

OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR
OFFICERSFÖRBUNDET
NR 8 | 2017

#metoo-uppropet i Försvarmakten

En manlig officer pratar högt och tydligt om hur hårt det var med unga tjejer på jobbet så att det fanns lite unga tjejer kroppar att kolla på. Jag har också blivit frågad av en manlig officer om jag vill bli "tögen" bakifrån.

En överstelöjtnant ringde på min telefon och väckte mig. Jag hörde att han var full. Jag sa att vi får talas vidare på måndag. Någon kvinna i bakgrunden ropade på engelska att han skulle lägga på loven. Då blev han irriterad och sa till mig: "Men vilka du inte ha lite kul? Skulle du vara intresserad att ha sex med min bror, jag kan betala dig men då vill jag också titta på."

Flera killar i min pluton. Förtälet sexuella anspråk. Under de 11 månader gjorde värnplikten. Någon som lägga sig bredvid och titta kommentarer som "klart ska ligga med någon kvinna" och anspelningar om att tjejer i plutonen var "fält horor".

Jag sitter på kurs Bland deltagarna finns en av mina kadetter. Han sitter med tangentbordet kopplat till storbildsskärm och skriver plötsligt att han "vill trycka in luken" i mig, och ser till att nämna mitt namn.

MAWL

MODULAR
ADVANCED
WEAPON
LASER

EN HÖGEFFEKTIV OCH MODULÄR VAPEN-
LASER SOM MED UNIK KONSTRUKTION
MINIMERAR PÅVERKAN PÅ VAPNETS
ÖVRIGA TILLBEHÖR OCH PRESTANDA.

FÖRENKLAT HANDHAVANDE SOM GER
SKYTTEN OMEDELBAR ÅTKOMST TILL IR- ALT.
VISUELL LASER FÖR KORTA, MEDEL ELLER
LÅNGA AVSTÅND OCH MED UTEFFEKT
ANPASSAD FÖR RESPEKTIVE AVSTÅND.

MAWL-DA har ett strålmönster, en användareffektivitet och en kvalitet som på alla väsentliga plan slår ut övriga nuvarande lösningar på marknaden.

VISUELL LASERPEK | IR-BELYSARE | IR-PEK

Fullt modulär, växlas på ett par minuter för höger alt. vänsterskytt

Förenklad handhavande ger rätt
laserläge och uteffekt för rätt
situation och rätt avstånd
när du behöver det.

No more Hazzle...

Portar för extern tryckbrytare | Drivs av 1st CR123 batteri | Laserklass: 3B | Synsäkert övningsläge

Från tillverkaren av IZLID



**B.E.
MEYERS**
ADVANCED PHOTONICS

B.E. MEYERS distributör i Sverige | Equipnor AB

Lars Fresker om #givaktochbitihop: Har vi inte kommit längre?

Sällan, om ens någonsin, har ett initiativ på sociala medier rullat fram med sådan enorm kraft som #metoo. I slutet av november blev även vi inom Försvarsmakten, i form av uppropet #givaktochbitihop, med smärtsam tydlighet varse i vilken omfattning kvinnor kränks och trakasseras sexuellt inom vår myndighet. Och omfattningen är skrämmande.

Jag har nu läst många av de vittnesmål som ges i uppropet och det har berört mig starkt. Det som våra arbetskamrater utsatts för skulle aldrig ha behövt hända och är fullständigt och i alla avseenden oacceptabelt. Har vi inte kommit längre?

Men den uppgivenhet många av oss nu känner måste omvandlas till handling. Vi måste sätta in alla de åtgärder som krävs för att Försvarsmakten ska bli den arbetsplats vi alla vill ha – fri från kränkningar, trakasserier och oacceptabelt beteende.

Vi som fackförbund har en viktig roll att spela i detta men ansvaret ligger på arbetsgivaren. Att ÖB så tydligt tar ställning – delar man inte Försvarsmaktens värderingar har man inget i vår myndighet att göra – är bra och en åsikt jag delar. Men det får nu inte stanna vid kraftfulla proklamationer från den högste chefen. Det måste omsättas i handling ute på förband, skolor och staber. Och det absolut skarpaste fokuset måste nu ligga på ledarskapet.

Cheferna måste ställa krav på sin personal

Endast med ett gott ledarskap kan man forma en miljö där det går att lyfta upp missförhållanden och där oönskade kulturer och beteendemönster upptäcks och åtgärdas. Chefer måste tillåtas vara chefer. Arbetsgivaren måste tydligt stötta cheferna ute på våra förband så att frågor om kränkningar och trakasserier kan

prioriteras. Krav måste ställas kring uppföljning och cheferna i sin tur måste ställa krav på sin personal. Chefskapet behöver fokusera på att skapa de organisatoriska förutsättningarna för en varaktigt god arbetsmiljö. Jag är övertygad om att detta är vägen vi måste gå för att komma tillrätta med de problem som nu blivit tydliga för alla och få till en verklig förändring.

En jourtelefon räcker inte

Men vad vi gör för att förhindra kränkningar i framtiden hjälper inte dem som utsatts. Här måste vi alla hjälpas åt. Skillnaden mellan hur många anmälningar som görs och hur många som nu vittnar om sin utsatthet och sina erfarenheter visar att ledarskapet inte har fungerat. Och att som Försvarsmakten nu gör, att inrätta en jourtelefon för att rapportera kränkningar må vara lovvärt, men redan nu inser vi att det inte räcker. Nu måste vi tillsammans med arbetsgivaren sätta oss ner och diskutera bästa vägen fram. Vi får nollställa klockan och inte stänga några dörrar. Att oacceptabelt beteende blir anmält, utrett och får konsekvenser för förövaren – arbetsrättsliga eller till och med straffrättsliga – ser jag som en mycket högt prioriterad fråga.

Som medlem i Officersförbundet ska man känna sig trygg i att vända sig till sitt förband för hjälp och stöd när arbetsgivaren sviker – hjälp och stöd från såväl förtroendevalda på



Foto: Cecilia Larsson

den lokala officersföreningen som från förbundet centralt.

Här har vi alla inom förbundet ett ansvar – förtroendevalda och skyddsombud såväl som enskilda medlemmar. Vi ska finnas där för de som utsatts. Vi ska vara uppmärksamma, säga ifrån när kommentarer och handlingar känns fel, ställa upp för arbetskamrater och stötta, så att händelser faktiskt kommer till chefers kännedom, anmäls, utreds och följs upp. Ett fackförbunds största styrka är att vi är många, och tillsammans, medarbetare och chefer, ska vi skapa den trygga arbetsmiljö vi alla vill ha.

Med tillönskan om en avkopplande jul och ett gott nytt 2018.

STOCKHOLM, 12 DECEMBER 2017
LARS FRESKER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE

> KANSLIET

Förbundsdirektör

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

Kamrer

Susanne Skäfte

Ombudsmän

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

Medlems- och försäkringservice

Susanne Bredberg
Carina Viklund

Förhandlingschef

Susanne Nyberg

Ansvarig utgivare

Peter Löfvendahl

Chefredaktör

Josefine Owetz

Kommunikationschef

Fredrik Hultgren

Kommunikatör

Jennie Timgren

Officersförbundets förtroendevalda revisorer

Jonas Holmgren
Bengt Lundberg

Adress

Officersförbundet
Box 5338, 102 47 Stockholm

Telefon

08-440 83 30

Fax

08-440 83 40

E-post

kansliet@officersforbundet.se

INNEHÅLL



”Under Aurora övade vi våra logistikkedjor och de fungerade. Vad vi däremot inte övade var logistiken med den belastning som uppstår i krig.”

Olof Granander, chef för FMlog.

LEDARE

3 Har vi inte kommit längre?

NYHETER

- 6 Permanent stridsgrupp på Gotland
- 7 Bättre luftvärnskydd med Patriot-systemet
- 8 ”Nivån är katastrofal”

REPORTAGE

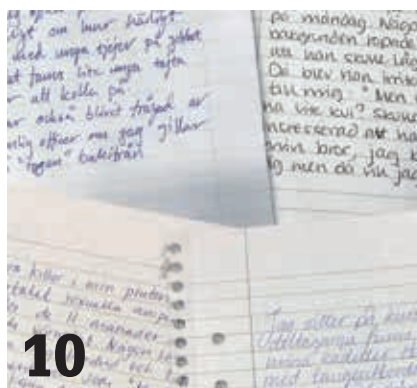
- 10 #givaktobithip, kvinnor i upprop
- 11 #givaktobithip, vittnesmål
- 14 #givaktobithip, intervju med Frida Linehagen
- 16 #givaktobithip, intervju med Micael Bydén
- 20 Militära Podcasts

FÖRBANDSBESÖK

23 Paradigmskifte inom logistiken

FÖRBUNDSNYTT

- 30 Nya ledamöter i förbundsstyrelsen
- 31 Medlemsförsäkringar nu hos If
- 32 Frågor och svar med Lars Fresker om förbundsmötet
- 34 Sexuella trakasserier



> 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

Susanne Bredberg
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

Frågor kring information, press och hemsida

Josefine Owetz 08-440 83 34, 070-654 45 00

> REDAKTION

ANSVARIG UTGIVARE

Peter Löfvendahl
peter.lofvendahl@officersforbundet.se

CHEFREDAKTÖR

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

Irmér Media AB, 08-742 10 08
info@irmermmedia.com

Annons bokat senast 1 vecka
före redaktionellt manusstopp.

LAYOUT

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

TRYCK

Ljungbergs tryckeri,
Klippan

MANUSSTOPP

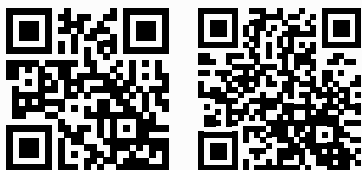
Officerstidningen
Nr 1, 11 januari
Nr 2, 1 mars

INSÄNDARE

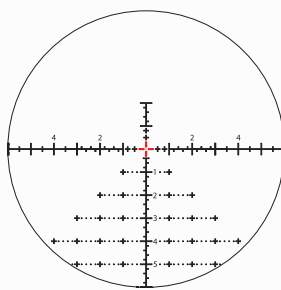
Insändare som överskrider
3500 tecken inklusive
blanksteg tas ej emot.

Eftertryck utan skriftligt
tillstånd från redaktionen
förbjudes.

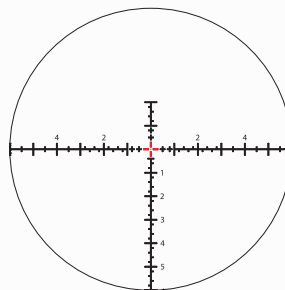
Insändare skickas till:
info@officersforbundet.se



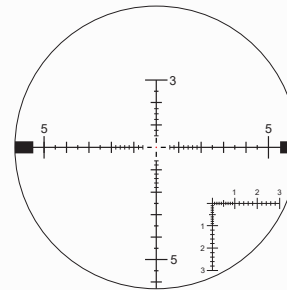
STRYKER HD. FOR THE ACCURATE STRIKE.
4.5-30x56 med medförstorande riktmedel, Klara för leverans.



LRD-1T
FOV @ 30x



LRD-1P
FOV @ 30x



DLR-1
FOV @ 30x

STRYKER HD | **DELTA**
optical

High-quality HD extra lågdispersionsglas
Tre tillgängliga riktmedel: LRD-1T, LRD-1P, DLR-1.
Riktmedlen är graderade i Milliradian (MIL). 1 click = 0.1 MIL (10 mm/100 m)
Maximal höjjustering: 300 cm /100 m
Tubdiameter: 34 mm
Vikt: 1042 g | Längd: 365 mm | 10 års garanti

ASTRO SWEDEN AB, 53237 Skara, Tel. 0511798100, www.astrosweden.se

www.deltaoptical.eu

Svenskt flyg i Mali

Sedan andra halvan av november är svenska flygvapnet på plats i Mali för att understödja transporter inom ramen för FN-insatsen Minusma.

Det svenska förbandet, FM 02, består av ett Herculesplan samt ett 60-tal personer och avlöser det danska förband som haft uppdraget närmast innan. I flygtjänsten ingår bland annat att flyga FN-personal mellan olika baser samt frakta förnödenheter till förband som verkar ute i öknen. FM 02 är stationerat på Camp Bifrost, en del i den större Camp Senou, som ligger vid Bamakos flygplats söder om huvudstaden.

LINDA SUNDGREN

Debatt om europeisk armé

Den europeiska paraplyorganisationen för militära fackliga förbund, Euromil, driver frågan om ett gemensamt försvar inom EU.

Den 31 oktober hölls en debatt i Bryssel om hur man övervinner hinder för ett bildande av ett europeiskt försvar. Det uppger Euromil på sin hemsida. Ett problem som lyftes fram var den stora skillnaden i de nationella parlamentens inflytande i samband med internationella insatser. Eventet var det andra i en längre serie om en europisk armé. Förutom Euromil deltog Friedrich Naumann-Foundation for freedom.

LINDA SUNDGREN



Foto: Bezar Mahmud - FM

Stridsgruppen på Gotland ska bestå av ett mekaniserat kompani och ett stridsvagnskompani.

Permanent stridsgrupp på Gotland

Stridsgrupp Gotland är nu officiellt grupperad på ön och den 17 november hölls en inflyttningsceremoni på Tofta skjutfält.

18:e stridsgruppen har verkat på Gotland sedan fem månader, men saknat tillgång till ordentliga kontorslokaler, sammanträdesrum och utbildningssalar. De nyligen invigda lokalerna utgör strids-

gruppens arbetsplats fram till 2020 då det planerade garnisonsområdet ska stå klart. Hur den slutgiltiga försvarsorganisationen på Gotland kommer se ut är ännu inte klarlagt.

LINDA SUNDGREN

Gemensam nordisk uniform

Försvarsmakterna i Sverige, Norge, Danmark och Finland har beslutat att införskaffa ett gemensamt uniformssystem.

Det här uppger Försvarsmakten på sin hemsida. Uniformen ska kunna

användas inom samtliga försvarsgrenar och i såväl nationell som internationell verksamhet. De tekniska kraven för uniformerna ska vara desamma i alla fyra länder, men varje land behåller sitt unika kamouflagemönster. Syftet är att

minska kostnaderna och bättre utnyttja resurser genom gemensam utveckling och upphandling. Ordern ska nu upphandlas och beräknas vara värd mellan 290 och 425 miljoner euro.

LINDA SUNDGREN

Snabbare och enklare ubåtsräddning

Den tredje december under-tecknade Sverige och Holland ett ubåtsräddningsavtal.

Avsikten är att göra räddningsoperationer från ubåt snabbare och

enklare. Det skriver Försvarsmakten på sin hemsida. Sverige och Holland har sedan tidigare arbetat tillsammans med ubåtsräddning, men nu ska det samarbetet stärkas genom bland annat fler övningar.

Avtalet innebär också att man kan åka på larm direkt, utan att invänta beslut från högre ort. Sverige har haft ubåtsräddningsförmåga i över 100 år.

LINDA SUNDGREN

> NOTISER

RÄTTELSE:

I förra numret av Officerstidningen använde vi uteslutande termerna "tillfälligt anställda" och "tillfälligt tjänstgörande" i artiklar på nyhetsplats för

att beskriva tidvis tjänstgörande personal. Mer korrekt benämning för GSS/T hade förståts varit "anställd för tidvis tjänstgöring" och ingenting

annat. Tack till uppmärksamma läsare som påpekade det olyckliga ordvalet. Vi ber om ursäkt för detta och lovar bättring. Nästa gång vi ska försöka

variera ordvalet medelst synonymer så ska vi givetvis se till att använda rätt benämning åtminstone minst en gång. /Josefine Owetz, chefredaktör.

Foto: Astrid Amtén Skage - FM



Enligt försvarsbeslutet ska Försvarsmakten senast 2020 påbörjat införandet av ett nytt luftvärnssystem med medellång räckvidd.

Bättre luftvärnsskydd med Patriot-systemet

Snabb leverans och fullt utvecklat. Det var huvudskälen till att Försvarsmakten valde amerikanska luftvärnssystemet Patriot framför det franska alternativet, enligt arméchef Karl Engelbrektsson.

– Belackare menar att systemet har begränsningar, men det kommer att höja vår tröskeeffekt betydligt, säger han.

Såväl Försvarsmakten som regeringen är överens om att Patriot är det medellångviddiga luftvärnssystem som Sverige behöver. Alternativet, fransk-italienska Samp/T med hög kapacitet och lägre prislapp, uppfyllde inte grundkriterierna.

– Framför allt handlade det om tidskravet, att få snabb operativ effekt, säger Karl Engelbrektsson. Patriot är ett välbeprövat system till skillnad mot det franska som inte är helt färdigutvecklat.

Tredubblad räckvidd

Ytterligare ett drygt tiotal länder använder redan Patriot. Att Sveriges förvärv kommer att gynna det internationella samarbetet låg också i vågskålen.

– På sikt leder det till att systemet blir kostnadseffektivt genom att vi kan dela på framtida utvecklingskostnader, säger Karl Engelbrektsson.

Patriot är ett lastbilsmonterat luftvärnssystem med robotar som kan nå 70 till 80 kilometer långt och cirka 24 kilometer högt, beroende av bland annat missiltyp.

– Det är ungefär tre gånger så lång räckvidd som Försvarsmaktens gamla system från 1962, säger Joakim Lewin på Försvarets materielverk, FMV. Poängen med en höjdräckvidd på 20 plus är att ett bombplan inte kan flyga över och fälla bomber utan att nås av missilerna. Vårt nuvarande luftvärnssystem har inte den möjligheten.

Förhandlingar påbörjade

Enligt Karl Engelbrektsson blir Patriot ett viktigt tillskott till det totala luftväret.

– Har ett land uppenbara luckor i sitt försvar kan en angripare utnyttja dessa. Patriot tillför en verklig förmåga som en angripare måste ta i beaktande. Behov finns av ett luftvärnssystem med medellång räckvidd som kan möta taktiska, ballistiska missiler.

Den sjunde november gav regeringen FMV i uppdrag att inleda förhandlingar med sin amerikanska motsvarighet. Exakt hur många enheter som affären kommer omfatta är ännu oklart, men det rör sig om tre eller fyra stycken, säger Joakim Lewin.

”Vi vill inte bara dumpa prylar i Halmstad”

– Budgeten ligger på drygt tio miljarder och nu återstår att se hur mycket vi får för pengarna. Vi vet ännu inte vad varje enskild del i systemet kostar. Sedan blir det en avvägning om det exempelvis är bättre med färre enheter och mer reservdelar eller tvärt om.

Leveransplan 2020

Joakim Lewin säger att man räknar med att vara klar med upphandlingen om cirka sex månader. Därefter ska regeringen fatta nytt beslut innan förvärvet kan genomföras. Planen är att systemet ska börja levereras år 2020 och vara helt infört 2025.

– Vi vet ännu inte om tidsplanen håller, men ungefär så räknar vi med att det blir, säger Joakim Lewin. Det viktiga är att sätta igång med utbildningen i god tid så att det finns förband som kan ta emot systemet. Vi vill inte bara dumpa prylar i Halmstad utan att de blir ordentligt omhändertagna.

LINDA SUNDGREN

Trakasserier bland finska rekryter

En majoritet av alla värnpliktiga utsätts för mobbing och bara hälften av de kvinnliga rekryterna upplever stöd från den egna gruppen. Det visar en enkätundersökning från Finska försvarsmakten. Ändå är cheferna på Högkvarteret nöjda.

I jämställdhetsundersökningen deltog 6 629 rekryter, varav 171 kvinnor. Enligt resultaten, som publiceras på det finska försvarets hemsida, har fyra av fem kvinnor och två av tre män utsatts för mobbing under värnplikten. Var fjärde kvinna och var tionde man har upplevt sexuella trakasserier och knappt hälften av kvinnorna och en femtedel av männen rapporterade pennalism och ojämlig behandling. Även stödet från den egna gruppen varierade. Bland kvinnorna upplevde 56 procent att de hade kamraternas stöd. Motsvarande siffror bland männen var 73 procent. Men trots problem framställs resultaten i undersökningen som positiva med hänvisning till att det blivit betydligt bättre jämfört med förra mättilfallet 2011.

”Konsekvent jämlikhetsarbete”

– De problem som kvinnor upplevt i militärtjänsten har minskat med hjälp av konsekvent jämlikhetsarbete. Man antar inom Försvarsmakten att kvinnornas ökade synlighet i militärtjänsten gjort att det börjar uppfattas som någonting vardagligt och på så sätt med tiden jämnat ut kvinnornas och männens upplevelser över militärtjänstgöringen. På basis av resultaten verkar det som om beväringarna är redo för samverkan oavsett kön, uppger Esa Janatuinen, specialplanerare på Huvudstabens utbildningsavdelning, i en kommentar på finska försvarets hemsida.

LINDA SUNDGREN

Försvarets personaldirektör

”Nivån är katastrofal”

Drygt sex procent av Försvarets anställda uppger att de utsatts för kränkningar eller trakasserier senaste året. I mer än var tredje fall är det en chef som kränker.

Årets FM vind-rapport tyder på en positiv trend inom flera områden. Frågor om förtroendet för hur Försvarets ledning och om man skulle rekommendera FM som arbetsgivare, tillhör de som ökat mest även om det är från en låg nivå. Men när det gäller kränkningar och trakasserier är läget oförändrat. Av de drygt 12 000 som svarat uppgav 788 personer att de utsatts

”Vi måste också vara en attraktiv arbetsgivare, annars kommer vi att självdö”

genom någon gång de senaste tolv månaderna. Det motsvarar 6,5 procent vilket kan jämföras med fjolårets 6,3 procent. Klas Eksell är Försvarets personaldirektör. – Nivån är katastrofal, vi ska inte ha några kränkningar alls, säger han. Allra viktigast är individen, man måste få må bra i Försvarets makten. Men vi måste också vara en attraktiv arbetsgivare,

annars kommer vi att självdö. Det är något som alla medarbetare och chefer måste inse.

I drygt 40 procent av fallen (307 stycken) är det en chef som kränker.

– Det är totalt underkänt, säger Klas Eksell. En grad innebär inte bara rättigheter utan också skyldigheter. Men det här skulle man också vilja undersöka vidare för att se vilken typ av kränkningar det handlar om. Är någon missnöjd med lönen eller handlar det om

sexuella trakasserier? Det vet vi inte.

Att det kan vara svårt för den utsatte att få hjälp framgår av rapporten. Av de 321 som sökt stöd anser bara 203 att de fått ge-

hör medan 316 valt att inte be om hjälp. Försvarets huvudskyddsombud, Stefan Nilsson, konstaterar att ärenden där chefer står bakom trakasserier är särskilt svåra att hantera.

– Om närmaste chefen kränker ska du vända dig till den ovanför som i sin tur för ärendet vidare uppåt. Varje chef vill fundera och ha lite möten och det kan ta både

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING		
Försvarets makten totalt 2017		
Svaren redovisas i antal personer		
Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling* under de senaste 12 månaderna?		
	Försvarets makten totalt 2017	Försvarets makten totalt 2016
Ja	788	691
Nej	12090	11088
Vilken typ av kränkning har du varit utsatt för?		
	Försvarets makten totalt 2017	Försvarets makten totalt 2016
Mobbning	66	–
Kränkningar pga kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder	128	–
Sexuella trakasserier	17	–
Annan typ av kränkning (bli sämre behandlad än andra utan giltig anledning)	477	–
Vem/vilka är det som du anser dig kränkt av?		
	Försvarets makten totalt 2017	Försvarets makten totalt 2016
Chef	307	–
Arbetskamrater/kollegor på mitt förband	333	–
Personal tillhörande andra förband eller myndigheter/organisationer	107	–

* Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

tre, sex och nio månader innan det händer något och under tiden mår folk väldigt dåligt. Mitt tips är att vända sig direkt till förbandschefen.

Stefan Nilsson skulle också vilja att den här sortens ärenden utreds annorlunda.

– I dag tillsätter man ofta en arbetsgrupp med stabschefen som ordförande tillsammans med någon HR-generalist. Men de har inte kompetensen att sköta sådant här och många gånger blir det väldigt amatörmässigt hanterat. Det

> NOTISER

DYRA HUNDKÖP FÖRSVARAS

Försvarets makten har köpt in hundar till FM:s avelsprogram för miljontals kronor. Det framkom i en granskning som Sveriges Radios P1 Kaliber genomförde. Hundarna kostade i snitt 200 000 kronor styck, vilket enligt de hundexperter som uttalade sig i programmet var oskäligt mycket. Även det

faktum att ingen offentlig upphandling hade genomförts lyftes fram. Nu tillbakavisar Försvarets makten kritiken. På sin hemsida uppger myndigheten att man inte funnit några oegentligheter i samband med hundköpen. Ytterligare åtgärder i frågan kommer Försvarets makten därför inte att vidta. (LS)

ÖKAT MILITÄRSAMARBETE I EU

Sverige vill gå vidare inom EU:s permanenta strukturerade samarbete (Pesco). Det stod klart då regeringen undertecknade en avsiktsförklaring i Bryssel den 13 november. Inom Pesco utvecklas unionens operativa kapacitet i militär kris- hantering, en organisation som även

kan ställas till förfogande under FN-insatser. Det här uppger försvarsdepartementet på sin hemsida. Regeringen planerar att inom kort överlämna en proposition till riksdagens om godkännande för att Sverige går med i samarbetet. (LS)

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Försvarsmakten totalt 2017

Svaren redovisas i antal personer

Har du fått stöd av någon/några personer i samband med att du varit utsatt?

	Försvarsmakten totalt 2017	Försvarsmakten totalt 2016
Ja, jag har fått stöd	203	–
Nej, jag har inte försökt få stöd	316	–
Nej, jag har försökt men inte fått stöd	118	–

Är kränkningen/kränkningarna, som du varit utsatt för, fortfarande ett problem för dig idag?

	Försvarsmakten totalt 2017	Försvarsmakten totalt 2016
Ja	318	–
Nej	294	–

* Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

syns inte minst på de slutsatser som dras i utredningarna, säger han.

Självt förespråkar han en modell som vilar på vetenskaplig grund med tre parallella utredningar. Utredningarna har helt separata syften. Den första, faktaundersökningen, genomförs ”polisliart” där frågan om skuld ska redas ut. Den utredningen ska vara objektiv utan misstanke om jäv från någon part. Den andra utredningen fokuserar

”En grad innebär inte bara rättigheter utan också skyldigheter”

på framtiden för arbetsgruppen. Syftet är att förbättra arbetsmiljön och eliminera risker för framtida

ohälsa. Den tredje utredningen är arbetsmiljömedicinsk och ska genomföras av läkare eller motsvarande.

– Den här utredningsmodellen är kanske lite omständlig, men jag tror det är nödvändigt om man verkligen vill se ett slut på problemen, säger Stefan Nilsson.

Från Försvarsmaktens sida uppmanar Klas Eksell samtliga förband och enheter att diskutera

frågor om kränkningar och trakasserier i arbetslagen. Det pågår också ett analysarbete där anmälningsvägar och andra praktikaliteter ses över.

– Men jag tycker också att fackförbunden har ett ansvar, säger han. Det är en gemensam utmaning för oss att tillsammans arbeta med de här frågorna. Ingen av oss är betjänt av en sådan här situation.

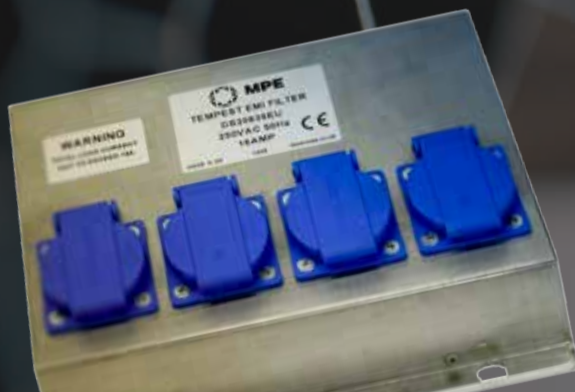
LINDA SUNDGREN



Foto: Jeppe Gustafsson – IT

RÖS and TEMPEST Pluggable Filters

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



Jolex

– for all your
EMC & Thermal solutions

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

KVINNOR I UPPROP:

”Ofta har våra värsta motståndare funnits i vår egen organisation”

Metoo-kampanjerna har den senaste tiden skakat om bransch efter bransch i landet. Den 29 november var det Försvarmaktens tur. Över 1 700 kvinnor som är, eller har varit, anställda i Försvarmakten gick då ut i ett upprop mot sexuella trakasserier och kränkningar.

Text: Josefine Owetz

Metoo-kampanjen har tagit Sverige, och resten av världen, med storm. Under hashtaggen #metoo och andra branschspecifika taggar har sociala medier de senaste månaderna fyllts av vittnesmål och erfarenheter från kvinnor som blivit utsatta för sexuella trakasserier, övergrepp och kränkningar på jobbet.

DEN 29 NOVEMBER var det kvinnor i Försvarmakten som stod på tur att gå ut i en egen kampanj. Över 1 700 kvinnor som är, eller har varit, anställda, värnpliktiga eller frivilliga i Försvarmakten gick då ut i ett upprop som publicerades i Dagens Nyheter. De kräver att alla anmälningar måste tas på allvar i fortsättningen.

”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. Kvinnor som anmält kränkningar och övergrepp har många gånger blivit ifrågasatta”, står det i uppropet.

Kvinnorna menar att det råder en tystnadskultur i Försvarmakten och i vittnesmålen berättar de om en förnedrande jargong och kultur med härskartekniker, kränkande kommentarer och sexuella trakasserier.

Namnet på kampanjen blev #givaktochbitihop. För det var just det, *”givakt och bit ihop”,* som Anna Berkestedt Jonsson, en av initiativtagarna till uppropet fick lära sig när hon gjorde värnplikten i Östersund som ensam kvinna.

”Försvarmaktens värdegrund och uppförandekod är tydlig. Kränkande, förnedrande och trakasserande beteenden hör inte hemma i Försvarmakten. Att inte följa värdegrunden måste få konsekvenser. Den som inte står bakom eller följer Försvarmaktens etiska riktlinjer ska varken kunna jobba kvar, befordras, eller antas till högre utbildning”, fortsätter uppropet.

Överbefälhavaren Micael Bydén reagerar starkt på de publicerade

FAKTA: #metoo

I korthet handlar Metoo-kampanjerna om att uppmärksamma omfattningen av sexuella trakasserier mot kvinnor. Uppmaningen lanserades i spåren av att filmproducenten Harvey Weinstein anklagats för flera fall av sexuella trakasserier och övergrepp.

uppgifterna i uppropet och i ett videoklipp som publicerades på Försvarmaktens Youtube-kanal en stund efter att uppropet offentliggjorts sade han:

”Vi har under många år jobbat hårt med att öka jämställdheten och minska kränkande särbehandling men jag inser att vi inte har lyckats komma till rätta med det här. Det gör mig ledsen. Det gör mig förbannad. Men framförallt så blir jag väldigt besviken”, sa Micael Bydén i klippet.

Efter uppropet har förbandscheferna fått i uppdrag att redovisa tre åtgärder som de har vidtagit på sitt förband det senaste året för att förbättra jämställdheten och hanteringen av kränkande beteenden. De ska också redovisa tre åtgärder som de planerar för kommande år.

Försvarmaktens HR-centrum har också startat en telefonlinje dit anställda kan vända sig om de blivit kränkta och inte vill eller vågar vända sig till sin närmaste chef.

”Tystnadskulturer som säger ”givakt och bit ihop”, och maktstrukturer där härskartekniker blundats för, gör att kvinnor som anmält övergrepp många gånger blivit ifrågasatta – och i vissa fall blivit än mer utsatta. I fortsättningen måste alla anmälningar tas på allvar”, står det i uppropet.

Den 13 december hade 1 768 kvinnor undertecknat uppropet #givaktochbitihop.

I kölvattnet av de första #metoo-upproppen gick Officerstidningen ut i sociala medier och efterlyste vittnesmål och berättelser från kvinnor som upplevt sexuella trakasserier och kränkningar i Försvarsmakten. Vi fick in väldigt många mejl till redaktionen. Det här är några av berättelserna.

”*Under min värnplikt uppstod en märklig jargong, eller snarare mobbningsstruktur, i min pluton. Det riktades mot mig och leddes av en kille i plutonen. Jag blev utsatt för tafsande, sperma på damtoalettens spegel, ryktesspridning om påstådda sexuella händelser med en kollega. En gång vaknade jag upp fasttejpade i logementssängen. Det var en ständig rädsla varje kväll efter att vi fått höger, vänster, om. Jag var gruppchef och hade höga ambitioner om en karriär inom Försvarsmakten och försökte stå ut. Men efter flera månader var jag helt slutkörd och tog kontakt med*

regementets psykolog. Och det var först när jag satt där och listade alla saker som pågick som jag förstod hur sjuk situationen hade blivit. Efter det kopplades befälen in och de höll på att gå i taket. Alla i plutonen fick ha enskilda samtal med befälen och i stort sett alla gav samma bild av det som pågick. Ett befäl gjorde en polisanmälan. Någon dag senare låg det ett brev under mitt täcke, ett hot om att jag skulle försvinna om inte anmälan lades ner. Jag fick panik och när polisen hörde av sig igen så sa jag att jag inte ville ställa upp som målsägande. Anmälan lades ner.”

”*En manlig kollega har suttit och öppet tafsat på sin bordsdam en hel middag. Hon var märkbart berusad och kunde inte säga ifrån. Alla såg detta, men ingen sa ifrån. Denna man är ”känd” för att tafsa på unga tjejer.”*

”*En manlig officer pratade högt och tydligt om hur härligt det var med unga tjejer på jobbet så att det fanns lite unga tajta kroppar att kolla på. Jag har också blivit frågad av en manlig officer om jag gillar att bli ”tagen” bakifrån.”*

”*Efter att jag hade genomfört min GMU sökte jag mig till K3 för att påbörja min befattningsutbildning. Nog för att jag hade förstått innan att K3 inte skiljer på kvinnor och män, men det var först efter en avslutad fältövning i Älvdalen som jag förstod innebörden av det. Efter många svettiga dygn ute i fält fick vi alla möjligheten att äntligen duscha. När vi väl kom till omklädningsrummet fanns det, som det alltid brukar, omklädningsrum uppdelat för kvinnor respektive män. Jag gick som ensam tjej mot damernas, men dörren var låst. När jag frågade mitt befäl om varför jag skulle duscha med herrarna sa han att här är vi*

alla soldater, det kvittar om du är man eller kvinna. Jag gick in till herrarnas omklädningsrum och tog av mig min svettiga uniform och ställde mig i duschen, som så klart inte hade några draperier. Jag försökte dölja mig så gott som det gick men någonstans var jag bara tvungen att finna mig i situationen. I efterhand pratade jag med kvinnor från ett annat förband som också var där och hade fältövning, och de hade självklart fått duscha på damernas. Denna händelse är bara en i mängden av flera när det kommer till K3 och deras tyvärr trångsynta och skrämmande jargong mot kvinnor.”

” I samband med en julavslutning var jag ute och festade med kollegor. Alla var taggade och till början var det en bra stämning. Vi kom till nattklubben och gick raka vägen till baren, det börjades att shottas, och mer och mer alkohol beställdes in och själv tror jag inte att jag lade en krona. Alla skulle bjuda mig och i efterhand fick jag reda på att mina kollegers plan var att supa mig full, vilket de lyckades med. Till nattklubben kommer min gruppchef som kört 40 min in till staden för att vara med. Han är nykter, hittar vårt bord och sätter sig vid oss. Vid det här laget är jag så full att den här stunden kommer präglas av minnesluckor. Gruppchefen som jag har hört är intresse-

rad av mig drar nytta av detta. Dagen efter sitter jag bakfull i kyrkan för julavslutning, min kollega sitter bredvid mig och tar upp sin telefon. Han visar mig en bild från gårdagen, det är gruppchefen som sitter bredvid och kysser mig på halsen med sin hand mellan mina ben. Jag blir förskräckt, tittar mig omkring i kyrkan och ser alla soldater som sitter och viskar, hänler och skrattar. Alla har sett bilden. Jag fick så mycket ångest och klandrade mig själv för att jag blev för full, att det var mitt eget ansvar och allt var mitt fel. Men att en nykter person drar nytta av mitt tillstånd och skämmer ut mig för hela bataljonen är under all kritik.”

” När jag var elev på FHS sökte jag akademiskt stöd från en av lärarna som var en äldre officer. Jag fick det akademiska råd jag behövde och tackade för stödet. Efter det ville han träffa mig och diskutera mer. Jag sa nej tack då jag var klar med uppsatsen. I nästa mejl svarade han ”Nu när jag har hjälpt dig kan du väl följa med på nakenyoga där vi kan utforska varandras kroppar närmare.”

” Jag hade precis fått mitt första jobb i Försvarsmakten. Det var sent en fredagskväll som en överstelöjtnant ringde på min telefon och väckte mig. Jag frågade vad som hänt. Han presenterade sig och jag visste direkt vem det var. Jag hörde att han var full. Han sluddrade osammanhängande. Jag sa att vi får talas vidare på måndag. Någon kvinna i bakgrunden ropade på engelska att han skulle lägga på luren. Då blev han irriterad och sa till mig: ”Men vill du inte ha lite kul? Skulle du vara intresserad att ha sex med min bror, jag kan betala dig men då vill jag också titta på.”

” En 30 år äldre manlig officer sa att han drömt om mig med sexuella anspelningar. Han pratade ofta om och till oss yngre kvinnor på ett direkt olämpligt sätt, med komplimanger och kommentarer om vårt utseende och våra kroppar. Det kändes otroligt förnedrande att förringas så framför sina kollegor när man försöker göra ett professionellt jobb. Till skillnad från min gruppchef

reagerade min högre chef kraftigt när han fick höra om denna och andra händelser och initierade bland annat en utredning och arbetsplatsundersökning. Undrar bara hur det kommer sig att detta var den första gången som kollegan konfronterats om sitt sätt under hela sin karriär (enligt honom själv), när det är uppenbart att han aldrig skulle ha pratat så om någon manlig kollega.”

” Jag blev sexuellt utnyttjad av ett befäl under sex månaders tid under min värnplikt. Jag trodde att vi hade ett hemligt förhållande som han var mycket mån om skulle vara hemligt och inte fick komma fram. I själva verket var han bara intresserad av sex och dumpade mig direkt efter att jag muckat. Insåg först efteråt att jag bara varit hans leksak. Flera killar i min pluton gjorde även flertalet sexuella anspelningar under de 11 månader som vi gjorde värnplikt. Någon som försökte lägga sig bredvid

och tafsade, kommentarer som ”klart du ska ligga med någon här!” och anspelningar om att andra tjejer i plutonen var ”fälthoror”. Med anledning av allt detta har jag valt att engagera mig i frivilligorganisation istället för att fortsätta och läsa på Officersprogrammet vilket egentligen var min tanke från början. Det råder dessvärre fortfarande en extrem machokultur där kvinnor är hårt ansatta inom Försvarsmakten som jag inte kan förlika mig med eller acceptera.”

” Jag var gruppchef och en ny soldat tillsattes i min grupp under en övning. Efteråt började soldaten skicka sms till mig med sexuella inviter och började berätta hur han fantiserat om mig sexuellt under övningen och vad han ville göra med mig. Jag ber honom att sluta skriva sina sexuella fantasier till mig och meddelar att jag inte är intresserad av honom och påminner om att han har sambo och barn. Han fortsätter att smsa sina sexuella fantasier och börjar även skicka filmer där han onanerar och säger min grad och namn. Jag blockerade hans nummer. Jag anmälde aldrig detta.”

” Jag sitter på kurs. Bland deltagarna finns en av mina kadetter. Han sitter med tangentbordet kopplat till storbildsskärm och skriver plötsligt att han ”vill trycka in kuken” i mig, och ser till att nämna mitt namn. Jag lyfter detta med chefen för kadetten, vars initiala respons är att fråga mig om han kanske är kär i mig. Händelsen tas aldrig upp till ledningsnivå och kadetten får senare anställning hos oss.”

” Under min värnplikt gick jag en motorutbildning. De två instruktörerna som höll i utbildningen hade tidigare aldrig haft en kvinnlig elev. Under hela utbildningen fick jag ta emot kränkande påståenden om att kvinnor inte kan köra bil. Enbart jag hänvisades till att använda instruktionsboken, ingen av mina manliga kurskamrater. Vid måltider i fält där banan ingick som frukt

sa befälen till mig att ”fast en banan är väl bättre än ingenting, eller hur?”. Uppkörningen fick jag göra två gånger, trots att vid min första uppkörning hittade befälet inget att anmärka på och gav mig godkänt. Men den andra instruktören menade då på att detta inte kunde stämma, eftersom jag var kvinna, så jag fick köra upp igen”

Frida Linehagen, en av kvinnorna bakom uppropet:

”MAKTSPELET OCH HÄRSKARTEKNIKER FRÅN MANLIGA KOLLEGOR ÄR DET STÖRSTA PROBLEMET”

Det är svårt att ta in att det fortfarande finns män i Försvarsmakten som aldrig har sett att trakasserier och kränkningar mot kvinnor förekommer. Det säger Frida Linehagen, plutonchef vid Sjöstridsskolan i Karlskrona.

Text: Josefine Owetz

Har du blivit förvånad över det som har framkommit i uppropet?

– Nej, tyvärr inte. Men jag blev förvånad över vidden och bredden av det. Jag visste att det fanns många fall men inte att det var så här många. När till och med jag blir förvånad över den här bredden, som arbetar med dessa frågor till vardags, då är det illa. Jag har förstått att uppropets innehåll har kommit som en chock för många män i organisationen. Det är svårt att ta in att det fortfarande finns män i Försvarsmakten som aldrig har sett att trakasserier och kränkningar mot kvinnor förekommer i deras närhet.

Hur skulle du sammanfatta responsen på uppropet?

– Det är olika beroende på var man är i organisationen. Överbefälhavare Micael Bydén har gått ut och tagit tydligt ställning för uppropet. De flesta förbandschefer har också gått ut och skrivit något om uppropet och visat sitt stöd. Men ute i fikarummen på förbanden så är det skilda världar skulle jag säga. Jag har hört från flera kollegor ute i landet att deras manliga kollegor inte säger någonting alls om uppropet.

Hur kommer det sig tror du?

– Jag tror att det finns en rädsla hos vissa män att lyfta den här frågan. Från en del män har jag hört att de vill stå bakom uppropet och gå ut och göra det offentligt, men att de är rädda för att någon ska börja gräva i deras historia och hitta något som de sagt eller gjort för femton år sedan, något som de inte har varit medvetna om har kränkt någon annan. Och en del män har väl insett nu att de har gjort saker och är rädda att det ska komma fram.

”Jag visste att det fanns många fall men inte att det var så här många”

Du och några till från uppropet träffade riksdagens försvarsutskott nyligen för att prata om uppropet – hur gick det?

– Det kändes som ett bra möte. Jag och tre kvinnor till som också varit med i media kring uppropet träffade utskottet. Dessutom deltog generalmajor Klas Eksell, Försvarsmaktens personaldirektör. Tanken från början var att vi från uppropet skulle prata med försvarsutskottet först och därefter var det personaldirektörens tur, men vi ringde och frågade om Eksell ville vara med oss på mötet och då sa han ja. Det vore bättre tyckte vi. Vi fick presentera vårt upplägg, vårt upprop, och

sen fick Klas Eksell berätta om hur Försvarsmakten har agerat i frågan. Utskottet fick därefter ställa frågor till oss. Det blev faktiskt så mycket frågor att de fick förlänga till dubbla tiden, vilket är ovanligt. Jag tror att det gav en signaleffekt att vi gjorde det tillsammans med personaldirektören. Att vi gör det axel mot axel. Att vi vill ändra de strukturer som finns tillsammans.

Vad hoppas du ska hända nu?

– Det som jag också påtalade under besöket hos utskottet: att vi har värdegrunder och kontrollstrukturer, men vi behöver jobba med detta ute på varje arbetsplats, varje dag. Vi måste öppna ögonen på de men som inte förstår att trakasserier och kränkningar förekommer. Vi behöver prata om detta så vi kan få till en förändring. Jag tror många gånger att det är ett ledarskapsproblem. Framförallt måste män engagera sig i frågan. Vi som kvinnor ska inte göra jobbet nu, däremot kan vi vara till stor hjälp i att upplysa hur det faktiskt ser ut. För uppenbarligen är det okej att tycka saker som är mot Försvarsmaktens värdegrund, det visar det här uppropet. Det behövs utbildning i dessa frågor, annars kommer man in i det invanda mönstret.

Varför är det så få kvinnor som anmäler tror du?

– För att vi inte litar på att organisationen löser det här. Jag tror att det beror på att vi har en kultur där vissa saker är tillåtna som inte hade varit det någon annanstans, på andra arbetsplatser. Jag är också en del av den kulturen. Jag har varit här i 18 år. Jag ser inte ens alla saker längre. Många kvinnor har nog hamnat i det. Vi är inte så många kvinnor i Försvarsmakten och har ett sådant behov av att passa in att vi faller in i de strukturer som finns.

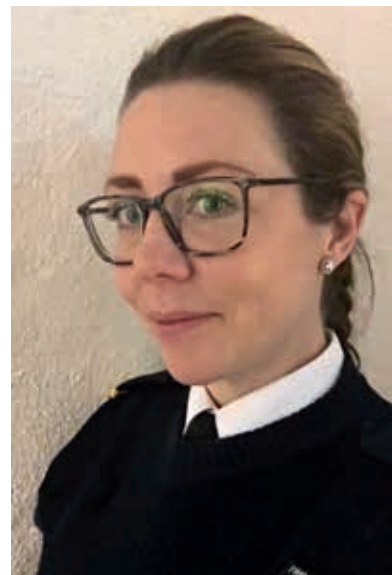
Hur yttrar sig det?

– Det finns forskning som visar att om man är en del av minoritet i en grupp, under 15 procent, då anpassar man sig till normen. Jag tror att det är en sådan sak som förekommer i Försvarsmakten. Jag och många kvinnor med mig känner att "lite får jag tåla" eller "jag visste vad jag gav mig in i när jag sökte mig till Försvarsmakten och då får jag ta att kollegor uttrycker sig eller gör på ett visst sätt". Detta gör att man bygger på den här kulturen. Det är en kultur av män och för män. Sedan kommer det in kvinnor och fortsätter att bygga på de strukturer som finns, allt för att man vill passa in.

Något som tas upp i uppropet är att det finns en rädsla att anmäla händelser – vad beror det på tror du?

– Jag tror att många kvinnor känner att om de anmäler kommer ingen att stå på deras sida. Det räcker inte med att kollegor säger det, utan det måste kännas varje dag. Sedan tror jag att en stor del i rädslan handlar om att man inte är anonym i processen. Det blir snabbt många fler inkopplade om jag anmäler något till närmaste chef; ytterligare chefer, försvarshälsan. Om jag inte känner trygghet i organisationen så känner jag mig inte heller trygg i processen vid en eventuell anmälan. En annan sak som påverkar är att vi ser hur andra kvinnor som anmäler, de få som till slut gör

det, blir behandlade. Jag har själv aldrig anmält en kollega, men jag vet folk som har gjort det och jag har aldrig hört om något fall där utfallet har blivit bra. Oavsett om kollegan blir omplacerad och kvinnan får rätt så hamnar hon ändå i skottlinjen. "Man vet hur hon är" säger folk och det blir alltid en massa prat. Det gör att många drar sig för att anmäla. Om jag skulle anmäla så vet jag inte om någon kommer stå på min sida. För jag känner inte det stödet.



Frida Linehagen, plutonchef vid Sjöstridsskolan i Karlskrona

Foto: Andreas Nilsson

"Vi kan inte backa härifrån"

Försvarsmakten har under många år jobbat hårt för att öka jämställdheten. Har värdegrundsarbetet gett något resultat?

– Man har jobbat hårt på pappret, ja. Vi har fina dokument. Och vi går ut i media och talar om saker som vi är duktiga på. Jag vet inte hur hårt vi har jobbat med dessa frågor i praktiken. Vi har jobbat så hårt med detta under många år att det för många knapt ens går att nämna ordet "värdegrund" utan att de blir tokiga. Samhället ställer höga krav på vår organisation om att vi ska bli mer jämställda, men själva organisationen visar en oförmåga och ovilja att nå upp till de kraven. Det blir en paradox. Vi måste leva vår värdegrund i praktiken.

Du är ju en del av NOAK, Nätverket för officerare och anställda kvinnor, i Karlskrona, har ni gjort något efter uppropet?

– Ja, jag och fem kollegor på mitt förband kallade till ett möte med förbandschefen här i Karlskrona. Vi berättade om våra händelser och erfarenheter på det här förbandet. Mest handlade det om sexuella trakasserier och kränkningar, det som uppropet mest har påtalat. Men vi pratade också mycket om maktspelet, och de härskartekniker som används dagligen av våra manliga kollegor. Det är nog det i grunden som är det största problemet.

Tror du att uppropet kommer att göra skillnad?

– Ja, jag tror faktiskt det. Vi kan inte backa härifrån. Men det ska bli intressant att se vilka konkreta åtgärder som kommer att vidtas. ÖB Micael Bydén är mycket tydlig och bra, men jag tror samtidigt att kunskapen och ledarskapet hos ÖB och resten av Försvarsmaktsledningen inte riktigt går hela vägen ner i organisationen. Jag tror att det här arbetet kommer att ta tid.

Överbefälhavare Micael Bydén om det som framkommit i uppropet:

”JAG TYCKER ATT DET ÄR FÖRJÄVLIKT”

Text: Josefine Owetz **Foto:** Tomas Oneborg – TT

Hur reagerade du när uppropet kom?

– Det var en bekräftelse på någonting som jag var ganska övertygad om skulle komma förr eller senare. Jag har varit väl medveten om att vi har bekymmer, både vad gäller sexuella trakasserier och kränkningar generellt sett. Vi har jobbat med frågor som rör diskriminering, kränkningar och trakasserier i många år och i flera omgångar, och gjort flera åtgärder genom åren. För mig var det uppenbart att det skulle komma ett upprop bland mina medarbetare, förr eller senare. Jag hade kanske trott att det skulle ha kommit tidigare. Ur det perspektivet var uppropet en bekräftelse på det jag redan visste.

När insåg du att Försvarsmakten hade bekymmer med trakasserier och kränkningar mot kvinnor?

– För mig blev det någon form av uppvaknande förra hösten. Det började med medarbetarundersökningen, FM Vind, där det var många nedslag i det som heter kränkande särbehandling. Jag förstod inte riktigt vad det bestod i då, för frågan var ganska vitt ställd. Men ju mer information jag fick, desto mer uppenbart blev det att vi hade större problem än vad jag gick runt och trodde att vi hade. Sedan kulminerade det i ett mail från en ung kvinnlig medarbetare som berättade om sin egen och förbandets situation.

Vad gjorde du då?

– Jag tog då ett initiativ och träffade NOAK-kollektivet. Representanter från samtliga organisationsenheter. De bekräftade den bild jag haft, och målade upp en ännu mörkare bild. Vi hade börjat jobba med denna fråga tillsammans med förbandscheferna. Det var något som vi började med direkt efter resultatet i medarbetarundersökningen.

Vad tänker du om att trakasserier och kränkningar mot kvinnor förekommer i din organisation?

– Jag tycker att det är förjävligt. Allting på en gång. Det är bekymmersamt. För mig är det väldigt viktigt att göra klart vad vi står för i den här organisationen. Vi har det kanske tuffaste och svåraste uppdraget av alla: att stå med vapen därute och fatta beslut som kan påverka både mitt och andras liv. Då påstår jag att vi måste vila på en tydlig värdegrund, och den är definierad. Vi är också överens om en uppförandekod och hur vi ska förhålla oss till varandra. Detta kan inte bara råda när vi utför vårt uppdrag, vi måste ha en relation dagligdags som bygger på detta för att kunna vara trovärdiga. Det bekymrar mig att det inte är så i dag. Jag tycker att det är helt uppåt väggarna.

Du gick ut i ett videoklipp efter att uppropet hade blivit offentligt. Du var tydlig med att de som kränker inte har i din organisation att göra. Hur ska man göra för att komma åt de här personerna som kränker?

– Det finns inget enkelt svar på den frågan. För det första måste man få vetskap om de här händelserna. En sak som vi har identifierat är att vi inte har en miljö i organisationen där det är helt naturligt att berätta när saker händer. Det finns ett motstånd att berätta och rapportera den här typen av händelser. Det jag har lärt mig nu är att många kvinnor inte vill göra en anmälan. Många är oroliga att det kan påverka deras karriärer, och istället för att få stöd hamnar de som anmäler i en situation där de själva blir en del av problemet.

Vad ska ni göra för att förändra det?

– För mig handlar det om ett chefs- och ledarskap. Det börjar med mig. De allra flesta chefer har jag med mig, oavsett vilken



nivå det handlar om. Men det räcker inte att hålla med, utan man måste driva frågan. Vi ställer krav på våra chefer. När det väl händer måste man ta tag i det här på ett bra sätt. En ytterligare del är att ha förståelse för detta. Utbildning och information som alla måste förhålla sig till om man nu inte har förstått vad som gäller. Och det är ju uppenbart att det finns de som inte har gjort det.

Vilka åtgärder ser du som nödvändiga?

– Vi har redan vidtagit en rad åtgärder. En väldigt tydlig åtgärd på senare tid är ett telefonnummer som man kan ringa, en tips-telefon, där man anonymt kan berätta sin egen eller någon annans berättelse. Vi ställer också krav på förbandscheferna. De ska rapportera vilka åtgärder de har vidtagit och vad de har för plan för nästa år. Sedan blir det en uppföljning på detta.

Att den här kulturen finns i Försvarsmakten i dag, trots många år av värdegrundsarbete och arbete med jämställdhet. Vad tänker du om det?

– Det är därför det gör mig så bekymrad. Om alla de här fallen hade hänt för tjugo år sedan hade man kunnat säga att ja, men det

”Jag har varit väl medveten om att vi har bekymmer”

var väl då det och att vi har kommit tillrätta med problemet. Det enda fördelen nu är att det kommer fram och blir känt. Men det finns ett stort mörkertal. Det är förfärligt och jag är bekymrad över att det pågår. Därför viktigt att vi tar i det här. Det är ju inte så att vi vänder det här ryggen nu. Tvärtom.

Åtgärder, policies, värdegrundsarbete är en sak.

Men det handlar i grunden om en jargong och strukturer – hur ska man göra för att lyckas förändra det?

– Att hantera det direkt när de här sakerna händer och att ställa folk till svars för vad de gjort. Annars blir det ingenting. Vi har rutiner för hur det ska gå till. Det är inte bara en som har fått sluta på grund av dåligt beteende, det finns flera exempel. Det är också något som vi är beredda på att göra. Det är en av de stora utmaningarna: om man inte ens vill berätta: hur ska jag då komma tillrätta med det här? Även om alla är kloka i organisationen. Vi måste få fram informationen på något sätt. Det ska vara helt okej att berätta och helt okej att säga stopp. Att man inte tillåter saker och ting att hända. Man måste få stöd från människor runt omkring som också ser när saker händer. När man inte jobbar



aktivt med dessa frågor kan det fara iväg och utvecklas kulturer och en miljö där det är okej att bete sig hur som helst. Att det är okej att säga saker som är helt uppåt väggarna. Att uppföra sig ovärdigt mot andra personer. Det kan låta enkelt att säga, men där i ligger det en hel del saker. Vi får inte släppa de här frågorna. Det är ett kontinuerligt jobb.

Men många kvinnor upplever att när de väl tar mod till sig och berättar så möts de av tystnadskultur, som gör att man inte vågar anmäla. Hur ser du på det?

– Det är lika illa som att de här företeelserna finns. Jag vet inte hur tydlig jag ska vara eller hur jag ska svara för att någon ska för-

stå att det här är på största allvar. Det finns chefer som inte håller måttet, det är rätt uppenbart med de historier som nu berättas. Det finns annan personal i vår organisation, som inte är chefer, som inte betar sig på det sätt som man ska bete sig relationsmässigt. Det är inte bara ett ledarskaps- och chefsproblem, men det är en del av problemet. Det är inte bara en del av problemet för ÖB, men jag är en del av lösningen. De som kommer in i vår organisation är en del av lösningen. Det finns ett medarbetansvar.

Vilket stöd borde kvinnorna få?

– Inte minst måste vi ge kvinnorna som hamnar eller som riskerar att hamna i en sådan situation ett stöd som gör att de känner att det är okej att anmäla. Och om man inte får stöd hos sin närmaste chef, ska det inte stanna i och med det. Då kanske man kan gå till försvarshälsan eller ringa telefonnumret. På flera håll i den här organisationen finns det många kloka personer som inte vill något annat än att komma tillrätta med detta. Om det ändå tar stopp, det jag kan göra då är att vädja till de som hamnar i den situationen att: ge er inte om det tar stopp i en instans, vi är många och vi är i majoritet som vill komma tillrätta med det här. Det viktigaste för oss är att skapa en miljö där det ska kännas okej att berätta, sin egen eller någon annan historia.

Har tipstelefonen som upprättats gett något resultat?

– Jag vet att den är igång, men jag kan inte säga hur många samtal som har kommit in. Jag vet att det tagits emot positivt på vissa håll men också att det har kommit synpunkter på att detta inte räcker utan att det behövs fler åtgärder för att få folk att anmäla.

Var det bra med ett offentligt upprop eller hade det varit bättre om kvinnorna hade gått till försvarsmaktsledningen?

– Man hade gått till försvarsmaktsledningen innan uppropet blev offentligt. Vi var medvetna om att det skulle komma och vi hade det redan på skärmen och vi jobbade med frågorna. I den bästa av världar, i den finaste av världar, då hade det här uppropet inte behövts. Men 1 700 kvinnor i min organisation tog sitt ansvar och ställde sig bakom uppropet. Jag upplever att jag är överens med min personal om vad vi behöver göra framåt. Det blev inte vi mot dem i uppropet.

Vad säger du om Klas Eksells uttalande i Aftonbladet om att han ville uppmana kvinnor i Försvarsmakten att inte gå ut i ett upprop?

– Jag vet vad som står i tidningen, men inte vad han faktiskt sade. Men jag tror att jag förstår vad han menar. I den bästa av världar hade det varit bättre om att vi hade fått hantera den här frågan internt. Jag blir bekymrad ibland när man väljer att börja kommunikationen med media, men det säger mig också att vi har en bit kvar. Jag tycker att Metoo-kampanjen är alldeles nödvändig i det stora hela och mina 1 700 anställda gjorde helt rätt som ställde sig bakom det här uppropet. Det hade varit konstigt om

”Jag förväntar mig att det är flera i min organisation som efter det här går runt med en klump i magen”

inte anställda i Försvarsmakten hade reagerat också. Jag tror att Klas Eksell menade att i den bästa av världar så hade det här inte behövts. Det hade varit en styrka i organisationen, om vi hade hanterat våra problem internt. Där kanske vi hade kunnat vara om ett eller två år. Men vi är inte där i dag, och då är det inte så konstigt att det blir ett upprop.

Hur ska ni komma åt de här personerna som kränker, de som du säger inte hör hemma i din organisation, vad kan de få för påföljd?

– I en extrem situation får de avsluta sin anställning. Vi har rutiner för det. När vi får den här typen av information. Oavsett om det är anmälan eller hur det är. När det kommer till förbandschefer och andra chefers kännedom har de möjligt att pröva det här internt. När det är de här grova övertrampen då är det inte alltför sällan som det pågår en civilrättslig process också. Faller den ut i negativ del då är det anställningen vi pratar om. Och det prövar vi. Om man är anställd i Försvarsmakten har man tagit i hand och har faktiskt ett anställningsavtal som bygger på ett antal saker där man ska lösa sin uppgift på heltid eller deltid, i sin uniform eller som civil, och där ingår delar av att leva efter vår värdegrund.

– Det jag hoppas är att de som inte har förstått, eller som har förstått men inte levt efter det, får sig en riktig tankeställare innan man gör det här nästa gång. Jag har sett ett exempel i media att en i organisationen har klivit fram och sagt att ”jag har förstått att jag har gjort fel”. Jag förväntar mig att det är fler i min organisation som efter det här går runt med en klump i magen, och inser att man kan kliva fram och erkänna att man gjort fel och kanske både be om förlåtelse och ta ansvar för vad man har gjort, det vore väl rätt snyggt?

Det har ju varit mycket arbete med värdegrund genom åren – varför har inte det gett tillräckliga resultat?

– Jag kan inte svara på den frågan. Jag kan bara säga att jag är besviken på att det inte har gett fullt resultat. Jag vet hur det såg ut när jag började i Försvarsmakten. Jag pratar inte enbart om sexuella trakasserier, utan om en jargong och hur vi uppträdde kanske i tjänsten men inte minst utanför tjänsten. Jag vet hur jargongen var där jag har rört mig. Den är mycket bättre i dag men jag säger inte att den är perfekt och jag säger inte att vi har kommit åt alla problem, för då hade vi inte suttit här i dag. Vi har nog gjort en resa i rätt riktning men jag kan inte svara på varför vi inte har lyckats bättre, varför vi inte är av med det, men det är ju uppenbarligen så att vi har en resa att göra.

Åtgärderna som ska göras nu, kan du ge något exempel på en sådan konkret åtgärd som kommer att ske framöver?

– Konkreta åtgärder är telefonlinjen och kravet på förbandscheferna. Det ligger också ute en större uppgift i Högkvarteret nu. Det handlar om att se över vad vi har för rutiner och hur vårt rapporteringssystem ut. Hur tar vi hand om den här rapporteringen? Vad har vi för några förebyggande åtgärder? Vilken utbildning genomför vi? Vad kan vi göra för proaktiva åtgärder? Vad har fått effekt tidigare? Var saknas det resurser? Jag tror att det här kommer att utmyнна i ett antal olika åtgärder.

Vad för sorts konkreta åtgärder kan det handla om?

– Utbildning och information är en viktig del framåt. Jag har varit på några förband där det fungerar riktigt bra, där man inte gör det för sakens skull utan där man har ett engagemang och fångar in alla. Jag tror att det gäller att det finns fortsatt kommunikation och tydlighet ifrån chefer, inte minst från Försvarsmaktens ledning. Stridskraftscheferna har svarat upp väl och de har sina program och projekt på gång. Förbandscheferna svarar också upp väl, de som jag sett har varit ute och kommenterat. Jag ber att få återkomma med konkreta åtgärder, det vore för tidigt och förmatet för mig att tala om vad vi ska göra. Men att vi behöver göra mer – det är helt uppenbart.

En kommentar som återkommer i kölvattnet av uppropet är att ”vi behöver inte fler policyer och regelverk”, utan man efterfrågar konkreta förslag på hur ni ska lyckas gå från ord till handling. Vad vill du säga till kvinnorna som är oroade just nu över hur ni ska lyckas?

– Jag vill säga till dem att jag är övertygad om att det kommer fler konkreta åtgärder. Vi har rutiner och procedurer för att ta hand om sådana här händelser, om vi får tag i dem. Det konkreta för mig har varit nu att ge möjligheten att kunna rapportera in händelser, som vi har gjort i och med det här telefonnumret. Om det finns fler sådana åtgärder som vi kan vidta för att skapa en miljö för de som hamnar i situationen att berätta, då ska vi försöka göra det. Jag tror att gå från ord till handling också handlar om information och utbildning. Även om vi har gjort det tidigare så är jag övertygad om att det behövs mer. För att alla ska förstå och acceptera vad som gäller. Det är inte bara Försvarsmakten som gör det arbetet nu. Många organisationer och företag gör det, men jag säger att vi ska vara bäst i klassen.

Vad vill du skicka med till de här kvinnorna som har gått ut i uppropet?

– Jag vill skicka med det att jag har full förståelse och respekt för att de har gjort det här. Jag ser fram emot att arbeta tillsammans i de här frågorna. Precis som vi har börjat att göra, precis som vi gjorde i förra veckan i försvarsutskottet. Det är en stark signal att vi gör det här ihop. Jag kommer att jobba för att vi ska göra det här ihop. Och inte att det blir ett vi och dem. För det här ska vi lösa tillsammans.

FÖRSVARSPODDAR

– ett allt vanligare fenomen på poddhimlen

Podcast är inget nytt fenomen, men poddar med ett försvars- och säkerhetspolitiskt tema är ett desto nyare tillskott på poddhimlen. Den senaste tiden har dessutom ett par nya försvarspoddar tillkommit i utbudet. Officerstidningen guidar dig i floran av podcast som finns för den som är militärt intresserad.

Text: Josefine Owetz

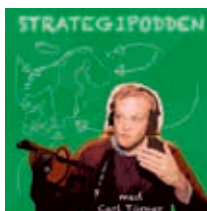
Carl Törner producerar

”Strategipodden”

– en podcast om försvars- och säkerhetspolitik

Hur kom du på att du skulle starta en podcast om försvars- och säkerhetspolitik?

– Jag lyssnade mycket på podcasts och kände att det fanns ett tomrum att fylla. Jag ville lyfta ämnena till en allmän publik och skapa mer intresse. Min första gäst, Anders Brännström, var positiv direkt så det var bara att köra igång!



Beskriv din podd och dess innehåll.

– I varje avsnitt bjuds en kunnig och intressant person in för en intervju. Tidigare gäster har bland annat försvarsminister Peter Hultqvist, Sverker Göranson, representanter från samtliga riksdagspartier och Feministiskt initiativs Gudrun Schyman. För mig är det viktigt att alla åsikter lyfts upp.

Vilka frågor intresserar dig mest inom detta område?

– Försvaret, EU och världspolitik.

Beskriv kortfattat vem du är och din bakgrund inom Försvarsmakten.

– Jag är 27 år och kommer från Fagersta. Jag studerar sista året på Officersprogrammet vid Försvarshögskolan. Gjorde värnplikt som kustjägare, var GSS/T på Amf1 och var till Afghanistan 2013.

Vilket avsnitt är du mest stolt över?

– Alla avsnitt har sin charm. Men det var såklart speciellt med Peter Hultqvist och Sverker Göranson. Sen är jag stolt över att jag håller ett brett perspektiv och bjuder in till exempel FI:s Gudrun Schyman.

Vad har du för drömgäster till podden?

– ÖB Micael Bydén, Donald Trump, Putin, samtliga riksdagspartiledare och Jan Eliasson.

Vilka andra försvarspoddar lyssnar du på?

– ”I krig och fred”, ”Fronten” och ”Militärt med Gyllenhal”.

Vilka personer med koppling till försvars- och säkerhetspolitiken tycker du borde starta en podcast?

– Haha, svår fråga. Kommer inte på någon.



Carl Törner

Foto: Karl Filip Hugo Malmqvist

Försvarspoddar



Pod 72

Om att vara redo, om kriser, katastrofer, prepping, säkerhetspolitik och informationskrig. Görs av Mittmedia AB med stöd av Civilförsvarsförbundet. Programledare är Patrik Oksanen.



Militärt med Lars Gyllenhaal

Lars Gyllenhaal är militärhistoriker, rysslandsexpert, författare och ansvarig för Pennan & Svärdets artikelserie "Militärt". Gyllenhaals podcast handlar om modern militär historia, med ett svenskt fokus. Produceras av Pennan & Svärdet.



Försvarsmaktsrådspodden

Försvarsmaktsråd Skaraborg presenterar Försvarsmaktsrådspodden som är en podcast med totalförvarstema och är kopplad till Försvarskonferens 2018. Genom intervjuer behandlas aktuella totalförvarsfrågor som är relevanta för personer som arbetar praktiskt med eller intresserar sig för

militärt och civilt försvar. Podcasten produceras av Annika Nordgren Christensen.



Med sikte på

En podcast från Säkerhets- och Försvarsföretagen (SOFF) med insikter och perspektiv om de frågor som påverkar vår säkerhet och försvarsförmåga. Programledare är Hanna Stenvall och Matilda Karlsson på SOFF.



Malipodden

Malipodden är den officiella podden om Försvarsmaktens styrkebidrag i FN-insatsen Minusma. Producent är Mikael Wallentin Åström, press- och informationschef för Mali 07.



Lottapodden

Samtal om fred och demokrati med fokus på kvinnors delaktighet med personer som på olika sätt arbetar för att skapa ett säkrare och tryggare samhälle. Produceras av den frivilliga försvarsorganisationen Lottakären. Programledare är Maria Öst.



CLP

SYSTEM AB

VAPENVÅRD



BREAK FREE®

RENGÖR

SMÖRJER

SKYDDAR

At your service!

CLP System AB
Ritarslingan 5
S-187 66 Täby

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

Björn Wegner producerar "I Krig och Fred" – en podcast om säkerhetspolitisk och krisberedskap

Hur skulle du beskriva din podcast?

– Tanken med "I Krig och Fred" var att skapa en kanal som tar upp säkerhetspolitik, krisberedskap och försvarsfrågor på ett pedagogiskt sätt. Ambitionen var helt enkelt att fylla utrymmet mellan mediernas kortfattade säkerhetspolitiska rapportering och de fackmedier, som till exempel Officerstidningen, som riktar sig till de redan insatta. Jag brukar sammanfatta detta med att mottot för podden är: "När andra pratar om vilken stridsvagn som är bäst, vill jag i stället förklara vad en stridsvagn är och vad den används till".

I Krig & Fred
–
En podcast om
säkerhetspolitik
&
krisberedskap

Hur kom du på att du skulle starta en podcast om försvars- och säkerhetspolitik?

– Tanken växte fram under 2015 när jag började lyssna på flera intressanta engelskspråkiga säkerhetspolitiska poddar och letade efter en motsvarande svensk podcast. Då upptäckte jag att det inte fanns någon och bestämde mig för att starta en själv.

Vem är du och hur ser din koppling till Försvarsmakten ut?

– Jag är en 30-årig statsvetare som arbetar som utredare på en statlig myndighet, kommer ursprungligen från Avesta i södra Dalarna men har bott i Stockholm de senaste fyra åren. Har en medfödd hörselnedsättning vilket gjorde att jag inte kunde göra värnplikten, utan jag siktade istället på en civil karriär inom säkerhetspolitiken och målsättningen är att om några år arbeta som säkerhetspolitisk analytiker. Men jag har i nuläget ingen koppling alls till Försvarsmakten.

Varför just en podcast? Vilka är fördelarna med ljudmediet tycker du?

– Anledningen till att det blev en podcast är för att det är ett lättillgängligt medium och för att man inte är begränsad vad gäller hur lång en intervju får vara. En av de viktigaste utgångspunkterna för podden var att låta intervjupersonerna prata till punkt, vilket de kan få göra i en podcast.

Vilket avsnitt är du mest stolt över och varför?

– Jag skulle säga att intervjun med Gunnar Karlson var en milstolpe i poddandet. Dels eftersom jag fick intervju chefen för MUST och dels för att det blev en riktigt bra intervju.

Vilka frågor är du mest intresserad av?

– Jag har ett brett intresse för det mesta inom området, men jag har en särskild förkärlek för specialförband och underrättelseverksamhet.

Vad har du för planer för podden framöver?

Några drömgäster eller ämnen?

– Planen är få till en regelbunden publicering av ett nytt avsnitt varannan vecka och på sikt även skapa ett återkommande program med analys och kommenterande av omvärldsutvecklingen ur ett säkerhetspolitiskt perspektiv. Om jag får önska två drömgäster och ämnen, vore det dels Wilhelm Agrell i en intervju om svensk underrättelsehistoria, och dels brigadgeneral Urban Molin i en intervju om de svenska specialförbanden.

Vilka andra försvarspoddar lyssnar du på?

– **Svenska:** "Podd72", "Strategipodden", "Med Sikte På" och "Militärt med Gyllenhaal". **Internationella:** "Spycast", "Covert Contact", "The Spear" och "War College".

Vilka av försvarsdebattörerna/twittrarna tycker du borde starta en podcast? Har du någon drömduo i stil med Filip och Fredrik eller Alex och Sigge?

– Jag tycker att Annika Nordgren Christensen och Patrik Oksanen borde starta en podcast där de på veckobasis kommenterar aktuella säkerhetspolitiska händelser och nyheter som sker i eller påverkar Sverige.



Björn Wegner

Foto: Wahab Akman



PARADIGMSKIFTE INOM LOGISTIKEN

Från besparingar och fredsrationalitet till säkerhet och krigets krav. När logistiken åter ligger i stöpsleven är stridskrafterna i fokus. Hos FMlog finns en oro för att den centrala styrning som logistikkedjan kräver går om intet under omdaning.

Text: Linda Sundgren **Foto:** Tommy Jansson

Knappt har den nya organisationen hunnit sätta sig förrän nästa omvälvande förändring av försvarslogistiken står för dörren.

På några få år har det svängt, från fredsrationalitet och internationella insatser till krav på nationellt försvar och uppfyllnad av krigets krav. Att då låta en stor del av logistiken hanteras av en civil myndighet, Försvarets materielverk (FMV), anses inte lämpligt. Den 26 oktober gav regeringen Försvarmakten och Försvarets materielverk i uppdrag att förbereda en omorganisation av logistiken med fokus på krigsförbandens operativa förmåga.

– **DET FINNS EN** vilja att skapa en starkare försvarsmakt och det är i grunden bra, säger överste Olof Granander, chef för FMlog. När FMV tog över stora delar av logistiken 2013 gjorde man det i syfte att på sikt outsourca ännu mer. Om det blivit verklighet hade vi helt tappat greppet att leda och prioritera själva.

Omdaningen 2013 skulle leda till effektivare och billigare logistiklösningar med årliga besparingar på 760 miljoner kronor. Cirka 1 300 personer, varav ett 50-tal officerare, flyttade från FM till FMV och endast den insatsnära logistiken skulle vara kvar i Försvarmakten. Men nu har regeringen alltså fattat beslut om ett återtagande av logistiken. Cirka 1 100 personer tillsammans med förråd, service och verkstäder (FSV) samt driftseldningen ska tillbaka in i Försvarmakten. Att ge Försvarmakten större ansvar och befogenheter för logistiken är rätt väg att gå, menar Olof Granander och pekar på skillnaderna mellan det militära och civila sättet att tänka.

– **VERKSTÄDERNA ÄR ETT** tydligt exempel. Ur ett civilt perspektiv är deras prioritering fyllda orderböcker. Enligt krigets krav är det viktiga att kunna garantera att ett förband får det de behöver vid rätt tidpunkt.

”Vi har en organisation som är skapt för verksamhet måndag till fredag 07.30 till 16.30”

– Eller ta livsmedelskedjan, fortsätter han. Den fungerar i dag genom avtal med civila leverantörer, men i ett skarpt läge måste den också kunna förflyttas och skyddas på ett säkert sätt. Den förmågan är i dag bortrationaliserad och något vi behöver bygga upp på nytt.

Men förändringarna väcker också farhågor inom FMlog. Beslut om hur den nya organisationen ska se ut har Högkvarteret ännu inte fattat, men det mesta tyder på att de återtagna logistikresurserna kommer att fördelas ut på förbanden och mellan vapengrenarna. En sådan lösning kan, menar Granander, leda till sämre kontroll och samordning av de totala logistikresurserna.

– Risken finns att vi får en suboptimering av resurserna vilket i slutändan inte gynnar någon. Vi kommer aldrig att kunna garantera leverans av en viss sak vid ett givet tillfälle om vi inte känner till teknisk status och om den är tillgänglig eller om det finns någon ledig transport vid den aktuella tidpunkten.

GRANANDER LYFTER FRAM Aurora som ett aktuellt exempel på samordning.

– I princip stängde vi ner logistiken i hela Norrland och flyttade



den till Mälardalen där den mesta verksamheten pågick. Utan gemensam styrning hade det inte gått att genomföra.

Parallellt med den pågående logistikflytten bedrivs ett omfattande arbete för att bygga upp de delar av verksamheten som försvunnit under de senaste decenniernas nedskärningar och rationaliseringar. Ett sådant eftersatt område är dimensionering av ammunition, förnödenheter, drivmedel med mera.

– Under Aurora övade vi våra logistikkedjor och de fungerade, säger Olof Granander. Vad vi däremot inte övade var logistiken med den belastning som uppstår i krig.

Att beräkna det mängdbehov som kan uppstå i ett skarpt läge är ingen exakt vetenskap, konstaterar Granander. Det enda man vet med säkerhet är hur mycket folk äter varje dag. Övrigt är avhängigt av en rad okända faktorer som vem motståndaren är, hur denne är utrustad, omfattning och så vidare. Men dimensionering är ändå nödvändigt för att kunna anpassa organisationen och sluta avtal med de leverantörer som är involverade i försvarets försörjningskedja.

– Vi har ett prognosverktyg som vi håller på att föra in uppgifter i.

HAN SÄGER ATT dimensionering var en väl utvecklad förmåga inom Försvarmakten under åttio- och nittiotalen, men att den till stora delar gått förlorad i samband med omställningen till internationella insatser.

– De gamla värden som användes stämmer heller inte alltid överens med dagens krav. Vi får använda oss av spel, studier, beräkningar och övningar för att komma fram till vilka nivåer som kan vara rimliga.

FMlog har cirka 1 100 anställda. En majoritet av dem jobbar ute i regionerna genom förbandets lokala serviceställen (NSE). Enligt Olof Granander är personalstyrkan relativt väl balanserad mot uppgifterna på flera håll i landet, även om vissa går tungt.

FMlog sköter logistiken inom Försvarmakten och har 958 civilanställda, 158 officerare samt 16 reservofficerare.

Sedan 2016 är man ett krigsförband med kombattantutbildad och krigsplacerad personal även om alla ännu inte hunnit utbildas. År 2013 genomfördes den så kallade logistikomdaningen med flytt av bland annat förråd, service och verkstäder samt cirka 1 300 medarbetare, varav ett 50-tal officerare, från FM till FMV. Avsikten var att spara pengar, 760 miljoner kronor årligen, för omfördelning till stridskrafterna med fler övningar, flygtimmar och gångtid för fartygen. Den nu beslutade logistikorganisationen ska vara på plats första januari 2019.

– **EXEMPELVIS P7** i Revinge är hårt belastade genom både Mali och Battlegroup, säger han.

Även den ökande frivilligverksamheten påverkar logistiken.

– Vi har en organisation som är skapt för verksamhet måndag till fredag 07.30 till 16.30. Med mer helgövningar blir det mindre folk i veckorna och det är vår verksamhet inte dimensionerad för.

Även införandet av Prio har blivit en belastning för personalen. Sedan tillförseln av materiel stoppades tvingas man arbeta i såväl gamla Lift som i Prio vilket är resurskrävande.

– När Prio börjar stödja personalen istället för att ställa till problem, låt säga om fem år, tror jag vi är rätt dimensionerade för den vardagliga verksamheten.

Däremot behöver förbandet tillskott för att även klara uppdraget under höjd beredskap.

– Vi behöver någon form av stöd från värnpliktiga eller någon frivilligorganisation, säger Olof Granander. Diskussioner förs men vi är inte där ännu.

Enligt regeringsbeslutet ska den nya logistikorganisationen, inklusive personalflytt, vara på plats första januari 2019. ▶



STORA PENSIONSavgÅNGAR OCH SVAG REKRYTERING

Rekrytering är ett problem för FMlog och inom fem år kommer nästan hälften av förbandets officerare att gå i pension. Ett gemensamt personalförsörjningssystem kan vara vägen framåt, menar planeringschef Toni Holmberg.

Text: Linda Sundgren **Foto:** Tommy Jansson

Överstelöjtnant Toni Holmberg öppnar ett kompendium och letar fram en sida om förbandets personalutveckling. Inom tre år kommer 40 officerare att gå i pension och om fem år har ytterligare 20 lämnat Försvarmakten. Detta utifrån en personalram som första januari 2019 är beslutad till 130 officerare.

– Den ekvationen går inte ihop, säger Toni Holmberg. Redan från nästa år står vi inför häftiga personalavgångar och påfyll-

naden är inte i närheten av att täcka upp för dem som lämnar.

Ett skäl till bristen på logistik kan vara få och otydliga vägar in i verksamheten. Den som inte redan från början är intresserad av service och understödande av förband kommer troligen inte att upptäcka logistiken. Toni Holmberg har under flera år tjänstgjort på Förvarshögskolan och där var det tydligt att logistiken är ett område som inte säljer sig självt.

One Partner for all Missions



- PÅ OFFICERSPROGRAMMET VAR det kanske en eller två som valde det spåret. Nästa tillfälle att välja var under de högre studierna. På många förband sker ingen aktiv rekrytering till logistiken och det är ofta en slump om man råkar springa på det, säger han.

Det ljumma intresset tror han delvis hänger samman med att de som söker till försvaret många gånger har ett annat fokus än understöd och förbandsförsörjning.

– Det är en attitydfråga och där finns en hel del att göra med marknadsföring. FMlog har varit väldigt aktiva i sociala medier och vår informatör gör ett mycket bra jobb, men uppenbarligen är det inte tillräckligt, säger Toni Holmberg.

Men inte bara FMlog har problem med personalförsörjningen, det gäller hela logistikorganisationen. Planeringschefen menar att det finns ett behov av ett gemensamt personalförsörjningssystem där man ute på förbanden aktivt rekryterar till logistikspåret.

– Det behövs också en tydlig karriärstege inom logistiken där alla verksamhetsställen ingår. Inte bara förbanden utan också J4, insatsstaben, Prodflog och så vidare. Kanske startar man på Träng och avslutar hos Prodflog.

”En förrådsman behöver mängder av utbildningar”

SAMTIDIGT HAR FMLOG varit sena med att införa specialistofficerare i systemet. Förbandets chef, överste Olof Granander, berättar att de första specialisterna började helt nyligen.

– Varför vi ligger efter med flerbefälssystemet vet jag inte, jag har bara varit här i ett och ett halvt år.

Men vi har ingen egen rekrytering till logistiken och måste konkurrera med alla andra förband om de som finns.

Dessutom, säger Granander, saknas det en sammanhållen utbildning för blivande logistiker när de väl står på kaserngården.

– I dag blir det mycket on the job training och den kan se olika ut beroende på förband. Jag håller på att undersöka möjligheterna att systematisera och skapa en gemensam utbildning. En förrådsman behöver mängder av utbildningar med bland annat förarbevis, ammunitionstjänst, Lift och Prio och det tar minst ett år innan man är färdig. ▶



Toni Holmberg



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

LÄNKEN MELLAN MILITÄRT OCH CIVILT

Logistikkontoret utgör länken mellan Försvarmakten och det civila. Enligt enhetens chef fungerar de upparbetade spåren väl, men när det nygamla systemet med direktköp testades under Aurora uppstod problem.

Text: Linda Sundgren **Foto:** Tommy Jansson

Försvarmakten är beroende av civila företag och organisationer för sin försörjning. Samtidigt saknar FM mandat att beordra icke-militära leverantörer att utföra uppgifter eller förse myndigheten med förnödenheter och materiel. Det här löser man genom beställningar, upphandlingar och avrop i en försörjningskedja där FMlog:s Logistikkontor är spindeln i nätet.

– Vi är länken mellan våra NSE (nationella stödenheter red. anm.) och det civila, säger enhetens chef, kommandörkapten Thomas Svensson. De order som kommer in till FMlog omsätter vi genom beställningar till Försvarets materielverk.

I de fall det redan finns avtal med en leverantör görs ett avrop till det aktuella företaget. Om sådant saknas kan en ny upphandling krävas innan leverans blir möjlig.

Tidigare omhändertogs det här inom FMlog:s stab, men sedan ombildandet till krigsförband inrättades Logistikkontoret för att sköta kontakterna utåt.

– I PRAKTIKEN FUNGERAR det här väldigt bra i dag, det såg vi inte minst under Aurora, säger Thomas Svensson. Teknisk tjänst, service, hela den bakre förrådstjänsten, allt fungerade.

Den omdaning som logistiken nu står inför reser en del farhågor. Han menar att förändringarna kan få en negativ inverkan på sådant som logistikledningsförmåga och koordinering mellan teknisk tjänst och försörjningstjänst.

– Vissa delar i logistiken bör en försvarmakt äga själv, som första linjens teknik och vidmakthållandet av den. Däremot anser jag inte att FM ska ägna sig åt exempelvis anskaffning av teknik, det har man inte kompetens för.

DET ORDINARIE LOGISTIKFLÖDET löper i väl inarbetade spår, men under Aurora passade man också på att testa alternativa

metoder. Som att återuppliva den gamla krigskassatjänsten som ska kunna nyttjas i händelse av att befintliga system med kortbetalning slutar fungera. Men att göra affärer med kontanter och rekvisitioner var allt annat än enkelt.

– Vi vände oss till Nordea för att få ut kon-

tanter, men deras besked var att de inte hade någon kon-

tanthantering längre. Efter att ha frågat runt på flera banker hamnade vi till slut hos Forex som vi upprättade

avtal med, säger Thomas Svensson.

Han berättar att de regionala kvartersmästarna fick 25 000 kronor vardera att spendera enligt överenskommelse och med återrapporteringskrav. Det kunde handla om allt från större matinköp i butik till att införskaffa grus hos ett sandtag.

– UPPDRAGET VAR ATT i första hand hämta ut varor med rekvisition, men det accepterades inte av alla. Därefter prövade man att handla med kontanter, men det fungerade inte heller alltid. Hur det totala utfallet av det testmomentet blev vet vi inte ännu. Vi håller på att sammanställa resultaten, säger Thomas Svensson. ■



Thomas Svensson

”Man litar inte på något man inte äger själv”



Tänk på din trygghet. Det gör vi.

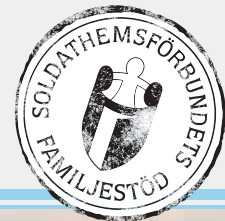
Vad händer med dig och din familjs ekonomi om du skulle råka ut för en olycka eller bli långvarigt sjuk? Officersförbundet har tänkt på dig och satt ihop ett försäkringspaket som skyddar dig.

Läs mer om dina medlemsförmåner på officersforbundet.se eller kontakta medlemservice på telefon 08-440 83 30.

Länsförsäkringar 

PREP-kurser våren 2018

– Helgkurser i vacker miljö med professionella ledare –



PREP-kurs - Att boosta en parrelation kan kännas aktuellt vid många tillfällen i livet, men kanske extra mycket inför- eller efter en utlandstjänstgöring. Passa på att få nya verktyg för förbättrad kommunikation och parkänsla. Kostnadsfritt för Försvarsmaktsanställda med partner, med undantag av kurslitteratur 600 kr.

För frågor kontakta: Karina Jensen, 070-571 19 90
karina.jensen@soldathem.org
Stödtelefon: 070-570 99 91

Aktuella kurser presenteras på www.soldathem.org - här gör du också din anmälan. Kurser kan tillkomma allteftersom, så om du inte har hittat ett datum som passar dig så kan det vara en god idé titta in då och då.

På Soldathemsförbundets hemsida kan du även läsa mer om PREP-kursernas innehåll.



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.

Förbundets syn på #givakt- och bitihop

Den 29 november publicerades #givakt och bitihop, där över 1 700 kvinnor undertecknat uppöppet mot sexuella kränkningar och trakasserier inom Försvarsmakten.

Officersförbundets syn på frågan illustreras tydligt i ordförande Lars Freskers ledare på sidan 3 i denna tidning. På vår hemsida kan du även läsa det uttalande som förbundet publicerade i samband med uppöppet. Under fliken råd & stöd på vår hemsida har vi även publicerat information kring hur du som upplevt eller bevittnat kränkande behandling eller trakasserier kan och bör agera:
www.officersforbundet.se/rad-och-stod/sexuella-trakasserier/
Se även sidan 34 i detta nummer.

Jultider på kansliet

Mellan den 21 december och 7 januari är det begränsade öppettider på kansliet. Det är alltså svårt att nå oss på telefon. Men det går alltid att skicka mail till kansliet@officersforbundet.se så tar vi hand om det så snart vi kan.

God jul och
Gott nytt år!



Förbundet tecknar temporär särreglering för flygstridsledningsverksamheten

I april 2017 undertecknades ett nytt arbetstidsavtal mellan Officersförbundet och Försvarsmakten. Avtalet träder i kraft den 1 januari 2018.

Det nya arbetstidsavtalet har stor flexibilitet i sin tillämpning och grundtanken är att arbete som är ändamålsenligt att bedriva på planerad ordinarie arbetstid, också ska planeras in och utföras på just ordinarie arbetstid.

Av verksamhetspraktiska skäl har vi nu tillsammans med Försvarsmakten kommit fram till en temporär lösning att fortsatt arbetstidsplanera delar av flygstridsledningsverksamheten på ett sätt

som till del skiljer från grundmetodiken i arbetstidsavtalet. Lösningen ger våra medlemmar möjlighet att arbeta på tider i likhet med dagens avtal. Detta är dock en särreglering som gäller under första halvåret 2018, med möjlighet att förlänga till årsskiftet.

– Våra medlemmar utför många unika arbetsuppgifter, och vi strävar efter att skapa avvägda och anpassade avtal som faktiskt fungerar för våra medlemmar i verkligheten, inte bara på pappret. Därför agerar vi nu pragmatiskt tillsammans med Försvarsmakten för att få till bäst möjliga övergång till det nya avtalet, säger Susanne Nyberg, förhandlingschef Officersförbundet.

Nya ledamöter i förbundsstyrelsen

Under förbundsmötet blev Lars Fresker omvald till att fortsatt leda Officersförbundet som förbundsordförande under de nästkommande tre åren. Även en del nya styrelsemedlemmar blev invalda.

Välkomna

Vi önskar de nya ledamöterna Ulf Hassgård, OF HKV, Klas Hellström, OF AMF, Kristina Lundström, OF TrängR, Mats Thuresson, Kf OF, samt suppleanterna Malin Scharf-fenberg Kahlke, OF Bothnia,

Johan Reisspass, OF Södra Skåningarna, Klas Ahlqvist, OF Skaraborgarna samt Jan Möller, OF F 7, välkomna till förbundsstyrelsen

Tack till

Vi passar självklart på att tacka de tidigare styrelseledamöterna Göran Carlsson, OF HKV, Per Jönsson, OF F 7, Niclas Schöld, OF Skaraborgarna, Josefine Åsemyr, OF Wanäs/K 3 samt suppleanterna Thomas Johansson, OF Södra Skåningarna och Tomi Kovero, OF Bothnia, för ett gott arbete.



Susanne Nyberg

Fortsatt förhandling efter nyår

Ett flertal förhandlingsomgångar mellan Försvarsmakten och Officersförbundet har genomförts under hösten och det står nu klart att något avtal inte kommer att vara klart före årsskiftet, något som tidigare varit vår förhoppning.

– Vi har fullt fokus på lönefrågan, där vi är glasklara med våra krav på höjda lägstralöner – 20 500 kronor för GSS och 25 000 kronor för Officerare. Men Försvarsmakten har hittills visat liten förståelse för vår position och förhandlingarna har gått trögt. Förhoppningsvis kommer vi in i ett mer konstruktivt skede när förhandlingarna återupptas efter jul- och nyårshelgerna, säger Susanne Nyberg, Officersförbundets förhandlingschef.

Officersförbundets yrkande i sin helhet kan du ta del av på vår hemsida, du loggar in med bankID: www.officersforbundet/avtalsrorelse2017



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, 12/12 2017

Officerare	7 002 (-19)
Specialistofficerare	1 869 (+8)
Soldater och sjömän	4 515 (-1)
Övriga	382 (+-0)
Summa	13 768

Medlemsförsäkringar nu hos If

I samband med att Officersförbundet nu vid årsskiftet flyttar över vår gruppförsäkring från Länsförsäkringar kan det verka som att du blir dubbeldebiterad för dina försäkringar i december månad. Men anledningen till att du får två fakturor är för att Officersförbundet aviserar för försäkringarna i efterskott och If aviserar i förskott - därmed så får du alltså två fakturor under december månad. Vi beklagar att övergången till nytt försäkringsbolag föranleder detta. Från

och med januari 2018 betalar du endast medlemsavgiften till oss och fakturan för dina försäkringar betalas direkt till If. Mer information om dina försäkringar och övergången hittar du på hemsidan. Då det nu är if som hanterar försäkringarna kan du vända dig direkt till dem för frågor. De har ett direktnummer och mejl specifikt för Officersförbundets försäkringsärenden: 0770-82 00 01 respektive officersforbundet@if.se

Har vi rätt information?

Har du flyttat, bytt telefonnummer eller mejladress? Du vet väl att du på vår hemsida själv kan logga in på ditt konto och uppdatera din personliga information, så att vi på

förbundet har rätt kontaktinformation till dig? Du loggar enkelt in på din personliga sida med bankID eller mobilt bankID.

www.officersforbundet.se/logga-in/

Förbundet i den digitala djungeln!

Ni har väl inte missat att Officersförbundet numera finns representerat på såväl Facebook, Instagram som Twitter? Följ oss i de sociala mediekanalerna för uppdateringar,

information och aktuella kommentarer från styrelse och kansli. "Officersförbundet" heter vi på Facebook och Instagram, på Twitter hittar du oss som @officersforbund.

MUST SÖKER:

SÄKERHETSKYDDSSPECIALISTER

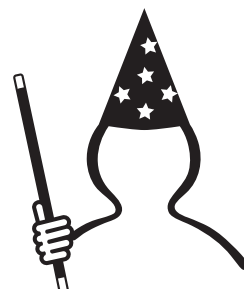
Ansök och läs mer på:

jobb.forsvarsmakten.se/sv/lediga-jobb



FÖRSVARSMAKTEN

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

Frågor och svar med ordförande Lars Fresker om förbundsmötet

Officersförbundets förbundsmöte 2017 ägde rum för några veckor sedan. Har du inte riktigt följt med i rapporteringen kring vilka beslut som fattades och hur dessa kommer att påverka dig? Lugn, läs vad förbundsordförande Lars Fresker har för råd till dig.

Hej Lars Fresker, omvald till förbundsordförande för Officersförbundet, varför ska man som enskild medlem bry sig om att förbundsmötet har ägt rum?

– Därför att det är vårt högsta beslutande organ. Det är där vi lägger fast allt som vi tar och hämtar kraft ur inför den kommande förbundsmötesperioden. Under de närmaste tre åren och när det är nånting, som vad vi ska prioritera i avtalsförhandlingar eller vad vi ska lyfta fram inom något annat område, då går vi tillbaka till det fackliga programmet och hämtar styrningar och inspirationen. Därför är förbundsmötet oerhört viktigt.

Vilka frågor sticker ut i årets förbundsmöte och som kan komma att få påverkan för enskild medlem de kommande åren?

– En fråga som har varit stor vid förbundsmötet är pensionsfrågan. Det har funnits förslag om att kunna skjuta upp sin tjänstepensionsdel och såna frågor. Just frågor om pensioner i stort och smått är på agendan. Som till exempel hur det blir för de som är födda efter 1987, hur kommer deras pensioner att se ut? En annan sådan fråga som ofta kommer upp rör lön. Lönefrågan har det varit motioner om under mötet, som höjda lägstalöner, vilket vi också fattade beslut om att driva. Det är de två tydligaste frå-



Foto: Janerik Henrikszon - TT

gorna framåt som man kommer att märka av.

När märker man som medlem av det som beslutade om på förbundsmötet?

– Som det ser ut nu kommer vi att fortsätta på den kurs som vi haft i Officersförbundet även under de kommande åren, det är lönefrågan som måste märkas först.

Behöver man som enskild medlem ta reda på vad som kommit fram på förbundsmötet?

– Ja, det är alltid bra att följa upp det. Som medlem kan man kika på vad som står i det fackliga programmet och fundera på vad man själv tycker om det. Även om det är svårt att påverka under de närmaste åren så kommer det ett nytt förbundsmöte om tre år och ligger man ute i tid då med motioner,

tankar och med att förankra frågor mellan olika förband som kanske tänkt på samma sak, då har man större chans att förändra till nästa gång. Men det finns naturligtvis möjlighet att ta upp saker under tiden, vi har kontinuerligt avtalskonferenser där vi samlar föreningarna. Det finns mängder med bra tillfällen att påverka.

Det kom inte in särskilt många motioner till årets förbundsmöte, är det problematiskt anser du?

– Det vore betydligt bättre för förbundet och för demokratin om man hade fler motioner inne som man kunde stöta och blöta lite grann. Då får man se om det är några frågor som är olika mellan olika försvarsgrenar, till exempel. Just motioner blir också en spegling på tankar som kanske annars inte kommer fram, det finns möj-

lighet för den enskilde att komma hela vägen upp till förbundsmötet, även om föreningen inte skulle dela samma uppfattning så kommer den vidare upp genom motionen. Det är ett bra sätt att visa vad man själv tycker och tänker.

Vilket ansvar har förbundet i att det inte kom in fler motioner?

– Vi måste nog bli bättre på att sprida kunskap och informera om att den här möjligheten att påverka finns. Det finns nog risk att vi kan bli lite för formella när vi efterlyser motioner. Både föreningar och förbundet måste bli bättre på att be om synpunkter och idéer kontinuerligt så att det inte blir så högtravande precis inför förbundsmötet. Där har Officersförbundet själva ett stort ansvar att förbättra saker och ting, säger Lars Fresker.

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 2018. För mer information och ansökningsförfarande, se www.kungahuset.se/militarhospitalsfonden

Frågor kan besvaras av fondens sekreterare Kurt Svensson på 076-793 33 55 eller kurt.svensson@royalcourt.se

Skärmningsteknik



- Avlyssningssäkra mötesrum.
- RÖS, EMP, HPM-rum för datasäkerhet med kontorsmiljö.
- Skärmningsmaterial för egenmontage: Dörrar, fönster, absorber, ferriter, filter, packningar, skärmväv.
- Skärmade lådor/skåp för RÖS, EMP, HPM-skydd
- Nyckelfärdiga dämpade mätthallar.

HELSINGBORG
Box 13060, 250 13 Helsingborg
042-23 50 60
STOCKHOLM
Centralvägen 3, 171 68 Solna
0727-23 50 60



Uppkäftig!



Eller engagerad...

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 engagerade kollegor!

Är du en av dem?
– Hör av dig!



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

SEXUELLA TRAKASSERIER

Sexuella trakasserier och kränkningar är aldrig ett godtagbart beteende och får aldrig förbises. Officersförbundet står på alla drabbades sida i detta och här finns råd och stöd för dig som bevittnat eller blivit utsatt för sexuella trakasserier. Längst ner på sidan finns kontaktuppgifter till Officersförbundets föreningar dit du kan vända dig men även till andra organisationer där du kan få hjälp.

Om man råkat ut för sexuella trakasserier på arbetsplatsen kan det vara lätt att känna att man inte vill "ställa till besvär", att man är rädd för att förlora sin tjänst, eller att man kan komma att få problem med kollegor eller chefer om man anmäler. Men faktum kvarstår – om trakasserier eller kränkande särbehandling inte anmäls så är risken stor att de fortsätter. Det kommer inte att sluta av sig självt.

Vems är ansvaret?

Det är alltid den som kränker som är ansvarig för sitt beteende, aldrig den som kränks. Men när det gäller att hantera frågor om kränkande särbehandling är det huvudsakliga ansvaret arbetsgivarens. Vårt ansvar som fackförbund är att se till att arbetsgivaren tar det ansvaret och att lagar och regler efterlevs så att du som medlem kan må bra på din arbetsplats.

Så vad ska man göra?

Här nedan listar vi vad du kan göra om du eller en kollega är utsatt.

Om kollegan blir sexuellt trakasserad

• Anmäl till din chef

Om du upptäcker att en kollega blir trakasserad eller diskriminerad anmäl händelsen till din chef och prata med din officersförening.

• Vi har alla ett ansvar att hjälpa till och säga stopp

När någon till exempel blir för närgången mot kollegan, när en kollega säger kränkande ord, när chefen kränker via grad med mera. Så säg ifrån, säg stopp och anmäl den uppkomna situationen till din chef eller din chefs chef och sedan får han/hon överta ansvaret och uppföljningen i ärendet.

Om du själv blir utsatt för sexuella trakasserier

• Skriv ner alla händelser

Dokumentera datum, tid och plats samt vad som sades eller hände. Det kan vara viktigt vid en eventuell utredning. Spara också eventuella sms, brev eller e-postmeddelanden som skickats till dig.

• Anmäl till din chef

Att bli utsatt för kränkande särbehandling är aldrig ditt fel, det måste du alltid komma ihåg. Det är väldigt viktigt att det som inträffat kommer till arbetsgivarens kännedom. Tycker du att det är jobbigt att prata direkt med din chef, prata med Officersförbundet, ditt skyddsombud, företagshälsan eller någon annan du litar på för att kunna komma vidare med din anmälan. Sedan är det chefens ansvar att sätta ned foten (oavsett om ord står mot ord), att se över påföljder samt att göra uppföljningar i ärendet. Detta ska arbetsgivaren ta på allvar och åtgärder ska sättas in omedelbart.

• Prata med din officersförening så får du hjälp och stöd

De förtroendevalda och/eller skyddsombuden i din officersförening finns där för att stödja dig, svara på dina frågor samt se till att arbetsgivaren/chefen tar sitt ansvar.

• Behöver du professionellt stöd så har du rätt till det

Arbetsgivaren är skyldig att tillse att det finns stöd i form av till exempel företagshälsovården eller liknande. Prata med de förtroendevalda på din officersförening för hjälp med att få tillgång till detta via arbetsgivaren.

• Om chefen/arbetsgivaren inte utreder eller ignorerar ärendet

Prata då med din kontaktperson på din officersförening. I det läget får föreningen kontakta kansliet för stöd i att eventuellt påbörja en tvist med arbetsgivaren.

• Det finns hjälp att få – ta den

Vi finns här för dig. Behöver du hjälp eller bara vill fråga om råd så prata med din förening eller skyddsombud så hjälper vi dig. Du hittar kontaktuppgifter till kansliet samt till alla föreningar längre ned på sidan.

För mer information eller råd

Här hittar du en lista med kontaktuppgifter.

Försvarens telefonlinje för att omhänderta trakasserier

Du som har blivit utsatt kan ringa in och anmäla detta till HR C. (De som arbetsgivarföreträdare har anmälningsplikt. Hur och var detta registreras är dock inte klarlagt än).
Telefon: 08-514 392 72
Öppettider: (med start 1 dec 2017)
måndag–fredag 08:00–18:00.

DO

DO – Diskrimineringsombudsmannen
E-post: do@do.se
Telefon: 08-120 20 700

Skydda all din mobila kommunikation.



Färist mobile är en mobiltelefon och en surfplatta som är skyddade mot angrepp och avlyssning. Du kan prata och messa krypterat, surfa säkert och använda vitlistade androidappar. Du har säker åtkomst till interna system och information, du kan lagra data krypterat och fjärradera.



Baserad på svensk säkerhetsteknologi, godkänd på nivån Restricted.

POSTTIDNING B

Avs: Officersförbundet,
Box 5338, 102 47 STOCKHOLM



LAW ENFORCEMENT & MILITARY



SAFE4U
SECURITY OF SWEDEN

DISTINGUISHED BY INNOVATION