

OFFICERSTIDNINGEN



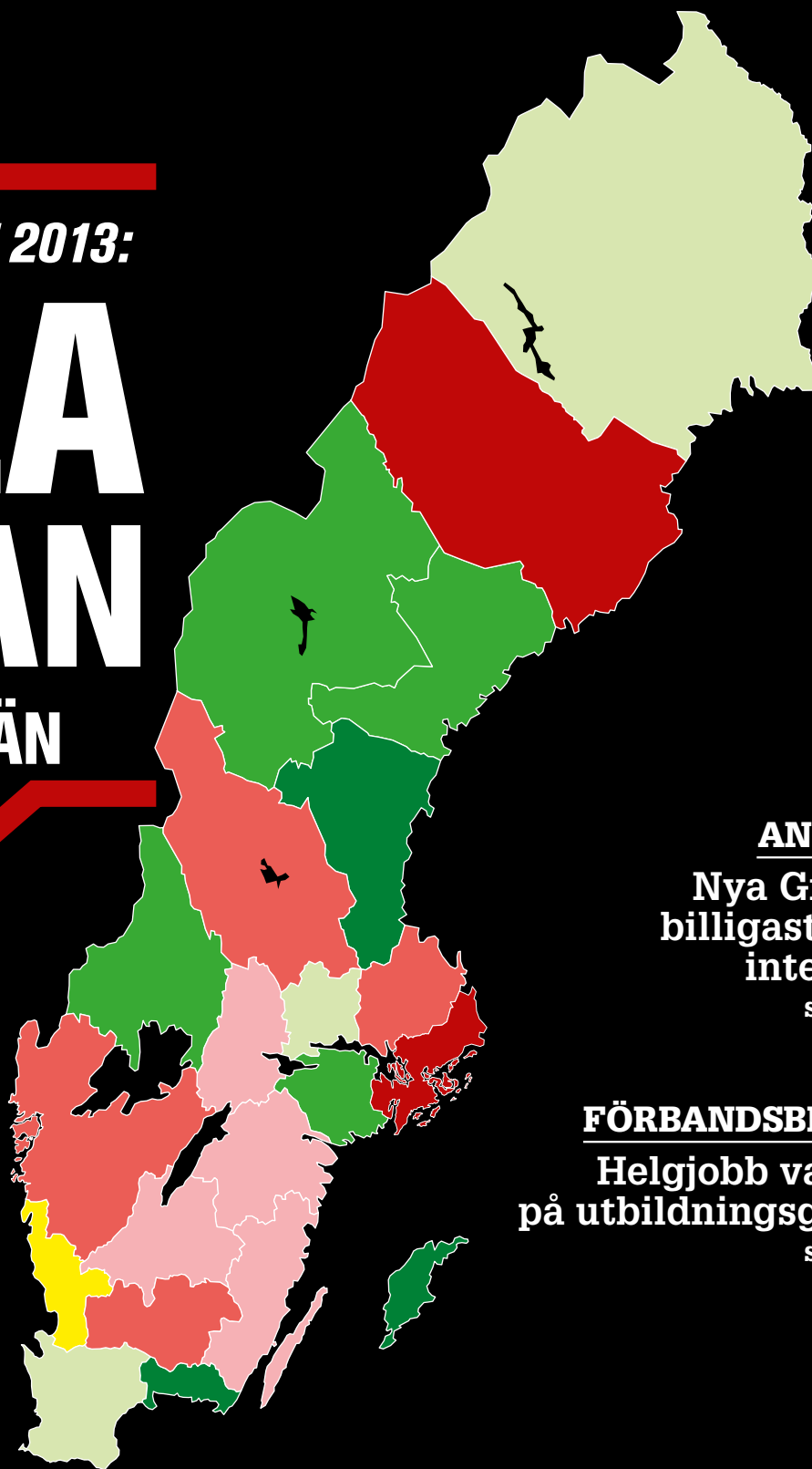
MEDLEMSTIDNING FÖR
OFFICERSFÖRBUNDET
NR 6 | 2013

REKRYTERINGEN 2013:

HELA LISTAN

LÄN FÖR LÄN

SIDAN 10



ANALYS:

Nya Gripen,
billigast men
inte bäst

SIDAN 24

FÖRBANDSBESÖK:

Helgjobb vardag
på utbildningsgrupp

SIDAN 16

Multinationell drönare
stoppad i Tyskland

SIDAN 14

Förbanden föreslår
betala marknadshyra

SIDAN 8

Höga ansöknings-
siffror överraskade

SIDAN 11



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

Ett förtroende på en låg nivå

Naturligtvis präglas min ledare starkt av höstens budgetproposition. Det skulle bli spännande att se vilka åtgärder som regeringen skulle föreslå för att säkerställa att omställningen till ett insatsberett försvar kan fortsätta.

De ekonomiska ramarna var i och för sig sedan tidigare kända, det intressanta är hur de avser att hantera de utmaningar som finns. Tyvärr fortsätter regeringen att blunda för utmaningarna och de lösningar man föreslår är, åtminstone när det gäller bemanning och personalförsörjning, improduktiva.

Intressant är att regeringen när det gäller personalförsörjningen fortfarande utgår från de förutsättningar som rådde 2009. Det visar sig genom att de, gång på gång, återkommer till det underlag och de siffror som Försvarsmakten lämnade den 30 januari 2009. Alla de erfarenheter och kunskaper som vunnits sedan dess av såväl Försvarsmakten som övriga aktörer adresseras inte. Tack vare det ekar allt vackert tal om att vara lyhörd och att en sådan här stor reform kräver ödmjukhet tomt.

I ett avgörande skede

Alla uppgifter kräver olika egenskaper vid olika tidpunkter, så även den politiska ledningen av de olika myndigheterna. Ibland behövs nytänkande och omfattande reformer, ibland måste fokus ligga på genomförandet, med en stor förmåga till lyhörddhet. Balansen mellan myndighetsstyrning och viljan att visa politisk handlingskraft kan ibland vara hårfin. Att regeringen nu är inne i ett avgörande skede när det gäller att gå iland med en omvälvande försvarsreform torde vi alla vara överens om. Det är då nedslående att budgetpropositionen visar att regeringen väljer att hålla fast vid planen istället för målet. Målet i det här fallet är ett fungerande och välbalanserat försvar i en föränderlig framtid.

Den felfria politiken

Regeringen själva menar att man löst problemen när man tidigare i år gav försvaret i uppdrag att

minska de planerade lönekostnaderna med en halv miljard till 2019 och därigenom frigöra medel som (tillsammans med ramökningen på 500 miljoner och omfördelningen från 1.2 till 1.1) skulle säkra reformen. Pengarna ska enligt regeringens mening huvudsakligen användas till att rekrytera och behålla GSS, huvudsakligen den tidvis anställda personalen samt öva kontrakterade förband.

Problemet är att regeringen inte reducerat uppgifterna eller målsättningarna, vilket kommer att öka försvarets obalans för varje år som går och därigenom riskera att reformen havererar. Vilka ska fram till 2019 bygga upp, öva och stödja den nya försvarsmakten, när man knappt nu har resurser annat än till att bara existera? Vad kommer att hända om de 760 miljonerna som planen förutsätter ska frigöras från materiel- och logistikförsörjningen inte frigörs? Det här inser de medlemmar jag diskuterar dessa frågor med. Regeringen må ha sitt mål och sin syn på vilka personalkategorier som ska finnas i Försvarsmakten 2019. Om de har rätt eller fel ska utvärderas av försvarsberedningen och prövas av riksdagen inför 2015. Men de kan inte blunda för att det just nu är en obalans mellan uppgifter och personella resurser. En ändrad planering för 2019 sätter onekligen käppar i hjulet för att skapa balans här och nu.

Detta, i kombination med att regeringen fortsätter att hävda att den egna politiken är felfri, gör att förtroendet för den politiska ledningen sviktar. Dessutom försöker Moderaterna vinna röster på varje investering, till exempel modifiering av stridsbåtar och stridsvagnar, som Försvarsmakten gör. Totalt sett gör det att förtroendet för de folkvalda är på en bottennivå bland de försvars- och säkerhetspolitiska intresserade som jag träffar. Detta är mycket



Foto: Cecilia Larsson

bekymmersamt och måste tas på allvar av alla politiker. Viktigare nu än någonsin är politisk tydlighet och att inte komma med några utfästelser inför försvarsberedningens arbete som man inte kan stå för när de ska realiseras.

Försvarsberedningen

Det blir nu synnerligen intressant att ta del av försvarsberedningens arbete under hösten för att se hur de tacklar de långsiktiga utmaningar som Försvarsmakten står inför – personalförsörjningen, materieförsörjningen och inte minst den förändrade omvärlden. Betydelsen för Sveriges fortsatta försvarsförmåga av den rapport de presenterar i slutet av mars nästa år kan inte underskattas. Förhoppningsvis får vi äntligen en diskussion som utgår från behoven istället för en diskussion om vad det får kosta. Det måste ske nu om inte Sverige ska bli ett säkerhetspolitiskt vakuum.

STOCKHOLM 18 SEPTEMBER 2013
LARS FRESKER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE

> KANSLIET

Förbundsdirektör

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

Kamrer Susanne Skäfte

Assistent

Barbro Kristiansson
Berit Fekete

Ombudsmän

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

Medlems- och försäkringservice

Monica Hornegård
Susanne Bredberg

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



> Vi har ju faktiskt en rejäl trupp massa i förbanden här ute till skillnad från vissa av K- och T-förbanden

Fredrik Almér, chef utbildningssektionen, Gävleborgsgruppen.

LEDARE

3 Ett förtroende på låg nivå

NYHETER

- 5 Enström kräver ökat fokus på deltidare
- 6 Försvaret tvingas dra ned på övningar
- 8 Förbanden föreslås betala marknadshyra
- 9 Veteranprotest mot bristande respekt

REPORTAGE

- 10 Rekryteringsligan 2013
- 14 Tyskt stopp för Euro Hawk

FÖRBANDSBESÖK

- 16 Helgjobb är vardag i Gävleborg

ANALYS

- 24 Gripen E – en internationell jämförelse

FÖRBUNDSNYTT

- 28 Därför dröjer nya lönerna
- 29 Regeringen undviker verkligheten
- 30 Deadline för svar om tjänstgöring vid FMV
- 31 Officersförbundets stipendium

INSÄNDARE

- 32 När ska den sökande utsättas för stridens miljö?
- 34 Feltänk i yrkesofficerars ingångslöner



> 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, medlemsavgifter och försäkringar

Susanne Bredberg och Monica Hornegård
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

OMSLAG

Grafik: Produktionsdesign AB

**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 bokus senast 1 vecka före redaktionellt manusstopp.

LAYOUT

Produktionsdesign AB

TRYCK

Ljungbergs tryckeri, Klippan

MANUSSTOPP

Officerstidningen
Nr 7, 22 oktober
Nr 8, 26 november

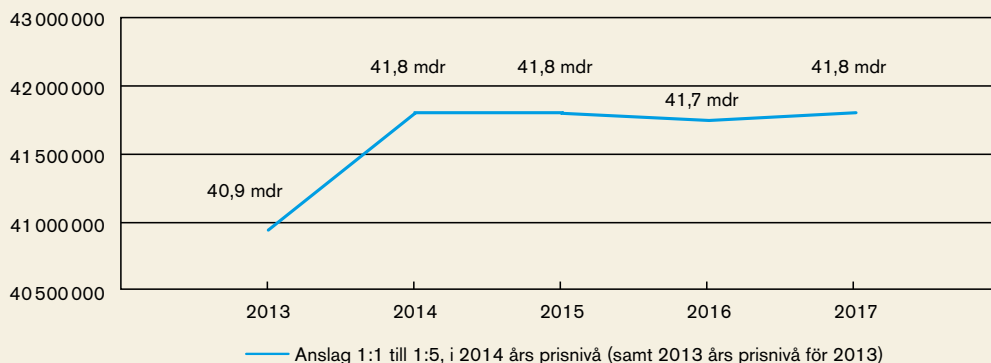
INSÄNDARE

Insändare som överskrider 3500 tecken inklusive blanksteg tas ej emot.

Eftertryck utan skriftligt tillstånd från redaktionen förbjödes.

Insändare skickas till:
info@officersforbundet.se

Försvarsanslaget 2013–2017



I fasta priser ligger försvarsbudgeten i stort på samma nivå 2014 till 2017, enligt budgetpropositionen.

Enström kräver ökat fokus på deltidare

Försvaret får 200 miljoner mer till förbandsverksamhet under 2014. Dessutom förs 300 miljoner över till förbanden från anslaget för internationella insatser. Det föreslår regeringen i budgetpropositionen för 2014.

– Syftet är att genom att satsa mer på personal och övningar stärka försvarsförmågan, säger försvarsminister Karin Enström (M) till TT.

Minska personalkostnader

Specifikt ska pengarna öka försvarets möjligheter att rekrytera, utbildade och behålla tidvis tjänstgörande soldater och officerare, samt öka övningsverksamheten, enligt regeringen.

Samtidigt är regeringen tydlig med att försvaret måste minska personalkostnaderna i enlighet med

regeringsbeslut fem. I budgeten skrivs att:

”Under 2014 kommer regeringen att rikta särskilt fokus på Försvarsmaktens kostnader för officerare och civilanställda som bör minska samt yrkesofficerarnas ålders-, nivå- och kompetensstruktur som i dagsläget inte är i balans med behoven. Regeringen avser att noggrant följa Försvarsmaktens arbete för att komma tillrätta med dessa obalanser och vid behov överväga kompletterande inriktning till myndigheten eller andra åtgärder.”

– Liksom när regeringen presenterade anslagsökningen återstår ett antal långsiktiga frågor kopplade till Försvarsmaktens ekonomi och uppgifter kvar att hantera, inte minst vad gäller kostnader för materiel. Det är angeläget att dessa frågor fortsatt behandlas inom försvarsberedningens arbete och inom

nästa försvarsbeslut för att långsiktigt säkerställa Sveriges försvar, säger Sverker Göranson, i ett pressmeddelande.

Även ÖB säger att han välkomnar de extra miljonerna.

Stöd till polisen

Försvarsmakten föreslås även få stödja polisen med medeltung helikoptertransport. Stödet till polisiära insatser är tänkt att ges i samband med terrorism eller annan grov brottslighet. Ett stöd vars merkostnader om cirka 40 miljoner Försvarsmakten ska kompenseras för, enligt propositionen.

Officersförbundet välkomnar att förbanden får mer pengar, men påtalar att det inte löser Försvarsmaktens långsiktiga obalans. (Se Officersförbundets uttalande på förbundsnyttssidorna, sidan 29.)

DANIEL SKOGLUND



Fortsatt mansdominans på Karlberg.

Färre vill bli officer

Antalet sökande per plats till Officersprogrammet fortsätter att minska. I år sökte totalt 313 till cirka 90 utbildningsplatser på Officersprogrammet 2013–16. Det blir 3,5 sökande per plats, jämfört med 3,9 sökande per plats till förra årets kurs.

Antalet sökande inkluderar både 273 så kallade direktsökanden och 40 som sökt via GMU. Totalt sökte 47 kvinnor utbildningen. 88 personer, varav nio kvinnor, har inlett årets Officersprogram.

Uttagningen till officersutbildningen pågår under två dagar och består i både fysiska och psykiska tester, samt samtal för att utvärdera lämpligheten för yrket. 174 gick igenom samtliga tester och lämplighetsbedömdes.

Lämpligheten mäts i fyra steg från noll till tre, där noll är icke-lämplig och tre är mycket lämplig för yrket. Lämpligheten bland de sökande är snarlik förra året, med mindre variationer. 44 procent ansågs inte lämpliga och 56 procent bedömdes som lämpliga, av dem bedömdes 12 procent som mycket väl lämpade för yrket.

DANIEL SKOGLUND

> NOTISER

HÖGT RYSKT ÖVNINGSTEMPO I SEPTEMBER

Parallellt med flera multinationella övningar i Sverige körde Ryssland sin egen storövning Zapad-13. Övningen genomfördes 20–26 september. Övningen omfattade enligt tidigare

ryska uppgifter cirka 10 000 vitryska och 2 500 ryska soldater, men enligt den ryska nyhetsbyrån Ria Novosti har över 20 000 ryska soldater satts i beredskap inför övningen. Övning-

arna bedrevs i Östersjön med huvudfokus på Vitryssland och Kaliningrad.

Samtidigt genomfördes flera andra övningar, bland annat genomfördes luftlandsättningar nära norska gränsen

parallellt med övningen Ace-13. Scenariot i Zapad ska vara upprorsbekämpning och anti-terroristaktioner, men ska även involvera övningar i att förstärka "känsliga installationer", enligt Ria. (DS)

Förbandsröster om besparingarna

Foto: Anton Thorstensson – FBB



Foto: Privat



Tomas Martinsson

Tomas Martinsson, stabschef tredje sjöstridsflottiljen

– Jag upplever att besparingarna slår hårt. När de kommer så sent på året finns bara verksamheten att spara i.

– Vår stora marinövning Swenex 13:2 har kraftigt reducerats i längd och innehåll samt ammunitionsåtgång.

Enligt Martinsson påverkar neddragningarna, men ännu inte drastiskt.

– Ja, om man reducerar övningar minskar möjligheten att nå satta mål, det ligger i sakens natur. Fast eftersom vi har anställda soldater och sjömän är utbildningen inte fast i fasta årscykler utan det som inte görs i år kan genomföras kommande år. Men då krävs det självfallet resurser för det nästa år istället.

Personalen har inte kommit med några större reaktioner än.

– De här besluten har precis fattats så de har inte riktigt hunnit tränga ut än.

Foto: Johan Sjödin



Jan Lidmer

Jan Lidmer, stabschef Trängregementet

– Vårt deltagande i Joint Challenge 13 har minskat över hela bredden som en följd av att andra förband minskat sitt deltagande. Som logistikförband måste vi i regel vara först dit och sist hem. Men överlag tror och hoppas jag att reduceringarna kommer att påverka oss marginellt. Vårt fokus kommer att vara 2014 då vi har mycket viktig övningsverksamhet inplanerad som en förberedelse

för vårt bidrag till NBG 15. I delårsrapporten sägs logistikförbanden ha så pass höga avgångssiffror för GSS/K att bemanningen i insatser och NBG15 kan vara i riskzonen, fast fullt så allvarlig upplevs inte läget på Trängregementet.

– Min uppfattning är att vi har låga avgångssiffror. Fram till delårsrapporten har 17 av 260 st GSS/K lämnat FM helt. Övriga har bytt förband eller till GSS/T men det betyder förhoppningsvis att de hamnat mer rätt i FM.

Försvaret tvingas d

Ökade löne- och verksamhetskostnader samt tidigarelagda GSS/K-anställningar gör att Försvarmakten måste spara 250 miljoner i årets budget varav 140 på förbandsverksamheten och 100 miljoner på central verksamhet.

Foto: Jimmy Croona – FBB



Bengt Svensson, chef för produktionsstaben, vi

För att kunna spara behövs summor och förhindra övertrassering tvingas Försvarmakten minska övningsverksamheten och flyga färre flygtimmar.

Specifikt ställs en brigadstridsledningsövning (Brigstri 13) in. Arméövningen Joint Challenge i november, samt marinövningarna Northern Coast och Swenex minskas i omfattning. Även för hemväret samt logistik- och ledningsförbanden minskas övningsverksamheten. Samtliga omgångar av den grundläggande militära utbildningen (GMU) genomförs enligt plan, även samtliga krigsförbandsövningar med tidvis tjänstgörande soldater och sjömän (GSS/T) ska genomföras enligt tidigare planer.

”Avvikelseberättelser”

På frågan om de inställda övningarna kommer detta att leda till ökade behov av pengar under nästa år för att ta igen missad verksamhet svarar Bengt Svensson, chef för produktionsstaben:

– Det är för tidigt att säga vilka följder detta får. Vi håller på att konsekvensberäkna detta och även analysera budgetpropositionen, säger han.

Bengt Svensson tillägger dock att man gärna hade sett att förbanden fått öva i brigads ram, nu blev

det istället endast övningar i bataljons ram – dock ej med någon hel bataljon – under året.

På flera av försvarsbloggarna har delårsredovisningens upplägg kritiserats. Skribenter har påpekat att inom de flesta områden i redovisningen är de inledande raderna positiva och därefter radas problemen upp. Bloggarna har varnat för att detta skulle kunna få försvarspoli-

> NOTISER

KOMBATTANTUTBILDNING PÅ NYTT

Kombattantutbildningen av försvarets krigsplacerade civila personal har återupptagits efter en 16 år lång paus. I augusti genomgick 17 civilanställda på Högkvarteret en veckolång kombattantutbildning på Vaddö. Kursen innehåller bland annat formella grunder, sjukvårdstjänst, folkrätt, skyddsutbild-

ning mot kemiska stridsmedel, samt brandsläckning. Kursansvarig är organisationen Försvarsutbildarna. Ytterligare en utbildning genomförs i oktober. Planen är att de nu utbildade kombattanterna ska få en repetitionsutbildning om fem år. Dessutom ska en fortsättningsutbildning tas fram. (DS)

FÖRSVARET SKA FÅ FYRA ARCHER

Försvarets fyra första Archerpjäser ska överlämnas från Försvarets materielverk (FMV) till Försvarmakten i en ceremoni på Artilleriregementet den 18 oktober, enligt nuvarande plan.

FMV övertog pjäserna från tillverkaren den 23 september. Därefter

har en två veckor lång leveranskontroll inletts. Fyra ammunitions hanteringsenheter – det vill säga fordon som ska ladda pjäsen och som krävs för att systemet ska fungera fullt ut – har lånats av industrin, men dessa är ännu inte i serieproduktion. (DS)

ra ned på övningar



Il betona de övningar som faktiskt genomförts.

Han vill också framhålla att höstens minskningar sker efter en stor volym övningsverksamhet under första halvåret.

– I september pågår dessutom den stora flottövningen Northern Coast under svensk ledning. Därefter genomför vi i norr ACE 13, en av de största flygövningarna i Europa under året. Då tycker jag att det är svårt att bestämma om glaset är halvfyllt eller halvtomt. Debatten tenderar att bli för smal, säger Bengt Svensson.

Stirra sig blind

I delårsrapporten skrivs att antalet avgångar för kontinuerligt tjänstgörande gruppchefer, soldater och sjömän (GSS/K), ligger något över prognosen. 292 har sagt upp sig innan kontrakten löpt ut. För 56 har anställningsavtalen löpt ut utan att förnyas. Av de som lämnat sin GSS/K-tjänst är det endast cirka 40 som tecknat avtal antingen som hemvärnsmän eller som tidvis tjänstgörande.

– Det jag ibland saknar är förståelse för att detta är den största omställningen av försvaret i vår livstid. Det tar tid och det är lätt att stirra sig blind på ögonblicksbilder. Vi gasar och vi bromsar, men vi kommer att hålla oss inom anvisad ekonomi. Vi upprätthåller vår beredskapsorder och vår insatsplan. Vi sätter upp förband för internationella insatser. Rekryteringen av GSS/K går bra. Vi fortsätter att bygga på specialistofficerssystemet och vi genomför GMU med fokus på tidvis tjänstgörande, säger Bengt Svensson.

DANIEL SKOGLUND

tiker att dra för stora växlar på att allt är bra – och därigenom minska viljan att lösa de problem många anställda uppfattar finns i försvaret. Men den kritiken är missvisande anser Bengt Svensson.

– Du måste komma ihåg att i delårsredovisningen ska vi i första hand redovisa avvikelser och problem. Helheten av verksamheten visar vi i helårsrapporten, säger han.

Förbandsröster om besparingarna

Nils Johansson, stabschef I19

– Vi har inte planerat deltagande i Joint Challenge 13 eftersom I 19 ansvarar för FS27 som vid planeringstillfället var en betydligt större uppgift. Istället har vi planerat för en egen lokal övning kallad Höstlöv, vilken vi nu fått korta av. Det är i nuläget svårt att uttala sig om vilka konsekvenser reduceringarna får för förbandsutvecklingen, men det är aldrig positivt att få dra ned på övningsverksamheten.

– I19:s reducering är 22 miljoner,

vilket är en stor summa att spara när huvuddelen av årets verksamhet redan är genomförd.

– Höstlöv är också den övning vid I19 där majoriteten av våra övningsdygn koncentrerats därför är det särskilt olyckligt att den nu måste kortas av. Höstlöv var planerad till nio dygn, men blir nu halverad.



Nils Johansson

Foto: FEBB

F17 Stf C Magnus Liljegren

– Vi kom förhållandevis lindrigt undan om man ser till konsekvenserna. I stort har ingen övningsverksamhet påverkats för oss. Vi har fått en viss reduktion i flygtid, vilket främst påverkar de yngre piloterna på stridsflygdivisionerna. Vi har så ont om personal att mycket av det vi hade planerat att göra har vi inte kapacitet att göra i alla fall. Vi har dessutom haft bra tryck i verksamheten under våren.

– När det gäller flygbasbataljonerna så har deras utvecklingskurva

fått flackas ut något. Det beror dock inte främst på besparingarna, utan på personalsituationen. All kraft måste fokuseras på rekrytering och utbildning. Just nu fokuserar vi vår utbildning på individ- och gruppnivån. Vi når inte upp till bataljonsnivå än på några år med nuvarande tillväxttakt.



Magnus Liljegren

Foto: FEBB

Håkan Sigurdsson, stabschef P4

– Jag har inga exakta summor än, med det är cirka 15 procent av årets verksamhetsbudget som skärs ned. Konsekvenser är bland annat att vi får korta deltagandet i övningen ”Joint Challenge 13”, samt stryka en Brigadstridsledningsövning som vi skulle arrangerat med Markstridsskolan. Övningar får bedrivas på dagtid istället för övningsdygn och vi får minska mängden skarp-skjutning.

– Det får konsekvenser för P4:s förband, det är inget att hymla om. Det blir mindre truppföring för våra chefer och mindre skarpskjutning för våra soldater. Det är ett behov som vi nu skjuter framför oss, och är en av de största utmaningarna vi har att hantera.



Håkan Sigurdsson

Foto: Privat

UTMANING I ARKTISKT LUFTHAV

Den 16 till 27 september arrangerade Sverige, Norge och Finland en internationell flygövning, Arctic Challenge Exercise 2013. Övningen genomfördes över samtliga tre länders luftrum.

Cirka 90 flygplan inklusive tankerflygplan och ledningsflygplan, samt 2000 personer, från fem olika länder

deltog i övningen. Målsättningen med ACE 13 var att piloter från olika nationer skulle få samöva olika flygplanstyper i stora sammansatta flygstyrkor där taktik och procedurer prövas. Övnings scenariot var en internationell fredsfrämjande krishanteringsinsats med FN-mandat. (DS)

BILDT: BRUTALT RYSKT MAKTSPRÅK

Utrikesminister Carl Bildt anser att Rysslands aktiva försök att motarbeta Ukrainas, Moldaviens och Armeniens försök att närma sig EU är alarmerande. På sin blogg skrev Bildt, den tredje september, bland annat följande: ”Betydelsen av det som nu sker får alls inte underskattas. Vi ser

brutalt maktspråk av en art vi inte sett på länge riktat i grunden mot självständiga staters möjlighet att själva välja sin politiska och ekonomiska kurs.” Uttalandet gjordes i samband med de nordiska och baltiska utrikesministrarnas möte i Visby 2–3 september. (DS)

Förbanden föreslås betala marknadshyra

Åtta garnisonsområden bör flyttas över till ett statligt bolag och få marknadshyror till skillnad från idag. Ansvaret för utlandscamper bör återföras till Försvarsmakten. Men inga mer pengar föreslås för det överförda ansvaret.

– Jag kan konstatera att de speciella regler som hittills gällt för Försvarsmaktens lokalförsörjning, och som avviker från vad som gäller för övriga myndigheter, inte har gynnat Försvarsmaktens förmåga att utöva nödvändig styrning, hushållning och rationalisering av lokalresurserna. Dagens särbestämmelser bör därför upphöra, säger utredaren Ingemar Skogö, i ett pressmeddelande.

Bolagisering en stöttesten

De åtta garnisonsområden som föreslås bolagiseras är Arvidsjaur, Enköping, Halmstad, Kungsängen, Kåringberget, Revinge, Skövde och Umeå. Försvarsmakten har ännu inte avslutat sin analys av utredningens förslag, men är bekymrade.

– Efter en snabb analys av utredningen är det en eventuell bolagisering av ägandet av de åtta garnisonsområdena som vi är undrande över. Speciellt övnings- och skjutfält anser vi måste förvaltas i myndighetsform, säger Karl-Anders Andersson, ställföreträdande chef på produktionsstabens infrastrukturavdelning.

– När det gäller effekten av marknadshyra har vi inga underlag idag för hur utredningen räknat. Vi kan dock konstatera att en marknadsanpassad hyra kan komma att innebära högre lokalkostnader för



Foto: FEBB

De åtta garnisoner som föreslås bolagiseras tillhör huvudsakligen armén, Kallinge (bilden) verkar förskonas.

Försvarsmakten, säger Karl-Anders Andersson.

Försvarsmakten framhåller att utredningsdirektivet säger att förslagen ska vara kostnadsneutrala för Försvarsmakten.

Svårt att se kostnaden

Flera av de funktioner som Fortverket idag utför – exempelvis arrenden, hyresförhandlingar och avtalsteckning och förvaltning av hyresavtal – föreslås överföras till Försvarsmakten. Inga extra pengar tillförs, då utredningen menar att

försvaret idag redan betalar för tjänsterna. När man nu inte måste betala Fortverket för dem skapas ett budgetutrymme för att själv lösa uppgifterna.

– Problemet är att Fortverket har en kostnadsbaserad hyra och vi har därigenom svårt att faktiskt se hur mycket och för vad vi faktiskt betalar, säger Karl-Anders Andersson.

När Försvarsmakten och Försvarets materielverk 2007 förde över arbetsuppgifter till Fortverket slopades nästan hundra tjänster. Hur många tjänster som idag skulle

krävas är dock oklart eftersom både uppgifter och fastighetsbestånd förändrats sedan dess.

Hur utredningen ska tas omhand har regeringen inte beslutat än, enligt Socialdepartementet, som hanterar statens fastighetsfrågor. Inget datum för en eventuell remiss är ännu satt.

Enligt Försvarsmaktens årsredovisning kostade försvarets lokaler cirka 2,5 miljarder under 2012.

DANIEL SKOGLUND

> NOTISER

FLOTTÖVNING MED LUFTLANDSÄTTNING PÅ GOTLAND

Den elva dagar långa multinationella flottövningen Northern coast 2013 avslutades den nittonde september. I övningen deltog över 2500 soldater och sjömän, 35 fartyg och ett tiotal

helikoptrar från fjorton olika EU- och Nato-nationer. Scenariot var fredsbevarande och utspelade sig i södra och mellersta Östersjön. Sverige stod som värd för årets övning, men

övningen leddes av den tyske marinchefen. Övningsmomenten handlade övervägande om stridsteknik och taktik. Ett av de mer spektakulära inslagen var luftlandsättningen av ett

tyskt fallskärmsjägarkompani på Gotland. Nästa år körs övningen i Finland. (DS)



Evenemang i det nya veteranmonumentets närhet har inte respekterat platsen.

Veteranprotest mot bristande respekt

Det nya veteranmonumentet på Djurgården i Stockholm har, i samband med olika arrangemang, skräpats ned vid flera tillfällen sedan invigningen i maj i år.

Sveriges Veteranförbund Fredsbasarna (SVF) har protesterat mot

vanskötseln. Försvarmakten ska i början av oktober ha ett möte med Djurgårdsförvaltningen för att försöka stävja nedskräpningen. Det är förvaltningen som sköter marken och ger tillstånd för evenemang i monumentets närhet.

– Det är oerhört upprörande att man behandlar ett monument på

det här sättet. Jag tror knappast att någon skulle tycka att det vore okej att använda Estonia-monumentet som läktare vid en konsert eller att ordna en ölfestival på minnesmonumentet för Förintelsens offer, säger Anders Ramnerup, generalsekreterare i SVF.

DANIEL SKOGLUND

Användningsförbud för granatgevär m/86

Den lättare versionen av granatgevär Carl Gustaf grg m/48, granatgevär m/86, har belagts med användningsförbud. Under ett flertal år har m/86 drabbats av att det främre greppet och fästen för riktmedel

har lossnat. På senare tid har fel-frekvensen ökat. Om problemen beror på ålder, handhavande, eller konstruktion är inte klarlagt, men utredning pågår. Inga personskador har rapporterats till följd av proble-

men. Då grg m/48 finns att tillgå ger beslutet ej några operativa konsekvenser för försvaret, även om grg-personal säkert kan känna av skillnaden i vikt mellan versionerna.

DANIEL SKOGLUND

Gripen gasas i Italien

Under 23–27 september deltog svenska flygvapnet i CBRN-övningen Toxic Trip i Italien.

Övningen syftar till att öva inter-operabilitet under insatser där kemiska, biologiska eller nukleära stridsmedel förekommer.

Flygvapnet har även erhållit regeringens tillstånd för att fram till sista december få genomföra lufttankningsprov i Italien. Proven ingår i EDA:s, Europeiska försvarsbyråns, projekt att kvalificera olika europeiska stridsflygplanstyper att ta emot drivmedel från Italiens lufttankningsflygplan av typen KC-767.

DANIEL SKOGLUND

Försvarmaktsråd Småland bildat

Den sextonde september bildades Försvarmaktsråd Småland.

Syftet med rådet är att förbanden i Eksjö och regionens myndigheter, organisationer, företag och lärosäten ska kunna mötas för att diskutera samarbeten till gagn för försvaret och regionen.

– Vi ser stora möjligheter i att det nybildade Försvarmaktsrådet ska, förutom att underlätta personalrekryteringen till Försvaret, bidra till att förse det omgivande näringslivet med relevanta och kompetenta unga medarbetare, säger Minoo Akhtarzand, landshövding i Jönköpings län, på Försvarmaktens hemsida.

DANIEL SKOGLUND

JO KRITISERAR LIVGARDET OCH LEDNINGSREGEAMENTET

Justitieombudsmannen (JO) kritiserar Livgardet och Ledningsregementet, i ett beslut från den tjugooåttonde augusti.

Den som anmält ärendet till JO

hade begärt att få ta del av sammanställningar innehållande uppgifter om vissa anställdas namn, grad, befattning och lön från de båda förbanden.

Förbanden kritiseras för långsam handläggning. Livgardet kritiserades dessutom för att ha krävt att anmälaren skulle identifiera sig för att få hämta ut sammanställningen, detta

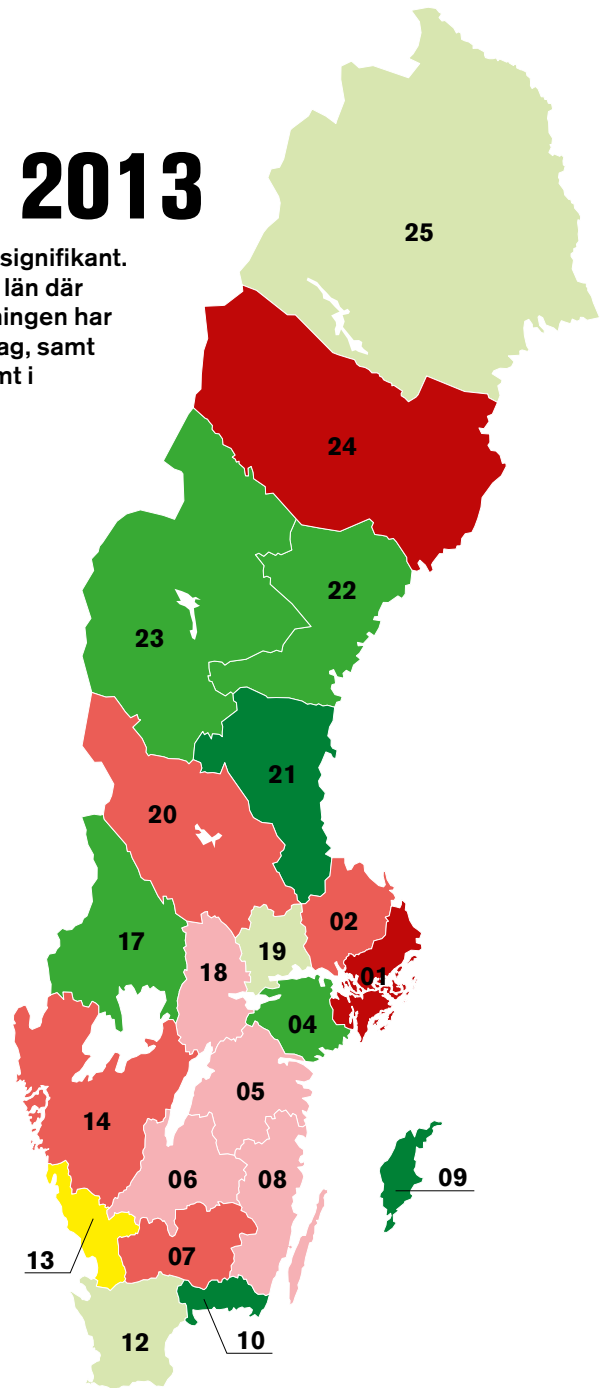
trots att regementet vid den tidpunkten redan hade gjort bedömningen att det inte förelåg hinder, till exempel i form av sekretess, mot att lämna ut uppgifterna. (DS)

REKRYTERINGSLIGAN 2013

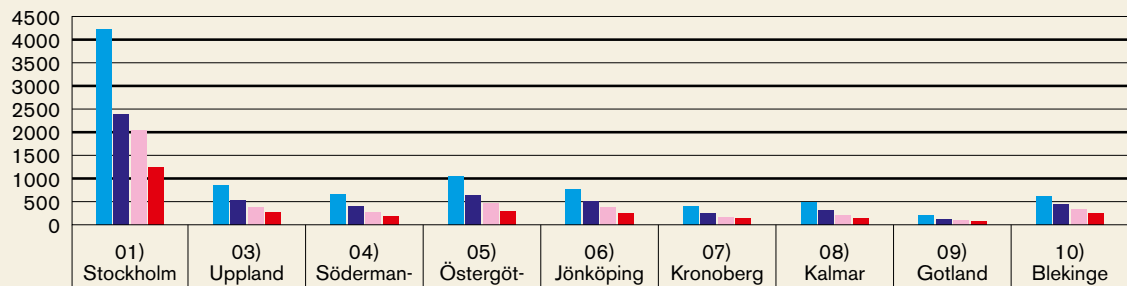
Jämfört med förra året har ansökningarna till Försvarsmakten ökat signifikant. Blekinge toppar rekryteringsligan 2013. Efter Blekinge kommer tre län där utbildningsgrupperna är försvarets enda fasta närvaro. Officerstidningen har undersökt rekryteringen utifrån respektive läns rekryteringsunderlag, samt även i absoluta tal. Läs om resultatet på de följande tre sidorna, samt i förbandsbesöket i Gävleborg (sidan 22).

Länsnummer, länsnamn	2013 andel svarande per capita, ålder 18–35 år	Plats 2013 (2012)
10 Blekinge län	1,93 %	1 (1)
09 Gotlands län	1,74 %	2 (2)
21 Gävleborgs län	1,27 %	3 (4)
23 Jämtlands län	1,21 %	4 (3)
22 Västernorrlands län	1,18 %	5 (5)
04 Södermanlands län	1,15 %	6 (8)
17 Värmlands län	1,12 %	7 (10)
25 Norrbottens län	1,06 %	8 (6)
12 Skåne	1,06 %	8 (9)
19 Västmanlands län	1,06 %	8 (13)
13 Hallands län	1,05 %	9 (10)
18 Örebro län	1,02 %	10 (11)
05 Östergötlands län	1,01 %	11 (12)
06 Jönköpings län	1,00 %	12 (9)
08 Kalmar län	1,00 %	12 (10)
02 Uppsala län	0,96 %	13 (13)
20 Dalarnas län	0,95 %	14 (7)
14 Västra Götalands län	0,93 %	15 (14)
07 Kronobergslän	0,92 %	16 (13)
01 Stockholm län	0,78 %	17 (16)
24 Västerbottens län	0,74 %	18 (15)

Median 1,05 %	
-0,01–0,06	+0,01–0,06
-0,07–0,16	+0,07–0,16
-0,17–	+0,17–

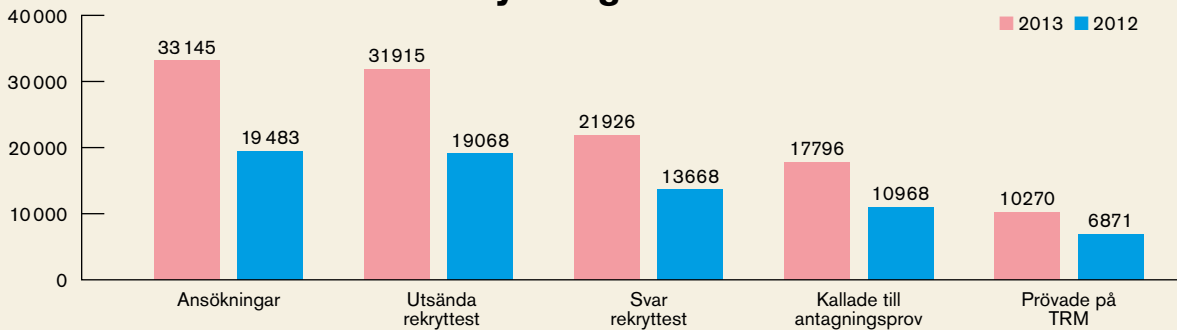


Antal som besvarat rekryttestet och prövats vid Rekryte



	01) Stockholm	03) Uppland	04) Södermanland	05) Östergötland	06) Jönköping	07) Kronoberg	08) Kalmar	09) Gotland	10) Blekinge
Besvarat rekryttestet 2013	4225	848	667	1051	767	391	484	203	615
Besvarat rekryttestet 2012	2379	530	391	636	512	256	314	123	445
Antagningsprövade vid TRM 2013	2035	381	268	469	372	165	215	101	342
Antagningsprövade vid TRM 2012	1232	261	180	290	247	134	147	61	246

Rekrytering 2013 och 2012



Ökat GMU-intresse under 2013

Intresset för att göra grundläggande militär utbildning (GMU) har ökat 2013 jämfört med 2012. Försvarsmakten talar om en positiv trend, men varnar för övertolkning av årets resultat.

– Det här är en mycket positiv utveckling och väldigt glädjande, men samtidigt är jag livrädd för att några nu tror att vi gjort jobbet och tror att det här har löst sig. Det har det inte utan vi måste fullfölja det vi börjat, säger Peter Tagesson, ställföreträdande chef för produktionsstabens utbildningsavdelning.

Statistiken för ansökningarna till årets GMU är delvis klara. Andelen som besvarat Rekryteringstestet på nätet har ökat med 8258 individer, eller 62 procent, i år jämfört med 2012. Andelen som genomgått antagningsprov på rekryteringsmyndigheten i år har ökat med 3399 individer, vilket är en ökning med drygt 49 procent, jämfört med förra året.

Siffrorna för hur många som verkligen inlett GMU i år och även avslutat den är inte färdiga än varför någon slutsiffra inte kan ges för året.

– Det är kvalitén i intresset som är avgörande och det kan vi

inte se förrän om tre till sex månader. Unga håller många dörrar öppna och det är inte förrän i ett sent skede de väljer vilken dörr de tar, säger Peter Tagesson.

ÅRETS FRAMGÅNG KAN bero på flera olika saker. Dels har man satsat nästan 30 miljoner på att, under 22 månader, korttidsanställa lokala rekryteringsansvariga och rekryteringskoordinatörer. Försvaret har även försökt förfina var och hur man annonserar, samt skapa vad man uppfattar som bra rekryteringssajter på internet.

– Sedan är det lite av trägen vinner. Kanske har fler ungdomar börjat höra vad vi säger, men våra rekryterare därute har nog blivit varmare i kläderna också och blivit bättre på sitt jobb, säger Peter Tagesson.

NU PÅGÅR REKRYTERINGEN mot nästa års GMU:er. Nu har man lagt fokus på att rekrytera blivande deltidstjänstgörande soldater och sjömän (GSS/T) och yrkesofficerare.

– Det är glädjande att vi redan ser genomslag på våra åtgärder. Vi är lite förvånade över att det fått genomslag så här fort. Men vi har, som sagt var, minskande ungdomskullar. Om vi lutar oss tillbaka nu och inte fullföljer det här med de åtgärder vi planerat, då kommer vi att ha avsevärda problem framemot 2017, säger Peter Tagesson.

DANIEL SKOGLUND



Foto: Privat

Peter Tagesson

Rekryteringsmyndigheten (TRM), 2012 och 2013, länsvis

Län	2012	2013
12) Skåne	3208	2028
13) Halland	675	413
14) Västra Götaland	3596	2245
17) Värmland	649	375
18) Örebro	660	398
19) Västmanland	604	335
20) Dalarna	541	413
21) Gävleborg	727	493
22) Väster-norrland	577	386
23) Jämtland	322	241
24) Väster-botten	474	316
25) Norrbotten	564	389
	1629	274
	1108	195
	223	151
	1164	195
	195	183
	183	170
	182	207
	162	115

Fältjägargruppen om årets rekrytering: "VI FINNS DÄR UNGA SAMLAS"

Ett län som lyckats väl i rekryteringen är Jämtland. Officerstidningen ringde upp chefen för Fältjägargruppen i Östersund, Mikael Johansson, för att få veta deras recept för en lyckad rekrytering.

– Vad gör vi inte, är Mikael Johansson spontana svar på den frågan. Vi tror på att mötas öga mot öga och försöker därför finnas där unga människor samlas, det vill säga på olika event och i skolor där det finns avgångsklasser.

På Fältjägargruppen tror man inte att Försvarsmaktens centrala kampanjer har någon effekt på rekryteringen till hemvärdet. Den måste ske lokalt.

– Radio-jinglar och TV-reklam ökar kanske allmänintresset för Försvarsmakten men lockar nog mer de som vill bli kontinuerligt anställda soldater eller officerare, säger Mikael Johansson.

I JÄMTLAND FINNS både ett aktivt rekryteringsråd, med en mycket drivande ordförande, och folk inom Fältjägargruppen som arbetar med rekrytering. Dessutom finns ett 20-tal utbildade yrkesinformatörer i hemvärnsleden. Man lägger mer resurser i form av arbetstid än vad Högkvarteret hade tänkt sig när man beslutade om org 13. Till exempel ansvarar en civilanställd – som egentligen bara ska arbeta med administration – för samordningen av rekryteringsverksamheten. Tillsammans med rekryteraren på gruppen gör hon analyser utifrån tidigare år var och när det är bäst förutsättningar att rekrytera till GMU och hemvärdet.

– Någon ur rekryteringsrådet finns till exempel regelbundet på arbetsförmedlingen i Östersund och fångar upp intresserade. En synnerligen viktig knutpunkt eftersom halva länets befolkning bor i Östersund, säger Mikael Johansson.

Andra arenor är mässor och festivaler runt om i länet. I år har man till exempel medverkat vid världscuppremiären i skidskytte och vid jakt- och friluftsmässan Fävikens Gamefair som båda äger rum på dagtid och har många unga besökare.

– Vi sätter antingen upp tält eller bord med datorer där vi finns och informerar om vår verksamhet och där besökarna har möjlighet att besöka Försvarsmaktens och Hemvärnets hemsidor. Vid större event så lånar vi central utrustning som rekryteringstrailern. Och ibland så är personal från I19 med så att vi hinner med att träffa fler, säger Mikael Johansson.



Mikael Johansson, Fältjägargruppen.

Foto: Privat

FÄLTJÄGARGRUPPEN ANNONSERAR BARA undantagsvis eftersom det är så pass dyrt. Man lägger hellre pengarna på att finnas på plats. I fjol gjorde man ett undantag då man i slutspurten av rekryteringen märkte att det inte gick så bra som man hade hoppats. Då drog de i larmsnöret och fick pengar av chefen I19 till att köra en infokampanj i lokalbussarna.

Även om det går hyfsat bra med rekryteringen i Jämtland så vill man på Fältjägargruppen kunna göra mer. Men för att klara det behöver man mer resurser.

– Vi har ju egentligen inga pengar avsatta för rekrytering men då vi har fått i uppgift att utbilda och vidmakthålla hemvärdet så måste vi ju också se till att det hela tiden finns de som är intresserade av att genomgå GMU. Rekryteringsbasen från värnplikts-tiden tar slut och vi är i framtiden helt beroende av fungerande GMU vid utbildningsgrupperna om vi ska lyckas personalförsörja hemvärnsförbanden, avslutar Mikael Johansson.

EVA LANGLET

Så gjorde Officerstidningen analysen:

Kartan över rekryteringen 2013 har utgått från ansökningarna till samtliga GMU-omgångar under 2013, baserat på statistik från Rekryteringsmyndigheten.

Officerstidningen har valt att utgå från siffran över antal som besvarat hela TRM:s webbstest. Dessa individer kan antas ha ett allvarigare intresse för försvaret, jämfört med de som beställer testet, men aldrig besvarar det till fullo.

Ansökningstalen har därefter jämförts med antal individer mellan 18–35 år i respektive län sista juli i år, respektive sista november 2012, enligt statistik från Statistiska centralbyrån. Färgkodningen anger avvikelser från medianvärde. Intervallen är valda för att tydliggöra de olika länens resultat.

Längs botten av föregående uppslag finns ansökningarna från 2012 och 2013 i absoluta tal. Vid en analys utgående från absoluta tal kommer större befolkningscentra sannolikt alltid att

rekrytera fler individer. Att ställa rekryteringstalen mot befolkningsunderlaget ger en bild av hur Försvarsmakten nått ut till den befintliga målgruppen i varje region. Jämförelser mellan de två måtten kan nyansera bilden av hur rekryteringen gått.

Resterande ansökningsperioder under 2013 riktar sig mot nästa års GMU:er och inkluderas inte i årets statistik, utan nästa. Fullständig statistik för årets hela rekryteringsprocess, det vill säga hur många av de intresserade som verkligen fullföljt GMU och skrivit anställnings-/hemvärnskontrakt, går att erhålla först i februari/mars nästa år.

Åldersgränserna är valda därför att sökförfarande tidigast kan inledas vid arton års ålder. Den övre åldersgränsen om 35 år vald då FM:s rekrytering har den åldern som övre gräns för sin målgrupp, (den övre målgruppsgränsen gäller för rekrytering till GMU mot hemvärdet,) även om ett fåtal äldre sökande har förekommit.

DANIEL SKOGLUND

Krisberedskap...



FOTO: JOHAN NILSSON - TT-GRUPPEN



SBF innehåller de regler som gäller när en krissituation uppstår. Här finns gällande regler för hur vi ska agera vid bland annat terrorangrepp, krig och svåra olyckor...

FRITZES – DIREKT FRÅN SVERIGES MYNDIGHETER

fritzes.se

För beställning besök fritzes.se
Tel. 08-59819190 Orderfax 08-59819191
order.fritzes@nj.se www.fritzes.se



Fritzes

ett Wolters Kluwer-företag

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

www.petzl.com

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



Foto: Reynaldo C. Paganelli - Demotix

TYSKT STOPP

för drönaren Euro Hawk

Det skulle bli det tyska försvarets högteknologiska möjlighet att spana i oländig terräng, utan att riskera sina soldaters liv. Men nu verkar beställningen av drönaren Euro Hawk istället bli dess största ekonomiska fiasko i modern tid – även om avtalet har sagts upp är utgifterna redan uppe i närmare 650 miljoner euro. Och kanske kostar affären försvarsministern jobbet.

Den moderna, obebäpnade drönaren Euro Hawk är en variant av Natodrönaren Global Hawk och tillverkas av den amerikanska koncernen Northrop Grumman. Euro Hawk har kompletterats med sensorer från tysk-franska EADS*, som kan spåra elektromagnetisk strålning. Meningen var att den skulle ersätta de föråldrade spaningsflygplanen Breguet Atlantic, men när dessa utmönstrades för tre år sedan hade utvecklingsarbetet inte hunnit slutföras.

EN EURO HAWK väger 15 ton och är nästan 15 meter lång. Spännvidden mellan vingarna är runt 40 meter. En smidig gigant, som fjärrstyrs från ett kontrollcenter på marken.

Det tyska försvaret beställde i ett utvecklingsavtal undertecknat år 2007 en prototyp av den nya drönaren. Efter tester och eventuella anpassningar skulle tyskarna köpa ytterligare fyra plan. Men snart stod det klart att det inte skulle vara oproblemiskt att få flyga drönarna i Europa.

– Parterna hade olika uppfattningar om de krav som måste ställas för att en Euro Hawk ska få flyga över Tyskland, fastslår försvarsminister Thomas de Mazière i en redogörelse för händelseförloppet inför förbundsdagen i juni i år.

– Antagandet att en amerikansk licens enkelt skulle kunna anpassas till Tyskland var felaktigt. Också föreställningen att man under projektets gång skulle kunna skapa de tekniska förutsättningarna för att få flygtillstånd för prototypen av drönaren visade sig oggrundad.

Försvarsministern skildrar hur det tyska försvaret varken före eller efter avtalslutet fick den dokumentation av leverantören som det hade behövt för certifieringsarbetet. Andra källor påstår att det i utvecklingsavtalet står att inga tyska besiktningsmän får ta med sig några kopior på ritningar för att kunna certifiera Euro Hawk-prototypen. Testarna måste komma till USA för att läsa nödvändiga handlingar. Ledningen för Northrop Grumman påstår att ändå 4 000 tekniska handlingar har överlämnats.

MOTSVARIGHETEN TILL FÖRSVARETS materielverk i Tyskland bestämde sig 2010 för att nöja sig med ett preliminärt trafiktillstånd för att kunna testa systemen och prototypen i luften. Ända fram till 2012 kunde materielverket inte bestämma sig om huruvida risken att inte få flygtillstånd uppvägdes av planetens potential.

I februari 2012 upplyste materielverket för första gången försvarsdepartementet officiellt om att det fanns licenssvårigheter. Då började medarbetare på olika nivåer intensivt att söka alternativa möjligheter för tillståndet, men kom fram till att det skulle bli för dyrt (uppskattningsvis 500-600 miljoner euro). Processen mynnade ut i beslutet att inte köpa Euro Hawk, utan att söka efter en annan drönare. Spaningssystemet ISIS ska fortsätta att utvecklas åtminstone fram till september i år. En klen tröst är att den investeringen kan komma försvaret till godo i ett annat plan, som ska hittas före nyår.

Sensorleverantören EADS Cassidian förstår inte varför det tyska försvaret inte satsar på Euro Hawk, trots allt.

– Det är ett bra plan, som i alla tester har visat att det fungerar, säger talesmannen Florian Taitsch till Officerstidningen. Och han får medhåll av Northrop Grumman.

Rüdiger Knöpfel, som är ledande teknisk direktör för det tyska försvarets materielverk, är också positiv till planet. Det enda problemet han ser är att det inte kommer att få ett civilt flygtillstånd innan ett automatiskt antikollisionssystem har installerats.

– Ett sådant kan dock vara färdigt om fyra eller fem år, säger Knöpfel.

– Det är överdrivet att kräva en civil certifiering, anser däremot Florian Taitsch. En Euro Hawk flyger på 20 kilometers höjd, långt ovanför det civila flyget. När den stiger spiralformigt stänger man av en luftkorridor i en kvart och sedan är avståndet omkring 8 kilometer till närmaste civila plan. Utan gemensamma europeiska regler är det ändå omöjligt att ge något annat än ett militärt certifikat.

NÄR SAMARBETSAVTALET SLÖTS, utgick båda parterna från att insatsplaneringssystemet för Euro Hawk skulle ingå. Tyskarna

fick först efter underskriften reda på att det på grund av nationella säkerhetsbestämmelser i USA var omöjligt. En utlandsversion kan inte garanteras förrän tidigast år 2017, vilket betyder att inga tyska piloter idag får programmera testversionen av Euro Hawk. De tillåts heller inte manövrera planet, utan de närmaste fyra åren måste alla flygningar förannämlas till och kontrolleras från USA.

Till allt annat elände kommer att USA förra året beslöt att ta äldre versioner av Euro Hawk ur trafik. Det betyder att det i framtiden blir svårare att få tag på reservdelar, eller att driften åtminstone blir betydligt dyrare än beräknat.

FÖRSVARSMINISTER THOMAS DE MAIZIÈRE sitter löst och kallas av kritiker Thomas de Misär. De anser att han har handlat för sent och borde ha stoppat köpet för länge sedan. Själv vill han inte avgå, men tar på sig att inte ha omorganiserat försvarsdepartementet tillräckligt.

– Jag var för lite involverad i ett beslut av den här storleksordningen, det gamla revisions-systemet fungerade inte och den politiska ledningen för materielverket informerades för sent, erkänner han.

Det talar för att reformkommissionen, som för tre år sedan sade att det var svårt att leda försvarsdepartementet, hade rätt. Den kom fram till att ”välutbildade och högmotiverade medarbetare hindrar varandra i strukturer som inte är gjorda för att lyckas”.

Som en konsekvens av detta vill försvarsministern förbättra den interna kontrollen. Han ska initiera ett tydligt regelverk för civila och militära flygplan för Europa och Nato. Mazière vill pröva hur Euro Hawk-beslutet bör påverka Nato-projektet AGS (Alliance Ground Surveillance), som ju vill köpa Global Hawk-plan (den tyska andelen kostar skattebetalarna minst 480 miljoner euro). Tyskland kommer vidare att få ett nytt militärt luftfartsverk, som ska certifiera alla försvarets plan i framtiden.

PROJEKTET EURO HAWK har överlevt fem olika tyska försvarsministrar och flera olika regeringskoalitioner. Socialdemokraterna Rudolf Scharping och Peter Struck förberedde det hela under sin tid i ledningen av försvarsministeriet. 2007 beställdes drönarna av den stora koalitionen (socialdemokrater och kristdemokrater) med kristdemokraten Franz Josef Jung (CDU) vid rodret. Hans efterträdare i den liberal-kristdemokratiska koalitionen var Karl-Theodor zu Guttenberg (CDUs bayerska systerparti CSU). Efter honom kom i mars 2011 juristen och experten på offentlig rätt Thomas de Maizière (CDU). Under sommaren har de alla hörts av det tyska konstitutionsutskottet, som försöker sprida ljus i affären.

Det tyska försvarsdepartementet har inte bara trasslet kring de tyska drönarna att kämpa med. Nyligen korrigerade det dessutom en miljardtung order av helikoptrar (UH Tiger, NH 90 och NH 90 Sea Lion), på grund av ändrade behov. Men trots att var femte helikopter försvinner från beställningen reduceras den ursprungliga notan (8,3 miljarder) bara med tre procent. Efter kritik från tyska riksrevisionsverket har förbundsdagen tills vidare stoppat affären och kommer att ta ställning till den nu i höst, när det tyska valet är avklarat.

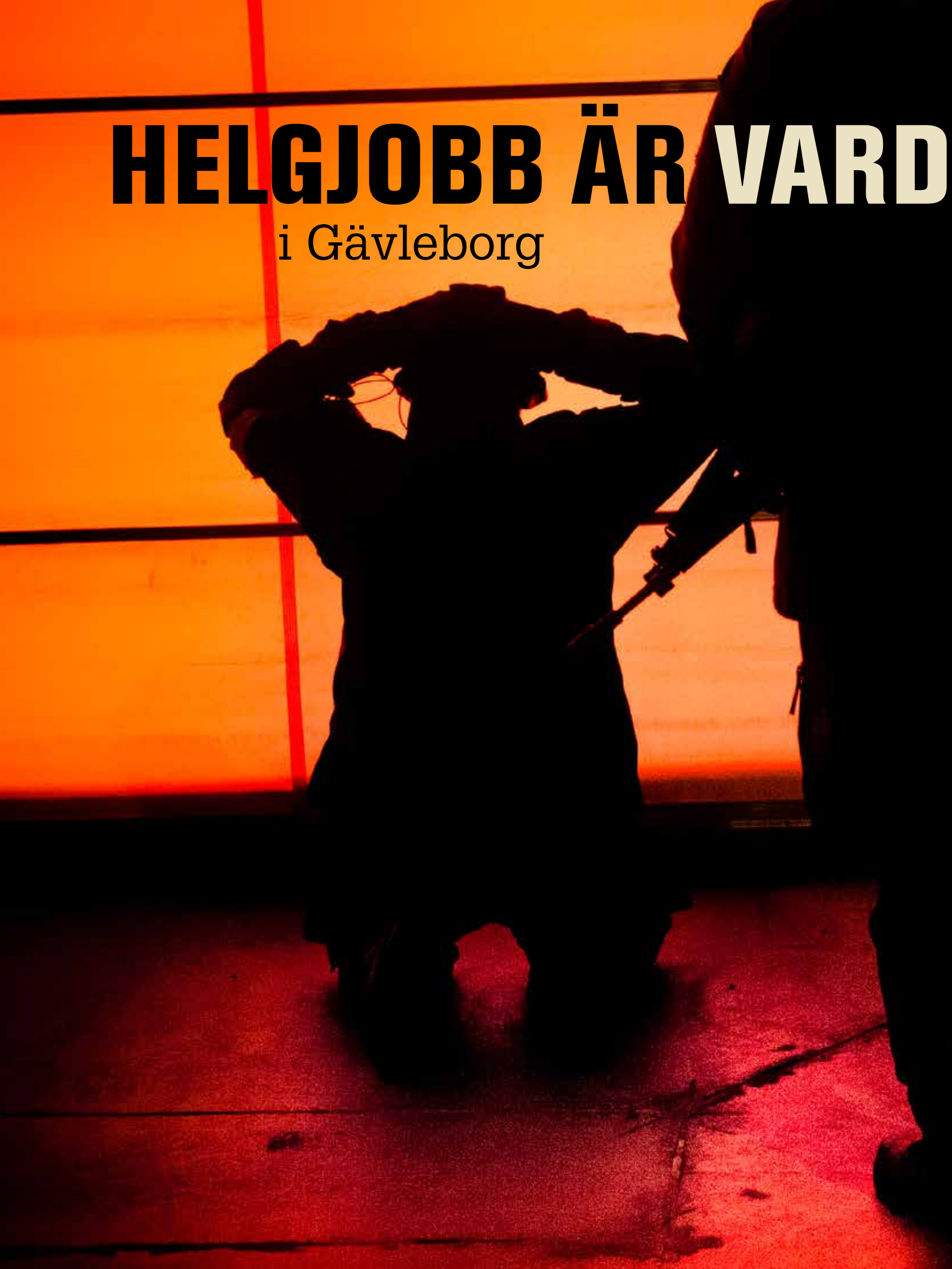
ANNIKA ELLER

Frilansreporter München

* Den 30 juli ändrades koncernens namn till Airbus. EADS Cassidian heter nu Airbus Defence & Space.

HELGJOBB ÄR VARD

i Gävleborg



Den unge taxichauffören vid Gävle centralstation hittar till Stenhammarsvägen, men nummer sju är en ovanlig adress. Taxibilen kör runt staketet, förbi skylten med Forsvarsmaktens emblem. Bredvid skylten står två kanoner från förförda århundradet. Väl innanför staketet släpper han av oss och tittar sig omkring på raderna av parkerade terrängbil 20. Han erkänner att det är första gången han kör hit.

– Vi försöker synas och sprida kunskapen om att vi finns här, men det är ändå många som inte känner till oss, säger Raymond Iller, chef för Gävleborgsgruppen.

Nio yrkesofficerare, en reservofficer samt en civilanställd stödjer hemvärnet, specifikt den artonde hemvärnsbataljonen med dess numerär på nästan 600 man. Tidigare ingick man även i länets krisledningsgrupp, men den uppgiften är nu flyttat till militärregion Mitt med stab i Stockholm. Dessutom har FMLOG en servicepunkt i Gävle där tre anställda sköter det lokala förrådet. Denna torsdag är det lugnt innanför staketet. I morgon blir det annorlunda. Då kommer rekryterna på Gävleborgsgruppens GMU in för tvättbyte. De utbildas annars nere på Marma skjutfält.

– Vi löser våra uppgifter, men när det gäller de personella resurserna inför våra övningar är vi nere på rött. Vi lyder under Livgardet och tanken är att andra förband ska skicka personal, men eftersom det inte finns några att skicka får vi klara oss bäst vi kan. Vi lägger mycket tid till att hitta instruktörer till våra utbildningar, säger Raymond Iller.

Det som bland annat krävs för att lösa uppgifterna är tillräckligt med pengar i ramen för att kunna leja in personal. Bataljonchefen för 18:e hemvärnsbataljonen är pensionär, har ett kontor på gruppen och jobbar där en dag i vecka.

– Kraven på hemvärnsbataljonerna har ökat de senaste åren. De förväntas vara med i planeringsmöten med mera. Den tid det tar är idag svår att kombinera med ett heltidsarbete. Fast vi har tur. Vår bataljonchef har tiden, kunskapen och motivationen, säger Raymond.

En billig punktinsats som gruppen är stolt över är anställandet av en ”materielindrivare.”

– När vi upptäckte att vi hade materiel ute värt nästan en miljon korttidsanställda vi en hemvärnsman som fick driva in utrustningen. Vi fick in materiel för en halv miljon för en väldigt billig penning, säger Raymond.

Just nu är 111 utrustningar ej inlämnade, men ytterligare en indrivning borde kunna reducera det betänkligt. 152 utrustningar drevs in sist.

Fortsättning på sidan 20. ►



**HE THOUGHT I WAS THE
HIS VOICE BROKE BEFORE**

MODERN DESIGN GETS RUGGED IN THE ROCKY RS11

Introducing the fully rugged laptop that redefines what heavy duty military hardware. Despite weighing in at only 2.5 kg, it is right at home in extreme environments with its insides also pack a punch with an Intel i7 processor and the graphics performance.

Learn more at rockyRS11.com

A man wearing a wide-brimmed hat and a button-down shirt is running through heavy rain. The rain is captured as a dense curtain of white streaks, creating a sense of motion and intensity. The man's face is partially obscured by the rain, and he appears to be shouting or calling out. The background is a blurred, dark landscape, possibly a field or a road.

**SOFT TYPE.
RE I DID.**

are should look like.
n IP65 and STD-810G certification.
ce to run any application you need.

 **mildef**
Technology Group



Gävleborgsgruppen lyder under Livgardet, men får jaga instruktörer.

Skulle gruppen få äska en tjänst till är det solklart vad det skulle bli: en rekryteringsansvarig på heltid. Just nu timanställer man två rekryterare för punktinsatser. Rekryteringen bedrivs enligt det som kallas Gävleborgsmodellen. En metod man uppfattar fungerar, fast som stundtals försvåras av Försvarsmaktens centraliserade rekrytering. (Se separat text).

Sammanfattningsvis löser gruppen uppgifterna, delvis tack vare de pengar som finns för att korttidsanställa folk för specifika uppgifter. Årets reduceringar slår mot rekryteringar mot nästa års GMU men eftersom den uppgiften är struken för Gävleborgsgruppens del påverkar det inte verksamheten.

Officerarna på gruppen har en medelålder på 49 år. (Snittåldern ökade i och med försvarets nya organisation FM-org 13 eftersom det var de yngre officerarna som lämnade gruppen.) Erfarenheten anser man dock vara en styrka när man ska stödja hemvärnet där många av cheferna saknar officersutbildning. Majoriteten av gruppens officerare har erfarenhet av förbandsvolymen från tiden då Sverige hade ett storskaligt nationellt försvar. Gruppens officerare har bred erfarenhet av verksamhet i plutons, kompanis och bataljons ram, vilket behövs för att stödja hemvärnspersonalen.

OFFICERSKOLLEGOR HAR INTE alltid den bästa bilden av officerare på grupperna, eller av hemvärnet. Det är något som flera av officerarna på gruppen mött vid olika tillfällen.

– Det finns ju en bild av att hemvärnet är FM:s B-lag, som saknar spets och endast har bredd. Den bilden stämmer inte helt. Våra soldater är motiverade och har ofta en god utbildning från värnpliktstiden. Det märks när vi övar. När larmet går står vår personal här. Du har huvuddelen av en bataljon här ute på övningarna, säger Daniel Svensson, utbildningsplutonchef för den GMU-pluton som är nere på Marma skjutfält.

Han har – liksom flera kollegor – erfarenhet av utbildning i det gamla värnpliktsförsvaret och tjänstgöring i internationella insatser i bagaget.

Just nu fullgör runt 60 procent av hemvärnsmännen i Gävleborgsgruppen sina avtal, vilket ger en relativt uppfylld bataljon vid övningarna. Speciellt i jämförelse med den övriga Försvarsmakten.

En ständig fråga för utbildningsgruppen är hur fler hemvärns-soldater ska kunna fullgöra sina förbandsdygn. En tendens man märkt på vissa hemvärnsenheter är att de är väldigt ambitiösa vilket gör att vissa hemvärnssoldater inte har tid över till de större övningarna. En vanlig hemvärnssoldat ska enligt sitt kontakt fullgöra fyra dygn i förband, en insatssoldat åtta dygn.

– Vi har ju faktiskt en rejäl trupp massa i förbanden här ute till skillnad från vissa av K- och T-förbanden. För vissa instruktörer som kommer hit från de kontinuerligt tjänstgörande förbanden blir det en positiv upplevelse. De får en syresättning av att utbilda trupp och uppfylla förband, i skogen, på riktiga uppgifter, säger Fredrik Almér, chef utbildningssektionen.

MYCKET AV ARBETET på en utbildningsgrupp sker på kvällar och helger. Det är då hemvärnssoldaterna, som man ska stötta, kan lägga sin tid på försvaret. Tidigare fanns därför det så kallade helgavtalet vilket gav de som gjorde fler än fem helger på utbildningsgrupperna ett extra lönetillägg. Gävleborgsgruppens anställda har räknat ut att de i snitt fick 1300 kronor extra i månaden på helgtilläggen. Att Försvarsmakten krävde att det skulle slopas, och att Officersförbundet accepterade det, har lett till upprörda känslor. Argumentet att de pengar som betalades ut i helgavtalet finns kvar men nu ligger i andra ersättningar tycker man inte funkar.

– Det går inte att förstå varför det skulle tas bort. Vi kan inte välja att inte jobba helger. Vår verksamhet sägs fortfarande vara viktig för försvaret. Det var ju en ersättning för att vi ofta tvingas vara bort från familjen på helgerna. Ingen talade med oss innan det slopades. I snitt gör vi drygt 22 helgtillfällen, det finns de som gör fler och de som gör färre. Det blir en del pengar för individen, som vi bara tappat, säger Raymond Iller.

Frustrationen kommer sig också av att de drygt 250 anställda på utbildningsgrupperna upplever att de har svårt att göra sina röster hörda både vid Officersförbundets officersföreningar där man är en rännil inom på varje förband, men också i Försvarsmakten där ingen riktigt fångar gruppernas behov i förhandlingarna.

– Jag skulle i teorin kunna planera verksamhet måndag till fredag och ta kvällar och helger som övertid, men det gör jag ju så

klart inte. Vi som jobbar här tror på hemvärnet och brinner för verksamheten. Systemet förstod att vi inte kommer att lägga ned verksamheten och utnyttjade det. Det känns absolut helt fel, säger Raymond Iller.

Samtidigt sticker han inte under stol med att det finns fördelar med att jobba på en utbildningsgrupp.

– Våra kunder, hemvärnsmännen vill ju ha semester på sommaren och storhelgerna och vi har inget behov av att ha öppet då. Därför finns möjlighet att få ta ut långa semestrar utan behov av jour eller något annat. Det är ju inte fel, säger Raymond Iller.

Gävleborgsgruppen var en av flera utbildningsgrupper som var hotad av nedläggning 2008–2009, men som stoppades.

– Utan utbildningsgrupperna som motorer för HV-förbanden kommer de inte att fungera. Men nedläggningshotet känner vi inte av nu. I takt med att pendeln svängt mot nationellt försvar känns det som att hemvärnet och vi har vår givna plats. Nu tillförs vi ju exempelvis fordon specifikt designade för hemvärnet. Det har aldrig hänt tidigare, säger Raymond Iller.

DANIEL SKOGLUND



Raymond Iller, chef, Gävleborgsgruppen.

Foto: Daniel Skoglund

RÖS-skyddat säkerhetsskåp för servrar i skalskyddsklass SS1/ EMP



Säkerhetsklass SS3492!

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

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

GÄVLEBORGS REKRYTERIN

På Gävleborgsgruppen har man satsat på rekrytering. Enligt utvärderingarna har Gävleborgsmodellen varit framgångsrik. Fast man upplever att det lokala engagemanget hotas av Försvarsmaktens centraliseringssträvanden.

Gävleborgsmodellen bygger på erfarenheter från de senaste fyra åren där man, förutom de centrala kampanjerna i TV och radio, också annonserar lokalt i dagspress, radio, på bussar och lokaltåg om var de intresserade kan möta Försvarsmakten på den egna orten.

Vid dessa första informationsmöten erbjuds man att komma på ett andra möte där utbildningsgruppen och Livgardet samlar yrkesinformatörer och yrkesvägledare till olika orter i upptagningsområdet. På det andra mötet får man möjligheten att prova på försvarsmaktens multitest för att mäta sin fysiska förmåga. De intresserade får sedan möjlighet till ett personligt samtal med yrkesinformatörer, närvarande yrkesofficer och sjukgymnasten om sin status och sitt intresse för försvaret.

– De intresserade får en bedömning av vad de kan söka med nuvarande fysisk förmåga och vad de kanske måste bättra på. Vi har haft folk som kommit ena året och inte varit så god form som krävts för den tjänst de varit intresserade av, därefter tränat upp sig och återvänt till oss nästa år för att verkligen göra sin ansökan, säger Fredrik Almér, chef utbildningssektionen.

Fredrik betonar att man inte bara fokuserar på fysiken utan även på motivation och intresse.

De som anmält intresse försöker man även hålla kontakt med via mail eller telefon. Inför testerna på Rekryteringsmyndigheten har yrkesinformatörerna från Gävleborgsbataljonen även tagit kontakt för att kolla läget, samt även för att se till att de intresserade verkligen tar med sig betyg och andra handlingar som krävs för att de ska kunna fullfölja testerna.

Gruppen tycker sig ha fått bevis för att metoden skapar en bindning till de som rekryteras – och även borgar för en ökad sannolikhet för att de sökande verkligen inleder en karriär i försvaret.

– En som vi yrkesväglett till GSS/K kom hit efter att ha blivit anställd i FM och visade upp sig i sin uniform, andra mailar oss och berättar vart de har antagits eller börjat arbeta som soldater, de behåller kontakten, säger Fredrik.

TILL ÅRETS FJÄRDE GMU-omgång har 368 Gävleborgare sökt och testats av Rekryteringsmyndigheten. Av dessa har 167 sökt till Gävleborgsgruppens grundläggande militära utbildning (GMU)



Fredrik Almér

Foto: Daniel Skoglund



Foto: Jimmy Croona - FBB

Skydda, bevaka och övervaka är Hemvärnets huvudsakliga uppgifter. Utbildnings

med inriktning mot hemvärnet i första hand. På Gävleborgsgruppens GMU finns dock endast 22 av de 167 kvar.

– Vi vill hemskt gärna veta var de övriga 145 tog vägen, men informationen får vi inte ut i dagsläget, trots att vi försökt få loss uppgifterna. När man får kämpa för att kunna utvärdera resultatet av vårt arbete känns det ju inte alltid så uppmuntrande att även fortsättningsvis lösa andra förbands rekrytering, säger Fredrik Almér.

Samtidigt som man i rekryteringen ser sig som att man rekryter till hela Försvarsmakten skulle man ju ändå önska att den egna GMU:n fylls med de som visar intresse för det lokala hemvärnet.

– Vi vet att vi blöder ungefär 70 individer per år. Då måste vi utbilda det antalet för att inte sakta smälta bort, säger Raymond Iller, chef för Gävleborgsgruppen.

38 procent av de som anmält intresse vid Gävleborgsgruppens rekryteringar är kvinnor. Något gruppen gärna framhåller, men resultatet beror inte på att man i annonser eller annat vänt sig specifikt till kvinnor.

– Vi är inte styrda av ett uttalat gender-tänk i vår rekrytering, men däremot så kan man ju fundera på vilka man skickar ut som rekryterare.

Av Gävleborgsgruppens yrkesinformatörer är 50 procent kvinnor, vilket sannolikt påverkar utfallet.

– Ställer du en snabbad 20-årig vältränad jägarkille på torget

G TREDJE BÄST I SVERIGE



grupperna stödjer Hemvärnets förbandsutveckling lokalt.

kommer du sannolikt att få färre kvinnor och fler snaggade unga män som vill bli jägare i din ansökningslista. Rekryterar du till hela Försvarsmaktens bredd måste du kunna representera detta också, säger Fredrik.

BRISTANDE ENTUSIASM, FRÅN centralt håll, för det lokala engagemanget är också något som tår på motivationen. Tidigare annonserade utbildningsgrupperna i lokaltidningarna för en relativt billig penning, i enkla annonser, var man skulle vara och erbjuda fystest och yrkessamtal. Lokalt utformade annonser har Försvarsmakten nu förbjudit. Alla annonser måste numera följa den centrala kampanjen.

– Vi i vår projektgrupp lade några man-dagar på att gå igenom det underlag vi fick från central nivå med de bilder och texter vi ville ha. Sedan fick vi tillbaks något helt annat. När vi frågade varför fick vi veta att vi valt en del bilder och innehåll som var reserverat för riksnivån, men det var inget som framgick i det underlag vi hade. Jag kan väl säga så här, att jag tycker att man haft väldigt små öron när det gäller att lyssna på oss på den lokala nivån. Jag tror att man måste tillåta lokal annonsering igen, säger Fredrik Almér.

Fast visst erkännande upplever gruppen ändå att man fått eftersom man fått en plats i den arbetsgrupp som just nu på central nivå jobbar med utvecklingen av rekryteringen.

EN ANNAN SAK som utmärker Gävleborgsgruppen är att man har väldigt låga avhopp. 2011 hade man inga avhopp. 2012 hade man sex stycken. De berodde på idrottsskador som inte upptäckts vid Rekryteringsmyndighetens (TRM) tester. På årets GMU har man hittills haft ett avhopp som berodde på en tidigare skada.

– GMU:n ska inte vara sållande. Den är endast en väg till ett kontrakt, antingen som anställd eller som hemvärnssoldat. Det är en individuell utbildning som ska utgå från individernas förmåga och Försvarsmaktens krav på att de har vissa färdigheter vid anställningstillfället, säger Daniel Svensson, utbildningsplutonchef för den inläggande GMU-omgången.

GMU-soldaterna som utbildas av Gävleborgsgruppen är, när de inte är förlagda i fält, inkvarterade i enskilda rum på Marma skjutfält. Även det är något som kanske avviker från standard-bilden av förläggning i logement.

Fokus i Gävleborgsmodellen är hela tiden att utgå från individens behov. Ibland kanske det kan leda till att man faktiskt inte rekryterar en individ om det nu visade sig vara så. Ärlighet och ökat fokus på kvalitén i rekryteringen, inte bara på numerären, är något man efterlyser.

– Sättet som Försvarsmakten presenterar ansökningsantalen på är tveksamt. Om någon går in på Försvarsmaktens hemsida och beställer information och ett test från TRM, men sedan inte besvarar testet, det är ju ingen ansökan. För att göra en liknelse: Om någon beställer hem en kurskatalog från en högskola men inte söker någon kurs, är det ju knappast någon som du kan inkludera i ansökningsstatistiken, men så gör försvaret. Vem tjänar på dessa siffror? säger Fredrik Almér.

Samtidigt som Gävleborgsgruppen inte anser att GMU ska vara sållande, menar man att sållning fortfarande måste ske, men att den bör ske vid antagningsprövningen. Kvalité i rekryteringen är inte bara fysisk och psykisk prestationsförmåga utan även motivation till fortsatt tjänstgöring.

Fredrik menar att Försvarsmakten vid rekryteringen borde försöka sälla mer och vara lite mer svårtflörtad innan man släpper sökande vidare till GMU:

– Som jag ser det, om någon sökande bara genomför GMU för en bock i CV:t, för att sedan åka till Nya Zeeland och klippa får, eller en GMU för att få en merit till polishögskolan, då är det idag bortkastade pengar för försvaret. Målet måste ju vara en rekrytering som verkligen tar in dem som kommer att stanna och fylla upp förbanden, oavsett om det är heltidstjänstgörande, tidvis eller hemvärn.



Daniel Svensson

Foto: Daniel Skoglund

DANIEL SKOGLUND

GRIPEN E

– *En internationell jämförelse*

Det nya Gripensystemet Jas 39E planeras att vara i operativ drift till minst 2042. Den nuvarande modellen av Jas, JAS C/D, är ett flygplan av den så kallade fjärde generationen. Flera andra länder uppdaterar sina flygplan av fjärde generationen på ett liknande sätt som Sverige. Dessutom pågår en utveckling av femte generationens flygplan, av vilka redan några system varit i operativ drift relativt länge.

Redan under slutet av 2010- eller början av 2020-talen finns risken att det svenska försvaret kan komma att möta femte generationens flygplan. Hur står sig Gripen i konkurrensen?

Anders Blom, forskningschef på Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI, samt ledamot av Kungl. ingenjörsvetenskapsakademien (IVA), sätter in Jas/E i sitt tekniska och ekonomiska sammanhang, samt diskuterar hur svensk försvars- och säkerhetspolitik kan påverkas av de nya stridsflygplanssystem som kan bli hotbilder i framtiden.

DENNA GENERATION TOGS i drift under perioden 1980–2000 och innefattar de första flygplan som kunde klara flera olika uppgifter (Jakt, Attack, Spaning) som till exempel svenska JAS Gripen. Internationellt innefattar denna grupp amerikanska F-16 Fighting Falcon och F-18 Hornet, ryska MiG-29, franska Rafale och den samproducerade europeiska Eurofighter. Idag håller antingen dessa plan på att fasas ut ur operativ drift eller uppdateras till vad vi kan kalla generation 4.5.

Gripen E uppdateras till generation 4.5 genom att dels införa en ny motor (F414G) vilken medger både högre lastförmåga och super-cruise (överljudsflygning utan efterbrännkammare), dels konstruera om skrovet (landställen flyttas ut på vingarna) så att större bränsletankar medger ökad räckvidd, samt genom uppdatering av en mängd system. Planet får nytt avioniksystem (nya datorer, nya displayer och ny arkitektur) och en AESA-radar (Active Electronically Scanned Array). Gripen E har avancerade digitala taktiska datalänkar liksom system för telekrigföring. De senare innefattar IRST (Infra-Red Search and Track), MAW (Missile Approach Warning system), elektronisk störutrustning, ECCM (Electronic Counter-Counter Measures) vilket är elektroniska motmedel för att skydda egna sensorer för störsändare samt mot-

medel som utsläpp av facklor och remsor för att störa olika typer av målsökare.

Gripen E blir större (längd 15.2 m, vingspann 8.6 m) än tidigare versioner, kan ta mer vapen via tio vapenbalkar och medger full Natointeroperabilitet. Varken Gripen E eller andra fjärde generationens flygplan har ursprungligen designats med fokus på låg signatur men i samband med uppgradering så sker försök att minska radar- och IR-signatur.

Den uppgradering av själva flygplansstrukturen inklusive integration av ny motor som sker för Gripen E är en utomordentligt stor förändring vilken knappast kommer att ske igen under planetns förväntade livslängd. Dock kan alla typer av ingående system (avionik, sensorer, datalänkar, kommunikationssystem och system för telekrigföring) bli aktuella att uppdatera fler än en gång under de kommande decennierna.

En översiktlig sammanställning av förväntade prestanda hos uppgraderade flygplan till generation 4.5 visas i Tabell 1 och jämförs där mot liknande uppskattningar för generation 5 vilka diskuteras i det följande.

AV DE NÄMNDNA Europeiska flygplanen så är Gripen i särklass billigast både i inköp och avseende operativ drift. Total driftskostnad per flygtrimme, (innefattande bränsle, reparation och underhåll samt byte av mindre delar, kablar etc.), hamnar för Gripen runt 30 000 kr medan den närmaste konkurrenten F-16 hamnar runt 45 000 kr. De övriga planen hamnar avsevärt högre till följd av att de är större, har två motorer, högre bränsleförbrukning och fler delar som kräver underhåll och reparation. Rafale får en driftkostnad per timme om ca 105 000 kr, Eurofighter hamnar runt 115 000 kr och F-18 troligen avsevärt högre. Gripen E som får en ny starkare motor kommer troligen att bli något dyrare att flyga än tidigare versioner, men jämfört med konkurrenterna ligger man ändå lägst i driftkostnader per flygtrimme.

Prestanda hos Gripen E är inte i paritet med de bästa konkurrenterna, men till följd av lägre kostnader kan fler flygplan anskaffas än vid fallet med ett dyrare alternativ. En balans mellan prestanda och prisnivå varierar mellan olika länders behov och beror av försvarsdoktrin, hotbild, och samverkan med NATO eller andra allianser.

FEMTE GENERATIONENS FLYGPLAN designas för att ha mycket goda smygegenskaper, det vill säga låga signaturer avseende främst radar och värmestrålning (IR). Utvecklingen har letts av USA, medan både Ryssland och Kina arbetar aktivt för att ta fram egna ►



Amerikanska J-22 Raptor är arketypen för den mest moderna generationen av stridsflygplan, den så kallade femte generationen.

ANALYS

flygplan med delvis liknande prestanda som de amerikanska.

I USA finns idag Lockheed Martin F-35 Lightning (Joint Strike Fighter, JSF) samt Lockheed Martin F-22 Raptor. Utvecklingen av F-35 har stött på ett antal tekniska problem som har orsakat allvarliga förseningar och fördröjningar. Det är klart att F-35 inte kan konkurrera med de bästa ryska flygplanen avseende jaktegenskaperna. Planet har begränsade interna vapenutrymmen, begränsad manövrerbarhet och klarar inte super-cruise. Mycket tyder på att planet utvecklats med fokus enbart på smygetekniska prestanda vilket kan göra planet sårbart i framtiden när bättre sensorprestanda ökar sannolikheten för upptäckt.

F-22 är det enda existerande och det enda planerade västutvecklade flygplanet som kombinerar super-cruise egenskaper med god manövrerbarhet. Detta är idag det mest avancerade stridflygplanet i världen med smygegenskaper som är bättre än hos något existerande eller planerat flygplan. F-22 är en komplett multiroll-flygplan som klarar av både attack mot väl försvarade markmål med smarta bomber samt kan besegra alla idag kända jaktflygplan. Planet har två Pratt&Whitney-motorer som ger tillräcklig dragkraft för att uppnå super-cruise vid hastigheter som är större än M1.5. Tillverkningen av F-22 har stoppats och det finns ingen öppen information om vad USA avser att utveckla efter detta plan.

F-22 har den kraftigaste radarn med längst räckvidd, av alla stridsflygplan vilket leder till möjlighet att upptäcka mål på större avstånd än vad andra flygplan klarar. Radarn är tillräckligt stark

för att kunna användas som ett mikrovågsbaserat energivapen för att slå ut elektroniken i främmande stridsflygplan och kryssningsmissiler.

F-22 kan användas både för att eskortera mindre effektiva plan som F-35, för att besegra främmande jaktflygplan och markbase-rade missilförsvar, samt att attackera väl försvarade markmål. Planet anses också i dagsläget vara ostoppbart vid bombfällning, eftersom det kan komma mycket nära alla typer av mål och på kort avstånd leverera precisionskontrollerade bomber. För att uppnå goda smygegenskaper använder planet (liksom alla andra femte generations flygplan) inre vapenutrymmen som kan bära två satellit-tröghetsstyrda bomber eller åtta glidbomber.

RYSSLAND UTVECKLAR SUKHOI T-50 PAK-FA och avser att exportera planet till både Indien och andra länder. Vietnam tros bli andra köpare efter Indien. Planet flög första gången 2010 och förväntas komma i serieproduktion under 2015. Nuvarande information om flygplanet är baserat på flygande prototyper och definierar inte slutgiltiga prestanda hos serieflygplanen.

PAK-FA kommer att ha super-cruise egenskaper med 3D vektor-kontroll vilket innebär att man kan styra riktningen på motorns flamma och härigenom få kraftigt ökad manövrerbarhet. Designen av externa ytor är utförd i komposit för att uppnå goda smygegenskaper. Planet har två inre vapenutrymmen. Avioniksystemen planeras att ge datafusion och nätverksprestanda liknande F-22,

Tabell 1. Förväntad karakteristik hos stridflygplan av generation 4.5 respektive generation 5

Generation 4.5 Signatur: RCS (radarmålyta) 0.5–1 m ²	Generation 5 Signatur: RCS (radarmålyta) 0.1 m ²
Prestanda Max g: 9g Manövrerbarhet: 20°/s	Prestanda Max g: 9g Manövrerbarhet: 25°/s
Max hastighet: Hög höjd: M1.8 (M = mach) Låg höjd: M1.2	Max hastighet: Hög höjd: M1.8 (M = mach) Låg höjd: M1.2
AESA Radar (AESA =Active Electronically Scanned Array): Avstånd för upptäckt (baserat på RCS 1m² målyta): Hög/medelhöjd: 65 NM (nautiska mil=1.852km) X band	AESA Radar (AESA =Active Electronically Scanned Array): Avstånd för upptäckt (baserat på RCS 1m² målyta): Låg höjd: 65 NM X band
IRST (Infra-Red Search and Track): Avstånd för upptäckt (flygplan): 45 NM	IRST (Infra-Red Search and Track): Avstånd för upptäckt (flygplan): Avstånd: 60 NM
Sensorer för elektronisk krigföring*: RWR (Radar warning receiver) Störsändare Facklor och remsor etc MAW med partiell täckning (MAW = Missile Approach Warning system)	Sensorer för elektronisk krigföring*: Digital RWR Störsändare Facklor och utsläpp av partiklar MAW med 3D täckning (MAW = Missile Approach Warning system)
ECCM effektivitet: 60% (ECCM =Electronic Counter-Counter Measures)	ECCM effektivitet: 70% (ECCM =Electronic Counter-Counter Measures)
Vapen: 6–12 externa vapenbalkar Avstånd: 0.3–55 NM Max hastighet: M3+	Vapen: 6–12 externa vapenbalkar + inre vapenutrymmen Avstånd: 0.3–80 NM Max hastighet: M3+
Målsökare: IR (infraröd) sökare aktiva och semiaktiva radarsökare aktiva och semiaktiva radarsökare	Målsökare: IR och elektrooptiska sökare aktiva och semiaktiva radarsökare aktiva och semiaktiva radarsökare
Taktiska datalänkar	Taktiska datalänkar

* = Sensorer för generation 4.5 kan på sikt bli lika bra som generation fem då de går att uppgradera successivt.

som planet tydligt är designat för att kunna konkurrera med. De skillnader som är uppenbara kopplas till PAK-FA:s tredimensionella vektorkontroll samt en mycket avancerad aerodynamisk design vilket troligen kommer att göra PAK-FA mer manövrerbart än något annat känt flygplan. Detta leder dock till sämre smygetekniska prestanda än F-22. Vissa källor uppskattar radarsignaturen hos PAK-FA till 0.1 m2. PAK-FA har stora inre och yttre vapenutrymmen, stora bränsletankar som medger flygning över mycket stora avstånd under super-cruise. Detta ger PAK-FA potential att bli ett bättre stridsflygplan i duellsituationer än något västligt flygplan utom F-22.

KINESISKA CHENGDU J20 flög första gången 2011 och det är ännu inte känt om det är en prototyp för masstillverkning eller om det är en ren teknikdemonstrator. Olika uttalanden av kinesiska representanter tyder dock på att planet är avsett att serietillverkas. Alla kända uppgifter indikerar att planet kommer att ha super-cruise och smygegenskaper. Kina är alltså det tredje landet i världen, efter USA och Ryssland, som utvecklat ett femte generationens stridsflygplan. Ryska kommentatorer anser dock att den kinesiska stridsflygplanteknologin ligger ca 10–15 år efter kompetensen hos USA och Ryssland. Kina kan inte utveckla egna motorer för att fullt ut utnyttja potentialen hos den avancerade flygkroppen hos J20. Det spekuleras i att de prototyper som flugit är försedda med ryska motorer. Den internationella expertisen är oense avseende hur avancerad J20 faktiskt är. Situationen kommer att klarna med tiden, men utan tvekan så är detta plan ett första kinesiskt initiativ att på sikt ta fram en egen utvecklingskompetens som kan konkurrera med USA och Ryssland.

REDAN UNDER SLUTET av 2010- eller början av 2020-talen finns risken att det svenska försvaret kan komma att möta femte generationens flygplan. Då flera av dessa plan är avsedda för export finns fler länder än de tre nämnda länderna med egen tillverkningskompetens som kan komma att operera femte generationens flygplan.

Frågeställningar som blir aktuella att beakta innefattar följande:

- Vad är det som dimensionerar det svenska försvaret och vad får det kosta att driva försvaret?
- Hur länge ska Sverige kunna stå emot en attack innan andra länder kan komma till hjälp?
- Hur ska det taktiska beteendet som ingår i dagens pilotträning uppdateras för att hantera de nya hotbilder som uppstår när femte generationens flygplan utgör hela eller delar av en angripares flygflotta?
- Hur ska Sverige och andra länder gemensamt, vid deltagande i internationella operationer där femte generationens fientliga flygplan kan ingå, utveckla ett fungerande system för den samlade kombination av insatsresurser som de olika ingående länderna kommer att förfoga över?
- Hur ska Sverige agera när Gripensystemet ska ersättas?
- På längre sikt, bortom 2030–2040, så står hela Europas samlade luftstridsförmåga inför stora utmaningar. Nyutvecklade ryska och kinesiska femte generationens stridsflygplan har potential att vara avsevärt mer kapabla än de stridsflyg som då finns i Europa. I avsaknad av utvecklingsprojekt så faller den Europeiska industriella förmågan att upprätthålla en oberoende försvars- och säkerhetsförmåga. Denna fråga kommer att behöva avgöras i närtid, inom ett decennium, och berör samtliga Europas länder inklusive Sverige.

ANDERS BLOM

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

Udda!



Eller unik...

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

Vi har plats för fler unika kollegor!

Är du en av dem?
– Hör av dig!

Milso 
Man in the loop solutions

Milso AB | Wennerbergsgatan 10, Stockholm | www.milso.se

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.

Därför dröjer din nya lön

Lönerevisionen för 2012, Ralsen, med retroaktiv lönehöjning från 2012-10-01 har dragit ut på tiden. Det är helt förståeligt att många medlemmar känner och uttrycker en frustration över detta.

Förbundets ambition var att ha lönerevisionen för varje enskild medlem klar före årsskiftet 2012/13 med retroaktivitet från den 1 oktober. Därför är inte heller Officersförbundets ledning och förhandlingsdelegation nöjda med denna långdragna process.

Inledning på förhandlingarna

Det centrala avtalet som lönerevisionen baseras på blev klart den 4 oktober förra året. Samma dag la vi fram våra yrkanden till Försvarsmakten för lönerevision 2012. Vi ville snabbt få ett avtal till stånd på Försvarsmaktsnivå så att varje förband direkt därefter skulle kunna börja förhandla om vilka lönehöjningar medlemmarna ska ha. Hade förbundet fått gehör för detta så hade troligen också de flesta medlemmar haft sin nya lön i december 2012. Försvarsmakten var dock inte lika förberedda som vi.

Höjda GSS-löner

Försvarsmakten menade att det bästa vore att starta förhandlingarna med lönerna för GSS. Officersförbundet gick med på detta eftersom en satsning på att höja lönerna för GSS var ett av de yrkanden Officersförbundet hade inför revisionsförhandlingarna. Det var också en fråga som vi bedömde kunna lösa snabbt, vilket vi också gjorde. Den

17 oktober var vi överens om att GSS skulle få en ny lägsta lön om minst 18 000 kronor eller en höjning om minst 1 000 kronor med retroaktiv utbetalning från den 1 juli 2012.

Den 1 november påminde Officersförbundet om resterande yrkanden, men Försvarsmakten var fortfarande inte färdiga med sina förberedelser. När förhandlingarna slutligen kom igång strax före jul blev det uppenbart att vi var oense med Försvarsmakten i grundläggande frågor om hur lönebildningsprocessen ska gå till, vilket gjorde det omöjligt för oss att nå en överenskommelse.

Parterna långt ifrån varandra

Efter tre veckors uppehåll för jul- och nyårsledigheter fortsatte förhandlingarna, men vi var fortfarande långt ifrån en acceptabel lösning. Den 8 mars drog Officersförbundet i nödbromsen eftersom vi fortfarande inte kunde nå samsyn med Försvarsmakten. Oenigheten bestod både i hur processen skulle föras och i hur stora löneökningar som borde fördelas till respektive förband. Officersförbundet begärde därför konsultation hos centrala parter för att lösa upp knuten.

Även denna konsultation drog ut på tiden eftersom ingen på central nivå hade tid för detta. Först den 25 april fick vi hjälp att komma vidare.

Process i två steg

Efter den centrala konsultationen blev vi i mitten av maj äntligen överens med Försvarsmakten om hur lönesättningen skulle gå till.



Säg hej till Försvarsmakten!

Foto: Jan Håkan Dahlström - Scanpix

Tyvärr blev det en omständlig modell som går ut på att processen förs i två steg. Först förhandlingar på förbandsnivå vilka utmynnar i förslag till nya löner som sedan skulle sändas in till försvarsmaktsnivån. Det andra steget är en slutförhandling på försvarsmaktsnivå vilken tar sin utgångspunkt i det underlag som kommit in från förbanden.

Det var Försvarsmakten som ville göra på det här sättet och vi tvingades acceptera det eftersom vi inte lyckades övertyga Försvarsmakten om fördelarna i den smidigare process vi tillämpat sedan många år.

Förhandlingarna för varje medlem startade därefter på förbandsnivån, men semesterperioden innebar att det arbetet försköts med fem veckor.

När parterna på försvarsmaktsnivå efter sommaren skulle ta hand om resultaten från förbanden så var bägge parter överens om att det fanns förbättringar att göra på ett antal förband. Vi återremitterade därför vissa av förslagen.

Och nu står vi här, ett år senare och eftersom vi fortfarande inte är nöjda med det som Försvarsmakten erbjuder så ser vi det som meningsfullt att fortsätta förhandlingarna ytterligare en tid. Detta trots att det kommer att fördröja utbetalningarna av de nya lönerna ytterligare.

Parterna på försvarsmaktsnivå träffas den 1 oktober för att gå igenom de förslag som förbanden återkommit med. Därefter fortsätter förhandlingarna om det slutliga resultatet.

facebook

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, 26/9 2013

Officer	8989	(-17)
Reservofficer	54	(+1)
Soldat/gruppbefäl	3502	(-46)
Hedersmedlem	3	(+0)
Övrig	90	(+2)

Pressmeddelande angående försvarsbudgeten 2014: Regeringen undviker verkligheten

2013-09-18

En budget som konsekvent fortsätter att undvika de svåra ekonomiska frågorna. De ekonomiska tillskott som ges är positiva, men löser inte de underliggande obalanserna, anser Officersförbundet.

– Vi har hela tiden sagt att försvarsreformen bygger på en orealistisk glädjekalkyl. Försvarsmaktens erfarenheter tyder i allt högre grad på att så är fallet. Istället för att ta till sig vunna erfarenheter och verkligen se vad som krävs för att försvaret ska kunna återfå en reell försvarsförmåga håller regeringen sig fast vid gamla underlag, säger Lars Fresker.

I jämförbara länder med anställt försvar ligger personalkostnaderna på cirka 40–50 procent av försvarsanslaget, enligt forskning från FOI. I Sverige idag är motsvarande 30 procent. När regeringen säger att: "Den förändrade personalförsörjningen är avsedd att finansieras genom förändringar och rationaliseringar i fråga om personal, materiel, logistikförsörjning samt övrig stödverksamhet" säger man också att materielbristerna och de ständiga neddragningarna och omorganisationerna kommer att fortsätta.

– Försvarets nuvarande organisation är byggt utifrån kravet att den ska rymmas i befintlig budget, inte utifrån reella krav på vad försvaret ska kunna. Regeringen skriver flera gånger att man är nöjd med utvecklingen i stort, fast det borde man inte vara. I budgeten skrivs att personalläget är kritiskt inom flera områden. Det är något vi känner igen. Officersförbundets medlem-



Foto: Vilhelm Stokstad – Scampix

Anders Borg är nöjd med budgeten. Officersförbundet är skeptiskt.

mar, yrkesofficerare, soldater och sjömän, signalerar att de går på knäna på grund av allt för många uppgifter. Omorganisationerna och neddragningarna slår direkt mot försvarets rekryteringskraft och möjligheterna att verkligen bygga upp fungerande förband, säger Lars Fresker.

Regeringen uppfattar att man löst problemerna med personalkostnaderna genom att tidigare i år ge försvaret i uppdrag att minska kostnaderna med en halv miljard till 2019. Problemet, anser Officersförbundet, är att regeringen

inte reducerat uppgifterna eller målsättningarna, vilket kommer att öka försvarets obalans för varje år som går.

– Det är väldigt konstigt att regeringen i budgeten implicit kritiserar försvaret för inkonsekvens i sina underlag. När Försvarsmakten varit tydlig med läget har politiken reagerat negativt på ärligheten och satt tryck på myndigheten att ställa in sig i ledet och komma med politiskt lindrigare slutsatser, men regeringen verkar vara blind för effekten av sina egna påtryckningar, säger Lars Fresker.

Sjukvårdsförsäkring med rabatt

Länsförsäkringar erbjuder under hösten Officersförbundets medlemmar att teckna en sjukvårdsförsäkring med 25 procents rabatt under det första året.

Ordinarie pris för medlem i Officersförbundet är 280 kronor per månad. Erbjudandet innebär att Länsförsäkringar bjuder på de tre första månaderna. Du kan även försäkra make/maka eller sambo till samma förmånliga villkor.

Länsförsäkringars sjukvårdsförsäkring garanterar

- Snabb vård
- Rådgivning dygnet runt
- Förebyggande hälsotjänster

Läs mer om sjukvårdsförsäkringen på:

www.lansforsakringar.se/sjukvard
Ansökningsblankett finns på www.officersforbundet.se/material under rubriken blanketter.

Vinn fotoutrustning – fota din vardag

Saco har i anslutning till sin kongress en fototävling på temat Akademikernas ansvar. Delta i tävlingen med din tolkning. Tävlingen pågår fram till den 31 oktober 2013. Mejla din bild, en titel och kort motivering som förklarar vad du vill förmedla. Vinnaren utses på Sacos kongress 14–15 november 2013. Första pris är ett presentkort på fotoutrustning för 4.000 kronor. Läs mer på Saco.se.

Deadline för svar om tjänstgöring vid FMV

De yrkesofficerare som väljer att tacka nej till verksamhetsövergång till FMV kommer den 11 oktober att få ett erbjudande om växeltjänstgöring vid FMV att ta ställning till.

Växeltjänstgöring innebär att man placeras på ett så kallat "FM uppdrag" och är tjänstledig från Försvarsmakten för att istället tjänstgöra inom ramen för en tidsbegränsad anställning som yrkesofficer vid FMV. Då den tidsbegränsade anställningen vid FMV löper ut återgår individen till sin yrkesofficersanställning i Försvarsmakten.

FMV har arbetsgivaransvar för den yrkesofficer som växeltjänstgör vid FMV medan Försvarsmakten behåller ansvaret för den framtida planeringen av tjänstgöring inom FM. Yrkesofficerare som växeltjänstgör vid FMV behåller den pensionsålder de har inom FM. In-tjänad och sparad semester följer med mellan myndigheterna medan övriga ledighetssaldon som till exempel kompletedighet är knutna till anställningen i FM och därför finns kvar där tills individen återgår till sin anställning vid FM.



Foto: Lasse Sjögren - FBB

Växeltjänstgöring innebär att du får en tidsbegränsad anställning vid FMV och behåller grundanställningen i FM.

Sista dag att svara på erbjudandet om växeltjänstgöring är den 25 oktober.

Risk för övertalighet

Under tiden fram till den 30 november kommer Försvarsmakten sedan hantera svaren på erbjuden växeltjänstgöring. De som då valt att tacka nej till växeltjänstgöring kommer prövas mot andra eventuella lediga

befattningar i Försvarsmakten och i förekommande fall även att turordnas i enlighet med gällande turordningsregler. Ytterst finns en risk för övertalighet med uppsägning på grund av arbetsbrist som konsekvens. Yrkesofficer med fullmaktsanställning kan dock i en sådan situation inte bli uppsagd utan kommer att omplaceras.

OBS! Trygghetsavtalet innehåller

särbestämmelser vid uppsägning på grund av arbetsbrist i samband med verksamhetsövergång. Detta innebär att den som väljer att tacka nej till såväl verksamhetsövergång som växeltjänstgöring – och som därefter inte kunnat omplaceras inom Försvarsmakten – inte heller kommer erhålla något stöd från Trygghetsavtalet i samband med en uppsägning på grund av arbetsbrist.

Villkorsavtal ersätter ALFA från den 1 oktober

Från och med den 1 oktober gäller det nya Villkorsavtalet även för Försvarsmakten. Villkorsavtalet ersätter ALFA.

Parterna på central nivå har gjort en översyn av struktur och innehåll i ALFA. Den översynen ledde fram till ett antal redaktionella ändringar och ett namnbyte till Villkorsavtalet. På de flesta områden ersatte Villkorsavtalet ALFA redan den 1 juni men då Försvarsmakten hade

problem med anpassningar i sina stödsystem beslöt man att skjuta på bytet av avtal inom FM till den 1 oktober.

Ändringar i korthet

- Enhetlig modell för löneavdrag
- Bestämmelserna i avtalet 2004-11-15 om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands upphör att gälla. Bestämmelserna är numera inarbetade i Villkorsavtalet.

- Begreppet "ogulden semesterlön" har ersatts med "Semesterlön för semester som inte kunnat läggas ut"
- Ändrad beräkning av mertidstillägg där semestertillägget numera ingår i beloppet för mertidstillägg
- Ett timlönebegrepp har införts. Timlönen utgår från en lön i anställningen som fastställs för månad, s.k. individuell lön. Den individuella lönen som motsvarar heltid divideras med 175 för att få timlönen.

- För föräldrapenningtillägg införts två års preskriptionstid
- Alla arbetstagare i Försvarsmakten anses ha oregelbunden arbetstidsförläggning. Detta innebär bl.a. att karensavdraget beräknas på ett annat sätt.

Villkorsavtalet i sin helhet finns på officersforbundet.se under rubriken Avtal.

Nominera din vardagshjälte!

Du kan när som helst nominera vardagshjälten som gjort fackliga insatser som gynnat medlemmar i Officersförbundet.

Johan Krusell, OF FMV och David Lindblom, OF Skaraborgarna är två förtroendevalda som tilldelades Officersförbundets stipendium på 20 000 kronor vid förbundsstyrelsens möte i augusti.

"Johan har framgångsrikt och kunnigt engagerat sig för både enskilda medlemmar och för kollektivet i både förhandling och arbetsrätt, och därigenom stärkt OF FMV anseende."

"David brinner för det fackliga arbetet och driver det osjälviskt framåt, han har målmedvetet arbetat så att facklig anslutning blivit en naturlig del för nyanställda."



Foto: Privat

Johan Krusell

Det är fritt fram att nominera till Officersförbundets stipendie-stiftelse när som helst. Stipendier kommer att delas ut allteftersom. Vid Förbundsmötet 2014 sker sedan en ceremoni för dem som



Foto: Johan Ribberström

David Lindblom

fått stipendiet fram till dess. Stipendiet syftar till att uppmärksamma och premiera gott fackligt ledarskap och goda fackliga prestationer.

Stipendiet är inte öronmärkt att

användas till något särskilt ändamål utan är en uppmuntran för genomförda goda insatser.

Stipendiet är normalt på 20 000 kronor under perioden 2011–2014.

Den nominerade måste vara anmäld som facklig förtroendeman för Officersförbundet. Man kan bara få stipendiet en gång och medlemmar i förbundsstyrelsen kan inte få det.

Både officersföreningar och enskilda medlemmar har möjlighet att nominera.

De uppgifter som behövs är:

- namn på den nominerade
- motivering, d.v.s. vad den nominerade ska uppmärksammas för
- vem/vilka det är som nominerar.

Sänd nomineringen till:

maria.vonbelow@officersforbundet.se

Trygghet - Ekonomi - Kvalitet



M302 KLAR FÖR UPPDRAG

Vi skapar utrymme för akut sjukvård

För mer information besök www.ambulansproduktion.se



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

Fordon för destruktion?

Vi hjälper er enl ramavtal med Forsvarsmakten. Vi hämtar era fordon efter avrop.



www.holmsjobildemontering.se

Holmsjö Bildemontering AB

Skolvägen, 370 34 Holmsjö

Tel: 0455-910 45

Torbjörn Olausson, to@holmsjobildemontering.se

*Vid frågor tag gärna kontakt med oss.
Mvh Holmsjö Bildemontering AB



Foto: Niklas Ehlen – FBB

Soldatyrket är hårt.

Rörande avhopp från GMU:

När ska den sökande utsättas för stridens miljö?

Att det inte går så bra med Försvarsmaktens (FM) rekrytering och att kunna behålla personer efter grundläggande militär utbildning (GMU) känns för mig inte alls konstigt.

För det första är yrket som soldat eller officer inte som andra yrken, kraven är extra ordinära enligt mig själv. Yrket innebär faktiskt att personal ytterst är utbildade till att döda eller till och med ge order om att döda. Hur skall man veta om detta är intressant eller inte i ens tänkta yrkesroll?

De som idag söker sig till försvar och GMU är inte bara sådana som vill bli soldater eller officerare i slutändan. Det finns de som ser det som en utmaning, kanske som något som lever kvar från värnplikstiden då det var något man bara skulle göra beroende på vilken miljö och uppfostran man växt upp i. Det finns de som inte har något att göra och kanske till och med av arbetsförmedlingen rekommenderas söka. Att minska arbetslöshetssiffrorna är viktigt idag. En del vill bli poliser och då bör man ha lite erfarenhet med sig i bagaget, gärna en GMU.

En del har svagheter – skador som visar sig allvarigare än man bedömde eller inte ens var uppe för riskbedömning vid antagningen. Många är inte grundtränade för den extremt fysisk och psykiskt hårda miljön en soldat skall tåla. Givetvis skall vi bygga upp de vi får, men tiden är kort och att gå, lunka, springa, krypa, åla och slingra med full stridsutrustning måste de ändå fått prova på, så de vet vad som kan krävas om det brinner till. Maximal tömning rent fysiskt kan jag också tycka bör ingå i utbildningen. Inte för att gallra, utan för att de skall veta sina begränsningar och för att man ska våga ta ut sig. Sådant passar inte många – det kan jag lova.

Agera instinktivt

Balansgången blir oerhört fin och för soldaten att ställa in sig i ledet och bara acceptera att du skall följa order orubbligt i huvuddelen av fallen som soldat eller officer. Man skall begrunda och vara uppmärksam på att värdegrund och konventioner följs men dessa är i den grundläggande stridsutbildningen till del fullständigt ointressant då man skall agera instinktivt.

Våra yrkesvägledare må vara duktiga och väl utbildade, däremot ifrågasätter jag ändå deras kunskap om systemet och grundkunskaper i varifrån kraven på GMU hos Rekryteringsmyndigheten kommer. De måste ha en extremt god helhetssyn och förståelse för att kunna utnyttja systemet fullt ut.

Fler än nödvändigt kan få lida

Jag vill till och med gå så långt att utan ett utbyte av tjänster med Rekryteringsmyndigheten, som tidigare med mönstringsförrättare, så kommer man inte dit. Jag har egna erfarenheter som intresserad sådan under 5 år. När jag återkom till FM frågade jag om de inte hade behov av min kunskap men, ack – det tyckte man inte på G1. Skall ni inte beställa personal även i framtiden, kommenterade jag, utan reaktion. Jag har flera kollegor som när de återgick från Pliktverket kontaktade HRC för att de tyckte deras kunskap borde tas till vara. Tyvärr var de inte intresserade av hans/hennes kunskaper (inte nog med det, de hade en arrogant attityd).

Däremot hoppas jag att FM med hjälp av Rekryteringsmyndighetens

kunskaper och erfarenheter, går vidare för att få ut tillräckliga volymer av soldater och officerare i framtiden. Men att alla rekryterade till GMU efter utbildning skall bli kvar är en utopi. Skador kommer att förekomma och går aldrig att bygga bort till hundra-procent. Frågan är dock, var och när den anställda skall ha upplevt den miljö man definitivt kan utsättas för när han/hon blir anställd? Jag anser att de bör veta det före anställning. Problemet är att tre månaders GMU kanske är för kort.

Jag är också medveten om att många aldrig kommer att utsättas för de kraven. Om de skulle göra det utan att veta sina gränser, vill jag påstå att FM går ut med falsk marknadsföring. Många mer än nödvändigt kommer att lida och ge samhället samt sig själva stora problem om de måste utnyttjas i kris/krig. Det räcker med att FM idag inte är bra nog med att ta hand om de som får problem i tjänsten även om det har förbättrats.

KN ROLF LARSSON

*Människokroppens språkrör
Idrottsofficer och fd ordförande i
OF Pliktverket, Livgardet*

NO COMPROMISE

100% LEAD-FREE AMMUNITION

Nammo strives to eliminate risk on and off the battlefield. Designed for maximum performance and reliability, our high precision, 100 percent lead-free ammunition eliminates the potential risk of groundwater contamination. Our proven, reliable and clean ammunition is free from toxic materials and does not expose the user to harmful lead gases.

Nammo

SECURING THE FUTURE

Contains public sector image licensed under the Open Government Licence v1.0.

VÅRT UPPDRAG DIN FRAMGÅNG



EN BRÄNNHET SERVICEPLATS I SOMALIA, en vindpinad camp i Afghanistan eller ett gungande fartygsdäck i Adenviken. Vart än ditt uppdrag för dig står Saab beredda att bistå med supportlösningar som hjälper dig att genomföra din uppgift med framgång. Kostnadseffektiva och flexibla lösningar som kan anpassas till varje uppdrags specifika behov och på så vis säkerställa att din operativa förmåga alltid är på den nivå som uppdraget kräver.

Oavsett om utmaningen är att försörja en anläggning med el eller vatten, upprätta säkra kommunikationskanaler, genomföra underhåll på en helikopter, ett IT-system eller en hel fordonsflotta, bygga ett fält-sjukhus eller en komplett camp någonstans ute i världen, så har vi både lösningarna, förmågan och människorna som ser till att alla de supportfunktioner du behöver finns där när du behöver dem.

www.saabgroup.com



SAAB

Feltänk i yrkesofficerares ingångslöner

Specialistofficer en ny låglönegrupp och Specialist-officersutbildning gav sänkt lön, detta är två rubriker hämtade från Officerstidningen 7/2011 och 2/2012.

Vi lever fortfarande med dessa frågor lokalt på förbandet men "lösningarna" som vår arbetsgivare (AG) väntar på är på "koncernnivå" och i många av dessa frågor är arbetstagarorganisationerna (ATO) och AG inte lika parter.

Därför tycker vi att Officerstidningen är rätt och lämpligt forum att sätta fokus och tryck i några av de problem vi dagligen lever med på förbandet trots att det från vår arbetsgivares sida kan kännas att man får bära "hundhuvud" för Försvarets problem.

Vad är det då som gör att specialistofficeren är på väg att bli en ny låglönegrupp?

Vi hävdar att AG vid anställning inte satt löner på lika och saklig

grund mellan OR 1-5 och främst OR 6 och OF 1. För OR 1-5 har det funnits ett reellt behov men också en vilja och engagemang från AG Försvaretsmakten (FM) sida för att få personalförsörjningen att fungera. OR 1-5 har fått tillgodoräkna sig tidigare kunskaper, erfarenheter och marknadens påverkan på ett bättre sätt, i alla fall fram till slutet av 2012. Medan förste sergenter och fänrikar har anställts till en och samma lön oberoende av tidigare utbildning, erfarenhet och användbarhet. Detta har resulterat i att löner vid anställning inte satts på lika och saklig grund.

Officersutbildning = lägre lön

Detta tillsammans med de av försvaretsmakten presenterade löneboxarna har resulterat i att erfarna specialistofficerare är chefer som leder och utbildar sina soldater men ibland till en lägre lön än sin underställda personal. Hade de valt att ta en anställning som OR 4-5

hade de idag haft en mer rättvisande lön. Soldater som nu vill gå vidare och utbilda sig till specialistofficer tvekar, vart finns löneutvecklingen? Riskerar jag sänkt lön eller i bästa fall bibehållen?

Vi tycker att det är rimligt att en duktig och erfaren soldat ska kunna tjäna mer än en nyss utbildad officer eller specialistofficer. Problemet är att ingen av våra specialistofficerare, oavsett erfarenhet, har fått en individuell inplacering vid anställning. Kommande RALS och FM löneboxar används som ett återkommande frälsningsmantra.

Räcker Ralsen?

RALS, kan allt omhändertas i RALS? Finns det ett tillräckligt stort löneutrymme? Tendenserna är nu att arbetsgivarrepresentanter hänvisar frågor om lön och löneutveckling till kommande RALS. Detta även om det är osakliga löneskillnader skapade av tillämpningen av FM principer för lönebildning.

FM principer för lönebildning finns i Försvaretsmakten personalinstruktion kap 7 (FM persI). Här tycker vi att det skulle vara mycket intressant att höra Försvaretsmakten nyutnämnda regementsförvaltares uppfattningar. Tycker de att en specialistofficers löneutveckling finns beskriven i dokumentet? Ser de några behov av ändringar? Eller är det till och med bra och tydligt ur ett specialistofficers perspektiv?

Det finns mycket att hämta ur FM:s principer för lönebildning som är intressant, speciellt ur ett specialistofficers perspektiv avseende löneutveckling och karriär. (Se rutan intill.)

Löneökning - var god dröj!

Kommer en specialistofficers ökade kunskapsdjup någonsin vara verifierbar i system PRIO enligt riktlinjerna i PersI? Kommer det någonsin någon löneutveckling då arbetet ska utföras till så låg kostnad som möjligt? Vad händer

För att kunna agera framgångsrikt måste soldatens alla sinnen vara skarpa. Hörseln är lika viktig som synen, både i mörker och i dagsljus. Peltor™ ComTac™ XP är det senaste hörselskyddet för militärt bruk, med bättre dämpning (SNR 28), längre batteritid samt mer plats för öronen för ökad komfort. En nyhet är Plug-Mode, vilket innebär att du kan få ett dämpvärde på hela SNR 39 om du kombinerar ComTac XP med en E-A-R Classic hörselpropp.

För mer information, välkommen att kontakta vår Kundtjänst på telefon 0370-65 65 00. Referera till ramavtal FM-1211-10 vid beställning.

Peltor™ ComTac™ XP

Under tryggare förhållanden

3M

med förtjänst och skicklighet? Har du hög kompetens och kunskapsdjup, då har du lite löneutvecklingsutrymme kvar. Inom kort lär du då väl ha ett "välhävdat löneläge" och då väntar ringa eller utebliven löneökning?

Inplaceringslönerna för förste sergenter 2012 och fänrikar från OP 09-12 vid förbandet var så låga att de enligt FM PersI och FM löneboxar 2012-11-01 inte uppfyller lägsta kravet för en befattning på OR 5 nivå. Är då lönen bestämd utifrån ansvar arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav? Hjälper detta till att rekrytera, motivera och behålla personalen?

Detta är några av de frågor och funderingar vi har efter att ha läst FM principer för lönebildning, vilket vi rekommenderar alla att läsa samtidigt med Officersförbundets fackliga program.

Vi har nu erfarna specialistofficere som dag för dag upparbetar ett ökat kunskapsdjup i sin befattning,

specialistofficer som genomfört utbildning i USA, soldater och gruppchefer som hoppas på en karriär via specialistofficersutbildning. FM har befordrat de första Regementsförvaltarna. Antalet specialistoffersbefattningar ökade med FM Org 13 och genomförs RB 5 blir det ännu fler specialistofficersbefattningar.

Det är alltså hög tid att ställa frågorna om lön och löneutveckling så väl på förbandet som till försvarsmaktsledningen samt Överbefälhavaren, lika hög tid är det att svaren kommer.

*Arbetsutskottet
OF Skaraborgarna
Skaraborgs Regemente*

MJ NICLAS SCHÖLD

LT KLAS AHLQVIST

MJ JAN-ÅKE ANDERSSON

KN PETER WESTMAN

KN DAVID LINDBLÖM

Ur FM personalinstruktion:

FM PersI 7.8.1

"...För arbetsgivaren är det ett incitament att anställa sådan arbetskraft som uppfyller kraven för arbetet som ska utföras till så låg kostnad som möjligt."

7.8.2.1

"... Befattningens krav är att anse som minimikrav för att överhuvudtaget kunna utföra arbetet i befattningen med ett tillfredsställande resultat...
...Lägstavärdet uttrycker, objektivt sett, rätt lön för den individ som nått och jämt uppfyller befattningskravet. Högstavärdet anger den lön med vilket arbetet i befattningen som mest bör ersättas med..."

"... I det fall individen innehar kompetens utöver det som görs gällande i befattningskraven och som objektivt kan bedömas som direkt relevant för arbetet i befattningen kan lönesättning ske i ett högre läge i lönenivån än om individen inte haft kompetensen. Ju högre värde i lönenivån som lönesättningen resulterar i desto mindre blir utrymmet för individens löneutveckling i och med begränsningen i lönenivåns högstavärde."

FM PersI 7.8.1

"2. Vid väsentligt förändrade arbetsuppgifter i innehavd befattning ... Med förändring avses att befattningen värderas till högre krav på ansvar och/eller ökad svårighetsgrad och därmed också en högre lönenivå. Innebörden av väsentlig är att förändringen av befattningen ska vara varaktig och dokumenterad samt verifierbar i system PRIO. Förändrade arbetsuppgifter i befattningen som inte är väsentliga enligt ovan omhändertaras i den årliga lönerevisionen utifrån gällande lönekriterier."



Vi söker

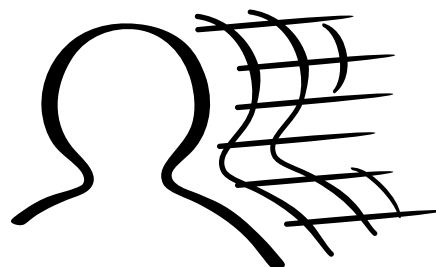
handläggare

till personskyddsenheten

med placering i Solna

Läs mer på www.sakerhetspolisen.se

Otålig!



Eller framåt...

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 ivriga kollegor!

Är du en av dem?
– Hör av dig!

Milso 
Man in the loop solutions

POSTTIDNING B

Avs: Officersförbundet, Box 5338, 102 47 STOCKHOLM



OFFICERSTIDNINGEN

MEDLEMSTIDNING FÖR OFFICERSFÖRBUNDET

ANNONSAVDDELNINGEN

Tel: 08-742 10 08

Mail: info@irmermedia.com

22 000
läser ditt budskap

**Annonsera i Sveriges starkaste
annonsorgan inom försvarssektorn!**

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