortsätter:

– Men det har blivit lite så nu. Vi har drivit frågor och tryckt på – och det vi har tagit upp har vi ofta fått gehör för.

Efter pådrivande från nätverket sitter de nu med i nomineringsnämnder för högre skolor, uttagningar för soldater när de ska söka skolor och arbetsmiljömöten.

– **VI HAR INTE** kommit så långt på P7 att vi haft en diskussion om #metoo och det här. Just nu är det planerat att det till våren 2019 ska finnas en dag vi ska diskutera och ha workshops.

De vill ha en förändring.

– Men är det kvinnorna som ska driva förändringen? Borde inte alla anställda vilja detta? undrar Willers.

Samtidigt vill ingen gå för hårt på. Ingen vill stöta sig med manliga kollegor eller chefer.

– Nej, som kvinna är man redan i minoritet, man vill vara en i gruppen och vill inte att jämställdhetsarbete ska sticka i männens ögon, säger Andersson.

– Och vi är inte missnöjda, men vi ser att man kunde göra många saker för att förbättra arbetsmiljön för alla. Det är en tuff jargong i Försvarsmakten och i armén framför allt. Men en förändring måste komma uppifrån – på chefsnivå måste man trycka neråt att det är viktigt, att det är prioriterat, och det måste finnas någon form av engagemang på lägre nivå, säger Willers.

### *Så hur ser vägen framåt ut på P7?*

– Vi vill att arbetet med de frågor NAK driver förankras tydligare i övrig verksamhet. Vi vill få mer tid och resurser att driva det här och ska lämna förslag på vilka som behöver arbetstid för att jobba med detta.

Vårens workshop kommer vara viktig för arbetet framåt, tror både Andersson och Willers.

– Vi behöver kartlägga vad som behöver göras och framför allt nå ut med vad #givaktochbitihop handlade om, säger Willers och fortsätter:

– Vissa som har läst artiklarna har inte ett ansikte på en individ, och när man inte har ett ansikte på en händelse är det lätt att skjuta det ifrån sig och säga att det här inte händer på P7. Vi tror att man behöver göra det mer personligt för att det ska gå in och folk ska förstå.

Linn Andersson håller med.

– Vi är inte bara kvinnor, vi är individer – och vi är inget man kan skjuta åt sidan. ▶





## SJUKVÅRDSSOLDAT LINN ANDERSSON

bra, men på förbandet i stort är det motsatsen – i efterhand har uppropet mer blivit ett skämt och man får ofta höra ”anmäl mig inte till NAK nu” när någon säger något olämpligt.

**I KÖLVATTNET AV** uppropet #givaktochbitihop tillsattes en utredning inom Försvarsmakten. Nyligen presenterades utredningens slutrapport som föreslår att ett centralt utredningsstöd inrättas som ska fungera som ett oberoende och opartiskt stöd vid utredningar av anmälningar om diskriminering och trakasserier.

Både Gyllander och Lot tycker att idén är bra.

– Det låter vettigt, det gäller bara att man utnyttjar resursen på förbanden också. Man kan göra hur mycket saker som helst på Högkvarteret, men det viktiga är att det ger en effekt i vår dagliga verksamhet, säger Gyllander.

**- DET SOM HÄNDE** med #givaktochbitihop var att många reagerade på att det fortfarande sker så mycket kränkningar och trakasserier. Det var nog lite jobbigt att ta in, så i stället för att diskutera blev det tyst.

Löjtnant Alexandra Hinn Cederström har varit i Försvarsmakten i över tjugo år.

I dag är hon plutonchef för kadetter på Sjöstridsskolan i Karlskrona och med i det lokala Noak-nätverket. Hon beskriver skolans arbete efter uppropet som ”trögstartat”.

– Vi har inte kommit igång med mycket förändringar än.

Skolan är en av de platser på vilken major Hanna Jungwallius har hållit i en workshop med gruppdiskussioner. En samverkan har också startats inom garnisonen där chefer från förbanden träffar Noak-representanter, hittills har två möten hållits.

– Och det kommer att bli en likabehandlingsgrupp, blandat med män och kvinnor, civila och militära, som ska vara till för att driva frågor tillsammans.

En av de åtgärder som Hinn Cederström tycker är viktig är att skolan har dubblat utbildningstiden där man diskuterar uppförandekod, värdegrund och jämställdhet för kadetterna.

**VI LÄMNAR SOLDATHEMMET** för en kort promenad över kaserngården till rekryteringskontoret. Inne till vänster håller yrkesinformatör Michelle Gyllander på att byta om inför en träningstimme på regementets nya utomhusgym.

– Vi är så få kvinnor på P7 att man tar för givet att det ska vara den jargongen, man faller in i ledet. Och man kan inte säga att det har skett någon förändring sedan förra året, säger Gyllander och fortsätter:

– Just nu blir allt det här så opersonligt. Det finns gott om historier, men detta tror ingen har hänt på P7 så det är lätt att skämta bort. Hon får medhåll av kollegan Jessica Lot:

– Det är klart att det finns på P7. Jag tror att det finns ett stort mörkertal som inte har vågat komma fram.

Även Jessica Lot upplever att NAK inte tas på allvar på förbandet.

– Man skulle behöva ha en utbildning för män i vad NAK är, så de förstår att vi inte sitter och fikar, utan arbetar för att alla ska ha en bättre arbetsplats och känna sig trygga. Och våga säga ifrån när något är fel.

Hon tror också att en bättre förståelse för NAK:s arbete skulle göra det lättare att prata om vad det är som behöver förändras efter #givaktochbitihop.

– När vi pratar om vägen framåt på nätverksmötena känns det



Alexandra Hinn Cederström

Foto: Privat



## ”Det handlar inte bara om sexuella trakasserier, vi behöver diskutera allmänt hur vi betar oss mot varandra”

**ALEXANDRA HINN CEDERSTRÖM**

– Det är så viktigt att de som är under utbildning diskuterar frågorna. Det är mer vi anställda som ligger efter – det enda tillfället vi har pratat är när Jungwallius var här.

*Vad är det viktigaste hos er framöver?*

– Att inte tysta ner när det dyker upp problem. Om det dyker upp saker, hur hanterar vi det? Det handlar inte bara om sexuella trakasserier, vi behöver lyfta blicken och diskutera allmänt hur vi betar oss mot varandra. Det kan handla om vuxenmobbing, att man fryser ut någon, inte delger information – taskig attityd helt enkelt.

*Vågar fler säga ifrån hos er i dag?*

– Jag vill ju tro att man vågar mer. Samtidigt kan jag känna att folk till viss del har blivit mer rädda att lyfta problem – man vill inte vara orsaken till att någon blir anmäld och därmed riskerar att bli uppsagd.

Igen: vi måste hitta ett sätt att kommunicera med varandra. I grova fall är det klart att händelser ska anmälas direkt, men vi måste också kunna hantera exempelvis plumpa kommentarer genom att i första hand prata med varandra, säger Hinn Cederström och fortsätter:

– Vi kan inte tysta och mörka grejer för att inte hamna i skiten, man måste ha tillräckligt med trygghet på jobbet för att kunna diskutera även obekväma ämnen. Respekt, hänsyn och förståelse kommer man långt med.

**I JUNI I ÅR** bloggade Marinchefen Jens Nykvist under rubriken ”Värdegrund – inte en könsfråga. Han skriver att marinen fortsätter arbetet med att bli än bättre på att kunna leva upp till Försvarmaktens värdegrund och uppförandekod: ”Dessa frågor har alltid varit centrala i marinen och min uppfattning är att vi har kommit väldigt långt. Det har dock framkommit att det återstår en hel del arbete. Ett arbete som i likhet med verksamhetsarbetet aldrig får avstanna”.

– Jag har fullt förtroende för marinchefen och hans stab, de har bra tankar, idéer och vill. Utmaningen är att implementera marinchefens och ÖB:s tankar och ställningstaganden längre ner i organisationen – det känns som att mycket fastnar på vägen. Här har förbandscheferna huvudansvaret, men det vill till att alla runt cheferna hjälper till att driva detta tillsammans – det är inte en enmansuppgift, säger Hinn Cederström.

Hon tycker inte heller att det är en fråga bara för de kvinnliga nätverken i Försvarmakten. ▶





Yrkesinformatör Michelle Gyllander.

– Nätverken i all ära, Noak fyller en viktig funktion, men vi kommer inte vidare om vi bara jobbar i Noak. Vi vill ha med den manliga sidan också, ett nätverk för män behövs, eller ett för både män och kvinnor. Vi kommer inte vidare om vi inte pratar med varandra och driver de här frågorna tillsammans, säger Alexandra Hinn Cederström.

**”Inga konkreta åtgärder har vidtagits, vi upplever inte att det har hänt något egentligen”**

**JULIA OHDE**

För Noaks del resulterade uppropet i en hel del funderingar kring vad nätverket egentligen ska syssla med.

– Kring årsskiftet fick vi lite identitetskris, vi kom till ett vägskal. Efter ett gäng konversationer kom vi fram till att vi ska vara till för kvinnor, men att vi också måste blanda in manliga kollegor som vill engagera

**1: E SERGEANT JULIA** Ohde är kurschef för luftbevakning på Luftstridskolan i Uppsala och en av sju företrädare för Noak på Uppsala garnison.

Förra höstens uppprop innebar en hel del att tänka på – för såväl manliga kollegor som för nätverket, tror Ohde.

– Det var många män som var lite rädda, många började tänka efter en extra gång och sedan var det nog ett gäng som fick en aha-upplevelse. De har levt i en värld där de trott att det inte har funnits problem, men det har egentligen bara handlat om okunskap.

sig. Vi kvinnor är en minoritet och för en förändring måste vi få med alla på samma spår.

De känner sig uppbackade av ledningen. – Chefen för garnisonen gick ut under en årsgenomgång och sa att detta inte får ske och han har visat tydligt hur viktigt han tycker det är med Noak. I olika chefsnivåer har man varit mer eller mindre aktiv och tryckt på det ÖB gick ut med om nolltolerans.

*Vilka åtgärder ha vidtagits på garnisonen?*

– Det är där det brister. Inga konkreta åtgärder har vidtagits, vi upplever inte att det har hänt något egentligen, säger hon.

I stället tar nätverket på Uppsala garnison åtgärderna i egna händer. Till våren planerar de ta in föreläsare, ha seminarier och pubkvällar.

*Är det Noak som ska driva förändringen?*

– Nej verkligen inte, organisationen borde ta ett större ansvar. Men vi gör vad vi kan för vi tycker att det är viktigt.

Julia Ohde hade velat se att garnisonens förändringsarbete var obligatoriskt och planerat i god tid så det får plats i den dagliga verksamheten. Ett exempel är den årlig mångfaldshalvdagen

– Det finns många sådana möjligheter att utbilda personal och ha värdegrundsaktiviteter för alla gruppchefer som sedan kan sprida vidare på soldatnivå. ▶



Julia Ohde

Foto: Privat



# H.M. Konungens Militärhospitals- & Medaljfonder

Militärhospitalfonden och Medaljfonden instiftades av Konung Karl XIV Johan och hade från början två olika syften. Militärhospitalfondens ändamål var att antingen instifta ett Militärhospital och/eller stödja bortgångna officerares änkor och barn. Medaljfonden hade som ändamål att ge officerare som erhållit medalj för tapperhet i krig, en årlig pension. I den mån det blev ett årligt överskott av Medaljfondens tillgångar, tillföll det Hospitalfonden.

1999 sammanslogs fonderna till H M Konungens Militärhospitals- och Medaljfonder.

Är du efterlevande maka/make eller barn till avliden yrkesofficer har du möjlighet att söka ekonomisk hjälp från H.M. Konungens Militärhospitals- och Medaljfonder.

Sökande ska vara ekonomiskt behövande, vilket normalt innebär en månadsinkomst som understiger 15.000 kronor per månad, och utan större förmögenhet. Den som söker kan dock äga bostadsrätt eller villa.

Ansökan ska ha inkommit senast 31 mars 2019. För mer information och ansökningsförfarande, se [www.kungahuset.se/militarhospitalsfonden](http://www.kungahuset.se/militarhospitalsfonden)

Frågor kan besvaras av fondens sekreterare Kurt Svensson på 076 793 3355 eller [kurt.svensson@kunligastiftelser.se](mailto:kurt.svensson@kunligastiftelser.se)

**ARMOX<sup>®</sup>**  
PROTECTION PLATE

The steel you want  
between you and risk

Träffa oss!  
IDEX Abu Dhabi  
17-21 februari  
Monter 10-C34

[www.armoxplate.com](http://www.armoxplate.com)

**Udda!**



Eller unik...

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 unika kollegor!

Är du en av dem?  
– Hör av dig!

**Milso**   
Man in the loop solutions

Milso AB | Wennerbergsgatan 10, Stockholm | [www.milso.se](http://www.milso.se)

# ”Jag tänkte: vad har jag hållit på med?”

**Anställda kvinnor i Försvarsmakten verkar vara överens: det här är en utmaning som även männen behöver ta sig an, men vad säger de själva? Vi har pratat med tre manliga officerare om deras syn på året efter uppropet #givaktochbitihop.**

**Text:** Maria Widehed

**J**ohan Lindqvist, stridspilot på Skaraborgs flygflottilj F7, anställdes i Försvarsmakten 1992.

## *Blev du förvånad av #givaktochbitihop?*

– Absolut inte. Jag har själv stått där i många år och inte sagt något. Jag minns till exempel tillfällena då det tittats på film på jobbet. På nittioalet var alla piloter killar, men bland flygteknikerna fanns både tjejer och killar. Trots det hände det att det tittades på hårdporrfilm i öppen lokal där folk gick förbi. Det var så då och ingen sa till. Och även om det inte hade funnits några kvinnor i arbetslaget överhuvudtaget, så är det ju ändå ett helt oacceptabelt beteende.

– Och jargongen bland stridspiloter kan fortfarande vara tuff. Om någon ska kritiseras används ibland kvinnokopplade uttryck i negativ mening såsom ”kärring”, ”fjolla” eller ”fröken”.

– Självt kom det med åldern att jag tänkte ”vad har jag hållit på med?”

I dag är jag öppen med min värdegrundssyn och vet att vissa himlar med ögonen och suckar när jag tar aktivt avstånd från sådant, men det är det värt.

## *Hur har reaktionerna varit efter uppropet?*

– Personligen kände jag att ”jävlar vad skönt”, samtidigt skäms man ju. Varför ska kvinnor dra igång det här? Det är det ju vi män som skulle ha gjort.

– På jobbet är det en liten krock med min generation, det är en osäkerhet som märks i fikarummet. ”Vad får man säga nu då?” undrar många. För de yngre upplever jag att det är en icke-fråga, men de känner av att det är några gamla dinosaurier på divisionerna.

## *Hur ser vägen framåt ut?*

– Nu har det blivit formaliserat – vi har pratat värdegrund och om att gå vidare efter #metoo, men vi kommer liksom inte vidare. Det är som att man snuddar vid ytan och att det går helt förbi vissa personer. Fortsättningen måste vara att cheferna är trygga i sin värdegrund. Ledningen är ju jättetydlig, det är på mellan-chefsnivå – på min nivå – som det fastnar.

– Vi är också kvar i det gamla resultat tänket – efter en övning utvärderas till exempel hur snabbt vi omgrupperade. Jag tror att vi måste våga utvärdera ledarskap och mjuka frågor lika ofta.

## *Varför är en förändring viktig?*

– Ur ett flygsäkerhetsperspektiv får vi ju mycket bättre effekt ut av gruppen om alla mår bra. Den största säkerhetstjuven är när folk känner sig obekväma eller otrygga på jobbet.

Foto: FM



Johan Lindqvist

**”För de yngre upplever jag att det är en icke-fråga, men de känner av att det är några gamla dinosaurier på divisionerna”**

JOHAN LINDQVIST

## ”Jag tycker att jag har sett sådana tendenser, men det var i större omfattning än jag trodde”

OLA KJELLNÄS



Foto: Privat

Tomas Öberg

**TOMAS ÖBERG ÄR** utvecklingsofficer på Försvarsmaktens vinterenhet som tillhör I19 i Boden. Han påbörjade sin officersutbildning 1993.

*Du började på Lapplands jägarregemente, I22 i Kiruna. Hur var det?*

– Det var speciellt när jag började, för vi hade inte några kvinnliga officerare. Första gången jag kom i kontakt med kvinnliga kollegor var när jag började på Karlberg. Det blev direkt tydligt att vi har olika styrkor och att skillnaderna bara är positiva.

*Vad tänkte du när #givakt och bitihop publicerades?*

– Jag upplever inte att vi har haft problem hos oss. Jag upplever inte heller att det inom Försvarsmakten i stort är något större problem. Däremot har man blivit mer uppmärksam och kanske förstått att det finns arbetsplatser och områden som har problem. Man kan förstås bli självblind, men jag tycker att vi försöker.

*Vad har förändrats sedan dess?*

– Jag tycker att det är en skillnad i att det i dag är ytterst ovanligt att folk kommer med klantiga uttryck och kommentarer. Nu får de nog rannsaka sig på ett helt annat sätt. Och det var dags, det språkbruket har vi passerat för sedan länge – sånt trams visar bara brist på dåligt ordförråd.

– Jag tycker egentligen att en del av vändningen kom när vi började få allt fler kvinnliga värnpliktiga. Här kom tjejer som var med och konkurrerade om de bästa resultaten och visade att de hör hemma här.

Läs även förbundsordförande Lars Freskers ledare på sidan 3 där han bland annat beskriver delar av Officersförbundets arbete efter #givakt och bitihop.

### OFFICERSTIDNINGEN FORTSÄTTER FÖLJA FRÅGAN

Under året har förbandscheferna haft i uppdrag att redovisa åtgärder för att förbättra jämställdheten och hanteringen av kränkande beteenden. Officerstidningen planerar under 2019 att fortsätta bevaka jämställdhetsarbetet i Försvarsmakten.

*Vad är det viktigaste för att inte ha problem med jämställdheten?*

– Vad man själv har för inställning. Man ska vara rättvis och jämlik mot alla, oavsett vad de har för kön eller bakgrund. Det ska inte ha någon betydelse. En motståndare kommer inte att se någon skillnad, då ska inte jag heller göra någon skillnad.

**FANJUNKARE OLA KJELLNÄS**, på amfibiebataljonens grundutbildningskompani, anställdes i Försvarsmakten 1997.

*Vad är din erfarenhet av jämställdhet på arbetsplatser?*

– Under större delen av min tid på amfbat har det varit ovanligt få kvinnliga soldater och befäl vilket har gjort att det är mycket testosteron och den typen av snack som kommer med det. När jag jobbade inom flygvapnet där det är mycket vanligare med kvinnliga officerare var det något helt annat – det är olika jargong på olika platser och jag trivs bäst när det är mer jämställt på arbetsplatsen.

*Vad tänkte du om #givakt och bitihop?*

– De här sakerna har hänt och jag tycker att jag har sett sådana tendenser, men det var i större omfattning än jag trodde. Jag trodde inte att vi var så stenålders som vi är.

*Vad har ni gjort annorlunda efter uppropet?*

– Noak på amfbat har satt upp ett case-seminarium där de har tagit olika situationer som man i små grupper får sätta sig in i och diskutera hur man borde göra. Det kan vara ett scenario som är att man hör en kollega säga något olämpligt till någon annan. Om man har satt sig in i det innan det väl händer är det större chans att man är snabbare att göra något, det tror jag är nyckeln, att man vågar säga ”vad var det där för konstig kommentar?” och är på tårna och stöttar.

*Hur ska ni fortsätta arbetet?*

– Vi ska fortsätta på inlagen väg. Till mitt kompani kommer nyanställda förste sergeanter och fänrikar, och för alla som är nya kör vi det här case-seminariet. Jag tycker att det har varit väldigt bra, att vi redan från början säger ”här står vi i den här frågan” – det ska vara uppenbart vad som är vår inställning och vilja. ■

### OM REPORTERN

Maria Widehed är en Malmöbaserad frilansjournalist med flerårig erfarenhet som försvars- och näringslivsskribent. I portfolion finns uppdragsgivare som DN, Sydsvenskan, Filter och Försvarsförbundet.



*Forskning visar:*

# PARRELATIONEN SÄTTTS PÅ PROV UNDER INSATS

*Utlandstjänstgöring innebär utmaningar för hela familjen, men en öppen dialog med de anhöriga och befäl som under insatsen engagerar sig i soldaternas hemsituation kan göra stor skillnad. Det visar forskning som under året har publicerats vid högskolan i Kristianstad.*

**Text:** Linda Sundgren

**F**rån 2012 till 2017 har forskaren Ann-Margreth E. Olsson bedrivit en anhörigstudie där totalt 59 familjer ingår. Av dem har 29 stycken följts före, under och efter insats i samband med FS 24 i Afghanistan. Genom djupintervjuer och nätverksträffar har rapportförfattaren studerat hur insatserna påverkade soldaternas (även officerarna kallas för soldater i studien) familjeliv och relationen till deras partners. Resultaten visar att familjerna, inklusive soldaterna själva, ställs inför prövningar vid varje nytt skede under insatscykeln. Inför avresan kan det handla

om sorg, oro och stress. Under missionen är den stora utmaningen att skapa känslomässig närhet över distans och ordna en fungerande vardag hemma vid medan det efter avslutat uppdrag är fokus på att upprätta en gemensam vardag och vara lyhörd för varandras nya erfarenheter och rutiner. Men undersökningen visar att utmaningen för soldatfamiljerna börjar redan när beskedet om utlandstjänstgöring kommer och soldaten ska bestämma sig för att delta eller inte. Hur de anhöriga reagerar skiftar, men dreas respons går i huvudsak att dela in i sex olika typer. Som exempel är en grupp omgående positiva och säger att "Bra, då gör vi det här tillsammans". Andra blir ledsna och oroliga medan vissa istället börjar förhandla. "Om du ska vara

borta ett halvår vill jag ha det här istället". Det kan handla om exempelvis semesterresor eller något större inköp till hemmet.

– Det fanns också de familjer där båda arbetade i Försvarsmakten och då kunde partnern säga att "Åk iväg du nu så åker jag sedan". Det var också några av deltagarna i studien som faktiskt gjorde det, säger Ann-Margreth E. Olsson.

**FRÅN TIDPUNKTEN DÅ** beskedet om insats kommer och fram till avresedagen är soldaten ofta borta mycket på förberedande utbildningar och övningar. Det stärker soldaten och gemenskapen inom förbandet, men leder samtidigt till mindre tid med familjen för umgänge och praktisk planering på hemmaplan.

– Sista veckan innan avresan har soldaten några dagar ledigt och då är det många som upptäcker att de inte hunnit förbereda allting som de kanske hade velat. Det här kan upplevas som ganska stressande samtidigt som många soldater sluter sig i en insats-



Foto: Anna Noren

*Hela familjen påverkas vid internationella insatser.*

bubbla. För partnern kan det bli väldigt påfrestande och vissa vill till slut bara att deras respektive åker iväg så att de får det överstökat.

Efter avresan går familjesituationen in i ett nytt skede med långa avstånd och begränsade möjligheter till kommunikation. Hur soldaten väljer att förhålla sig till de anhöriga under tiden i insatsområdet skiljer sig mellan individer. Medan vissa vill ha en nära och helst daglig kontakt går andra helt upp i tjänstgöringen och hinner knappt tänka på något annat. I skarpa lägen kan dock familjebanden göra sig påmindra.

– En soldat berättade om en situation när han stod med kulorna vinandes runt huvudet. När kamraten träffades och dog bredvid honom tänkte han att ”Jag hade ju lovat familjen att det här inte var något farligt och att jag skulle komma hem igen”. När han trodde att han skulle dö var det alltså de där hemma som dök upp i hans huvud, säger Ann-Margreth E. Olsson.

**STUDIEN VISAR ATT** en viktig period för familjerna och parrelationerna är första leaven. Då ges möjlighet att ordna upp praktiska göromål som kanske inte hanns med innan avresan, men det är också ett tillfälle att vårda relationer och dämpa den oro som många anhöriga bär på under partnerns frånvaro.

– Första leaven kan vara ett fantastiskt bra tillfälle att ta hand om både det praktiska och relationen. En soldat i studien bjöd in sina anhöriga och nära vänner till ett eget litet nätverksmöte där han visade bilder från insatsområdet och berättade om livet på campen. Det var väldigt uppskattat och jag har hört om andra som gjort på liknande sätt. Men hur mycket man ska berätta för dem där hemma är alltid en avvägningsfråga och alltför ingående beskrivningar kan snarare skapa oro än dämpa den, säger Ann-Margreth E. Olsson.

Men att lämna insatsen mitt under missionen för att åka hem till vardag-

## ”Första leaven kan vara ett fantastiskt bra tillfälle att ta hand om både det praktiska och relationen”

gen med familjen är inte helt problematiskt. Flera studiedeltagare vittnar om hur förväntningar och outtalade förhoppningar orsakade missförstånd och besvikelse.

– I en del fall tog partnern ledigt från jobbet och såg framför sig hur man bara skulle vara hemma och mysa och hitta på grejer tillsammans. Men den som varit borta har många gånger också ett behov av att få vila och vill ibland även hinna träffa andra än partnern under ledigheten. Har man inte pratat om det här i förväg kan det leda till besvikelser och konflikter, säger Ann-Margreth E. Olsson.

På samma sätt kan även hemkomsten efter avslutad insats bli en utmaning för familjelivet. Partnern som varit hemma har ofta inrättat nya rutiner för att klara vardagen på egen hand medan soldaten är kvar i föreställningen om hur det var innan avresan.

– Allra bäst fungerar det för dem där den som varit borta inte kommer hem och börjar domptera utan istället känner av läget och tonar in i familjen. En del mer rutinerade veteranfamiljer börjar med att åka bort ett par veckor ihop för att sedan komma tillbaka hem tillsammans. De tycker att det blir lite enklare på det sättet, säger Ann-Margreth E. Olsson. ▶



## FAKTARUTA UNDERSÖKNING

Aktionsforskningsstudien om svenska soldater, utlandsveteraner och deras familjer har pågått under fem år, mellan 2012 och 2017. I studien har 110 vuxna deltagit och bland dessa fanns 42 soldater/utlandsveteraner, 42 hemmavarande partners, 21 föräldrar till soldater, 10 syskon samt 25 barn. Vissa studiedeltagare har dubbel tillhörighet, alltså de är både hemmavarande anhörig och utlandsveteran. Resultaten publiceras i fem rapporter varav tre har kommit i år och två planeras till 2019. De rapporter som hittills publicerats är 1. Anhörig och Soldat – soldatens motiv och anhörigas respons på beslut om internationell militär insats. Oro, saknad och längtan. 2. Kommunikation, dialog och respons i familjer med soldater i internationell militär insats 3. Internationell militär insats ur ett familjeperspektiv-insatscykler med växlande responser. Ann-Margreth E. Olsson är disputerad i Systemic Practice vid Bedfordshire University, UK, och universitetslektor i socialt arbete vid högskolan i Kristianstad. Hon deltar också i en forskargrupp inom försvarsalliansen Nato med inriktning barn i militära familjer (military families).

**DE PRÖVNINGAR SOM** parrelationen utsätts för under en insats leder inte sällan till mer långsiktiga förändringar i familjerna. I en del förhållanden stärks relationen och man skaffar fler barn, köper hus eller flyttar till en gård på landet. För andra blir insatsen en brytpunkt där man efter en tid väljer att separera. Svårast att hålla relationen levande och bevara förhållandet hade de yngre paren i studien. Yngre soldater verkade vara sämre än de äldre och mer erfarna på att informera sina partners om vad som hände. De yngre hade också svårare att förutse hur insatsen skulle påverka deras relationer.

– En del soldater var bara en bit över tjugo och deras partners ibland ännu yngre och då har man inte så mycket erfarenhet sedan tidigare. De kan nyligen ha blivit ett par och

inte känna varandra så väl plus att soldaten är oerfaren. De unga paren är också i störst behov av stöd och hjälp för att klara av att hålla ihop, säger Ann-Margreth E. Olsson.

**MEN STUDIEN VISAR** att även om en insats nästan alltid medför påfrestningar för familjelivet finns åtgärder att vidta för att underlätta tillvaron. Det enskilt viktigaste för parrelationen är att kommunicera med varandra. Att prata öppet om känslor och förväntningar ökar förståelsen för den andre samtidigt som det minskar risken för missförstånd och konflikter. Hur man väljer att ha kontakt under insatstiden varierar liksom soldatens möjlighet till integritetsskydd och att kommunicera. En del par i studien hördes så gott som dagligen och på bestämda tider medan andra pratades vid mer sällan.

– Mest avgörande för hur soldaten kommunicerar med hemmet är den militära kulturen och de arbetsmässiga och tekniska förutsättningarna. Men också de överenskommelser man gjort inom familjen, säger Ann-Margreth E. Olsson och fortsätter.

– Det är viktigt att Försvarsmakten ger soldaterna förutsättningar att hålla kontakten



# One Partner for all Missions



## ”Det är viktigt att Försvarsmakten ger soldaterna förutsättningar att hålla kontakten med sina familjer under insatsen”

med sina familjer under insatsen. I Afghanistan var det många som valde att köpa separata mobiltelefoner som de använde med olika kontantkort beroende på om de var hemma eller i insatsområdet. I Mali har jag hört att det är svårare eftersom

deras mobiltelefonnät inte är lika utbyggt och då måste man försöka hitta andra lösningar.

Flera deltagare i undersökningen gjorde också annat för att hålla kontakten än att prata i telefonen.

– Vissa gömde små presenter där hemma för att göra lite av fredagsmys för partnern, bad en kompis att komma över med paket eller beställde blombud. En del anhöriga skickade också paket och brev till soldaten på campen, men mer sällan än vad de själva hade tänkt och soldaterna önskat.

**NÅGOT ANNAT SOM** i studien visade sig spela stor roll för soldaterna och deras partners var befälens agerande före och under insatsen. När överordnade engagerade sig i anhörigfrågorna och undrade om soldaterna talade med sina anhöriga och var måna om att familjerna träffades och deltog i anhörigträffar, bekräftas de anhörigas betydelse för genomförandet av insatser. Samtidigt fick soldaterna stöd från Försvars-

makten att värna om sina relationer i samband med insatsen.

– Officerarna spelar en oerhört viktig roll för relationen till de anhöriga och hur soldaterna mår under insatsen. Om befälens öppnar upp för samtal kring de här frågorna uppfattar soldaterna också det som mer okej att prata med varandra om det, säger Ann-Margreth E. Olsson.

Även förberedelserna inför avresan är viktig för soldaten och dennes familj. Enligt Ann-Margreth E. Olsson skulle Försvarsmakten i egenskap av arbetsgivare kunna göra betydligt mer än idag med tidigare och riktad information till anhöriga.

– Anhörigfrågorna behöver finnas med i både officersutbildningen och i de kurser som soldaterna genomför innan avresa. Idag informeras anhöriga om vilka reaktioner de kan förvänta sig hos sina soldater, men inget om de reaktioner som man som anhörig normalt brukar känna av. Mer behöver också göras för att underlätta kommunikationen mellan soldaten och de anhöriga, både teknologiskt och relationellt.

Hur soldatens relation till de anhöriga ser ut påverkar inte bara familjelivet utan också individens agerande i insatsområdet. Om det inte fungerar där hemma kommer det att märkas på förbandet.

– En del blir ledsna, vissa drar sig undan och andra jobbar för mycket. När man pratar om anhöriga måste man komma ihåg att även soldaten är anhörig. Han eller hon är inte bara militär utan också någons pappa, partner, barn eller syskon och det går inte att helt särskilja från yrkesrollen. ■



## 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](http://www.rheinmetall-defence.com)

# Serien om jägarsoldater gör succé – NU KOMMER ANDRA SÄSONGEN

”Jägarsoldat” är en serie som på nära håll följer rekryternas grundutbildning – från första dagen i uniform till jägarprovet. Den 18 december har andra säsongen av den hyllade dokumentärserien från Livregementets husarer, K3, premiär på Youtube.

---

**Text:** Josefine Owetz **Foto:** Adam Stumle / Försvarsmakten

”Om 40 minuter så står ni uppställda på två kolonner och värnen är igengrävda. Verkställ!”.

2:a pluton väcks av sitt befäl i mörkret. Klockan är fyra på morgonen och rekryterna har tillbringat natten i enmanstält på ett grustag ute i skogen. Plutonens allra första fältvecka går mot sitt slut.

Medan de marscherar tillbaka till regementet i Karlsborg ger rekryterna korta kommentarer om hur de upplevt dagarna i fält. (”Runt tre timmars sömn kanske, men det funkar” och ”Det ska bli fruktansvärt skönt att komma hem och vila”). Precis innan de kommer in genom borgen ger befälens order om morgonfys. Tröttheten och uppgivenheten i rekryternas blickar går inte att missa.

”Jägarsoldat – utmaningar, kamratskap, äventyr” är den fullständiga titeln på dokumentärserien som på nära håll skildrar grundutbildningen till jägarsoldat vid K3. Den första säsongen släpptes på Youtube i oktober och har hittills haft 150 000 unika visningar. I de första avsnitten har tittarna kunnat följa rekryterna under deras första månader mot att bli jägarsoldat.

– Det stora intresset för serien har visat att behovet av serien var större än vad vi hade förväntat oss. Vi är glada över att serien har fått den respons som den har fått. Det var utforskad mark vi gav oss ut på med serien och det var kul att den har fått ett sådant bra mottagande, säger major Patrik Petersson, projektledare för serien.

**IDÉN TILL SERIEN** kom från yrkesinformatören, Jonathan Ljungqvist, på förbandet. Han fick många frågor kring utbildningen till jägarsoldat och upplevde att det inte fanns något bra material som kunde tillgodose behovet.

– Det var så tanken om en serie föddes från början. Vi uppfattade helt enkelt att det fanns ett informationsbehov som vi på förbandet inte täcker. Därför ville vi skildra hur grundutbildningen går till, vad den innehåller och vad blivande rekryter kan förvänta sig av den, säger Patrik Petersson.

**”Behovet av serien var större än vi förväntat oss”**



Rekryten Josefine Carlsson-Norman är en av huvudpersonerna i serien.

Tillsammans med en projektgrupp bestående av producenter, filmare och filmassistent påbörjades arbetet med serien. Rekryterna som serien följer påbörjade jägarutbildning på K3 2017 och muckade innan sommaren. En tidigare soldat, Adam Stumle, visade sig ha både kunskaper i filmfoto och redigering. En utmärkt kombination när det gäller att följa och skildra en militär grundutbildning på nära håll.

– Vi hade en väldig tur att få tag på en med soldatutbildning som både kunde filma och följa med förbandet ut i fältmiljö. Det är inte vem som helst som kan följa med ut på det sättet, säger Patrik Petersson.

**MOMENTEN SOM SKILDTRAS** känns igen för den som har gjort värnplikt eller militär grundutbildning. Tittarna får följa med från tidig revelj och vara med vid så-

dant som logementsstädning (och omvisitation av städningen), exercisutbildning, marschträning, men också ut på skjutbanan, på fyspass och ut i fält. För den som är nyfiken på hur en grundutbildning egentligen går till ger serien en unik inblick i rekryternas vardag och upplevelser – och det är främst till dessa som serien riktar sig, förklarar Patrik Petersson.

– Målgruppen som vi tänkt är främst unga vuxna som kan vara intresserade av att göra militär grundutbildning. Vi vill skapa verklighetsförankrade förväntningar på utbildningen till jägarsoldat. Vi vill att de som kommer hit ska veta mer om vad det handlar om så att man är förberedd. Men vi vill såklart inte bara locka fler rekryter hit till oss, utan vi vill att fler ska få upp ögonen för att göra grundut-

bildning i Försvarsmakten i stort, säger han.

Stort fokus i serien ligger på hur rekryterna själva upplever den militära grund-

## ”Vi vill skapa verklighetsförankrade förväntningar på utbildningen till jägarsoldat”

utbildningen, vilket är en anledning till att serien rönt uppskattning, tror han.

– Vi vill visa på att det är en hel del umbäranden, att det är besvärligt och riktigt jobbigt ibland, men att man får belöningar i form av kamratskap och den kamratanda som skapas under utbild-





I dokumentärserien får tittarna under tre säsonger följa rekryten Oscar Martinsson (bilden) och hans kamrater under utbildning till jägarsoldat.

ningen, säger Patrik Pettersson och tillägger:

– Sen tror jag att det är ett format som tilltalar nu-förtiden. Serien är dokumentärt filmad och påminner om reality-TV. Vi följer karaktärer som unga vuxna kan identifiera sig med, vilket var ett medvetet val från vår sida. Det är det som gör att den blir intressant tror jag. Att den känns ärlig och ofiltrerad.

*Har serien lockat fler till att vilja bli jägarsoldat?*

– Serien hann tyvärr inte bli klar innan antagningen i höst, så vi har inte sett de effekterna än. Det blir först nästa höst, när nästa ansökningsperiod drar igång, som vi ser om det blivit ett ökat intresse. Men vi har fått väldigt många frågor och telefonsamtal kopplat till serien och det skrivs också mycket om den på sociala medier. Det känns som ett ökat intresse i alla fall, säger han.

*Snart kommer säsong två. Vad kommer den handla om?*

– I säsong två får vi följa fortsättningen på grundutbildningen. Sista avsnittet kommer att avslutas med övningen ”Aldrig ge upp”, som är sista delen i den grundläggande militära utbildningen. Efter det fortsätter rekryterna med befattningsutbildning, jägarutbildning och slutligen jägarprovet, men det får man vänta till säsong tre för att se.

*Nu har ni skildrat utbildningen till jägarsoldat. Vilka andra utbildningar i FM skulle du vilja följa i en serie?*

– Man skulle förstås vilja att det fanns motsvarande serier från alla förbandstyper. F7 har gjort en enklare variant där de i olika avsnitt på sin Facebooksida skildrar grundutbildning i flygvapnet. Det skulle vara kul om det fanns en bredd med flera andra befattningar, för det finns ett behov av att se hur grundutbildningarna går till, säger Patrik Pettersson. Säsong två av Jägarsoldat släpps på Youtube den 18 december. ■



**FAKTA: "JÄGARSOLDAT"**

Den 16 oktober lanserade Livregementets husarer, K3, serien Jägarsoldat på Youtube. Det är en dokumentärserie som skildrar hur det är att utbildas till jägarsoldat i Karlsborg. Tittarna får följa rekryterna som utbildades under utbildningsomgång 2017/2018 vid förbandet. Bakom serien står major Patrik Pettersson (projektledare), löjtnant John Karlsson (producent), Fredrik Stéen (producent och media/kommunikation), soldaten Adam Stumle (filmare) och soldaten, Jonathan Ljungqvist (filmassistent), soldaten Robin Krüger (kommunikatör/projektsekreterare).

Källa: Försvarmakten.

# CENTRAL INSKRIVNINGSG- HANDLÄGGARE TILL KARLSTAD

Vi är totalförsvarets rekryteringsmyndighet. Rätt person, på rätt plats, med rätt ansvar. Vi är myndigheten som ser till att de människor som är bäst lämpade får förtroendet att bidra till trygghet i samhället.

Vi söker nu dig som vill delta i planering och genomförande av utbildningar för Försvarsmaktens handläggare i inskrivningsprocessen och IT-systemet. Du kommer också att delta vid olika förbandsbesök som stöd vid inryckningen.

Läs mer om arbetsuppgifterna och ansök senast 2 januari på [rekryteringsmyndigheten.se/jobb](http://rekryteringsmyndigheten.se/jobb)

Rekryteringsmyndigheten  
Karolinen 651 80 Karlstad, telefon 0771-24 40 00



## SWEDEC SÖKER NYA MEDARBETARE

Totalförsvarets ammunitions- och minröjningscentrum, Swedec, i Eksjö utökar verksamheten.

Under de närmaste åren kommer rollen som ett nationellt kompetenscentrum inom ammunitions- och minröjning att stärkas. Samtidigt vidtas förberedelser för att sätta upp ett kvalificerat krigsförband.

**Vi söker officerare och specialist-officerare, både med och utan ammunitionsröjningsbakgrund.**

Mer information om lediga befattningar återfinns på [www.forsvarsmakten.se](http://www.forsvarsmakten.se) under JOBB & KARRIÄR.

Sista ansökningsdag 6 januari 2019.

FÖRSVARSMAKTEN  
TOTALFÖRSVARETS AMMUNITIONS-  
OCH MINRÖJNINGSCENTRUM

# OFFICERSTIDNINGEN

## *Din tidning!*



**Skriver Officerstidningen om rätt saker?  
Har du tips, åsikter eller uppslag?  
Kontakta redaktionen!**

CHEFREDAKTÖR  
Josefine Owetz: 070-654 45 00  
[josefine.owetz@officersforbundet.se](mailto:josefine.owetz@officersforbundet.se)



# FÖRBUNDSNYTT

SENASTE NYTT FRÅN  
OFFICERSFÖRBUNDET

## HAR DU KOLL PÅ ARBETS RÄTTEN?

Officersförbundet genomför varje år ett antal fackliga utbildningar där du som är medlem i förbundet kan lära

dig mer om de lagar och regler som styr arbetsmarknaden. Läs mer om kursutbudet på vår hemsida.

## Nyheter i pensionsavtalet

**Den första januari träder nya regler i kraft i det statliga pensionsavtalet (PA 16) som gäller för Officersförbundets medlemmar. Förbättrat pensionsintjänande vid frånvaro på grund av föräldraledighet införs och bättre och tydligare regler vid löneväxling till pension börjar gälla.**

Pensionsavtalet är indelat i två sektioner, avdelning I som gäller för de som är födda 1988 eller senare, och avdelning II som gäller de som är födda 1987 eller tidigare.

I avdelning I (födda 1988 eller senare) införs en ny regel för place-

ring av pensionspremie vid löneväxling genom ett lokalt kollektivavtal. Den extra pensionspremien placeras från och med 1 januari 2019 i den del av tjänstepensionen som benämns ”älderspension flex”. Till och med december 2018 har sådana extra pensionspremier placerats i ”älderspension obligatorisk” (Kåpan Tjänste). Förändringen görs för att på sikt möjliggöra mer flexibla uttagsmöjligheter för det extra pensionssparandet.

I avdelning II (födda 1987 eller tidigare) träder nya och förbättrade regler för intjänande av pension i kraft vid årsskiftet 2018/2019 för den del av tjänstepensionen som ut-

görs av så kallad premiebestämd älderspension (individuell och kompletterande). Dels handlar det om förbättrat pensionsintjänande vid frånvaro på grund av föräldraledighet, dels om så kallad löneväxling genom enskild överenskommelse.

I det första fallet handlar det om att beräkningen av pensionspremie kommer att göras som om föräldraledigheten inte ägt rum. De hittills gällande reglerna har inneburit att löneavdrag på grund av sådan frånvaro har minskat det underlag som pensionspremien har beräknats på.

I fallet med löneväxling införs i avdelning II en ny, tydlig och för-

bättrad regel som innebär att sänkningen av bruttolönen som sker genom löneväxling inte ska påverka premieberäkningen till tjänstepensionen i övrigt. Detta när en arbetstagare genom enskild överenskommelse avstår lön i form av bruttolöneavdrag för extra premier till älderspension. Beräkningen av de sistnämnda premierna ska göras som om bruttolöneavståendet inte hade skett. Förbättringen gäller vid löneväxling genom enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Löneväxling till pension genom ett lokalt kollektivavtal påverkas inte av förändringen.

## Anmäl dig till vårens kurser redan nu!

Officersförbundet har ett digert kursutbud under 2019, och det är nu läge att gå igenom kommande års kurskatalog och anmäla sig till de kurser du avser genomföra under året. De första kurserna klickar igång redan i januari, och här ned-

an följer en lista på kurstillfällen där sista anmälningdatum börjar närma sig.

- Kurs för ledamot i OrgE Personalförvaltningsnämnd, 30–31 januari, sista anmälningdag 19 december.

- Förbundskurs 1, del 1, 5–6 mars, sista anmälningdag 30 januari.

- Arbetsmiljökurs, 13–15 mars, sista anmälningdag 6 februari.

Hela förbundets kurskatalog för 2019 hittar du på vår webbplats, officersforbundet.se/kurser. Det är också där du anmäler dig.

## Försvarmaktens nya löner för flygförare en önskad julklapp.

**När övergångsregler i hittills gällande avtal för flygförare nu upphör har Försvarmakten valt att sänka ingångslönen för flygförare med 5 000 kronor.**

Flygvapnets piloter omfattas av ALFF (Avtal om löner för flygförare inom Försvarmakten). Avtalet har sedan millennieskiftet givit en ingångslön för en ny pilot på 38 000 kr. Avtalet som ansågs vara gammalmodigt med sitt Tariff-system, omförhandlades därför 2013 till att idag hantera I-lön som skulle möjliggöra att ha samma löneutveckling som

övriga FM. När avtalet slöts tecknades ett antal övergångsbestämmelser, en av dessa var att individer som 2014-01-01 redan antagits till pilotutbildning skulle erhålla 38 000 kr enligt de tidigare reglerna.

Övergångsbestämmelserna i ALFF slutar nu att gälla, detta medför att FM nu fritt kan sätta flygförarlön utifrån sin bestämda struktur. Lägsta värde i den av FM-beslutade lönestrukturen för Flygförare är 30 000 kr. Flygvapenchefen har nu valt att harmonisera lönerna för flygförare vilket innebär en ny ingångslön för pilot på

33 000 kronor per månad, en lönesänkning på 5 000 kronor.

– De HKP-piloter som anställs den 19 december är de första att drabbas av den nya lönesättningen. Detta visar på hur Försvarmakten värderar när de ensamma får styra lönesättningen. I detta fall innebär det för vår medlem en lönesänkning på 5 000 kronor, en önskad julklapp från Flygvapenchefen, konstaterar ombudsman Fredrik Norén och fortsätter:

– Vi anser att våra medlemmar skall inplaceras enligt saklig grund utifrån den lönebild som faktiskt finns och inte enligt en gammal

struktur som arbetsgivaren tagit ur luften. När vi tittar på omvärlden ser vi en flygmarknad som lyfter. SAS har meddelat att de från 2021 har behov av att anställa 100 piloter varje år. Vi vet att Försvarmakten ser över hela förmånsituationen för sina piloter, då vore det rimligt att bibehålla lönenivån 38 000 fram tills dess att vi gemensamt landat i en ny, säger Fredrik Norén.

Officersförbundet försöker nu genom förhandling påverka Försvarmakten att ändra sitt beslut och inplacera våra medlemmar på en rimlig lönenivå.





## OFFICERSFÖRBUNDET PÅ FACEBOOK

Officersförbundet finns på facebook. Där kan du bland annat få glimtar av förbundets dagliga verksamhet. Välkommen att säga vad du tycker om

Officersförbundet och Försvarsmakten och dela med dig av information du tror är intressant för andra medlemmar.

## MEDLEMSSTATISTIK

Yrkesverksamma, 30/11 2018

Officerare	6778 (-29)
Specialistofficerare	1973 (-3)
Soldater och sjömän	4 495 (-71)
Övriga	327 (-2)
<b>Summa</b>	<b>13573</b>

# Jour eller beredskap – inställetiden avgör

Officersförbundet och Försvarsmakten har identifierat ett behov av att förtydliga vad som gäller avseende när jour respektive beredskap ska användas i arbetstidsplanering.

Det är inställetiden för att utföra arbete som är avgörande för när jour ska användas. Om arbetsgivaren har behov av tillgänglig perso-

nal som inom kort tid (15 minuter) ska kunna utföra arbete ska jour användas. Med arbete avses bland annat avstämningar i sakfrågor och att ge och få direktiv. Att få ett vanligt telefonsamtal om att inställa sig på arbetsplatsen inom en viss tid är inte arbete utan i dessa fall ska beredskap nyttjas.

Jour fullgörs som huvudregel på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren

med hänsyn till inställetid och krav i verksamheten godkänner det kan jour istället fullgöras i anslutning till arbetsplatsen, till exempel i hemmet eller på annan plats.

Observera att tillfälligt ingripande under juren i form av mottagande av enstaka kortare telefonsamtal eller e-post inte anses bryta juren och således inte heller är att anse som arbete.

## Spara pengar – byt till autogiro

Betalar du din avgift till Officersförbundet med vanlig pappersfaktura? Då finns det pengar att spara.

Genom att byta ut pappersfakturan mot att betala avgiften via autogiro slipper du fakturaavgiften och du riskerar inte påminnelseavgifter om du glömmmer en faktura. Det är enkelt att byta – logga in på din bank (via webbläsare, inte i appen), leta rätt på autogiro i menyn och ange Officersförbundet som mottagare. Voilá, du har sparat 120 kronor om året!

## Grattis till examen specialister!

Nu i december tar ett hundratal kadetter, tillika studerandemedlemmar i Officersförbundet, sin specialistofficersexamen. Vi vill rikta ett stort grattis till er och lycka till i den fortsatta karriären!

Efter den första januari kommer du

som tar examen och i dag är studerandemedlem att automatiskt registreras som aktiv medlem i förbundet. Då kommer du med BankID själv att kunna logga in på "mina sidor" på vår webbplats, HYPERLINK "http://www.officersforbundet.se" www.officersforbundet.se, och uppdatera din

information såsom förbandstillhörighet, lön och grad. Du kan även vända dig till lokalföreningen på förbundet där du påbörjar din tjänstgöring eller kansliets medlemservice (HYPERLINK "mailto:kansliet@officersforbundet.se" kansliet@officersforbundet.se) för hjälp med detta.

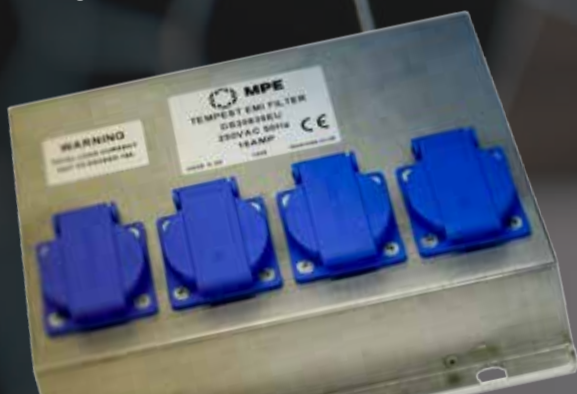
## Instagram – 1 000 följare!

För ett år sedan tog Officersförbundet klivet in på Instagram.

I slutet av november passerade vi 1 000 följare. Stort tack till alla er som följer oss! För dig som inte gör det än så kan vi tipsa om att det är ett bra sätt att hålla sig uppdaterad med vad som händer inom förbundet. Vi finns även på Facebook och Twitter.

## RÖS and TEMPEST Pluggable Filters

Has been designed to deliver optimum performance across the full frequency range and under all loading conditions.



– for all your  
EMC & Thermal solutions

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

# Öppet brev till ÖB

## Kadetter önskar tränings skor

**Försvarsmakten befinner sig i början av en kris, pensionsavgångarna nästkommade år täcks inte i närheten av utexaminerade fänriker från officersprogrammet.**

Det borde således ligga i försvarsmaktsledningens intresse att så många som möjligt söker sig till och slutför officersprogrammet. Ur vår synvinkel finns det flera faktorer som avgör huruvida någon söker sig till officersprogrammet eller inte, en av dessa är tveklöst den ekonomiska ersättning en kadett uppbär under sin studietid. I detta sammanhang åsyftas såväl

dagsersättning som ersättning för vissa måltider, men även sådant som ersättning för inköp av egna tränings skor, något som inte ges i dagsläget.

Försvarsmakten förväntar sig att kadetten bibehåller samt förbättrar sin fysiska förmåga under studietiden i syfte att uppnå de fysiska krav som Försvarsmakten har beslutat om för de olika befattningarna. Sedan ett par år tillbaka erhåller anställd personal ersättning för inköp av tränings skor. Detta som en konsekvens av att arbetsmiljöverket redan 2007 dömde ut försvarsmaktens tränings sko, ofta benämnd som "lejon attack", som

olämplig. Borde det inte anses vara rimligt att en kadett, som trots allt sägs vara Försvarsmaktens framtid, får liknande förutsättningar som sina anställda kollegor?

Det skulle inte innebära någon större kostnad för Försvarsmakten att erbjuda sina blivande officerare ersättning för idrottsskor under utbildningstiden. Den positiva effekt som en sådan lösning däremot skulle ge är stor, Försvarsmakten skulle på så sätt kunna visa att myndigheten faktiskt behandlar sina officersaspiranter som medarbetare och kollegor. Enligt Försvarsmaktens egna skrivelser ska kadetten nämligen i största möjliga

mån behandlas som en anställd. Största möjliga mån bör innebära en ersättning för idrottsskor under studietiden. Vi föreslår därför att Försvarsmakten tänker om angående denna ersättning till kadetter. Har Försvarsmakten råd med att ge sin anställda personal en skoersättning varannat år så har Försvarsmakten råd att ge sina kadetter rätt förutsättningar för att klara sin framtida tjänst.

*Officersförbundets studentråd*  
LEDAMOT ANDREAS REMSÖ

## Akademiseringens kärna: skapa förmåga att förstå och hantera det okända

**Ända sedan officersutbildningen omdanades till en akademisk utbildning har den, precis som varje ny version historiskt, kritiserats. Officersutbildningen akademiserades dock på goda grunder och leder till att vi blir farligare för fienden.**

Våra förbands förmåga till väpnad strid mäts genom ett antal tyfall med ett större antal mer eller mindre uttalade antaganden om motståndarens agerande. Dubbelsidiga övningar där motståndaren agerat på andra sätt än förväntat hanterar vi dåligt eftersom vi har ett statistiskt övningsbeteende. Vi måste dock förhålla oss till att motståndaren kommer agera på oväntade sätt; spela på våra svagheter och undvika våra styrkor.

Franska förband, tidiga somma-

ren 1940, var väl förberedda och övade för att möta sin tilltänkta motståndare. Tyskland agerade dock inte på det förväntade sättet utan betedde sig likt Egypten 1973 på ett sätt som spelade på motståndarens svagheter och undvek styrkorna. Bristerna i att hantera det okända kostade Frankrike sin självständighet och Israel Sinaihalvön.

Efter Tysklands nederlag 1918 utbildades under 1930-talet dåtidens mest effektiva krigsmakt. Efter Libanon 2006 har Israel slagit in på en liknande bana. De utvecklade och utvecklar officerare för att hantera okända och överraskande situationer som löses genom att ibland direkt bryta mot doktriner, instruktioner och order. För att bli farligare bör vi öva på att bli överrumplade och förstå när vi måste göra det kontraintuitiva.

Vår normerande motståndare är

en högt utbildad och tränad krigsmakt som lärt sig av upprepade misslyckanden under 1990- och 2000-talen. Vi har inte råd att förvänta oss ett givet agerande. Vi måste fostra officerare i kritiskt tänkande, lära sig metoder för att förstå det oförstådda och ha intellektuell förmåga att hantera okända situationer, likt Tyskland gjorde och Israel gör. Detta är akademiseringens kärna; skapa förmåga att förstå och hantera det okända.

Om inte, är risken stor att vi gör saker för att vi alltid gjort dem, för att det fungerat på övningar eller för att förbandets auktoritet på området påstår det vara det rätta sättet. De metoder och beslut som inte kan motiveras med något mer än "alltid gjort så" eller "alltid fungerat" är i praktiken värdelösa annat än på pappret. De må vara bäst, men då kan metoden också motiveras.

Det är tillräckligt för att motivera att alla officerare ska ha en grundläggande förmåga i att systematiskt inhämta och värdera kunskap. Den förmågan erhålls inte med mindre än en akademisk utbildning, vilket innebär att hela innehållet är förankrat vetenskapligt.

Dagens utbildning har bland annat stor brist på truppföringsstillfällen och få trupputbildningspass. Vi gör oss dock en långsiktig otjänst genom att fokusera på egenskaper en fänrik inte kan utveckla när hen börjar arbeta på förband. Skoltiden bör därför lägga huvudsakligt fokus på strid och att fostra kritiskt och självständigt tänkande, och i övrigt göra kadetten tillräckligt bra för att kunna utvecklas i andra områden.

LT DANIEL SMITH  
MSc i krigsvetenskap

# I nationens tjänst.

För skydd av hemliga och sekretessbelagda uppgifter.

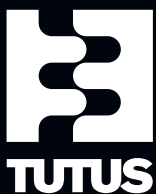
VPN och  
brandväggar



Säker krypterad  
smartphone



Kryptering av filer  
och kataloger



Svensk säkerhetsteknologi, godkänd på nivån Restricted.



+46 8 551 102 30, [info@tutus.se](mailto:info@tutus.se), [www.tutus.se](http://www.tutus.se)



POSTTIDNING B

Avs: Officersförbundet,  
Box 5338, 102 47 STOCKHOLM



# SAFE4U

SECURITY OF SWEDEN



## DIN MYNDIGHETSLEVERANTÖR AV 5.11 TACTICAL

5.11 Showroom | Warfvinges väg 30  
08-410 700 88 | [order@safe4u.se](mailto:order@safe4u.se)

5.11 