

OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR
OFFICERSFÖRBUNDET
NR 3 | 2012

Helikopterpersonal protesterar
mot Afghanistanförlängning

SIDAN 5

SPECIALISTOFFICERS- UTBILDNING GAV SÄNKT LÖN

SIDAN 14

LEDARE:

FÖRSVARSS-
LOGISTIK PÅ
FEL SPÅR

SIDAN 3

Struntade
i skjutgränser

SIDAN 10

Chefskretsen
konstant lurad

SIDAN 34





> Hade jag fått frågan från förbandet, ska vi sätta honom på samma lönenivå som den som inte har någon erfarenhet alls, hade jag förmodligen svarat nej.

Per-Olof Stålesjö, Försvarsmaktens personaldirektör

LEDARE

3 Omdaningen av försvarslogistiken

NYHETER

4 Riksrevisionen kritisk mot besparingar

5 Helikopterpersonal protesterar

6 Sjukvårdskedjan riskerar brista

8 Rykten om skuggbemanning

10 Krav på utredning av förbandskulturer

REPORTAGE

12 Marinens forskning långt från verkligheten

14 Officersutbildning gav sänkt lön

16 Specialistofficersutbildning gav sänkt lön

20 Pensionsskolan #2

ANALYS

24 Arméns taktikreglemente

FÖRBUNDSNYTT

26 Ta ställning till pensionsersättning

27 Så beräknas din pensionsersättning

28 Nordiska officerare möttes i Stockholm

30 Officersförbundet om arbetsrätten

32 Förbundet reagerar mot lönesänkningar

INSÄNDARE

34 Chefskretsen luras konstant av HR-spåret



> **PRESIDIUM**

FÖRBUNDSORDFÖRANDE:

Lars Fresker. Tel: 08-440 83 47,

Mobil: 0706-28 25 81

lars.fresker@officersforbundet.se

1. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

Johnas Mård. Tel: 0455-853 27,

Mobil 0703-20 23 49

johnas.mard@officersforbundet.se

2. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

Maria von Below. Tel: 0920-234 000

maria.vonbelow@officersforbundet.se



> **FRÅGOR**

Frågor kring medlemskap, medlemsuppgifter och försäkringar

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: Henrik Klingberg – FBB
Amerikansk Blackhawk samövar med svensk Isaf-personal.

**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 4, 17 april
Nr 5, 22 maj

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

Omdaningen av försvarslogistiken är inne på fel spår

Försvarsmakten sänker löner. Politikerna räds officerkompetens. Både Försvarsmakt och regering försöker ducka i centrala frågor när försvarslogistiken ska förändras. Just nu är det verkligen högt tryck i gasverket. Och blir det fel nu kan det verkligen bli allvarligt. Du som enskild medlem måste hjälpa oss med att slå larm om något verkar gå snett.

Arbetet med omstrukturering pågår för fullt, även om det ännu inte givit några direkta avtryck i organisationen. Vi från förbundet centralt märker att det är en fråga som tar upp väldigt stor tid hos våra medlemmar och väcker stor oro. Det är naturligt, för även om Försvarsmakten gång på gång betonar att syftet med omstruktureringen inte primärt är att minska på antalet officerare eller soldater så kommer ett antal av medlemmarna att tvingas överväga en flytt eller att lämna yrket. Det handlar främst om officerare eftersom GSS-befattningarna redan är anpassade efter ett insatsförsvär.

Ställ frågorna!

Vårt fokus, på såväl lokal som central nivå, är nu och kommer att vara tills omstruktureringen är genomförd, att se till att den beskrivna processen fullföljs och att det inte på något sätt taktiseras i bemanningsarbetet. Där har vi alla en avgörande roll. Vi måste se till att framföra våra farhågor och ställa de frågor vi har så att det blir möjligt för omstruktureringsledningen att se till helheten och bygga en organisation som kan lösa framtida uppgifter. Du kanske uppfattar just dina frågor som futtiga men tillsammans med andra frågor inom samma område kan de vara avgörande för att det i slutändan ska fungera på ett bra sätt.

En stor svårighet i arbetet är att mycket sker snabbt och dessutom samtidigt. Det gör det svårt för Försvarsmakten att hela tiden ha fullständig kontroll över skeendena. Men även om vi kan ha viss förståelse för det kommer vi naturligtvis inte se mellan fingrarna och acceptera felaktigheter.

Släpper inte taget

Ett exempel på att många saker sker samtidigt, och som väcker oro hos många medlemmar, är omdaningen av försvarslogistiken. Försvarsmakten gör det lätt för sig och hävdar verksamhetsövergång samtidigt som regeringen också verkar göra det lätt för sig då de, åtminstone vad jag känner till i skrivande stund, inte kommer att ta tag i de problem vi lyft fram i den kommande propositionen. Officersförbundet kommer dock inte att släppa taget om yrkesofficerarnas anställningsvillkor vid en övergång till Försvarets materielverk, FMV. Försvarsmakten anser att det inte finns några arbetsrättsliga hinder för att officerare flyttas med i verksamhetsövergången och att de därmed också berövas sin officersanställning för att istället bli civilanställda med än så länge oklara anställningsvillkor i den nya myndigheten. Där har vi inom förbundet rent principiellt en helt annan uppfattning. Vi anser att de yrkesofficerare som berörs i god tid måste få veta hur deras anställning kommer att se ut framöver. Risken är annars stor att det skapas mycket onödigt oro och att myndigheten tappar vital och behövd kompetens på vägen.

Acceptera inte lönesänkning

Jag upplever att det allmänt sett finns en rädsla för yrkesofficerskompetens. I stället för att se fördelarna med att använda officerare bredare vill man begränsa antalet yrkesofficerare i organisationen. Framför allt upplever jag ett omotiverat tryck från politisk nivå i denna fråga. Man borde istället se till att nyttja den dubbelkompetens som många yrkesofficerare



Foto: Ulf Lööke

besitter på ett brett urval av befattningar. Arbetet inom Pg Boks ram, när det gäller det här området, har uppmärksammat denna fördel och förhoppningsvis bäddar deras resultat för att det ska kunna föras en aktiv personalförsörjningspolitik inom Försvarsmakten utan onödiga låsningar när organisationen ska bemannas.

En annan högaktuell fråga inom förbundet just nu är de oroväckande signaler vi får om lönesänkningar för soldater och sjömän som byter befattning. Officersförbundet menar att sådana lönesänkningar saknar stöd både i våra kollektivavtal och i arbetsrätten men FM fortsätter ändå att sänka lönerna.

Ta därför alltid kontakt med din förening inför byte av befattning. De kan tala om för dig vad som gäller och hjälpa dig att ställa rätt frågor.

STOCKHOLM 30 MARS 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

Assistent

Barbro Kristiansson
Berit Fekete

Ombudsmän

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

Medlems- och försäkringsservice

Monica Hornegård
Susanne Bredberg
Elin Thor (vikarie)

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



Foto: Alexander Karlsson – FBB

Följ vårdinstruktionen.

Skruvar lösa på Galt i Boden

På A9 upptäcktes flera lösa kardanskruvar på en Galt vid vård av fordonet. Det är första gången problemet rapporteras. Ansvariga för Galt-systemet inom Försvarmakten och FMV undersöker fenomenet.

– Enligt MSA (materielsystemansvarig) är det första gången det hänt och i nuläget verkar förekomsten vara koncentrerad till A9, säger Lars Ström på Produktionsstabens markssäkerhetsavdelning.

Enligt anmälan från A9 hade två av fyra skruvar lossnat och fallit bort och de två kvarvarande satt löst. Risk fanns för att kardanaxeln kunde lossna.

En orientering har gått ut till brukare av fordonen om de rapporterade problemen på A9, men i nuläget finns inget körförbud för fordonstypen. Däremot är det viktigt att vårdinstruktionen följs.

– Genomför man vårdpunkterna kommer man att kontrollera kardanskruvarna, säger Lars Ström.

DANIEL SKOGLUND

Riksrevisionen kritisk m

Riksrevisionen har riktat kritik mot genomförandegruppen som drevs av regeringen 2008 för att skära i försvarets materielkostnader. Regeringen avser svara på rapporten i en skrivelse till riksdagen, men karaktäriserar klimatet mellan försvaret och regeringen som frostigt vid tidpunkten.

– Stora besparingar måste föregås av noggrann konsekvensanalys, dokumenteras tydligt och ske i samråd med dem som har verksamhetsansvaret. Ett mer utvecklat samarbete mellan regeringen och Försvarmakten hade troligen lett till effektivare besparingar, säger riksrevisor Jan Landahl i ett pressmeddelande.

Riksrevisionen anser att gruppens arbete präglades av bristande dokumentation och att försvarets sakkunskap inte togs tillvara i tillräckligt utsträckning.

”Inte mer än anständigt”

Statssekreteraren vid försvarsdepartementet Håkan Jevrell, som ledde genomförandegruppens arbete, vill inte i nuläget kommentera innehållet och slutsatserna i rapporten.

– Vi kommer att återkomma till riksdagen med en skrivelse med hur vi ser på rapporten och vilka

förbättringsförslag som kan göras, säger Håkan Jevrell.

Dålig insyn

Samtidigt poängterar han att detta var en engångsföreteelse och pekar på det dåliga samarbetsklimatet mellan Försvarmakten och försvarsdepartementet när gruppen tillsattes.

– Det var exempelvis svårt för oss i regeringskansliet att få ut materielplanen överhuvudtaget. Det kunde man då vara lite undrande över att regeringen inte har fått den insyn i det här arbetet som man borde ha. Det var en verklighet då som utgjorde en del av problematiken, säger Håkan Jevrell och nämner att det tog två månader innan departementet fick se planen överhuvudtaget.

– Materieförsörjningen har varit – och är – en viktig parameter och det är inte mer än anständigt att regeringen har god insyn i och får bra förklaringar av de storheter som finns i materielplanen och hur det arbetet går till, säger Håkan Jevrell och fortsätter:

– Det fanns tidigare en hel del åsikter både från vissa företrädare inom FM och även industrin att ’politikerna ska hålla fingrarna borta från materielplaneringen’ och det blir ju rätt anmärkningsvärt när det är så många miljarder det rör sig om. Skattebetalarna och att deras valda företrädare har rätt att få insyn i verksamheten.

Men Jevrell upplever att klimatet har förbättrats avsevärt.

– Jag upplever en mycket större öppenhet från Försvarmakten i



Foto: FBB

Utvecklingen av granatkastarbandvagnen A

att diskutera de här frågorna med departementet än när jag kom in, säger han.

32 materielsystem påverkades

Genomförandegruppen valde ut 32 materielsystem eller projekt som skulle avbrytas eller reduceras. Ett av de mest omdiskuterade avbrutna materielsystemet var luftvärnsrobot till Visby-korvetterna. Men femton av de 32 projekten har kommit

> NOTISER

NYTTJANDEFÖRBUD FÖR BEVAKNINGSBÅTAR

Samtliga elva bevakningsbåt 80 har belagts med nyttjandeförbud på grund av sprickor i spanten i förskeppet. Båtarna ska nu tas in på varv och spanten förstärkas. Enligt nuvarande plan ska båtarna kunna vara i tjänst

igen till midsommar. Bakgrunden till sprickbildningen är ett utökat nyttjande samt att de egentligen inte byggdes för sjöbevakning i hög sjö, vilket flera av båtarna genomför.

De sex bevakningsbåtarna som an-

vänds för sjöövervakning ska fasa ut 2014 och ersättas av nya fartyg. De övriga fem, som ännu nyttjas i huvudsak inomskärs, avses livstidsförlängas med start 2014 och därefter fortsätta i tjänst. (DS)



Ska in på varv.

Foto: FBB

mot besparingar



Amos avbröts av genomförandegruppen, vilket ledde till fördyringar, enligt rapporten.

tillbaka eller är på väg att komma tillbaka.

I vissa fall anser Riksrevisionen att fördyringar uppstått till följd av avbrutna projekt. Exempelvis avseende utveckling av en granatkastarbandsvagn Amos där 670 miljoner redan investerats och där ytterligare 190 miljoner tillkommit i avvecklingskostnader.

”Riksrevisionens bedömning är att besparingarna i stor utsträckning

gjordes genom ambitionsminskningar snarare än effektiviseringar. Brobandvagn, splitterskyddat terrängfordon Galten och TUAV är exempel på besparingar som utgjordes av medvetna ambitionsminskningar, och i vissa fall även risktagningar.”

Enligt beräkningar i rapporten har Försvarsmaktens materiellanslag minskat i värde med 2,3 miljarder 2008–2011 i 2008 års prisläge.

DANIEL SKOGLUND

Helikopterpersonal protesterar mot insatstvång

För första gången ska protester mot den internationella tjänstgöringsskyldigheten nu prövas i praktiken. Det är tolv tjänstgörande i helikopterinsatsen i Afghanistan som har anmält att de inte längre önskar delta.



Foto: Daniel Skoglund

Magnus Johansson

Torsdagen den 29 mars skulle inlagorna från de tolv hanteras i Försvarsmaktens personalförslöjningsnämnd (PFN). Nämnden valde dock att inte ta ställning utan återremitterade ärendena för ytterligare beredning.

– Nämnden fann att det inte fanns tillräckligt underlag för beslut varför nämnden ansåg att ärendet bör återremitteras till produktionsstaben, säger Magnus Johansson, suppleant i förbundsstyrelsen och förbundets representant vid mötet.

Brist i ett år

De tolv består av piloter och tekniker i den nuvarande Afghanistanstyrkan. Två av de tolv hänvisar i sina underlag till familjesituationen och att familjen under flera år fått stå tillbaka för utbildning inför, och under tjänstgöring i, Afghanistan. De övrigas motiv är inte känt utifrån de insända underlagen.

– De här individerna beordrades iväg på insats under protester redan vid start för ett år sedan. Därefter har myndigheten haft ett år på sig att lösa problemet med för bristen på tillgänglig personal, men inte gjort det, säger Magnus Johansson.

Helikopterflottiljens personal tjänstgör sin insatstid uppdelat i kortare delar. Exempelvis sex månader uppdelat i perioder under ett år.

– Det kan ju för vissa låta som en bättre deal än de normala tiderna på en sammanhållen insats om sex månader. Men den här rotationsmetoden kan faktiskt innebära en högre grad av stress då familjen och den tjänstgörande under en längre period faktiskt är utsatt både för insatsstressen och kraven från miljön hemma. Har du exempelvis blivit utsatt för beskjutning på plats och inte har bearbetat det färdigt är det kanske svårt att diskutera det med familjen utan att skapa ökade problem på hemmaplan när de vet att du ska åka ned igen om några veckor. Vi anser att den här rotationsmetodens psykosociala effekter måste utvärderas grundligt, säger Magnus Johansson.

PFN är endast en rådgivande nämnd. Beslut i ärendena fattas av chefen för personalstaben.

Nästa personalförslöjningsnämnd sker den 19 april.

DANIEL SKOGLUND

EU-MEDBORGARE MÅSTE JOBBA MER

Europeiska Kommissionen anser att EU-medborgarna måste arbeta mer och längre. Dessutom måste vi spara mer om vi ska få hållbara pensionsystem.

Det framgår i en vitbok om pensio-

ner som kommissionen gett ut. Det föreslås bland annat att pensionsåldern ska knytas till medellivslängden och att arbetstagarna ska få bättre förutsättningar att kunna arbeta längre upp i åldrarna.

Man säger också att de kompletterande pensionssystemen måste bli tryggare och mer kostnadseffektiva. Det måste också bli lätt att flytta kompletterande pensioner mellan medlemsländerna.

Under 2012–2013 kommer förslagen i vitboken att diskuteras i rådet och parlamentet. Eventuella lagar träder tillgivetvis i kraft några år senare. (EL)



Foto: Torbjörn F. Gustafsson - FBB

Det kan bli fler lejon åt folket.

Nytt NBG i utbyte mot luftutredning

Regeringen föreslår i en proposition från den 15 mars att Sverige ska vara ramnation för en EU-stridsgrupp första halvan av 2015.

Den nya nordiska stridgruppen (NBG) ska bestå av cirka 1600 svenskar och dess delar byggas upp av befintliga förbandsdelar ingående i insatsorganisationen 2014. Regeringen räknar med extrakostnader om 150 miljoner för beredskapen, framförallt för ökad övningsverksamhet. Vid beslut om insats kommer ytterligare medel att tillföras. Oppositionen har krävt att regeringen tillsätter en luftforsvarsutredning, med siktet inställt på tiden efter 2040, för att den ska godkänna ansvar för en nordisk stridsgrupp 2015.

DANIEL SKOGLUND

Sjukvårdskedjan risker

I FM framtida organisation ska Försvarshälsans personal dela sin tid mellan vanlig företagshälsovård och en befattning i insatsorganisationen. Ett luftslott befarar vissa av de ansvariga inom Företagshälsovården.

– Jag behöver sjuksköterskor som är duktiga på företagshälsovård och ser inga problem med att anställa 50 åriga kvinnor till dessa tjänster. Insatsorganisationen däremot efterfrågar unga starka killar, säger Joakim Svahn, verksamhetschef vid Försvarshälsan Mitt som täcker området från Göteborg till Linköping.

Men den största problematiken kommer inte ur ålder eller fysisk status utan den kompetens som personalen förväntas ha, menar Johan. I insatsorganisationen behövs medicinsk personal som är erfarna och har aktuell rutin av akutsjukvård och snarare kanske borde växeljäts göra på civila akutmottagningar, inte i Försvarsmaktens företagshälsovård.

Inte heller personalen inom försvarshälsan verkar se framemot att arbeta inom insatsorganisationen.

– Jag har redan fått signaler från medarbetare som att de kommer att lämna Försvarsmakten om de blir heltidsplacerade i insatsorganisationen, säger Joakim Svahn.

Joakim Svahn avser att samla sin personal för ett gemensamt möte



Insatsorganisationen kräver andra egenskaper än den dagliga företagshälsovården.

i slutet av mars för att presentera det han känner till och redovisa de oklarheter som finns.

Fler neddragningar

Förutom oro över inplacering i insatsorganisation kommer försvarshälsan att drabbas av ytterligare nedskärningar i Försvarsmaktens organisation 2013. Enligt en rundringning som Officers-tidningen gjort till regionerna

inom försvarshälsan är det region Mitt och region Mälardalen berörs mest av omorganisationen under nästa år.

– Vi får definitivt neddragningar inom Försvarshälsan 2013, det handlar om ca 20-25 procent. Försvarshälsan Mälardalen minskar till exempel från 65 rader till ca 52, säger Anders Grindlund, verksamhetschef för Försvarshälsan Mälardalen.

Dessa minskningar är utöver



Anders Grindlund

Foto: Privat

> NOTISER

ÖVERSKOTTSMATERIEL TILL KONGO

Försvarsmakten beslutade i början av mars att skänka bland annat två lastbilar, sjukvårdstält, förplägnadsutrustning och ytterligare överskottsmateriel till hjälporganisationen PMU-Interlifes sjukhus i Bukavu i Demokratiska republiken Kongo. PMU (Pingstmissionens Utvecklingsarbete) är en av Sveri-

ges större biståndsorganisationer och är de svenska pingstförsamlingarnas biståndsorgan. Organisationen är känd för Försvarsmakten och Sida har tidigare tecknat samråd för överföringen av materiel till organisationen, enligt beslutet. (DS)

FÄRRE AVVIKELSERAPPORTER 2011

Under 2011 rapporterades färre avvikelser inom armén jämfört med 2010, konstaterar arméns marksäkerhetsavdelning. Förklaringen kan vara den lägre övningsfrekvensen under förra året, en annan möjlig förklaring kan vara att anställda gruppchefer, soldater och sjömän inte är lika rap-

porteringsbenägna vid tillbud. Under året kommer därför en uppföljning att ske för att kartlägga om det är en reell tillbudsminskning eller ändrade rapporteringsrutiner som ligger bakom. Målet med tillbudsrapporterna är att vidta riskreducerade åtgärder lokalt eller centralt. (DS)

ar brista



Foto: Marcus Boberg – FBB

➤ Vi får definitivt neddragningar inom Försvarshälsan 2013

– Jag har tagit del av två olika versioner av hur planen ser ut för Försvarshälsan Mitt. I det ena av de underlag jag tagit del av så är det jag som är chef för all sjukvårdspersonal men i det andra underlaget så är det insatsorganisationen som äger den del av personalen som ska delas mellan försvarshälsan och insats, säger Joakim Svahn

Vem är chef?

Anders Grindlund menar att det finns ett par frågetecken som måste rätas ut i den plan över FM Org 13 som skickades ut i mitten av mars. En sådan fråga är vem som ska vara chef och arbetstidsplanera och arbetsleda de sjuksköterskor och till viss del också läkare som kommer att vara placerade i insatsorganisationen. Enlig Anders så skulle det fungera bra att dela viss personal med insatsorganisationen om det är Försvarshälsan som sitter på chefskapet och på så sätt kan överblicka och arbetstidsplanera resurserna utifrån kända utlandsinsatser.

– Min ambition är att rätta ut de frågetecken som finns för att på bästa sätt hjälpa till att sy ihop organisationen, säger Anders Grindlund.

EVA LANGLET

de tio procent som försvarshälsan minskades med för ett år sedan.

Underlag i konflikt

Till detta kommer att processen kring neddragningarna varit rörig vilket ökar oron. Både Anders Grindlund och Joakim Svahn är överens om det finns en del oklarheter och eventuellt också en del felaktigheter i de underlag som skickats till förbanden.

FÖRSVARET KARTLÄGGER AVHOPP

Senast 25 maj i år ska förbanden rapportera till personalstaben vad resultatet blivit av de provanställningar som ingicks av soldater och sjömän som genomgått GMU under förra året. Vilka har blivit fortsatt anställda och vilka har inte blivit det? Underla-

get ska användas för att spåra vilka faktorer bland rekryter som borgar för fortsatt framtid inom Försvarsmakten. Förbanden har redan rapporterat in resultatet av de fyra GMU-kurserna förra året. (DS)

Transporter som kräver lite mer.



Krävande kunders leverantör av logistik med höga skyddsvärden och specialtillstånd i hela Europa. Väg-Sjö-Flyg upp till 60 ton.

Börjes Logistik & Spedition AB
Box 176, SE-382 22 Nybro

Kontakta: Kalle Darnell, +46 (0)481 754521, darnell@borjes.com



CASTLE SECURITY



Castle Security Sweden AB grundades 1986 med försäljning av utrustning till myndigheter i Sverige.

Vi har god personlig service, flexibilitet, leveranssäkerhet, låga priser och yrkeskunnande. Vi är sedan många år leverantör av utrustning till Polis, Försvar, Kriminalvården samt Kustbevakningen.

Mars 2012 tog vi steget ut på näthandeln. Besök oss på:

www.castlesecurity.se

Rykten om skuggbemanning av o

Den 20 april ska Försvarsmakten inleda kompetensinventeringen inför omstruktureringen. Men det avsedda verktyget ReachMee är stoppat på grund av frågor kring säkerheten. Den andra april hade drygt 140 pensionsansökningar inkommit till personalförsörjningsnämnden.

– Det fyller på hela tiden med pensionsansökningar och besluten fattas löpande efter beredning i personalförsörjningsnämnden. De första pensionerna har beviljats idag [andra april], säger Patrik Dahle, försvarsmaktens omstrukturingsledare.

Det finns ingen fast beslutad övre gräns för hur många pensionsersättningar som kan beviljas.

– Vi har ingen absolut gräns. Vi

beslutar successivt utifrån kompetensspekten, säger Patrik Dahle.

Avseende omstruktureringen ska utvecklingssamtal och kompetensinventeringen inledas den 20 april.

För att följa upp hur arbetet har gått lokalt planerar chefen produktionsstaben att samlas alla chefer för förbands, skolor och centra till en telebildkonferens precis innan påskhelgen.

Dans i flera steg

I den kompletterande skrivelsen rörande utvecklingssamtal står: *”Antalet befattningar i FM Org 2013 [Försvarsmaktens organisation 2013], vid respektive OrgE [organisationsenhet] och förbandsenhet (FE), är i sig inte styrande för den individprognos som C OrgE gör, utan det är individens bedömda framtida utveckling som ska redovisas, utan koppling till innehavd*

befattning eller idag föreliggande preliminär kravsättning på respektive befattning i FM Org 2013”.

– Det är individen potential och fortsatta utvecklings som ska diskuteras. Vi vet att huvuddelen av yrkesofficerna ska tjänstgöra på specialistofficersbefattningar i framtiden

I direktivet för omstruktureringen beskrivs en flerstegsprocess där bemanningen ska inledas i augusti. Detta verkar dock vara svårt.

– Från våra lokalföreningar får vi signaler på att det på vissa förband förekommer skuggbemanningar av den preliminära organisationen för 2013. Det är utvecklingssamtal och kompetensinventering som ska ske i detta skede, inget annat, säger Peter Löfvendahl, Officersförbundets förbundsdirektör.

Redovisa prognos

Senast 7 juni ska samtliga organi-

sationsenhetschefer redovisa prognos till omstrukturingsledaren om långsiktig inriktning för varje yrkesofficers fortsatta utveckling i Försvarsmakten, antingen på specialistofficers- eller officersbefattning. Grunden för chefens prognos är befattningskrav samt den anställdes erfarenhet, kvalifikationer och uppnådda resultat. Chefen gör detta själv men med råd från underställda chefer och fackliga förtroendemän.

Det ska vara C OrgE:s egna prognos om huruvida utvecklingen bör ske i befattningar som specialistofficer eller som officer. Det är individens bedömda framtida utveckling oaktat om det finns tillräckligt med befattningar, vilken befattning individen har nu eller den nu preliminära kravsättningen i Försvarsmaktens organisation 2013.



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 officersförbundet.se/medlem. Där fyller han/hon också i ditt namn och födelsedatum. Som tack för hjälpen får du en mjuk plånbok och en biobiljett.

På 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.

Organisation 2013

– Det är viktigt att poängtera att FM Org 13 inte ska påverka prognosen. Man ska bortse från om det finns befattningar eller inte och bortse från nuvarande befattning och bortse från preliminära kravsättningar i Org 13, säger Peter Löfvendahl.

Individens vilja

– Prognosen är ett ensidigt arbetsgivarbeslut, men individens vilja ska tydligt registreras. Då finns ett tydligt underlag om individens syn för förbundet att utgå från när förslag till bemanningsbeslut i ett senare skede väl ska förhandlas, säger Peter Löfvendahl och fortsätter:

– Samtidigt är ingen tvingad att byta kategori mot sin vilja. ÖB:s beslut att det är frivilligt att ändra kategori är fortfarande gällande. Så för den medlem som placeras på en specialistofficersbefattning ska

möjligheten fortfarande finnas att söka vidareutveckling som officer.

När bemanningen väl ska genomföras kommer den att förhandlas av Officersförbundet i samarbete med lokalföreningarna i syfte att se till att varje medlem får en korrekt hantering. Exakt hur förhandlingsorganisationen ska se ut för Officersförbundet är inte beslutat.

Information kring hur medarbetaren ska förbereda sig för utvecklingssamtalet har lagts upp på Emil och även på hemsidan i form av ett kompendium för genomförande av utvecklingssamtal inklusive UBS 2012.

DANIEL SKOGLUND

Oerfaren!



Eller vetgirig...

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

Nu behöver vi fler yngre kollegor till försvarsområdet. Är du en av dem? - Hör av dig!

Milso
Man in the loop solutions

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



Kläder
Skydd

Rätt skydd genom kunskap



Procurator Fire & Rescue utgör spjutspetsen inom personligt skydd. Vårt sortiment består till stor del av tekniska och avancerade produkter som kräver både kompetens och höga krav på långvarig funktion under hårda arbetsförhållanden.

Välkommen att kontakta oss för mer information.

Tel 0200 811 000
www.procurator.net

procurator

Sköt utanför skjutgränser vid Afghanistan-utbildning

Krav på utredning av förbandskulturer

När nuvarande Afghanistanförbandet FS22 utbildades under förra året skedde flera allvarliga tillbud på grund av bristande respekt och förståelse för taktiska skjutgränser. Den internationella utbildningsenheten på Livgardet har rekommenderat säkerhetsinspektionen att tillsätta en undersökningskommission.

– Det vi upplevde var att det hos vissa individer inom förbandet fanns en attityd att 'vi kan bättre själva' jämfört med instruktörerna. Det var attityder på individbasis, men ändå tillräckligt många för att vara noterbart, jämfört med tidigare förband under min tid som chef för IntUtbe (den internationella utbildningsenheten på Livgardet), säger Bo Stennabb, som var chef på enheten vid tiden för utbildningen.

Taktiska skjutgränser

I rapporten står det bland annat: "Under skjutperioden inträffade ett antal tillbud där skjutningen med ehv (eldhandvapen) och KSP 90 sker utanför, i terrängen, angiven yttre skjutgräns för skjutplatsen." De avlossade skotten sköts utanför enheternas taktiska skjutgränser, men inom riskområdena för de olika skjutplatserna, och ingen personal utsattes för risk vid de olika tillbudena. Vid ett tillfälle avbröt övningsledaren eldgivningen och angav skjutgränser för den övade personalen, men trots det återupptog truppen senare eldgivningen i den felaktiga riktningen.

– Jag uppfattar att man hade haft en annan utbildningsmetodik på delar av förbandet FS22 där man på hemmaförbandet haft instruktörer ända ner på grupp-nivå, medan vi lägger mycket mer



Olika utbildningsmetoder kan leda till olyckor.

ansvar på individen i att förstå och tillämpa sitt eget ansvar, säger Bo Stennabb.

Individens ansvar

På IntUtbe tillämpar man sedan hösten 2010 ett koncept som man kallar "Aktivt ansvar". Enheten införde konceptet som ett svar på att den hade haft en rad tillbud, vådaskott och liknande, på utbildningarna som inte borde ha inträffat med hänsyn till de övades erfarenhetsnivå. Efter utredning fann utbildningsenheten att bakgrunden var den enskildes bristande uppfattning om sitt eget ansvar. Ansvaret lades ofta på någon annan för att avbryta eller påpeka om något höll på att gå fel.

– Vi vill lära alla, från enskild soldat och uppåt, att våga säga ifrån och ta eget ansvar. Exempelvis genom att varje övningsdeltagare ska vara helt säker på var skjutgränserna går, säger Bo Stennabb som konstaterar att det

blev "friktioner" i mötet mellan de olika förbandskulturerna.

– Vi har alltid haft olika förbandskulturer och jag kan – precis som alla andra officerare – efter en stunds konversation med en officer konstatera att det här, det är en gammal P10-officer, eller vad det nu är för bakgrund hos den man talar med. Sådan kultur är ju självklart också av godo i många fall, men inte alltid.

Kulturrevolution

En central fråga är hur Försvarsmaktens nya rotationssystem och personalförsörjning påverkar förbandskulturerna.

– Det här är lite spekulativt, men det kan ju faktiskt vara så att enheterna präglas mer av sina förband nu när man är anställd längre tider och dessutom gör skarpa insatser tillsammans. Tidigare luckrades sådana här effekter kanske upp av att en stor del av personalen kom in från den

➤ Vi vill lära alla, från enskild soldat och uppåt, att våga säga ifrån och ta eget ansvar

civila gatan och återvände dit efter hemkomst, säger Bo Stennabb.

Som Officerstidningen berättar tidigare påverkas även maktstrukturerna inom enheterna av att fler och fler soldater har ökad erfarenhet av skarpa insatser.

Internationella utbildningsenheten har föreslagit att en undersökningskommission ska tillsättas för att undersöka förbandsspecifika kulturer och deras påverkan på säkerheten.

– Det här är kvintessensen i vår erfarenhet. Vi måste besvara om det här bara är en avvikelse och vi måste komma fram till vad som är acceptabelt och positivt när det gäller olika förbandskulturer och när det börjar bli farligt, säger Bo Stennabb.

Försvarsmaktens säkerhetsinspektion uppger att man ännu inte fattat beslut om huruvida en sådan undersökningskommission ska tillsättas.

Bo Stennabb poängterar dock, avseende FS22:s utbildningsresultat, att förbandet tog till sig utbildningen på ett bra sätt och är väl förberedda för den pågående insats de nu genomför, trots attityder hos vissa i förbandet under delar av utbildningen.

DANIEL SKOGLUND

ÖRLOGSHOTELLET i Stockholms City på lugna Blasieholmen är öppet för alla gäster.

Passa på att bo centralt & prisvärt!

City-hotell #1 i Försvarsmaktens hotellavtal.

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

- Lokal finns för konferenser och sammankomster för upp mot 25 personer.
 - Båt, spårvagn, t-bana och buss finns på några minuters promenadavstånd.
 - Nära till flera restauranger och intressanta besöksobjekt.
- + Regalskeppet Vasa byggdes här. Maritim utsmyckning.



Teatergatan 3
111 48 Stockholm
info@orlogshotellet.com
www.orlogshotellet.com

Nu finns vi på 

Stiftelsen

Drottning Victorias Örlogshem

etabl. 1908

POSITION: N 59° 19',8 O 18° 03'

Reception
Tel: 08-611 01 13
DYGNET RUNT!



Träning ger resultat

Rätt utbildning krävs för att få ut full potential av både användare och system.

När nya tekniska system tas i bruk är målet ofta ökad effektivitet, bättre säkerhet eller någon annan förbättring. Tyvärr är enbart ny teknik ingen garanti för ett bättre resultat. Personalen måste få utbildning för att kunna använda ett nytt system till fullt.

Utbildningsbehovet för berörd personal kan ringas in med hjälp av Training Needs Analysis, TNA. Metoden hittar sedan den bästa lösningen genom att jämföra olika utbildningsalternativ. Med rätt kunskaper och träning kommer användarna att göra ett ännu bättre jobb än tidigare.

Sjöland & Thyselius har flest konsulter på TNA i Sverige. Vi både genomför analyser åt kunder och håller kurser i TNA.

Sjöland & Thyselius

Hälsingegatan 43, Stockholm

08-587 623 00
mattias.larsson@st.se
www.st.se

Annonsera i Sveriges starkaste annonsorgan inom försvarssektorn!

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



OFFICERTIDNINGEN
MEDLEMSTIDNING FÖR OFFICERSFÖRBUNDET

ANNONSAVDDELNINGEN
Tel: 08-742 10 08
info@irmermedia.com



Marinens traditionella forskning, fokuserad på människa-teknik, svarar inte mot förbandens behov, enligt en ny rapport.

MARINENS FORSKNING LÅNGT FRÅN VERKLIGHETEN

Skillnaden mellan de marina förbandens behov av ny kunskap och den forskning Försvarmakten beställer är stor. FM bör också i större utsträckning ta del av internationell forskning istället för att tillsätta egna studier. Det konstateras i en omfattande kartläggning av marinstridskrafternas forskningsbehov som nyligen slutförts.

På initiativ av före marininspektören har Joakim Dahlman, doktor i medicin vid Chalmers tekniska högskola i Göteborg, under två år kartlagt marinstridskrafternas behov av humanvetenskaplig forskning. Genomgången är nu slutförd och Dahlman konstaterar att kunskapsbehovet till stor del ser annorlunda ut jämfört med de studier FM beställer.

– Ute på förbanden pratar man mycket utifrån missionserfarenheter i Adenviken och Libanon. Man efterfrågar bland annat mer kunskap om ledarskap, klimatanpassning, psykosocial arbetsmiljö, stress och hur man gör för att lyckas bibehålla operativ förmåga under långa missioner, säger han.

ENLIGT JOAKIM DAHLMAN har försvarets forskning traditionellt haft stort fokus på samspelet människa och teknik, ett område som fortfarande ägnas stort intresse.

– Försvarsmakten har en mycket långsiktig forskningsplan. Den innehåller såväl grundforskning som mer tillämpade studier, men huvuddelen av den befinner sig väldigt långt ifrån den verksamhet som pågår ute på förbanden. Mot bakgrund av de resultat som nu framkommit kan man fråga sig om det är motiverat att fortsätta satsa så mycket på människa–teknik, där det redan gjorts stora framsteg, samtidigt som det finns annat som är betydligt mer angeläget utifrån dagens verklighet.

En bidragande orsak till snedbalansen inom forskningen är, enligt Dahlman, att Försvarsmakten saknar den kompetens som krävs för att göra professionella beställningar. Därmed ökar risken att hamna i händerna på enskilda forskare eller institutioners ambitioner istället för att utgå från faktiska behov.

– Försvarsmakten har inte stöd inom den egna organisationen eller

FÖRSVARSMAKTEN SAKNAR KOMPETENS ATT BESTÄLLA FORSKNING

tillgång till kompetens inom alla de områden man beställer forskning. Man kan jämföra med större civila forskningsråd där forskningsansökningar och resultat granskas och värderas av experter inom respektive område.

Dahlman menar att det i Försvarsmakten också finns instanser som skulle behöva bättre förutsättningar att bistå såväl förbanden som Högkvarteret med stöd inom humanvetenskapen och de frågeställningar som identifieras. Risken med att inte anpassa forskningen till behovet är att man halkar efter i stödet till förbanden.

- I DAGSLÄGET ÄR forskningen alldeles för långt ifrån dem som jobbar på förbanden. Man måste fråga dem i verksamheten vad de faktiskt behöver. Det kan tyckas fundamentalt men så går det generellt inte till idag. När jag var ute och pratade med folk var de förvånade över att bli tillfrågade. På sin höjd hade de träffat någon enstaka forskare ombord, men de hade aldrig sett några resultat, i alla fall inte inom humanvetenskapen.

I Dahlmans uppdrag ingick även att skaffa sig en överblick av den forskning som bedrivs internationellt och bedöma i vilken utsträckning Sverige skulle kunna tillgodogöra sig den. Som deltagare i ett globalt nätverk med kopplingar till Nato drar Joakim Dahlman slutsatsen att det finns gott om resultat som andra länder tagit fram och som Sverige och marinen kan ha nytta av för att stödja den operativa verksamheten.

– Det finns det en hel del forskning som överlappar och där vi kan ta del av färdiga resultat istället för att lägga tid och pengar på att genomföra egna studier. Då kan försvaret istället satsa på forskning av mer nationell karaktär, där det verkligen behövs. På så sätt skulle man få betydligt mer för pengarna.

Dahlman betonar också vikten av att följa utvecklingen i andra länder. Han vill att FM i betydligt större utsträckning ska tillåtas bedriva forskning tillsammans med högskolor och universitet.

– Ofta är det av ren tradition man fortsätter att hålla de stora forskningsutövarna man brukar använda med så gott som hela forskningsbudgeten. Men det här är en oerhört komplex forskningsprocess som skulle behöva och må bra av en utvidgning.

LINDA SUNDGREN

THE ALL MISSION MASK



FM53



t: +44 (0) 1225 896705

e: protection@avon-rubber.com

www.avon-protection.com

AVON
PROTECTION

svensk
återförsäljare


PROMOTEQ

info@promoteq.com
p: +46 26 27 40 90



Foto: Jan Håkan Dahlström – Bildhuset/Scapix

Att vidareutbildning skulle ge sänkt lön förvånade de två anställda på P4.

OFFICERSUTBILDNING GAV SÄNKT LÖN

Text: Daniel Skoglund

På förbandet P4 i Skövde har två tidigare civilanställda med lång erfarenhet fått sänkt lön när de blivit yrkesofficerare. De lokala fackföreningarna och arbetsgivaren är oense om hur tidigare erfarenhet ska värderas. Även Försvarsmaktens personaldirektör är tveksam till om förbandets beslut är korrekt.

– Frågan är om det är jag lokalt som ska uttala mig, vi följer en policy som gäller inom hela Försvarsmakten. Tolkningen är att du övergår till en annan anställning. Du erbjuds en ny anställning på en ny befattning med en ny lön, säger Mikael Karlsson, personalchef på P4.

Den lokala officersföreningen, OF Skaraborgarna är ytterst tveksamma till den lokala tolkningen.

– En nybliven specialistofficer med endast GMU innan utbildning eller någon som varit soldat i tio år innan utbildning skulle ju ha samma lön enligt det här synsättet. Det kan inte vara rätt

och jag undrar om arbetsgivaren verkligen vill ha det så, säger David Lindblom.

Och David Lindbloms fråga synes vara berättigad. På Försvarsmaktsnivå är man inte helt säker på att P4:s tolkning är korrekta när Officerstidningen redovisar Jan-Erik Vienola och Mattias Flinks fall. (Se separata texter.)

– Utan att jag kan de specifika fallen, men utifrån vad du beskriver för mig låter det inte som en korrekt hantering. Hade jag fått frågan från förbandet, ska vi sätta honom på samma lönenivå som den som inte har någon erfarenhet alls, hade jag förmodligen svarat nej, säger Per-Olof Stålesjö, Försvarsmaktens personaldirektör.



Per-Olof Stålesjö

Foto: Nicklas Gustafsson – Combat Camera

FRÅN P4:S PERSPEKTIV beror den nya lönen det på att de två specialistofficerarna bytt befattningar och därigenom börjat jobba inom ett nytt område.

– Tackar du ja till det nya erbjudandet har du också accepterat

de villkor som följer med den nya anställningen och därför kan man inte tala om en lönesänkning. I de här fallen rör det sig om olika befattningar med olika arbetsuppgifter, säger Mikael Karlsson och fortsätter:

– Arbetslivserfarenhet eller tidigare erfarenhet, är inte saklig grund vid lönesättning. Saklig grund vid lönesättning är arbetets svårighet och graden av ansvar. Arbetsgivaren betalar inte för tidigare erfarenhet, säger Mikael Karlsson.

Han hänvisar till arbetsgivare och arbetstagarorganisationernas (parternas) gemensamma löneprinciper, Försvarsmaktens principer för lönebildning och i övrigt de budskap som HR-personalen får vid genomgångar och utbildningar via PERSS försorg.

SAMTIDIGT HÅLLER MIKAEL KARLSSON fram snabbare löneutvecklingstakt som en morot för nyutbildade med tidigare relevant erfarenhet.

– Ett annat sakligt skäl vid lönerevision är individens prestation. Det är ju där erfarenheten kommer in. Man kan anta att en individ med tio års erfarenhet har bättre förutsättningar att göra en högre prestation jämfört med en arbetstagare utan tidigare erfarenhet. Detta kommer att gynna hans eller hennes löneutveckling positivt. Erfarenheten ger alltså ingen direkt påverkan, men en indirekt påverkan, säger Mikael Karlsson.

Mikael Karlsson accepterar att det finns en risk att personal som fått en lägre löneinplacering lämnar förbandet till följd av missnöje, men säger sig inte kunna ta sådan hänsyn.

– Som arbetsgivare kan jag inte sätta mig i en situation som liknar utpressning, säger han.

MEN FÖRSVARSMAKTENS PERSONALDIREKTÖR tycker inte att det låter rimligt att tidigare civilanställda ska ha sänkt lön efter officersutbildning, i alla fall inte om Försvarsmakten nyttjar någon del av den kompetens som individen byggt upp tidigare.

– Ta ditt exempel med stridsfordonsteknikern och läser till specialistofficer inom ett område som ligger i närheten av hans tidigare kompetens. Då känns det konstigt om man får en lägre lön. Men om han läser till specialistofficer och jobbar inom ett helt annat område möjligtvis kan det vara så att han går in i en befattning där vi betalar lägre. Men använder vi kompetensen är ju det något vi ska betala för, säger Per-Olof Stålesjö, FM personaldirektör.

Men yrkesofficerare har ju en väldigt bred arbetskyldighet inom myndigheten. Även om en officer går in på en viss lön i viss en befattning kan ju arbetsgivaren beordrad honom att tjänstgöra tidbegränsat eller tillsvidare i en annan militär befattning och där kan ju individens obetalda kompetens komma till nytta. Hur ser du på det?

– Det är en extremt svår fråga och vi har inte landat än i den här diskussionen utan bara börjat den. Vi ska ju diskutera det här vidare bland annat med Officersförbundet. Men jag förstår att frågan kommer upp som i det här fallet på P4 där du har en person som bygger upp en kompetens, läser till specialistofficer och fortsätter inom samma gebit och att du där sänker lönen. Det låter inte riktigt bra. Det fallet låter i mina ögon märkligt, säger Per-Olof Stålesjö.

– Vi har ju börjat jobba med det här även när det gäller våra GSS:are. Kommer du in med teknisk kompetens och det finns en marknadsnivå exempelvis har vi valt att börja jobba med marknadsanpassningar för att konkurrenskraftigt kunna hitta de här killarna och tjejerna och locka dem till oss, säger Per-Olof Stålesjö.

”Två års utbildning har sänkt min lön”

Efter tio år som civilanställd i Försvarsmakten valde Jan-Erik Vienola att vidareutbilda sig till specialistofficer. Resultatet blev en lönesänkning om nästan 2000 kronor i månaden.

– Det känns konstigt. Det är ju i alla fall samma myndighet jag jobbar på så jag utgick från att jag skulle få tillbaka min lön.

Efter tio år i statlig tjänst i Försvarsmakten hade Jan-Erik 22 125 kronor i månadslön. Då jobbade han som civil adjutant på samma kompani som han idag är kompanikvartermästare på. Han tog specialistofficersexamen 2010. Idag är hans lön 20 300 kronor i månaden.

ENLIGT ARBETSGIVAREN HAR han sökt ett nytt jobb och ska behandlas som vilken nyanställd som helst. Tidigare erfarenhet spelar ingen roll. Officersföreningen på P4 har ajournerat löneförhandlingen och inte accepterat lönenivån.

– Jag har sänkt min lön med nästan 1900 kronor i månaden genom att gå två års utbildning där jag har behövt ta av sparade pengar för att kunna klara av att försörja min familj. Men eftersom min tidigare civila tjänst verkar försvinna i omorganisationen får jag försöka se det som att jag betalat för att få behålla ett jobb.

Jan-Erik Vienola muckade från lumpen 1992 och hade ursprungligen ingen längtan tillbaks till försvaret, men efter några år i myndigheten kände han att specialistofficer faktiskt kunde vara intressant.

– Attityden mot soldaterna var mycket bättre än jag mindes det som. När jag gjorde lumpen var det mycket mer attityd av att soldaterna var ”kött i ledet”.

– Jobbet jag har idag är det roligaste jag någonsin haft, men jag får vända på slantarna varje månad. Fast skulle jag få ett civilt jobb med några tusen till i lön skulle jag sannolikt ta det även om det är lägre ballfaktor på det jobbet. Jag har en dotter som snart kommer upp i den åldern att hon vill ha en i-phone och kunna följa med på klassresor och annat. Och jag vill ha en lön så att jag kan möjliggöra en del av hennes önskningsar, säger Jan-Erik.

JAN-ERIK ANSER ATT hans tidigare erfarenhet faktiskt gör att han i sin dagliga vardag löser ut saker han inte hade gjort om han inte hade haft sin tioåriga erfarenhet.

– Jag blev lite förvånad över att man var så fyrkantig. Jag hade trott att man kanske skulle vilja främja mångfald inom kompetens och ålder, säger han.

Snart kan Jan-Erik även som lök på laxen få lösa de gamla uppgifterna från sin civila befattning, men med lägre lön:

– Just nu sitter vi på kompaniet och räknar för att ta höjd i organisationen för att slopa den civila adjutanttjänsten som jag hade tidigare. Var hamnar de uppgifterna då? Jo, hos mig. ▶



Jan-Erik Vienola

Foto: Privat

Specialistofficersutbildning gav sänkt lön

”HADE JAG VETAT HADE JAG ALDRIG SÖKT”

Text: Daniel Skoglund

Mattias Flink arbetade i sju år som civilanställd tekniker i Försvarsmakten. 2009–2010 läste han till specialistofficer. Även han fick en lägre lön när han återvände till hemmaförbandet P4 i Skövde efter examen.

– Jag hade inte hört ett ord om det under utbildningen innan. Hade jag vetat att jag skulle få lägre lön hade jag aldrig sökt specialistofficersutbildningen, säger Mattias Flink.

Mattias har länge haft ett tekniskt intresse och gick industri-teknisk linje på gymnasiet. Han gjorde lumpen 2001–2002 och började därefter på markverkstaden i Skövde som stridsfordons-tekniker, vilket varit det han jobbat mest med inom Försvarsmakten, även om han även tjänstgjort som vapentechniker och gjort en utlandsinsats, samt flera systemstödsresor till insatsområden.

Idag har han en befattning som chef för en specialreparations-grupp. Tjänsten innebär att han jobbar med vapen och elektronik. Han har sökt befattning som chef för en reparationsgrupp för stridsfordon 90.

INNAN UTBILDNING HADE han 21 500 kronor i månadslön. I januari inplacerades han på 20 500 efter att ha gått med 19 500 kronor i månaden sedan examen.

– Jag har fått samma inplacering som kadetter som endast gjort GMU, KMU och som inte har några tekniska förkunskaper. Det jag känner är att de inte betalar för mina kunskaper – och varför ska jag då använda dem.

Han har via försvarsförbundets lokal-förening kämpat för att få upp sin lön. Föreningen har gått till central tvist på Mattias lön, men sedan har ärendet stannat upp på Försvarsmaktsnivå, vilket han anser är ytterst frustrerande.

– Jag har anpassat mina utgifter efter min tidigare lön, jag är trettio år och har två barn. Det här känns helt fel. Jag har mer ansvar än tidigare, jag reparerar inte bara vagnar som tidigare, jag håller i skjutningar och ansvarar för folks liv och så sänker de min lön utan diskussion, förhandling eller någonting. Det är väldigt märkligt, säger han.



Mattias Flink

Foto: Privat



Foto: CJ Burton – Corbis/Scampix

Lönesättningen känns fel, tycker Mattias Flink.

Mattias upplever i samtal med officerskollegor från andra orter att det finns andra förband i regionen som skulle kunna ge honom en högre lön om han kunde söka sig dit. Det finns soldattjänster inom det tekniska skräet som troligtvis skulle kunna ge högre lön.

Han tycker om sitt jobb men lönehanteringen har påverkat hans syn på Försvarsmakten som en arbetsgivare.

– Mitt förtroende för Försvarsmakten som arbetsgivare är ganska rökt. De säger vid rekrytering att det är individuell lönesättning som gäller, men så är det inte, säger Mattias Flink.

NÄR OFFICERSFÖRBUNDET BERÄTTAR om Mattias fall för Försvarsmaktens personaldirektör är han tveksam till hanteringen:

– Utan att kunna de specifika fallen. Men utifrån vad du beskriver för mig låter det inte som en korrekt hantering. Hade jag fått frågan från förbandet, ska vi sätta honom på samma lönenivå som den som inte har någon erfarenhet alls, hade jag förmodligen svarat nej. Hans sex–sju år måste ju ändå visa sig i lönesättningen. Det är ju en kompetens han sedan tar med sig in som vi direkt använder i hans roll som specialistofficer, säger Per-Olof Stålesjö.

TUSENLAPPAR KAN SKILJA I VÄRDERING AV TIDIGARE MERITER

Text: Daniel Skoglund

Hur tidigare erfarenhet och anställning inom Försvarsmakten hanteras varierar stort mellan förbanden i Försvarsmakten visar en rundringning som Officerstidningen gjort.

De två fallen på P4, med personer med längre tidigare civil anställning inom Försvarsmakten som utbildat sig till specialist-officerare, synes vara ovanlig. Undantaget är F21 där liknande fall förekommit och hanterats radikalt annorlunda.

Inom flottan har huvuddelen av yrkesofficerarna hittills haft värnpliktsbakgrund och kanske tjänstgjort någon kortare tid som BFA eller liknande innan de blivit officerare, varför frågan inte dragits till sin spets, förklarar Susanne Nyberg, vice ordförande i Kustflottans officersförening (OF), och tjänstgörande på fjärde sjöstridsflottiljen.

– Däremot har vi haft behov av att värdera tidigare erfarenhet för sjömän vi anställt, exempelvis avseende kockar. Tidigare, i löneavtalet för GSS, löstes det med justeringar med några steg uppåt i tariffskalan, säger Susanne Nyberg.

PÅ P7 I SKÅNE tas hänsyn till tidigare erfarenhet för kadetter som tar examen. Det har i huvudsak handlat om någon mission eller beredskapsanställning.

– Alla som kommit hem till förbandet sedan 2010 har placerats in beroende på tidigare erfarenhet. Men sedan får jag väl erkänna att det inte har varit några större summor utan några hundralappar hit eller dit, säger Martin Folestam, vice ordförande i OF Södra Skåningarna.

I BODEN FINNS en något fastare princip.

– På I19 har vi en princip som säger att tidigare militärt anställda får 400 kronor per anställningsår i Försvarsmakten, men med maxgräns för kompensation för tre år. Detta har gällt för tidigare BFA-anställda, NBG och tidigare utlandstjänster. Vi har inte kunna nå framgång med att få kompensation för tidigare civila meriter. Arbetsgivaren har valt att uttrycka sig ungefär att ”det var på grund av de civila meriterna som vi anställde dem överhuvudtaget”, säger Bjarne Hald, ordförande i OF Bothnia

I19:s grannförband F21 på Kallax är ett av de få förband som har haft liknande exempel som P4, men som valt att lösa det på ett helt annat sätt.



Susanne Nyberg

Foto: Ulf Lööke



Martin Folestam

Foto: Privat

– Vi har haft några civila flygtekniker som läst till specialist-officerare. De har behållit sina löner och fått en viss höjning av lönen. Vår personalchefs uppfattning var att förbandet får ut mer av individerna med officersexamen på grund av ökad användbarhet. De har inte behövt säga upp sig från den civila tjänsten och skriva nytt anställningsavtal, utan det har bara skett ett beslut av omreglering av kategori från civil tjänsteman till militär tjänsteman, säger Leif Edström, ordförande på OF F21.

PÅ LUFTSTRIDSKOLAN I Uppsala har man inte någon policy för storleken på inplacering utifrån tidigare civil erfarenhet. Det har förekommit att en tidigare civilanställd på en sjöbevakningscentral växlade över till militär GSS-anställning inom luftbevakningen vilket gav en högre inplacering. Men det har varit få fall, enligt Peter Oscarsson, ordförande för OF Ärna.

RÖS-skyddat säkerhetsskåp för servrar i skalskyddsklass SS1/ EMP



Säkerhetsklass SS3492!

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



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

FÅ CIVILA JOBB FÖR SKADADE DANSKA VETERANER

Skadade danska veteraner har ofta svårt att få ordning på det civila arbetslivet. Många företag är engagerade i försvarsstödda nätverk. Men få arbetsgivare skraddarsyr passande anställningar. Nu ska en jobbbank förbättra veteranernas möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden.

Interforce är ett samarbete mellan danska försvaret och en rad danska företag, både privata och offentliga. Totalt är drygt 1800 stycken företag kopplade till Interforce. Satsningen inleddes 1999 och finansieras av det danska försvaret

Danska försvaret saknar idag möjligheter att skaffa fullvärdiga arbetsuppgifter för merparten av de soldater som skadas i kriget i Afghanistan. Här är det meningen att Interforce-samarbetet ska spela en viktig roll som dörröppnare till det civila arbetslivet.

– Det måste till tydligare kontaktvägar för att fånga upp företagens intresse och möjligheter. I samarbete med Veterancentret startas därför i sommar en jobbbank som ska underlätta matchningen mellan individ och företag, berättar Jan Norgaard, chef för Interforcesekretariatet i Danmark.

Genomsnittsåldern för en dansk soldat på utlandsuppdrag är 26 år. Fem till åtta procent av de utsända soldaterna vänder hem med någon form av psykiskt eller fysiskt men och med hela arbetslivet framför sig.

Var femte lider

En aktuell undersökning från SFI, Det danska Nationale Forskningscentret for Velfærd, visar att 20 procent av de hemvändande

danska soldater som varit ute på mission 1992–2009 uppger att de konstant lider av psykiska eller fysiska skador. Ett sätt att förbättra deras tillvaro som veteraner är att erbjuda och trygga utbudet av bra civila arbetsplatser.

–Vi har kontakt med över 400 veteraner som har svårare psykiska problem på grund av sina krigsupplevelser och då handlar det bara om de som är våra medlemmar. Det finns ett stort mörkertal när det gäller veteraner med psykiska problem, menar Flemming Vinther, ordförande i Hærens Konstabel- og Korporalforening(HKKF), de danska soldaternas fackförening.

En väg för dessa att öka välbefinnande och stärka den sociala anpassningen kan gå via en civil arbetsplats. Interforce-samarbetet var tänkt att tjäna som smidig språngbräda ut i det civila förvärvslivet.

–Tyvärr fungerar det inte tillräckligt bra. Erbjudandet har funnits ett par år men det är inte många veteraner som fått varaktiga anställningar. Jag är medveten om att det kan vara svårt att skapa kopplingen och matcha ihop företag och sökande. Många skadade veteraner belastas av att de isolerat ser sig som en soldat och har svårt att kliva över barriären in det civila arbetslivet.

Enligt Flemming Vinther måste dock det danska försvaret agera mer proaktivt och definiera vilka erbjudande och jobb dessa Interforceknutna företag kan erbjuda.



Flemming Vinther

Foto: Karsten Weirup – PI/DJ



Sårade danska veteraner har svårt att komma ut på den civila arbetsmarknaden.
 – Tyvärr har det via media spridits en felaktig bild av soldaternas status och livsvillkor. Den måste vi ändra på, menar Flemming Vinther, ordförande i Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF), de danska soldaternas fackförening.

– Det går inte av sig själv. Försvaret måste bli mycket duktigare på att kartlägga företagen och erbjudanden. Nu visar det sig att många företag har tappat gnistan och riskerar att hoppa av samarbetet.

Tuffa förutsättningar

För många hemvändande soldater är det helt avgörande för deras framtida livskvalitet att komma ut i ett arbetsliv utanför försvaret. Att vara mellan 26–30 år och lämna försvaret och komma ut till arbetslöshet är bara det förknippat med stora svårigheter.

– Lägg därtill att många har psykiska problem, brister i det sociala nätverket så talar vi om en riktig dålig cocktail för att riskera att utveckla psykiska efterreaktioner av allvarlig karaktär.

Genom Interforcesamarbetet finns det konkreta teoretiska nätverket på plats men utslussningen till arbetsmarknaden gnisslar betänkligt rent praktiskt.

Flemming Vinther menar att arbetsgivaren det vill säga försvaret, måste ta ett större ansvar för dessa frågor.

– Ingen veteran ska behöva lämna försvaret för arbetslöshet. Med all den kompetens som soldaterna får genom sitt uppdrag så borde företagen stå i kö för att anställa dem. Det handlar både om teknisk yrkesmässig kompetens men även om deras stärkta förmåga till ansvarstagande, problemlösning, självständighet, lagsamarbete med mera som utvecklats under deras mission. Detta är ju normalt egenskaper som skattas högt på arbetsmarknaden. Det bör alltså finnas en stor potential att skaffa jobb för veteranerna.

Felaktig bild

Mediebilden och en rad skräckhistorier om veteraner som farit illa efter hemkomsten och haft svårigheter att anpassa sig till den

sociala vardagslunken riskerar att färga även företagens generella uppfattning om veteranerna.

– Så är det tyvärr. Men 80 procent av det soldaterna fungerar ju helt utan men. Vi måste bli bättre på att sprida bilden av den hemvändande soldaten som en utifrån många basala aspekter mycket kompetent arbetstagare. Bilden måste putsas till för både bland företag och samhälle finns ju också en stark uppbackning och stolthet för vad soldaterna har presterat.

För att förbättra jobberbjudanden till veteranerna har HKKF nyligen stärkt sitt samarbete med Interforce och det nybildade Veteracentret.

– Vi håller gemensamt på och lägger upp en elektronisk jobbbank som lanseras i sommar men än så länge är denna bara för de friska soldaterna. På sikt är det möjligt att även de sårade veteranerna kommer in jobbbanken efter att ha genomgått Försvarets rehabilitering. Men för att alla ska kunna få erbjudande om acceptabla arbetsplatser måste den praktiska insatsen förbättras. Ut på arbetsplatserna, presentera jobbbanken och vad som finns att erbjuda och spåra det reella behovet. Det är så vi kommer vidare och skapar en bra väg för soldaterna till både arbetsliv och till en väl fungerande social tillvaro, understryker Flemming Vinther.



Jan Norgaard

Foto: Privat

JOHAN ERICHS

PENSIONS- SKOLAN, #2

Din tjänstepension

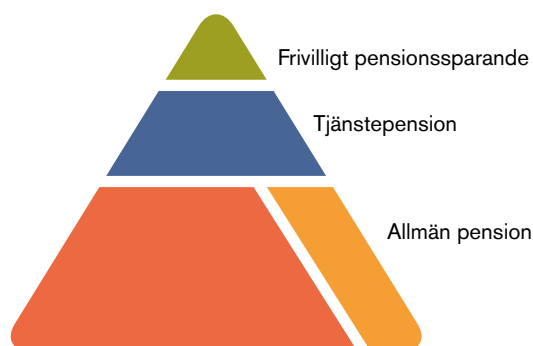
TEXT: CONNY JANSSON, BJÖRN LUNDELL

I förra numret av Officerstidningen berättade vi om hur den allmänna pensionen fungerar. Där fanns även en kortfattad beskrivning av din tjänstepension och hur den är tänkt att fungera som ett komplement till den allmänna pensionen. I detta nummer ska vi gå lite djupare in på din tjänstepension (pensionsavtal PA03).

Statlig tjänstepension enligt pensionsavtal PA03 började gälla den 1 januari 2003. Tidigare omfattades alla officerare av pensionsavtalet PA/SPR-74, medan övriga statligt anställda omfattades av pensionsavtalet PA91.

ÖVERGÅNGSLÖSNINGAR. PA03 omfattar officerare födda 1948 eller senare. För att göra övergången från PA/SPR-74 till ett nytt pensionsavtal på bästa och tryggaste sätt för de berörda valdes att överföra de fem äldsta årskullarna officerare (födda 1943-47) till PA91 istället för till PA03. Även de officerare som vid övergången till PA03 sedan tidigare uppbar någon form av tillfällig sjukpension överfördes till PA91, oavsett om de var födda 1948 eller senare.

Officerare som fram till och med den 31 december 2004 valde att lämna Försvarsmakten i förtid genom "särskild pension" (även kallad SP eller 55+) omfattas istället fortfarande av pensionsavtalet PA/SPR-74. Anledningen är att dessa individers särskilda pension grundades på bestämmelserna i det gamla pensionsavtalet PA/SPR-74, och det hade blivit för komplicerat att återföra dem till PA03 eller PA91 när de redan börjat få ut pensionsförmåner från PA/SPR-74. Denna artikel kommer handla om statlig tjänstepension reglerad i pensionsavtal PA03. Vad som presenteras nedan gäller alltså inte dem som omfattas av PA91 eller PA/SPR-74.



TJÄNSTEPENSION PA03. PA03 är i grunden ett avgiftsbaserat pensionsavtal. I avtalet finns två olika avgiftspensionsdelar; individuell ålderspension (IÅP) och KÅPAN. Grundtanken med PA03 är att den ska komplettera allmän pension från 65 års ålder. Detta framgår indirekt av att ordinarie pensionsålder i avtalet för de allra flesta är 65 år. Vissa yrkesgrupper har dock en lägre pensionsålder – exempelvis officerare med sina 61års ordinarie pensionsålder.

Det finns möjlighet att ta ut IÅP och KÅPAN i förtid – från 61 års ålder – precis som för allmän pension. Fortsatt kommer dock beskrivningen nedan av PA03 för officerare att utgå från grundtanken att officeren går i pension vid 61 år men börjar ta ut sin allmänna pension, IÅP och KÅPAN först vid 65 års ålder. Vad officeren ska leva på mellan 61 och 65 återkommer vi till.

AVGIFTSBESTÄMD PENSION. Avgiftsbestämd pension från PA03 utgörs av Individuell ålderspension (IÅP) och KÅPAN tjänste. Arbetsgivaren betalar för dessa pensionsdelar in en avgift till ett individuellt pensionssparande, utifrån den lön du har. Med lön avses här din fasta lön (även om den är tidsbegränsad),

PA03 tjänstepension från 65 års ålder

IÅP

Insatt 2,5% av lönen under anställningen



STORLEK IÅP

= kapitalet fördelat på valt antal utbetalningsmånader

KÅPAN

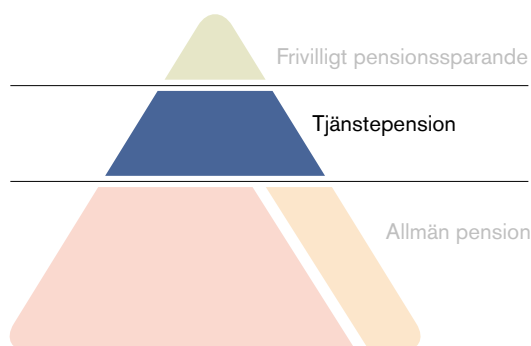
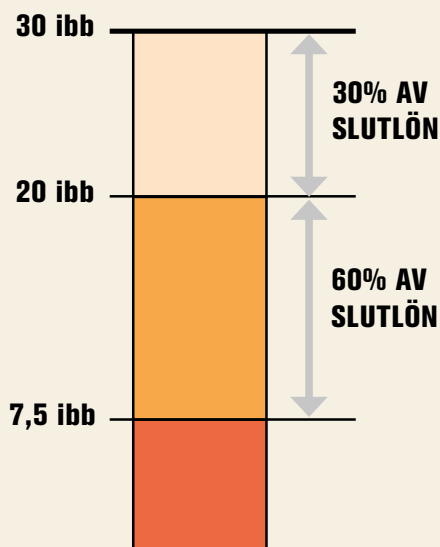
Insatt 2,0% av lönen under anställningen



STORLEK KÅPAN

= kapitalet fördelat på valt antal utbetalningsmånader

FÖRMÅNSBESTÄMD PENSION



andra kontanta avlöningsförmåner (ex OB, jour- och övningsdygnsersättning samt förrättningstillägg med mera) och övertid. Kostnadsersättningar (ex skattefritt traktamente, pendlingsersättning och ersättning för läkarbesök och medicin) är dock INTE pensionsgrundande.

Till IÅP:n avsätter arbetsgivaren löpande under din anställning en avgift enligt ovan om 2,5 procent, och till KÅPAN tjänste är avsättningen 2 procent. Intjänandet av dessa pensionsdelar sker från 23 års ålder och pågår sedan så länge anställningen består, dock längst tills man uppnår ordinarie pensionsålder. I samband med att officeren uppnår ordinarie pensionsålder görs dessutom en extra engångsinsättning om 6,9 procent till IÅP:n. Denna extra avsättning grundas på lönen för året innan man uppnådde ordinarie pensionsålder.

KÅPAN tjänste förvaltas av KÅPAN PENSIONER. För IÅP:n

finns däremot möjlighet att själv välja pensionsförvaltare och även pensionssparform (fonder eller traditionell pensionsförsäkring). Val – eller omval – av pensionsförvaltare för IÅP görs via Statens Tjänstepensionsverk (SPV). För den som inte gjort något aktivt val för IÅP:n förvaltas dessa pengar av KÅPAN PENSIONER. Storleken på tjänstepensionen från IÅP och KÅPAN kommer att bestämmas utifrån framtida värde på respektive pensionskonto och under hur lång tid man önskar att utbetalningen av aktuell pensionsdel ska pågå.

Det finns för både IÅP och KÅPAN möjlighet att välja mellan ett tidsbegränsat eller livslångt uttag. Det normala är att IÅP:n betalas ut livslångt från 65 års ålder och så länge du lever. Tidsbegränsat uttag av IÅP:n är dock bara möjligt om man väljer att börja ta ut den redan vid 61 års ålder – vilket alltså är en avvikelse från grundtanken för hur officerens pensionsuttag ska se ut. Du bör själv kontakta din pensionsförvaltare för IÅP:n avseende vad som gäller för uttag av pensionen och om ansökan krävs. För KÅPAN tjänste gäller att den betalas ut med automatik under fem år från 65 års ålder. Vill man ha en annan lösning måste man kontakta SPV.

FÖRMÅNSBESTÄMD PENSION. I den allmänna pensionen finns ett tak vid 7,5 inkomstbasbelopp (ibb), vilket innebär att man inte tjänar in till någon allmän pension för eventuella lönedelar man har över taket. I PA03 finns dock en förmånsbaserad pensionsdel även för lönedelar över 7,5 ibb. Denna avtalspensionsdel gör att även individer med lön över taket kan få en total pension baserad på hela sin inkomst. ▶

REPORTAGE

Den förmånsbaserade pensionen beräknas utifrån en så kallad slutlön, vilken utgörs av medelvärdet av den pensionsgrundande lönen för de fem år som föregår det år individen uppnår ordinarie pensionsålder. Den pensionsgrundande lönen utgörs här av fast lön och andra kontanta avlöningsförmåner – men inte overtid och kostnadsersättningar.

Storleken på den förmånsbaserade pensionen som betalas ut från 65 års ålder är 60 procent av den del av slutlönen som ligger över taket 7,5 ibb (motsvarar 34.125 kr/mån) och upp till 20 ibb. För slutlönedelar mellan 20–30 ibb är den förmånsbestämda pensionen 30 procent.

För att få ut full förmånsbaserad pension krävs att man varit ansluten till pensionsavtalet minst 30 år. Intjänande av anslutningstid sker i PA03 från 28 års ålder. Tid tillgodoräknas även för anslutning till statliga tjänstepensionsavtal som gällde före PA03.

ÖVERGÅNGSREGLER KOPPLADE TILL TJÄNSTEPENSION FRÅN 65 ÅRS ÅLDER Utöver ovanstående finns i PA03 även övergångsregler för tjänstepensionen från 65 års ålder. Övergångsreglerna omfattar officerare födda 1948–1974.

Tjänstepensionen från 65 års ålder bygger ju till stor del på värdet av IÅP och KÅPAN tjänste, vilka ska tjänas in ”livslångt” från 23 års ålder. Den som var ”lite äldre” då PA03 började gälla 1 januari 2003 har ju inte getts möjlighet till ett tjänstepensionsintjänande för IÅP och KÅPAN under så många år som avtalet i grunden är tänkt att ge.

För att balansera upp en lägre IÅP och KÅPAN tjänste finns därför övergångsregler i form av förmånsbestämd pension (procentsats av slutlönen) även för lönedelar under 7,5 ibb, samt i form av en något högre procentsats på den förmånsbaserade pensionen för eventuella lönedelar över 7,5 ibb.

PENSION FÖRE 65 ÅRS ÅLDER – TEMPORÄR FÖRMÅNSBASERAD PENSION Vad som ovan beskrivits är alltså vilken pension PA03 ger från 65 års ålder. Men officeren uppnår ju sin ordinarie pensionsålder redan vid 61. Om officeren skulle tvingas ta ut allmänna pension, IÅP och KÅPAN redan vid 61 års ålder för att kunna gå i pension skulle det kraftfullt påverka pensionsnivån negativt eftersom inestående pensionskapital därmed skulle behöva fördelas ut på ytterligare fyra års utbetalning.

Lösningen på problemet finns i avtalet PA03, och är en temporär förmånsbaserad pension som betalas ut för tiden före 65 års ålder. Då det rör sig om en förmånsbaserad pensionsdel beräknas den utifrån medelvärdet av den pensionsgrundande lönen för de fem år som föregår året man uppnår ordinarie pensionsålder. Något förenklat kan sägas att den temporära pensionen för tiden mellan 61-65 års ålder kommer bli ca 70 procent av vad man har i slutlön. Den som exempelvis har en slutlön på 30 000 kr/månad får därmed en pension på ca 21 100 kr i månaden för tiden före 65 års ålder. För den som väljer att vara kvar i sin anställning efter ordinarie pensionsålder kommer den temporära pensionen att ”brinna inne” under den tid anställningen består. Man har då istället sin lön att leva på.

PENSIONSÅLDERSHÖJNING Sedan 1 januari 2008 har officerare ordinarie pensionsålder vid 61 års ålder. Officerare födda 1948–1958 har fortfarande kvar den tidigare gällande ordinarie pensionsåldern 60 år, om inte den enskilde själv begär en höjning av pensionsåldern från 60 till 61 år. De officerare som var anställda i Försvarmakten den 31/12-07, och som därmed ”drabbats” av en pensionsåldershöjning (tvingandes eller frivilligt) får som kompensation för detta även en pensionsavgift till ett pensions-

SECURING THE FUTURE

With reliability and
accuracy in our
technology, processes
and business

Ammunition
Rocket Motors
Shoulder Launched Weapons
Demilitarization
Hand Grenades
Fuzes
Warheads
Pyrotechnics
Gas Generators and Catapults
Ballistic Devices
Civilian Products
Testing and Services

nammo

sparande kallat "KÅPAN extra" inbetalt. Avgiften till KÅPAN extra betalas av Försvarsmakten.

Precis som för IÅP och KÅPAN tjänste som beskrivits ovan handlar det om en avgift som löpande sätts in på ett individuellt pensionsparkonto.

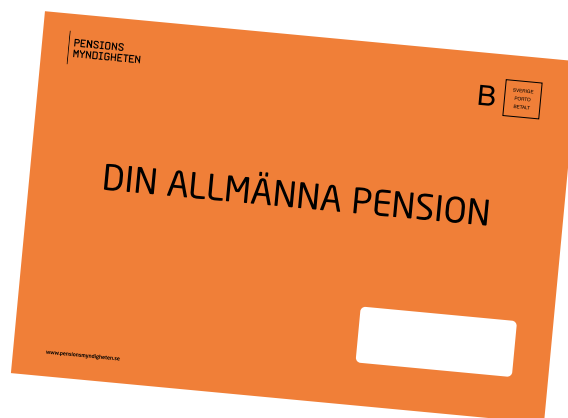
Avgiften skiljer sig åt mellan de olika åldersskullarna. Äldre officerarna har en högre procentuell avsättning utifrån sin lön jämfört med sina yngre kollegor. Å andra sidan har ju de yngre fler år till pension och kommer därför att få avsättning till KÅPAN extra under betydligt fler år än de äldre officerarna. Tanken är att alla i slutändan ska ha kompenseras ekonomiskt lika mycket för pensionsåldershöjningen.

OM DU SLUTAR DIN ANSTÄLLNING I FÖRTID Vad händer med din intjänade tjänstepension om du väljer att avsluta din anställning i förtid – före du uppnår din pensionsålder? När det gäller de avgiftsbestämda pensionsdelarna (IÅP, KÅPAN tjänste och KÅPAN extra) kommer inbetalningarna till dessa pensionskonton att upphöra. Aktuellt värde på respektive pensionsdel kommer att förvaltas vidare för att sedan utbetalas till dig när du blir 65 år. Den som har intjänade pensionsrättigheter för förmånsbaserad pension kommer att få inbetalda premier omvandlade till ett värdesäkrat fribrev – vilket sedan utbetalas till dig från och med 65 års ålder. Går man över till en annan statlig anställning fortsätter man att tjäna in till tjänstepension enligt PA03 – men då utifrån att man också troligtvis har 65 års pensionsålder. Den som går till en anställning utanför staten kommer istället med stor sannolikhet börja tjäna in en annan tjänstepension utifrån avtal som gäller för den sektorn. När det sedan blir dags för pensionering kan man alltså få tjänstepensionsdelar från flera olika håll – som ett komplement till den allmänna pensionen.

VILKA ANDRA FÖRMÄNER FINNS I PA03? Ovan har beskrivits de så kallade egenpensionsförmåner som finns i PA03. Utöver dessa finns i avtalet ytterligare några viktiga förmåner att lägga på minnet. Det ena rör efterlevandepension, det vill säga ersättningar som betalas ut från PA03 till efterlevande om arbetstagaren – eller pensionären – skulle avlida. En annan viktig förmån är sjukpension, vilken är ett komplement till sjuk- eller aktivitetsersättning (tidigare förtidspension) från Försäkringskassan, och som man kan beviljas om man blir långvarigt sjuk och/eller arbetsoförmögen. I nästa nummer av Officerstidningen ska vi berätta mer om dessa förmåner. Vi kommer också att titta närmare på den översta delen av pyramiden – ditt eget pensionssparande.

CONNY JANSSON

För 2012 är inkomstbasbeloppet 54.600 kr. 7,5 inkomstbasbelopp är 409.500 kr/år vilket motsvarar 34.125 kr/månad.



Vi hjälper dig att vara rätt försäkrad.

För att alltid vara rätt försäkrad – se över ditt försäkringsskydd och kontakta gärna Medlems- och Försäkringsservice på Officersförbundet 08-440 83 30.

ARMÉNS TAKTIK- REGLEMENTE

– *en jämförelse av då och nu*

År 1995 utkom Arméreglemente del 2 (AR II) vilken beskrev det taktiska uppträdandet vid högre förband ur armen (fördelningar, brigader mm). I följd utkom Reglemente för markoperationer (RMO) som ersättere för AR II. 15 år skiljer de båda reglementena vilka speglar två säkerhetspolitiskt skilda epoker.

Utgångspunkten för AR II var en armé för nationellt integritetsförsvar. Fundamentet var allmän värnplikt, en försvarsindustri som baserade sig på i huvudsak nationellt utvecklade och producerade system samt ett totalförsvar som gav stöd till genomförandet av de militära operationerna. Armén skulle bestå av många förband, vilket krävdes för bevakning, skydd och strid över ytan. Kvantitet hävdades ibland vara en kvalitet i sig. Mobiliseringen skulle genomföras från ett stort antal mobiliseringsförråd som var spridda över ytan. Syftet var att säkra förbandens mobilisering genom att förhindra att de slogs ut genom fientliga insatser, i första hand från luften, men också från infiltrerade specialstyrkor.

Den armé som är utgångspunkt för RMO är både avsedd för försvar av svenska intressen i Sverige och internationellt. Avseende det senare har utvecklingen under senare decennier handlat om en hårdnande insatsmiljö, vilket ställt stora krav på personell och materiell kvalitet. Den tidigare kvantitativt stora armén har ersatts av en numerär som är ungefär tiondelen så stor som den vi hade under det kalla kriget. I dag är den personella och materiella kvalitetsprofilen uttalad.

Ledarskapet och uppdragstaktikens betydelse betonas i både AR II och RMO. Frågetecken som osökt infinner sig är möjligheten att i dag verkligen utöva ledarskap liksom förutsättningarna för uppdragstaktik. En uppdragstaktisk ledningsfilosofi kräver självständiga/ starka chefer på de olika nivåerna. Hur utvecklas dessa egenskaper i en alltmer centralistisk, process- och procedurorienterad organisationskultur?

AR II BEHANDLADE de operativa grunderna utgående ifrån uppsatta mål för Totalförsvaret och Försvarsmakten. Sammanhanget mellan operativ och taktisk ledning, principerna för arméförbandens strid innan mobiliseringen slutförts samt hur striden ska föras kustnära respektive vid landgränsen är tydligt utklarat. Således en tydlig centrering till ett territorialförsvarskoncept.

I RMO viktligggs tydligt den gemensamma operationen där markstridskrafternas relation till flyg- och marinstridskrafterna framhåvs. Ramen är krigs och konflikters natur sett ur ett markoperativt perspektiv samt att människans roll i väpnade konflikter liksom ledarskapet och de rättsliga aspekterna lyfts fram. Mera av principiellt/ övergripande resonemang jämfört med AR II, samtidigt som den gemensamma operationen är central.

ÅR 1995 VAR fortfarande motståndaren väldefinierad avseende resurser liksom vad avser operativa och taktiska insatskoncept. Reglementet talar om fienden. I AR II tydliggörs angräparns möjligheter och begränsningar utgående från svenska geografiska förutsättningar i samband med bland annat anfall mot kust och landgräns liksom vid luftlandsättningar.

År 2010, femton år senare talas det inte om fienden utan om insatsmiljön. Motståndaren kan utgöras av stridskrafter som representerar en statlig aktör likväl som irreguljära förband tillhörig en icke-statlig konfliktentreprenör. Således en situation där motståndaren är svårdefinierad. Beskrivningen av insatsmiljön i RMO är tydligt influerad av erfarenheterna från de missioner som svenska förband deltagit i.

AR II INNEHÅLLER en kort presentation av den taktiska doktrin som arméförbandens uppträdande baseras på. Reglementer åskådliggör pedagogiskt vad taktiska grundprinciper som exempelvis kraftsamling, överraskning och handlingsfrihet innebär. Samma sak gäller stridsätten anfall, försvar och fördröjningsstrid där text och bild ger läsaren klarhet i hur striden principiellt ska föras.

År 2010 fanns en särskild Doktrin för Markoperationer som



sammantagen med RMO ger en djupare förståelse för markstridskrafternas verksamhet. Innan RMO kommer in på taktiska principer och taktikens grunder sätts de in i den kontext som utgår från manöverkrigföringens principer. AR II genomsyras av ett manöverorienterat synsätt vilket i RMO förklaras och vidareutvecklas tämligen ingående.

AR II TALAR om sexton tjänstegrener alltifrån indirekt eld via underhållstjänst till informationstjänst. RMO har under förmågor och funktioner ett bredare anslag där exempelvis kombinerade vapen (funktioner, förband och system i samverkan) behandlas liksom det stöd till markstriden som kan lämnas av flyg- respektive marinstridskrafterna. Olika underrättelseförmågor samlade i ett "system av system" förkortat ISTAR förekom inte vid tiden för utgivningen av AR II men finns med i RMO, liksom Försvarmaktens CBRN-förband och verkansprocessen (Det som benämns targetting med Nato-terminologi).

MOT VILKEN HOTMILJÖ svarar dagens RMO? Jo, en miljö där angräparens styrkeinsats är begränsad i omfattning, tid och geografiskt och kan syfta till att för kortare eller längre tid bryta sam-

hällets funktionskedjor. Fiendens insats sker sannolikt direkt ur fredsgrupperingen. Ett våldsamt stridstempo ska säkra ett snabbt avgörande för fienden samt hindra ingripande från tredje part. Det är emot den här typen av hotbild som RMO:s anvisningar har chans till framgång. RMO synes vara anpassad för markstridskrafter, karakteriserade av hög kvalitet och starkt begränsad kvantitet, som optimerar hög initialeffekt men har begränsad uthållighet.

RMO:n kan antas svara mot den internationella trenden avseende användningen av militär makt handlar om att den används i begränsad omfattning för att nå begränsade politiska målsättningar. Exempelvis att tvinga en regering till eftergifter. Ambitionen synes normalt vara att hålla konflikten på en nivå där en eskalering till en storkonflikt undviks.

FIENDENS INSATS SKER SANNOLIKT DIREKT UR FREDSGRUPPERINGEN.

TOMMY JEPSSON

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.

Ta ställning till pensionsersättning

Du som är yrkesofficer och har mindre än fyra år kvar till pension kan fram till och med den 20 april 2012 välja att ansöka om pensionsersättning och därmed avstå från att vara med i höstens bemanningsprocess.

Trygghetsavtalet innehåller en möjlighet till så kallad pensionsersättning för den som har mindre än fyra år kvar till ordinarie pensionsålder. En sådan lösning innebär att man lämnar sin anställning i förtid och ändå erhåller ca 70 procent av lönen fram till ordinarie pensionsålder vid 60 eller 61 år. Nivån på pensionsersättningen är därmed jämförbar med den nivå som ordinarie tjänstepension ger en yrkesofficer för tiden från ordinarie pensionsålder och fram till 65 års ålder.

Ansök under våren, lämna FM i december

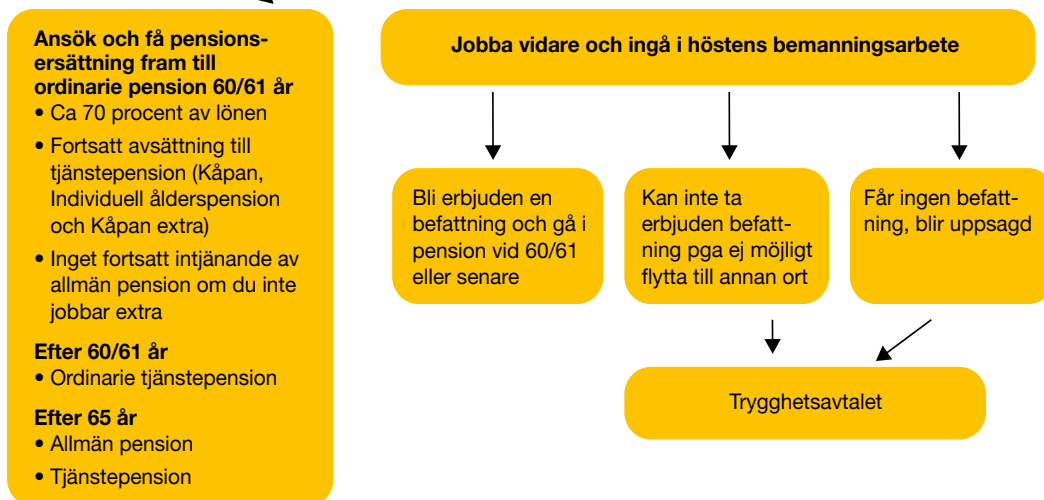
Inledningsvis kommer yrkesofficerare som har mindre än fyra år kvar till ordinarie pensionsålder den 31 december 2012 att kunna ansöka om pensionsersättning. Sista ansökningssdag är den 20 april. Beslut om vilka som beviljas pensionsersättning fattas av arbetsgivaren.

Väljer du att ansöka om, och blir beviljad pensionsersättning så arbetar du din sista dag i Försvarmakten, FM den 31 december 2012 och står då helt utanför höstens bemanningsprocess inför FM Org 13.

Din ekonomi påverkas

Det är bara du själv som kan avgöra om du är beredd på att, och kan, leva på en lägre inkomst än din lön redan före din ordinarie pensionsålder.

Fyra år eller mindre kvar till pension



Pensionsersättningen, som sedan från 60 eller 61 års ålder följs av ordinarie tjänstepension, innebär att du från och med den 1 januari 2013 fram till du fyller 65 år kommer att få ca 70 procent av din nuvarande inkomst. Din tjänstepension efter 65 års ålder kommer i stort förbli opåverkad eftersom inbetalning till Kåpan tjänste, Kåpan extra och din individuella ålderspension fortgår under tiden du har pensionsersättning. Däremot blir din allmänna pension lägre än om du väljer att fortsätta jobba, vilket får effekten att din totala pension efter 65 år blir lägre än om du arbetar fram till 60/61 år.

Du kan själv göra en prognos över din allmänna pension efter de

anvisningar som du har fått i det orangea kuvertet. Du kan också vända dig till SPV för att få hjälp med prognos av din tjänstepension.

Extrajobb drygar ut kassan

Får du pensionsersättning i och med detta riktade erbjudande så kan du alltid i ett senare skede välja att dryga ut kassan genom att skaffa dig ett annat arbete i den omfattning du tycker passar dig och din ekonomi. Din pensionsersättning påverkas inte så länge din nya inkomst + pensionsersättning inte överstiger den lön du hade då du slutade din anställning vid FM. Skulle du tjäna mer så minskar dock din pensionsersättning i motsvarande grad.

Efter det att du uppnått ordinarie pensionsålder för yrkesofficer (60 eller 61 år) finns inte längre någon koppling mellan din tjänstepension och eventuell annan inkomst. Du kan då jobba och tjäna hur mycket som helst utan att din tjänstepension minskas.

Extrajobb positivt för allmänna pensionen

En annan effekt av att ta ett nytt jobb i någon omfattning efter det att du gått med pensionsersättning är att du därmed kompenserar för den sänkning av din allmänna pension som annars skulle ske om du väljer att bara vara helt ledig från det du erhåller din pensionsersättning.



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, 28/3 2012

Officer	9010	(-15)
Reservofficer	49	(+3)
Soldat/gruppbefäl	2420	(+272)
Hedersmedlem	4	(+0)
Övrig	70	(+12)

Så beräknas din pensionsersättning

Pensionsersättningen beräknas utifrån medelvärdet av den pensionsgrundande lönen för de fem år som föregår avgångsåret, dvs åren 2007-2011 för den yrkesofficer som aspirerar på detta riktade pensionerbjudande där ansökan ska vara inne senast 20 april.

Pensionsgrundande lön för pensionsersättningen är samma som för den ordinarie tjänstepension officeren har rätt till från 60/61 års ålder och fram till 65 års ålder – d.v.s. din I-lön eller tidsbegränsade lön,

andra kontanta avlöningsförmåner (ex ob, jour, övningsdygnsersättning, sjödygnsersättning, förrättningsstillägg). Däremot är övertid, kostnadsersättningar och pendlingsersättning för veckopendlare (4800kr/mån) inte pensionsgrundande vare sig för pensionsersättning eller ordinarie tjänstepension för tid mellan 60/61 år–65 år.

Hur stor blir pensionsersättningen?

Medelvärdet av pensionsgrundande lönen för de fem beräkningsåren styr nivån på pensionsersättningen utifrån följande ”trappstegsmodell”.

0 kr – 54.600 kr	101% i pension av värdet
54.600–1.092.000 kr	65% i pension av värdet
1.092.000–1.638.000 kr	32,5% i pension av värdet

Exempelvis kommer ett medelvärde av pensionsgrundande lön på 300.000 kr/år (motsvarande 25.000 kr/månad) ge:

$$101\% \times 54.600 \text{ kr} = 55.146 \text{ kr}$$
$$65\% \times (300.000 - 54.600 \text{ kr}) = 159.510 \text{ kr}$$

Pensionsersättning: 214.656 kr
(motsvarar 17.888 kr/månad eller ca 71,6% av 25.000 kr/mån)

På motsvarande sätt kommer ett medelvärde av pensionsgrundande lön på :

384.000 kr/år (motsv 32.000 kr/mån) ge 22.438 kr/mån (ca 70,1%)
504.000 kr/år (motsv 42.000 kr/mån) ge 28.938 kr/mån (ca 68,9%)
660.000 kr/år (motsv 55.000 kr/mån) ge 37.388 kr/mån (ca 68,0%)

Vid uppnådd ordinarie pensionsålder, 60/61 år, upphör din pensionsersättning och ersätts då av din ordinarie tjänstepension. Den ordinarie tjänstepensionen är nivåmåssigt, fram till 65 års ålder, lika med pensionsersättningen.

Pensionsgrundande lön vid tjänstledighet från FM

För dig som är tjänstledig från FM för att ha en tidsbegränsad anställning vid närstående myndighet, t ex vid FHS, FMV uppstår samma problem som inför ordinarie ålderspension. Vilken lön ska vara pensionsgrundande, den vid närstående myndighet eller den lön man har i FM?

Av pensionsavtalet PA03 framgår att förmånsbaserad pension (vilket pensionsersättning och ordinarie tjänstepension för yrkesofficer från 60/61 – 65 års ålder är) ska beräknas utifrån lön i den anställning som grundar pensionsrätten, dvs för yrkesofficeren anställningen i FM.
– Samma hantering som sker inför ordinarie ålderspensionering

måste därför tillämpas för yrkesofficer som är anställd vid närstående myndighet och beviljas pensionsersättning, säger Conny Jansson, ombudsman.

Detta innebär att yrkesofficeren måste återgå i tjänst i FM för att få sin FM lön prövad och eventuellt justerad – då den kan ha legat helt vilande under flera år när yrkesofficeren varit vid annan myndighet.

– Det finns en beräkningsmodell som FM använder för att räkna om löner som varit oförändrade under flera år med anledning av tjänstledigheter. Tyvärr är det dock inte helt ovanligt att löneinplaceringen som sker i FM blir lägre än den lön och löneutveckling yrkesofficeren haft i anställningen vid den andra myndigheten, säger Conny Jansson.

Officersförbundet kommenterade Tolgfors avgång:

Sten Tolgfors har under sin tid som försvarsminister satt sig in i sakfrågorna på ett föredömligt sätt. Det är beklagligt att han avgår, men samtidigt måste fokus åter till omställningen av försvaret, skrev Officersförbundet i ett pressmeddelande efter att minister meddelat sin avgång.

– Sten Tolgfors var ett wild card när han tillträdde. Officersförbundet har inte varit överens med honom och regeringen i alla sakfrågor, men Tolgfors förtjänar respekt för det sätt varmed han tagit till sig till uppdraget när det gäller Försvarsmakten. Han har också alltid varit noggrann med att lyfta

fram soldaternas och officerarnas insatser, säger Lars Fresker, Officersförbundets ordförande.

Officersförbundet hoppas att efterträdaren följer hans goda exempel i detta.

I sitt avskedstal på presskonferensen nämnde Tolgfors att regeringen avser att genomföra en ny försvarsberedning med start i vår och att det är en av de första uppgifter som efterträdaren får att hantera. Detta är något Officersförbundet välkomnar.

– En ordentlig utredning av försvarets framtida uppgifter, dess långsiktiga ekonomi och omvärldsutveckling fram till 2030 är nödvändig för att kunna skapa ett hållbart försvar, säger Lars Fresker.

Från F-Pan Nordiska officerare möttes i Stockholm

Löneavdrag för inköp av material och hyra av fordon mot reglerna

En chef och en officer får båda löneavdrag när officeren brutit mot gällande inköpsbestämmelser.

Officeren får 25 procent löneavdrag i fem dagar då han har gjort inköp mm av materiel på ett sätt som strider mot de regler och bestämmelser som gäller vid förbandet.

Då officeren inte själv tjänat på sitt agerande så kan det inte anses som bedrägeri. Trots att officerens chef varit medveten om förhållandena, kan inte officeren fräntas det egna ansvaret att beakta gällande bestämmelser, och han har därför enligt Försvarmaktens Personalansvarsnämnd, F-Pan, gjort sig skyldig till tjänsteförseelser som inte kan anses som ringa.

Även officerens chef får ett löneavdrag med 25 procent i tio dagar med anledning av att han underlåtit att reagera mot medarbetarens felaktiga agerande. F-Pan anser att chefen har åsidosatt vad som åligger honom i anställningen och är skyldig till tjänsteförseelser som inte kan anses som ringa.

Varning för oriktiga passuppgifter

En officer får en varning av F-Pan då han felaktigt informerat sin förbandschef att han saknade giltigt pass i samband med att han beordrades åka på utrikes tjänstresa. Officeren uppgav först felaktigt att han inte hade ett giltigt pass och underlät sedan att meddela chefen att det förhållandet inte var rätt, trots att han därefter borde ha upptäckt att hans pass fortfarande var giltigt.

Den 14–16 mars stod svenska Officersförbundet värd för Nordisk officersallians, Noa. Ett nordiskt militärfackligt samarbete. 17 delegater från Norge, Finland och Danmark deltog i mötet utöver Officersförbundets representanter.

Under mötet arbetade tre arbetsgrupper med pension, personalförskörning samt officersutbildningen i de olika nordiska länderna, samt jämförelser av yrkets status.

– Mötet beslutade att lägga ned arbetsgruppen rörande jämförelser mellan pensionssystemen eftersom vi, trots att vi är grannländer, har djupa skillnader mellan hur systemen är upplagda, säger Lars Fresker.

Skavlan påverkade

En annan slutsats var att i samtliga nordiska länder diskuteras just nu officersutbildningens relation till de övriga akademiska systemen. Inom Noa försöker man också kartlägga det militära yrkets status i de olika länderna.

– I arbetsgruppen har vi kunnat konstatera att officersyrkets status har fallit i samtliga nordiska länder sedan 1950-talet, säger Fredrik Norén, ombudsman på Officersförbundet och deltagande i arbetsgruppen om utbildning och status. De finska deltagarna i Noa anser dock inte att officersstatusen minskat på samma sätt som i de övriga tre nordiska länderna.

– I Norge har man faktiskt sett en förändring i synen på officeren senaste året. Försvarmakten och de norska officersfacken har aktivt försökt få officerare att delta i samhällsdebatten. En vattendelare var när en norsk officer som tjänstgjort i en kritiserad enhet i Afghanistan deltog i Skavlan på TV, vilket gav



Det finska samhället och dess försvar präglas ännu av vinterkriget.

mycket reaktioner av huvudsakligen positiv natur att de där officerarna kanske är rätt kloka ändå, säger Fredrik Norén.

Liknande frågor

Gruppen som diskuterade vilka personalfackliga frågor de olika nordiska förbunden har att möta visade på att flera frågor är gemensamma.

– Samtliga länders regeringar anser att försvaret måste ställa om och ändra kompetens- och åldersstruktur, säger Mikael Boox, ombudsman på Officersförbundet.

Samma frågor ventileras, tidsbegränsade anställningar, pensionering av äldre officerare och minskning av betoning på värnplikt. De lösningar som väljs är dock olika. Mikael Boox lyfter bland annat fram att Danmark ger de tidsbegränsat militärt anställda som max kan vara anställda till 35 års ålder en veckas betald studietid för utbildning per tjänstgjord månad. Efter exempelvis tio års tjänst innebär det betald studietid i två år och tio veckor.

Även i denna grupp utmärker sig Finland med sin fortsatta betoning på ett värnpliktsförsvar med nationell territoriell inriktning.

Deltagarna fick även lyssna på företrädare från Försvarsdepartementet och Försvarmakten som gav genomgångar av hur de officiella företrädarna uppfattar nuvarande läge i försvaret. Håkan Jevrell, statsekreterare Försvarsdepartementet pratade om den svenska försvarsreformen och vilka utmaningar som regeringen anser står för dörren. Johan Fölstad berättade bland annat om det nya läget i Afghanistan efter att de internationella förbanden drar ned på sina stridande enheter. Peter Fredriksson gav den svenska synen på det nordiska försvarssamarbetet, Nordefco.

Tidigare har NOA genomfört kartläggning bland annat av förhållanden och villkor vid utlandstjänst vilket använts av de olika nordiska militärfacken i förhandlingar med respektive motpart.

GSS och FM Org 13

Samma regler gäller för GSS som för övriga anställda vid bemaningsarbetet inför FM Org 13. Det är däremot inte särskilt troligt att dessa befattningar kommer att beröras av omorganisationen då de redan är anpassade efter ett insatsförsvär.

Observera att det tidiga erbjudandet om pensionsersättning endast avser yrkesofficerare.

Dags att anmäla sig till vårens återstående kurser och konferenser.

- GSS konferens 14–15 maj i Haninge utanför Stockholm. Sista anmälningsdag den 4 april. Konferensen kommer att fokusera på utvecklingen av OR systemet, d.v.s. hur löneutveckling, befordran och kompetensutvecklingen kommer att se ut för GSS i framtiden.

- FK3 29–30 maj i Haninge utanför Stockholm. Sista anmälningsdag den 18 april. FK 3 är en facklig fortsättningskurs som vänder sig till förtroendevalda med mångårig erfarenhet av styrelsearbete och förhandlingar på lokal nivå.

- Avtals- och utbildningskonferens 31 maj–1 juni i Haninge utanför Stockholm. Sista anmälningsdag den 18 april. Syftet med Avtals- och utbildningskonferenserna är att stärka samtliga officersföreningar genom information och utbildning. Två platser per förening.

Läs mer om konferenserna och kursen och anmäl dig på officersforbundet.se/facklig_utbildning.



Villkorsguiden 2012

Nu när arbetstids- och utlandsavtalen är klara så tar förbundet fram en ny Villkorsguide. Den kommer att skickas ut som bilaga i Officers-tidningen i höstens första nummer i början av september.

Inställd kurs

Kursen Förbundskurs 2 (FK2) som skulle ha ägt rum i september är inställd. Orsaken är att den omorganisation som Försvarsmakten genomgår innebär att belastningen kommer att vara hög på föreningar och ombudsmän under den perioden.

Osäkert för SWEDEC och FMLOG

Det är för SWEDEC, totalförsvarets ammunitions- och minröjningscentrum som för FMLOG fortfarande oklart vad som kommer att hända. Det beror på att regeringen och eventuellt även riksdagen måste behandla och ta beslut om SWEDEC ska föras över till Ing 2. För FMLOG kvarstår osäkerheten om hur regeringen ser på det underlag som Försvarsmakten och Försvarets Materielverk lämnat.

Prenumerera på Officersinfo

Du vet väl att du kan prenumerera på Officersförbundets nyhetsbrev, Officersinfo som kommer ut via e-post på torsdagar.

Officersinfo tar upp sådant som rör medlemmarnas arbetsvillkor. Det handlar om stort som smått, från nya missionstillägg i ett land till information om omstrukturen inför FM Org 13.

Du anmäler dig som prenumerant på www.officersforbundet.se/kontakt under rubriken prenumerera Officersinfo.



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

Gästlägg hos bloggaren Wiseman

Officersförbundet om arbetsrätten,

Det ställs med all rätt ganska många frågor kring de arbetsrättsliga förutsättningarna för omstruktureringen av Försvarsmakten. Låt mig direkt konstatera att Officersförbundet inte har förhandlat bort anställningsskyddet för våra medlemmar, vilket någon har antytt i kommentarerna hos bloggaren Wiseman. Officersförbundets styrelse har inte det mandatet från medlemmarna.

Före 1994 fanns inte Försvarsmakten som en gemensam myndighet. Istället var varje regemente, flottilj, stab med mera, egna myndigheter och personalen var anställd vid respektive regemente, flottilj o.s.v.

Vägledande dom

I början av 90-talet beslutades att det skulle bildas en ny myndighet, "Försvarsmakten" och de tidigare myndigheterna skulle avvecklas. En av konsekvenserna blev att all personal från 1994 skulle vara anställd i en myndighet, Försvarsmakten.

Försvarsmakten utredde hur en sådan anställning skulle utformas så att den tillgodosåg Försvarsmaktens behov att kunna använda personalen där myndigheten bäst behövde dem. Vid den tiden fanns ett avgörande från Arbetsdomstolen (AD), dom 1994 nr 24.

Den domen blev vägledande för hur anställningsformen skulle utformas. Formen blev att man anställdes i Försvarsmakten och därefter genom beslut av arbetsgivaren placerades tills vidare på en befattning. Innebörden av detta är individen är anställd i Försvarsmakten men att det är arbetsgivaren som bestämmer vid vilken

enhet och vilken befattning som individen ska ha från tid till annan, den så kallade arbetsledningsrätten.

Därmed över till frågan om kopplingen till Lagen om anställningsskydd (LAS). LAS reglerar och skyddar endast själva anställningen i Försvarsmakten. LAS ger däremot inget skydd för att den anställda har rätt till en viss befattning eller att arbeta på en särskilt utpekad arbetsort. Försvarsmakten kan alltså själv prioritera och besluta om var individens kompetens behövs bäst.

Nu är det inte riktigt så att Försvarsmakten kan göra detta hur som helst. Försvarsmakten har att visa att ett beslut om ändrad befattning är sakligt grundat och följer god sed på arbetsmarknaden. Det får alltså inte vara så att man flyttar på en individ bara för att han eller hon är obekvämt utan skälet måste vara att individens kompetens behövs bättre på en annan plats inom myndigheten.

Här finns alltså en stor skillnad mot hur det är i privata anställningsförhållanden. Oftast är man där anställd på en speciell befattning och på en särskilt utpekad arbetsplats. I de fallen skyddar alltså LAS även mot byte av befattning och byte av arbetsplats.

Anpassningsskyldighet

Vad som ytterligare skiljer en privat anställning från en anställning i Försvarsmakten är att det utifrån gammal lagstiftning, och som sedan inte har motsagts av nyare lagstiftning, finns en praxis att en statstjänsteman är skyldig att anpassa sig efter hur arbetsgivaren utformar sin verksamhet. Detta grundar sig på att en enskild statstjänsteman inte ska kunna förhindra att staten löser sina åtaganden.

Ovanstående kan sammanfattas med att alla som var anställda före 1994 erbjöds en anställning i myndigheten Försvarsmakten från sommaren 1994. De som tackade ja vid det tillfället accepterade alltså en anställning som innebär att arbetsgivaren sedan genom sakliga beslut arbetsleder individen till arbetsplats och befattning utifrån arbetsgivarens behov. Placeringen på arbetsplatsen och befattningen är endast tills vidare och kan ändras genom arbetsledningsbeslut. Detta sätt att anställa personalen har använts sedan 1994 och används alltjämt vid nyanställningar i Försvarsmakten.

Det finns fördelar

Det är inte bara nackdelar med att vara anställd på detta sätt. En fördel är att den anställda behåller lön och andra anställningsvillkor vid byte av befattning. Om befattningen skulle varit skyddad genom LAS hade ett befattningsbyte inneburit uppsägning och nyanställning med därpå följande risk att lönen som erbjuds kanske är lägre på den nya befattningen. En annan fördel under alla de nedläggningar som skett sedan 1994 har varit att individerna haft kvar sin anställning i Försvarsmakten trots att deras arbetsplats lagts ner.

Det har dock hänt en del sedan 1994 som har påverkat hur Försvarsmakten ska hantera personalen vid verksamhetsförändringar. Under ganska lång tid har det funnits lite skilda uppfattningar om tolkningen av LAS.

Tills ganska nyligen har Försvarsmakten följt principen att personalen turordnas, de som inte får plats provas om de kan omplaceras till annan plats och först när detta inte går sägs de upp. AD har dock

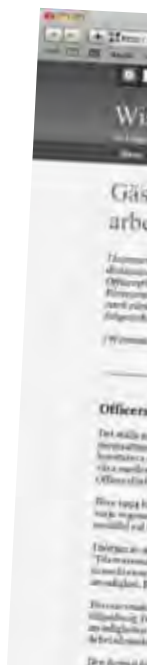
i dom 2009 nr 50 och dom 2011 nr 30 gjort en fördjupad tolkning av LAS och kommit fram till att arbetsgivaren både har rätt till, men också skyldighet, att först pröva om en individ kan omplaceras. Först efter en sådan prövning kan det bli aktuellt med eventuell turordning och uppsägning.

AD har alltså i två fall lagt fast denna tolkning av LAS om ordningsföljden avseende omplacering respektive turordning.

Använt sitt inflytande

Därmed är vi framme vid det som kommer ske i höst. Alla anställda ska arbetsledas till ny befattning. Vidare ska Försvarsmakten innan man ens diskuterar frågan om eventuell övertalighet pröva om de anställda kan placeras på en befattning. Först när alla är prövade väcks frågan om vad som händer med de som eventuellt blivit över. I detta skede träder avtalet om turordning för arbetstagare inom staten (TurA-S) in och reglerar att de med jämförbara arbetsuppgifter ska turordnas och den med längst anställningstid ska erbjudas att vara kvar.

Officersförbundet har alltså inte förhandlat bort någon anställningstrygghet. Beslutet att bilda en myndighet, Försvarsmakten, togs av Riksdagen i början på nittiotalet. Försvarsmakten erbjöd anställning och erbjuder alltjämt anställningar i enlighet med arbetsrätten. Officersförbundet har under årens lopp använt sitt inflytande inom ramen för detta regelverk för att



LAS och officeren



bekava efterlevnaden och inte förhandla bort anställningsskyddet. Det har tvingat Försvarsmakten att "köpa ut" en stor mängd av Officersförbundets medlemmar genom pensionslösningar, vidareutbildningar, avgångsvederlag m.m.

Vidare har Officersförbundet medverkat till att de statliga arbetsgivarna har avsatt medel för Trygghetsavtalet så att de anställda, om det värsta händer, har ett stöd för att finna nytt arbete respektive pensionsmöjlighet.

Jobbat för pensionslösning
Inför årets omstrukturering har Officersförbundet ånyo jobbat fram en möjlighet att gå i pension i förtid för att så långt som möjligt undvika att det blir övertalighet och uppsägningar.

Det här har inte varit okontroversiellt eller skett utan strid. Allt-

eftersom har riksdag och regering blivit mer och mer irriterad över Officersförbundets inflytande. Det har därmed blivit svårare och svårare att få loss pengar för åtgärder som förhindrar uppsägningar. I utskottsrum och plenisal har tonen mot officerarna till och från varit mera rå än hjärtlig. Men så länge majoriteten av den militära personalen håller ihop i ett förbund, talar med samma röst, har kompetens att behärska arbetsrätten samt vet när man kan ge respektive ta i förhandlingarna kommer situationen för medlemmarna vara bättre än om arbetsgivaren skulle få fritt spelrum. Därmed inte sagt att vi ska sluta kämpa för att också förbättra situationen.

PETER LÖFVENDAHL
förbundsdirektör
Officersförbundet

Sportunderkläder för kunder med höga krav



Aclima AS
+47 32 15 06 00
aclima@aclima.no
www.aclima.no





Foto: Kim Svensson – FBB

Att sänka lönen för engagerade medarbetare som vill vidareutvecklas på en ny befattning är fel, tycker Officersförbundet.

Förbundet reagerar mot lönesänkningar

FM sänker lönen för soldater och sjömän som byter befattning. Officersförbundet har uppmärksammat Försvarsmakten på att sådana lönesänkningar saknar stöd i såväl våra kollektivavtal som i arbetsrätten men FM fortsätter trots det med att sänka lönerna.

I höstas gav Försvarsmakten ut anvisningar till förbanden om hur sänkning av lön vid byte av befattning ska gå till. Officersförbundet påtalade att sådana lönesänkningar saknar stöd i gällande kollektivavtal och arbetsrätt. Försvarsmakten har ändå inte ändrat anvisningarna. Officersförbundet vill därför informera om vad som gäller vid byte av befattning och ge råd om hur man ska göra om man riskerar att drabbas av lönesänkning.

Arbetsgivaren har rätt att omplacera

Du är anställd i myndigheten Försvarsmakten och är placerad tillsvidare eller tidsbegränsat på en befattning på en arbetsort. Arbetsgivaren har sedan rätt att

placera dig på en annan befattning tillsvidare eller tidsbegränsat på samma eller annan arbetsort utifrån verksamhetens behov. Detta sker genom ett s.k arbetsledningsbeslut som arbetsgivaren kan göra så länge bytet av befattning sker inom ramen för den arbetskyldighet du har i din anställning.

Ingen lönesänkning inom arbetskyldigheten

Vid byte av befattning inom arbetskyldigheten kan lönen inte sänkas. Enda undantaget är om du frivilligt säger upp dig från din anställning och samtidigt ingår en ny anställning med placering på den nya befattningen med lägre lön.

Om arbetsgivaren vill placera dig i en ny befattning för att exempelvis täcka en vakans och hänvisar till den internationella tjänstgöringsskyldigheten så har arbetsgivaren samtidigt bekräftat att han anser att befattningen ligger inom arbetskyldigheten och ingen lönesänkning kan bli aktuell.

Lönesättning vid byte av befattning utom arbetskyldigheten

Byte till befattning utom arbets-

skyldigheten kan endast komma i fråga till följd av arbetsbrist, sjukdom, skada eller misskötsel i anställningen. Skulle du tvingas att byta befattning på grund av arbetsbrist, sjukdom eller skada utan att själv ha ansökt om bytet så kan lönen inte sänkas. Om du däremot frivilligt säger upp dig och samtidigt ingår en ny anställning med placering på en ny befattning så måste du acceptera den lägre lönen. Värt att notera är att ingen kan tvingas säga upp sin anställning.

Så här ska din lön fastställas

Varje individ ska lönesättas utifrån sin kompetens. Även om ansvar och komplexitet i befattningen också ska vägas in vid lönesättningen går det inte att utifrån nivå/grad på befattningen sätta en lön, eller ens fastställa ett lönespann. Lönen ska även ta hänsyn till hur marknadsutsatt individens kompetens är. Det är alltså individuell lönesättning som gäller i Försvarsmakten.

Om du anser att din kompetens inte bedöms ordentligt bör du ta stöd hos din förening. Officersför-

bundet uppmanar medlemmar att inte acceptera befattningar med lägre lön än nuvarande.

Kontakta officersföreningen vid risk för lönesänkning

Innan du byter befattning, oavsett om det ska ske genom arbetsledningsbeslut eller efter egen ansökan, ska du se till att ha fått svar på följande frågor:

- Anser arbetsgivaren att bytet av befattning sker inom ramen för den anställning och den arbetskyldighet du redan har eller handlar det om en ny anställning?
- Vilken lön och övriga förmåner (t.ex. ersättning för flytt eller pendling) ska gälla i den nya befattningen?
- Vilka datum (fr.o.m. – t.o.m., fr.o.m – tillsvidare eller fr.o.m. – tillsvidare dock längst t.o.m.) ska gälla för befattningsbytet?

Får du inte svar på dessa frågor eller om något verkar oklart bör du kontakta din officersförening för stöd. Ju tidigare kontakt med officersföreningen desto bättre förutsättningar finns det för att få stöd och hjälp innan det är för sent.

Acceptera inte lönesänkning!

Försvarsmakten sänker löner för soldater och sjömän som söker nya befattningar.

Detta anser Officersförbundet strider mot rådande avtal. Har du redan accepterat en ny befattning kan det innebära att du också accepterat ett nytt anställningsavtal och då är det svårt för förbundet att ge dig stöd.

Men det finns flera exempel där försök till att lönesänkning har stoppats med stöd av officersföreningen innan nya anställningsavtalet ingåtts.

Ta därför kontakt med officersföreningen på ditt förband INNAN du accepterar en ny befattning.

Officersförbundet kan inte lova full framgång i varje löneförhandling.

Men vi kan lova att kämpa för att du ska ha en grundlön som baseras på din individuella kompetens, din arbetsinsats och befattningens krav.

Du ska kunna leva på din grundlön. Övriga ersättningar ska utgöra kompensation för ansträngande, krävande eller riskfylld tjänst.

Kontakta din officersförening för att få veta mer, eller ladda ner Officersinfo nummer 10/12 på www.officersforbundet.se/material



Chefskretsen luras konstant av HR spåret

Vi minns alla 2007 när förhandlingschefen sa att ett nytt avtal är på gång och facket kommer snart att skriva på. Alla i chefskretsen trodde blint på detta. Det tog nästan fem år innan vi hade ett nytt avtal.

Nu har personalspåret klarat ut att verksamhetsövergång med civil anställning gäller för alla officerare i FMLOG. Återigen tror alla i chefskretsen utanför FMLOG blint på detta. Man får en känsla av att alla i chefskretsen är strykrädda. Det är dags att alla chefer i försvarsmakten klarar ut att man behöver denna kompetens.

Just nu är det ett lotteri huruvida man är kvar i Försvarsmakten som officer, eller om man skall bli civil inom FMV. En stor del av de officerare som finns på FMLOG

har bottenjänst på andra förband, men har varit på FMLOG några år och bara för att man låser organisationen så åker dessa ut med badvattnet. Detta är officerare som dessutom med jämna mellanrum tar en mission för att lösa våra uppdrag utomlands.

Att då säga att verksamhetsövergång gäller och att man blir civil för att man inte har någon fullmakt är helt huvudlöst. En av officerens uppgifter är väpnad strid. Verksamhetsövergång av väpnad strid till FMV kan inte ske, dvs det kan inte bli tal om verksamhetsövergång för officerare. Dessutom gäller hela anställningsavtalet. Både internationell skyldighet samt anställning som officer och militär tjänsteman. Man kan inte hävda att bara väl valda delar i anställningskontraktet gäller när man tolkar regelverket.

> Man kan inte hävda att bara väl valda delar i anställningskontraktet gäller när man tolkar regelverket.

Försvarsmakten har i dag en brist på teknisk personal och logistik. En stor del av de som är föremål för denna huvudlösa tolkning är tekniska officerare och logistik. Och huvudlös är försvarsmaktens tolkning då den

strider både mot anställningskontraktet och officersförordningen.

Huvuddelen av officerarna är inte intresserade av detta, dock kommer en del att tvingas att tacka ja under galgen då man har en familj att försörja. Tro dock inte att detta blir långvarigt då huvuddelen troligtvis kommer under tiden att söka sig till en annan arbetsgivare.

Det enda sättet att bibehålla en god rekrytering av dessa personalkategorier är att erbjuda växel-tjänstgöring för samtliga officerare då rekrytering och bibehållande av dessa personalkategorier redan är svår som den är utan att försvarsmakten uppträder som en huvudlös arbetsgivare

JOAKIM GAMELIUS
Teknisk officer
OF FMLOG



Till Halmstad söker vi nu en:

Produktspecialist med kundsansvar

Du blir företagets kontaktperson mot militär- och polisiär verksamhet

För information om tjänsten se www.enoem.se.
Vid frågor kontakta Andreas Nilsson 0701-460 391 eller Carin Mossberger 0701-460 390.

Venatio AB arbetar i Norden som representant och exklusiv distributör för producenter av innovativa produkter med högsta prestanda och tillförlitlighet. Produkterna återfinns främst inom områdena personlig utrustning, optik såsom kikarsikten och tillbehör för allt från pistoler till automatkarbiner och pansarvärns vapen. För mer information om företaget se www.venatio.se



Otålig!



Eller framåt...

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

Vi har plats för fler drivna kollegor.
Är du en av dem?
- Hör av dig!

Milso 
Man in the loop solutions

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

VI STÖDJER 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

**WE BRING CLARITY
TO THE WORLD BELOW**



KONGSBERG

The Hydrographic System consists of:

- Autonomous Underwater Vehicles (AUV) HUGIN 1000MR and REMUS 100
- High resolution interferometric synthetic aperture sonar (HISAS) 1030
- High resolution Multibeam echo sounder EM 2040
- Multibeam echo sounder EM 710 (vessel mounted)
- High Precision Acoustic Positioning (HiPAP) 500

www.kongsberg.com



THE FULL PICTURE



FÖRSVARSMAKTEN

SJÖTRANSPORTENHETEN SÖKER PERSONAL

Sjötransportenheten är en del av Första ubåtsflottiljen. Enheten är en stödjande del i Försvarsmaktens specialförbandssystem. Hög beredskap, kvalitet och uthållighet är begrepp som kännetecknar enheten. Just nu söker Sjötransportenheten personal.

Rollen som operatör inom Sjötransportenheten innefattar bland annat att framföra och navigera snabba båtar för övervattenstransporter både kustnära och på öppet vatten. Tjänsten kräver god fysisk status samt förmåga att prestera under mycket krävande förhållanden.

För mer information om tjänsten besök: forsvarsmakten.se/1ubflj

VÄLKOMMEN MED DIN ANSÖKAN TILL FÖRSTA UBÅTSFLOTTILJEN