

OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR
OFFICERSFÖRBUNDET
NR 7 | 2013

SPECIALISTKADETT STÄLLER KRAV

SIDAN 16-26

Förbandsröster om
FM organisation 18

SIDAN 9

Must granskar
lokala läckor

SIDAN 10

Förhandlingar om
nytt pensionsavtal

SIDAN 6

INSÄNDARE:

Mindre effekt
till ökad kostnad

SIDAN 31

PERSPEKTIVPLANEN:

Ytterligare
neddragningar
föreslås

SIDAN 5

TEKNIK OCH LOGISTIK I VÄRLDSKLASS



PHOTO: AKERS KRUTBRUK



PHOTO: AKERS KRUTBRUK



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

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

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

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

VOLVO

Volvo Defense

www.volvodefense.com

För att lösa ett problem måste du erkänna det

Ibland möts jag av kommentarer från medlemmar att vi från Officersförbundet allt för ofta lyfter fram det negativa och inte belyser det positiva.

Mitt svar brukar vara att vi inte kan bortse från hur verkligheten ser ut. Det ligger i vår roll att agera när personer kommer i kläm oavsett om det sker genom oförstånd eller medvetet, i det senare återkommer jag avseende tillämpningen av insatsarbetstid.

Det är naturligtvis sant att personalen varje dag bidrar med viktiga och bra insatser, jag ser dagligen exempel på detta. Men de flesta som hör av sig till oss har i sitt dagliga arbete upptäckt att de inte får rätt bemötande, rätt betalt eller rätt förutsättningar för att leverera det som förväntas av dem. Därför är det inte ovanligt att jag delvis har med mig helt andra budskap efter ett förbandsbesök än när försvarspolitiker eller försvarsmaktsledningen lämnar samma förband efter ett besök. Att till en politiker eller general "avslöja" allt inte fungerar ses ofta som att svika sitt förband. När någon talar med mig ser de sin chans att förbättra verksamheten genom att lyfta fram det som haltar.

Väljer man att bortse från detta förhållande så minskar man förutsättningarna för att utveckla en verksamhet som går i takt med den viktigaste resursen – medarbetarna.

Huvudet i sanden

Den svenska modellen innebär att det är arbetsmarknadens parter som gemensamt förhandlar fram vilka regler som ska gälla. Detta har historiskt visat sig väldigt bra, då det innebär att de som beslutar om reglerna befinner sig mycket närmare dem som ska tillämpa reglerna.

Ett av de grundläggande problemen i dag är att arbetsgivaren inte tillräckligt förmår uppskatta det system vi har. Genom en levande och ständigt pågående dialog mellan parterna kommer vardagsnära frågor tidigt upp till myndighetsledningens kännedom. Detta gör

att man tidigt kan ta tag i förhållanden innan de blir problem. Det krävs då att man vill ta gemensamt ansvar, ibland känns det som att Försvarsmakten istället stoppar huvudet i sanden och hoppas att det ändå ska gå bra.

Nationell insatsverksamhet

Ett tydligt exempel på ett område som haltar just nu är tillämpningen av § 27 i arbetstidsavtalet för nationell insatsverksamhet. Insatsarbetstid nationellt var inte tänkt att nyttjas i större utsträckning jämfört med det gamla I-avtalet, varför Officersförbundet bedömde att avtalet var acceptabelt. Att tillämpningen skulle förändras var inte heller något som Försvarsmakten framförde i förhandlingarna. Både vi och FM utgick från tillämpningen under 2007 och då utbetalades I-tillägg för insats endast vid en handfull tillfällen.

Nu vet vi att delar av Försvarsmakten nyttjar paragrafen på ett sätt som inte är tillåtet genom att man gör likhetstecken mellan insatsverksamhet och att tillämpa insatsarbetstid. Förbundet har vid flertal tillfällen, sedan missbruket blev känt, påpekat att paragrafen tillämpas felaktigt. Strax före sommaren nådde vi samsyn med Försvarsmaktens personalstab, vilken går ut på att man ska tillämpa den ordinarie arbetstidsregleringen med jour, beredskap och övertid så långt som möjligt. Detta gick vi ut med parts-gemensamt i juni, varvid vi fick stopp på det felaktiga nyttjandet vid vissa förband.

Efter sommaren gick Insatsstaben ut med styrningar vilka änyo gick stick i stäv med parternas gemensamma råd. Uppenbart är att

Försvarsmakten har problem med sin interna styrning – givna styrningar, råd, order och undertecknade avtal följs inte.

Officersförbundet har efter det återfört dialog med Försvarsmakten, men tvingats konstatera att när Försvarsmakten gör en egen tolkning av ett avtal är det nästan omöjligt att – genom dialog – få dem att upphöra med tillämpningen. Det krävs då antingen tvisteförhandling eller uppsägning av avtal. Av den anledningen har vi också påkallat tvist i ett ärende samt tagit upp ytterligare tre. Då Officersförbundet bedömer att detta ändå inte kommer bryta den, enligt oss, felaktiga tillämpningen har vi också lagt ett yrkande i revisionsförhandlingarna för RALS 2013 om att införa en schabloniserad ersättning för nationell insats som ger en bättre ersättning än övningsdygn, men något lägre än den samlade ersättningen för internationell insats. Detta för att uppnå den röda tråd i ersättningar vi alltid eftersträvar och samtidigt få Försvarsmakten att nyttja undantag från arbetstidsreglering på det restriktiva sätt vi hela tiden varit överens om i avtalssammanhang.



Foto: Cecilia Larsson

STOCKHOLM 30 OKTOBER 2013
LARS FRESKER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE

KANSLIET

Förbundsdirektör

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

Kamrer Susanne Skäfte

Assistenter

Barbro Kristiansson
Berit Fekete

Ombudsmän

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

Medlems- och försäkringservice

Monica Hornegård
Susanne Bredberg
Annika Hägglund

Förhandlingschef

Niklas Simson

Informations-, press och webbansvarig

Daniel Skoglund

Informatör/Redaktör

Eva Langlet

Officersförbundets

förtroendevalda revisorer

Torbjörn Ekelund
Per Thulin

Adress

Officersförbundet
Box 5338, 102 47 Stockholm

Telefon

08-440 83 30

Fax

08-440 83 40

E-post

kansliet@officersforbundet.se



> Vi ser att hemligstämplade dokument ibland görs åtkomliga på nätet

Gunnar Karlson, chef Must

LEDARE

3 För att lösa ett problem måste du erkänna det

NYHETER

- 5** Ytterligare neddragningar i perspektivplanen
- 6** Arbetsgivarverket vill ha nytt pensionsavtal
- 7** FMV återbetalar 70 miljoner
- 8** Försvarsmakten försöker banta en halv miljard

REPORTAGE

- 10** Must granskar infoläckor hos förbanden
- 14** Utredare ser behov av ökad utbildningstid

FÖRBANDSBESÖK

- 16** Specialutbildning på väg att omstöpas

FÖRBUNDSNYTT

- 28** Nytt centralt avtal klart
- 29** Nyheter från F-pan
- 30** Förhandling om Rals 2013 inledd

INSÄNDARE

- 31** Jobb-rockad – minskad effekt till ökad kostnad
- 32** Angående avhopp under GMU
- 34** FHS – på rätt kurs?



> PRESIDIUM

FÖRBUNDSORDFÖRANDE:

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

1. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

Johnas Mård. Tel: 0455-853 27,
Mobil 0703-20 23 49
johnas.mard@officersforbundet.se

2. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

Maria von Below. Tel: 0920-234 000
maria.vonbelow@officersforbundet.se



> FRÅGOR

Frågor kring medlemskap, medlemsuppgifter och försäkringar

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

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

Ombudsmän Medlemsstöd: 08-440 83 30

Frågor kring information, press och hemsida

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

> REDAKTION

OMSLAGSBILD

Foto: Daniel Skoglund

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 8, 26 november
Nr 1, 14 januari

INSÄNDARE

Insändare som överskrider
3500 tecken inklusive
blanksteg tas ej emot.

Eftertryck utan skriftligt
tillstånd från redaktionen
förbjudes.

Insändare skickas till:
info@officersforbundet.se

Ytterligare neddragningar i perspektivplanen

Den första oktober levererade Försvarmakten sin perspektivstudie för perioden de kommande 10–20 åren. Utgångspunkten är att försvaret behåller nuvarande ekonomiska ramar under perioden och slutsatserna är dystre läsning.

– Vi står inför ett vägval där vi måste välja mellan kvantitet eller kvalitet, säger överbefälhavare Sverker Göranson, i ett pressmeddelande.

Försvarmakten ställer upp två alternativ. Ett där Sverige satsar på vissa högteknologiska förmågor som förmåga till offensiv och defensiv cyber/IT-krigföring, rymdbaserade förmågor för samband, underrättelser och navigation, samt obemannade system och skydd mot kryssningsrobotar. För att finansiera detta avvecklas andra förband och förmågor.

Förbereda för hjälp

Det andra alternativet är att man vidmakthåller nuvarande insatsorganisation men utan att vidmakthålla modern materiel. Efterhand kan då förbanden endast utgöra en grund för att återskapa en operativ förmåga, skriver Försvarmakten. Myndigheten förordar det första alternativet.

– Effekt och kvalitet framför kvantitet, säger Sverker Göranson.

Försvarmakten bör också få inleda förberedelser för att kunna få stöd från andra länder vid en försämrad omvärldssituation, skriver myndigheten.

– Sådana samarbeten skapar handlingsfrihet att utforma för-



Illustration: SolidF

Observation i utpekad riktning
Handen förs upp som "solskydd" vid pannan och pekar sedan i den riktning som avses

Lyssna!
1. Handen kupad bakom örat
2. Peka i riktningen

Försvarmakten står inför ännu ett obehagligt vägval.

svars- och säkerhetspolitiken utefter politisk vilja och omvärldsutvecklingen. Studien tar dock inte ställning till ömsesidiga försvarsförpliktelser, det är upp till regering och riksdag att besluta om, säger Sverker Göranson.

Känns ihåligt

Officersförbundet är kritiskt till grundförutsättningarna till perspektivstudien. Förbundet anser att man borde ha utgått från de krav som omvärldsutvecklingen ställer på försvaret, snarare än den ekonomiska nivån.

– Försvarmakten har levererat det underlag politikerna har beställt, men det gör att man tappar helheten. Sverige skulle behöva ett underlag som visar vilket försvar vi verkligen behöver. Då blir skillnaden mot det vi anser oss ha råd med uppenbar. Utifrån den skillnaden skulle debatten om Sveriges långsiktiga försvar kunna bli tydligare, säger Lars Fresker, ordförande i Officersförbundet

Officersförbundet varnar för nu liggande inriktning.

– Om politikerna väljer i enlighet med försvarets förslag kommer den

fortsatta minskningen av försvarsförmågan att fortgå. Vi vet, från utvecklingen av det nätverksbaserade försvaret vid 2000-talets början, att nyutveckling är riskfyllt och dyrt. Försvaret måste ges mer resurser och kompensation för faktiska kostnader. Annars är risken att vi endast har försvarspolitisk retorik att försvara oss med i framtiden. Och till och med den retoriken börjar numera kännas ihåligt, säger Lars Fresker.

DANIEL SKOGLUND

> NOTISER

FÖRSVARET RÄKNAR MED FEMTON PROCENTS SOLDATAVHOPP

Hittills i år har 552 gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K) lämnat sin anställning i förtid. Dessutom har 128 lämnat då deras anställningskontrakt löpt ut och 30 lämnat av andra skäl. Försvarmaktens prognos är att 15 procent av de heltidstjänstgörande

soldaterna och sjömännen lämnat sin anställning på egen begäran vid årets slut. Av de totalt 710 GSS/K som lämnat sin anställning har 121 stycken (17 %) valt att söka anställning som tidvis tjänstgörande soldat eller sjöman, 16 stycken (2%) har sökt yrkes-

officersutbildning och nio (1%) har skrivit hemvärnskontrakt.

Hittills i år har 376 yrkesofficerare lämnat Försvarmakten, varav 137 på egen begäran och 131 via pension. Dessutom har 32 karriärväxlat. Prognosen är att något färre yrkes-

officerare än beräknat lämnat vid årets slut. Något fler civila arbetstagare än beräknat har lämnat myndigheten under året.

Ovanstående framkommer i myndighetens rapport över personalläget den sista september. (DS)

Arbetsgivarverket vill ha nytt pensionsavtal

Det nuvarande tjänstepensionsavtalet för statligt anställda, PA 03, har varit i bruk i 10 år. Tidigare i år uppgav Arbetsgivarverket att man ville säga upp det. Nu pågår istället förhandlingar om framtiden.

Ett partsgemensamt arbete har startat för att man under nästa år ska kunna diskutera fram ett långsiktigt hållbart pensionsavtal som kan träda i kraft den 1 juli 2015.

– Alternativet hade varit att Arbetsgivarverket sagt upp pensionsavtalet den 30 september och då hade vi haft ett mycket sämre utgångsläge i arbetet med att teckna ett nytt, säger Niklas Simson, Officersförbundets förhandlingschef.

Nuvarande tjänstepensionsavtal, PA 03, är till viss del en avgiftsbestämd pension. Ett avgiftsbestämt avtal innebär att den anställde erhåller pension utifrån hur mycket som den betalat in till systemet.

PA 03 innehåller också en förmånsbaserad pension för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp (424 500 kronor 2013). 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.

Stärka arbetslinjen

Bakgrunden till att Arbetsgivarverket vill slopa PA 03 och ersätta det med ett nytt avtal uppgår verket vara att befolkningens sammansättning och livslängd har förändrats och att avgiftsbestämda pensioner numera är det normala

på arbetsmarknaden. Man menar också att ett helt avgiftsbestämt system både ger arbetsgivaren större möjligheter att förutse kostnader för de anställdas pensioner och stärker arbetslinjen.

– De främsta anledningarna till att vi vill ha ett avgiftsbestämt system är dels

att arbetsgivarna ska kunna förutse sina kostnader, dels att ett förmånsbestämt system medför inläsnings-effekter som motverkar att arbetstagarna flyttar mellan avtalsområden, säger Matilda Nyström-Arneke, förhandlare på Arbetsgivarverket.



Matilda Nyström-Arneke

Foto: Catharina Blesjert

Ingen retroaktivitet

Officersförbundet – och övriga arbetstagarorganisationer inom staten – menar att en viktig ingång i arbetet är att en ny pensionslösning måste ge bra förutsättningar för pensionernas värde och bidra till kompetensförsörjningen. Och att ett nytt avtal inte ska omfatta de arbetstagare som redan är i systemet.

– Tjänstepensionen är liksom lönen ett rekryteringsargument när staten ska nyanställa. Kan man inte erbjuda rimliga löner och övriga anställningsvillkor, varav tjänstepensionen är en väsentlig komponent risker vi att många väljer bort staten som arbetsgivare, säger Niklas Simson.

Arbetets inriktning är ett system med avgiftsbestämda pensionsbestämmelser som ska tillämpas för arbetstagare födda 1987 eller senare.



Ett nytt avtal ska gälla anställda födda 1987 eller senare, enligt parterna.

– Parterna är överens om att ett nytt avtal i vart fall ska gälla de som är födda 1987 eller senare. Sen får vi se vad förhandlingarna ger, säger Matilda Nyström-Arneke.

Inför förhandlingarna om ett nytt tjänstepensionsavtal har parterna tecknat en överenskommelse som innehåller gemensamma utgångspunkter vid arbetet med ett

nytt avtal. Parterna menar bland annat att man ska eftersträva bra pensioner, långsiktiga lösningar som bidrar till stabilitet och förutsägbarhet och att de nya pensionsbestämmelserna stödjer arbetslinjen och ett längre arbetsliv.

EVA LANGLET

> NOTISER

FORTV MÖTER INTE BYGGBEHOV PÅ HAGSHULT

Bastropen på flygbasen i Hagshult upplever svårigheter att få Fortifikationsverket att åtgärda byggbehov på basen. Det framkommer när F17:s lokala internrevision granskat förhållandena på basen.

Verksamheten bedrivs med stort engagemang och höga ambitioner, enligt granskningen. Rutiner för att säkerställa verksamhetssäkerheten vid begränsad bemanning finns. Ett fastställt lokalt dokument för bas-

tropens lednings- och lydnadsförhållanden inom flygbaskompaniet saknas dock, påpekar revisionen.

De rapporterade bristerna måste vara avhjälpta och rapporterade senast första kvartalet 2014. (DS)

BRISTER BAKOM HER

Den 15 mars förra året störtade ett norskt Herculesplan i Kebnekaisemasivet och fem omkom. Enligt Haverikommissionens rapport orsakades kraschen av svagheter i arbetssättet hos såväl Norska Luftförsvaret som

Foto: Jens Ramhöj



"Prisa FMV, här kommer skatteåterbäringen."

P4 ger gruppchefer utökat ansvar

P4 har beslutat att ge gruppchefar med sergeants grad (OR-5) möjlighet till utökade befogenheter.

Bland annat får de flytta egen trupp till och från övningsplats, hämta ut, beställa och redovisa ammunitionseffekter, leda egen grupps övningar på skjutbana och vid grundläggande övningar. Att hämta ut och låsa in vapen är dock enligt nuvarande Försvarsinterna bestämmelser reserverat för befattningshavare med graden förste sergeant (OR-6) och uppåt.

För att få utökade befogenheter måste individen ha genomgått gruppchefutbildning om fem veckor med godkänt resultat.

DANIEL SKOGLUND

FMV återbetalar 70 miljoner

Försvarets materielverk, FMV, återbetalar 70 miljoner till Försvarsmakten (FM), enligt ett pressmeddelande från den 30 september.

De 70 miljonerna har frigjorts inom den nya verksamheten för förråd, service och verkstäder, FSV.

Den största delen av de minskade kostnaderna beror på personalminskningar. FSV har under 2013 minskat personalstyrkan med drygt 50 personer, av dessa har sex personer sagts upp på grund av arbetsbrist.

– Vi har minskat våra under-

hållkostnader genom att vi har ökat nyttjandegraden i våra verkstäder med fem procentenheter från 65 till 70 procent. Det har gjort att vi har kunnat minska volymen på arbete vi köper "ute på stan." Eftersom vår verksamhet är billigare än legoverksamheten sparar vi en del pengar, säger Tomas Salzmänn.

En mindre del i återbetalningen består också i att FMV har tagit för mycket betalt av FM för sina tjänster till följd av ett budgeteringsfel. Dessutom har FSV samlat resehanteringen på två platser istället för tre.

FSV ska spara 215 miljoner årligen av de 760 som hela omdaning av försvarslagistiken ska spara. Enligt Salzmänn räknar man med att kostnaderna minskat med hundra miljoner vid utgången av 2013 jämfört med startläget första januari 2012.



Tomas Salzmänn, vd FSV.

DANIEL SKOGLUND

Regeringen beställer ny utredning

En nytillsatt utredare ska granska bland annat hur tidvisa anställningar i Försvarsmakten kan bli mer attraktiva, samt hur tillgängligheten för hemvärnspersonal i fredstid kan öka. Det beslutade regeringen den 24 oktober. Därutöver finns en lång rad uppgifter, bland annat ska jämförelser göras med andra länders motsvarade system. Uppdraget ska redovisas senast 1 november 2014.

DANIEL SKOGLUND

CULES-KRASCH

svenska Luftfartsverket. I rapporten påpekas också att det tog två och en halv timma innan de svenska räddningshelikoptrarna kom till sökområdet. Maskinerna var tvungna att gå ner och tanka två gånger på resan dit. (LS)

TIDSBEGRÄNSADE AVTAL KAN ÖKA AVHOPPSRISKEN

FOI har, för personalstabens räkning granskat hur försvaret ska få soldaterna att stanna kvar utifrån teorier och befintlig empiri. Rapporten bär titeln Hur ska Försvarsmakten behålla sina gruppchefar, soldater och sjömän?

Lön, arbetstillfredsställelse och respekt lyfts fram som de tre viktigaste komponenterna. I befintlig teori utgår de flesta från att arbetstagaren har en tillsvidareanställning. Att soldater och sjömän är tids-

begränsat anställda kan öka sannolikheten för att de tar andra jobb som upplevs som attraktiva, varnar rapportförfattarna Mali Ivarsson och Maria Hedvall. (DS)

Försvarsmakten försöker banta en halv miljard

Försvarsmakten försöker nu, i enlighet med regeringsbeslut fem, banta bort en halv miljard i lönekostnader. Den första november levererades underlag till det som kallas Försvarsmaktens organisation 18 (FM org 18).

– Det är egentligen två underlag som ska levereras första november. Dels ett som visar en försvarsmaktsorganisation utifrån det arbete som låg till grund för myndighetens svar till regeringen den 26 augusti. Dels en organisation där man tilläts vara mer kreativ och föreslå nya möjligheter att spara löne-medel och ändå få ut samma effekt, säger Fredrik Peedu på Försvarsmaktens produktionsstab som håller samman arbetet.

Ingen omorganisation

Försvarsmakten beskriver behovet av att utarbeta FM org 18 som baserat på två saker. För det första upplevs ett behov av att överse organisationen för att kunna rymmas inom de givna ekonomiska ramarna, samt för att kunna få en organisation som går att personalförsörja. För det andra handlar det om regeringsbeslut fem från fjortonde mars. Där ger regeringen Försvarsmakten i uppdrag att reducera lönekostnaderna med en halv miljard jämfört med vad Försvarsmakten redovisat i tidigare underlag om kostnadsläget 2019. Antalet kontinuerligt tjänstgörande ska minska och de tidvis öka, enligt beslutet. Det ska även bli färre yrkesofficerare och civila. Inom yrkesofficerarkategorin ska andelen specialistofficerare öka.

– Det vi gör nu handlar om att banta ner organisationen till den



Foto: Tim Tadder – Scampix

Är FM org 18 tillräckligt stark? Nu ska de inkomna organisationsförslagen konsekvensbeskrivas.

kostym vi har råd att långsiktigt finansiera. En sak är viktigt att påpeka. Detta är en målorganisation. Inriktningen är inte att vi snabbt ska omstrukturera oss i likhet med 2012 utan tanken är att vi ska leda oss in i målorganisationen över tid, säger Fredrik Robertsson, Försvarsmaktens planeringschef.

Två typer av konsekvenser

Han tillägger att de organisationsförslag som man levererar första november sedan ska analyseras och konsekvensbeskrivas.

– Det är två typer av konsekvenser vi kommer att beskriva. För det första de operativa: vilken uteffekt får vi med vald organisa-

tion. För det andra, konsekvenserna för produktionsprocesserna: Hur kan vi bygga upp och vidmakthålla IO14 med vald organisation? säger Fredrik Robertsson.

Försvarsmaktens mål är att övergripande kunna beskriva FM org 18 i underlaget till 2015 års för-

svarsbudget. Det ska lämnas in senast första mars 2014.

Enligt produktionsstabens direktiv ska lokala fackliga representanter involveras i arbetet med att kvalitetssäkra och konsekvensbeskriva underlagen.

DANIEL SKOGLUND

Personalramarna för heltidstjänstgörande personal i FM Org 18

Officerare (OFF/K)	2694
Specialistofficerare (SO/K)	5052
Civila arbetstagare	4812
Heltidstjänstgörande gruppchefer, soldater och sjömän (GSS/K)	6183
Summa	18991

(Fotnot: Ramarna kan förändras under arbetets gång.)

> NOTISER

FÖRSVARET SER ÖVER ELFÖRSÖRJNINGEN

Försvarsmakten kommer i samarbete med totalförsvarets forskningsinstitut, FOI, att studera Försvarsmaktens elförsörjningstrygghet. Idag saknas en bild över elbehovet både för delar

och för Försvarsmakten som helhet, enligt en PM som beskriver studien.

Förbrukning och sårbarhet vid normalläge, höjd beredskap och kris till följd av extraordinär händelse ska

undersökas. Strategier för att lösa sårbarheter och ge ökat robusthet ska föreslås. Vissa preliminära studier har redan inletts. Slutrapporten ska levereras under slutet av 2014. (DS)

NATO VÄLKOMNAR S

Det nordatlantiska rådet (NAC) – Natos styrelse – godkände den 14 oktober Sveriges deltagande i Natos snabbinsatsstyrka NRF från och med nästa år och i Natoövningen Stead-

Förbandsröster om FM organisation 18

Mats Häggström, ordförande OF Helikopter

Är förbandets förslag trovärdiga utifrån verksamheten ni förväntas bedriva?

– Vårt slutresultat får betraktas som funkis utifrån hur förutsättningarna ser ut. Sedan är det ju så att allt är väl möjligt i teorin. Fast sedan faller man ju tillbaka på den gamla visan om balans mellan uppgifter och resurser. Än så länge har vi bara plockat bort resurser. Vi har ännu inte sett vilka uppgifter som ska tas bort.

Har ni har insyn och påverkan på de förslag som flottiljen lämnat?

– Vi har haft god insyn och påverkan på resultatet från Helikopterflottiljen då vi ingått i den arbetsgrupp som startats.

Johan Sjökvist, ordförande OF Södra Skåningarna

Är förbandets förslag trovärdiga utifrån verksamheten ni förväntas bedriva?

– Det här är ytterligare ett sätt att skapa obalans mellan uppgifter och resurser. Inget förband kommer med sådan här bemanning att kunna göra något själv. Man kommer knappt att kunna köra en bataljonsövning utan stöd från ett grannförband.

Har ni har insyn och påverkan på de förslag som regementet lämnat?

– Vi har haft fullständig insyn från början i arbetet – i enlighet med god samverksanstradition.

Mikael Danielsson, facklig förtroendeman, OF Marinbasen/Sjöstridsskolan

Är förbandets förslag trovärdiga utifrån verksamheten ni förväntas bedriva?

– Lösningen som valts – att placera personal ur insatsförbanden samtidigt i basorganisationen – lämpar sig dåligt för förband med hög beredskap, vilket i princip hela marinen är. Antingen är du i insats till sjöss och då kan du inte undervisa på Sjöstridsskolan, eller också håller du i planerad utbildning och kan inte delta i insats.

– På Marinbasen har vi som en del i omstruktureringen redan lyft över delar av den tekniska tjänsten från insatsförbanden till FMV, vilket har konsekvenser för uthållighet och förmågan att lösa uppgifter. Genomförs även detta förslag försvagas förmågan ytterligare.

Har ni har insyn och påverkan på de förslag som flottiljen lämnat?

– Vi har haft god insyn och delaktighet från ax till limpa i det här.

VERIGES SNABBINSATSDELTAGANDE

fast Jazz redan i år. Sverige har erbjudit sig att delta i de kommande fyra rotationerna av NRF med fartyg, flygplan och markstridskrafter, vilket välkomnas, skriver Nato i sitt press-

meddelande. Sverige är det fjärde icke-Natoland som deltar i NRF. Finland och Ukraina deltar också från nästa år och Georgien deltar från 2015. (DS)

RÖS-skyddat säkerhetsskåp

för servrar i skalskyddsklass SS1/ EMP



Säkerhetsklass SS3492!

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



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

A PART OF KAMIC COMPONENTS

Trygghet - Ekonomi - Kvalitet



M302 KLAR FÖR UPPDRAG

Vi skapar utrymme för akut sjukvård

För mer information besök www.ambulansproduktion.se



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

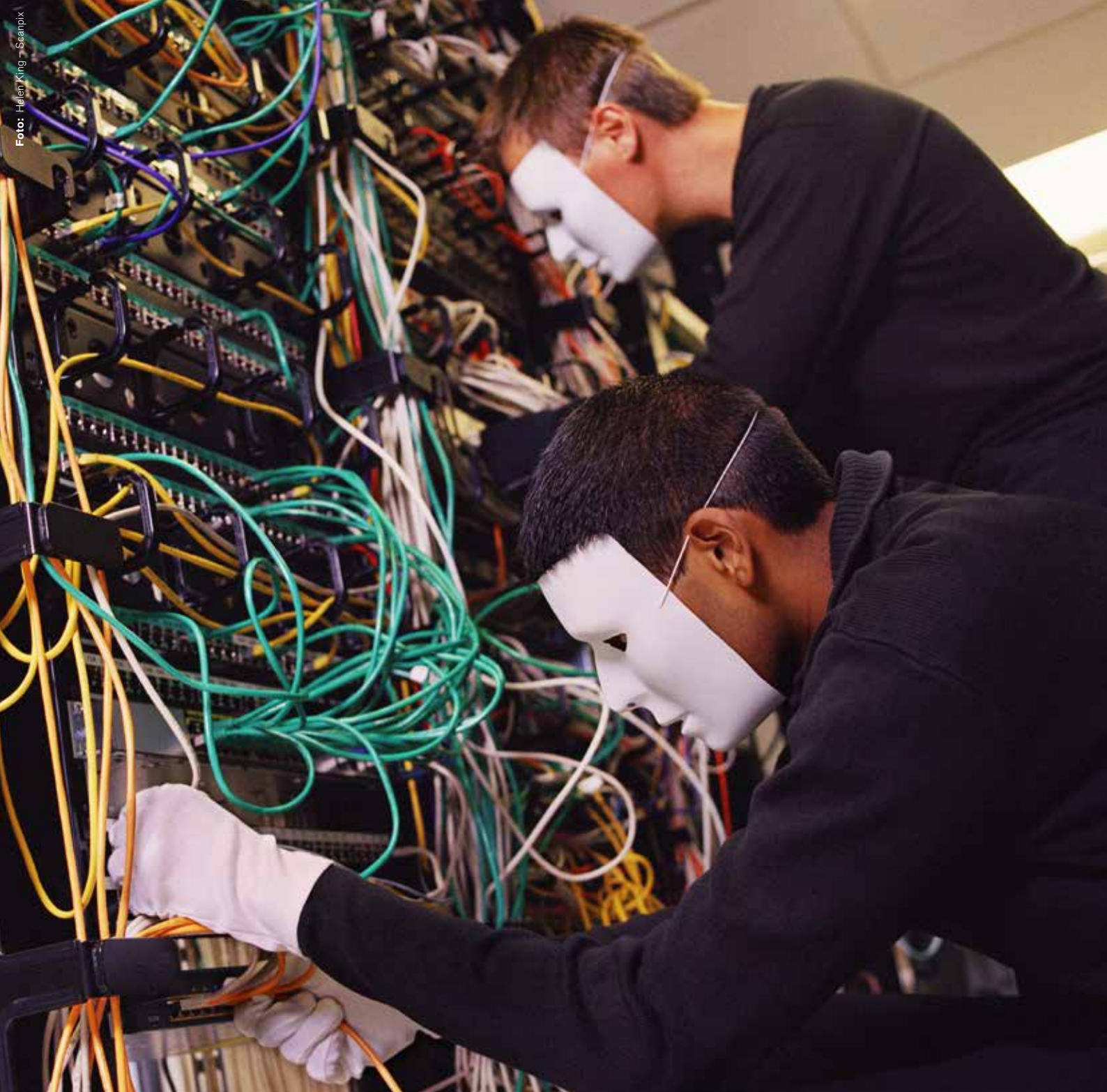


Foto: Helen King - Scapix

MUST GRANSKAR INFO- LÄCKOR HOS FÖRBANDEN

”BILDER TAGNA MED MOBILTELEFONER OCH NYARE DIGITALKAMEROR GEOTAGGAS OFTA AUTOMATISKT OM DU INTE INAKTIVERAR FUNKTIONEN”

Förr kunde man bli av med en dokumentmapp om det ville sig illa. Idag kan en förlupen minnesticka eller stulen laptop innebära att tusentals sidor hamnar i fel händer. Samhällets digitalisering är en stor utmaning för den militära underrättelsetjänsten, men medför också nya möjligheter.

I Must senaste årsöversikt konstateras att stater bedrivit spionage i cyberrymden i över ett decennium. Andra länders intresse för Sverige bedöms som stort med hänvisning till sådant som militärteknologi, forskning och politiska ställningstaganden.

– Det pågår en omfattande underrättelseinhämtning i den digitala världen. Både av icke-hemlig information på exempelvis sociala medier och genom intrång i skyddade system, säger Gunnar Karlson, chef för Must sedan ett år tillbaka.

Han konstaterar att digitaliseringen gjort såväl skyddet av information som det egna underrättelsearbetet mer komplext. Det har ökat risken att obehöriga kommer åt uppgifter, men också gett Must större möjlighet att hitta information om andra.

– Det går åt båda hållen och man kan därför inte säga att utvecklingen lett till att svenska försvaret blivit mer sårbart. Men visst har digitaliseringen gjort underrättelsearbetet mer komplicerat.

Ett problem numera är att stora mängder information kan försvinna på ett bräde.

– Förr kunde man bli av med en bibba papper. En USB-sticka eller en dator kan innehålla så ofantligt mycket mer information och om en enhet försvinner kan det vara ett digert arbete bara att ta reda på vad man blivit av med.

Grundläggande för att hindra känslig information att hamna i fel händer är en korrekt sekretessklassning. Försvarets sekretessmodell är anpassad för internationell verksamhet och följer i långa stycken den klassificering som används inom EU och Nato. Gunnar Karlson säger att regelverket kring klassificeringar fungerar bra. Däremot sviktar det ibland i hanteringen av skyddade dokument.

– Information som bedöms som secret eller top secret ska lagras på ett sådant sätt att det inte går att nå via internet överhuvudtaget. Men vi ser att hemligstämplade dokument ibland görs åtkomliga på nätet. Om det beror på misstag, okunskap eller att man medvetet genar för att göra det enklare för sig, vet jag inte. Men det händer alldeles för ofta och på den här punkten kan vi aldrig acceptera annat än noll.

Must följer regelbundet upp hanteringen av säkerhetsklassade dokument på förbanden. Gunnar Karlson säger att kontrollen är en relativt enkel procedur.

– Vi har program där vi kan söka efter nyckelord som hemlig eller secret och som snabbt upptäcker om skyddade dokument finns tillgängliga via nätet. Om någon däremot skrivit en mening om något sekretessbelagt i ett mejl är det betydligt svårare för oss att upptäcka.

Och Must arbete handlar mer om att granska hur förbandens övergripande säkerhetssystem sköts än enskilda medarbetare.

– Vi kontrollerar att det finns en IT-säkerhetschef och att denne har rätt utbildning och förutsättningar för att sköta sitt uppdrag. Idag ser det ganska bra ut, men det finns en del vakanser och vi utbildar folk kontinuerligt för att fylla luckorna, säger Gunnar Karlson.

En metod som används för att komma åt skyddade uppgifter är så kallad skadlig kod. Det är ett samlingsnamn på koder som på olika sätt utgör ett hot mot datorer eller IT-system. Koderna utnyttjar systemfel i exempelvis webbläsare eller operativsystem för att ta sig förbi skyddsbarriärer och komma åt hemligstämplad information. Kända fel kan skyddas med antivirusprogram tills de är åtgärdade, men det dyker ständigt upp nya skadliga koder som utnyttjar dittills okända brister. Ungefär 40 procent av de skadliga koder som upptäcks i Försvarsmaktens system tar sig in via e-post; cirka 60 procent härrör från flyttbar lagringsmedia, som USB-minnen, CD-skivor och DVD:er.

– Det är mycket viktigt att inte använda vilka stickor eller skivor som helst i sin jobbdator. Har man otur kan ett USB-minne innehålla en skadlig kod som gör att information börjar strömma ut så fort du stoppat in det i datorn, säger Gunnar Karlson.

En fråga som vällat mycket diskussion i samband med data-säkerhet är användandet av sociala media. Att under till exempel en insats lägga ut uppgifter på facebook om vad man gör, geografisk placering eller foton, innebär en risk. Gunnar Karlson upplever dock att det har blivit bättre på den punkten.

– I början fanns en oskuldsfullhet där man inte trodde att det man lade ut på sociala medier hade någon koppling till ens arbete eller säkerhet. Det sambandet tror jag är uppenbart idag. Men vi måste fortsätta att upplysa om det eftersom vi hela tiden får in nytt folk i organisationen.

”I SLUTÄNDAN HANDLAR DET MYCKET OM FÖRSTÅELSE OCH SUNT FÖRNUFT HOS DEM SOM JOBBAR I FÖRSVARET”

I september gav FM ut en handbok i hur försvarsanställda bör använda sociala medier. I skriften konstateras att attackerna mot sociala medier ökat kraftigt under senare år och att det numera finns flera skadliga koder som är specialskrivna mot just den här sortens webbplatser. Det kan handla om att få sitt facebookkonto kapat eller att någon tar över och fjärrstyr en dator. Svenska soldater i Afghanistan och deras anhöriga har utsatts för hot kopplat till sociala medier och det händer att försvarsanställda kontaktas av folk de inte känner på nätet. Till en början kan de här personerna verka allmänt intresserade för att efter hand komma med frågor specifikt riktade mot uppdraget i Afghanistan.

Bästa skyddet mot dataintrång i försvaret är, enligt Gunnar Karlson, insiktsfull och välutbildad personal. Han säger att behovet av kunskap om hur man skyddar sekretessbelagd information ökar och att en av Must viktigaste uppgifter är att sprida den kunskapen.

– I slutändan handlar det mycket om förståelse och sunt förnuft hos dem som jobbar i försvaret. Vi har ingen möjlighet att stå och titta över axeln på varje enskild medarbetare för att undersöka om

de gör rätt hela tiden. Var och en måste ta ett ansvar för organisationens säkerhet.

Men IT-säkerhet omfattar inte bara skydd av information utan också värnandet av samhällsviktiga funktioner och infrastruktur. För att stärka barriärerna mot informationsstölder och cyberattacker inleddes i slutet av förra året ett samarbete mellan Must, Försvarets radioanstalt och Säkerhetspolisen.

– Vi ägnar oss ofta åt samma typ av frågor. När våra experter med djuplodande kunskap om datasäkerhet får jobba tillsammans kan de komma ännu längre än de gör på egen hand, säger Gunnar Karlson.

Projektet kallas NSIT (Nationell samverkan till skydd mot allvarliga IT-hot) och ska utvärderas nästa år.

– Vi har inte kommit så långt i samarbetet ännu, men de erfarenheter vi har fått hittills är goda, säger Gunnar Karlson.



Gunnar Karlson

Foto: FEB

LINDA SUNDGREN

Att tänka på vid användandet av sociala medier

- Var på din vakt om någon ställer frågor om ditt arbete eller andra uppgifter som rör Försvarsmaktens verksamhet.
- Berätta inte för andra vilken information du arbetar med eller har tillgång till som omfattas av sekretess.
- Publicera inte uppgifter som kan påverka genomförandet av operationer, såsom tider, platser, stridsteknik, beväpning och skydd, eller om förmåga och begränsningar. Undvik att avslöja detaljer om tidpunkter och omfattning av rotation eller leave.
- Håll ditt operativsystem och dina program, inklusive ditt antiviruspaket, uppdaterade till senaste versionen. Ett bra antiviruspaket skyddar mot virus, nätfiske och identitetsstöld.
- Var medveten om risken att lägga ut kontaktinformation eller andra uppgifter som kan identifiera dig, dina anhöriga eller kollegor.
- Kontrollera och ändra vid behov sekretess- och säkerhetsinställningar i sociala medier där du är medlem för att upprätthålla det skydd du själv önskar.
- Var försiktig med länkar och nedladdningsbara filer. Att ett meddelande med en länk från en vän som brukar skriva på svenska är på engelska eller verkar vara automatiskt översatt från engelska till svenska, kan vara en varningssignal.
- Var försiktig med att avslöja känsliga detaljer när du till exempel skriver statusuppdateringar på facebook eller twitter. Tidpunkter och precisa platser kan ibland utgöra sådana uppgifter.
- Geotaggning innebär att geografisk information läggs till i bilder, filmer, mobilapplikationer, sms, webbplatser med mera. Bilder tagna med mobiltelefoner och nyare digitalkameror geotaggas ofta automatiskt om du inte inaktiverar funktionen. Många mobilapplikationer hämtar och använder platsinformation direkt från din mobiltelefon.

Källa: Försvarsmaktens handbok i sociala medier 2013

EXPANDABLE SHELTER SYSTEMS

ISO 10ft and 20ft versions



MEDICAL
KITCHEN
BAKERY
COMMAND
COMMUNICATION
ABLUTION
MORTUARY
WORKSHOPS



 **SEA BOX**[®]
e u r o p e

WWW.SEABOXEU.SE

sales@seaboxeu.se

Tel: +46 (0)705 266 724



För att få deltidstjänstgörande att kunna agera som en del i större förband måste utbildningssystemet ses över, anser Anders Callert, som ser över systemet.

UTREDARE SER BEHOV AV

Försvarmakten måste nå längre under den initiala soldatutbildningen. Det menar Anders Callert, Försvarmaktens samordnare för tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän.

– Det går att göra GSS/T-konceptet trovärdigt. Det är inget fel på själva idén, men det krävs att vi genomför en hel del åtgärder för att få det att bli verklighet, säger han.

Det första förslaget från Callert, som redan blivit verklighet, är att Försvarmakten slutar tala om GSS/T och tidvis tjänstgörande. Istället är det nu deltidssoldater respektive deltidssjömän som är anbefallt språkbruk utåt.

– Men det är endast en ändring i hur vi kommunicerar. I alla förordningstexter och formella sammanhang heter kategorin GSS/T. Problemen är att det administrativa begreppet är svårt att ta till sig, säger han.

Även om de exakta förslagen kommer att presenteras i november står det redan idag klart, anser Callert, att deltidstjänstgöring måste bli mer attraktivt. Samtidigt har man upptäckt under arbetet att det är svårt att endast fokusera på en anställningskategori. Allt måste hänga ihop.

– Blir det mycket mer attraktivt att tjänstgöra som deltidare kanske vi dränerar hemvärnet på personal. Det är inte meningen. Vi får inte kannibalisera på de olika kategorierna i Försvars-

makten utan öknings av förmånerna för deltidare måste ses i sammanhanget av de övrigas förmåner, och kanske även förändras tillsammans med dessa, säger Anders Callert.

I NULÄGET ÄR det väldigt få av dem som lämnar Försvarmakten, i förtid eller när anställningstiden går ut, som tar tjänst som deltidare. Långt under de 40 procent som antogs när man 2009 skissade på det nya försvaret.

– Det är lätt att man ser på ökade förmåner som en kostnad, men de kan faktiskt vara en besparing om vi i andra vågskålen lägger kostnaden för att vi annars ständigt måste utbilda nya soldater.

Med tanke på att deltidarna ofta har en civil lön som ligger över den Försvarmakten kan erbjuda har utredningsgruppen funderat på om det inte vore möjligt att de tidvisa skulle erhålla ersättning motsvarande sjukpenningnivå när de tjänstgör. Det skulle ge en inkomst som för de flesta följer ordinarie lön, fast på en lägre nivå. Dessutom skulle ersättningen kompletteras med en substantiell premie vartannat år utifrån hur många tjänstgöringsdagar individen gjort under perioden. Premien erhålls dock bara om individen fortfarande är anställd.

En annan trovärdighetsbrist i dagens system är att de tidvisa aldrig, utifrån nuvarande planering, kan erhålla tillräcklig färdighetsnivå för att verkligen nå upp till att kunna fungera i kompanis, eller bataljons ram.

– Här förordar vi att man i första hand, genom politiskt beslut eller kollektivavtal, medger ett större arbetstidsuttag under befatt-



ÖKAD UTBILDNINGSTID

ningsutbildningen, gärna i linje med vad som gäller under GMU-skedet. I andra hand behöver befattningsutbildningen förlängas något. Sammanlagt borde GMU och befattningsutbildning för de flesta ta maximalt mellan nio månader upp till ett år, för att inte påverka civila studier eller en civil anställning för mycket. En ökning av arbetstidsuttaget under befattningsutbildningen skulle också göra att vi kom åt den drastiska temposänkning som många rekryter upplever som negativ då de går från GMU till befattningsutbildning, säger Anders Callert.

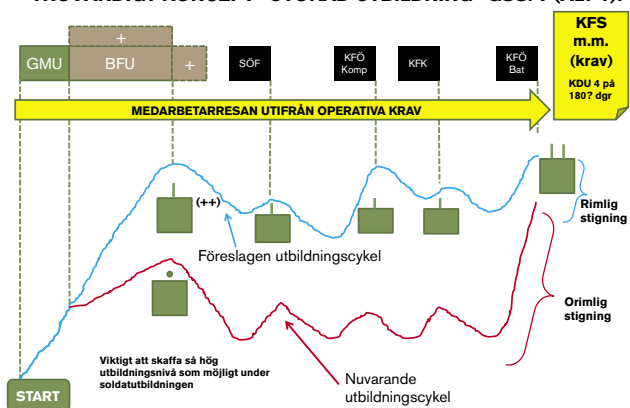
FÖRSVARSMAKTEN MÅSTE ÄVEN ändra sin kommunikation så att den verkligen säljer in hela resan, från inryck till befattning i färdigt krigsförband.

– Till att börja med har vi idag fokuserat nästan enbart på att genomföra GMU i vår kommunikation. Vi har därför sett ett större avhopp än vad som är hållbart efter GMU men även under befattningsutbildningen. Därför måste vi börja kommunicera att genomföra ”soldatutbildning” som omfattar både grundläggande utbildning och befattningsutbildning.

Enligt utvärderingar på förbanden är mängden effektiv arbetstid under GMU och befattningsutbildning cirka 25–50 procent lägre per vecka jämfört med värnplikts tiden till följd av arbetstidsregler och anställningsförhållandet.

– För värnpliktiga tog vi ut närmare 56 timmar per vecka medan arbetstidsmättet för en anställd ligger på 40 timmar. Dessutom kunde vård, tvätbyte och annat under värnplikts tiden utföras utan-

TROVÄRDIGT KONCEPT "ÖKAD UTBILDNING" GSS/T (ALT 1):



Utbildningscykeln för de tidvis tjänstgörande (röd linje) är inte trovärdig, anser Callert. Utökad och förlängd befattningsutbildning (blå linje) krävs för att de anställda ska ha rimlig chans att få rätt kunskapsnivå.

för ordinarie tjänst. Det måste idag ske på arbetstid. Idag genererar också soldaternas semester och övningsdygn mycket ledighet som ska tas ut. Sammanlagt blir effekterna betydande, säger Callert.

Samordningsgruppen för GSS/T är en av flera grupper som jobbar med att utreda personalförsörjningen av de olika personalkategorierna inom Forsvarsmakten. Beslut om vilka förslag som blir verklighet fattas kring årsskiftet, enligt nuvarande plan.

DANIEL SKOGLUND



Specialistofficers

PÅ VÄG ATT

Text & foto: Daniel Skoglund





utbildning

ÖMSTÖPAS



**HE THOUGHT I WAS
HIS VOICE BROKE B**

MODERN DESIGN GETS RUGGED IN THE ROCKY RS11

Introducing the fully rugged laptop that redefines what heavy duty military hardware should be. Despite weighing in at only 2.5 kg, it is right at home in extreme environments with IP65 protection. Its insides also pack a punch with an Intel i7 processor and the graphics performance to match.

Learn more at rockyRS11.com

A man in a military uniform and hat stands in the rain, looking down. The rain is captured in a blurred, vertical streak pattern, creating a dramatic and atmospheric scene. The man is wearing a dark uniform with a wide-brimmed hat and a watch on his left wrist. The background is a dark, textured field.

**THE SOFT TYPE.
BEFORE I DID.**

should look like.
MIL-STD-461F and MIL-STD-810G certification.
run any application you need.

 **mildef**

FÖRBANDSBESÖK

I framtiden kommer en yrkesofficer oftast att vara en specialistofficer. Just nu är 493 specialistofficerare under utbildning i Försvarsmakten. I skisserna över Försvarsmaktens eventuella framtida organisation (FM org 18) finns cirka 5000 specialistofficerare och 2700 officerare.

De första specialistofficerarna utexaminerades 2008. Hur arbetsuppgifterna mellan dem och officerarna ska fördelas har sedan dess varit en synnerligen levande fråga ute på förbanden.

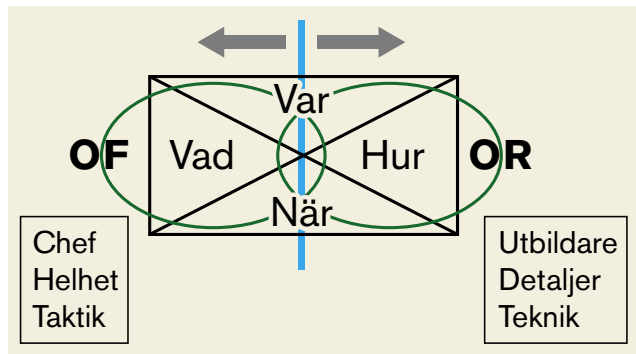
– Jag brukar säga att det nya inte är specialistofficeren, utan det nya är officeren, säger Claes Bergström, chef för OR-enheten i Halmstad.

OR-enhetens uppgift är att se till att systemet med gruppchefer, soldater och sjöman samt specialistofficerare hänger ihop. Till sitt stöd har de även OR-projektet med deltagare från de olika försvarsgrenarna och förbanden.

– I praktiken kommer en nyutexaminerad förste sergeant att göra det en fänrik i NBO gjorde tidigare: exempelvis att utbilda trupp. Det som är viktigt för specialistofficeren är teknik, strids-teknik och att kunna utbilda trupp. För officeren är det ansvar, chefskap och helhet som gäller, säger Claes Bergström.

Att det är mest problem med den nya officersrollen bekräftas av flera intervjuer Officerstidningen gjort ute på förband.

– Jag och specialistofficerarna gör samma jobb, men de har fått en utbildning som är bättre anpassad för verksamheten än jag, sade exempelvis en fänrik på A9 till Officerstidningen i våras.



OR-projektet har skapat en fyrfältare för att åskådliggöra hur arbetsfördelningen ser ut mellan officerare (OF) och specialistofficerare (OR).

För att illustrera bilden av hur uppgifterna mellan officerare och specialistofficerare ska fördelas har Claes Bergström och OR-projektet skapat en fyrfältare.

– Officeren ska ha fokus på vad som ska göras, specialistofficeren på hur det ska göras. Var och när saker ska göras är ett delat ansvar, säger Claes Bergström som tror att rollfördelningen successivt kommer att bli tydligare.

– Så länge vi har NBO-officerarna kvar vet alla hur man utbildar soldater, men så kommer det inte att vara om tio år, när allt fler av NBO-officerarna har fallit för åldersstrecket, säger han.

DE SPECIALISTOFFICERARE SOM Officerstidningen talat med är ofta nöjda med den dagliga verksamheten. Däremot är löneutveckling, status visavi officerskollegor och oklarheter kring fördelning



ATT GÖRA SKILLNAD

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

Vårt erbjudande omfattar allt från tekniska tjänster och kommunikationslösningar till kompletta ledningssystem i en robust och användarvänlig helhet.

Kritiska system måste bara fungera. Genom kontinuerlig support ger vi dig som arbetar för vår trygghet de redskap du behöver för att göra ett bra jobb.

Och för att göra skillnad på riktigt.

www.saabgroup.com



av ansvar och uppgifter, som ses som problematiskt. Claes Bergström förstår om det fortfarande finns frustration på sina håll.

– När vi införde NBO-systemet 1983 fanns det också friktion, men det införandet utreddes i över 30 år innan det infördes. Detta införande gick mycket snabbare, dessutom ändrades förutsättningarna under gång, då värnplikten avskaffades året efter de första specialistofficerskadetterna utexaminerades.

Bergström framhåller att OR-projektet har en avgränsning i sitt arbete: De analyserar inte lön och förmåner.

– Jag tror det varit en framgångsfaktor för att komma någonsans med vårt arbete, säger han.

På flera förband verkar tvåbefälssystemet nu börja fungera som det var tänkt.

– I våras upplevde jag att det nya systemet verkligen fungerade. En löjtnant var chef, jag var ställföreträdare. Till min hjälp hade jag tre förstesergeanter, plus en sergeant, två korpraler och tre vicekorpraler som truppförde, säger Tobias Gustafsson, fanjunkare på Lv6 som tog examen i den första specialistofficerskullen 2008.

– Chefen byggde upp en stomplan. Jag la detaljplanen. Korpralerna och vicekorpralerna ledde soldaterna, säger Tobias.



Claes Bergström

KRAVEN PÅ SPECIALIST-OFFICERARNA har ökat över tiden. Allt fler tjänster, exempelvis tekniska lärartjänster, som tidigare bemannats med officerare, föreslås i framtiden bemannas med specialistofficerare. De utökade ansvarsområdena ökar även kraven på utbildning. På Forsvarsmaktens tekniska skola (FMTS) i Halmstad brottas man med att organisationsförändringarna går så fort att kravställning på de sökande till specialistofficersutbildningen inte alltid hänger med. Oro finns också för att Forsvarsmaktens personalinstruktion kommer att avskräcka dem med rätt kunskaper från att söka då lärartjänsterna är lågt nivå satta och lönen kommer att bli därefter, om instruktionen följs. Vidare ser man en risk med att sökande inte har tillräckligt lång erfarenhet. Innan du blir lärare idag har du normalt jobbat i försvaret i tio–femton år.

– Problemet är att materien är så pass komplex att du måste ha lång erfarenhet och relativt goda kunskaper i fysik, matematik och teknik, speciellt om du ska bli lärare till exempel i radarteknik. Det är något specialistofficersutbildningen inte alltid tagit höjd för, eftersom den typen av uppgifter inte ingick när man byggde upp kraven, säger Anders Norén, som undervisar på Forsvarsmaktens tekniska skola. ▶



Anders Norén

C2 Vertical Safety
lanserar ny taktisk pannlampa

STRIX® IR

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

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

www.petzl-tactical.com/STRIX

PETZL®

www.petzl.com



På Försvarsmaktens tekniska skola diskuteras hur man kan säkerställa att framtidens specialistofficerer har tillräckligt djupa teoretiska kunskaper för att kunna undervisa om allt mer avancerade tekniska system.

Utvecklingen av gymnasieskolan påverkar också Försvarsmaktens utbildningar.

– Nya gymnasieskolan är uppdelad i en yrkesförberedande del och en teoribetonad del. Det ökar risken för att de som söker till specialistofficerer har tillräckliga kvalifikationer för att börja jobba, men inte har tillräckliga teoretiska kunskaper för att gå vidare som lärare, säger Anders Norén.

– Inom flera ämnen har nivån sänkts genom åren och en värnpliktig system-

tekniker med 15 månaders utbildning och med en fyraårig teknisk bakgrund låg på en högre teknisk nivå än flertalet av dagens utexaminerade officerare som läst SOU eller OP, säger Anders Norén. 138 av kadetterna utbildningsåret 2013/14 har värnpliktsbakgrund och 53 kommer direkt från grundläggande och kompletterande militär utbildning. Resterande läser ASOU. Det påverkar utbildningen på två sätt.

**”INOM FLERA ÄMNER
HAR NIVÅN SÄNKTS
GENOM ÅREN”**

För det första är det vissa som har svårare att ta till sig all undervisningen på grund av för kort tid i det militära. För det andra finns det individer som har mycket mer erfarenhet och därför egentligen redan har de kunskaper som utbildningen är tänkt att förmedla. Det gör att specialistofficersutbildningen måste omstöpas.

– Nu när vi har anställda gruppchefer, soldater och sjömän, har vi folk med massor av erfarenheter som kan mycket. Då behövs en modell där du plockar in de bitar som verkligen behövs bättre för alla. Kanske behöver man inte heller läsa allt samtidigt utan du läser de bitarna som behövs när det passar med förbandets planering.

I ett sådant system måste, menar Bergström, förmånerna anpassas så att du inte går ner i inkomst under din utbildning. Samtidigt måste möjligheten att läsa en hel SOU finnas kvar.

– Fast i nuläget kör vi provverksamhet med ASOU. Detta ska utvärderas och därefter får vi se vad som kan implementeras. Vår utbildning måste harmoniera med flera saker, officersförordningen inte minst, säger Claes Bergström.

Den framtida specialistofficersutbildning som Bergström ser framför sig kommer att vara mellan en till sex terminer. Fast den kommer att bli verklighet sannolikt tidigast om två tre år.

Hoppsan...

Det visade sig att vi inte
behövde två helsidor för att visa upp våra nya
kraftfulla kommunikationslösningar



Andra pluton på specialistofficersutbildningen 2013/14 har integrerad utbildning i karttjänst och pedagogik.

KADETTER STÄLLER KRAV PÅ SPECIALISTUTBILDNINGEN

Militärhögskolan i Halmstad genomför just nu ett försök med anpassad officersutbildning där erfarna soldater och gruppbefäl läser en kortare utbildning parallellt med specialistofficerskadetter som läser hela den tre terminer långa utbildningen.

Andra pluton inom SOU-kursen 2013/14 bedriver utbildning i karttjänst. Kadetterna jobbar i par med att hitta olika punkter på kartan. Lektionen leds av ett antal kadetter från plutonen. Ett sätt för Militärhögskolan att låta eleverna omsätta de nyss givna pedagogiska teorierna i praktiken.

Kapten Stefan Willix är chef för plutonen. Han har jobbat med utbildning på Militärhögskolan i Halmstad sedan 1999 och det är tredje året i följd som han är plutonchef på SOU.



Stefan Willix

– En påtaglig förändring jämfört med för tre år sedan är att vi idag har färre elever från det gamla värnplikssystemet. De som kommer direkt från GMU/KMU har inte så mycket erfarenhet av den militära miljön. Det gör det svårare för dem att i rollen som ledare omsätta det vi lär dem, säger Stefan Willix.

Samtidigt betonar han att kraven inte sänkts.

– Kraven som ställs på eleverna är jämförbara med tidigare. På oss som lärare har de pedagogiska kraven ökat. Jag vill betona att eleverna är duktiga. De vill prestera. Utifrån den begränsade kunskap och erfarenhet de har presterar de på en hög nivå. Men det är rätt naturligt att mindre tid i uniform påverkar hur du kan ta emot undervisningen.

När det gäller de fysiska kraven har det förbättrats, uppfattar Willix.

– Försvarsmakten har blivit bättre på att hitta individer som inte är en belastning för utbildningen eller sig själva. Våra kadeters fysiska stridsvärde är ganska gott. Eleverna har förstått att det ställs fysiska krav och tagit till sig det på ett seriöst sätt, säger han.

EN AV DE med mer erfarenhet i årets kurs är gruppchefen Per Malmström.

– Det var bataljonens vilja att jag sökte anpassad specialistofficersutbildning. Och eftersom det passar mitt liv rätt bra just nu så gjorde jag det, säger Per Malmström. Han är 35 år och läser den anpassade specialistofficersutbildningen (ASOU).

ASOU är ett pågående försök där redan anställda gruppchefer, soldater och sjömän får läsa en kortad, specialanpassad specialistofficersutbildning, med bibehållen inkomstnivå under utbildningen.

– Eftersom det jag gör till vardags redan ligger så nära specialistofficersrollen känns det som ett helt naturligt steg att ta, lägger Per till.

Per är erfaren och har ett sätt som gör det lätt att ta honom för en redan färdig arméofficer. Till vardags är han sergent på tele-

krigsbataljonen på Ledningsregementet. Han gjorde lumpen i en jägarpluton på K3 -97/98 och har även tjänstgjort tre svängar i Afghanistan, i Nordic Battlegroup 2008 och i den luftburna bataljonen. Därutöver har han en lärarutbildning om fyra och ett halvt år i bagaget.



Per Malmström

KADETTEN HANNA SÄÄSKI

har sökt direkt till specialistofficersutbildningen och gått igenom grundläggande och kompletterande militär utbildning. Hon och Mats Colliander ryckte in på sin specialistofficersutbildningen i mitten av augusti i år.

– Jag är inriktad mot att jobba inom stridsledningsfunktionen i flygvapnet, men vet ännu inte var jag kommer att få tjänstgöra efter examen, säger Hanna Sääski, 23 år.

Hanna har pluggat på högskola men var inte klar med examen då hon sökte till försvaret. Eftersom hon

redan gjort några år i skolbänken kändes tanken på en treårig utbildning inte så lockande, vilket gjorde att valet utföll till specialistofficersutbildningens fördel.

– Jag hade från början inga tankar på att söka till försvaret, men när min lillebror gjorde det tänkte jag: Om han kan, varför inte jag? säger Hanna Sääski.

Mats Colliander, 25 år, har examen från Chalmers tekniska högskola i sjöfart/logistik. Efter examen jobbade han ett och ett halvt år som fartygsagent. Sedan började en längtan till diverse nyanser av grönt att göra sig gällande

– Efter att ha jobbat något år kände jag att jag inte är någon pappersvändare, jag vill vara ute i verksamheten. Jag gjorde lumpen som Sisuvagnchef på Trängregementet och trivdes bra. Så därför sökte jag specialistofficersutbildningen. Min inriktning är militärpolis/säkerhetstjänst inom amfibie.

Hanna märker av att de med mer tid inom försvaret har mer militära kunskaper.

– Självklart märks det att de som jobbat som soldater eller gjort

”FÖRSVARSMAKTEN HAR BLIVIT BÄTTRE PÅ ATT HITTA INDIVIDER SOM INTE ÄR EN BELASTNING FÖR UTBILDNINGEN ELLER SIG SJÄLVA”

FÖRBANDSBESÖK

värnplikten har mer kunskaper. Man hinner inte lika mycket på en GMU och KMU. Men det är bra att alla är så prestigelösa. Då kan man lära sig av dem, säger hon.

HITTILLS HAR UTBILDNINGEN

bestått i utbildning i pedagogik, utveckling gruppleaderskap samt ledarskap och självkänsla. Både Hanna och Mats säger sig ha uppskattat utbildningen hittills, medan Per är något mer ljummen.

– Jag har ju en examen i pedagogik och didaktik från universitetet redan, så jag kände ibland att jag lika gärna kunde ha hållit delar av utbildningen. Men i måndags började utbildningen i taktik så nu känner jag att jag verkligen får lära mig något jag inte redan kan, säger Per.

Rörande framtiden är både Hanna och Mats positiva, även om de följer med i nyhetsrapporteringen om försvarets ansträngda ekonomi.

– Jag ser framför mig att jag kan jobba i Försvarsmakten till pension. Jag trivs med gemenskapen man har här och har hört att



Mats Colliander

det är likadant ute på förbanden också, säger Hanna Sääski.

– Skulle man vilja göra något annat, kan man säkert byta inriktning inom specialist-officersspåret. Det känns som en trygg anställning, säger Mats Colliander.

Per, med något mer erfarenhet av myndigheten, är mer villkorad i sin syn.

– Min nuvarande plan är att ingå i NBG15. Därefter handlar det om ifall arbetsgivaren kan ge mig vad jag vill ha. Då har jag gjort mina fem år som jag kom överens med min chef på Ledningsregementet om.

Per känner även till fall där individer fått sänkt lön efter att ha genomgått specialistofficersutbildning.

– Det gick olika rykten om det så den diskussionen såg jag till att föra innan jag sökte. Jag ställde två krav för att jag skulle gå utbildningen. Ett: Jag ska ha kvar min lön och inte drabbas ekonomiskt under utbildningen. Två: Jag ska behålla min lön efter examen samt få upp den inom ett år efter examen, säger Per. ■



Hanna Sääski



OFFICERSTIDNINGEN
MEDLEMTIDNING FÖR OFFICERSFÖRBUNDET

ANNONSAVDELNINGEN

Tel: 08-742 10 08

Mail: info@irmermedia.com

22 000
läser ditt budskap

Annonsera i Sveriges starkaste annonsorgan inom försvarssektorn!

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



HIGH POWER HIGH PRECISION



Nammo 12.7 x 99 mm (.50 cal) ammunition hits targets with very high accuracy and superior terminal effect. This means fewer rounds are required, and operations are more cost efficient. Carefully engineered to offer an unparalleled level of precision and reliability, Nammo 12.7 x 99 mm ammunition helps to resolve conflicts quickly and effectively.

Nammo

SECURING THE FUTURE

FÖRBUNDSNYTT

SENASTE NYTT FRÅN
OFFICERSFÖRBUNDET

HAR DU KOLL PÅ ARBETS RÄTTEN

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

Nytt centralt avtal klart

Den 4 oktober tecknade Officersförbundet tillsammans med övriga fackförbund inom OFR som organiserar statligt anställda* ett nytt centralt avtal med Arbetsgivarverket, Rals 2013–2016. Avtalet är treårigt och gäller till och med 30 september 2016.

Avtalet innehåller löneökningar i nivå med det så kallade märket. Första året ger avtalet 2,0 procent, andra året 2,3 procent och tredje året 2,5 procent, totalt som lägst 6,8 procent att fördela bland våra medlemmar under tre år.

– Då Arbetsgivarverkets utgångspunkt var att teckna ett avtal utan några löften om löneökningar i framtiden är det bra att vi tecknat ett tidsbestämt avtal som också innehåller ett värde för medlem-

marna, säger Lars Fresker, Officersförbundets ordförande.

Lägsta nivå

Procentsatserna per år är ett oenighetsvärde som blir aktuell om man inte kommer överens i förhandlingarna. Siffran 6,8 procent på tre år är alltså den lägsta nivå där vi hamnar om vi inte kommer överens med arbetsgivarna om att Officersförbundets medlemmar är värda mer än så. Ett större löneutrymme kan förhandlas fram lokalt med respektive myndighet där vi har medlemmar.

–Vi också nöjda med att vi fått in skrivningar i avtalet som innebär ett erkännande av att man kan ha andra, bättre fungerande förhandlingsmodeller, säger Lars Fresker.

Nytt trygghetsavtal

Parterna är nu överens om att för-

handla fram ett nytt Trygghetsavtal som innefattar även visstidsanställda gruppchefer, soldater och sjömän som varit anställda minst två år. Trygghetsavtalet är ett avtal mellan fack och arbetsgivare som ska hjälpa medlemmar att få nya jobb vid uppsägningar på grund av arbetsbrist eller då visstidsanställningar löper ut.

Medlemmarnas nya löner

Nu vidtar förhandlingar med Försvarsmakten och de övriga närstående myndigheterna och det är först när de förhandlingarna är slutförda som vi kommer se vad utfallet slutligen blev.

Först när förhandlingarna mellan Officersförbundet och Försvarsmakten om förhandlingsmodell är klara följer förhandlingar om lönesättningen för respektive medlem. Lönerna ska bestämmas

utifrån de sakliga grunderna för lön som är arbetsuppgifternas krav på ansvar, svårighetsgrad och övriga krav samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

– Hur lång tid den processen tar är svårt att säga. Vi är mycket missnöjda med att Rals 2012-förhandlingarna drog ut på tiden och uppfattar att detsamma gäller för Försvarsmakten. Därmed verkar det som att vi har ett gemensamt mål att förbättra tempot, avslutar Lars Fresker.

*Medlemmarna finns inom Fackförbundet ST, Polisförbundet, Officersförbundet, Lärarförbundet, Vårdförbundet, Försvarsförbundet, Tull-Kust och Ledarna.

Tillsammans organiserar dessa förbund cirka 100 000 anställda inom staten.

Svensk officer invald i europeisk fackstyrelse

Johan Öhlén, förbundsstyrelseledamot från Försvarsmedicincentrum i Göteborg, valdes den 18 oktober in som ledamot i styrelsen för Euromil.

Euromil, en militärfacklig organisation som samlar 39 europeiska militärfackliga organisationer. Under sitt möte 18–19 oktober valdes en ny styrelse, dessutom diskuterade man situationen för de försvarsanställda i Europa.

En av programpunkterna var uppföljningen av Euromils arbete

att anställda i Försvarsmakter runt om i Europa ska ha full tillgång till de mänskliga rättigheterna. Flera av dessa rättigheter är inskränkta för försvarsanställda i vissa länder.

– Det är roligt att Officersförbundet nu fått plats i Euromils styrelse. Vi försöker bidra med våra erfarenheter av över hundra år av militärfacklig verksamhet. I ett europeiskt perspektiv är Sverige med vår modell med lika förhandlande parter, ett exempel på hur den fackliga verksamheten kan bidra till samhällets utveckling, säger Johan Öhlén.

Under sitt möte genomförde Euromil även en workshop då man diskuterade synen på kvinnor i stridande befattningar i de olika medlemsländerna. Två kvinnliga soldater, en spansk och en dansk, redogjorde för sina respektive erfarenheter av att bemanna stridande befattningar. Euromils syn är att kompetens och inte kön ska styra bemanningen av stridande befattningar.

Euromils säte har i år flyttats till Belgien från att tidigare ha legat i Tyskland.



Johan Öhlén

Foto: Mikael Silkeberg



OFFICERSFÖRBUNDET PÅ FACEBOOK

Officersförbundet finns på facebook. Där kan du bland annat få glimtar av förbundets dagliga verksamhet. Välkommen att säga vad du tycker om

Officersförbundet och Försvarsmakten och dela med dig av information du tror är intressant för andra medlemmar.

MEDLEMSSTATISTIK

Yrkesverksamma, 1/11 2013

Officer	8958	(-31)
Reservofficer	53	(-1)
Soldat/gruppbefäl	3508	(+6)
Hedersmedlem	3	(+0)
Övrig	97	(+7)

Nyheter från F-pan

Löneavdrag för avvikelser och olovligt lån av fordon

En yrkesofficer har dömts för att ha avvikit från en övning för att utvärta ett privat ärende. I samband med detta använde sig officeren också utan lov av ett av Försvarsmaktens fordon.

F-pan menar att yrkesofficeren genom sin olovliga frånvaro samt privata nyttjande av Försvarsmaktens fordon gjort sig skyldig till en tjänsteföreteelse som inte kan anses som ringa. Han får därför löneavdrag med tjugofem procent i tre dagar.

Varning för nedsatt tjänstbarhet och olovlig frånvaro

En soldat har brustit i koncentration och noggrannhet då han deltagit i ytledning av oexploderad ammunition. Anledningen var att han kvällen innan var ute och festade och drack alkohol. Två dagar senare var soldaten ej närvarande vid en beordrad fysisk aktivitet.

F-pan menar att soldaten åsidosatt sina åligganden i anställningen genom att försätta sig i en situation som medfört att han brustit i koncentration och noggrannhet då han utförde sina arbetsuppgifter. En tjänsteföreteelse som inte kan anses som ringa. Soldaten har vidare varit frånvarande från beordrad tjänstgöring utan tillstånd. Påföljden blir en varning.

Löneavdrag för olämpligt uppträdande

Vid en tillställning anordnad av kadetter tog en soldat på lek en av de kvinnliga kadetternas bankkort och sprang iväg. När hon bad att få tillbaka kortet blockerade soldaten dörren så att hon inte kunde komma ut. Efter ett tag bad soldaten om ursäkt för sitt uppträdande. Kadetten vill då inte prata med soldaten utan vände ryggen till. Soldaten drog då ner blixtlåset på hennes klänning så att den föll av. Kadetten blev mycket upprörd och kränkt.

F-pan menar att även om det inträffade ägde rum på fritiden så hade tillställningen koppling till soldatens anställning i Försvarsmakten och ska därför prövas som en tjänsteföreteelse.

I enlighet med Försvarsmaktens värdegrund får man inte uppträda kränkande mot kollegor. F-pan finner att soldaten gjort sig skyldig till en tjänsteföreteelse som inte kan anses som ringa och beslutar om löneavdrag med tjugofem procent i tre dagar.

Varning för hantering av hemlig handling

En yrkesofficer som kvitterat ut en hemlig handling har inte kunnat redovisa den vid en inventering. Officeren säger att han förstört handlingen.

F-pan konstaterar att det är av stor vikt att den som kvitterar ut en hemlig handling noggrant följer gällande regler angående förvaring och hantering av hemliga handlingar. F-pan anser därför att officeren gjort sig skyldig till en tjänsteföreteelse som inte kan anses som ringa. Påföljden blir en varning.

Stipendier för fackliga studier

Sacos fackliga stipendiefond utlyser stipendier som ska främja studier i Sverige eller utomlands av betydelse för den fackliga verksamheten.

Sacos fackliga stipendiefond öppnar nu för fler sökande, vilket innebär att förtroendemän i betydelsefulla positioner inom Officersförbundets centrala och lokala organisation numera är berättigade att söka.

Ansökan ska vara inne senast den 7 februari 2014 och stipendiet ska användas till något som är till nytta för det fackliga arbetet och som inte betalas inom ordinarie verksamhet.

Läs mer om stipendierna på www.saco.se/stipendie

Rals 2012 avslutad

Rals-förhandlingarna om nya löner från första oktober 2012 är nu slutförda. Officersförbundets medlemmar har fått ett utfall som hamnar över snittet för övriga arbetsmarknaden. Samtidigt har den långdragna processen varit otillfredsställande.

– Även om utfallet för kollektivet har varit positivt är det fortfarande besvärande att processen har varit segdragen och lämnat mycket övrigt att önska, säger Niklas Simson, förhandlingschef på Officersförbundet

Officersförbundet hoppas nu att vi kommer fram till en mer rationell process som ökar incitamenten och skapar förutsättningar för parterna på förbandsnivå att komma överens om nya löner.

Foto: Niklas Ehlen – FBB



Avanmäl barnen när de blivit äldre.

Har barnen fyllt 25?

Glöm inte att avanmäla barnförsäkringen om ditt yngsta barn har fyllt 25 år. Annars debiteras du för försäkringen trots att den inte gäller längre.

– Vi har ingen möjlighet att automatiskt se hur gamla barnen är, därför måste försäkringstagaren höra av sig till oss, säger Monica Hornegård på Officersförbundets försäkringservice.

Ring till försäkringservice på 08-440 83 30, måndag, tisdag och torsdag: 8:20–16:30 eller mejla till kansliet@officersforbundet.se och anmäl att yngsta barnet fyllt 25 år.

Officersförbundet i debatt om nationell insats

Officersförbundet skrev den 23 oktober på bloggen Wiseman's Wisdom om förbundets kamp för att stoppa den felaktiga tillämpningen av ersättningen för nationell insats.

Frågan hade tidigare väckts på bloggen av en skribent som ansåg att förbundet inte agerat tillräckligt kraftfullt.

<http://wisemanswisdoms.blogspot.se/2013/10/gastinlagg-svar-fran-officersforbundet.html>

<http://wisemanswisdoms.blogspot.se/2013/10/gastinlagg-det-armycket-nu.html>

<http://wisemanswisdoms.blogspot.se/2013/10/gastinlagg-fortsatt-debatten-men-glom.html>

Officersförbundet på turné

Officersförbundet fortsätter att turnera runt om i landet. Under senhösten är det fyra orter som får besök av ombudsmän och representanter från förbundsstyrelsen.

Under en dag kan du som är medlem delta i seminarier och lyssna

till introduktionsföreläsningar i olika aktuella ämnen. Du kan också ställa frågor om din anställning eller ditt medlemskap. Vi anordnar även en frågetävling där du kan vinna ett spotify-abonnemang eller biobiljetter.

Vi ses på ditt förband!

Hösten turnéplan

18–19 november	Karlskrona, OF MarinB/SSS
2–3 december	Karlsborg, OF Wanäs
9–10 december	Halmstad, HSOF
11–12 december	Linköping /Malmen, OF HKP

Officersförbundet på turné

Vinn fina priser i vår tipstävling
Kolla dina medlemsuppgifter

Snacka med en ombudsman Lär dig något nytt
Plocka en profilprodukt

Fråga om ditt medlemskap

Fika med förbundsstyrelsen

OFFICERSFÖRBUNDET

Förhandling om Rals 2013 inledd

Den 24 oktober startade förhandlingarna om revisionen för 2013. Ett av yrkandena är en individgaranti för att säkerställa att alla medlemmar får en löneökning.

Officersförbundet yrkade den 24 oktober på att:

- Förhandlingsprocessen ses över så att incitamenten för förbandens parter att komma till en förhandlingslösning ökar och tidsutdräkten minskar.
- En individgaranti ånyo införs för att säkerställa att alla får en löneökning.
- Semestertillägget höjs från 0,44% till 0,49% så vi får samma villkor som Saco-kollektivet.
- en schabloniserad ersättning för nationell insatsverksamhet införs i arbetstidsavtalet.
- ob-tillägget för helg höjs.

- ersättningen för uppkommet övningsdygn höjs då det idag är billigare att beordra uppkommet ÖD i ett sent skede än att planera om och därmed ge individen skäligen framförhållning.
- förbandens parter vid F 7, 1. Ubflj, 3.Sjöstriflj och 4.Sjöstriflj, efter slutförda förhandlingar på Försvarsmaktsnivå, får mandat att genomföra höjning av ersättningar i deras förbandsavtal med ett värde som motsvarar ändringarna av ersättningar i Försvarsmaktsavtalen.

Försvarsmakten uppgav behov av förankring för att kunna bemöta våra yrkanden och att de avser återkomma med förslag till tider för fortsatta förhandlingar. Förbundet och myndigheten är överens om ambitionen att hålla högt tempo i förhandlingarna.



Både förbundet och försvaret vill se en snabbare Ralsprocess än 2012.



Civila tas in för allt fler traditionella soldatuppgifter som bevakning och försvarslogistik medan militära chefer ägnar mer och mer tid åt administration som tidigare sköttes av civiltjänstställda.

Jobb-rockad – minskad effekt till ökad kostnad

Rockad [rock•a'd] är ett drag i schack där två pjäser byter plats. Den senaste tiden har många röster varnat att den administrativa bördan på militär personal ökat. Samtidigt ses allt fler exempel där civila nyttjas för traditionella soldatuppgifter. Åtgärderna är välmenande, men ökad administration och outsourcing riskerar att tillsammans leda till en jobb-rockad med reducerad effekt och ökad kostnad som följd.

Administration är en naturlig del i varje organisation, ett smörjmedel som måste finnas för att maskineriet skall fungera. Men den är aldrig ett mål i sig och skall alltid stödja huvudtjänsten. Clausewitz menade

att en armé som inte går i krig tenderar att öka sin administration och modernare erfarenheter understryker att organisationer som saknar tydliga mål och krav tenderar att skifta fokus till interna processer. Idag har administrationen i de offentliga organisationerna ökat av två huvudsakliga anledningar. Den första är att styrningen och uppföljningen av myndigheters arbete skärpts – en myndighet kan inte bortse från lagstadgade krav – och den andra är organisationernas inre styrning.

En vanlig metod är att minska antalet administratörer och fördela deras uppgifter i organisationen. För att möjliggöra detta införs nya administrativa stödsystem med motivet ”administrera mera för att effektivisera”. Åtgärderna är logiska

i vinstdrivande företag men logiken haltar i tjänsteinriktade organisationer som polis och militär. Metoder väljs ofta även med fokus på att administrationen, inte kärnverksamheten, skall flyta smidigt och den faktiska effekten blir då ofta så enkel som att mer administration endast föder ännu mer administration.

En annan metod har varit att outsourca tjänster inom bevakning, försvarslogistik och utbildning. Främsta argumentet för detta är att spara pengar och att låta yrkesfolket fokusera på sin huvuduppgift. Men det finns faror även med detta. Den direkta kontrollen över viktiga funktioner minskar och eftersom företag drivs av ekonomisk profit ska vi aldrig vara naiva inför deras motiv att leverera en

tillräckligt bra tjänst men göra största möjliga vinst

Åtgärderna har goda syften men leder till en tragikomisk effekt: Civila tas in för allt fler traditionella soldatuppgifter medan militära chefer ägnar mer och mer tid åt administration som tidigare sköttes av civiltjänstställda – pjäserna har gjort rockad.

Liknande tecken finns även inom polisen, vården och skolan. En indikator är när administrationen uppehåller medarbetare från att göra sitt arbete, en ännu tydligare sådan när någon utifrån börjar göra delar av detta arbete. Då rör sig pjäserna i farliga riktningar.

DAVID BERGMAN

Kapten / Doktorand i psykologi



Hur ska försvaret få färre att hoppa av under GMU? Organisationens inlärningskurva är förvånansvärt flack, befarar insändarskribenten.

Angående avhopp under GMU

Som före detta officer inom armén, marinen och flygvapnet slutar man inte att förvånas. År 2004 slutade jag med så kallad särskild pension och då de sista tolv åren som värnplikts-handläggare vid flygvapnet och mönstringsförrättare vid Pliktverket.

Idag – precis som för 30 år sedan – diskuteras samma saker när det gäller avhopp och avgångar, utan nämnvärda positiva resultat. Oftast brukar man lära sig av sina misstag men i detta fall "sitter det i väggarna", vilket leder till att det är näst intill omöjligt att lösa.

Avhoppen/avgångarna bland värnpliktiga var i snitt 8–10 procent. Huvuddelen av dessa avgångar berodde i stort sett på samma saker som idag:

- Dåligt bemötande
- Oklara mål
- Motivation
- Ej anpassad utbildning
- Olika typer av skador och allergier

Med all respekt för utbildningsbefäl, utbildningsledare med flera, måste jag säga att orsaken till många avhopp finns med all säkerhet hos dessa personers agerande.

Trots omfattande befattningsanalyser, kravprofiler, utbildningsmål med mera så ställer utbildningsbefälet i regel andra och högre krav.

Värnpliktens glada dagar

Under värnpliktens dagar mönstrades killar och tjejer mot FM:s ställda krav på olika befattningar. Ytterst få kravunderskridanden gjordes. Alltså fick FM den typ av personal – och oftast bättre – än man beställt. Jägarförbanden erhö "de bästa av de bästa." Det innebar att man på utbildningsförbanden hade värnpliktiga med olika förutsättningar, vilket givetvis innebar att viss utbildning måste ske med dessa förutsättningar som grund.

Till sin hjälp hade man det så kallade GU-kortet som beskrev den värnpliktiges "status och begränsningar." Ändå blev det avgångar. Man "hängde inte med i utbildningen."

– Men måste en kock kunna springa en mil på 50 minuter?

– Ja, enligt utbildningsbefälet.

Dagens sökande till FM har också olika förutsättningar, civila utbildningar, fysisk och psykisk status, ålder, erfarenhet, med mera.

Det innebär – precis som för de

värnpliktiga – att alla INTE är stöpta i samma form. Den sökande idag är ingen elitmänniska – utan precis som innan – ett urval av befolkningen och ingen robot. Därför kan man inte utbilda likadant på alla befattningar på alla förband. Om FM:s ledning verkligen påstår något sådant, då har man verkligen stora bekymmer. Avhoppet är nu styvt 15 procent och endast 60 procent anställda.

Under värnpliktstidens dagar avbröt cirka 10 procent och i princip anställdes övriga (det vill säga krigsplacerades i krigsförband).

Underlag riktat mot utbildning

Rekryteringsunderlaget måste vara relevant till utbildning och anställning. Kan FM inte precisera delmål och mål och påvisa vilket "jobb" utbildningen leder till, då försvinner givetvis motivationen och man söker sig till något annat.

Hos ett civilt företag hade denna "headhunting" varit helt katastrofal. Resursmässigt i form av kostnader, utbildningsresurser, personal med mera innebär ju att Försvarsmaktens system är ett enormt resursslöseri. I FM konstaterar man bara utan att åtgärda "problemen."

Så ser nog gemene man det. Att

förlänga GMU:n en vecka kommer troligtvis inte att ge avsedd effekt. Vid förbanden hittar man andra utbildningsmoment som måste genomföras. Men jag kan ha fel, vilket jag verkligen hoppas.

Att bli Sveriges attraktivaste arbetsgivare blir säkert svårt att uppnå. Men uppfinner man hjulet ytterligare några gånger, så kanske man är en bit på väg...

Jag vill inte vrida tiden tillbaka – förändringar sker och kommer för att stanna – men man måste se till att ta tillvara kompetens och möjligheter sedan tidigare. Det upplevs utifrån som om man börjar från scratch varje gång det ska till "något nytt". Inne i organisationen har man troligtvis en annan uppfattning, kanske med all rätt, då vi utanför inte har alla kort på bordet.

Oavsett vad "vi och dom" tycker, så befinner sig FM i denna fråga i en enorm uppförsbacke. Ska dessutom alla bära tung jägarutrustning hela vägen, utan att veta varför och vart man är på väg, då bör man snarast ompröva hur antagning och utbildning ska genomföras.

ROLF ENGSTRÖM
Kapten (P)

Du kommer inte heller behöva
så mycket utrymme som du tror

Uppe i luften, till sjöss, på land. Oavsett var så sparar våra senaste 19"/2-produkter utrymme då de endast tar 1/4 av utrymmet jämfört med standard 19" enheter. Utan att tulla på prestandan. Tvärtom! De är mycket anpassningsbara för att säkerställa exakt den funktionalitet du behöver för att klara alla utmaningar inom modern kommunikation. Och de är ruggade nog att leverera i alla lägen.

Läs mer på www.mildef.com



19"/2 Server i7 MIL

Server i7 MIL är en fullruggad 2U hög server med militära kontakt-don. Den har inbyggd raid med stöd för 3 st löstagbara diskar för säker och snabb lagring.

Processorn är en kraftfull 4 kärnig Intel i7 CPU. Den är testad och möter MIL-STD-461F, MIL-STD-810G och MIL-STD-1275D. Server i7 MIL har inga fläktar och är utvecklad för att användas i krävande miljöer så som mobila sambandscentraler, fordon, etc.



19"/2 Computer i7

Computer i7 har ruggade industridon för enkel anslutning till befintliga system. Stöd finns för både HDD/SSD och disken är löstagbar.

Datorn har 2 st LAN, ett fiber och ett koppar. Processorn är en strömsnål Intel i7 CPU och har stöd för 16GB RAM. Computer i7 är testad och möter MIL-STD-461F, MIL-STD-810G och MIL-STD-1275D. Datorn har inga fläktar och är utvecklad för att användas som klient PC eller för lättare serverapplikationer.

Försvarshögskolan, officeren och

Två artiklar i OT 5/2013 belyser en fråga som nu nalkas långbänken. Det gäller FHS som respekterad akademisk institution med examensrätt för forskarutbildning och i förlängningen officerare som dito högskole- och forskarutbildade yrkesmän.

Enligt artiklarna gäller ansökan om examensrätt området militär och civil krishantering med hemvist i det krigsvetenskapliga blocket (=ämnet?). Denna rätt bedöms både kunna stärka lärosätets profil och ge officerare "mer tyngd i den allmänna samhällsdebatten". Som disputerad officer (FD, inriktning informatik) och forskare vid skolan (2004–2010) kunde jag inte undgå att bevittna hur dessa frågor stötts och blötts (när stötandet blev för destruktivt).

Sökandet efter en krigsvetenskap tycks bottna i en idealuppfattning om både vetenskap och officersprofessionen snarare än sikta mot den faktiska yrkespraktiken. Ämnesdefinition, mål och vägen dit måste ses i ett sammanhang. "Krig" och "krigföring" har ändrat karaktär. Officerspraktiken sträcker sig över flera överlappande fält. Dess kärna har blivit svårare att definiera. Professionen behöver vetenskaplig grund och egen forskning men är skolans färdriktning lämplig?

Examen för skolan eller kåren?

Jag får intrycket att det är för FHS skull som man vill ansöka om examenstillstånd i ett eget ämne, snarare än att detta en hjärtefråga för officerare. Det är inte lämpligt att sätta likhetstecken mellan dessa två aspekter, skolans adelsmärke

(examensrätt i eget ämne/område) och officerares kompetens. Avgörande är hur trovärdigt detta egna ämne kan bli, och om det även är relevant för officerare i deras yrkesutövning – inte bara för att få högre status i en allmän debatt: Om officerare, om försvaret, som parter i den?

Artiklarna vittnar om svårigheterna att undervisa redan på mastersnivå i krigsvetenskap. Jag får intrycket att FHS målat in sig i ett hörn med ett ämne som blivit "eget" i bemärkelsen udda. Därmed försvåras kommunikation om och inom ämnet och dess kvalitéer, internt och externt. Kan FHS utveckla en "praktisk vetenskaplighet" och med den som bas skapa sammanhang mellan professionens praktik och teori, undervisning och forskning? Det är en chimär att en examen i något (militärt)

ämne skulle räcka för den breda praktiken har så länge inte praktiken får påverka ämnets innehåll. Det skulle kunna vara möjligt att arbeta med temat krishantering "inom det krigsvetenskapliga blocket" – förutsatt att "krigsvetenskap" är en adekvat term. Eftersom en filosofie doktor kan se ut på många sätt skulle krigs- eller kanske militärvetenskap kunna vara paraply för krishantering med relevanta och likvärdiga inriktningar som statskunskap, teknik, juridik/folkkrätt, eller ekonomi. Vägen dit? Utbildningen måste byggas på empiri om officerspraktiken.

Praktiskt forskning

Jag efterlyser en praktikforskning i vilken officerare kan och vill vara delaktiga, bidra med sina erfarenheter, och forma ämnets innehåll. Kurslitteraturen kan mycket väl

teknik miljö säkerhet

Vilken är din kombination?

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

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

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

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

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

COMBITECH

karriär kids

SKÄRMNINGSTEKNIK

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

STOCKHOLM
Centralvägen 3, SE-171 68 Solna
Tel +46 727-23 50 60

HELSINGBORG
Box 13060, SE-250 13 Helsingborg
Tel +46 42-23 50 60

EMP-TRONIC AB
www.emp-tronic.se

krigsvetenskap – på rätt kurs?

innehålla överste 1. Ulf Henricssons "När Balkan brann!". Den vittnar om officerspraktiken i krig och kan vara stoff för både utbildning och forskning, för att bygga teori om praktiken. FHS och dess blivande krigsvetare borde samarbeta med andra skolor i det campus där man befinner sig. Vid KTH finns ämnen och program, vardera med sina vetenskapliga modeller, metoder och perspektiv, som samhällsbyggnad, fordonsteknik, man bedriver teknikhistorisk forskning, och undervisar i projektstyrning (industriell ekonomi). Sådana ämnen eller områden kan befrukta FHS. Med ännu spänstigare och öppnare sinne finns en dans- och cirkushögskola och en operahögskola att lära av. En officer skall ju kunna uppträda, kommunicera, regissera, hålla masken, spela olika roller samt ta hand om människor



Foto: Thure Wikberg – Scanpix

Är nuvarande väg den klokaste för FHS, undrar skribenten.

– egen personal, andra militära, civila – i krig och strid. Vilka

teorier tillämpar dessa skolor för sin praktik och hur forskar man?

Vad är vetenskaplighet inom konstnärliga professioner?

Ingen aktör kan agera libero – samverkan behövs. FHS skulle kunna upptäcka alternativ för officerare att "här och nu" bli både akademiskt och praktiskt skickliga, genom att (forskar)utbilda sig för samhällsbyggande (inte förstöra samhällen), för att kunna organisera och leda verksamhet med god ekonomi, säker logistik, och i sin yrkesutövning kunna använda ny teknik samt kommunicera med och använda sin sociala omgivning för att lösa sina uppgifter. En bonus-effekt skulle bli att officerare lär känna professioner som de möter i sin yrkesutövning. Läget i försvaret och på FHS ger många uppslag om den kompetens som behövs.

PER-ARNE PERSSON

Övlt (P), Filosofie doktor



Tänk på din trygghet. Det gör vi.

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

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



Världens smartaste nyckelskåp!

Varför behöver man ett nyckelhanterings system?

- Nycklar skall förvaras på ett säkert ställe
- Nycklarna bör användas av rätt person
- Kontroll på nycklar och användare
- Spåra nyckelanvändningen
- Inventering av nycklar
- Alltid aktuell information om samtliga nycklar

Säkerhet

Varje nyckel är säkrad genom lås och RFID-transpondrar.

Tillgången till nycklarna säkras genom personliga koder och kort.

Vad kan ett intelligent nyckel-hanteringssystem göra för dig?

- Du vet var dina nycklar finns
- Du vet vem som använder den
- Håller reda på användningen
- Hanterar användarrättigheter
- Administrerar användare, kort och nycklar
- Användarna har åtkomst endast till de nycklar de får använda
- Visar rapporter
- Säker förvaring
- Kan hantera nycklar i flera byggnader och kontor.

Vem har behov av ett nyckelhanteringssystem?

- Banker
- Statliga institutioner
- Kraftverk
- Hotell, vandrarhem, spa
- Konferens anläggningar
- Universitet och högskolor
- Spel industrier
- Företags anläggningar
- Fastighetsförvaltning
- Säkerhets företag
- Bil- och fordons försäljare
- Bil uthyrare och s.k. Fleet management användare
- Sjukhus och hälsoanläggningar
- Och många fler...



Certifierad nivå 4



www.inpass.se

Nyckelhantering

”Vem tog nyckeln och när?”

Problemet med nycklar

- Nycklar används av fel person
- Nycklar lånas och lånas ut
- Dom tappas bort och hittas av fel personer
- Man glömmer att lämna tillbaka dom
- Objekt blir tillgängliga för fel personer
- Om flera personer har tillgång till samma nyckel – hur vet man vem som har den?

Lösningen

- Ett bra och enkelt förvaringssystem för nycklar och värdesaker
- Lätt att hitta rätt nyckel genom information och positions lampor
- Användarvänlig tillgång genom koder och/eller RFID baserade ID-kort
- Ett automatiskt återlämningssystem med registrering av nyckelplatser på displayer och loggar
- Bidrar till lägre kostnader – färre förlorade nycklar leder till mindre besvär och kostnader
- Förbättrar effektiviteten
- Nyckeltillgången är fullt kontrollerbar

Hantera värdesaker

- Tillgång inte bara till nycklar utan också värdefulla objekt
- Kan förses med lådor för verktyg, mobiler, ID-kort, dokument m m
- Använd samma koder och ID-kort för att få tillgång till både nycklar och objekt

Säkerhet

- Du vet alltid när en nyckel togs ut och lämnades tillbaka.
- Individuella rättigheter kan definieras för alla användare.
- Kontroll över användningsfrekvensen för varje individuell nyckel.
- Aktivering av alarm för uteblivna eller försenade nycklar.
- Säker förvaring i certifierade skåp.

Fördelar

- Transaktioner i Realtid.
- Direktaccess till alla kabinett och till alla nycklar och lådor.
- Praktisk tillgänglighet vid alla tider.
- Utbyggbart – Välj det antal nyckelpositioner du önskar och bygg ut efter hand..
- Nycklar och lådor kan kombineras i ett och samma system.
- Nyckel kabinettets kapacitet kan expanderas efter ditt behov.
- Systemet kan sammankopplas och samexistera med andra system.
- Skyldigheter och möjligheter kan rapporteras per användare och/eller nyckel aktiviteter.
- Programvaran i kabinettet kan visas direkt på bildskärmen var nyckeln är och vem som tagit ut den ur kabinettet.
- (gäller den som har rätt behörighet).

