

OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR
OFFICERSFÖRBUNDET
NR 8 | 2013

K3: DELAD BATALJON

FRUKTAR FRAMTIDEN

SIDAN 18-25

ANALYS:

**Bosnien 20 år
efter BA01**

SIDAN 26

**Karolinska Institutet
kräver noggrannare
skadeutredningar**

SIDAN 6

**Marinen skippar
sjökort**

SIDAN 5

**Nytt flygförar-
avtal klart**

SIDAN 32

**Rapport efter tre
år av insatser**

SIDAN 12

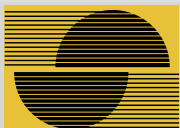


PREMIUM SUPPLIER OF

WEAPON ACCESSORIES

VEHICLE ACCESSORIES

FORENSICS EQUIPMENT



CLP
SYSTEM AB

Webshop at – <http://shop.clp.se>

At your service

CLP System AB
Box 7002, S-187 11 Täby
Sweden

Phone: +468 - 732 44 05
E-mail: info@clp.se
Internet: www.clp.se

Oroväckande förtvivlan i försvarsleden

Vi närmar oss slutet av året. Jag hade i början av året en förhoppning om att medarbetarna i Försvarsmakten skulle kunna se fram emot ett år av arbetsro utan alltför stora förändringar i arbetsvardagen. Tyvärr måste jag nu konstatera att jag inte blev bönhörd.

Den trötthet och förtvivlan som jag ofta möter hos medlemmarna är mycket oroväckande. Därför behövs det en diskussion med alla medarbetare om Försvarsmaktens roll och vad vi står för. Den diskussionen måste utgå från de tankar och funderingar som finns bland medarbetarna, allt i syfte att få tillbaka tron på organisationen och dess förmåga.

Arbetsro nu ett självändamål

Nu är läget så pass allvarligt att det dessutom är ett självändamål att skapa arbetsro. Det innebär dock inte att jag inte tycker att erforderliga ändringar som inletts måste slutföras så att vi får en organisation som svarar upp mot de uppgifter som ställs. Men fortsätter arbetet utan en tydlig verklighetsanknytning finns risken att det får en långvarig negativ effekt på moral och resultat. Här är det avgörande att medarbetarnas erfarenheter och synpunkter tas tillvara på ett öppet och konstruktivt sätt.

Rals – var god dröj!

Ett annat område som präglade året är den centrala avtalsrörelsen. Avtalsrörelsen karakteriserades av att Arbetsgivarverket lyfte ett antal ovanligt stora frågor. Man sa upp trygghetsavtalet och hotade med att säga upp pensionsavtalet. Naturligtvis påverkade det den pågående avtalsrörelsen men också den långsiktiga relationen mellan arbetsgivare och medarbetare. Det var också en avtalsrörelse där Officersförbundet och övriga förbund inom OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd för första gången lade yrkanden runt "Inflytande". Och det är, som jag sagt i tidigare ledare, ingen slump att dessa yrkanden kommer upp just nu utan det

grundar sig i den hårdnande attityd som vi mött från arbetsgivar sidan, både till oss som facklig organisation och till medarbetarna. En attityd vi måste ta på allvar och agera utifrån. Den attityd som arbetsgivarna i det praktiska arbetet visar prov på går på tvärkurs mot deras vackra retorik om den svenska modellen som vi ofta hör.

Våra "inflytande-yrkanden" resulterade i stärkta skrivningar om lokal/lokal-nivå (förbandsnivån), men om vi inte får se ett förändrat arbetsgivaruppträdande måste ytterligare ändringar till i de centrala avtalen. Tyvärr tror jag att inflytande är ett område där kampen bara startat och som vi får anledning att återkomma till många gånger under innevarande avtalsperiod. På sikt måste medarbetarnas rätt till inflytande genom sina organisationer säkerställas formellt. Det räcker inte att lita till arbetsgivarens goda vilja. Vi måste komma till strukturer som för förhandlingarna tillbaka till ett jämviktsläge där arbetsgivare och medarbetare blir likvärdiga parter, vilket är grunden i ett kollektivavtalsystem och den svenska modellen.

Splittrade tiggare

För det ska erkännas, det är en maktfråga. I USA säger man "divided we beg, together we bargain" vilket fritt översatt betyder att vi en och en inte har just någon makt eller inflytande utan tvingas att tigga och att det är först när vi förenar oss i våra fackliga organisationer som vi genom förhandling kan utkräva makt och inflytande över vår arbetssituation och våra anställningsvillkor. Ska vi kunna påverka dessa grundläggande områden så är det just på den organisatoriska nivån vi måste vara som starkast. Tyvärr upple-

ver jag idag att arbetsgivarna centralt gör sitt yttersta för att undvika lokalt fackligt inflytande genom att i olika förslag till regleringar framhärda att när väl de centrala avtalen är tecknade så ska det hela genomföras ensidigt av arbetsgivarna på lokal och lokal/lokal-nivå. Vi delar dock inte den uppfattningen, vi kräver fortfarande inflytande på lokal och lokal/lokal-nivå och det ska ta sitt avstamp i kollektivavtal mellan två likvärdiga parter. Sälunda måste vi fortsätta värna tydliga kollektivavtal för det är genom dessa som medlemmens inflytande och i förlängningen medlemmens lön och övriga anställningsvillkor säkerställs långsiktigt.

Nytt avtal för flygförare

Allt är dock inte så illa så här på sluttampen av året. För en vecka sedan tecknade vi äntligen ett nytt avtal för flygförarna inom Försvarsmakten. Och dessutom ett riktigt bra sådant. Det känns bra att vi äntligen kan lämna flera år av förhandlade kring detta bakom oss.

Med tillönskan om en god och rofylld jul! På den åker som ständigt plöjs kan inget gro!

STOCKHOLM 6 DECEMBER 2013

LARS FRESKER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE



Foto: Cecilia Larsson

> KANSLIET

Förbundsdirektör

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

Kamrer Susanne Skäfte

Assistenter

Barbro Kristiansson
Berit Fekete

Ombudsmän

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

Medlems- och försäkringsservice

Monica Hornegård
Susanne Bredberg
Annika Hägglund

Förhandlingschef

Niklas Simson

Informations-, press och webbansvarig

Daniel Skoglund

Informatör/Redaktör

Eva Langlet

Officersförbundets

förtroendevalda revisorer

Torbjörn Ekelund
Per Thulin

Adress

Officersförbundet
Box 5338, 102 47 Stockholm

Telefon

08-440 83 30

Fax

08-440 83 40

E-post

kansliet@officersforbundet.se



LEDARE

3 Oroväckande förtvivlan i försvarsleden

NYHETER

- 5 Elektroniska fallgropar till sjöss
- 6 Krav på bättre utredningar av stridsskador
- 7 Jobbskatteavdrag håller lönen nere
- 8 Bemanningssuppdragen i vågskålen
- 9 Officerares förtroende för försvaret minskar
- 10 Kritiserad kontrollrutin har skadat sju soldater

REPORTAGE

12 Materielproblemen tar extremt mycket kraft

FÖRBANDSBESÖK

18 Stolt hybrid fruktar framtiden

ANALYS

26 Ökad distans trots vilja till samexistens

FÖRBUNDSNYTT

- 30 Tvist på tvist
- 31 Chefslönerrevisionen för 2013 klar
- 32 Nytt avtal för flygförare i Försvarsmakten klart

INSÄNDARE

34 Tondöv ledning på LedR!



> Jag som bataljonchef väljer att se oss som ett tvåeggat svärd där jag kan välja vilken förmåga vi vill slå med.

Johan Skiöld, bataljonchef 7. lätta bataljon

> PRESIDIUM

FÖRBUNDSORDFÖRANDE:

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

1. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

Johnas Mård. Tel: 0455-853 27,
Mobil 0703-20 23 49
johnas.mard@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, Monica Hornegård och Annika Hägglund 08-440 83 30. Telefonstängt onsdagar och fredagar

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

Ombudsmän Medlemsstöd: 08-440 83 30

Frågor kring information, press och hemsida

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

> REDAKTION

OMSLAGSBILD

Foto: John Thorner

ANSVARIG UTGIVARE/ CHEFREDAKTÖR

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

REPORTRAR

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

ADRESS

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

TELEFON

Växel 08-440 83 30

FAX

08-440 83 40

ANNONSER

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

LAYOUT

Produktionsdesign AB

TRYCK

Ljungbergs tryckeri,
Klippan

MANUSSTOPP

Officerstidningen
Nr 1, 14 januari
Nr 2, 18 februari

INSÄNDARE

Insändare som överskrider
3500 tecken inklusive
blanksteg tas ej emot.

Eftertryck utan skriftligt
tillstånd från redaktionen
förbjödes.

Insändare skickas till:
info@officersforbundet.se

Elektroniska fallgropar till sjöss

Elektroniska sjökort ska öka säkerheten och effektiviteten inom marinen. Men införandet drar ut på tiden och medför risker som övertro på tekniken och feltolkad information. Det framgår av en rapport från i höstas.

De gamla papperskortens tid är snart förbi. Marinen arbetar för att ersätta tryckta kartor med Ecdis (electronic chart display and information system) och på HMS Carlskrona är systemet redan i bruk.

– De har använt det i ett par år nu, inklusive två missioner, och de är oerhört positiva, säger örlogskapten Markus Greigård som leder projektgruppen för införandet av Ecdis.

Allt på en skärm

Ecdis är mer än bara ett sjökort. Genom anslutning till GPS, logg och gyrokompass, radar och AIS (automatiskt identifikationssystem) visas inte bara den omgivande geografin i displayen utan även det egna fartygets position och kringliggande båtar.

– Du slipper samla information från olika sensorer. Du får allt presenterat på en skärm ner till 20 meters noggrannhet på positionsangivelserna. Rätt hanterat tror jag att det här kommer att öka säkerheten, säger Greigård.

Men för att få önskad effekt av systemet krävs såväl utbildning som insikt om teknikens svagheter. I den rapport som projektgruppen publicerade under hösten pekas ett flertal risker ut. Det handlar om feltolkad information, övertro på



Foto: Jimmy Croona - FBB
Elektroniska sjökort ska ersätta pappersversionen.

tekniken, kunskapsluckor och en rad andra problem.

– Det finns elektroniska fallgropar som man måste lära sig att undvika. Men många av dem går att hantera genom utbildning, checklistor och rutiner, säger Greigård.

Måste acceptera civil standard

Projektgruppens expert inom området människa–teknik och kommunikation, amfibieofficer Terje Fredriksson, håller med om att det finns problem med Ecdis. Risken att missförstå det som presenteras på skärmen är stor om navigatören inte lärt sig systemet ordentligt.

– Personligen skulle jag inte kalla Ecdis för användarvänligt,

säger Fredriksson. Det är mängder av information och olika larmnivåer som visas och mycket av det har vi i Försvarsmakten ingen användning av.

Anledningen till den omfattande datamängden är att Ecdis är framtaget civilt och anpassat efter handelsflottans behov.

– Förr utvecklade försvaret sina egna system och då fick vi precis det vi ville ha. Nu måste vi följa internationell standard och enligt dem ska elektroniska sjökort se ut på ett visst sätt. Det måste vi tyvärr i stor utsträckning acceptera, säger Terje Fredriksson.

– Det här systemet kräver nog ännu mer utbildning än det gamla, fortsätter han. Men för dem som

lär sig det ordentligt kommer det att fungera bra och navigatören kan snabbt få en uppfattning om vart man befinner sig och hur det ser ut runtomkring. På så sätt frigörs framför allt kognitiva resurser som kan användas till annat.

Lättstört system

Grundläggande för säker Ecdis-navigering är att de uppgifter som visas på skärmen är korrekta. Positionsangivelserna kommer via GPS, som generellt inte får användas som enda primära positioneringskälla för marinens fartyg. Men genom bra rutiner för kontroll och övervakning tror projektgruppen att det går att säkerställa att inkommande data stämmer. Systemet är dock känsligt. I höstas fick ett svenskt handelsfartyg sin Ecdis utslagen i farvattnen utanför Korea. Rederiet kontaktade marinen som kunde identifiera en rad stör-sändare som drabbat fartygets navigeringssystem.

– Ecdis är jättebra när det fungerar, men det är otroligt lättstört. Därför måste vi säkerställa att vi har kontrollsystem som fungerar så att navigatören reagerar om systemet plötsligt börjar visa felaktiga uppgifter. Dessutom kommer vi fortsätta kräva att man har papperskort ombord, säger Markus Greigård.

Hur länge det dröjer innan samtliga marinens fartyg navigerar elektroniskt kan Greigård inte svara på. Men att införandet dragit ut på tiden, säger han beror på problem i materieförsörjningen liksom att utbildningen inte hängt med i förändringen.

LINDA SUNDGREN

NOTISER

SOMALIAINSATSEN ME03 UTVÄRDERAD

Uppsättandet av ME03 gick bättre än de två föregångarna tack vare att försvarsmakten tog tillvara på tidigare erfarenheter. Det menar totalförsvarets forskningsinstitut FOI som på uppdrag av Forsvarsdepartementet

utvärderat insatsen. Dock missade försvaret att situationen i insatsområdet förändrats sedan de två tidigare insatserna – och att anpassa styrkan till de uppgifter som därför skulle genomföras på plats.

För att stödja Försvarsmaktens arbete med att utforma korrekt avvägda styrkor i framtida insatser rekommenderar FOI bland annat att tydligare nationella militärstrategiska mål utarbetas av riksdag och

regering. Vidare bör Sverige inte ånyo sända marina insatsstyrkor till området under monsunperioden då det ger låg effekt jämfört med att göra insatserna under resten av året. (DS)

Krav på bättre utredningar av stridsskador

Stridsskador som uppstår under insats utreds inte regelbundet. Därmed förloras erfarenhet som skulle kunna användas för att hindra framtida skador. Nu arbetar en projektgrupp med att förbättra utredningsrutinerna.

– Min ambition är att vi ska ha ett bra utkast klart hösten 2014, säger Börje Sidenö vid armétaktiska staben.

Sedan insatsen i Afghanistan har skador och förluster bland svenska soldater ökat markant. Fem personer har omkommit och flera har blivit allvarligt skadade. Men någon systematisk och heltäckande skadeanalys kopplat till skyddsutrustning och materiel har inte genomförts.

Av de 17 attacker som skett mot svensk militär sedan 2009 har endast två händelser utretts. Det skriver docent Ulf Arborelius vid Karolinska Institutets (KI) enhet för experimentell traumatologi till Försvarsmakten.

– Man drar inte lärdom av det som sker i tillräckligt stor utsträckning, säger han. Därmed riskerar man att missa viktig kunskap som skulle kunna föra säkerhetsarbetet framåt.

Specialiserad på vapenskador

KI:s traumatologiavdelning är specialiserad på forskning om vapenskador. Man studerar hur kroppen reagerar när den utsätts för angrepp och i vilken mån kroppsskydd och fordon inverkar på händelseförloppet. Arborelius menar att varje skada, inklusive skrapsår och blåmärken, är intressant.

– Om man exempelvis utsätts för

en attack i ett fordon vill vi veta vem som klämde sig och var, om något lossnade i bilen och vad som hände med det, om någon slog i och i så fall var. Vi kan lära mycket från den här sortens detaljer, säger han.

Även vid allvarligare skador behövs noggrannare dokumentation, menar Arborelius.

– Vid en operation behöver man notera från vilket håll ett splitter gått in i kroppen och vilket material det består av. Sedan får man undersöka hur skyddsvästen påverkats. På det sättet kan vi ta reda om utrustningen fungerar som det är tänkt och vad som eventuellt behöver förändras.

Medvetna om bristerna

Enligt Börje Sidenö är Försvarsmakten väl medveten om bristerna och arbetar sedan länge med att förbättra utredningar och faktainhämtning i samband med attacker. En projektgrupp ser över nuvarande system och ska lämna förslag till hur arbetet kan effektiviseras.

– Arborelius har i stort sett rätt i sin kritik, men han slår in öppna dörrar. Vi håller på att förbättra utredningsarbetet. Att vi inte gjort det tidigare beror på att vi till för bara några år sedan var förskonade från allvarligare skador och förluster, säger Sidenö.

Att behovet av mer djuplodande skadeutredningar i relation till personlig utrustning och skydd behövs, håller han med om.

– Vad händer exempelvis när man tigger på en mina? Det har inträffat att metallringarna som sitter runt hålen man drar skosnörena igenom lossnat och gått upp i benet. Eller att klacken slitits av från



KI menar att Försvarsmakten missar viktig kunskap.

kängan och trängt in i kroppen. Vissa länder har börjat använda kängor utan metallringar runt snörhålen.

Sidenö säger att Försvarsmakten planerar utredningar i flera steg.

– Vi tänker oss en första återkoppling till förbandet inom 30 timmar med instruktioner om det är något de bör undvika eller måste vara medvetna om. Inom någon månad ska det komma en mer djuplodande analys. I ett längre perspektiv, ett par tre år, tar vi hand om mer genomgripande förändringar som exempelvis att föreslå att hjälmarna byts ut.

Natos traumaregister

Den initiala utredningen på plats är tänkt att skötas av en multi-

grupp bestående av olika kompetenser som tekniker, läkare och militärpolis. Allvarligare skador, liksom obduktioner, kommer sannolikt att hanteras av rättsmedicin.

– Vi vill att allt ska komma in genom en och samma dörr och samlas på ett ställe. Rättsmedicinska ser vi som en lämplig samarbetspartner eftersom de har resurser att även utföra obduktioner och vi har kommit långt i förhandlingarna med dem, säger Sidenö.

För att lära sig ännu mer om krigsskador vill FM öka det internationella erfarenhetsutbytet.

– Vi vill försöka komma med i Natos traumaregister för att få ett bredare och bättre statistikunderlag, säger Sidenö.

LINDA SUNDGREN

> NOTISER

FÖRSVARET ANMÅLS TILL NATOS RESERV

Regeringen beslutade torsdagen den 28 november att anmäla åtta Gripenflygplan och ett miniröjningsfartyg till Natos snabbinsatsstyrka NRF under 2014. Vilka förband som ska bidra med enheter har Försvarsmakten ännu inte beslutat, enligt de

berörda förbanden. Under 2015 ska en Gripenenhet och ett amfibiekompani stå i beredskap. Sveriges bidrag för de båda åren anmäls till NRF:s reservstyrkeregister RFP. RFP är en del av NRF som har lägre beredskap och kan stötta NRF:s

snabbinsatsdelar vid behov. Enligt Nato består NRF:s snabbinsatskårna IRF av 13 000 soldater. Reservdelen RFP:s truppstorlek varierar över tid, enligt Natos hemsida. (DS)

FÖRTYDLIGAD STATU

Officerare med examen från yrkesofficersprogrammet (YOP) 06-09 har behandlats olika vid olika förband i samband med omstruktureringarna i Försvarsmakten, enligt en skrivelse från Högkvarteret. Chefen för förbandsproduktionen har därför gett ut

Jobbskatteavdrag håller lönen nere

De totala löneökningarna inklusive lokala avtal hamnar under 3 procent åren 2013–2015 bedömer Konjunkturinstitutet i sin årliga lönebildningsrapport.

De treåriga centrala avtalen ligger på i genomsnitt 2,3 procent per år. Det är i linje med tidigare år med hänsyn till lågkonjunkturen, hög arbetslöshet och svag produktivitetstillväxt.

I rapporten framgår också att jobbskatteavdragen och de sänkta ersättningsnivåerna i arbetslöshetsförsäkringen förmodligen har bidragit till lägre löneutveckling för de vars utbyte av att arbeta ökat mest. Speciellt verkar det gälla för individer som byter jobb.

Konjunkturinstitutet presenterar varje år lönebildningen ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. Man uttrycker inte någon uppfattning om hur lönerna bör utvecklas utan rapporten syftar till att ge arbetsmarknadens parter och Medlingsinstitutet ett underlag.



Foto: Ismo Pekkarinen - Scanpix

En svag minskning av löneskillnaden mellan kvinnor och män kan skönjas.

Löneskillnader mellan män och kvinnor

Män tjänar fortfarande mer än kvinnor inom både privat och offentlig sektor. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor förändras relativt lite år från år men över tid blir det märkbart, 2005–2012 har de minskat med ca 3 procent.

Skillnaden kan delas upp i en förklarad del och en oförklarad del. Den förklarade delen beror på att män och kvinnor har olika fördelning av ett antal lönepåverkande faktorer. Att män och kvinnor har olika yrken och arbetar i olika sektorer, det vill säga att arbets-

marknaden är könsuppdelad, förklarar en stor del av löneskillnaden. Den oförklarade delen är den löneskillnad som återstår när man kontrollerat de lönepåverkande faktorerna.

EVA LANGLET

Medellön för män och kvinnor samt total, förklarad och oförklarad löneskillnad, 2012 Kronor och procent

	Män	Kvinnor	Total	Förklarad	Oförklarad
Hela arbetsmarknaden	32 085	27 609	16,2	10,4	5,8
Privat sektor	32 236	28 292	13,9	5,7	8,2
Offentlig sektor	31 282	26 850	16,5	12,2	4,3

Ansökan om expropriering av Käsö

Fortifikationsverket ansökte, på Försvarsmaktens uppdrag, den 27 november om expropriering av Käsö i Göteborgs skärgård.

Försvarsmakten anser att man behöver ha tillgång till Käsö och skjutfältet i Göteborgs södra skärgård för att kunna lösa sina uppgifter i Göteborgsområdet och på västkusten. Detta anser myndigheten vara av vikt för hela Sveriges försvar.

Det rättsliga förspelet till ansökan har varit lång. En äganderättsutredning fastslog 2003 att staten var ägare till Käsö, något som också fastställdes av Fastighetsdomstolen. Efter överklagan ändrades domen av Hovrätten som fastställde att det är Brännö bys samhällighetsförening som är ägare till Käsö. Högsta domstolen meddelade inte prövningstillstånd och domen vann laga kraft 2010.

DANIEL SKOGLUND

Norge hoppar av Archer

Norges regering meddelade den sjätte december att man hoppar av artilleriprojektet Archer.

– Archer kommer inte att fylla försvarets behov inom den tidsram som vi har tillgänglig, säger norges försvarsminister Ine Eriksen Søreide.

Norska regeringen framhåller i sitt pressmeddelande att Archer enligt avtalet skulle ha levererats senast under 2013 och börjat tas i drift senast 2014. Norge avsåg köpa 24 Archerpjäser. (DS)

S FÖR YOP 06–09

ett förtydligande om att de ska hanteras som officerare med examen från officersprogrammet (OP) och anses ha behörighet H4, inte H3. I de fall en annan bedömning gjorts ska dessa rättas. (DS)

FOI LEVERERAR SENSORPAKET FÖR UTBILDNING

Totalförsvarets forskningsinstitut har framställt en väska med olika sensorer där förband ska kunna se vilken signatur de utgör för en fiende med olika typer av tillgänglig teknik som exempelvis modern IR eller ljusförstärkare.

FOI skriver i ett pressmeddelande att det just nu sker en kapplöpning mellan teknikutveckling både att dölja och uppfatta personal och fordon, där allt bättre kameror, målsökare och utvecklad databehandling möter allt mer avancerade material som gör

människor och fordon svårare att upptäcka.

Utbildningsväskan har utformats främst för nationella scenarier men går att använda även inför internationella insatser. (DS)

FM org 18:

Bemanningsuppdragen i vågskålen

Högkvarteret analyserar just nu förbandens förslag till ny möjlig organisation, Försvarsmakts organisation 18, (FM org18). Så här långt fram i arbetet finns en lång rad konsekvenser inrapporterade. Några möjliga lösningar kan vara att ändra på systemet med bemanningsuppdrag och se över möjligheterna att samordna verksamhet i exempelvis övningsperioder.

– Generellt sett är det en svår situation som framtonar i förbandens konsekvensbeskrivningar, säger Fredrik Robertsson, Försvarsmaktens planeringschef. Vi ska dock komma ihåg att vi bara har genomfört ungefär hälften av arbetet. Målsättningen är att hitta lösningar som gör konsekvenserna hanterbara. Det återstår att se hur långt vi kan nå.

Förbanden fick senast den första november lämna in två olika organisationsförslag. Ett som byggde vidare på det tidigare arbetet under året med svaret till regeringen som lämnades i augusti. Därutöver efterfrågades ett mer kreativt förslag där mer kreativa lösningar tilläts, om de kunde påvisas ha bättre effekt. Det är de senare förslagen Försvarsmakten nu väljer att fortsätta analysera. (Se även OT 2013/7.)

– En sak vi funderar på är om vi kanske kan minska andelen bemanningsuppdrag och istället låta personalen i högre grad finnas där de behövs över tiden, säger Fredrik Robertsson.

Sedan diskuterar Högkvarteret



Foto: Christian Ziegler – Seapix

Hur färre heltidsarbetande ska lösa framtidens uppgifter är ännu oklart.

att införa fasta övnings- och utbildningsperioder för hela Försvarsmakten.

– Vill betona att vi inte fattat några beslut ännu, utan detta är saker vi ser som möjliga lösningar utifrån de förslag och konsekvenser

vi fått in, säger Fredrik Robertsson.

Ett första översiktligt underlag för FM Org18 ska presenteras för regeringen i samband med att budgetunderlaget för 2015 lämnas in senast första mars 2014. Målet är att skapa en försörjningsbar orga-

– Jag vill betona att vi inte är så naiva att vi tror att ett fåtal enkla förändringar löser hela problemet.

nisation och samtidigt minska lönekostnaderna med 500 miljoner jämfört med Försvarsmaktens tidigare inlämnade underlag om den långsiktiga ekonomin. En av de, av regeringen beställda, tydligaste förändringarna är en minskning av heltidstjänstgörande personal och istället satsa på deltidstjänstgörande.



Fredrik Robertsson

Foto: Johan Lundahl – FBB

– Jag vill betona att vi inte är så naiva att vi tror att ett fåtal enkla förändringar löser hela problemet. Vi jagar små effektivitetsvinster för att kunna sätta ihop dem till en helhet och minska omfattningen av ett större problem. När vi väl fattar beslut om vilken organisation vi ska växa in i, då måste produktionsuppdragen och uppgifterna anpassas så att vi får en balans, säger Fredrik Robertsson.

DANIEL SKOGLUND

> NOTISER

RYSSLAND SATSAR PÅ ÖSTFRONTEN UNDER 2014

Ryssland satsar under 2014 på övningar i Arktis och österut, enligt den ryska nyhetsbyrån Ria-Novosti. Övningen Öst 2014 kommer att involvera flera delar av de ryska väpnade styrkorna. Dessutom har Ryssland 29

internationella övningar planerade för nästa år, bland annat med Kina och Mongoliet.

I nordlig riktning kommer kartläggning och övning att bedrivas. Ryssland avser utveckla patrullfartyg för

regionen och placera ut radar-system. Under 2013 genomförde Ryssland 3000 övningar, varav 400 involverade enheter från flera försvarsgrenar, enligt Rysslands vice försvarsminister Arkadij Bakhin.

UTREDNING TILLSATT

Regeringen har tillsatt en utredning som ska granska samhällets elektroniska kommunikationsnät och it-system. Det uppger försvarsdepartementet och näringsdepartementet i en gemensam skrivelse. Vad som behöver skyddas,

Officerares förtroende för försvaret minskar

Likadant, fast något sämre. Det är resultatet i årets medarbetarundersökning FM Vind 2013 som Försvarsmakten genomfört.

– På totalnivå är resultatet snarligt förra årets. Man är nöjd med sitt närmaste ledarskap och arbetslag, men man skulle inte rekommendera andra att jobba här, säger Jan Salestrand, chef för Försvarsmaktens ledningsstab, och tillägger att delar av resultatet gör honom bekymrad.

FM Vind står för Försvarsmaktens verksamhetsindikator. Undersökningen har genomförts av företaget Vesta. De redovisar Försvarsmaktens resultat jämfört med de företag och organisationer som man undersökt tidigare.

Försvarsmakten är exempelvis bättre än genomsnittet när det gäller närmaste chefs förmåga att skapa ett bra arbetsklimat, samt organisationens förmåga att ta hand om nya medarbetare, utvärdering och kvalitetstänkande.

Sämre än övriga är försvaret när

det gäller om de anställda skulle rekommendera Försvarsmakten som arbetsgivare, känslan av stolthet och om verksamheten har tydliga mål. Andelen som trivs dåligt eller mycket dåligt ligger på 15 procent mot tio procent i Vestas genomsnitt.

– Nytt för i år är att vi lagt in ett block för att specifikt se hur chefer med personalansvar uppfattar sin situation, säger Thomas Niclason, på ledningsstaben, som hållit samman undersökningen.

Cheferna uppfattar att de har mycket administration, för lite tid till uppgifterna och för lite personal. Med den bilden i bakfickan kan de underställas positiva resultat synes vara ganska imponerande.

Skeptisk ryggrad

Försvarsmakten är unik jämfört med Vestras databas i det att ju längre du jobbat i Försvarsmakten desto mindre stolthet känner du över organisationen. Det är ovanligt.

– Det faktum att officerarnas förtroende för organisationen är lägre än civilanställdas och solda-

ters är allvarligt. Det är ju ändå de som utgör ryggraden i det militära systemet, säger Jan Salestrand.

Jan Salestrand tror att det framförallt är två saker som leder till den negativa trenden hos de med längre anställningstid.

– Vi har haft en bra försvars- och säkerhetspolitisk debatt de senaste två åren som lyft försvarets grundfrågor. Det har varit en positiv debatt för Försvarsmakten eftersom att viktiga frågor lyfts. Men följden om man applicerar det som sägs i debatten på arbetsplatsen kan det bli en känsla av att vi inte duger någonting till och att det skapas en negativ anklang. Där tror jag att vi måste bli bättre på att lyfta fram att vi faktiskt gör väldigt bra saker, säger han.

Sedan är alla förändringarna, bland annat med FMorg18, personaladministrationen, försvarslogistiken, de digitala systemen Vidar och Prio, delförklaringar till resultatet, tror Salestrand.

– I undersökningen syns en hög stressnivå. Det är ju ett resultat av att vi är mitt inne i ett förändrings-

arbete. Det är ju nästan lättare att räkna upp de få saker vi inte förändrar än allt det vi ändrar på. Vi kan inte stoppa de pågående förändringarna men vi måste på alla nivåer försöka att undvika att dra igång nya projekt som inte är absolut nödvändiga, säger han.



Jan Salestrand

Foto: Zarah Jonsson

Kvinnor och män

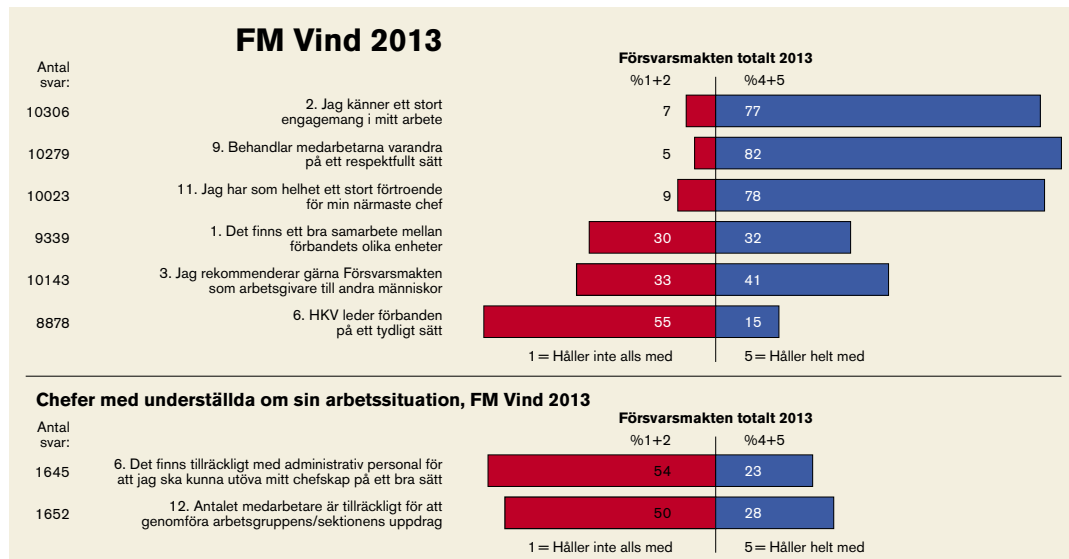
Lars Fresker, Officersförbundet ordförande, menar att resultatet bara visar det förbundet redan mött i diskussioner med medlemmarna.

– Min tolkning är enkel. Uppgifterna och ekonomin för framtiden skapar inte ett trovärdigt för svar. De politiska budskapen och försvarets uppgifter hänger inte ihop. Våra medlemmar ser det i sin vardag och drar korrekta slutsatser. Årets upplaga av FM Vind borde dras för politikerna, för det är där det huvudsakliga ansvaret för situationen vilar, säger Lars Fresker.

Män besvarar påståendet att Försvarsmakten behandlar män och kvinnor på ett jämställt sett mer positivt än kvinnor, närmare bestämt 21 procentenheter högre. Samtidigt är kvinnor mer stolta över att jobba i Försvarsmakten och skulle i högre grad rekommendera andra att jobba där, jämfört med männen.

DANIEL SKOGLUND

Fotnot: 10 407 medarbetare besvarade enkäten, en svarsfrekvens på cirka 70 procent. Svarsfrekvensen varierar stort mellan olika förband. Ingen bortfallsanalys är gjord.



T OM IT-SÄKERHET

vilka hoten är och hur skyddet kan stärkas är något av det regeringen vill ha svar på. Brottsförebyggande rådets gd, Erik Wennerström, har utsetts till utredare. Resultatet ska redovisas första december 2014. (LS)

VETERANMONUMENTET SKA HÄGNAS IN

Försvarsmaktens veteranavdelning har mött kungliga Djurgårdsförvaltningen för att diskutera nedskräpningen kring veteranmonumentet vid Sjöhistoriska museet. Det är förvaltningen som står för vård av monu-

mentet samt för tillståndsgivelse av olika evenemang på platsen.

Man är överens om att förtydliga skyltningen samt att, på något sätt, hägna in monumentet. Dessutom har man undertecknat en avsiktsför-

klaring kring hur monumentet ska vårdas och hanteras i framtiden, där bland annat utökad skydd kan bli aktuellt vid vissa evenemang i området. (DS)

Kritiserad kontrollrutin har skadat sju soldater

På tunga transportkompaniet på P4 har sju soldater skadats och materiel förstörts på grund av en felaktig vårdinstruktion. Kompaniledningen är frustrerad och fruktar att soldaterna nu dessutom kommer att säga upp sig. Nu har förbandschefen på P4 gett vagnarna användningsförbud.

Enligt handboken för stridsvagnstransportvagn 796 ska hjulmuttrarna tas av, rengöras och sättas på var hundrade körmil. Ett tungt moment vilket lett till skador på soldaternas axlar och ryggar. Dessutom sliter rutinerna även på materielen då bultarna i sig lossnar från sin infästning, hjulmuttrarna spricker och gängorna går sönder.

– Följden har blivit att jag får soldater som talar om att säga upp sig. Med tanke på att de fått göra detta 9–10 gånger sedan i oktober börjar de bli ganska less. Och det kan jag förstå, men hur långt det är mellan ord och handling är det svårt för mig att bedöma, säger kompanichef Larry Gustavsson, på första tungtransportkompaniet.

På armens storövning JC13 ställdes allt på sin spets.

– Just nu är det inget problem men under JC13 var vi helt blanka på reservdelar. Efter varje genomförande får vi några hjulnav som vi måste renovera, säger Larry.

Stämningen på förbandet är rätt uppgiven.

– Att köra femtio mil på en dag är normalt. Jag får planera in två dagars körning och därefter en dags kontroll av hjulbultar. Den operativa poängen med att ha vårt förband försvinner med en sådan här rutin, säger Larry Gustavsson.

Trailer med boa

Trailer 796 togs i bruk av FM i samband efter ett så kallat beslut om användning (BOA). Det är kopplat till ett säkerhetsgodkännande som i sig är ett avtal mellan leverantören och Försvarets materielverk. I godkännandet och BOA ingår även alla instruktioner. Det kan dock finnas



Hjulbultarna ska kontrolleras ofta. Kontrollerna skadar soldaternas ryggar och axlar, samt förstör materielen.

möjlighet att i vissa fall ändra i instruktionen, utan att behöva börja om hela processen från början.

– Vi håller på att utreda det [möjligheten att endast ändra i instruktionen] med leverantören, mer kan jag inte säga i nuläget, säger Richard Lindberg, ansvarig produktledare på FMV.

Den nu aktuella trailerversionen har varit i bruk i två år, men åtgärden har funnit i manualerna sedan 2008. Anledningen till att problemen dykt upp först nu är enligt kompaniets tekniske chef att man struntat i åtgärden.

– Det finns ingen som har gjort det här. I januari 2012 kom en soldat och frågade om han skulle göra som det stod. Jag hade inte sett det tidigare. När jag läste instruktionen förstod jag att det här var helt håll i huvudet och att vi skulle förstöra materielen. Så jag svarade nej och sade att vi istället ska kontrollera med momentnyckel var hundrade mil. Jag kände mig trygg med det och kan stå för det, säger Markus Gunnarsson, teknisk chef på första tunga transportkompaniet.

Två veckors rep

Den tekniska personalen på P4 har kontrollerat med två civila firmor

som kör med motsvarande tung last, ingen av dem genomför de åtgärder som finns i FMV:s manualer. Det finns dessutom andra tekniska åtgärder, utan slitage, man skulle kunna nyttja än den beskriva. Åtgärden skrevs in för ungefär tio år sedan då Försvarmakten tappade ett antal hjul från en annan version av transportsläp och har nu spritt sig till instruktionen för flera tunga släp.

– Jag skrev en avvikelserapport till Markteknikkontoret (TekMark) innan sommaren om detta och sade som det var: ”Jag har gjort fel.” Men jag förklarade vad vi gjort istället, nämligen kontrollera med momentnyckel. Sedan kom svaret: Ni har gjort fel: Följ instruktionen! Då frågade jag: Är ni helt säkra på det här. Efter att de svarade ja, har vi kört med manualens rutin sedan första oktober, säger Markus Gunnarsson.

I början av december hade kompaniet lagt minst 80 arbetstimmar på att reparera de skador som 100-mila-kontrollen gett fram till dess, utöver alla andra problem.

Ansvar och respekt

Det har diskuterats att förbandschefen ska besluta om ett lokalt

undantag. Fast det kan vara en björntjänst mot personalen. Vid ett lokalt undantag riskerar allt ansvar att landa på den enskilde föraren av ekipaget om något händer med ekipaget, enligt P4:s tolkning. En tolkning som FMV inte kan säga är fel.

– Jag är inte jurist. Det där måste alltid redas ut i det enskilda fallet om det skulle bli en polisanmälan vid en olycka, men det är en fullt rimligt tolkning de gjort på P4 av ansvaret vid ett undantag, säger Richard Lindberg på FMV.

Fredrik Ståhlberg, regementschef på P4 har nu belagt trailer-typen med användningsförbud. Beslutet har fattats i samråd med personalen och det lokala huvudskyddsombudet på förbandet.

– Det är en fråga om respekt för personalen och deras arbetsmiljö och säkerhet. Personalen ska ha en stor eloge för att de drog JC13 i hamn trots dessa problem, men nu är det i hamn och då drar vi gränsen här, säger han.

Officerstidningen har sökt VD:n för VM-trailer, som tillverkar släpen, för en kommentar, utan framgång.

DANIEL SKOGLUND

TEKNIK OCH LOGISTIK I VÄRLDSKLASS



PHOTO: AKERS KRUTBRUK



PHOTO: AKERS KRUTBRUK



”På rätt plats, i rätt tid, med rätt utrustning – mission accomplished”

Volvo Defense levererar Volvo produkter till försvar, försvarsorganisationer och försvarsföretag globalt.

Vår produktportfölj består av lastbilar, anläggningsmaskiner, drivsystem, specialanpassade för kundens behov såsom hög rörlighet, hög tillgänglighet och skydd.

Vi tillhandahåller heltäckande integrerade logistisklösningar över hela världen, vilket gör Volvo Defense till den kompletta leverantören av produkter med låga livscykelkostnader - oavsett var du verkar.

VOLVO

Volvo Defense

www.volvodefense.com



”MATERIELPROBLE EXTREMT MYCKET



MEN TAR KRAFT”

711 kompaniet på P7 i Revinge inledde sina förberedelser för två års beredskap och efterföljande insats 2008. Mycket har blivit bättre över åren, men samtidigt finns ett bestående problem: materielhanteringen, framkommer i erfarenhetsrapporten för åren 2008–2013.

– Att vi ska få rätt materiel i rätt tid, det verkar aldrig gå att lösa. De problemen tar extremt mycket kraft. Det hela försvaras av att vi inte heller är trogna vår egen organisation. Internationellt kör vi inte den struktur vi har hemma, utan det flexas hela tiden med den, säger André Saedén, som tidigare var kompanichef på 711 kompaniet, men idag är ställföreträdande bataljonchef på 71 bataljonen.

Utöver det som ligger utanför kompaniets kontroll har man dock dragit ett antal erfarenheter för vad man kan göra själva. Daglig kontroll och felrapportering är de viktigaste åtgärderna. Även visitationer är viktiga. Kompaniet upptäckte att mängder av utdelad materiel som försvunnit plötsligt dök upp när skytteförmågan avvecklades i Afghanistan och skulle tas hem.

– Det var materiel som personalen förlustanmält utan att leta ordentligt. Sedan fanns vissa utrustningsdetaljer som individerna hållit i för att de upplevdes som viktiga för att kunna lösa ålagda uppgifter, säger André Saedén.

Vidare har materieförsörjningen luckor. Materielsystem, när de väl levereras, är inte kompletta.

– Exempelvis finns det inte svenska instruktions- och vårdböcker för Galten (terrängbil 16). Jag vet inte om det kapats av ekonomiska skäl, eller bara aldrig blev av, men hur ska vi utan svenska böcker kunna kräva av soldaterna att de kan sitta. Även om vi svenskar generellt är duktiga på turistengelska är det något annat än att hantera en avancerad engelsk teknisk instruktion, säger André Saedén.

Ett annat fenomen är att tilldelad materiel har problem. När förbandet gick på sin beredskap 2010 där man ska kunna åka senast tio dagar efter larm erhöll man 1500 olika materielindivider. Av dessa hade 50 procent anmärkningar eller restriktioner, 250 hade användningsförbud och ytterligare 100 hade tre månader kvar tills de skulle lämnas in på verkstad för grundtillsyn.

711 KOMPANIET HAR, liksom flera andra enheter, uppträckt vikten av att satsa på gruppcheferna. Den som ska bli ställföreträdande gruppchef eller mer, måste få en utbildning. *”Det ’städas’ ofta för lite på gruppchefsnivån vilket innebär att nästkommande chef blir inblandad i sådant som ska skötas på just gruppnivå”* står det i

**”VIDARE HAR
MATERIELFÖRSÖRJNINGEN
LUCKOR. MATERIELSESTEM,
NÄR DE VÄL LEVERERAS,
ÄR INTE KOMPLETTA.”**



Delar ur 711. kompaniet deltog som förstärkning under samtliga Afghanistankontingenterna FS19 till FS23. Hela kompaniet deltog i FS24.

rapporten. Den slutsatsen anknyter till erfarenheten att plutoncheferna drar ett tungt lass. Flera av dem har lämnat under perioden, någon på grund av att ”*de närmade sig gränsen till utmattning*”.

– Under den perioden rapporten behandlar har vi trillat in i ett alltmer trögt administrativt system, dessutom har du en lång rad uppgifter utöver det att lösa som personalproblem, rekrytering, din egen fys och din förmåga att leda förbandet i strid. Lägg till det att du inte längre, har ett utbildningsstöd, som på värnplikt-tiden, utan ska ta hand om din och enhetens utbildning. Det blir för mycket grejer, säger André Saedén.

ÄVEN NÄR DET gäller stridsteknik har man dragit ett antal slutsatser utifrån enhetens olika strider i Afghanistan.

– Jag kan ta ett exempel. Blixtläs- och korridorförfarande blev mode i slutet av 90-talet och början av 2000-talet. Det har även övats mycket inom ramen för utbildningen på IntutbE (Internationella utbildningsenheten på Livgardet). Det har oftast övats utan att sättas in i sitt taktiska sammanhang. Resultatet blir att det första som händer vid en sammanstöt är att vi övat in att vi börjar backa, istället för att gå upp på linje, skapa eldöverlägsenhet och köra framåt, eller omgruppera på något annat sätt. De två förfarande har sin plats, men idag uppfattar jag att de blivit något av formulär 1-A vid sammanstöt, vilket inte är bra, säger André Saedén.

Andra erfarenheter är att många övningar hemmavid, på P7 och i de armégemensamma övningsserierna, har för avancerade sammansättningar med svåra ROE och många parter i det spelade övningsområdet. Det gör det svårt att skapa trygghet i grunderna. Utbildningen på Livgardet inför insatsen var undantaget och uppfattades som relevant för insatsen och uppgiften.

En sak som kompaniet under perioden satsat på är gemensam morgonfys i kombination med kontroll av fysisk status. När någon inte levde upp till kraven förklarades denne ”icke operativ” och erhöll ej beredskapstillägg. Det gav god fysisk status, men även god sammanhållning, samt gav struktur och minskade stressen. Personalrekryteringen har emellertid gått mycket lätt för förbandet. Vakanser fylldes snabbt av villiga och erfarna.

– Det är tack vare de uppgifter vi haft, att vi varit i beredskap. Sedan har vi haft duktigt, kompetent och erfaren personal som lockat andra att jobba med oss, säger André Saedén.

Anledningen till att kompaniet, på eget initiativ, skrev rapporten var att bidra med sina erfarenheter av vad man själv missat och vad man lyckats med, allt för att någon annan ska behöva starta från noll.

– Ska Försvarsmakten bli en lärande organisation måste vi försöka att verkligen ta hand om våra erfarenheter, säger André Saedén.

DANIEL SKOGLUND

Fotnot: Hela 711 kompaniet deltog i FS24. Delar av kompaniet har deltagit i kontingenterna FS19 – FS23.



André Saedén



Soldat om över tre år i insats och beredskap på P7

BRA PERSONAL OCH SAKNAD MATERIEL

Filip Hammartorp, 23 år, var en i den sista kullen av vänpliktiga 2009/10. Han gick efter muck in som anställd på 711 kompaniet. Tre och ett halvt år senare är han nöjd, men ställer högre krav på sina befäl än när han började.

– Jag får nog påstå att jag uppnått de mål jag hade när jag sökte anställning. Kollar jag på mina civila vänner som aldrig varit i FM och mina kollegor i FM ser jag skillnader i ansvarskänslan och mognad. Vissa av mina vänner har aldrig haft ett jobb utan bara pluggat, säger Filip Hammartorp.

Han har gjort beredskapstjänst i Sverige och dessutom två svängar i Afghanistan: Som förstärkning under FS20 och med kompaniet hela FS24.

PÅ DEN POLITISKA nivån talas ofta om att folkförankringen är viktig. Men från soldatperspektiv verkar kopplingen vara svag.

Vänner har oftast svårt att förstå vad verksamheten innebär, har Filip märkt.

– De frågar, men är egentligen inte intresserade. Jag undviker att beskriva det, för har man inte varit där går det inte att förstå.

Sedan finns de riktiga avarterna.

– I Lund klev en person fram till en kollega när vi kommit hem från Afghanistan och kallade honom för barnamördare, säger Filip och tillägger att den typen av bemötande ändå är ett undantag. De allra flesta i omgivningen är i grunden positiva och stöttande, även om de inte riktigt kan förstå verksamheten.

**”I LUND KLEV EN PERSON
FRAM TILL EN KOLLEGA NÄR
VI KOMMIT HEM FRÅN
AFGHANISTAN OCH KALLADE
HONOM FÖR BARNMÖRDARE”**

REPORTAGE

711 KOMPANIET HAR skrivit en utvärdering av kompaniets fem år i beredskap 2008–2013. I rapporten framhålls materiel-försörjningen som ett stort problem. Något som även märktes från soldathåll.

– Det var en ständig väntan på den materiel vi egentligen skulle ha. Den största frågan vi hade var ju om stridsvästarna, som inte var anpassade till verksamheten, men det löste sig till slut. Nu, efter insatsen i Afghanistan och avslutad beredskap, är vi tillbaka på den gamla materielen igen, samma

som vi hade under värnplikten. Visst, den funkar, men är inte den bästa, säger Filip.

”MÅNGA FÅR UT VÄLDIGT LITE PENGAR FÖR DE UPPOFFRINGAR DE GÖR HELGER OCH NÄTTER”

I kompaniets rapport framhålls att rekryteringen gått mycket bra. När Filip rekryterades till kompaniet var det sprängfullt med personal med internationell insatserfarenhet och en överspridning av kunskap som var ”enorm” vilket Filip menar utvecklat honom både som soldat och människa.

JUST NU ÄR kompaniet inne i ett uppbyggnadsskede. Hälften av kompaniets personal är utbytt jämfört med beredskapstiden. Istället för att, som under de senaste åren, ständigt träna för en specifik insats, stå i beredskap, eller vara ute internationellt, handlar det om att ta emot nyanställda och lära upp dem.

När det gäller officerare har Filip hunnit tjänstgöra under ett flertal. Han ställer högre krav på en officer idag än för tre år sedan.

– Vi hade en officer som hade varit ute i insats som slutade och fick en som inte varit ute. Det som gjorde att alla köpte honom som befäl var att han visade driv, engagemang och ödmjukhet. Han var tydlig med att han inte varit ute, men ville lära sig och



Foto: FEBB

VÄRVA EN KOLLEGA

Vi är idag cirka 12 500 yrkesverksamma medlemmar i Officersförbundet. Det är bra men vi kan bli fler.

Ett medlemskap i Officersförbundet innebär trygghet genom förhandlingshjälp, en rad olika försäkringar, personlig rådgivning och stöd i alla faser av arbetslivet. Vi vet hur viktigt det är att få hjälp vid de tillfällen man behöver det.

Om vi bara får en chans att berätta det här för alla soldater, sjömän och officerare så är vi övertygade om att fler kommer att vilja bli medlemmar i Officersförbundet – och det är här vi behöver din hjälp

Snacka med en kollega om värdet av att vara med i förbundet och säg att han/hon enkelt ansöker om medlemskap på officersförbundet.se/medlem. Där fyller han/hon också i ditt namn och födelsedatum. Som tack för hjälpen får du en mjuk plånbok och en biobiljett.

På officersförbundet.se kan du läsa mer om förbundet och vilka mervärden som ett medlemskap ger.



www.officersforbundet.se/medlem

*Kampanjen pågår till och med 31 mars 2014.
OBS! Anställda och förtroendevalda i förbundet omfattas inte av kampanjen.*

Foto: Privat



Filip Hammartorp

sade att 'jag kommer att göra allt för att det här ska bli bra för plutonen.' Det funkar inte med någon som bara finns där, men saknar driv och tänk. Det märks rätt fort, säger Filip

I vardagen finns inte heller samma distans och formalitet mellan officerare och soldater som under värnplikstiden, men det är inget problem.

– Det blir ett lugnare vardagstempo än under värnplikstiden. Fast man måste fortfarande kunna

skilja mellan på och av. Vi är fortfarande chefer och soldater, det är inget problem, det funkar, säger han.

Det egentligen enda övergripande som Filip är kritisk mot är lönerna för soldaterna.

– Många får ut väldigt lite pengar för de uppoffringar de gör helger och nätter. Det är ganska få jobb som ställer liknande krav på dig, säger han.

FILIPS FRAMTID ÄR inte utstakad. Han funderar över att söka till officer, eller studera något annat. Det börjar kännas som dags att vidareutvecklas efter snart fyra år i tjänst. Bland bekanta är en av den vanligaste frågan om han tycker att de ska göra grundläggande militär utbildning.

– Jag svarar att det ska man absolut göra om man är intresserad. Fast man måste vara förberedd på att allt inte är guld och gröna skogar och veta att det kan kärva till sig, säger Filip.

DANIEL SKOGLUND



INNOVATIONS- KRAFT

SAAB ÄR ETT GLOBALT FÖRSVARSOCH SÄKERHETSFÖRETAG MED 14 000 MEDARBETARE ÖVER HELA VÄRLDEN.

Tekniskt är vi ledande inom många områden och en femtedel av våra intäkter går till forskning och utveckling.

Vår verksamhet bygger på teknik i den absoluta framkanten, drivkraften kommer från våra kunders behov och utmaningar. Ett bevis är Gripen, världens mest avancerade stridsflygplan. Det är så vi flyttar gränserna för det möjliga och bidrar till en bättre och tryggare värld.

www.saabgroup.com



SAAB



STOLT HYBRID

fruktar framtiden

Text : Daniel Skoglund. **Foto:** John Thorner

Sjunde lätta bataljon är något av en skvader. En av försvarets kompromisslösningar i omorganisationstider. Den delas mellan Livgardet och K3. En lösning som inte uppfattas som smidig på något av förbanden. Fast trots det är bataljonens medlemmar på K3 stolta över sin förmåga.

– Bataljonen var ursprungligen en teknisk lösning för att undvika övertalighet på Livgardet och vi hade undertalighet på den 31 luftburna, men då sades det att lösningen skulle vara kortvarig, med jag upplever att det hela verkar ha cementerats säger bataljonchefen Johan Skiöld.

Beslutet att bilda den nuvarande sjunde lätta bataljonen togs 2010. Beslutet trädde i kraft vid årsskiftet 2012–13. Då inordnades Den 31. luftburna bataljonen på K3 samt de 11. och 12. mek-bataljonerna på Gardet i sjunde lätta. Bataljonens huvudfordon är terrängbil 16, (RG32 Galt), medan bataljonens T-delar kör obepansrade Geländewagen.

ÄVEN BATALJONSMEDLEMMAR PÅ Livgardet delar missnöjet. Även om det på båda sidor förekommer vissa pikar om kulturella skillnader är missnöjet tydligt mot själva lösningen, inte den andra förbandshalvan per se.

– Jag som bataljonchef väljer att se oss som ett tvåeggat svärd där jag kan välja vilken förmåga vi vill slå med. På ena sidan har du K3:s förmåga med strid till fots, jägare, spaning och förmåga till luftmobilitet. Där ligger vårt mind-set. På den andra har du Gardets förmåga stadsskytte, mekaniserad strid och brigad-tänk.

Sedan kan du ju välja att sticka med svärdet också. Det vill säga låta de olika kompetenserna i bataljonen delta i en gemensam stöt. Fast då uppkommer vissa problem. Förbandet är nämligen inte särdeles samövat. Under årets övning JC13 möttes delar av bataljonens två halvor.

– Vi övade med bataljonens andra del på JC13 (arméns storövning Joint challenge 2013). Det har vi aldrig gjort förut och det kändes inte så värst sammansatt, säger soldaten Rebecca Berling.



– Ska man vara del av samma förband vore det ju bra att kunna ses och skaka hand ibland, säger Christoffer Gillström, även han soldat på bataljonen.

Soldaterna betonar att bataljonens delning inte är något som märks i vardagen i övrigt. Man jobbar på i sin K3-verklighet.

Men för ledningen märks det. På båda förbanden har man fått ett fåtal extra tjänster, men i grunden är det en normal batstab kluven i två, med hälften av personalen och hälften av ledningsmaterielen på två olika platser.

Framtiden för bataljonen diskuteras just nu som en del av Försvarsmaktens organisation 18.

– Idag har Gardet och vi vardera 170–190 heltidstjänstgörande soldater, samt ungefär 75 officerare. Ett av förslagen innebär en halvering av personalen på varje plats. Då blir det väldigt svårt för bataljonen att bedriva någon vettig verksamhet på någon av platserna, säger Johan Skiöld.

BATALJONSLEDNINGEN HAR UPPFATTAT budskapen att organisationen ska ”växa in i FM org 18”. Fast det budskapet är svårt att ta till sig när man ser alla uppgifter som redan idag är inplanerade fram till 2018. Speciellt om inte man ska öka de tidvis tjänstgörandes tjänstgöringsnivåer på ett sådant sätt att besparingen torde utbli.

– Dessutom har vi väldigt få äldre officerare nära pension. Här finns många unga, mycket motiverade, officerare som vill vidareutvecklas inom FM. De kommer inte att frivilligt lämna, säger Johan Skiöld.

Grunden för K3:s halva av sjunde bataljon var den 31 luftburna bataljonen. Fastän bataljonchefen hela tiden talar korrekt, positivt och balanserat om förbandets delar på Gardet skymtar en märkbar stolthet i rösten när han börjar tala om den luftburna förmåga man byggde upp på K3 – och som fortfarande till del lever i skvadronerna.

– På FS22 i Afghanistan planerade och genomförde vi – tillsammans med amerikanska helikopterförband – en luftburn operation i byn Tandurak som inte gått att nå annars. Det var vårt koncept från den luftburna bataljon som nyttjades skarpt och det fungerade. Och det fungerade bra, säger han.



Johan Skiöld, batC

NÄR RIKSDAGEN TOG beslutet 2009 om att lägga ned bland annat den luftburna bataljonen planerade Försvarmakten att endast ha 18 medeltunga helikoptrar, till skillnad från de cirka 30 transporthelikoptrar det skulle krävas för en luftburna bataljon.

(Attackhelikoptrar ingick i konceptet i ett väldigt tidigt skede, men de ströks ganska snabbt.)

– Då fanns det ju bara 18 NH90, men sedan dess har vi köpt in 15 Blackhawk. Då har vi summa 33 medeltunga helikoptrar. Och med det lilla försvar vi har är ju förmågan att snabbt kunna flytta ett förband inte helt oväsentligt. Då kan man ju undra om det var så klokt att vi lade ner LBB? Jag har hört någon säga att nedläggningen var politikernas beslut. Det är kanske formellt korrekt, fast det ju var Försvarmakten som lagt fram förslaget till dem, säger Johan Skiöld.

Johan Skiöld ger intryck av att vara någon som löser problem och kastar resten över axeln. Han är mån om att hålla sig i form och fysa med sina underställda.

– Jag håller fortfarande jämna steg med de flesta av våra soldater, säger han.

Han talar med glädje och stolthet om sitt förband, sina soldater och officerare och deras förmåga, trots de problem som finns. Men när diskussionen hamnar på den övergripande nivån, som försvarets balans mellan uppgifter och resurser, eller arbetet med den kommande organisationen är det svårt att vara lika positiv.

– Jag tycker inte att jag är dum, men när jag ska koka ihop soppan med de olika ingredienserna från olika håll får jag inte ihop det till en harmonisk helhet. Med dessa låga personalnivåer kommer vi inte att kunna lösa våra uppgifter och det blir svårt att få till ett tillräckligt drag i verksamheten som i sig kan motivera personalen, säger Johan Skiöld.

Örlogshotellet Stockholms city

VÄLKOMNA ÄVEN INOM STATENS RAMAVTAL



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

Förmånspris för Försvarmaktens och övriga anställda inom Försvarsdepartementets verksamhetsområde inkl. medlemmar i hemvärdet, frivilliga försvarsorg. och militära kamratföreningar i SMKR, rekryter under utbildning till sjömän och soldater samt aspiranter och kadetter under utbildning till officer. Gäller även för veteran samt nära anhörig – make/maka & barn – till personal tjänstgörande i utlandsstyrkan.

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

Stiftelsen
Drottning Victorias Örlogshem
etabl. 1908

POSITION: N 59° 19'8 O 18° 03'

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
Man in the loop solutions

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



Oskar Yap, Simon Sprangers och Dennis Dufström genomgår befattningsutbildning efter GMU på 7. lätta bataljon.

TÄVLINGSINSTINKT

och internationell insats driver

K3:s soldater inom sjunde lätta bataljon har precis kommit hem från arméns storövning Joint Challenge 13. Den var motiverande trots att den kortats till följd av försvarets ekonomi. Men mest motiverande skulle en inplanerad internationell insats vara.

– Det var roligt med JC13. Det är den största övning jag deltagit i hittills. Som skvadronssignalist kan du vara gränssättande när det händer mycket. Du ska ge skvadronchefen den information han behöver. Samtidigt kan de bli mycket i lurarna. En sändningsföljd bryts av ytterligare en som bryts av ytterligare en. Det var en utmaning, men det var väldigt kul, säger Rebecca Berling, 20 år, den första anställda kvinnliga soldaten på skvadron.



Rebecca Berling

Hon anser att det var en del uppmärksamhet kring det i början,

då många var ovana, men att det lagts sig varefter. Hon har klarat de fysiska kraven och har rätt attityd, vilket är det som spelar roll, uppfattar hon. Rätt attityd innebär på skvadron att man är tävlingsmänniska. Av rang.

– Här är alla tävlingsmänniskor. Det kan bli en tävling om vem som äter upp maten snabbast när vi äter iso-mat i skogen, säger hon och skrattar.

– Äh. Det här är det som spelar roll. Du vill ha en sådan här, säger 27-åriga kollegan och gruppbefället Christoffer Gillström och håller fram en jägarbåge i grönt tyg – det utbildningstecken som alla som klarat jägarutbildningen har rätt att bära.

– Sedan märks det att du också är tävlingsmänniska. Det märks att du kan bli rätt sur om något inte går bra, säger Christoffer.

Rebecca muckade från GMU:n i april och har sedan gått igenom befattningsutbildningen som har innehållit en hel del marschträning då du förväntas kunna gå långt och bära din utrustning.



Christoffer Gillström



FÖRBANDSBESÖK

– Kan ju bli rätt skinntrött att bara marscha, men vi försökte att lägga in moment med karttjänst och signalering för att utveckla övriga färdigheter också, säger Christoffer som deltagit i planeringen av befattningsutbildningen.

Båda lyfter den fysiska utmaningen som en av anledningarna att söka till K3.

– Det är inte alltid kul att bli prövad. Men att ha klarat prövningen känns bra. Det finns något konstigt charmigt med det där, säger Christoffer.

”DET BLIR JOBBIGT NÄR VI HAR SPARKRAV SOM NU”

OSKAR YAP, DENNIS DUFSTRÖM och Simon Sprangers genomför just nu befattningsutbildningen på sjunde lätta. De är deras tredje utbildningsvecka och de är uppfyllda av den intensiva

upplevelsen av att klara mer än man visste. För dagen har de övat korridor och blixtlås vid sammanstöt.

När de placerar in sina övningar i en helhet visar det sig att samtliga ser framför sig att om de någonsin måste bruka dem skarpt är den mentala bilden internationell insats. Det är genom det filtret som i stort sett all utbildning ses. Efter tre veckor av provanställning och befattningsutbildning har de, ganska naturligt, ännu inte hunnit fundera så mycket på anställning och lön.

Rebecca och Christoffer har dock hunnit reflektera lite mer.

– Det blir jobbigt när vi har sparkrav som nu. Då blir lönen betydligt mycket lägre. Jag skulle föredragit högre grundlön och lägre nivå på ersättningarna. Det skulle gjort det enklare att planera sin ekonomi, säger Christoffer Gillström.

På skvadronen hade man 4–5 övningsdygn under årets arméövning JC13 jämfört med de planerade elva. Även om både Christoffer och Rebecca tycker att det är trist med mindre pengar och mindre övningstid tycker de att förbandet varit bra med att informera i tid om neddragningen så att de kunnat agera utifrån det.

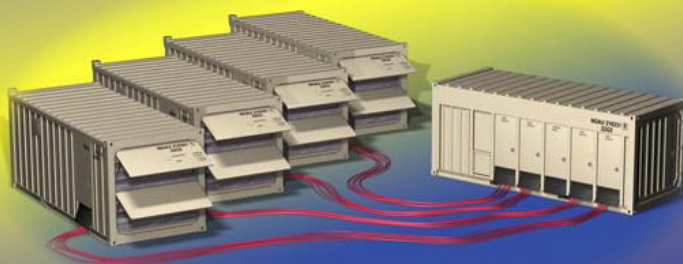
För framtiden hoppas de båda på nya friska pengar efter nyår så att övningsverksamheten kan dra igång igen. Dels ger de pengar, men framförallt tycker båda att det är när man kan öva hela dygn som alla i förbandet utvecklas och prövas. Sedan skulle en internationell insats vara välkommet för att verksamheten ska få något att sikta mot.

– Det blir lättare att fokusera på verksamheten nu om man har ett sammanhang att sikta mot sedan, säger Christoffer som redan tjänstgjort en runda i Afghanistan.

Även soldaten Oskar Yap skulle välkomna ett besked om en kommande insats.

– Egentligen är jag sugen på att jobba som soldat något år och sedan söka Officersprogrammet på Karlberg, men skulle det dyka upp en insats skulle jag självklart vänta med att söka Karlberg om jag visste att jag fick åka ut, säger han.

Aiabenergy



önskar alla kunder/nyttjare

GOD JUL OCH GOTT NYTT ÅR!



OF Wanäs

ÖKAT TEMPO FÖRSVÅRAR ENGAGEMANG

Officersföreningen på K3, OF Wanäs, märker av det ökade tempot i Försvarsmakten. Det gör det svårt att fylla styrelsen och att få de förtroendevalda att hinna med det fackliga arbetet.

– Vi har sagt till valberedningen i år att verkligen kolla med de nominerade att de är villiga att lägga den tid som uppdraget kräver och att de är här på förbandet, säger Johan Nilsson, ordförande.

Han beskriver hur föreningen tidigare under några år drevs av ett litet järngäng som kunde sina grejer och på ett sätt ”blev facket” på K3. När dessa sedan valde att lämna förtroendeuppdraget för nya tjänster i Försvarsmakten uppstod ett vakuum. Till följd av det höga trycket från den dagliga verksamheten på de anställda var det därefter svårt att få till en stabil styrelse.

– Se på mig och min företrädare Roger. Han blev ordförande men skickades på utbildning utomlands. Då fick jag försöka ta över, fast jag också var borta på utbildning, fast i Sverige, säger Johan.

Styrelsen innehåller en soldat ur varje bataljon på K3, man har även försökt att få till en blandning av officerare och specialist-officerare.

De stora frågorna just nu för föreningen är den kommande organisation 18 samt den kommande Ralsen, samt något arbetsmiljöärende.

– När det gäller Ralsen är vi i grunden överens med arbetsgivaren om hur vi vill jobba, men när Försvarsmakten centralt

skickade ut procentsiffror som man inte kommit överens om centralt med Officersförbundet blev det initialt besvärligt att samverka lokalt.

Nyrekryteringen går okej bland officerare, men släpar när det gäller soldater. Återigen är förklaringen tidsbrist.

– Det varierar mellan olika enheter. Nu planerar vi att göra en rekryteringsdrive med stöd av Officersförbundets centrala kansli under december, säger Johan.

Ett annat centralt framtidsområde är att lära upp cheferna hur arbetstidsavtalet funkar så att listplaneringen ska flyta på.

– Vi hade en tvist för ett tag sedan under uppsegling. Tyvärr drog det ut på tiden så eftersom de arbetstidsgare det berörde slutat i Försvarsmakten, samt att dokumentationen i ärenden inte var fullständig fick vi släppa det.

Nu hoppas föreningen istället kunna köra en utbildning för både chefer och medarbetare under nästa år där både officersföreningen och arbetsgivaren ska hålla i utbildningen.

– Idag har vi brister bland cheferna kring hur det nya arbetstidsavtalet fungerar, men också hos arbetstagarna kring vilka rättigheter de faktiskt har, säger Johan Nilsson.



Johan Nilsson



Fans firar att Bosnien-Hercegovinas fotbollslandslag kvalificerats sig för fotbolls VM i Brasilien 2014, den 15 oktober i år.

Bosnien 20 år efter den första svenska bataljonsinsatsen i landet:

ÖKAD DISTANS MELLAN BOSNIENS FOLKGRUPPER

trots vilja till samexistens

I år är det 20 år sedan den svenska FN-kontingenten BA01:s ankomst till Bosnien, mitt under brinnande inbördeskrig. Färsk svensk forskning visar att befolkningen idag uttrycker en vilja till fredlig samexistens, men rönen tyder också på att distansen ökar mellan grupperna. Fast ljusglimtar finns och de kommer från något oväntade riktningar.

Kriget i Bosnien började i mars 1992 och avslutades i november 1995, när fredsavtalet undertecknades i Dayton, Ohio. Under den blodiga konflikten i Bosnien blev 100 000 människor dödade varav 45 procent tillhörde civilbefolkningen. Dessutom var 2,2 miljoner människor tvungna att lämna sina hem.

FREDSAVTALET I DAYTON hade i många avseenden mer att göra med att sätta punkt för ett krig och mindre med att bygga en bra

utgångspunkt för en stat i fred. Även om den väpnade konflikten var över, förblev Bosnien Hercegovina ett delat land. Det består av Federationen Bosnien Hercegovina (som i sin tur är delade i tio kantoner) och Serbiska Republiken. De två delarna utgör två territoriella och politiska enheter med egna beslutsfattande organ och varsin budget. De flesta beslut som förutsätter gemensamt agerande tar tid och är svåra att enas om. Förutsättningar för att de etniska principerna skulle genomsyra det bosniska samhället

grundlades genom krigets arv, då "etniskt rena" områden definierades. Det finns en grupp, kroater, som till skillnad från de två andra statsbyggande folkgrupperna, bosniaker och serber, inte har sin egen etniska entitet, utan ingår i den bosniakisk-kroatiska federationen. Dessa är i majoritet i Hercegovinaområdet, vilket gör den redan komplicerade politiska situationen ännu mer invecklad.

De nationalistiskt orienterade politiska partierna dominerar fortfarande det politiska landskapet. De har lyckats använda existerande etniska spänningar för att bibehålla makten. Landets socialdemokratiska parti (SDP), det största partiet av de som förespråkar en multietnisk integration, fick mycket stöd från väst och kom till makten 2002. Det blev återigen största parti 2010 genom att spela på Tito och Jugo-nostalgi. Dock ingick de senare ett samarbete med ett kroatiskt parti (HSP) som bär uttalat fascistiska åsikter och tappade därmed sin trovärdighet vad gäller partiets multietniska profil.

EN PRINCIP SOM fastslogs i Daytonavtalet – och därigenom även Bosniens grundlag – var att bosnienkroater, bosnienserber och bosniaker har rätt att kandidera till presidentrådet och en av de två parlamentskammarna. Det oroande är att det därmed också i lag stiftades att varken judar, romer eller andra minoriteter har rätt att ställa upp i val till dessa politiska ämbeten. Problemet aktualiserades när företrädare för Bosniens judiska, respektive romska, samfund tog den diskriminerande grundlagen till Europadomstolen för mänskliga rättigheter och krävde att den förklarades ogiltig. Europadomstolen fastslog att det hade skett en kränkning av Europakonventionen om mänskliga rättigheter och de två företrädarna vann rättsprocessen 2009. Trots domen har detta viktiga domstolsbeslut fortfarande inte tillämpats i praktiken i Bosnien, även om vissa försök till att hitta en gemensam lösning har gjorts både från de lokala politikernas och det internationella samfundets sida. Oförmåga att uppnå en uppgörelse i denna betydelsefulla fråga kan få allvarliga konsekvenser, inte minst för beslut som rör vallagen samt för det kommande valet 2014. I praktiken betyder det inte bara att man inte lyckats definiera minoriteternas rättigheter utan också att man undvikit att definiera vilka "de andra", som de kallas i grundlagen, egentligen är. Följaktligen betyder det att man inte ägnat tid åt att definiera majoriteternas, d.v.s. de statsbyggande gruppernas rättigheter, och därmed har man även undvikit att ta itu med den komplicerade kroatiska frågan.

FÖRUTOM DEN GEOGRAFISKA delningen av landet medförde krigets fasor ett lätt förklarligt mentalt avstånd mellan de olika etniska grupperna i landet. En av de senaste undersökningarna som bestyrker detta, gjord vid Uppsala Universitet, visar på att den etniska distansen mellan olika grupper i själva verket ökar. Detta är en ytterst oroväckande tendens. Samma undersökning framhåller att även om folk vill ha fredlig samexistens i landet så finns det obestriddligen en hel rad oförenliga åsikter angående hur man skulle kunna tänka sig styra landet. Den rådande politiska situationen där tre etniska grupper delar två territoriella och politiska enheter, ger också upphov till en del frågor och funderingar, något som också framgår av undersökningen.

Enligt IMF:s ekonomiska analys är andelen arbetslösa 44 procent och det finns inga tecken på att den negativa trenden skulle vända. Förutom stora ekonomiska förluster och massförstörelsen under kriget, har den ekonomiska övergångsperioden efter kriget kantats av korruptionsskandaler, fall av nepotism och ekonomiska brott

LANCER

L5 Advanced Warefighter Magazine



Stryktåliga, driftsäkra och lätta hybridmagasin

Hybridmagasin som kombinerar det bästa av de egenskaper som återfinns i stål-, polymer- och aluminiummagasin. Med magasinläppar av härdat stål som inte kan böjas eller brytas och en magasinstub av polymer får man ett mycket pålitligt och stryktåligt magasin som har samma låga vikt som aluminiummagasin.

LEAF
SUPPLY & SERVICES



LEAF Supply & Services är exklusiv agent och distributör av Lancer Systems finkalibriga produkter i Sverige.



940201. André Ahlin. Ett ögonblick av spänning i Sarajevo. Krypskyttar har just öppnat eld mot den pansarbil som kör framför.

som ibland har kunnat spåras upp till högt uppsatta politiker. Trots många försök att lagligt åtgärda dessa rättsliga ekonomiska oenigheter tycks det som att det bosniska rättssystemet inte har resurser nog att klara av dessa fall på ett effektivt sätt.

VIDARE VERKAR DET saknas en genomtänkt lösning på hur den ekonomiska utvecklingen skulle kunna ta fart. Den globala ekonomiska krisen slår hårt i hela världen och Bosnien är inget undantag. Till problemen hör ett tänkesätt som oftast förlitar sig på att resurserna skulle komma utifrån, ett tänkande som många påstår är en kvarleva från biståndsekonomin efter kriget. Dessutom har de allra flesta humanitära organisationerna idag hunnit lämna landet, och med dem både hjälpen som de erbjöd och många arbetstillfällen. Även om arbetslösheten är mycket hög har diasporans ekonomiska hjälp till släktingar och familj i hemlandet bidragit till att folk har kunnat ta sig igenom vardagen. Den privata penningöverföringen beräknas utgöra 13 procent av BNP i landet, vilket inte är obetydligt. Det är dock uppenbart att denna sorts hjälp inte är en långsiktig lösning, då diasporans ekonomiska bidrag handlar om mindre summor som räcker till mat och förnödenheter. En angelägen fråga som man kan ställa sig är vad som kommer att ske i en relativt snar framtid, när den första generationen dör ut. Kvar blir då nästa generation som inte har så starka förbindelser med släktingar i Bosnien och inte har samma värderingar om denna typ av ekonomisk solidaritet.

ÄVEN OM BOSNIEN HERCEGOVINA i många avseenden är ett splittrat land, särskilt när det gäller statsreglering men också inställningen till integrationen med EU och NATO, finns det ljusglimtar. Något som i detta skede mer har ett symboliskt värde, men tändar en gnista hopp, är de framgångar som landets multi-

etniska fotbollslag skördat genom att kvalificera sig till VM i Brasilien. Det har bidragit till en optimism som inte skådats sedan krigets slut, en optimism som inte bara har med idrottsframgångar att göra. Detta har lett fram till att även ledande politiker från Serbiska Republiken, som vanligtvis tar avstånd från det mesta som har med staten Bosnien att göra, gratulerade herrlandslaget till dess framgångar. Ett sådant erkännande har aldrig tidigare skett, det här är första gången. Det som också spelar in och gör framgången ännu mera markant är att det är något som nationen klarade alldeles på egen hand utan hjälp, eller förväntan om någon hjälp, från någon utomstående. Man kan välja att se dessa, visserligen små, men icke desto mindre verkliga, framgångar som en början på något nytt och hoppfullt, där människor i Bosnien-Hercegovina förlitar sig på sina egna resurser och ett lyckat samarbete över etniska gränser i strävandet mot ett gemensamt mål.

Med dessa utsikter om en bättre framtid återstår också en förhoppning om att Bosnien Hercegovina så småningom lyckas uppfylla alla krav som ställs för EU-integrationen. Det försiktiga tillvägagångssättet från EU-ansvarigas sida inger också hopp om att man på ett fortsatt ansvarsfullt och moget sätt ser till kontexten och inte likställer Bosnien Hercegovina med andra länder i regionen. Det är av avgörande betydelse att man även fortsättningsvis arbetar efter att det handlar både om ett land som relativt nyligen kommit ur ett krig, och samtidigt om en multietnisk stat, med alla de inbyggda möjligheter och styrkor som det kan bära med sig.

MELITA CUKUR,
Socialantropolog

Fotnot: Det första svenska förbandet i Bosnien var stabskompaniet JK01 som anlände i mars 1992.

VI KOMPROMISSAR INTE!

Nammo

Nammo har som mål att så långt som möjligt eliminera miljö- och arbetsmiljörisker. Vi strävar efter en giftfri arbetsmiljö, både för våra medarbetare och för våra soldater. Därför är vår ammunition 100% blyfri och förstör inte grundvattnet eller utsätter soldaterna för skadliga blygaser.

SECURING THE FUTURE

Trygghet - Ekonomi - Kvalitet

M302 KLAR FÖR UPPDRAG

Vi skapar utrymme för akut sjukvård

För mer information besök www.ambulansproduktion.se

ambulans
produktion.se

Mullervägen 23, 811 93 Sandviken • Tel: 026-24 51 30

Lika!

Eller olika...

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

Vi har plats för fler lika olika kollegor. Så, vill du också bli en av oss...? - Hör av dig!

Milso
Man in the loop solutions

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

FÖRBUNDSNYTT

SENASTE NYTT FRÅN
OFFICERSFÖRBUNDET

HAR DU KOLL PÅ ARBETSRÄTTEN

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

ÄR DU RÄTT FÖRSÄKRAD?

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

Foto: Ulf Lööke



Lars Fresker

Lars Fresker ny ordförande för OFR

Den 12 november valdes Lars Fresker Officersförbundets ordförande till ny ordförande för OFR, Offentliganställdas Förhandlingsråd. Han ersätter Christer Romilson.

– Det är mycket hedrande att få förtroendet att leda OFR. OFR är en viktig plattform för medlemsförbunden. Att få vara dess ordförande är stort för mig som prioriterar samverkan och fackliga kärnfrågor. Min förhoppning är att det goda samarbetet som finns mellan förbunden ska fortsätta att utvecklas och att vi tillsammans kan vässa OFR inför framtida utmaningar, säger Lars Fresker i ett pressmeddelande.

Lars Fresker kommer att fortsätta som Officersförbundets ordförande.

Fakta OFR

OFR är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för fjorton fackliga organisationer inom offentlig sektor. Inom OFR samarbetar förbunden i gemensamma frågor samtidigt som de behåller en stark självständighet. Tillsammans representerar medlemsförbunden drygt 565 000 medlemmar.

Tvist på tvist

Officersförbundet har påkallat en tvist för förhandlingsvägran. Det gäller cirka 30 stycken tvister från 2011 och 2012 där Försvarsmakten har bollen, men inte återkommit.

Officersförbundet har yrkat på ett skadestånd för det som redan hänt, det vill säga att Försvarsmakten har brutit mot 15:e och 16 §§ i MBL genom att inte besvara våra yrkanden i tvisterna, inte medverkat till att föra förhandlingarna framåt samt att inte ha medverkat till att föra förhandlingarna skyndsamt

– Vi har också yrkat på ytterligare ett skadestånd om inte samtliga tvister är avslutade vid en bestämd tidpunkt i början av nästa år. Storleken på skadestånden och tidpunkten är vi villiga att förhandla om, säger Peter Löfvendahl, förbundsdirektör.

Tvisteförhandlingen om förhandlingsvägran med anledning av de 30 tvisterna inleddes den 29 november och verkar ha fått avsedd



Foto: Claudio Bresciani – Scampix

effekt. Försvarsmakten kraftsamlar nu för att så snart som möjligt fullgöra sin förhandlingsskyldighet i dessa ärenden, vilket visat sig genom att vi fått förslag till några protokoll och om nya förhandlingstidpunkter.

Alla pågående tvister

Officersförbundets och Försvarsmaktens alla pågående tvister och nyligen avslutade tvister är samlade i ett dokument på Officersförbundets webbplats, officersforbundet.se under rubriken rådgivning.

Förbättringar i SEB:s bolåneerbjudande

Sedan tidigare kan du som är medlem Officersförbundet ansöka om bolån hos SEB till en förmånlig ränta (SEB:s upplåningsränta plus högst 0,90 procentenheter). Nu förbättras erbjudandet.

- Det blir enklare för dig att ta del erbjudandet om bolån, ring SEB på 0774-478 788 vardagar 8–20, så hjälper de dig med ansökan direkt på telefon!
- Din ränta är SEB:s upplåningsränta plus högst 0,90 procenten-

heter, dock aldrig högre än listpris. För dig skulle det innebära 2,46 procent vid en bindningstid på tre månader (per den 8 november 2013). SEB gör alltid en helhetsbedömning av din ekonomi.

- Tidigare var amorteringstiden minst 30–60 år, men nu kan du även ansöka om kortare amorteringstid än 30 år.

Läs mer om SEB:s erbjudande på Officersförbundets webbplats under medlemskap/medlemsförmåner/bolån

Tydligare skuldhantering

Försvarsmaktens hantering av att kräva tillbaka skulder från anställda har varit under all kritik. Nu finns det äntligen nya rutiner för hur Försvarsmakten ska gå till väga för att återkräva skulder.

Försvarsmakten har de senaste åren saknat gemensamma och tydliga rutiner som harmoniserar med gällande rättsregler för hur de anställda ska betala tillbaka skulder som uppstått vid felaktigt utbetalda löner eller annan ersättning. Efter att Officersförbundet under flera år påtalat dessa brister och fört ett stort antal tvisteförhandlingar med anledning av felaktig hantering har nu Försvarsmakten äntligen efter samverkan med förbundet fastställt nya rutiner för hanteringen.

Rutiner och mallar

Av de nya rutinerna framgår hur Försvarsmakten ska gå till väga för att på ett korrekt sätt återkräva felaktigt utbetalda ersättningar. Det finns också mallar för informationsbrev till de anställda där det framgår vilka åtgärder den anställda ska vidta.

Öppet och stängt i jul

Officersförbundets kansli har helstängt 23/12 – 1/1. Under perioden 2/1 – 6/1 har vi begränsad bemanning och det kan därför ta lite längre tid än normalt att få svar på telefon och mejl.

Bildförtydligande OT nr 7 2013:

Bilden på sidan 14–15 togs i samband med Försvarsmaktens deltagande i kronprinsessan Victorias bröllop den 19 juni 2010.



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, 2/12 2013

Officer	8958	(+0)
Reservofficer	55	(+2)
Soldat/gruppbefäl	3758	(+250)
Hedersmedlem	2	(-1)
Övrig	100	(+3)

Chefslönerevisionen för 2013 klar

Årets lönerevision för dem som omfattas av chefsavtalet är avslutad. Officersförbundet menar att årets resultat har en högre grad av spårbarhet än föregående år även om revisionen fortfarande till del verkar handla mer om att få till en önskad lönestruktur än att vara motiverad utifrån prestation.

Officersförbundet kan också konstatera att Försvarsmakten i årets revision har satsat extra på cheferna, något vi argumenterat för i många år. Sammantaget tycker förbundet att revisionen har utvecklats positivt även om vi anser att Försvarsmakten borde lägga ytterligare några tiondelar på chefskretsen för att kompensera såväl utebliven effekt av tillägg som för att cheferna tappar i lön jämfört med medarbetare som inte har förtroende-arbetstid.

Officersförbundet har därför yrkat att Försvarsmakten måste följa upp utfallet efter det att resten av myndighetens RALS 2013 är klar för att omhänderta eventuella skillnader i 2014 års chefsrevision.

Revisionen avslutades i oenighet

– Det centrala chefsavtalet anger att arbetsgivaren föreslår löner för dem som ingår i chefskretsen. Om enighet inte kan uppnås gäller arbetsgivarens förslag. I årets revision yrkade vi att befattningar kravsatta på nivån OF 5 (öv/kmd) inte ska lönesättas under 55 000 kronor. Försvarsmakten gick oss inte till mötes. Revisionen avslutades därför i oenighet, säger ombudsman Mikael Boox.



Mikael Boox

Utvecklings- och lönesamtal

Vi vill påminna våra chefsmedlemmar om, och särskilt trycka på, vikten av att utvecklings- och lönesamtal genomförs. I Chefsavtalet står att en väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bl.a. verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat. Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

– Den som inte får någon återkoppling ska kontakta sin chef och kräva att den avtalade dialogen genomförs. Det är en förutsättning för att lönesättningen av chefskretsen enligt chefsavtalet ska fungera, avslutar ombudsman Mikael Boox.

Foto: Ulf Lööke

Nyheter försäkringar

Olycksfallsförsäkringen. Sedan den 1 november har ersättningsnivån i Officersförbundets olycksfallsförsäkring höjt från max 1 335 000 till 2 225 000 kronor. I övrigt har försäkringen samma innehåll och pris (34 kronor) som tidigare.

Sjukkapitalet. Från och med den 1 januari 2014 ändras Sjukkapitalet så att det är samma villkor och premier för både gruppmedlem och medförsäkrad. De nivåer som finns på försäkringen blir alltså 246 000, 445 000, 667 500, 890 000 och 1 335 000 för båda. Försäkringen omfattar från den 1 januari 2014 också diagnosen Gluten intolerans för medicinsk invaliditet.

Sjukvårdsförsäkringen. Från den 1 januari höjs självriskan vid 1:a läkarbesöket från 500 kronor till 650 kronor. Gäller även sjukvårdsförsäkring barn. Behandling hos sjukgymnastik, kiropraktor, naprapat och psykolog gäller utan självrisk.

Har ditt barn fyllt 25 år. Barnförsäkringen gäller till och med det år ditt yngsta barn fyller 25 år. Har barnet fyllt 25 under året måste du avanmäla barnförsäkringen, annars debiteras du trots att försäkringen inte gäller längre. Kontakta försäkringservice på 08-440 8330, måndag, tisdag och torsdag klockan 8.20–16.30 eller mejla till kansliet@officersforbundet.se och anmäl att yngsta barnet fyllt 25 år.

Olycksfallsförsäkring kan sedan tecknas utan att lämna någon hälsodeklaration. Ansökan om Vidareförsäkring finns på officersforbundet.se under rubriken Material/blanketter.

Oförändrade försäkringsbelopp trots sänkt prisbasbelopp. Prisbasbeloppet sjunker från 44 500 kr (2013) till 44 100 kr (2014), dock gäller att samtliga försäkringsbelopp i gruppförsäkringarna baseras enligt 2013 års nivå, det vill säga de är oförändrade.

OFFICERSTIDNINGEN

Din tidning!



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

ANSVARIG UTGIVARE/CHEFREDAKTÖR

Daniel Skoglund, Tel 08-440 83 49 daniel.skoglund@officersforbundet.se

INFORMATÖR/REDAKTÖR

Eva Langlet, Tel 08-440 83 34 eva.langlet@officersforbundet.se

Nytt reserv-officersavtal klart

Avtalet innebär tydligare villkor som ligger i linje med övriga anställda inom Försvarsmakten. Vissa lagstadgade särregleringar kvarstår som till exempel att reservofficeren har sitt tjänsteställe i bostaden och är tillsvidareanställd till 67 års ålder.

Den 6 december tecknade Reservofficerarna, Officersförbundet och Försvarsmakten ett nytt kollektivavtal för tidvis tjänstgörande officerare (reservofficerare) som ersätter det tidigare avtalet från 2004. Det nya avtalet gäller från 1 januari 2014 och omfattar reservofficerare som tjänstgör i sin befattning i insatsorganisationen.

Avtalet i korthet:

- Arbetstiden blir reglerad
- Tjänstgöring ska medge tid för utvecklingssamtal, förberedelser, efterarbete samt tid för eventuell kompensationsledighet.
- Ersättningen vid övningsdygn ökar från 350 kronor till 988 kronor +8 timmars ledighet
- Ett tillägg på 13 procent av bruttolönen betalas ut
- Parterna ska arbeta aktivt för tjänstepension till reservofficerare
- Individuell lönesättning med kriterier enligt RALS gäller
- Lönetillägget om 200 kronor per dag upphör
- Reservofficerspremien upphör
- Parterna ska fortsätta arbetet med att utveckla avtalet tillsammans, bland annat vad avser anställningsformer för reservofficerare utöver tjänstgöring i insatsorganisationen.



Foto: Johan Lundahl - FBB

Efter många års förhandling finns nu ett nytt avtal för flygförare. Förra avtalet slöts 1999.

Nytt avtal för flygförare i Försvarsmakten klart!

Efter flera års förhandlingar enades Officersförbundet och Försvarsmakten den 29 november om ett nytt avtal för flygförare. Avtalet träder i kraft den 1 januari 2014 och ersätter det tariffavtal som gällt sedan 1999.

Den största förändringen i det nya avtalet är att tariffsystemet upphör och att lönerna nu istället ska bestämmas individuellt och differentierat enligt samma principer som gäller för övriga medlemmar i förbundet.

Det känns bra att vi äntligen kommit överrens om ett schysst avtal för förbundets flygförare efter många års förhandlande, säger

Niklas Simson, förhandlingschef i Officersförbundet.

Bland annat kommer följande att gälla för flygförare inom Officersförbundet:

- Alla flygförare erhåller en generell löneökning om 1000 kronor från den 1 oktober 2013. Den lönen, inklusive höjningen med 1000 kronor, ligger sedan till grund för lönerrevisionen per samma datum.
- Från den 1 januari 2014 omfattas flygförarna av Försvarsmaktens arbetstidsavtal och därmed får samma ersättning för övertid, jour och beredskap som övriga medlemmar.
- Den tidigare uppsägningstiden om 12 månader är borttagen, istället gäller samma reglering

som för övriga medlemmar enligt Villkorsavtalet.

- De som före blivit antagna till utbildning till flygförare före den 1 januari 2014 får en ingångslön om 38 000 kronor/månad 36 månader efter start av GFU/GHU.
- Flygförare som antagits till stabsutbildning respektive högre stabsutbildning och som tar examen senast 2015 respektive 2016 erhåller en löneökning om 3000 kronor respektive 4200 kronor vid månadsskiftet efter examen.

Läs mer

Läs mer om det nya avtalet för flygförare på officersforbundet.se. Där finns också avtalet publicerat i sin helhet.

Patria

Patria - your NHI authorized Nordic NH90 Service Center in Finland, Sweden and Norway

The Nordic NH90 Service Center status gives Patria an authorization to deliver the most of the NH90 spare parts for Nordic customers and to provide maintenance, repair and overhaul services, logistic platform for our customers in cooperation with NHI utilizing Patria's capabilities and competencies.

www.patriahelicopters.com



RÖS-skyddat säkerhetsskåp för servrar i skalskyddsklass SS1/ EMP



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



KAMIC • Box 278, 651 07 KARLSTAD • 054 - 57 01 20 • www.kamicemc.se
ROSENGRENS • Box 315, 192 30 SOLLENTUNA • 010- 209 51 36 • www.rosengrens.se

 A PART OF KAMIC COMPONENTS

teknik

miljö

säkerhet

Vilken är din kombination?

Våra kunder efterfrågar överlägsna lösningar och en ödmjuk attityd. Vi levererar både och. Vi har valt att kalla det vår kombinationskraft.

VÅRA TEKNIKKONSULTER VÄSSAS genom kvalificerade uppdrag och vår unika kompetenssyn, där de mjuka delarna är lika viktiga som de tekniska, tillsammans med verksamhetskunskapen. Det gör att vi erbjuder konsulter med både hjärta och hjärna.

VI SÖKER NU fler konsulter inom flera områden på flera platser i landet.

LÄS MER och lämna din cv på combitech.se/jobb



VI ÄR ALLA KONSULTER PÅ COMBITECH – ett av Sveriges största konsultföretag som kombinerar teknik, miljö och säkerhet. Vi finns på 20 orter i Sverige, och har även kontor i Norge.

COMBITECH

karriär

kids

Tondöv ledning på LedR!

Förändringarnas vindar blåser in över Ledningsregementet. En hårdare attityd från arbetsgivaren har börjat ta form och vi märker det främst av utebliven samverkan vad gäller löne- och organisationsarbete.

Den 22 september 1997 slöts avtalet Samverkan för utveckling (ASU) i syfte att genom information och vägledning söka undvika att rättstvister eller andra svårigheter som uppkommer vid tillämpningen. I avtalet pratar man om förtroendefull samverkan och delaktighet och att ju tidigare man diskuterar och finner konstruktiva lösningar desto större möjligheter att ge väl förankrade beslut.

Ledningsregementets ledning har tydligen inte sett denna skrift eller så har de inte förstått innebör-

den när man aktivt utestänger de fackliga organisationerna. "Samverkan" sker först när beslutet är fattat och då genom att ATO informeras. Det går stick i stäv med det nämnda avtalet ovanför.

Lönenivåer och org 18

Som officerare och soldater har vi lärt oss att en process med delaktighet tar längre tid inledningsvis men att genomförandet och förståelsen för fattat beslut uppväger den längre beslutsprocessen.

På kort tid har det varit två stora uppgifter som lämnats ut till enhetschefer att arbeta med som ATO inte varit delaktiga i; lönenivå- och Org18 arbetet. Det har varit mycket korta tidsramar vilket inneburit att enheter inte kan lämna in ett genomarbetat förslag. Stor frustration fanns i arbetet då man inte förstod brådskan med att lämna in

arbetet med lönenivåer (löneprinciper) vilka ändå inte funnits vid regementet de senaste åtta åren.

Chefen för Ledningsregementet har vid flera tillfällen påtalat att personaltjänsten är viktig. LedR har ett av de högsta vakanslägena i FM. En bra chef har ett tydligt ledarskap där denne talar om en viljeinriktning (vad) och därefter bör organisationen tidigt komma med i arbetet och ta fram en arbetsgång (hur).

Inte gynnsamt

LedR personal förstår att omorganisationer och uppgifter kan komma plötsligt och är en del i arbetet. Att inte ta tillvara på den kunskap om hur ett beslut ska få bra acceptans i organisationen är inte framgångsrikt utan leder till en öppen eller dold konfrontation. Detta är inte gynnsamt för FM.

ASU, riskanalysarbete och andra samverkansformer syftar till att undvika misstag som annars upptäcks för sent. Att inte använda sig av ASU innebär att vi går tillbaka till en gammal förhandlingsordning med MBL, det är också en samverkan men utan delaktighet! Att inte arbeta enligt ASU-avtalet ser vi som ett brott mot förhandlingsordningen som parterna skrivit under.

MAGNUS JOHANSSON

Suppleant i förbundsstyrelsen

STYRELSEN OF ENKÖPING:

Joakim Ljunggren, Rolf Nordlund,
Jerker Ambjörn, Johan Dahlman,
Annakarin Bergman, Håkan Jenwall,
Åsa Thyr, Salam Kakaie

VI STÖDGER HELA SOLDATFAMILJEN!



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

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

Passa på att anmäla er till vårens PREP-kurser!

För mer info och anmälan, besök vår nya hemsida

www.soldathem.org



OSMA Torkpaneler för skor, handskar, dykdräkter, kemdräkter, larmställ, tuber mm. Torksår i en mängd olika utföranden. Alla paneler tillverkade i rostfritt material.



POWERFLARE Övärderlig vid avspärning eller trafikledning. Levereras inkl laddbox för 12 / 24V. 10 olika blix och blinkinställningar. Robust konstruktion som tål det mesta. Rött, gult, blått, grönt, vitt eller infrarött sken.



SLANGVÅRD Maskiner där du tvättar, provtrycker, torkar och rullar upp i ett moment. En person färdigställer lätt 10 st slangar per timme. Kompakta byggmått gör den lättplacerad. 6 olika maskintyper från ca 100.000 – ca 1.000.000:-. Slanghyllor, blötläggningsskar mm.

WERMA
WERMLANDS MASKIN AB

Årbäck 409, 660 52 Edsvalva | Telefon: +46 (0)54 51 02 00

Mail: info@werma.se | Hemsida: www.werma.se



Många vill samarbeta med oss - vill du?

I våra uppdrag och projektåtaganden åt kund hjälper vi till att omvandla visionerna till konkreta förslag. Vi är ett oberoende teknikkonsultbolag med projekt som spänner från övergripande och teoretiska analyser till detaljerade kravspecifikationer. Välkommen till ÅF!

www.afconsult.com/forsvar

Innovation by experience



C2 Vertical Safety
lanserar ny taktisk pannlampa

STRIX® IR

**Pannlampa med flera monteringsätt
samt synligt och infrarött ljus**

STRIX IR är speciellt framtagen för militärt och polisiärt bruk. Bär den på hjälmen, västen, huvudet eller runt nacken.

www.petzl-tactical.com/STRIX

PETZL®

www.petzl.com

Distribueras i Sverige av C2 Vertical Safety AB. www.c2safety.com Foto © Petzl

POSTTIDNING B

Avs: Officersförbundet, Box 5338, 102 47 STOCKHOLM



RÄTT UTRUSTNING KAN VARA EN FRÅGA OM LIV ELLER DÖD

Vi erbjuder endast produkter från de ledande tillverkarna



Klätterutrustning
Fallskydd
Personlig belysning
Utbildningar



www.c2safety.com