

OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR
OFFICERSFÖRBUNDET
NR 2 | 2012

Jag känner
mig lurad!

SIDAN 35

ALLT OM OMSTRUKTURERINGEN

Små marginaler
på soldatlön

SIDAN 18

SIDAN 6, 7, 28-32

HAW, UNGERN:

Säkerhets-
inspektionen
varnar för oklara
ledningsför-
hållanden vid
flygsamarbete

SIDAN 12

Befattningsbyte gav
GSS sänkta löner

SIDAN 10



7

LEDARE

3 Äntligen...

NYHETER

- 4 Uppgraderad JAS rekommenderas
- 5 Miljardöverskott för försvarsmakten
- 6 Försvarshälsan märker ökad oro
- 7 FM hoppas på pensionslösning
- 8 Hög smärttolerans bland insatssoldater
- 10 Försvaret sänker soldaters löner

REPORTAGE

- 12 Tydligare svensk ledning efterlyses
- 16 Pensionsskolan #1
- 18 Knappa marginaler för soldater

FÖRBUNDSNYTT

- 20 Seniorboendet Tre kronor
- 21 Överföring av försvarslogistik till FMV
- 22 Nya avtal
- 28 Omstruktureringen

INSÄNDARE

- 33 Krav på studiebakgrund – En kommentar
- 34 Fokusera på kriget vid kravställningen
- 35 Jag känner mig lurad!



8



10

> Innan jag har bitarna kan jag inte svara på hur obalansen ser ut.

Patrik Dahle, omstrukturingsledare

> 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

Monica Hornegård, Susanne Bredberg
08-440 83 30. Telefonstängt onsdagar och fredagar

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

Ombudsmän Medlemsstöd: 08-440 83 30

Frågor kring information, press och hemsida

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

> REDAKTION

OMSLAGSBILD

Foto: Marco Nilsson – FBB

ANSVARIG UTGIVARE/ CHEFREDAKTÖR

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

REPORTRAR

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

ADRESS

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

TELEFON

Växel 08-440 83 30

FAX

08-440 83 40

ANNONSER

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

LAYOUT

Produktionsdesign AB

TRYCK

Ljungbergs tryckeri,
Klippan

MANUSSTOPP

Officerstidningen
Nr 3, 20 mars
Nr 4, 17 april

INSÄNDARE

Insändare som överskrider
3500 tecken inklusive
blanksteg tas ej emot.

Eftertryck utan skriftligt tillstånd
från redaktionen förbjudes.

Insändare skickas till:
daniel.skoglund@
officersforbundet.se

Äntligen...

Efter drygt fyra års förhandlande är så äntligen ett nytt arbetstids- och utlandsavtal på plats.

Inledningsvis vill jag ta tillfället i akt och tacka våra förhandlare för ett mycket väl utfört arbete. Förhandlingarna har under dessa år tagit många vändningar och förhoppningar har tänts och släckts om vartannat inom organisationen. Frustrationen har tidvis varit stor. Opartiska ordföranden har varit inkopplade för att smörja och få fart på processen. Förhoppningsvis så har den utdragna processen lett till att varje sten vridits och vänts på så att parterna nu vet och känner sig bekväma med varför stenen i vissa fall slutligen lagts ner på samma plats igen.

För att medlemmar och medarbetare ska förstå hur processen sett ut och varför avtalen ser ut som de gör krävs en gemensam kommunikationsinsats av parterna. Vi kommer därför tillsammans med arbetsgivaren under våren att genomföra ett antal utbildningar kring de nya avtalen. Då hoppas vi också att kunna fånga upp frågor som behöver ytterligare förklaras inför hösten då avtalen träder i kraft.

Kompromisser

Intrsemotsättningarna mellan parterna har varit många så avtalen har naturligtvis som alla andra kommit till efter ett antal kompromisser. Kompromisser såväl mellan parterna som inom förbundet. Beroende på våra erfarenheter och preferenser så prioriterar vi olika och en del medlemmar kommer nog tycka att avtalen är toppen medan andra kommer tycka att delar av avtalen kunde blivit bättre. Men när avtal nu är ingånget då är det upp till oss som tecknat dem – såväl på arbetsgivar- som arbetstagar- sidan – och våra företrädare på olika nivåer att stå upp för dem och tillämpa dem.

Under utbildningarna är det naturligtvis viktigt att peka på de förändringar som finns i avtalen men lika viktigt är att fånga upp de frågor/medskick som kan behöva arbetas in i den användarhandbok som parterna kommer att utarbeta. De fem planerade partsgemensamma utbildningarna är därför viktiga tillfällen att få ta del av verksamhetens och individernas synpunkter. Utgångspunkten är ju att det ska vara avtal som underlättar såväl för individen som för verksamheten och ger medlemmarna en relevant ersättning för det arbete de utför.

Chefsavtalet och ALFF

De nya avtalen är anpassade till EG:s arbetstidsdirektiv och skyddsregler. Viss verksamhet har dock undantagits från EG:s arbetstidsdirektiv. Det är naturligtvis viktigt för oss att vi parter har lyckats ta hand om detta inom kollektivavtalens ram vilket gett rimliga skyddsregler och skäligen ersättningar. Det är ett viktigt styrkebesked för den svenska modellen. Alternativet i detta fall hade varit lagstiftning.

Dessa två för medlemmarna och verksamheten så väsentliga avtal har dragit ut på tiden och bundit upp parternas förhandlingsorganisationer under flera år. En konsekvens av detta är att andra avtalsområden blivit lidande.

Min förhoppning är att andra viktiga förhandlingar som Officersförbundet sedan länge vill ha upp på förhandlingsbordet nu kommer att ta fart. De jag i första hand tänker på är chefsavtalet och ALFF-avtalet. Områden som måste få avtal som är anpassade för 2000-talet. Men även områden som lönebildning borde nu få det fokus det förtjänar. Ingen, varken vi arbetstagar eller myndigheten, vinner något på att ha en bristfällig lönepolitik utan långsiktiga mål.

En annan stor fråga som alla medlemmar kommer att beröras av på ett eller annat sätt är naturligtvis bemanningsprocessen inför FM



Foto: Ulf Lööke

Org 13. Anledningen till att Försvarsmakten nu ser över organisationen är att man upplever att det finns en obalans mellan olika orter och olika kompetenser. För att få klarhet väljer man att inventera personalens kompetens för att sedan placera folk där de behövs bäst, oavsett var deras nuvarande placering tillsvidare finns.

Förbundet har haft en bra dialog under samverkan med Försvarsmakten kring hur processen ska gå till. Den här gången arbetar man till exempel med förebyggande åtgärder som att erbjuda yrkesofficerare som har mindre än fyra år kvar till ordinarie pensionsålder möjligheten att ansöka om pensionsersättning. Något som förbundet redan i december påtalade att det kunde vara ett alternativ för att undvika uppsägningar.

Förbundets uppgift blir nu att bevaka att genomförandet av kompetensinventeringen och bemanningsprocessen verkligen genomförs på ett korrekt sätt.

STOCKHOLM 29 FEBRUARI 2012
LARS FRESKER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE

> KANSLIET

Förbundsdirektör

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

Kamrer Susanne Skäfte

Assistenter

Barbro Kristiansson
Berit Fekete

Ombudsmän

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

Medlems- och försäkringsservice

Monica Hornegård
Susanne Bredberg

Förhandlingschef

Niklas Simson

Informations-, press och webbansvarig

Daniel Skoglund

Informator/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

Risk för kapplöpning i Östersjön

I Natos strategiska koncept förordas stärkt nationellt försvar och fler övningar, inte minst runt Östersjön, vilket ger svenska försvaret goda möjligheter att delta. De slutsatserna drar FOI i en analys.

Var tionde år presenterar Nato en ny strategiplan för kommande decennium. Den senaste visar en växande säkerhetspolitisk oro i bland annat baltstaterna och Polen.

– Det står inte uttryckligen vad eller vem man är rädd för, även om det runt Östersjön är underförstått att det är Ryssland. Det väsentliga är att man vill ha en plan för vad man ska göra om något händer, säger Madelene Lindström vid Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI.

Kapplöpning i övning

Enligt Lindström kommer antalet Nato-övningar i svenskt närområde att öka och baltstaterna har sagt sig vilja vara värd för flera av dem. Det ger Försvarmakten goda möjligheter att delta.

– Det Sverige bör göra nu att ta ställning till vilka övningar man vill delta i för att få ut så mycket som möjligt av dem.

Fler Natoövningar kan dock även få andra konsekvenser.

– Det brukar kunna bli en kapplöpning i övningsverksamhet. Om Nato övar mer kommer sannolikt även Ryssland att göra det, säger Madelene Lindström.

LINDA SUNDGREN

ÖB rekommenderar up

De kommande åren är i ekonomisk balans till priset av att materielinköp skjuts på framtiden. Den andra maj lovar myndigheten ett fördjupat underlag avseende hur försvarsmaktens långsiktiga ekonomi ser ut. Det framkom när försvaret lämnade in budgetunderlaget för 2013 till regeringen

– Underlaget sträcker sig över tiden 2013–2015. Det är ett underlag i balans förutsett vissa antaganden, sade Överbefälhavare säger Sverker Göransson.

Antaganden bland annat är att den pågående omdaning av försvarslogistiken frigör ungefär 800 miljoner. ÖB förutsätter också att de pengar som frigörs när insatsen i Kosovo avvecklas 2013 och Afghanistaninsatsen minskas 2014 stannar inom försvaret och får omfördelas till förbandsanslagen.

”De internationella insatserna bedöms också utgöra en mycket viktig grund för Försvarmaktens attraktionskraft. I perioder då antalet personer insatta i internationella insatser minskar kommer det att krävas ökade resurser vid krigsförbanden och förbandsverksamheten för att förbandens tillgänglighet och förmåga skall vidmakthållas” står det i budgetunderlaget. De pengarna ska användas till att öka övningsverksamheten.

Alla utbildningsgrupper kvar

Det föreslås endast en grundorganisationsförändring. Det är Totalförsvarets ammunitions- och minröjningscenter (Swedec) som



Försvarmakten är tydlig med att flera antaganden gjorts för att budgeten ska hålla.

föreslås slås samman med Ingenjörregementet i Eksjö.

– Samtliga utbildningsgrupper är kvar tills vidare. Så att vi säkrare vet vilken verkan de har när det gäller rekrytering och marknadsföring, inte minst mot Hemvärnet, säger Sverker Göransson.

Ny Jas

Under 2020–2030 vill Försvarmakten ha minst 60–80 uppdaterade Jas-flygplan för att kunna

behålla ”operativ förmåga” enligt ÖB.

– Vi har tittat på bedömda hotbilder med deras tekniska förutsättningar i olika tidsperspektiv och långt ut i framtiden. Antalet flygplan beror på hur man använder andra delar av luftförsvarsförmågan, sensorer, bassystem luftvärn och så vidare.

Även här finns vissa antaganden. Omförhandling av avtalen med industrin, fast kostnadsram och yt-

> NOTISER

BRÄNNGROPAR I FOKUS

Flera länder eldar upp avfall under insats i så kallade brännropar utanför camperna. Under senare år har röster höjts mot sopeldningen; kritikerna menar att det uppstår giftiga gaser som kan äventyra soldaternas hälsa och orsaka cancer. En amerikansk rapport

från i höstas kunde inte se några långsiktiga hälsoeffekter, men forskarna bakom studien menar att man måste följa soldaters hälsoutveckling under fler år för att kunna göra en säkrare bedömning. Svenska försvaret använder inte brännropar. (LS)

KVARTALSBREV TILL DELTIDARE

HR-centrum har utfärdat riktlinjer för förbandschefernas kommunikation med de som anmält intresse att tjänstgöra tidvis som gruppchefer, soldater och sjömän (GSS/T). Kvartalsbrev, samt månatlig kommunikation via nätet rekommenderas. Dessutom bör ett

informationsmöte ”eller annan motivationshöjande aktivitet” genomföras under våren. Försvaret räknar med att de lagar som krävs för anställningar ska finnas i kraft vid mitten av 2012. Bestämmelser för anställningsprocessen ska vara klara i maj-april. (DS)

upgraderad JAS



Om något spricker krävs förändringar.

terligare ett land som kan är villigt att dela utvecklingskostnaderna. Annars anser Försvarsmakten att tilläggsfinansiering är nödvändigt.

På frågan om vilka hotbilder som Försvarsmakten beaktat svarade ÖB att Ryssland självklart var en viktig komponent.

– Vi har tittat exakt på vad det finns för resurser i olika arenor, luft, sjö och mark, i vårt närområde och det är inte speciellt överraskande att vi tittar särskilt på vad

Det är inte speciellt överraskande att vi tittar särskilt på vad som förfogas över i Ryssland.

som förfogas över i Ryssland. Det är dock inte lika med ett militärt hot så länge det saknas politisk vilja att utnyttja det maktmedlet. Men det finns militära förutsättningar som vi måste förhålla oss till. Sedan är det regering och riksdag som får besluta vad som är en rimlig ambition, säger Sverker Göransson.

Politiska beslut krävs

Anskaffning av materiel har skjutits framåt i budgetunderlaget: *”Den ekonomiska balansen har, likt tidigare år, åstadkommit genom att anskaffningsbeslut förskjutits framåt i tiden med reducerad framtida användbarhet av krigsförbanden som följd.”*

– Ska man upprätthålla operativ förmåga i hela Försvarsmakten måste man titta på förutsättningarna. Det krävs politiska ställningstaganden: Hur ska vi göra fler strategiska samarbeten. Det måste övervägas vilken inriktning och nivå vi ska ha på Sveriges försvarsmakt, säger Sverker Göransson.

DANIEL SKOGLUND

Miljardöverskott för försvaret

Försvarsmakten gick från befarat underskott på 225 miljoner kronor för 2011 till ett överskott på en och en halv miljard. Det framkom när årsredovisningen för förra året släpptes i slutet av februari.

En halv miljard av överskottet berodde på att kostnaderna för logistik och infrastruktur i Afghanistan reducerats, bland annat på grund att tåg kunnat nyttjas för transporter istället för flyg. Ytterligare en halv miljard i överskott berodde på att Försvarsmakten inte fått tillstånd av regeringen att kunna genomföra olika inköp – överskottet är något som försvaret alltså inte kunnat rå på själva. Slutligen blev det ett överskott på nästan 413 miljoner kronor på anslaget för förbandsverksamhet och beredskap. Något som är en effekt bland annat av de övningar som ställdes in förra året.

– Man måste börja med att sätta 413 miljoner i relation till totalen. Det är två procent. Sedan har jag en oerhörd respekt för att 413 miljoner är mycket pengar som man kan göra många bra saker för, säger Helena Holmstedt, Försvarsmaktens ekonomidirektör.

Nytt system förvirrade

Det var ledighetsskuld till personalen och pensionskostnader som befarades bli högre än beräknat 2011. För att inte få underskott ställdes vissa övningar in. Vid årets slut konstaterades emellertid att de två faktorerna inte blev så stora som befarades.

– Vi bytte stödsystem vilket gjorde att vi inte riktigt har

möjlighet att se historiken för att följa de här faktorerna, säger Helena Holmstedt.

Hon anser också det är olyckligt att det ekonomiska utfallet gör att diskussionen fokuserar på ekonomin och inte verksamheten.

– Det kan kännas jättedumt att det här upptar all uppmärksamhet. Försvarsmakten borde få förmedla allt bra i verksamheten, alla insatser och övningar under året. Hur väl vi fungerar interoperabelt med andra nationer exempelvis, vilket visat sig i övningar och insatser, säger Helena Holmstedt.

För kommande år finns nu fler erfarenhetsvärden för hur utgifter fördelar sig över året och personalen är mer van vid Prio, vilket gör att prognoserna sannolikt blir bättre under 2012.

I redovisningen framhålls bland annat den nordiska stridsgruppen (NBSG11) som stod i beredskap under första halvåret och stridsflyginsatsen i Libyen.

Försvarsmakten har ”inom valda tidsperioder” under 2011 haft luftincidentberedskap. Myndigheten kan inte utesluta att främmande undervattensverksamhet förekom vid den uppmärksammade incidenten i Göteborgs skärgård i september.

Försvarsmakten kommer att få behålla de sparade pengarna på förbandsanslaget och kommer därför att kunna genomföra fler övningar under 2012 än tidigare planerat.

DANIEL SKOGLUND



Helena Holmstedt

Foto: Niklas Ehlén – FBB

FÖRBANDEN SKA BYGGA JOURRUM

Varje förband som inte har korrekt utformade jourrum för sin personal har nu fått i uppdrag av Högkvarterets produktionsstab att tillse att sådana skapas. Bland annat ska jourrum vara enkelrum, ostört placerade, samt toalett och dusch ska finnas i närheten

enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter. Rummet ska finnas så nära jourtjänstplatsen som är praktiskt möjligt.

Officersförbundet har tidigare krävt att jourrum, i enlighet med föreskrifterna, ska finnas på förband där jourtjänst bedrivs. (DS)

MILITÄRT GENDERCENTRUM INVIGT

Den 24 januari invigdes det Nordiska centret för gender i militära operationer. Centret ligger på Livgardet och har till uppgift att utbilda soldater och officerare inför internationell tjänst, samt bedriva kursverksamhet för

svenska och internationella deltagare kring gender i fredsbevarande operationer. Just nu arbetar nio personer på centret, samtliga svenskar, men personal från övriga nordiska länder ska tillkomma. (DS)

Försvarshälsan märker ökad oro

Det finns en oro inom Försvarsmakten inför den kommande omorganisationen. Det märks bland annat inom Försvarshälsan som får ta del av många anställdas funderingar inför framtiden.

– Det har skett en markant ökning av antalet som söker sig till försvarshälsan på grund av oro inför framtiden, säger Anders Grindlund, verksamhetschef i Mälardalen.

Försvarshälsan är sedan i fjol indelad i fyra regioner: Nord, Syd, Mitt och Mälardalen. I princip finns det på varje förband någon form av försvarshälsa även om alla funktioner inte finns på alla förband. Officerstidningen har varit i kontakt med de regionala verksamhetscheferna som ansvarar för Försvarshälsan på de förband som ingår i regionen. De har lite olika bild av hur personalen mår – eller rättare sagt hur den uttrycker eventuell oro.

Pratar av sig

Vare sig i norr eller söder har man noterat någon märkbart högre belastning på Försvarshälsans psykosociala team. Det är istället när man kommer med andra åkommor som man gärna pratar av sig om framtiden och uttrycker sin oro.

– Framför allt får våra sjuksköterskor ta del av den ökade oron. De uppfattas nog som bra samtalspartners och man passar på att lätta sitt hjärta och vill resonera om hur man känner sig, säger Christer Svensson, verksamhetschef Försvarshälsan syd.

I region Mitt har det inte varit någon märkbar ökning med anled-

ning av den nya basorganisationen. Men om man ser tillbaka i ett tidsperspektiv på 10 år så är trycket på psykologerna betydligt högre nu.

– De som söker sig till Försvarshälsan för psykosocial hjälp har oftast problem i arbetsgruppen. Men under dessa samtal kommer det självklart också fram en viss oro inför framtiden, säger Joakim Svahn, verksamhetschef, Skövde.

Mest i Mälardalen

Det verkar vara anställda i Mälardalen som i högst utsträckning uppsöker Försvarshälsan för att de mår dåligt inför en oviss framtid i Försvarsmakten. Det är framför allt psykologhjälp man söker. De fem psykologer är nya i verksamheten, den senaste kom i februari, och de har alla fullt upp.

– Det kan delvis kopplas till att psykologerna är nyinstallerade och att det fanns ett uppdämt behov men till en stor del beror det nog på en oro inför framtiden och den nya organisationen, säger Anders Grindlund.

– Och det här är förmodligen bara början. Många skjuter snöbollen framför sig och kommer att inse allvaret först den dagen då de får beskedet att de inte har någon prioritet i org 13 och står utan anställning inom ett år. Då kommer med all säkerhet belastningen på Försvarshälsan öka ytterligare, fortsätter Anders Grindlund.

Yngre mer oroliga

Överlag så tror man inom Försvarshälsan att man inom organisationen är relativt luttrad när det gäller omorganisationer och att det är de yngre med kortast



Framförallt i Mälardalen har oron ökat, hittills, enligt Försvarshälsan.

Foto: CJ Burton/Corbis – Scampix

anställning som känner störst oro. Men att det pratas kollegor emellan i fikarummen och att det också är där den mesta oron tar sitt uttryck. Man söker stöd och lugn i varandra.

– Det snackas mycket om framtiden på förbanden. Rykten går och min bedömning är att det är väldigt jobbigt på de ställen där verksamheten väsentligt kommer att beröras av omstruktureringen, säger Christer Svensson, region syd.

– Vårt huvudskyddsombud upplever inte att den stundande omorganisationen har medfört någon ökad oro bland officerarna men det diskuteras nog en hel del i fikarummen. Och i maj genomförs FMs medarbetarenkät, då kanske vi får ett hum om de anställda mår, säger Johan Sellin, verksamhetschef Försvarshälsan region norr.

EVA LANGLET

> NOTISER

UPPRUSTNING AV KARLSBORGS FLYGPLATS INLEDD

Karlsborgs flygplats ska rustas upp. Uppdrag har för projektering har getts ut av produktionsstabens infrastrukturavdelning.

Projekteringen omfattar bland annat dränering av stråken runt

landningsbanorna, samt upprustning av drivmedelsanläggning, elanläggning och banljus

I bästa fall skulle arbetet med dräneringen kunna inledas i sommar. Behovet av upprustning av flygplatsen

bedöms som omfattande och beräknas ta flera år.

Priset för upprustningen antas klara när projekteringen är genomförd. (DS)

NORGE GER KALLT S

Mellan tolfte och femtonde mars genomförs årets Cold response-övning i Norge. 1500 svenska sjömän, soldater och officerare deltar i övningen vars scenario är en internationell fredfrämjande insats. För Sveriges del deltar för-

FM hoppas på pensionslösning

Huvuddelen av de militära befattningshavarna i försvaret blir kvar på sina nuvarande platser, men vissa kan komma att behöva flytta eller sägas upp. Det är Försvarsmaktens bedömning inför den stundande omstruktureringen.

”Processen är denna gång inte primärt driven av kravet på att minska antalet anställda till följd av förbandsnedläggningar” står det i omstruktureringsdirektivet. Samtidigt avser Försvarsmakten att minska framförallt antalet civilanställda.

– Om vi börjar med våra civilanställda medarbetare så vet vi att vi har för många på de flesta orter. Det är kopplat till att basorganisationen är reducerad. När det gäller yrkesofficerarna så är vi ju nu för många, men framförallt behöver vi förbättra ålders- och kompetensprofilen, säger Patrik Dahle, Försvarsmaktens omstruktureringsledare.

Inte klart

Försvarsmakten bedömer att den militära personalen till viss del kan finnas på fel plats i riket utifrån var den behövs bäst. Samtidigt kan det även visa sig att det finns officerare med någon viss kompetens som inte kan omplaceras till andra tjänster, men exakt hur det förhåller sig går inte att säga idag.

– Det vi väntar på nu är organisationsbeslutet om hur Försvarsmaktens organisation 2013 ska se ut, och slutredovisning av PG Bok. Innan jag har de båda bitarna kan jag inte ge något exakt svar på hur obalansen ser ut, säger Dahle.

PG Bok betyder projektgrup-

Om vi börjar med våra civilanställda medarbetare så vet vi att vi har för många på de flesta orter.

pen för befattningsstruktur och kravsättning. Det är de som just nu jobbar med att krav- och nivå sätta varje befattning i hela Försvarsmakten. (De benämndes nyligen arbetsgrupp, AG Bok, men har bytt namn.)

– Det kan vara så utifrån organisationens krav kopplat mot individens kompetens att några medarbetare kan behövas bättre i en annan befattning, på samma, eller en annan ort, säger Patrik Dahle.

Möjlighet till pension

Planen är att samtliga anställda ska ange vilken kompetens de har och att detta sedan ska matchas mot lämpliga befattningar i Försvarsmakten. Detta ska ske via ett internetbaserat verktyg kallat Reachmee.

– Sedan kommer själva bemaningsarbetet att ske i förhandling med arbetstagarorganisationerna så då får vi ytterligare ett ingångsvärde.

Som en del i omstruktureringsdirektivet ges även officerare med mindre än fyra år kvar till pension möjlighet att ansöka om att få gå i pension.

– Vi vet att vi har cirka 1200

yrkesofficerare som har mindre än fyra år kvar till pension. Då vill vi ge en möjlighet, kopplat till de styrningar vi fått från regeringen att vi ska hantera åldersstrukturen, men också de kompetensmässiga obalanserna, säger Patrik Dahle.

Det är dock inte säkert att alla som ansöker om förtida pension får det. En bedömning kommer att göras om individens kompetens kan undvaras. Om så skulle vara fallet kan individen få avslag eller ett senare avgångsdatum än den enskilde har sökt om.

Flytta eller gå

Patrik Dahle framhåller att det är viktigt att förstå varför Försvarsmakten går igenom hela den här processen.

– Vi ska ha ett tillgängligt, flexibelt och användbart försvar med fokus på insatser och insatsorganisationen. Det är utifrån de uppgifter som regeringen gett. Vi måste försöka titta mot målbilden i tidsperspektivet efter 2014 och förstå att det är för att nå dit som vi gör det här.

– För samtidigt är det ju så att när förändringen till slut träffar någon individ då påverkar det även dem runt omkring, som familj och vänner. Det kommer att finnas anställda som måste ta ställning till att flytta eller inte och de konsekvenser som det kan leda till, säger Patrik Dahle.



Patrik Dahle

Foto: Zarah Jonsson - FBB

Alla ska utbildas i sjösäkerhet

Förändrade attityder, ökad riskmedvetenhet och bättre kunskap om lagar och reglementen. Det är ambitionen när marinen fördjupar och breddar sina utbildningar i sjösäkerhet.

Bristande kommunikation och uteblivna riskbedömningar har bidragit till flera fartygsolyckor under senare år. Nu har marinen utvecklat två separata utbildningar för att öka säkerhetstänkandet.

Den ena är en CRM-kurs (crew resources management) som handlar om attityder samt vikten av att göra riskanalyser och ha en fungerande kommunikation.

– Vi vill att alla ska våga och kunna ställa utmanande frågor, säger Lennart Karlsson, sektionschef prod sjösäkerhet. Det finns exempel på olyckor som kanske hade kunnat undvikas om bara någon hade ifrågasatt.

Prata samma språk

Den andra utbildningen handlar om sjösäkerhet med regelverk och reglementen som grund.

Tidigare vände sig sjösäkerhetskurser främst till fartygsledningen, men nu ska all personal inom militär sjöfart genomgå dem. I lägre befattningar handlar det om fyra timmars utbildning medan högre befäl kommer att gå en vecka.

– När vi säger att all personal ska utbildas menar vi verkligen alla, från marininspektören till båtförare i hemvärnet, säger Lennart Karlsson. Det är viktigt att alla pratar samma språk och att vi får en gemensam syn på vad sjösäkerhet är.

DANIEL SKOGLUND

LINDA SUNDGREN

VAR I MARS

utom arméförband även en stridsflygdivision och – för första gången – en Visbykorvett. Deltagande förband kommer från Natoländer, samt samarbetsländer inom Natos Partnerskap för fred (PfP). Totalt deltar 15 nationer. (DS)

VACKERT VÄDER STOPPADE SJÖSJUKESTUDIE

I samband med marinens senaste insats i Adenviken undersöktes förutsättningarna för en ny kombination av läkemedel mot sjösjuka. Syftet var att lindra förekomsten av illamående genom traditionella läkemedel samtidigt

som ett annat preparat skulle minska biverkningar som trötthet. Vädrät under insatsen var dock ovanligt lugnt vilket ledde till för få tillfällen av sjösjuka för att kunna bedriva studien i större skala. Nu går man istället vidare och ska

under året testa medicinerna i simulatorer i Holland. Bakom forskningen står Joakim Dahlgren, doktor i medicin vid Chalmers tekniska högskola och Mikael Nordlund, marinkläkare vid Försvarsmedicincentrum. (LS)

Hög smärttolerans bland insatssoldater

Smärta och värk i muskler och leder är vanligt bland soldater som tjänstgör i Afghanistan. Vissa får så omfattande besvär att det påverkar tjänsteutövningen, men många jobbar på som vanligt, trots smärta.

– Det mest överraskande i studien var att man i stor utsträckning verkar acceptera att ha ont, säger rapportförfattaren David Glad.

Undersökningen omfattar 344 soldater som tjänstgjort i Afghanistan. Man har tittat på hur många av dem som haft besvär i muskellaturen under insatsen, vilken grad av smärta man upplevt och hur det påverkat tjänsteutövningen. Resultaten visar att 70 procent har haft ont. Vanligast var smärta i ländrygg och axlar, följt av nedre delen av kroppen med bland annat knän och anklar.

– Problemen med ländryggen är inget förvånande, det är vanligaste stället att ha ont på hos befolkningen generellt. Däremot beror värken i axlarna sannolikt bero på att man bär tungt och kanske har för tunna axelremmar som skär in. Även smärtan i benen kan hänga ihop med hög belastning men också vilka kängor man använder, säger David Glad.

Funktionsnedsättning

Graden av smärta tillsammans med funktionsnedsättning klassificerades efter en tregradig skala. Drygt hälften av soldaterna hamnade i grupp ett, vilket innebär låg smärta som inte påverkar arbetet. 36 procent hamnade i grupp två, med hög smärta utan funktionsnedsättning medan fem procent hade haft stora problem med både värk och tjänsteutövning.

– Det fanns en tendens att acceptera smärta och jag skulle tro att det handlar om den kultur som råder inom försvaret. Man har gjort studier i England av brittiska soldater som visar liknande resultat. En annan orsak kan vara att man upplever att det inte är någon idé att söka hjälp för besvären eftersom den sortens medicinska



Sju av tio tjänstgörande i Afghanistan hade haft ont, en av tjugo i den värsta graden.

Foto: Niklas Englund – FBB

Det fanns en tendens att acceptera smärta och jag skulle tro att det handlar om den kultur som råder inom försvaret.

kompetens inte finns på campen, säger David Glad.

Men obehandlad smärta kan få långtgående konsekvenser med kronisk värk som följd. För att minska den risken anser David

Glad att Forsvarsmakten borde överväga att ha sjukgymnast eller naprapat på plats i insatsområden.

– Det finns flera åtgärder man kan vidta för att minska smärtan, som manipulation, massage, stretching och individanpassad träning.

Mer än burna kilon

På grund av den tunga utrustning som soldater bär under övning och insats utgör de en högriskgrupp för belastningsskador. Men skaderisken är inte bara knuten till antalet burna kilon, säger David Glad. Det handlar också om hur vikten är fördelad över kroppen, hur länge man bär och om utrustningen är ergonomiskt utformad. Också personlig fysik och den omgivande miljön kan påverka.

– Är man vältränad klarar man sig generellt bättre än om man är otränad. Flera tidigare studier har också visat att psykologiska faktorer kan leda till att smärta upplevs som värre och man kan inte utesluta att det spelar roll även i det här sammanhanget.

Studien *The occurrence and severity of musculoskeletal disorders in Swedish military personnel during peacekeeping operations in Afghanistan*, har utförts av David Glad som examensarbete i hans naprapatutbildning. Studien är publicerad i den medicinska tidskriften *European Spine Journal*.

LINDA SUNDGREN

Utveckla dig i din yrkesroll!

Försvarshögskolan erbjuder Sveriges samlade kompetens och erfarenhet inom ämnesområden för samhällets skydd och säkerhet.

Hos oss kan du studera statsvetenskap med två olika inriktningar; säkerhetspolitik eller krishantering och internationell samverkan. Du kan också läsa kurser inom bland annat ledarskap, folkrätt, ledningsvetenskap, militärteknik och militärhistoria.

Välkommen med din ansökan senast den 16 april!

Läs mer om våra kurser och utbildningar på www.fhs.se



Utrustning för dig som har särskilda krav!



Cylinderkamera



Videoväst



Insatskamera

Kameror

Vi har: färdiga systemlösningar i ruggat utförande, cylinderkameror samt västar med bärbar kamera och bildöverföringsenhet för 3G.

Analys

UFED – utrustning för extraktion av information i mobiltelefoner och GPS. Samtalslistor, bilder och positioner kan lätt hämtas.



Utbildning

Användarutbildning vid leverans och längre utbildningar inom områdena applicering och användning av avancerad utrustning i olika miljöer.

Malux



Malux Sweden AB
Box 221, 891 25 Örnsköldsvik
Tel. 0660-29 29 00, www.malux.se



Många vill samarbeta med oss - vill du?

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

www.afconsult.com/forsvar

Innovation by experience



Försvaret sänker soldaters

Nu börjar Försvarmaktens instruktion för lönesättning från september förra året att slå igenom. Månadslönen för gruppchefer, soldater och sjömän har sänkts när soldaterna sökt och accepterat nya tjänster. Men det finns även fall där den lokala officersföreningen lyckats sätta stopp för lönesänkningar.

Officersföreningen på Helikopterflottiljen (OF Helikopter) lyckades i november förra året hindra lönesänkning för två soldater som kom till Helikopterflottiljen från andra förband.

– Dessa två gick från OR5 till OR4 befattningar. I och med detta ville arbetsgivaren sänka lönen med cirka 1300 kronor per individ. Efter att vi uppvakttat arbetsgivaren ändrade de beslutet och soldaterna fick behålla de löner de hade innan de kom till förbandet, säger Hans Lundgren, ordförande vid OF Helikopter.

Tio lönesänkningar

I det fallet upplevde Officersförbundet att lönesänkningen var ett brott mot gällande kollektivavtal och ansåg att en tvist skulle gå att vinna, men det blev ingen tvist eftersom Helikopterflottiljen ändrade sig, förklarar Lundgren. Ytterligare två fall har tillkommit på flottiljen efter nyår och där pågår förhandlingar just nu.

Men lönesänkningar har skett på fler platser. Officersstidningen känner i nuläget till tio fall av lönesänkningar, eller försök till det, som skett efter att instruktionen gavs ut.

– För vår del handlar det bland annat om soldater som anställts som larmoperatörer i juni 2011 till och med sista januari 2012. När de nu anställts på nya kontrakt som skyttesoldater har de fått en lönesänkning, säger David Lindblom.

Det rör tre soldater varav Lindblom lyft ett fall till Officersförbundet centralt. I det fallet rör det



Samtliga lönesänkningar har skett när den anställde sökt och accepterat en ny befattning.

sig om en sänkning av månadslönen med 2660 kronor.

En av de berörda soldaterna på P4 som Officerstidningen talat med anser att lönesänkningen går att leva med. Matkostnaderna minskar vid övningar i fält. Fast det kan bli mindre marginaler vissa månader exempelvis då elräkningen är hög, men det går att lösa med planering. När soldaten skaffat boende i Skövde och inte måste betala veckopendling, logementsboende plus egen lägenhet på annan ort blir det billigare att leva.

– Jag har hellre ett roligare jobb än 2000 kronor mer i lön, säger soldaten.

Han tillägger dock att detta månadsskifte är första med den lägre lönen, så det återstår att se exakt hur det blir. Den gamla lönen gick hursomhelst att leva på, speciellt med alla tillägg för natt- och helg-

tjänstgöringar som då tillkom.

Men P4 är inte ensamt. Exempel finns på flera förband. Amfibieregementet har satt lägre lön på två personer som sökt befattningar med lägre grad.

Axel Kvist sökte och fick en annan befattning inom Amfibieregementet. Därmed accepterade han en lönesänkning om 1785 kronor i månaden.

– Den lägre lönen känns, det gör den. Jag var medveten om sänkningen när jag tog jobbet. Jag tog det ändå därför att tjänsten är betydligt bättre. Men jag för en regelbunden dialog via facket och hoppas att få tillbaks min gamla lön, säger Axel Kvist.

– Jag har bytt från en soldatbefattning till annan och fått en lönesänkning. Jag känner ju officerare som bytt mellan olika befattningar och ingen av dem har

fått en lönesänkning. Känns ju inte bra att inte få samma behandling, säger han.

Måste följa beslut

Men för HR-chefen Amfibieregementet är läget tydligt. Förbandet måste följa de beslut som kommer från Högkvarteret. I beslutet från 20 september förra året står *”Vid byte av befattning till ny befattning i lägre befattningsnivå ska lönesättningen ske på det sätt som gäller vid nyanställning.”* I avsnittet om nyanställning står *”Förutsatt att arbetstagaren uppfyller kraven för befattningen ska lönen sättas så lågt som möjligt i lönespannet.”*

– Vi sänker inga löner vid arbetsledningsbeslut som placerar individen på en ny befattning, men om en individ frivilligt lämnar en befattning på exempelvis OR5-nivå och tar en befattning som OR2 är

löner



FAKTA: Nivåbeteckningar för gruppchefer, soldater och sjömän (GSS)

OR1 Menig
OR2 Menig 1kl
OR3 Vice korpral
OR4 Korpral
OR5 Sergeant

det en skillnad i ansvar och kompetenskrav. Då är det rimligt att lönen skiljer, säger Stefan Thorén, HR-chef på Amfibieregementet.

Han menar att samma princip bör gälla för både officerare och soldater.

– Vi måste följa de beslut Högkvarteret fattar. Däremot är det olyckligt om det är så att olika förband tolkar samma skrivelse olika. Då riskerar det att uppstå skillnader mellan förband, säger Stefan Thorén.

DANIEL SKOGLUND

Löne- och villkorsfrågor vanliga

Flera soldater och sjömän som Officerstidningen talat med upplever att det är svårt att få tag på korrekt information kring vilka villkor som gäller och vilka rättigheter en arbetstagare har. Även Fredrik Norén, ombudsman på Officersförbundet med ansvar för yngre officerare och GSS-medlemmar har mött liknade reaktioner.

– Vi vill uppmana GSS-medlemmar att kontakta officersföreningen på sitt förband innan de skriver på nya anställningskontrakt så att vi kan ge stöd och se till att medlemmens rättigheter tas tillvara, säger Fredrik Norén.

Officersförbundet reagerade mot Högkvarterets skrivelse om soldatlönerna när den blev känd förra året.

– Detta är något helt nytt som vi inte känner till att någon annan statlig myndighet gjort förut, så vi har inga tidigare fall att utgå ifrån. Därför utreder Officersförbundet just nu rättsläget för att ha korrekta underlag för att motverka oskicket, säger Niklas Simson, förhandlingschef på Officersförbundet.

– Flera av soldaterna jag talat med har frågat sina plutonchefer i olika ärenden och fått svar de tagit för sanningar. Men de svar som soldaterna har fått stämmer inte alltid med Officersförbundets uppfattning. Jag uppmanar GSS-medlemmar att kontakta sin officersförening istället. Plutoncheferna har ännu inte alltid tillräckligt goda kunskaper i arbetsrätt, samt är faktiskt arbetsgivarföreträdare i sin roll som chefer, säger Fredrik Norén.

DANIEL SKOGLUND



CLP
SYSTEM AB



SCOPE MOUNTS • SHOOTING ACCESSORIES • TOOLS



VAPENTEKNIK

FORDONSTEKNIK

KRIMINALTEKNIK



WWW.CLP.SE

Ritarstingan 5, 187 66 Täby, Tele: 08-732 44 05

De flesta verksamheter behöver säker elförsörjning

Saft erbjuder ett brett program av batteri teknologier skräddarsydda för att möta krävande militära och civila behov. Laddningsbart NiCd och primära litium batterier har bevisad prestanda under många år i krävande applikationer runt om i världen. Den senaste litium-jon teknologin är framtagen för att kunna erbjuda en unik kombination av laddningsbarhet och en bred användningstemperatur i ett litet och lätt format.



Huvudkontor/försäljning:

Jungnergatan, Box 709, 572 28 Oskarshamn
Tel 0491-68 020, Fax: 0491-68 085

Teknik/försäljningskontor:

Illervägen 6, 352 45 Växjö
Tel: 0470-452 47, Fax: 0470-452 57



TYDLIGARE SVENSK LEDNING EFTERLYSES

Text: Daniel Skoglund Foto: Annele Apajakari – HAW

Upp på morgonen och fixa hushållsbestyr. Därefter ett flygpass om 24 timmar med luftvärnshot under mellanlandning och urlastning i Afghanistan. Åter hemma i stugvärmen nästa kväll är det dags att hjälpa dottern med läxorna. Vardagen för svenskarna i det tunga flygtransportförbandet i Papa i Ungern är en absurd mix. En mix som svenska försvarets ledningsstrukturer har svårt att hantera, enligt en nyligen publicerad rapport från Försvarmaktens säkerhetsinspektion.

– Allt hänger ihop här. Produktionsfrågor hänger ihop med insatsfrågor. Nationellt hänger ihop med internationellt. Det är svårt för dem därhemma att förstå. Det är för få som varit här och upplevt detta ännu. Det är ingen insats, men vi genomför insatser i insatsområden. Det är inte fredsproduktion och inte krig, säger Erik Lindström, nationell chef för de svenska deltagarna i förbandet.

Enligt säkerhetsinspektionens rapport har förbandet gjort 80–100 flygningar till Afghanistan, samt flugit till Libyen och Haiti. Vid huvuddelen av dessa flygter har man varit fullt stridsutrustade på grund av luftvärnshot. Något som påverkar personalen psykiskt och fysiskt, enligt rapporten.

SVERIGE ÄR DELÄGARE i tre stycken gigantiska C17 flygplan baserade på flygbasen i Papa i Ungern. Sverige är det näst största nationen i samarbetet, betalar 17 procent av notan och bemannar 17 procent av befattningarna. För det få vi ut 550 flygtimmar om året, vilket som av en händelse råkar vara just 17 procent av det totala årliga flygtidsuttaget. Samarbetet inkluderar tolv länder och avtalet gäller i trettio år.

De svenska deltagarna i HAW ingår inte i en svensk kontingent som pysslar med sin verksamhet vid sidan av andra nationer, utan all verksamhet är blandad, även flygbesättningarna.

– En besättning med manskap från nästan bara en nation kan kanske förekomma i extrema undantagsfall vid någon uppvisningsflygning någon gång om året, säger Erik Lindström.



Erik Lindström

Även om ett flyguppdrag flygs åt en viss nation är besättningen blandad. Alla befattningar på marken och i luften tillsätts av alla nationer på roterande basis när någons tjänstgöringstid är slut. Ett fåtal ledande befattningar roterar i ett fastställt schema mellan de största bidragsnationerna.

– För att inte förhandlingarna inför detta skulle pågå i över åttio år var man tvungen att bestämma sig för hur regelverket för flygningarna skulle se ut. Eftersom det endast var USA som flyger C17 tidigare utgår vi från det

amerikanska operativa regelverket. Våra svenska regler harmoniserar ju då inte alltid med det, säger Erik Lindström.

Ett tydligt exempel är att det ingår en flygtekniker i besättningen när HAW-förbandet flyger till vissa insatsområden. C17-flygplanet saknar emellertid räddningsutrustning och plats för teknikern eftersom USA inte har tekniker ombord på sina flygningar.

– Det som överraskade mig mest vid inspektionen var just att den svenske flygteknikern inte ingår i besättningen, säger Anders Emanuelsson, chef för svenska försvarmaktens säkerhetsinspektion.

FÖRBANDETS SAMMANSÄTTNING OCH sätt att jobba skapar många krockar med svensk lag och avtal eller andra styrningar. Inte minst arbetsrättsligt. En av de som engagerat sig i frågan är Urban Lundberg som är lastmästare.

– Just nu är vi mycket frustrerade. Vi vet ju inte om vi jobbar lagligt. Vad innebär förtroendearbetstid och URA-avtalet (Avtalet om utlandstjänstgöring) i vår miljö? Vi kör bara på och anpassar oss. Om det är rätt metod kan man diskutera. Det blir långa tider i insats och ganska slitigt, säger Urban Lundberg.

Men Urban, precis som samtliga deltagare i HAW som Officerstidningen talat med, framhåller att de tycker om sin tjänst.

– Jag trivs bra här ändå. Det är ett jätteintressant jobb. Vi är inte ute efter att stjälpas verksamheten, eller gnälla, men om vi ska vara här i 30 års tid måste det här ju förtydligas. Jag upplever att delar av den här verksamheten har gått framåt ur ett svenskt perspektiv. Men när det gäller arbetsmiljö och villkorsbitarna har det stått still, säger Urban.

DET SVENSKA DELTAGANDET i HAW är svårt för Försvarmaktens att hantera ledningsmässigt. Arbetsgivaransvaret, inklusive avtalshandling, faller sedan första juni 2011 på F7 via produk-

JAG TRIVS BRA HÄR ÄNDÅ. DET ÄR ETT JÄTTEINTRESSANT JOBB.



tionsstaben. Avstegshanteringen för flygningarna till olika insatsområden, samt svensk insatsledning, faller ned på insatsstaben. Ansvaret för frågor som innebär förhandlingar med andra stater ingående i samarbetet vilar hos ledningsstaben.

– En slutsats i vår rapport är att det måste skapas en tydligare struktur för ledningen av förbandet, säger Anders Emanuelson.

Som ansvarig för det svenska bidragets kontakter hemåt är Erik Lindström frustrerad

– Vi är väldigt avlägsna. Gäller många frågor. Vi har blivit lyfta mellan många huvudmän. Varje ny huvudman måste börja om från noll och vi förlorar ett halvår varje gång. Min fråga är: Vem ska jag ringa för att få ett tydligt svar. Till och med beslut som rör oss har jag ibland fått ringa själv och begära ut när jag hört att de kommit, säger Erik.

Han hoppas att säkerhetsinspektionens rapport ska skapa en ökad tydlighet.

– Det behöver förtydligas vem som är vår husse hemåt. Vi har nu dockat mot F7, men många strategiska frågor mår inte bra av att filteras flera nivåer, säger Erik Lindström.

Carolin Skoog jobbar på den internationella sektionen på F7 och är ansvarig för HAW. Hon håller med om att HAW är mer komplext att hantera än de som jobbar med exportstöd för Jas.

– Det är mångahanda frågor från HAW. Beror på att det är en stor kontingent och att det är en Internationell arbetsledning. HAW är en insats där du har en annan schemaläggning även om några jobbar så kallad ”kontorstid” där också, säger Carolin Skoog.

Även hon märker av att ledningen är delad.

– Det kan upplevas som ganska komplext. Allt går inte via F7. Det finns även ett insatsspår som går via Insatsstaben, säger hon.

FÖR DE TJÄNSTGÖRANDE i samarbetet tillkommer kulturkrockar. Framförallt skiljer sig den svenska synen på flygsäkerhetsarbete och medgivande av brister. ”Kulturen i HAW upplevs som bestraffande, om man anmäler ett felgrepp finns risk för att bli ställd till svars, detta leder till att avvikelserapporteringen är låg” står det i säkerhetsinspektionens rapport.

– Det finns en markant skillnad mellan olika länder i hur vi analyserar driftstörningar och beskriver fel. En del nytillkomna

demokratier har lite svårare att erkänna att man gjort fel. Ibland finns till och med lagar som gör att de tjänstgörande kan bli straffade om de gjort något fel, säger Erik Lindström.

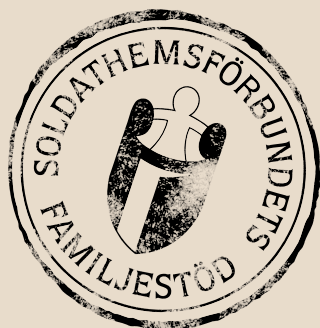
SAMTIDIGT HAR EN del saker gått framåt. 2010 genomförde HR-C en psykosocial arbetsmiljöutredning. Då påpekades att många medföljande hade problem. Den ungerska skolan ledde till en chock för flera barn och föräldrar då den har en helt annan pedagogisk kultur än den svenska. Speciellt i sjätte klass och framåt uppstod spänningar. Uppförande värderas mycket högt, bestraffningar i form av bland annat skamvrå är vardag.

– Det kommer att öppnas en internationell skola, upp till sjätte klass, här från och med i höst. Där kommer även att finnas en svensk avdelning så att barnen får svenska kursbehörigheter. Det är den nuvarande försvarsattachéns fru som gjort ett heroiskt arbete. Hon var tidigare rektorsområdesansvarig hemma i Sverige, har det visat sig, säger Erik Lindström.

– Det är också en viktig del. Kontrakten för oss här är på 3–4 år. Det kan vara tio procent av hela ditt yrkesverksamma liv. Här måste hela livet anpassas. Det är inte som en vanlig mission där du åker hem efter sex månader, säger Erik Lindström.

DANIEL SKOGLUND

VI STÖDGER HELA SOLDATFAMILJEN!



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

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

Passa på att anmäla er till vårens PREP-kurser!

För mer info och anmälan, besök vår nya hemsida

www.soldathem.org

PENSIONS- SKOLAN, #1

TEXT: CONNY JANSSON, BJÖRN LUNDELL

Pension – det rör väl knappast mig som har så långt kvar, eller? Jo, det berör dig i allra högsta grad redan här och nu – även om du tycker att detta ligger långt in i framtiden. Med dagens pensionssystem är inte allt serverat inför framtiden som det var förr. Du måste numera själv ta ett mycket större eget ansvar för din framtida pension.

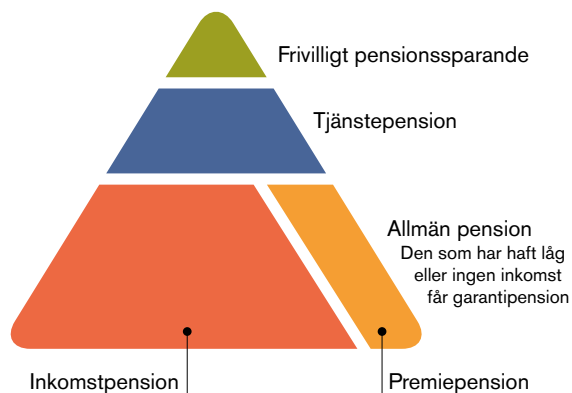
Din framtida pension kommer till stor del att bero på hur mycket du tjänar under hela ditt yrkesverksamma liv, samt vilka privatekonomiska åtgärder du själv vidtar under resans gång. Det duger inte att resonera utifrån att ”det löser sig nog med pensionen vad tiden lider”.

Med dagens pensionssystem finns inte längre några garantier för hur stor pensionen kommer att bli. Om du inte funderat över din framtida pension förut är det hög tid att du gör det nu. Att vara helt passiv när det gäller din framtida pension är ekonomiskt oklokt.

Officerstidningen kommer i tre nummer att redogöra för pensionssystemets olika byggestenar samt förklara hur det påverkar dig som individ och anställd inom Försvarsmakten.

DIN FRAMTIDA TOTALA pension kommer att bestå av flera olika delar: allmän pension, tjänstepension (kallas ibland avtalspension) samt i förekommande fall även ditt egna privata och frivilliga pensionssparande.

I tjänstepensionsdelen har man byggt in (förhandlat fram) villkor och mekanismer, för att denna pensionsdel ska kunna utgöra ett komplement till den allmänna pensionen. Det finns inte längre någon definitivt fastställd pensionsålder, utan tidpunkten för pensionering är flexibel. Däremot regleras det oftast i tjänstepensionsavtalen vad som anses vara ”ordinarie pensionsålder” för



en viss yrkeskategori, exempelvis 61 år för yrkesofficerare.

Även om man i tjänstepensionsavtalet anger en viss ordinarie pensionsålder, har den enskilde alltid en laglig rätt att vara kvar i sin anställning minst intill 67 års ålder. Avsättning till tjänstepensionen sker dock i regel endast till dess individen uppnår den i avtalet fastställda ordinarie pensionsåldern. Den som väljer att vara kvar i sin anställning efter den i tjänstepensionsavtalet angivna ordinarie pensionsåldern, fortsätter å andra sidan att tjäna in till sin allmänna pension.

Det kommer också att finnas möjlighet att ta ut de olika pensionsdelarna vid olika tidpunkter och i olika omfattning – vilket kan möjliggöra ett begränsat pensionsuttag samtidigt som man kanske fortsätter att förvärsarbete i viss utsträckning. Att pensionera sig tidigt innebär att pensionspengarna ska räcka till fler månadsutbetalningar, vilket därför också får till konsekvens att du får ut mindre pengar per månad i pension. En senare pensioneringstidpunkt innebär dock normalt det motsatta – det vill säga mer pengar per månad i pension.

Allmän pension

Allmän pension är en lagstadgad pension, som omfattar alla medborgare i Sverige. Pensionens storlek är individuell och beror på livsinkomsten, det vill säga vilken lön man haft under sitt arbetsliv.

En hög lön under många år ger en högre pension än en låg lön och/eller få år i arbetslivet. Det finns dock ett tak för hur stor del av din inkomst som får räknas som pensionsgrundande. Taket för den allmänna pensionen går vid 7,5 inkomstbasbelopp, vilket för år 2012 motsvarar en inkomst på 409 500 kronor per år.

Den allmänna pensionen börjar tjänas in från första beskattningsbara lönekronan, och intjänandet fortsätter sedan så länge man jobbar och har lön. Utöver ren lön finns andra ersättningar som också är pensionsgrundande. Föräldrapenning, sjukpenning och a-kassa, är några sådana exempel. För att få ut den allmänna pensionen krävs att man aktivt ansöker om det hos Pensionsmyndigheten. En sådan ansökan ska göras senast ca 2 månader före önskad pensionsutbetalning. Den allmänna pensionen kan tidigast börja tas ut från 61 års ålder.

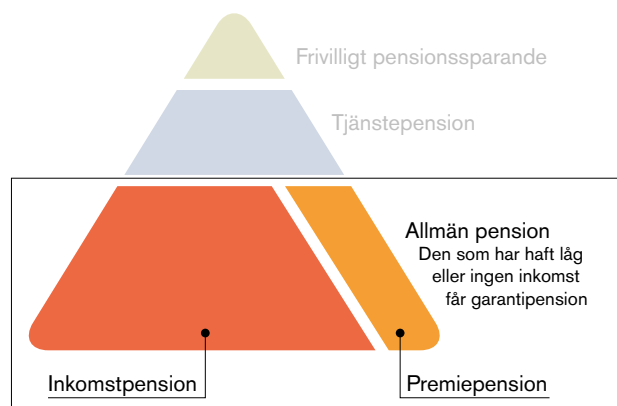
Inkomst- och premiepension

Finansieringen av pensionen delas mellan den enskilde (via skattsedeln) och arbetsgivaren (via arbetsgivaravgiften). Av lönen upp till taket är totalt 18,5 procent pensionsgrundande för allmän pension. Den allmänna pensionen består av två delar, inkomstpension (16 procent) och premiepension (2,5 procent).

Inkomstpension

Inkomstpensionen bygger på ett fördelningssystem och hanteras på så sätt att de avgifter som du och arbetsgivaren betalar in "lånas ut" till att betala dagens pensioner. Du får istället en hos staten inestående "pensionsrätt" i avvaktan på din egen framtida pensionering. När det sedan är dags för dig att börja ta ut din allmänna pension, kommer pengar att överföras från de då arbetsföra i samhället till dina pensionsutbetalningar så länge du lever.

Pensionssystemet är genom detta fördelningssystem stabilt på så sätt att det inte finns någon risk för urholkning av statsfinanserna,



eftersom det inte betalas ut mer pengar i pension än vad som de facto betalas in. Risken är däremot att inkomstpensionen för den enskilde kan komma att minska. Detta främst beroende på att medellivslängden ökar (dvs intjänade pensionsrättigheter ska räcka till fler utbetalningsmånader för pensionärerna), i kombination med en minskad andel av befolkningen som förvärvsarbetar (ökande andel äldre som gått i pension, och för de yngre senare arbetslivsdebut pga bl a ökad studietid).

Inkomstpension utbetalas tidigast från och med 61 års ålder. Den kan tas ut till 100, 75, 50 eller 25 procent. Det finns också möjlighet att förändra uttaget över tiden.

Premiepension

När det gäller premiepensionen har man en möjlighet att själv välja hur pengarna ska förvaltas. Man kan när som helst byta/ändra förvaltningsform för sitt sparande. Om du avstår från att göra något val placeras dina pensionspengar i den sk. "AP7 Såfa" – Statens årskullsförvaltningsalternativ.

Till skillnad från inkomstpensionen är premiepensionen reella sparpengar på ett enskilt "sparkonto". Dessa pengar påverkas därmed inte av att det i kommande generationer kommer att vara färre som ska hålla igång systemet. Premiepensionen beror därför bara av din egen livsinkomst och hur du lyckats med förvaltningen av ditt pensionskapital.

Liksom inkomstpensionen kan du ta ut premiepensionen helt eller delvis från och med 61 års ålder.

Orange kuvertet – en prognos – inte fakta

Hur stor blir då din framtida allmänna pension? Det går tyvärr inte att exakt svara på. Däremot skickar Pensionsmyndigheten varje år ut en prognos, i det orange kuvertet, om hur stor din allmänna pension (inkomstpension och premiepension) kommer att bli. Det är viktigt att betona att detta pensionsbesked endast är en prognos, som bygger på ett antal antaganden. Ju närmare tidpunkten du kommer för då du avser att börja ta ut allmän pension – desto mer tillförlitlig blir prognosen i det orange kuvertet för just den allmänna pensionen.

Kom också ihåg att allmän pension endast är en del av din totala pension. En annan stor del av din framtida totala pension kommer att utgöras av din tjänstepension, vilken vi kommer att berätta mer om i nästa nummer av Officerstidningen.



KNAPPA MARGINALER FÖR SOLDATER

Soldatlönerna går att leva på, men marginalerna är små. Den slutsatsen har ett antal soldater vid F7 dragit. Även Officersförbundets ombudsmän har dragit erfarenheten att lönefrågor är mycket vanliga bland soldater och sjömän.

– Jag har tidigare varit timvikarie och jobbat som bland annat lärarvikarie och badvakt. Jag hade väl en förväntan att när man får ett fast jobb kommer man att få en lön som möjliggör sparande, säger Kenny Tinmark som jobbar med flygplatsräddningstjänst på F7.

KENNY OCH HANS kollegor har gjort en uträkning som visar på vilka utgifter de har. Just för de som tjänstgör vid förbandet F7 tillkommer kostnaden för att dagpendla strax under fyra mil. Med de arbetstider som tjänsten kräver, finns inte möjligheten att alltid förlita sig på den kollektivtrafik som går till förbandet.

– I vår uträkning har vi inte inkluderat några utgifter för mobil, medlemskap i hyresgästföreningen, Officersförbundet, eller många andra saker. Efter alla fasta utgifter har du kanske 2600 kronor att leva av.

– Man kanske vill kunna gå på krogen någon gång, spara lite och köpa nya kläder, även om man lever snålt.

– Det är inte bara jag som känner så här. Så känner mina kollegor också. Försvarmakten vill se oss här i sex år. Det är inte helt självklart att det blir så i nuläget. På ett annat jobb hade man kunnat spara. Här är den möjligheten låst.

– Med låg lön måste man åtminstone få något annat. Jag kommer att få ett C-körkort som del i min utbildning, vilket är värt något i det civila, så det ger mig en anledning att stanna längre, säger Kenny.

– Just nu är jag villig och stanna kvar och driva lönefrågan. Jag vet att det tar tid utifrån mina tidigare erfarenheter i elevråd och liknande. Allt arbete som har med demokratiska processer att göra tar tid. Men jag tror att många GSS-kollegor inte har förståelse för det, blir otåliga och slutar.

– Det här kan ju sätta käppar i hjulet för arbetsgivaren att folk slutar för att de inte ser någon förbättring, säger Kenny.

YTTERLIGARE EN SAK som påverkar just nu är att det är väldigt svårt att få ett tydligt svar om vad som händer när provanställningen avslutas. Vilken grad ska de få? Får de en löneförhöjning?

– Det finns en förväntan om att vi ska få höjd lön efter provanställningen, men eftersom vi har sex stycken som redan är tillsvidareanställda som har samma lön som oss, blir man ju lite orolig, säger Kenny Tinmark.

Flera kollegor till Kenny upplever faktiskt att de hade mer



Kenny Tinmark, F7

Foto: Privat



För de tjänstgörande på F7 krävs oftast bil för att kunna ta sig till arbetet i tid, vilket ger en tung extra utgift på en redan låg lön.

pengar i handen under sin värnpliktstjänstgöring, säger han. Med alla skattefria förmåner i form av boende, mat och resor blev det mer pengar i handen som värnpliktig.

– Bara att äta i matsalen varje dag skulle kosta 1200 kronor i månaden. Det är inte ett alternativ så vi räknar i vårt exempel med billiga matlådor varje dag. Här skulle faktiskt Officersförbundet kunna driva att vi skulle få äta förmånsbeskattat.

Att bo på kasern är inte heller en helt klockren lösning även om det sparar en del pengar, om man bortser från boendets kvalitet.

– Det finns ju inga butiker här så även de som bor på kasern måste åka cirka fyra mil enkel resa för att storhandla. Då blir bil ett måste.

PÅ OFFICERSFÖRBUNDET MÄRKER man att många soldater och sjömän har frågor kring inkomst och villkor.

– Väldigt många soldater vill ha högre inkomster. Vi får ofta förklara att vi inte kan förhandla bort vissa grundläggande minimikrav på boende, arbetstid och arbetsmiljö mot pengar när vi är ute på förband, eller svarar på medlemsfrågor via medlemsjouren. Från mitt perspektiv är soldaternas vilja att sälja bort grundläggande rättigheter en effekt av den låga grundlönen, säger Fredrik Norén, ombudsman på Officersförbundet.

– Soldaterna har redan börjat räkna med de arbetsberoende tilläggen som en del i lönen, vilket för övrigt även många officerare gör. Det tycker jag är ett felaktigt sett att se det på och det är riskabelt för individen i den händelse verksamheten ändras. Man ska kunna leva på sin grundlön, tilläggen ska utgöra ersättning för ansträngande tjänst, säger Fredrik Norén.

DANIEL SKOGLUND

FAKTA: Utgifter och inkomst för GSS vid F7

Månadskostnader, enligt konsumentverket	Män, ålder 18–30	Kvinnor, ålder 18–30
Livsmedel, alla måltider i hemmet	2210	1720
Kläder och skor	600	620
Mobil	180	180
Personlig hygien (inkl tandvårdskostnader)	370	490
Förbrukningsvaror (1 pers)	100	100
Hemutrustning (1 pers)	400	400
Hemförsäkring (medelstor stad, 1 pers)	80	80
Summa	3 940	3 590
Tilläggskostnader, enligt Tinmarks uträkning, baserad på exemplet F7, samt boende i någon av regionens större orter ca 36 km från förbandet.		
Hyra	3297	
Bredband	399	
El	240	
TV/radiotjänst	173	
Bil-försäkring	283	
Bil-skatt	150	
Bensin (36 km enkel resa)	2016	
Summa	6 558	
Totalsumma:	män 10 498	kvinnor 10 148
Grundlön	16 300,00 = 11 072,60 efter skatt	
Lön med genomsnittliga tillägg	18 548,50 = 12 600,00 efter skatt	
Antagen skattesats 32,07% (Lidköping kommun inkomstår 2012, exklusive kyrkoavgift)		

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 försäkringskydd.

Huvudförhandling i AD den 10 maj

Huvudförhandlingen i det ärende som Officersförbundet driver i Arbetsdomstolen mot Försvarsmakten äger rum den 10 maj.

Förhandlingen handlar om huruvida det fanns någon saklig grund att säga upp en officer som inte gick med på att omreglera sin anställning till att även omfatta internationell arbetsskyldighet. Förhandlingen skulle från ha ägt rum redan i början av februari men blev då inställd på grund av sjukdom.

Dags att anmäla sig till kurs

Under våren anordnar Officersförbundet bland annat en förbundskurs 1 och en GSS konferens.

FK1, en kurs som vänder sig till nya styrelsemedlemmar som ska arbeta med lokala fackliga frågor på sina förband. Kursen äger rum den 23 – 26 april i Haninge utanför Stockholm. Sista anmälningsdag är den 14 mars.

GSS konferens för gruppbefäl, soldater och sjömän som är styrelseledamöter eller förtroendevalda. Den lokala styrelsen kan också adjungera "vanlig" GSS medlem som är intresserad. Konferensen kommer att fokusera på hur löneutveckling, befördran och kompetensutvecklingen kommer att se ut för GSS i framtiden. Konferensen äger rum den 14-15 maj i Haninge utanför Stockholm. Sista anmälningsdag är den 4 april.

Läs mer om kurserna och anmäl dig på officersforbundet.se/facklig-utbildning.



Äldreboendet Tre kronor satsar på ett hus om ca 100 lägenheter. Större än Gamla torpedskjutningsstationen i Karlskrona.

Seniorboendet Tre kronor

Bo i Stockholm tillsammans med kollegor när du blir äldre. Seniorboendet Tre kronor hoppas stå klart för inflyttning 2015

Officersförbundets äldreförening OF Å bildade 2010 kommittén för Seniorboendet Tre kronor, vilken nu har omvandlats till en förening. Det handlar om ca 100 lägenheter i olika storlekar, både små för ensamstående och större familjelägenheter.

– Syftet är att skapa bra boende till en rimlig kostnad för pensionerade officerare, säger Conny Ling, ordförande i föreningen.

Seniorboendet kommer även innefatta en del gemensamma utrymmen som en restaurang och en dygnet runt bemannad reception.

– Tanken är att vi ska kunna ha en mäss där vi kan äta middag tillsammans och umgås. Det är därför som vi satsar på att få lite volym, fortsätter Conny Ling.

Föreningen arbetar för att få bygga i Norra Djurgårdstaden, ett av Stockholms nya områden. Förhandlingar pågår med bygg- och bostadsbolag som vill finansiera

bygget och hyra ut lägenheterna i klump till föreningen.

– Det är sedan föreningen som hyr ut lägenheterna till respektive hyresgäst som får ett förstahandskontrakt, säger Conny Ling.

Tidsplanen är att föreningens stämma fattar beslut i april och att projekteringsarbetet sedan ska komma igång till hösten. Inflyttning beräknas kunna ske under 2015.

För att kunna få hyra en lägenhet i Seniorboendet Tre kronor ska

man vara medlem i föreningen och pensionerad. Men man kan vara medlem och ställa sig i bostadskön redan när man är yngre. Det kostar ett par hundralappar per år.

– Vi är redan nästan hundra medlemmar men vi vill gärna vara runt 200 för att säkra antalet hyresgäster och få ett långsiktigt fungerande kösystem, avslutar Conny Ling.

Läs mer om Seniorboendet Tre kronor på föreningens hemsida www.trekronorseniorboende.se

Centralt stöd i Rals-förhandlingar

Officersförbundet och Försvarsmakten är oeniga när det gäller Alff och begär gemensamt centralt stöd i Ralsförhandlingarna.

I mitten av februari träffades parterna för att fortsätta Rals-förhandlingarna. Då vi inte kunde komma överens om löneökningstrymmet i Rals steg 2 för de som omfattas av Alff avtalet så begärde parterna gemensamt stöd av centrala parter,

dvs OFR/S, P, O och Arbetsgivarverket.

Alff Avtal om löner för Flygförare inom Försvarsmakten

Rals Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet, Reglerar bland annat lönebildning och lönesättning, om lönen ska bestämmas i traditionell förhandling eller i lönesättande samtal, om löneökningstrymmet ska vara sifferbestämt eller inte.

facebook

OFFICERSFÖRBUNDET PÅ FACEBOOK

Nu finns Officersförbundet 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, 1/3 2012		
Officer	9025	(-20)
Reservofficer	46	(-3)
Soldat/gruppbefäl	2148	(-140)
Hedersmedlem	4	(+0)
Övrig	58	(-8)

Officersförbundet kritiskt till förslagen om förändrad logistik

Tidsplanen och genomförandet av överföringen av logistikverksamheten till Försvarets materielverk (FMV) är beroende av regeringens proposition och riksdagens beslut. Det är ännu inte känt om regeringen hinner lägga en proposition så att riksdagen hinner behandla den före sommaren.

Riksdagen vill att regeringen återkommer med proposition hur de vill genomföra förändringarna av logistikverksamheten. Försvarsmakten (FM) och FMV ska gemensamt senast den 1 mars redovisa för regeringen hur logistikverksamhet kan föras över från FM till FMV från den 1 januari 2013.

Officersförbundet tycker i grunden att den föreslagna verksamhetsövergången av logistikverksamheten inte ska genomföras.

– Vi anser att FM fortsättningsvis ska vara huvudman för militär verksamhet och vi kan inte heller se vinsterna, vare sig ekonomiska eller ur ett verksamhetsperspektiv, på kort och lång sikt, säger Pelle Avelin, ombudsman.

– Vi menar också att de beredskapsmässiga riskerna undervärderas, kommer verkligen tillgängligheten på logistikfunktionen, i alla beredskapsgrader, att motsvara Försvarsmaktens beredskapskrav? fortsätter Pelle Avelin.

Oklara anställningsvillkor

Officersförbundet är inte heller överens med FM/FMV om tolk-



Officersförbundet ser inga verksamhetsmässiga eller ekonomiska vinster i nu liggande förslag.

Foto: Marcus Ahlén – FBB

ningen av reglerna om övergång för yrkesofficerare till FMV. Vi menar att den yrkesofficer som förs över ska bibehålla de villkor som man haft i Försvarsmakten. En övergång i enlighet med FM/FMV:s tolkning kommer innebära att en fullmaktsofficer riskerar att mista sin fullmaktsanställning. En yrkesofficer med vanlig anställning riskerar att mista sin yrkesofficersanställning.

– För alla yrkesofficerare innebär det här att anställningen blir en civil anställning vid FMV med än så länge oklara anställningsvillkor. Och som det ser ut nu kommer pensionsåldern för de officerare som överförs bli 65 år, säger Pelle Avelin.

Om riksdag och regering beslutar i enlighet med de bägge myn-

digheternas genomförandeplan, är det Officersförbundets uppfattning att det måste till en särskild reglering från regeringens sida om yrkesofficerares anställning vid FMV. I avvaktan på regeringens syn är frågan om verksamhetsövergång för yrkesofficerare oklar.

OFR/O FM, OFR/S, SEKO försvar och Saco försvar är överens om att begära stöd för att anlita arbetstagarkonsult. Detta för att vi tillsammans bättre ska kunna värdera och bemöta regeringens kommande proposition.

FAKTA: Tidsplan för omstrukturering av försvarslogistiken

- 1 september** Preliminärt datum för när innehåll och villkor för verksamhetsövergången till FMV lämnas till berörda FM anställda.
- 1 oktober** Preliminärt datum för när FM anställda senast har att svara på erbjudandet om anställning genom verksamhetsövergång.
- November** FM anställda som tackat nej till övergång till FMV prövas mot lediga befattningar i FM
- 30 november** FM anställda som tackat nej till övergång till FMV och inte kunnat erbjudas anställning i FM sägs upp pga arbetsbrist.

NYA AVTAL • NYA AVTAL • NYA AVTAL • NYA AVTAL • NYA AVTAL • NYA AVTAL • NYA AVTAL

Stora och små förändringar i de nya avtalen.

Efter mer än fyra års förhandling tecknade äntligen Officersförbundet under nya avtal om arbetstid och tjänstgöring i en internationell militär insats den 13 februari.

Avtalen kommer att börja gälla tidigast den 1 sep 2012 och senast den 1 jan 2013, beroende på när PRIO 4.2 är infört hos Försvarmakten.

Avtalen innehåller en hel del förändringar jämfört med dagens avtal, både vad gäller bestämmelser och ersättningar. Tidigare ersättningar har i vissa fall ersatts av nya och vissa av bestämmelserna har förändrats, allt i syfte att anpassa efter hur verksamheten och medlemmarnas behov ser ut idag.

– För kollektivet som helhet har ersättningarna blivit högre i de nya avtalen då värdet av borttagna ersättningar finns omhändertagna i andra ersättningar och ytterligare pengar har tillförts, säger Niklas Simson, förhandlingschef på Officersförbundet.

– De förändringar som kommer att påverka vardagen mest för de allra flesta är förmodligen den större flexibilitet som medges i arbetstidförläggningen tillsammans med de skyddsregler som införts och att villkoren för de som tjänstgör i insatsområde blir mer enhetliga, säger Niklas Simson.

Andra stora förändringar är bland annat att man nu kommer kunna få logementstillägg vid utbildning inför internationell militär insats, att det införts skyddsregler som gör att det går att hantera avvikelser eller undantag från EGs arbetstidsdirektiv i vissa verksamheter och att ledighetsreglerna vid internationell militär insats gjorts mer generösa. Läs mer



Äntligen!!! Efter fyra år finns det nya avtal, bland annat med möjlighet att byta delar av ledighet för övningsdygn mot pengar.

om de tio största förändringarna på sidan 26.

Utöver de större förändringarna har självklart en mängd mindre förändringar också gjorts. Dessa kommer att tydliggöras efterhand, dels vid partsgemensam utbildning och dels vid Officersförbundets egen utbildnings- och konferensverksamhet.

Nya avtal ersätter gamla

De nya avtalen ersätter följande försvarsmaktsavtal:

- Försvarsmaktens avtal om arbetstid (FAS kap 4)
- Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan per 2005-12-13 (Utlandsavtalet)
- Beredskaps- och insatsavtalet (I-avtalet, FAS kap 19)

- Försvarsmaktsavtal om särskild verksamhet (SV-avtalet, FAS kap 24)
- Försvarsmaktsavtal om jour och ställningstjänst, chefslöner och arbetstid i insats per 2007-12-21, utom regleringen avseende chefslöner då förhandlingen fortfarande pågår i den frågan.
- Punkten Helgtillägg i Försvarsmaktens avtal om lön, avsnitt III, 2 kap. 3a§ (Helgavtalet) fortsätter att gälla till den 31 december 2012 oavsett när de nya avtalen träder i kraft.

De nya avtalen innebär också att första meningen byts ut i försvarsmaktsavtal om övningsverksamhet m.m. inom Försvarmakten (ÖVA). 3 §. Den nya meningen lyder:

”Vid förbandsövning har arbetstagaren rätt till fria måltider. Vid annan övningsverksamhet samt vid sjötjänstgöring på marinens och andra av marinen bemannade fartyg har arbetstagaren rätt till fria måltider samt ett tjänstgöringstillägg med 62 kronor/dygn”.

Detta då värdet för tjänstgöringstillägget vid förbandsövning om 62 kronor/dygn har överförts till värdet för övningsdygnersättning i arbetstidsavtalet.

De nya avtalen ersätter samtliga förbandsavtal (om arbetstid) som slutits med stöd av nuvarande Avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar (FAS kap 4), förutom arbetstidsavtal som slutits vid: ▶

OFFICERSFÖRBUNDET

BJUDER IN TILL

Kurs i arbetsmiljö- rätt för chefer

Förra årets kurser blev tidigt fulltecknade – så anmäl dig i tid

Den juridiska och straffrättsliga aspekten av arbetsmiljölagstiftningen har de senaste åren blivit en tydlig fråga för Officersförbundet och våra chefsmedlemmar efter olika händelser på förband som lett till åtal för våra medlemmar.

Officersförbundet anordnar därför en kurs i arbetsmiljörätt anpassad för våra chefsmedlemmar i Försvarsmakten och angränsande försvarsmyndigheter. Kursen genomför vi tillsammans med Zober Arbetsmiljö AB. Föreläsare/lärare kommer att vara Benny Gustafsson och förre överåklagaren Sven-Erik Alhem.

Kursen vänder sig till dig som är förbandschef, ställföreträdare eller blivande dito eller enhetschef motsvarande som har ett delegerat arbetsmiljöansvar eller på annat sätt arbetar med arbetsmiljöfrågor, eller bara är intresserad av att utveckla dig inom arbetsmiljöområdet.

I kursen kommer följande områden att belysas:

- Arbetsmiljöarbete i teori och praktik
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetstagarens möjlighet och skyldighet att vara delaktig
- Arbetsmiljöansvaret
- Straffrättsligt perspektiv på arbetsmiljö
- Arbetsmiljöverkets roll

Inom ramen för kursen informerar också förbundsordförande Lars Fresker om förbundet och de dagsaktuella frågorna.

Kvällen avslutas med enklare samkväm för de som bor kvar.

Tid och plats

Torsdagen den 3 maj 2012 från kl. 10.00 till ca kl. 20.00 på Quality Hotel Winn i Haninge. Avsikten är att du reser till Stockholm på kursdagens morgon och åker hem morgonen efter kursen.

Anmälan

Du anmäler dig till kursen genom att skicka in namn, personnummer, adress, arbetsplats, befattning, telefon, e-postadress och om du önskar boende eller inte till barbro.kristiansson@officersforbundet.se senast tisdagen den 10 april 2012.

OBS! Anmälan är bindande

Du får bekräftelse samt anvisningar via e-post för de praktiska arrangemangen senast den 20 april.

Övrigt

Officersförbundet står för resa, kost och logi. Om du efter dialog med din arbetsgivare inte får genomföra kursen på arbetstid så ersätter Officersförbundet dig för förlorad arbetsinkomst. Officersförbundet kompenserar dig dock inte för restid eller övriga omkostnader.

Varmt välkomna önskar Officersförbundet

Mikael Boox, ombudsman med ansvar för bl.a. chefsfrågor
08-440 83 37, 070-580 51 06

OF Ä ÅRSMÖTE ÄGER RUM...

onsdagen den 18 april 2012 i Kastellet på Kastellholmen
samt före mötet samling och efter mötet måltid ombord på
Sjöofficerssällskapets restaurantfartyg "Segelkronan" förtöjd vid
Östra Brobänken (strax öster om Långa raden 8).

PROGRAM

1. Kl 16.00 Samling Ombord på Segelkronan för kamratlig samvaro, BIO
2. Kl 17.10 Förflyttning till Kastellet
3. Kl 17.30 Årsmötesförhandlingar. (Förslag till föredragningslista breddad).
4. Föredrag. Christian Braunstein, SFHM föreläser över ämnet: "Sveriges militärhistoriska arv och dettas bevarande i museer och anläggningar".
5. Kl 18.45 (ca) Förflyttning till Segelkronan
6. Kl 19.00 (ca) Gemensam middag ombord på Segelkronan

Pris: 350 kr

ANMÄLAN

Anmälan om deltagande ska vara kassören tillhanda senast 10 april genom inbetalning av 350 kr till

OF Ä plusgirokonto 60 90 10 – 4. Glöm inte att notera namn på blanketten.

Är du sent ute går det också bra att ringa/ maila till klubbmästaren, Sten Munck af Rosenschöld, tfn 08-612 72 05, mobil 070-520 12 70, e-post: semu@comhem.se

FÖRSLAG TILL FÖREDRAGNINGSLISTA VID ÅM 2012-04-18

1. Årsmötets öppnande
2. Val av ordförande, sekreterare och protokolljusterare för årsmötet
3. Årsmötets behöriga utlysande
4. Fastställande av föredragningslistan
5. Styrelsens verksamhetsberättelse
6. Revisorernas berättelse samt beslut om styrelsens ansvarsfrihet
7. Fastställande av medlemsavgift för äldremedlemmar och för direktanslutna medlemmar
8. Föredragning av valberedningens förslag
9. Val av föreningens ordförande
10. Val av övriga styrelseledamöter
11. Val av revisorer
12. Val av valberedning samt eventuella övriga val till funktionärer inom eller utom föreningen
13. Övriga frågor
14. Årsmötets avslutande

OF Ä MEDLEMSINFORMATION

Att bli och att vara medlem

Du, som går i pension, kan kvarstå som medlem i Officersförbundet, få Officerstidningen, behålla förbunds-försäkringarna till 67 års ålder och även ansluta dig till OF Ä. Anmäl till Officersförbundets kansli – medlemsregistret. (se nedan) om du vill byta till OF Ä.

Meddela eventuell adressändring till medlemsregistret.

Avslutande av medlemskap

Du som önskar lämna OF Ä och du som är anhörig till en OF Ä – medlem, som avlidit anmäler detta till medlemsregistret på Officersförbundets kansli. Det går fortare än den periodiserade uppdateringen från folkbokföringen och onödiga / oönskade utskick av kallelser stoppas snabbare.

OFFICERSFÖRBUNDETS MEDLEMSREGISTER

Postadress: Box 5338,
102 47 Stockholm.
Besöksadress: Sturegatan 15
Tfn: 08-440 83 30
OBS telefonstängt onsdagar
och fredagar

VARMT VÄLKOMNA – STYRELSEN för OF Ä

NYA AVTAL • NYA AVTAL • NYA AVTAL • NYA AVTAL • NYA AVTAL • NYA AVTAL • NYA AVTAL

Fortsättning från sidan 22.

- F 7
- Sjöförbanden
- Helikopterflottiljen, samt
- Avtal om lokala arbetstidsbestämmelser vid tjänstgöring ombord på marinens segelfartyg under segelfartygsexpedition slutet vid SSS.

Tidplan för information och utbildning

Officersföreningarna, förbundsstyrelsen och kansliet fick i mitten

av februari ett underlag med avtalskommentarer och under Försvarsmaktens chefsmöte i vecka 9 så offentliggjordes avtalstexterna för samtliga anställda.

I nästa vecka, måndagen den 12 mars, anordnar Officersförbundet en utbildnings- och avtalskonferens i Stockholm för representanter för alla officersföreningar.

– Under konferensen presenterar vi avtalen kortfattat och besvarar de frågor som föreningarna har. Vi fångar då också upp oklarheter för att förhoppningsvis kunna reda ut dessa inför den utbildningsturné som

parterna gemensamt anordnar senare under våren, säger Niklas Simson.

Under vecka 13–18 genomförs partsgemensam utbildning i Stockholm (2 tillfällen), Boden, Ronneby och Skövde. Inbjudan med datum och fördelning av platser skickar Försvarsmakten ut.

Efter utbildningarna så arbetar vi och Försvarsmakten fram användarhandböcker som skickas till förbanden under juni. Parterna svarar under sommaren gemensamt på frågor från förbanden och gör förtydliganden och eventuella omarbetningar av handböckerna inför

avtalens införanden den 1 september (förutsatt att Prio 4.2 är på plats).

– Har du som medlem frågor så vänder du dig i första hand till din förening. Men jag vill redan nu flagga för att det kan finnas frågor som inte kan besvaras direkt eftersom avtalen är nya och omfattande så finns det förmodligen ett antal faktorer som inte har förutsetts vid förhandlingsbordet. När sådana frågor dyker upp stämmer vi först av med arbetsgivaren om vi har samma syn på saken innan vi lämnar ett fullständigt svar, säger Niklas Simson.



Foto: FBB

VÄRVA EN KOLLEGA

Vi är idag drygt 11 000 yrkesverksamma medlemmar i Officersförbundet. Det är bra men vi kan bli fler.

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

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

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

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



www.officersforbundet.se/medlem

OBS! Anställda och förtroendevalda i förbundet omfattas inte av kampanjen.

De tio största förändringarna jämfört

1 Möjlighet till omplanering av verksamhet trots att lista är fastställd

För att göra arbetstidsplaneringen mer flexibel har det nya arbetstidsavtalet en rullande gräns om 14 dagar. Det innebär att förändringar av arbetstidsförläggningen som ska inträffa om mer än 14 dagar kan planeras om i omplaneringslista. Vid sådan omplanering utbetalas ett omplaneringstillägg för vecka där någon dag påförs arbetstid.

2 Möjlighet till vissa undantag från EGs arbetstidsdirektiv

För insatsverksamhet (såväl nationellt som internationellt) och övning som inte kan tidplaneras finns i det nya arbetstidsavtalet en möjlighet att göra undantag från arbetstidsdirektivet vilket gör att medlemmarna under sådan verksamhet inte är arbetstidsreglerade. I det nya arbetstidsavtalet och avtalet om tjänstgöring i internationell militär insats finns regler för hur långa perioder som undantag får tillämpas och regler för vilken ersättning, kompensationsledighet och övriga skyddsregler som gäller.

3 Ny konstruktion av övningsdygnstillägg, arbetstagaren kan välja att lösa in en del komptid i pengar

Konstruktionen i dagens arbetstidsavtal där ersättningen för övningsdygn stiger för vart åttonde dygn som genomförs under kalenderåret har ändrats till en enhetlig ersättning oberoende av antal dygn. Dessutom finns i det nya avtalet en möjlighet att välja mellan 8 timmars kompensationsledighet eller 4 timmars kompensationsledighet + ekonomisk ersättning.

4 Möjlighet till vissa avvikelser från arbetstidslagen

För vissa verksamheter, exempelvis VB-tjänst, vaktjänst, högvakt, luft- och sjöbevakning samt räddningstjänst, ger det nya arbetstidsavtalet möjlighet att tillfälligt avvika från arbetstidslagens bestämmelse om nattarbete, rast, dygnsvila samt deckovila. Anledningen till detta är dessa verksamheters och medlemmarnas särskilda behov. Vid avvikelser gäller särskilda skyddsregler enligt avtalet.

5 Möjlighet till sammanhängande verksamhet längre än 11 dygn

I dagens arbetstidsavtal finns en trappa med stigande ersättning och kompensationsledighet som tillämpas för utrikes tjänsteresa (FAS kap 4 § 9b). Motsvarande trappa har också använts för längre sammanhängande övningar, men då först efter särskilda förhandlingar om undantag inför varje enskild övning. Trappan är nu införd i det nya arbetstidsavtalet och kan därför användas för såväl planerad som uppkommen verksamhet såväl nationellt som internationellt.

6 Systemet med befattningslöner avskaffas

Idag gäller skilda villkor beroende på om man är anställd i Försvarsmakten eller har direktrekryterats till en internationell militär insats som övrig personal. Försvarsmaktsanställda har bl.a. individuell lönesättning medan fasta befattningslöner tillämpas för övrig personal. Nu upphör systemet med befattningslöner och villkoren blir i det avseende lika för alla.



Det nya avtalet skapar bland annat nya möjligheter avseende övningsdygn, längre vid utbildning inför internationell insats.

7 Bestämmelser för vakansrekrytering och uppkommen insatsberedskap kollektivavtalsregleras

Avtalet för tjänstgöring i internationell militär insats och det nya arbetstidsavtalet säger att den som beordras till internationell militär insats med mindre än 3 månaders framförhållning eller beordras till uppkommen insatsberedskap får särskilda ersättningar för det. Det är i enlighet med den avsiktsförklaring vi och Försvarsmakten kom överens om hösten 2010. Nu är dessa bestämmelser reglerade i de nya avtalen och harmoniserade med övriga bestämmelser.

8 Arbetstagaren kan välja modell för arbetstidsplanering

Man kommer kunna välja mellan två olika modeller för planering av arbetstid. Antingen väljer man en modell som i allt väsentligt liknar den som gäller i dagens arbetstidsavtal där arbetsgivaren lägger förslag till lista vilken sedan förhandlas med facket före fastställande. Det andra alternativet innebär att man, med beaktande av verksamhetens behov och samordnat med kollegorna, förlägger arbetstiden själv innan den slutligt fastställs av arbetsgivaren. Väljer man den ena modellen och senare vill byta finns möjlighet till det. Byte av modell ska anmälas senast sex veckor innan nästa lista ska fastställas.

med dagens avtal



övningar och ger ny tillämpning av regler

9 Ny tillämpning av rörlighetsavtalet vid utbildning inför internationell insats

Idag tillämpas tidsbegränsad placering med pendling och pendlingsersättning för utbildningar inför internationell militär insats som är längre än tre veckor varför inget logitillägg för boende på logement betalas ut. Den nya tillämpningen innebär att den tidsbegränsade placeringen endast syftar till att hålla samman arbetsgivaransvaret för den aktuella insatsen. Istället för pendling med pendlingsersättning kommer tjänsteresa att tillämpas, vilket gör att den enskilde får traktamente och förrättningsstillägg samt, om logementsboende erbjuds och den enskilde accepterar det, ersättning för bristande logistandard. Detta tillämpas fr.o.m. FS 23.

10 Höjda, nya, förändrade och borttagna ersättningar

Ersättningar har höjts för:

- Jour
- Beredskap (det som idag kallas jour II)
- Obekvämtidstillägg (Ob)

Nya ersättningar har införts för:

- Vakansrekrytering
- Uppkommen insatsberedskap
- Kompensation för styrkta merkostnader som uppkommer för arbetstagaren på grund av omplacering till Sverige från en internationell militär insats som beror på omständigheter som inte kan påverkas av den enskilde

Förutsättningarna har ändrats för ersättningar för:

- Övningsdygn
- Kompensationsledig tid för övningsdygn
- Kompensationsledig tid under och efter insatsverksamhet
- Semester efter insatsverksamhet
- Omplaneringstillägg

Borttagna ersättningar för:

- Helgtillägg, dock först fr.o.m. 1 januari 2013 då avtalet gäller året ut oavsett om det nya arbetstidsavtalet träder i kraft vid tidigare tidpunkt.
- I-dygn
- SV-dygn

Värdet för de borttagna ersättningarna har omhändertagits genom att andra ersättningar har höjts eller att konstruktionen för ersättningar förändrats. Ersättningsnivån har totalt sett blivit högre i de nya avtalen jämfört med de avtal och ersättningar de ersätter. Hur stor denna höjning i slutänden blir avgörs av hur verksamheten bedrivs, exempelvis hur många övningsdygn som beordras, hur mycket jourtid som tas ut o.s.v.



Fatta rätt beslut

Med simuleringsteknik kan du bedöma rimligheten i både kravspec och kostnader.

Kommer resultatet av projektet att bli det avsedda? Är kostnaderna rimliga? Genom att simulera projektet innan beslut om genomförande fattas går det att identifiera felaktigheter, inkonsekvenser och krav som saknas. Du får ett **bättre beslutsunderlag** och högre **kostnadseffektivitet**.

– Tekniken är applicerbar på allt från produktions- och distributionsprocesser till trafiksystem, säger Anna Skytt, affärsområdeschef för SysTech på Sjöland & Thyselius.

Företaget är ledande i Sverige inom simulering-baserad upphandling.

Sjöland & Thyselius

Hälsingegatan 43, Stockholm

08-587 623 00

www.st.se info@st.se



RÖS-skyddat säkerhetsskåp
för servrar i skalskyddsklass SS1/ EMP



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

KAMIC

ROSENGRENS



Foto: ICP – Scanpix

Försvarsmakten vill titta på alla bitar innan man bygger upp sin organisation 2013.

Kompetensinventering första steget i omstruktureringen

Officersförbundet har samverkat direktivet för omstruktureringen i enighet. Men förbundet kommer att följa varje kommande steg för att tillse att medlemmarnas rättigheter tas tillvara och att arbetsrätten följs.

– Grunden för omstruktureringsordern är att Försvarsmakten (FM) upplever att det finns en obalans mellan olika orter och olika kompetenser i myndigheten. Det första steget innebär då att kompetensstrukturen klarläggs. Sedan får vi se i vilken mån som Försvarsmaktens antagande stämmer, säger Peter Löfvendahl, förbundsdirektör på Officersförbundet.

Centralt inte lokalt

Om arbetsgivarens hypotes visar

sig stämma efter kompetensinventeringen kommer omplaceringar till andra orter genomföras.

– Att eventuella omplaceringar görs centralt beror på att FM vid behov vill kunna flytta folk över riket. FM menar att det inte fungerar att göra det i lokala bemanningar, säger Peter Löfvendahl.

Lokal vaksamhet viktigt

På många förband har det redan gjorts placeringar på nya befattningar som är anpassade utifrån den nya insatsorganisationen. Det är möjligt att ett antal anställda kan tvingas byta befattning trots att de redan har en befattning i ett förband som ska vara kvar i FM Org 2013.

– Vi upplevde under förra året att det lokala arbetet och det centrala arbetet med FM org 13

inte hängde ihop. Det är viktigt att lokalt bevaka en eventuell omplaceringsprocess så att eventuella oönskade följder av felaktigt utformade organisationer uppmärksammas i tid. Hur många av de anställda som sedan eventuellt kommer att behöva byta förband kommer Försvarsmaktens kompetensinventering och därefter följande bemanningsarbete ge svar på.

Samverkad i enighet

Men redan dessförinnan kommer det att finnas möjlighet att söka pensionsersättning för de yrkesofficerare som har mindre än fyra år kvar till ordinarie pensionsålder.

– Vi yrkade på den här möjligheten redan i december för att undvika uppsägningar, säger Peter Löfvendahl.

– Officersförbundet har samverkat omstruktureringsdirektiven i enighet. Det har varit en bra dialog under samverkan. För första gången på länge vidtar FM förebyggande åtgärder istället för att gå till uppsägning. Processen för bemanna en ny organisation är strukturerad och på pappret arbetsrättsligt riktig, säger Peter Löfvendahl och fortsätter:

– Men det innebär inte att kansliet och lokalföreningarna kan lägga ned arbetet nu. Det är nu det verkliga jobbet börjar. Vi måste bevaka att genomförandet av kompetensinventeringen och eventuella påföljande bemanningsprocesser verkligen blir korrekt genomförda, säger han.

Hur kan FM göra så här?

Grunden till omorganiseringen är att FM behöver rätt individ på rätt plats. Att bemanna FM Org 2013 är ett arbetsledningsbeslut, inte ett turordningsarbete i samband med övertalighet. Försvarens syfte är att komma tillrätta med kompetensmässiga och geografiska obalanser.

Som yrkesofficer är man anställd i myndigheten Försvarensmakten, och inte vid ett speciellt förband eller organisationsenhet. Detta innebär att man i grunden har en arbetskyldighet inom hela Försvarensmakts verksamhetsområde.

Utifrån anställningen i FM har arbetsgivaren fattat ett arbetsgivarbeslut – genom sin arbetsledningsrätt – vid vilken ort och förband/OrgE man ska ha sin så kallade

placering tillsvidare. Ett beslut om byte av placering tillsvidare är därför också ett arbetsgivarbeslut, och omfattas således även det av

Försvarens arbetsledningsrätt – även om det medför byte av arbetsort för den enskilde.

– Det här är inget nytt, men det blir väldigt konkret ifall behovet av personal inte alltid stämmer överens med var den finns idag. Det innebär dock inte fritt fram för FM. Vi är i direktivet överens om att arbetsrätten ska följas, vilket innebär att varje bemanning ska vara sakligt grundad och där ska Officersförbundet involveras, säger Peter Löfvendahl.



Foto: Ulif Lööke
Peter Löfvendahl

Riktat pensionserbjudande till yrkesofficerare

I arbetet med att rätta till de av FM uppfattade kompetensmässiga och personella obalanserna kommer Försvarensmakten att erbjuda möjlighet att ansöka om pensionsersättning (PE) som ett riktat erbjudande till de yrkesofficerare som den 31 december 2012 har mindre än fyra år kvar till ordinarie pensionsålder.

– Officersförbundet menar att det är positivt att FM vidtar sådana åtgärder istället för att säga upp yrkesofficerare. Hur många av de sökande som kommer beviljas pensionsersättning är dock oklart eftersom FM ytterst kommer värdera om aktuell individ och dennes kompetens faktiskt kan avvaras, säger Peter Löfvendahl.

Pensionsersättning

En del i Trygghetsavtalet omfattar möjligheten till så kallad pensionsersättning. En sådan lösning innebär att man går i pension tidigare och då erhåller ca 70 procent av slutlönen.

Särskilt riktad åtgärd

Inledningsvis kommer yrkesofficerare som har mindre än fyra år kvar till ordinarie pensionsålder den 31 december 2012 att kunna ansöka om pensionsersättning så som en ”särskilt riktad åtgärd”. Det är dock inte givet att den som söker beviljas pensionsersättning, avgången måste bedömas skapa möjlighet för en uppsägningshotad att få fortsatt anställning. Det kan även finnas vissa kompetenser som Försvarensmakten (FM) har ett stort behov av att ha kvar, och som innebär att en individ inte beviljas pensionsersättning. Beslut om pensionsersättning fattas av arbetsgivaren efter beredning i Personalförsörjningsnämnden (PFN).

Yrkesofficerare som önskar ansöka om pensionsersättning enligt ovan gör det före den 20 april. Sista tjänstgöringsdag i FM för dem som beviljas denna pensionsersättning är planerad att vara 31 december 2012

Fler möjligheter till pensionsersättning

En anställd som blir uppsagd i samband med höstens bemanningsarbete och vid sista anställningsdagen (då uppsägningstiden löper ut) har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern samt väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande har rätt till pensionsersättning om han/hon inte har tackat nej till en liknande anställning på orten.

Trygghetsstiftelsen

Här följer en kortfattad information om Trygghetsavtalet. Fullständiga villkor finns på tsn.se

Trygghetsavtalet (TA) omfattar dig som varit anställd i en följd under minst ett år och som har anställning tills vidare eller, med viss begränsning, dig som har en tidsbegränsad anställning och inte får förnyad anställning på grund av arbetsbrist. Arbetstagare som har mindre än ett års anställningstid omfattas inte av trygghetsavtalet och har en månads uppsägningstid.

Yrkesofficer med eller utan fullmakt som väljer att lämna Försvarensmakten (FM) kan omfattas av TA villkor och Trygghetsstiftelsens stöd om det skapar möjlig-

het för en inom FM identifierad uppsägningshotad eller uppsagd arbetstagare att få en fortsatt eller ny anställning. Observera att Trygghetsstiftelsen endast ger stöd till den som FM anmäler.

Trygghetsavtalet ger rätt till förlängd uppsägningstid i förhållande till vad som gäller enligt lag eller avtal. Uppsägningstiderna varierar mellan tre och tolv månader beroende på ålder och tid i statlig anställning.

Avtalet ger rätt till ledighet utan löneavdrag under uppsägningstiden för att söka arbete, för utbildning, praktik eller starta eget.

Avtalet innehåller bland annat bestämmelser om ekonomiska ersättningar såsom:

- inkomsttrygghetstillägg (ITT)

om det nya arbetet inte ger lön som uppgår till den tidigare månadslönen.

- avgångsersättning (AGE) om ersättningen från A-kassan inte uppgår till en viss procent av den tidigare månadslönen.
- förlängd avgångsersättning om det finns särskilda skäl.
- pensionsersättning till arbetstagare som har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern och slutar sin anställning efter uppsägningstidens slut, samt till arbetstagare som har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern och slutar frivilligt och på så sätt skapar möjlighet för en uppsagd eller uppsägningshotad att få ny eller fortsatt anställning.



Det är oklart hur många officerare som faktiskt måste flytta till annat förband. Varje beslut om bemanning ska föregås av att Försvarsmakten tar en förhandling

Det här händer inför 2013 inom FM

En ny försvarsmaktsorganisation (FM Org 2013) ska finnas på plats den 1 januari 2013. Den består i huvudsak av tre delar; insatsorganisationen (IO 14), basorganisationen (basorg 13) och Försvarsmaktens interna och externa bemanningsuppdrag (FM Uppdrag).

Grunden är att Försvarsmakten (FM) behöver rätt individ på rätt plats. Att bemanna FM Org 2013 är därför ett arbetsledningsbeslut, inte ett turordningsarbete i samband med övertalighet. Försvarsmaktens syfte är att komma tillrätta med kompetensmässiga och geografiska obalanser.

Inför den nya organisationen kommer alla anställda att matchas mot de nya befattningarna i FM Org 13 genom en centralt sammanhållen bemanningsprocess.

Anställd i hela FM

Som yrkesofficer är man anställd i myndigheten FM, och inte vid

ett speciellt förband eller organisationsenhet. Detta innebär att man i grunden har en arbetsskyldighet inom hela Försvarsmaktens verksamhetsområde.

Utifrån anställningen i FM har arbetsgivaren sedan fattat ett arbetsgivarbeslut – genom sin arbetsledningsrätt – vid vilken ort och förband/OrgE man ska ha sin sk. placering tills vidare.

Ett beslut om beslut om byte av placering tills vidare är därför också ett arbetsgivarbeslut, och omfattas således även det av Försvarsmaktens arbetsledningsrätt – även om det skulle medföra byte av arbetsort för den enskilde.

FM har tillsatt en omstruktureringsledare (FM OL), med myndighetsövergripande ansvar att planera och genomföra samtliga omstruktureringsåtgärder. FM OL är också ansvarig för att i FM koordinera de personella konsekvenserna av den omdanade försvarsløstiken, se separat artikel.

Huvudregeln är att varje arbetstagare under omstruktureringen

hanteras vid det förband, skola eller stab och på den ort där han/hon är placerad tills vidare på en ”fast befattning”. Detta gäller även den som är sjuk eller tjänstledig från sin anställning i FM eller tjänstgör eller genomgår utbildning på annan plats.

Den nuvarande organisationen läses 2012-02-28. All personalrörlighet därefter beslutas av FM OL, efter beredning i Personalförsörjningsnämnden, PFN. Eventuell turordning kommer att ske utifrån den organisation som gällde vid datum för låsning.

Befattningar och kompetens matchas

Senast den 31 mars 2012 ska alla befattningar i FM Org 2013 vara kravsatta. Dessa krav ska sedan matchas mot de anställdas kompetens. FM kommer därför att inventera allas kompetens. Den inventeringen sker i ett system som heter Reach Mee under perioden 20 april – 25 maj. De anställda ska själva registrera sin kompetens på

arbetstid som C OrgE, eller den chef som får denna uppgift delegerad till sig, anvisar.

Samtliga anställda – oavsett dagens befattning och placering – kommer prövas mot den nya organisationens befattningar och i flera delar nya krav. Bedömningarna kommer att utgå från begreppet tillräckliga kvalifikationer, såsom det definierats av Arbetsdomstolen (AD).

FM Org 13 är en i grunden ny organisation. Det innebär att många anställda kommer att behöva byta befattning och/eller arbetsort. Men hur många som kommer att behöva flytta till ett nytt förband/ny ort kan FM inte säga förrän i april/maj då arbetet med kravsättningen ska vara klar och inrapporteringen av individernas CVn börjar bli klar.

Under våren ska chefer (C OrgE) för förband, skolor och centra redovisa sin bedömning om underställda yrkesofficerare bör riktas in mot en fortsatt yrkesutveckling som officer eller specialistofficer.



Foto: FBB

med Officersförbundet.

I underlaget ska ingå dels den enskildes vilja, dels en dokumentation av den enskildes resultat de senaste åren.

ATO delaktiga i arbetet

Matchningen utförs under perioden 20 augusti – 20 september 2012 av FM OL, med stöd av C OrgE och lokal HR, och arbetstagarorganisationerna, ATO. Alla förberedelser sker i samverkan, för att under det faktiska bemanningsarbetet ske i förhandling.

Det är den sammanvägda bedömningen av befattningens krav, den anställdes inrapporterade kompetens – kompletterad med bedömning från berörd C OrgE och berörd ATO som ligger till grund för matchningen och beslut om ny placering tills vidare.

De anställda kommer att få information om erbjuden befattning i FM Org 13 då bemanningen av organisationen är klart i sin helhet.

De anställda som erbjuds en befattning i den nya organisationen ska sedan ta ställning till om

man accepterar befattningen. Gör man det så tillträder man den nya befattningen den 1 januari 2013. Väljer man att tacka nej till den nya befattningen så kommer man att sägas upp p.g.a arbetsbrist den 31 oktober 2012. Själva anställningen upphör därefter vid utgången av den för individen gällande uppsägningstiden, vilken bestäms utifrån de regler som återfinns i Lag om anställningsskydd (LAS) samt gällande kollektivavtal ALFA och Trygghetsavtalet. Läs mer om Trygghetsavtalet i separat text.

Uppsägningstid för anställd som återgår i tjänst efter tjänstgöring i styrkor för internationella insatser (eller s.k. enskild mission) får uppsägningstiden förlängd så att uppsägningstiden börjar vid första dag tillbaka i tjänst på en befattning i FM Org 13. Den som tjänstgör utomlands vid tidpunkten för uppsägning ska inte hamna i ”ett sämre läge” än de som tjänstgör nationellt.

Tidsplanen för arbetet

28 februari ÖB beslutar om omstruktureringsdirektivet

28–29 februari ÖB chefsmöte. Omstruktureringsdirektiv med tillhörande informationsmaterialet presenteras.

Senast den 1 april Befattningsstrukturen och kravsättningen av enskilda befattningar överlämnas till C LEDS.

Senast den 19 april Cheferna för förband, skolor och centra redovisar förslag till undantag från placeringen tills vidare för anställda som bedöms ha bristande anknytning till den nuvarande placeringen.

20 april Sista dag för ansökan om pensionsersättning från yrkesofficerare som omfattas av det riktade erbjudandet

Senast den 21 maj Försvarsmaktens omstruktureringsledare beslutar ny placering tills vidare för dem som har bristande anknytning till den nuvarande placeringen

Senast den 25 maj Den enskilde redovisar sin kompetens i rekryteringsverktyget ReachMee

Senast den 20 juni FM Org 13, med rätt antal och korrekt kravsatta befattningar, redovisas i bemanningssystemet.

Senast den 13 augusti Chefer för förband, skolor och centra redovisar behovet av att ändra anställdas placering tills vidare p.g.a. särskilda skäl

20 augusti–20 september Bemanningsarbetet, inkl. omplacering enligt 7 § LAS, genomförs.

Senast den 31 oktober Skriftligt uppsägningsbesked lämnas.

31 december Sista tjänstgöringsdagen för yrkesofficerare som har beviljats pensionsersättning.

FAKTA: Yrkesofficer med fullmakt

YO som innehar en anställning med fullmakt ska hanteras i likhet med övrig personal. Det innebär att han/hon genom arbetsledningsbeslut kommer att placeras där individens kompetens behövs.

Tjänstledigheten för de yrkesofficerare som är anställda med fullmakt och som under tjänstledigheten är anställd vid någon av de närstående myndigheterna påverkas inte.

FAKTA: Elever

Elever vid OP 09-12 kommer att erbjudas anställning i nuvarande FM org 12, efter avlagd officersexamen. Besked om placering tills vidare lämnas så snart det är möjligt, dock senast i maj 2012. Sedan behandlas de som övriga anställda i bemanningen inför FM org 13.

Övriga elever kommer att hanteras inom ramen för ordinarie process, där individens kompetens matchas mot befattningarnas krav.

Elever på skolor som inte planeras anställas före 31 oktober 2012, berörs inte direkt av omstrukturingsåtgärderna.

Frågor och svar om omstruktureringen:

Vad händer om jag måste byta arbetsort?

Om du i och med FM org 13 får en placering tillsvidare på en ny ort så omfattas du bland annat av Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar. Det innebär att du får flyttersättning och/eller tidsbegränsad resemerkostnad under längst sex månader.

För anställd som är föräldraledig eller sjukskriven och som byter arbetsort/tjänsteställe medges att arbetstagaren erhåller flyttersättning och/eller tidsbegränsad resemerkostnad under längst sex månader räknat från den dag då föräldraledigheten/sjukskrivningen är slut eller skulle tagit slut enligt ursprungligt beslut om tjänstledighet.

En anställd som byter arbetsort och därmed byter bostadsort har rätt till resekostnadsersättning, traktamente och ersättning i övrigt som gäller för anställd vid tjänsteresa för högst sex resor för sig själv och i förekommande fall för sin familj från den gamla till den nya bostadsorten eller omvänt. Dock erhåller familjemedlem inte förrättningstillägg. Resorna ska normalt ha genomförts senast två månader efter flyttidpunkten.

Vad händer om jag inte kan byta arbetsort?

Den som väljer att inte acceptera erbjuden ny befattning kommer sägas upp pga arbetsbrist och omfattas då av Trygghetsavtalet – och får då del av de förlängda uppsägningstider och de ekonomiska ersättningar som avtalet omfattar.

Observera dock att för att få stöd av Trygghetsstiftelsen och Trygghetsavtalet gäller att man inte får ha tackat nej till ett så kallat ”skäligt erbjudande”, d.v.s. ett erbjudande om ny befattning



Är du intresserad av mer information. Logga in på Officersförbundets hemsida.

som inte ligger längre bort från nuvarande arbetsort och bostadsort än att det faktiskt är skäligt att kräva att den enskilde dagpendlar till den nya arbetsorten.

Läs mer om Trygghetsstiftelsen i separat text på sidan 29.

Måste jag, får jag byta grad?

ÖB håller fast vid beslutet att den yrkesofficer som inte är specialstoffer, och som genom arbetsledningsbeslut bemannar en OR-befattning, själv ansöker om byte av personalkategori och tjänstegrad hos C OrgE om han/hon så önskar. För att bevilja en sådan ansökan krävs dock att den anställde har en kompetens som matchar aktuell OR-befattning.

Kan någon sägas upp?

Om en anställd säger nej till erbjuden befattning, eller inte kan erbjudas en befattning i FM Org 13 i samband med bemanningsarbetet, uppstår en arbetsbristsituation. Försvarsmakten har då att

genomföra ett turordningsarbete enligt LAS och Turordningsavtalet för statlig sektor (TurA-s), i syfte att säkerställa att den anställde inte blivit förbigången sina rättigheter utifrån turordningsperspektivet i själva bemanningsarbetet av FM Org 13.

Den som fortfarande efter turordningsarbetet inte kunnat erbjudas en befattning i FM Org 13 kommer sägas upp på grund av arbetsbrist.

Även yrkesofficerare som är tjänstlediga från FM och anställda vid någon närstående myndighet – och som inte kan omplaceras till en befattning inom Försvarsmakten kommer sägas upp från sin anställning som yrkesofficer i FM. Frågan om fortsatt anställning vid den närstående myndigheten prövas av den myndigheten.

Vad gäller för semester och annan ledighet under uppsägningstid?

Semesterledighet får inte utan

arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid som är sex månader eller kortare. Överstiger uppsägningstiden sex månader får arbetsgivaren lägga ut 20 dagar av årsarbetstiden samt de dagar som inte får plats i semesterbanken (35 dagar).

All tid för kompensationsledighet, övningsdygn m.m. ska läggas ut före sista anställningsdagen. Den enskilde upprättar, tillsammans med sin närmaste chef, en plan för hur inestående ÖD-ledighet ska läggas ut. Eventuell kvarstående ledighet betalas ut i pengar.

Finns det möjlighet att ansöka om pensionsersättning?

Ja, det finns det. Yrkesofficerare som 2012-12-31 har mindre än fyra år kvar till ordinarie pensionsålder kan ansöka om pensionsersättning (PE) enligt Trygghetsavtalet så som en ”särskilt riktad åtgärd”.

Krav på studiebakgrund för våra soldater – En kommentar

”Ni har förmodligen ett av världens bästa personalför-sörjningssystem, d.v.s. ert värnpliktsystem. När ni nu lämnar detta och går över till vårt system med yrkes-soldater så bedömer jag att ni gör ett misstag. De som inte får arbete i kolgruvorna i Wales, blir soldater i brittiska armén”.

Dessa ord kommer från Cornelius McNamara överste i den Irländska armén som jag arbetade med 2008 i EU:s operativa högkvarter i Paris i samband med EU- insatsen i TCHAD och centralafrikanska republiken.

Vi är nu inne i systemet med yrkesförsvaret och det vore förmåtet av mig att värdera detta system. Tiden får utvisa dess styrka och svagheter.

Däremot önskar jag dryfta frågan rörande vilken studiebakgrund som den som väljer att genomgå grundläggande militärutbildning- en behöver.

Gymnasieutbildning

Jag gjorde min värnpliktstjänstgöring 1975/76. Vad jag minns hade alla värnpliktiga som jag träffade någon form av gymnasieutbildning från tvåårig praktisk utbildning till fyraårig teoretisk utbildning. Vid den tiden hade enbart armén en årskull om 36 000 värnpliktiga, Försvarsmakten totalt hade en årskull om ca 47 000. De krigsförband som organiserades i mitten på 1970-talet hade en helt annan teknisknivå än de som organiseras idag och krigsorganisationens personalvolym översteg då 700 000.

När det gäller studier efter grundskolan såg det annorlunda ut då jämfört idag. Det var flera barn

och ungdomar som valde att gå ut i arbetslivet direkt efter grundskolan därför att förutsättningarna för att få ett arbete var goda. Idag är situationen en annan.

Försvarsmakten är tillsammans med räddningstjänsten, polisen

Jag vill inte på något sätt nedvärdera de som väljer att inte fortsätta studera efter grundskolan.

och sjukvården de aktörer som ska skydda landet och dess medborgare i dess vidaste mening. För att arbeta inom räddningstjänsten, polisen och sjukvården krävs som regel någon form av gymnasieutbildning. Att den myndighet som i dess svåraste uppgift har rätt att bruka våld med ytterst avancerade vapensystem inte ska ha kravet på dess personal att de har någon form av gymnasieutbildning känns förvånande och till del oroande.

Stora krav på soldater

Jag vill inte på något sätt nedvärdera de som väljer att inte fortsätta studera efter grundskolan. Men Försvarsmakten måste se till helheten. I den utbildningssituation som våra yngsta medarbetare och blivande medarbetare ställs inför så är kravet på bildning minst lika hög som hos övriga aktörer i samhället med uppgift att skydda dess befolkning. När vi sedan lägger till

de operativa aspekterna nationellt och internationellt ökar kraven på den enskilde ytterligare.

Det som den unge gymnasisten tillgodogör sig i gymnasieskolan är någon förmåga i problemlösning. Det är denna förmåga i kombination med normala språkkunskaper i det svenska och engelska språket samt kunskap om samhället inklusive olika kulturer och religioner som utgör kunskapsbasen för soldatyrket.

Fördelarna med att ha någon form av utbildning efter grundskolan som innehåller de mest basala ämnena i form av språk, samhällskunskap, historia och matematik är så stora att Försvarsmakten sannolikt måste ha dessa relativt låga krav på alla soldater som ska tjänstgöra i Försvarsmakten.

CAROL PARANIAK
Överste

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

Angående omdiskuterat styrketest:

Fokusera på kriget vid kravställ

I artikeln om omdiskuterat styrketest (OT 1/2012, s. 6) och kvinnors eventuella diskriminering måste vi föst ställa oss frågan. Vad är det FM beställer? FM beställer individer som kan utbildas till GSS eller officerare av olika slag oavsett kön.

Var finns då kraven för dessa när de är färdigutbildade? Många fokuserar på den fredsmiljö vi har och att den tjänsten i vissa fall inte är så krävande över tiden. Tyvärr får jag då klarlägga att dessa tyckare har fel fokus. Kraven som skall uppfyl-

las är de som krävs i en framtida tänkt stridsmiljö där dessa skall kunna verka som enskild soldat i en minimiutrustning för befattningen. Många befattningar har dessutom ett krav på förflyttning till fots med stridsutrustning, personlig utrustning och gemensam grupp utrustning o.s.v.

Titta på hela testgruppen

När man skall titta på vilka som inte klarar testerna så måste man titta på hela testgruppen och inte skilja på män och kvinnor. Jobbet de skall göra i samma befattning är lika och kräver att man oavsett kön

uppfyller minimikraven. Det kan vara så att FM i vissa fall har fel befattningskrav eller att de borde gå en annan väg där man differentierar befattningarna mer. Men har FM råd? Att ha soldater som försvarar och tar hand om administratörer/specialister som inte skall verka som soldater i något läge

Många har tyvärr inte kunskaper eller insikt om vilka krav som FM måste ställa på ett förband när de skall verka i den extrema stridsmiljö som de faktiskt är utbildade till. Det ställs i denna stridsmiljö krav psykiskt och fysiskt samt de alla andra kunskaper och färdig-

heter som behövs i befattningen. I förbanden/teamen blandas befattningar åtminstone för att på en miniminivå totalt uppfylla behovet för uppgifternas lösande.

Livet är aldrig rättvist

Man måste alltså alltid ha en viss kravnivå och oavsett var FM lägger ribban så är det rent statistiskt så att det finns personal som inte får chans som faktiskt skulle klara kraven i en verklig situation efter utbildning. Det innebär på samma sätt att ovanför ribban finns det personer som får chansen men efter den utbildning de får, hur

Mästare på smygteknik

Kockums står för marin högteknologi i världsklass – på ytan och under. Vi konstruerar, bygger och underhåller fartyg, ubåtar och örlogsmarina system med avancerad smygteknik. Verksamheten bedrivs i Sverige i Malmö, på Muskö och i Karlskrona. Kockums ingår i ThyssenKrupp Marine Systems.

kockums.se



KOCKUMS

ThyssenKrupp Marine Systems



Fordon för destruktion?

Vi hjälper er enl ramavtal med Försvarmakten. 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

Iningen! Jag känner mig lurad!

bra den än är aldrig kommer att klara en verklig situation. Livet är i detta fall aldrig rättvist oavsett det gäller styrkekrav eller andra krav till utbildning i GMU/KMU eller kraven till vilken tjänst som helst var som helst i vårt samhälle.

De som söker till GMU vet att det ställs krav. Det är frivilligt och det innebär att de kan träna upp sig innan de söker. Mig veterligen kan i princip huvuddelen av de aktuella nå nivån om de bara vill. Frågan är bara om de vill lägga ner den tiden för att senare under utbildningen ytterligare öka den och sedan underhålla eller öka den för att ha marginal till det som krävs i den befattning man skall tjänstgöra eller tjänstgör. Att vara proffs helt enkelt.

Vetenskap och statistik

Avslutningsvis vill jag säga FM skall ställa rätt krav på befattningarna. Det är viktigt att veta och att alla vet vad kraven är i den miljö FM skall verka om något händer. Det vill säga i värsta fall i stridsituationer i internationell eller nationell miljö, beroende på förband. Nivån på intagning till GMU måste vi tills vidare luta på de erfarenheter FM och Rekryteringsmyndigheten har. De bör också vila på en vetenskaplig och statistisk grund, vilket de gör idag. Alla studier kan göras bättre men det kostar och det tar tid. Däremot tycker jag som före detta mönstringsförrättare att FM på grund av besparingar sänkt den kvalitet som före detta Plikverket levererade på en dessutom mycket större grupp än i dag och, betänk, inte alltid frivilliga.

ROLF LARSSON

*Idrottsofficer (13 år på heltid),
Idrottslärare KHS AK (3 år) och
Mönstringsförrättare (5 år).*

Jag är en 21 årig anställd GSS/K soldat som tjänstgjort i Försvarmakten i ett och ett halvt år, utöver elva månaders värnplikt. Under denna tid har jag även varit på utlandstjänst i Afghanistan.

Jag ville redan efter min värnplikt läsa vidare till officer, men jag ansåg att en anställning som soldat skulle vara en stabil grund och möjlighet till utlandstjänst inför en kommande officersutbildning. Min tid som GSS/K har gett mig en djupare inblick i försvaret, mer erfarenhet, bredare kunskap samt möjligheten att känna hur det är att ha försvarmakten som arbetsgivare. Genom min anställning har jag haft förmånen att prova det yrke som väntar efter genomförd officersutbildning. Detta är inget som jag vill ha ogjort.

Jag har erfarenhet av så väl värnpliktsystemet som att vara anställd soldat samt även tjänstgjort utomlands, och känner nu att jag vill ta nästa steg och söker nu därför till officersutbildning alternativt SOU. Det betyder inte att jag tycker att Försvaret som arbetsgivare är helt klanderfri, men jag har aldrig känt mig lurad av min arbetsgivare, förrän nu.

Men när det kommer till ansökan och intagning/antagning kommer jag och flera andra direkt rekryterande inte konkurrera om alla platser. Vare sig till OP eller SOU. Istället har man delat upp platserna beroende på bakgrund; GMU/KMU eller direkt rekryterad.

Antalet platser till de olika inriktningarna är reglerade efter Försvarmaktens behov av nya officerare. Men alla platser är inte tillgängliga för en sådan som jag, en direkt rekryterad. Med direkt

Vill ni som officerare få ut en kollega som tjänstgjort som soldat i X antal år, kanske med en utlandstjänst i bagaget, i samma Försvarmakt och arbetsgivare som ni, eller en kollega som gjort 3 månader GMU med fortsatt KMU.

rekryterad menas kort och gott att jag inte gjort GMU/KMU utan redan är inne i systemet.

Borde inte OP, som genomförs på en högskola, gå på lämplighet, kvalifikationer, erfarenhet, utöver betyg och testresultat? Borde det inte vara samma för SOU?

Vill ni som officerare få ut en kollega som tjänstgjort som soldat i X antal år, kanske med en utlandstjänst i bagaget, i samma Försvarmakt och arbetsgivare som ni, eller en kollega som gjort 3 månader GMU med fortsatt KMU.

Jag tror att soldaten som passerat GMU/KMU med efterföljande skola (OP/SOU) kommer få kämpa hårt för att förtjäna respekten av de soldater som tjänstgjort i låt oss säga 6 år och varit på flera utlandstjänster.

Jag ser inte ner på GMU, eller den fortsatta KMU. Jag har snarare synpunkter på hur man kan reglera platserna till en skola beroende på om du gjort GMU/KMU eller ej? Om platserna ska regleras alls så borde exempelvis sådant som följande vägas med; lämplighet, meriter, kunskap, erfarenhet, testresultat, avgångsbetyg, vitsord. Vi

borde alla konkurrera om samma platser på lika villkor.

Tid ger erfarenhet, men tydligen är min erfarenhet mindre värd än en 6 månaders utbildning. Syftet med att ha anställda soldater är väl att höja kvalitén, på arbetet, den enskilda soldaten och blivande officeraren. Vad får man ut på att forcera det nya systemet?

Är det så här ni officerare vill få fram era framtida kollegor?

Ni, om någon borde ha den största vetskapen om vem som faktiskt är mest lämpad för att läsa vidare. Vart har er rätt i den här frågan tagit vägen? Om en soldats hemmaförband anser att personen ifråga är bäst lämpad att läsa vidare, förbandet vill anställa honom/henne efter, ska detta bara förbises? Det om något borde vägas in, precis som allting annat.

Reagera!

Jag känner mig lurad av min arbetsgivare, försvarmakten.

SABINA ÖSTERLUND

Sergeant, Ledningsregementet.



ANNONSERA I



OFFICERSTIDNINGEN

MEDLEMSTIDNING FÖR OFFICERSFÖRBUNDET

Sveriges starkaste annonsorgan inom försvarssektorn!

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

22 000
läser ditt budskap



ANNONSAVDDELNINGEN

Tel: 08-742 10 08 • Fax: 08-742 10 09 • Mail: info@irmermedia.com