

# OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR  
OFFICERSFÖRBUNDET  
NR 7 | 2016

## Våldet i Mali pressar FN

SIDAN 5

Tekniska specialistkadetter  
kritiserar utbildningen:  
*"För låg nivå"*

SIDAN 14

900 tomma platser på årets  
grundutbildningar

SIDAN 9

Fel i dyksystem avhjälp

SIDAN 10

**FÖRBANDSBESÖK HR-C:**

Försvaret har 22 miljoner  
i löneskuld

SIDAN 17

**FÖRBUNDSNYTT:**

Läget i pågående förhandlingar

SIDAN 24

**ANALYS:**

Vilken väg tar Tyskland  
efter Merkel?

SIDAN 22





# SUCCESS

## IN ANY SITUATION

Using superior penetration technology, Nammo's armor piercing 5.56 mm and 7.62 mm ammunition is highly effective against hard and soft targets, and can be used in any automatically reloaded weapon. It allows forces to combat a wide range of threats whatever the weather conditions, target type or weapon choice - without compromising on penetration.



**Nammo**

SECURING THE FUTURE

# Det är tröttsamt att ständigt ta till glaset när flaskan sinat

Överbefälhavaren pratar ofta om det "halvfulla glaset" istället för det "halvtomma glaset", vilket är ett sätt att sprida optimism. Vi behöver alla ha ett positivt förhållningssätt till det arbete som vi gör om vi skall kunna utveckla våra verksamheter. Men vi behöver ta av hörselkåporna för att förbättra hörseln. Vi håller nämligen på att förlora vårt ÖRA!

Vägen intill ÖRA:t är så vaxbeklädd och växer igen mer och mer att den behöver både ansas och sköljas. För några år sedan eftersträvade vi i Försvarsmakten en större öppenhet, vi pratade om resultat och att vi skulle både ta och utkräva ansvar.

Vart tog detta vägen? Var det bara vackra ord? Eller fanns det ingen mognad att omhänderta processen?

Att sopa de problem som vi har under mattan och skönmåla den verklighet som jag möter ute bland medlemmarna hjälper ingen – tvärtom.

Vi måste kunna lyfta de problembilder vi ser och kunna diskutera dessa, annars stagnerar utvecklingen. Vi vet alla hur förödande det är med ja-sägare i företag och organisationer. Problem är till för att lösas och därför måste de upp till ytan.

## Officersrekrytering i kris

Rekrytering är en av våra viktigaste uppgifter att lyckas med framgent. Framförallt gäller detta officersrekryteringen vilket personalförsörjningsutredningen visar. Här måste försvarsmakten lyssna in och förhålla sig till den verklighet som gäller. Det är inte hållbart att våra taktiska officerare har flera tusen kronor lägre ingångslön än sina jämförbara akademiska kollegor inom andra utbildningar.

Vi får hoppas att Försvarsmakten på djupet förstätt det olämpliga i att sänka personalens ersättningar. Med den övningsintensitet som

råder, vilken i mångt och mycket är positiv, hinner personalen inte återhämta sig och inte heller lösa sina administrativa uppgifter. Personalen försöker i dagsläget springa på alla bollar och slår knut på sig själva i sin iver att lösa uppgifterna. Att då samtidigt säga att man skall få samre ersättning låter åtminstone i mina öron som kontraproduktivt. Motivet att vi måste frigöra ekonomiska medel för att kunna öva mer, är som att ge ett slag i ansiktet. Vi behöver få till en hållbar arbetssituation så att vi inte tappar flera medarbetare. Vi behöver behålla nuvarande personal och vi behöver rekrytera mer personal för att kunna öva mera.

Här har Försvarsmaktens ÖRA fått en rejäl vaxpropp!

## Personal, personal, personal

Försvarsmaktens ÖRA borde lyssna på vad som är den största utmaningen för stunden: obalans mellan uppgifter och resurser, framförallt resursen personal. Officersrekryteringen har under de senaste sex åren inte nått upp till målnivå. Flertalet år har vi startat med färre elever redan i början av den treåriga utbildningen än vad som var önskat. Försvarsmaktens målbild om cirka 240 nya officerare årligen kommer rejält på skam när vi i bästa fall lyckas få ut hälften. Läger man sedan på att vi har cirka 250 pensionsavgångar på yrkesofficerarna årligen samt alla spontanavgångar så förstår man det allvarliga läget. Då har jag inte ens nämnt att

vi dessutom tappat cirka 27 procent av alla nyexaminerade officerare som tillförts de senaste sex åren. Här krävs krafttag.

Under seminariet "Personalförsörjning under utredning – plikt och frivillighet för soldater och sjömän" i Almedalen i somras markerade försvarsministern genom att säga "Man måste se över villkoren för soldaterna" samt "...hur mycket man har i plånboken har en väldig betydelse för att möjliggöra hur vettigt liv man kan leva". Överbefälhavaren sa att han förstår oron och att ersättningar är viktiga samt "att det är ett missförstånd att vi skall sänka ersättningarna". Se gärna seminariet från Försvarspolitisk Arena på Youtube och notera överbefälhavarens och försvarsministerns svar 43,15 minuter in i sändningen. Nu är det upp till bevis för ÖB och underställda chefer!

**FOTNOT:** ÖRA: ÖRA står för Öppenhet, resultat och ansvar och är ledorden i Försvarsmaktens värdegrund.

STENKYRKA GOTLAND 3 NOVEMBER 2016  
KARL-JOHAN BOBERG, 1:E VICE ORDFÖRANDE



Foto: Cecilia Larsson

## > KANSLIET

### Förbundsdirektör

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

**Kamrer** Susanne Skäfte

### Ombudsmän

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

### Medlems- och försäkringsservice

Susanne Bredberg  
Carina Viklund

### Förhandlingschef

Susanne Nyberg

### Informations-, webb- och pressansvarig

Daniel Skoglund

### Redaktör/kommunikatör

Josefine Owetz

### Officersförbundets

### förtroendevalda revisorer

Jonas Holmgren  
Bengt Lundberg

### Adress

Officersförbundet  
Box 5338, 102 47 Stockholm

### Telefon

08-440 83 30

### Fax

08-440 83 40

### E-post

kansliet@officersforbundet.se



14

> ”De studerande har genomskådat oss. De vet att vi inte har möjlighet att vidta åtgärderna som bygger på föregående års kurser”

Ur slutrapport för SOU Mark mekanik

**LEDARE**

3 Det är tröttsamt att ständigt ta till glaset när flaskan sinat

**NYHETER**

- 5 FN inför vägskalet i våldsamt Mali
- 6 Sverige får veterancentrum nästa år
- 7 Islamiska staten faller på eget grepp
- 8 Lättare undvika utförsäkring
- 9 Medföljande till ambassadtjänstgörande fick rätt mot Försäkringskassan
- 10 Syrgasläcka bakom dykarsjuka

**REPORTAGE**

- 12 ”Ingen väg till sänkta omkostnader”
- 14 Kritik mot specialistofficersutbildningen

**FÖRBANDSBESÖK**

- 17 HRC har ett skuldberg på 22 miljoner

**ANALYS**

- 22 Osäkert vägval för Tyskland efter Merkel

**FÖRBUNDSNYTT**

- 24 Nytt Rals-avtal för statligt anställda
- 25 FM tar tillbaka besparingskrav om 100 miljoner
- 26 Fortsatta förhandlingar om övriga avtal

**INSÄNDARE**

- 28 En trupputbildares pedagogik
- 30 40 år i Försvarsmakten – Idag säkerhetsrisk



6



8

> **PRESIDIUM**

**FÖRBUNDSORDFÖRANDE:**

Lars Fresker. Tel: 08-4408347,  
Mobil: 0706-282581  
lars.fresker@officersforbundet.se

**1. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE**

Karl-Johan Boberg.  
Mobil 076-1048630  
karl-johan.boberg@officersforbundet.se

**2. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE**

Maria von Below. Tel: 0920-234000  
maria.vonbelow@officersforbundet.se

> **FRÅGOR**

**Frågor kring medlemskap, medlemsuppgifter och försäkringar**

Susanne Bredberg  
Carina Viklund  
08-4408330.  
Telefontängt onsdagar och fredagar

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

Ombudsmän Medlemsstöd: 08-4408330

**Frågor kring information, press och hemsida**

Daniel Skoglund 08-4408349, 076-5254085

> **REDAKTION**

**OMSLAGSBILD**

Foto: Alexander Gustavsson – FM

**ANSVARIG UTGIVARE/  
CHEFREDAKTÖR**

Daniel Skoglund 076-5254085  
daniel.skoglund@officersforbundet.se

**REDAKTÖR**

Josefine Owetz 070-6544500  
josefine.owetz@officersforbundet.se

**REPORTER**

Linda Sundgren 070-8203988  
linda.sundgren@officersforbundet.se

**ADRESS**

Förbundskansli/tidningsredaktion  
Box 5338, 10247 Stockholm  
Besöksadress: Sturegatan 15

**TELEFON OCH FAX**

Växel 08-4408330  
Fax 08-4408340

**ANNONSER**

Irmér Media AB, 08-7421008  
info@irmermmedia.com

Annons bokus senast 1 vecka före redaktionellt manusstopp.

**LAYOUT**

Produktionsdesign AB  
www.produktionsdesign.se  
info@produktionsdesign.se

**TRYCK**

Ljungbergs tryckeri,  
Klippan

**MANUSSTOPP**

Officerstidningen  
Nr 8 -16, 29 november  
Nr 1 -17, 12 januari

**INSÄNDARE**

Insändare som överskrider 3500 tecken inklusive blanksteg tas ej emot.

Eftertryck utan skriftligt tillstånd från redaktionen förbjöds.

Insändare skickas till:  
info@officersforbundet.se

# FN inför vägskäl i våldsamt Mali

Insatsen i Mali är den femte dödligaste i FN:s historia. Organisationen står nu inför ett vägskäl där bevarande av oberoende och fredsfrämjande insatser ställs mot ökat våld. Det skriver FOI i en rapport från september.

Sedan FN-insatsen Minusma etablerades i Mali 2013 hade vid halvårsskiftet 68 personer i FN-tjänst mist livet till följd av fientliga handlingar. Innevarande år väntas bli det värsta hittills för Minusma med 24 döda bara under första halvåret. Främst är det soldater från afrikanska stater som drabbas.

– Många afrikanska trupper saknar resurser att skydda sig och de har lidit oerhörda förluster. Jag har pratat med flera svenska soldater som varit i Mali och de är ganska upprörda över att se sina kollegor utsättas för denna typ av fara, säger Cecilia Hull Wiklund, forskare vid Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) som tillsammans med kollegan Claes Nilsson skrivit analysen En fredsfrämjare i krig? – FN och konflikten i Mali.

Den maliska regeringen slöt ett fredsavtal med två rebellgrupperingar i norra Mali sommaren 2015. Parallellt med fredsavtalet finns såväl väpnade islamistiska och kriminella intressen i norra Mali. Flera av dem finansierar sin verksamhet genom illegal handel med vapen och droger och är inte intresserade av någon stabilisering i landet

## FN stör

– FN stör deras verksamhet enbart genom sin blotta närvaro och de attackerar FN-posteringar av både ideologiska och ekonomiska skäl. Det finns de som menar att FN inte ska närvara på platser med de här förutsättningarna men det är kanske så konflikter kommer se ut framöver, säger Cecilia Hull Wiklund.

För att möta den höga hotnivån i



En svensk officer samverkar med en officer i den maliska armén. FN-insatsen prövas av den höga våldsnivån i landet, skriver FOI.

Mali och de upprepade angreppen mot Minusma utökade FN-mandatet för insatsen i somras till att tillåta ett mer proaktivt agerande mot dem som attackerar insatsen.

Säkerhetsrådet sa dock nej till att insatsen även skulle ägna sig åt anti-terroroperationer och aktivt jaga terrorister. För en organisation vars grundläggande uppdrag är att

stödja politiska fredsutgångar och agera opartiskt innebär utvecklingen i Mali en svår balansgång som leder till interna motsättningar.

## Saknar resurser

– FN står inför ett vägval där man antingen kan välja att hålla fast vid sitt traditionella uppdrag eller att

**”De är ganska upprörda över att se sina kollegor utsättas för fara”**

omvärdera sin roll i konflikter. Att ta ett hårdare grepp mot exempelvis terrorgrupper kan förändra hela dynamiken kopplat till FN:s fredsfrämjande uppdrag och försvåra för FN:s civila organisationer att verka i konfliktmiljöer. Att inte förändras kan tvärtom innebära att FN:s fredsfrämjande uppdrag inte får någon relevans i nutida konfliktmiljöer, säger Cecilia Hull Wiklund.

Men även om säkerhetsrådet skulle enas om ytterligare utökningar av Minusmas mandat är det tveksamt vilka effekter de skulle få.

– FN saknar generellt de lednings- och logistiksystem som krävs i miljöer där motståndaren bedriver asymmetrisk krigföring. Att faktiskt förändra det operativa uppträdandet ställer krav på resurser som FN i dag inte har tillräcklig tillgång till, som exempelvis mer avancerad sjukvård, helikoptrar och bepansrade fordon, säger Cecilia Hull Wiklund.

## Despotiska ledare

För att kunna agera till fullo på sommarens nya mandat har FN bedömt att Minusma behöver ytterligare 2 000 personer, inklusive specialförband, rövning av IED (improvised explosive device) och en snabbinsatsstyrka.

– Ska FN:s roll förändras kommer flera länder kräva bättre skydd för att ställa upp. Sedan finns det despotiska ledare som struntar i sina soldater och skickar folk ändå vilket är ett problem i sig.

LINDA SUNDGREN

## Brännskadad efter syrgasbrand

Natten mellan den 24 och 25 oktober skadades en anställd vid Sjökrigsskolan när en mindre syrgasbrand uppstod under påfyllning av en dykflaska. Det skriver Försvarsmakten på sin hemsida.

Personen i fråga fördes till sjukhus med andra gradens brännskador på händerna och en lättare brännskada i ansiktet. Branden släcktes av personal på plats. Olyckan inträffade i samband med förberedelser till en övning.

LINDA SUNDGREN

## Finskt utvärderingsbesök i Ryssland

Under två dagar i oktober genomförde en finsk delegation ett så kallat utvärderingsbesök hos 15:e Army Aviation BDE i ryska Ostrov.

Syftet var att uppskatta riktigheten i den årliga informationsutbytesrapporten om huvudsaklig beväpning och materietillgång. Delegationen bestod av tre personer.

LINDA SUNDGREN

## Rökutveckling i Herculesplan

I början av oktober tvingades ett Herculesplan avbryta en övning efter att rökutveckling uppstått i kabinen, skriver NSD.

Ingen skadades och planet kunde landa utan anmärkning, säger Louise Levin, informationschef på F21, till tidningen.

JOSEFINE OWETZ

# Sverige får veterancentrum nästa år

Regeringen har gett Försvarsmakten i uppdrag att inrätta ett veterancentrum senast första juli nästa år. Men några större förändringar jämfört med dagens veteranstöd blir det inte.

I veteranutredningen från 2014 föreslog utredaren att ett veterancentrum skulle inrättas. Flera välkomnade förslaget men den som såg för sig en mötesplats för veteraner och anhöriga lär bli besviken. Till skillnad från centren i Norge och Danmark, som erbjuder rekreation respektive vård, blir den svenska varianten utan direktkontakt med kärngruppen. Här satsas det istället på ett renodlat kunskaps- och kompetenscenter som ska tillhandahålla statistik, koordinera forskning och stötta de lokala veteran- och anhörigamordnarna ute på förbanden. Centret ska vidareutvecklas ur det som idag är Försvarsmaktens veteranenhet.

### Lokalt fokus

– Men vi ska också kunna driva frågor om justering av riktlinjer eller bestämmelser för organisationsenheternas räkning, säger Monica Larsson, ställföreträdande chef för Försvarsmaktens veteranenhet.

Någon större skillnad jämfört med dagens veteranarbete blir det inte, enligt Monica Larsson.

– Mycket av det som veterancentret enligt regleringsbrevet ska ägna sig åt gör vi redan och inriktningen är att vi ska genomföra det här inom befintlig personalram på 17 personer. Men ett område vi är ålagda att fokusera mer på är myndighetssamverkan, säger hon.

När veterancentret beslutades var Försvarsmakten angelägen att fort-



Foto: Dag Elander – FM

Veterancentret innebär inga större konkreta förändringar jämfört med dagens situation.

sätta jobba lokalt med veteranstödet. Tidigare var det veteranenheten centralt i Stockholm som hanterade veteranärenden men sedan ett par år tillbaka har den uppgiften ålagts veteran- och anhörigamordnare ute på förbanden.

### ”Glömmer arvet”

– Vi vill att man som veteran ska omhändertas av de personer man är van att möta och skapa ett så litet avstånd som möjligt till individen, säger Monica Larsson.

På Veteranförbundet fredsbaskarna har man under flera år drivit frågan om ett veterancentrum och där är man glad för att det nu slutligen blir av. Däremot hade de hoppats på mer.

– Vi hade gärna sett ett centrum dit man kunde komma som enskild veteran eller i grupp för möten eller rekreation, säger Per Lennartsson, tjänsteförrättande generalsekreterare. Centret hade kunnat vara ett ypperligt ställe att exempelvis hålla återträffar på.

Han tycker också att Försvarsmakten glömt bort arvet i sin veteransatsning.

– De som var ute före 1990 har man inte visat något jättestort intresse för. Vi tycker att man borde ta reda på vilka de är, hur de mår och inte minst ge dem den erkänsla och respekt de förtjänar, säger Per Lennartsson.

LINDA SUNDGREN

## > NOTISER

### ”REBELLSTYRKOR OCH VÄSTARMÉER GANSKA LIKA”

I drygt ett år levde Ilmari Käihkö, universitetsadjunkt i krigsvetenskap, tillsammans med deltagare från Liberias inbördeskrig 1999 till 2003. I sin avhandling, Bush generals and small boys battalions – military

cohesion in Liberia and beyond, konstaterar han att det finns många likheter mellan rebellstyrkor och västerländska arméer. Alla militära organisationer runt om i världen använder morot, piska och konstruk-

tion för att skapa sammanhållning och identitet och orsaken till att ansluta sig är ofta desamma. Ilmari Käihkö är nybliven doktor vid Försvarshögskolan. (LS)

### SVENSK PATRULL ATTA

Kvällen den tionde oktober blev en svensk patrull på rutinuppdrag i Timbuktu attackerad av en självmordsbombare. Ingen av de svenska soldaterna skadades medan gärningsmannen dog i samband med

Foto: Felipe Dana - TT



IS bedöms försvagas av den pågående offensiven mot Mosul, men kommer inte att vara uträknat som terrorgrupp eller maktfaktor.

**”Operationellt leds IS till stor del av officerare ur den störtade, irakiske diktatorn Saddam Husseins armé och underrättelse-tjänst”**

# Islamiska staten faller på eget grepp

**Trots bakslag i Irak och en trolig framtida försvagning i Syrien kommer Islamiska staten att bestå och fler terrorattacker är att vänta. Det hävdar Michael Jonsson vid FOI i en analys.**

Efter framgångarna under 2014 och 2015 har terrorgruppen Islamiska staten (IS) under innevarande år försvagats. Allt tyder på att de är på väg att förlora kontrollen över sitt starkaste fäste i Irak, Mosul. Troligen kommer de också att försvagas i Syrien och tvingas släppa taget om Raqqa, även om det kan dröja. Den analysen gjorde Michael Jonsson vid Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) redan innan irakiska arméns offensiv mot Mosul inleddes i mitten av oktober. I rapporten *Vulnerabilities to the resilience of Daesh in Syria and Iraq* skriver han att IS försvagning beror på en strategisk felbedömning.

– Daesh stora, fatala misstag var att starta ett flerfrontskrig på flera platser samtidigt. Medan deras operativa taktiska förmåga är mycket rationell är deras ideologiska ambitioner allt annat än just det, säger han.

## Skickliga officerare

Operationellt leds IS till stor del av officerare ur den störtade, irakiske diktatorn Saddam Husseins armé och underrättelsetjänst. Michael Jonsson beskriver dem som mycket skickliga taktiker med lång krigserfarenhet.

– Man har funnit en mängd dokument med analyser som Daesh gjorde efter att de försvagades i Irak mellan 2006 och 2008. Vrider man fram klockan är det väldigt tydligt att de dragit lärdom av sina tidigare misstag, säger Michael Jonsson.

Men trots det tyder alltså det mesta på att IS inte kommer att lyckas förverkliga sitt mål, att skapa

ett storislamistiskt kalifat, den här gången heller. Michael Jonsson förklarar det med att IS högste ledare, imanen al-Baghadi, eftersträvar ideologiska mål som militärt är snudd på omöjliga att uppnå.

– Det är bristen på realism hos deras religiösa ledare som gör det omöjligt för Daesh att lyckas, säger Michael Jonsson.

## Bombade oljefält

Mycket tyder också på att IS även försvagats ekonomiskt. Enligt Michael Jonssons rapport bedömdes IS 2015 vara en av de rikaste terrororganisationerna i världen med en årlig inkomst på mellan 500 miljoner och två miljarder amerikanska dollar. Intäkterna kom till stor del från oljekällor under organisationens kontroll, men även från rån liksom skatteintäkter i IS-kontrollerade områden. Men flygbombningar har förstört ungefär hälften av oljetillgångarna och invånarnas försämrade levnadsför-

hållanden minskar skatteunderlaget. Enligt beräkningar från amerikanska CIA finns det också tydliga tecken på att antalet IS-krigare minskat, från mellan 20 000 och 31 000 år 2014 till mellan 18 000 och 22 000 i juni i år. Men även om IS är på tillbakagång kommer de med all sannolikhet att leva vidare, enligt Michael Jonsson. Han pekar på att terrororganisationen backat flera gånger tidigare, utan att för den skull upphöra.

## Fortsatt terror

– Med största sannolikhet kommer de att fortsätta som renodlad terrorgrupp med attentat i såväl Syrien och Irak som USA och Europa. Daesh förre talesman, som sköts till döds i augusti, sa redan i våras att organisationen kommer att fortsätta med sin terrorism, oavsett om man förlorar både Mosul och Raqqa.

LINDA SUNDGREN

## CKERAD I MALI

attentatet. Det finns flera beväpnade grupperingar i Mali som försöker motarbeta FN-insatsen Minusma, men attacken i Timbuktu var den första riktad mot en svensk trupp. (LS)

## TJÄNSTETECKEN TILL CENTRALLAGRET

Textila tjänstetecken har varit ett eftersatt område men sedan i somras har nya leveranser börjat komma. I mitten av oktober skickades 45 000 tecken fördelat på ett 50-tal olika artiklar till Försvarmaktens

centrallager i Arboga. Sändningen bestod av bland annat kragsspeglar, axelklaffhylsor, mössmärken och galoner. FMV uppger på sin hemsida att behovet därmed ska vara i det närmaste tillgodosett, men att

ytterligare leveranser väntas fram till slutet av februari nästa år. Samtidigt pågår en utvärdering av anbud rörande tjänstetecken i metall. (LS)

# Dom ger bättre läge för anhörig

**Medföljande till försvarsanställda i utlandet har nekats ersättning från svenska socialförsäkringar. Enligt Försvarsmakten tycks problemen nu vara lösta, men några löften om att slippa utförsäkring ges inte.**

– Det är Försäkringskassan som bestämmer om det svenska socialförsäkringssystemet. Vi måste respektera deras beslut även om vi tycker de är mindre bra, säger försvarets Cecilia Righammar som sedan 2008 arbetar med frågor som rör anställda i utlandstjänstgöring.

Hon berättar att det för ett par år sedan kom ett domstolsbeslut som gav Försäkringskassan rätt då den hade nekat medföljande barnbidrag.

– Efter det blev det svårare för medföljande till Försvarsmaktsanställda som tjänstgjorde enligt URA [avtal om utlandskon-

trakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands, red anm] att få stanna kvar i det svenska socialförsäkringssystemet. Försäkringskassan hävdade att de här personerna istället skulle flyttas över till socialförsäkringen i det land där de för tillfället bodde, säger Cecilia Righammar.

## Svenska förmåner

Framför allt var det anhöriga till dem som gjorde utlandstjänst i ett EU-land och som var borta mer än

två år som fick problem. Försäkringskassan hänvisade i sina beslut till en överenskommelse inom EU enligt vilken sociala ersättningar ska utbetalas av det land där personen i fråga är bosatt.

– I vissa länder är ersättningsnivåerna för exempelvis barnbidrag högre än i Sverige vilket gynnar den enskilde. Men den svenska socialförsäkringen omfattar så mycket mer, som rätt till sjukvård, sjukersättning och rehabilitering och där kanske villkoren i boendelandet är annorlunda, säger Cecilia Righammar.

Efter en ny dom i förvaltningsrätten tycks Försäkringskassan ändrat

praxis och utförsäkringsärendena har under senare tid varit få, enligt Righammar. Enda landet där det är fortsatt bekymmer är Turkiet.

– Det beror på ett gammalt avtal sedan 1978 som säger att svenska

medborgare bosatta i landet ska överföras till det turkiska socialförsäkringssystemet. I somras var vår utsände där nära att bli utförsäkrad men vi lyckades lösa det med ett tillfälligt undantag för honom och hans familj. Nu jobbar vi för att hitta en permanent lösning för försvarspersonal i Turkiet.

Men även om Försäkringskassan nu tycks ha ändrat inställning finns inga garantier för att inte bli utförsäkrad i samband med utlandsvistelse.

**”I vissa länder är ersättningsnivåerna för exempelvis barnbidrag högre”**



Foto: Ake Eison Lindman

*Det är medföljande inom EU som främst har fått problem. Bilden visar svenska ambassaden i Madrid.*

– Vi rekommenderar alltid att man kontaktar Försäkringskassan innan man åker, säger Cecilia Righammar.

Något som medföljande också bör vara observanta på är vad som

händer med den sjukdomsgrundande inkomsten (SGI) under utlandsvistelsen.

– Om man som medföljande inte har någon inkomst sjunker SGI:n efter 90 dagar till miniminivå.

## > NOTISER

### NORSKA LIBANONVETERANER MÅR BRA

Nio av tio norska Libanonveteraner uppger att de har en god eller mycket god hälsa. Det visar en studie som bygger på svar från 10 600 av de dryga 22 000 norska militärer som deltog i FN-insatsen i Libanon mellan 1978 och 1998. I studien konstateras

att Libanonveteraner är lika psykiskt friska som befolkningen i övrigt, trots att närmare hälften av dem har utsatts för beskjutning av handeldvapen, artilleri, raketer eller andra vapen. Åkommer som posttraumatisk stress och ångest är dock något

vanligare bland Libanonveteraner än hos befolkningen i övrigt. Undersökningen genomfördes vid Institutet för militärpsykiatri och stresshantering och presenterades i mitten av oktober. (LS)

### NY PROFESSOR I KRIS

Ann Enander är nyutnämnd professor i ledarskap under påfrestande förhållanden med inriktning psykologi vid Försvarshögskolan i Karlstad. Hon är legitimerad psykolog och började tidigt under sin forskarbana att intressera sig för människan i utsatta mil-



# a till försvarsattachéer

Den höjs igen när man kommer hem och börjar jobba, men för att komma upp i full nivå krävs en tillsvidareanställning eller ett vikariat på minst sex månader.

I URA-avtalet finns också ett så kallat medföljandetillägg, i år 12900 kronor skattefritt i månaden.

Det betalas ut till den i familjen som är anställd i Försvarsmakten, men är avsett att täcka inkomstbortfall och ge möjlighet till pensionsavsättning för partnern.

– Man kan också få ett merkostnadstillägg och det betalas ut per vuxen och barn i familjen. Det är

knutet till levnadsnivån i det land man är stationerad och varierar från några hundralappar till fyra tusen kronor per månad, säger Cecilia Righammar.

LINDA SUNDGREN

## Medföljande till ambassadtjänstgörande fick rätt mot Försäkringskassan

**Förvaltningsrätten kör över Försäkringskassans beslut och ger en svensk diplomat-hustru rätt till barnbidrag under familjens vistelse i Lettland. Domen är dock inte prejudicerande.**

– Vi rekommenderar våra attachéer att skriva över barnen på mannen innan de åker, säger kommandörkapten Per Blackwall, sektionschef på Musts försvarsattachésektion.

I november 2014 beslutade Försäkringskassan att Veronica Gussarvius, hustru till en svensk diplomat i Riga, inte hade rätt till vare sig barnbidrag eller föräldrapenning från Sverige. I beslutet hänvisade man till EU-rätten enligt vilken medborgare som tjänstgör i annat EU-land också ska tillhöra det landets socialförsäkringssystem.

### Återbetalning

Veronica Gussarvius skulle också återbetala de 1800 kronor som

Försäkringskassan av misstag redan hade betalat ut. Men efter överklagande till förvaltningsrätten får diplomatfrun såväl barnbidrag som föräldrapenning, vilket ska betalas ut retroaktivt från 2014.

I domen uppger förvaltningsrätten att den avgörande frågan för hennes rätt till barnbidrag beror på i vilket land hon ska anses ha "sitt varaktiga centrum för sina levnadsintressen." Att Veronica Gussarvius planerar att efter hemkomst återgå till sitt gamla jobb i Knivsta, från vilket hon är tjänstledig, anses stärka hennes intressen i Sverige. Det gör även det faktum att familjen är på besök i Sverige flera gånger om året.

### Ingen garanti

Men eftersom förvaltningsrättens domar inte är prejudicerande är den aktuella domen ingen garanti för att andra inte hamnar i

**"Vi har lyft frågan flera gånger utan att få gehör"**

samma situation. Därför rekommenderar Per Blackwall attachéer och diplomater att skriva över barnen på den Försvarsmaktsanställda innan avresa.

Det är dock inte helt oproblematiskt eftersom det även kan få andra juridiska konsekvenser.

– Skulle det bli skilsmässa kan det bli tjafs, säger han.

Per Blackwall hoppas att berörda myndigheter genom samarbetet i Arbetsgivarverket ska komma överens om tydligare riktlinjer på det här området, även om man hittills inte haft någon framgång den vägen.

– Vi har lyft frågan flera gånger utan att få gehör, man anser att den rör för få personer.

LINDA SUNDGREN

## 30 procents vakanser på årets grundutbildning

**2 340 personer har hittills i år påbörjat den nya förlängda grundutbildningen. Antalet planerade utbildningsplatser var 3 200, vilket innebär att 30 procent av platserna stod vakanta.**

Vid årsskiftet ersattes den militära grundutbildningen, GMU, av en ny grundutbildning. Utbildningen förlängdes då från tidigare tre månader till 9–11 månader.

Mellan den 1 januari och 30 september påbörjade 2 342 rekryter grundutbildningen. Av dessa var drygt 13 procent, eller 309 stycken, kvinnor.

### Fler går vidare

I en kvartalsrapport om personalläget i Försvarsmakten i september i år står: "En positiv förändring kan konstateras jämfört med föregående års militär grundutbildningssystem. En betydande högre andel rekryter forisätter i sin befattningsutbildning efter de tre inledande månadernas utbildning jämfört med tidigare år".

Avsikten med en längre sammanhållen utbildning (syftade till krigsplaceringsbarhet) verkar därmed så här långt ha gett avsedd effekt, konstateras det i rapporten.

Samtliga större inryckningar till GU har nu skett men mindre omfattande inryckningar kommer att ske året ut.

Fram 2018 är planen att 4 000 personer ska grundutbildas årligen.

JOSEFINE OWETZ.

## LEDARSKAP

jöer. Hennes avhandling handlade om extremt varma och kalla arbetsplatser och risker förknippade med det. Under flera år arbetade hon på Arbetslivsinstitutet i Stockholm. Ann Enander är Försvarshögskolans andra kvinnliga professor. (LS)

## LÄNGRE ARBETSDAGAR I NORDAMERIKA

Amerikaner jobbar ungefär 25 procent mer än européer. De har också kortare semester och går i pension senare. Det visar en nypublicerad studie av tre ekonomer från USA, Kanada och Tyskland sammanställd av Bloomberg. I Europa jobbar

schweizare mest med 25 timmar per vecka och person medan italienarna jobbar minst med 18,4 timmar per vecka. Motsvarande siffra i Sverige är 21,9 timmar. Studien omfattar samtliga i arbetsför ålder, inklusive arbetslösa och förtidspensionerade. Någon

direkt koppling mellan långa arbetsdagar och ökad produktivitet har forskarna inte funnit. Skillnaderna i arbetsförhållanden tillskrivs bland annat starka fackförbund i Europa och att amerikaner tjänar mer ekonomiskt på att göra karriär. (LS)

# Slutdatum för Prio kommer inte att hålla

Försvarsmakten har på grund av eftersläpande säkerhetsåtgärder dragit i handbromsen för utrullningen av Prio.

Först i maj nästa år väntas införandet återupptas.

Utrullningen av materiel och logistik i Prio har haft problem. Under första etappen, som inleddes i region norr på Valborgsmässoafton 2015, uppdagades omfattande brister i materieldatan vilket krävde åtgärder. I mitten av september i år stoppades det fortsatta införandet helt. Den här gången handlar det om att säkerhetsnivån i Försvarsmaktens datanät är otillräcklig.

– Vi har inte hunnit med att höja säkerheten i den takt vi räknat med och därför gör vi nu ett uppehåll tills det är åtgärdat, säger generalmajor Fredrik



Prioprojektet jobbar på med materieldatan.

Robertsson, på Högkvarterets Ledningsstab.

Den go live-aktivitet som var planerad till första veckan i november, då förband i södra delarna av landet skulle införlivas i systemet,

flyttas fram. Det innebär att perioden då Försvarsmakten arbetar i olika system, Lift och Prio, förlängs och att utbildningsinsatser senareläggs.

– Vi kommer att utbilda vissa

nyckelpersoner så att det ändå går att flytta runt materiel i Prio i hela landet, säger överstelöjtnant Patrik Dovskog på Försvarslogistik Prio. Men vi kommer exempelvis inte ta in hela marininstaben i det här läget, det är inte bra om det går för lång tid mellan utbildning och praktisk användning.

Någon ny tidsplan för den fortsatta utrullningen är inte spikad, men ambitionen är att återuppta den sista veckan i maj nästa år. När Prio kommer att vara införd i sin helhet är oklart, men det tidigare slutdatumet, 30 juni 2017, spricker.

– Redan vid beslutet att skjuta upp utrullningen stod det klart att tidsplanen inte kommer att hålla. Nytt slutdatum blir dock inte klart förrän ny utrullningsplan är beslutad, säger Patrik Dovskog.

LINDA SUNDGREN

## Syrgasläcka bakom dykarsjuka

Läckande kompositflaskor var främsta anledningen till de upprepade fallen av dykarsjuka som drabbat Försvarsmaktens röjdykare. Problemen är nu åtgärdade och repetitionsutbildningar pågår för att återta full förmåga.

Efter flera fall av dykarsjuka stoppades användningen av röjdykar-system OMD 10 förra året. Sedan dess har såväl tekniska system som dyktabeller genomgått rigorösa tester vid Försvarsmaktens dykeri och navalmedicinska centrum i Karlskrona. Slutligen upptäcktes den felande länken.

– En del av de kompositflaskor vi använder läcker syrgas, säger Jerry Lindén, ansvarig för tryckkamaranläggningen i Karlskrona. Vi trod-

de att vi var säkra efter att vi infört nycklingssystem där man bara kopplar rätt flaska till rätt gas och fyller på, men då kände vi inte till att det fanns en faktor som hette läckage.

### Ny mät rutin

Problemet uppdagades när man började mäta gasinnehållet i flaskor som använts i samband med olyckor. Vissa innehöll en för låg halt syrgas och man gick vidare och mätte halterna i samtliga flaskor.

– En del av dem som stod längst bak, och som därmed används mer sällan, hade för låg syrgashalt. Läckaget är väldigt litet och det tar flera månader innan det märks i flaskorna, säger Jerry Lindén.

Nu är systemet åter i bruk och repetitionsutbildning pågår för att återta full förmåga. För att säkerställa gasinnehållet i flaskorna har en rutin införts där syrgasmätning genomförs strax innan varje dyk

**”Några anpassningar i dyktabeller är däremot inte aktuellt”**

och man har även gjort vissa tekniska justeringar. Några anpassningar i dyktabeller är däremot inte aktuellt.

– Efter de åtgärder vi vidtagit är det säkrare att dyka med OMD 10 än med luft och det finns ingen anledning att göra ändringar i tabellerna, säger Jerry Lindén.

LINDA SUNDGREN

### > NOTISER

## BEGRÄNSAT STÖD TILL DANSKA AFGHANISTANTOLKAR

I Danmark kan de lokaltolkare som tjänstgjorde för landets räkning under Natoinsatsen i Afghanistan erbjudas lönepaket, utbildningspaket, vidarebo-sättning i Storbritannien eller inrese-

visum till Danmark för asylansökan. Av de 29 fall som hittills granskats har endast fem personer beviljats visum till Danmark. Tolv av de som nekats inresetillstånd har istället valt att söka

sig till Storbritannien. Endast lokal-tolkare som arbetade för de danska styrkorna i frontlinjen i Helmand i december 2012 eller senare och som tjänstgjort under minst tolv månader

kan bli aktuella för åtgärd. Arbetsgruppen har hittills fått in 124 ärenden. Ytterligare 27 ansökningar har bedömts som inkompleta och hanteras först efter justering. (LS)

GARMIN<sup>®</sup>

the legend is back



## GPSMAP<sup>®</sup> 276Cx

Navigatorn för all slags terräng med klassiskt användargränssnitt. Den har avancerad positionering via GPS+GLONASS, stor 5"-skärm, barometrisk höjdmätare, 3-axlad kompass och ännu mer.

Läs mer på [Garmin.se](http://Garmin.se)

©2016 Garmin Ltd. eller dess dotterbolag

*Återinförd värnplikt:*

# ”INGEN VÄG TILL SÄNKTA OMKOSTNADER”

Officersbrist kan sätta käppar i hjulet för ökande soldatvolymen via plikten och regeringens utredare varnar förbanden för att minska sina rekryteringsinsatser.

– Att bara återuppta plikten vore förödande, säger Annika Nordengren Christensen.

Eftersom Försvarsmakten, fem år efter att frivillighet infördes, fortfarande inte lyckas rekrytera mer än dryga hälften av det årliga behovet av gruppchefer, soldater och sjömän (GSS), föreslås plikten åter tas i bruk. Det stod klart när personalförslagsutredningen presenterade sin rapport i slutet av september. Men det betyder inte att förbanden nu kan luta sig tillbaka och invänta nästa värnpliktskull för att fylla dagens tomma soldatplatser. Det säger Annika Nordengren Christensen som lett utredningen.

– **ÅTERGÅR VI TILL** det gamla systemet med värnpliktiga och officerare påverkas förbandens operativa förmåga och då måste regeringen förklara och motivera varför man vill göra det. Vi behöver anställda soldater och sjömän, inte bara för Sveriges deltagande i internationella insatser utan också för vår förmåga till incidentberedskap och övningsverksamhet.

Det här innebär, menar Annika Nordengren Christensen, att även om utredningens förslag genomförs måste Försvarsmakten fortsätta att arbeta med rekrytering och att vara en attraktiv arbetsgivare. Inom de första rekrytkullarna som gick grundutbildningen efter att frivillighet införts var avhoppet många, även om det var stora variationer mellan förbanden. Ett vanligt skäl till att sluta var dålig attityd hos befäl. Sedan dess har insatser gjorts för att skapa bättre utbildningsklimat vilket också gett resultat. Att ett återupplivande av plikten kan medföra en återgång till tidigare rutiner är något som diskuterats inom ramen för utredningen.

– **VI ÄR MEDVETNA** om att en sådan risk finns, men tror ändå inte att det blir så. Förbanden kommer fortfarande vara beroende av att deras rekryter trivs och vill stanna kvar efter grundutbildningen. Hur många som väljer att gå vidare inom försvaret blir en

värdeomräkare på hur väl man lyckas med detta, säger Annika Nordengren Christensen.

Inte heller ska utredningen uppfattas som en väg till sänkta omkostnader, säger Annika Nordengren Christensen, även om hon förstår frestelsen i ett läge där pengapåsen är begränsad och ambitionsnivån hög.

– Man ska akta sig för att se det här som en besparingsåtgärd. Det behövs en stark signal från politiken om att rekrytering är fortsatt viktigt, men också från Högkvarteret ut till förbanden.

Några ekonomiska försämringar för inryckta jämfört med dagens ersättningsnivåer föreslås inte, snarare tvärt om. Antalet fria hemresor under utbildningstiden föreslås öka något och ingångslönerna för GSS-befattningar bör ses över. Av de GSS-anställda som slutade sin anställning 2014 uppgav 26 procent av de svarande att lönen påverkade deras beslut.

– **INGÅNGSLÖNERNA LIGGER LÅGT** jämfört med motsvarande yrken med liknande utbildningsnivå vilket behöver rättas till för att öka attraktionskraften. Vi föreslår också varianter på studieekonomiska incitament för att de ska stanna längre än idag, säger Annika Nordengren Christensen.

I början av året saknades cirka 800 GSS/K (kontinuerligt tjänstgörande) medan bristen bland tidvis tjänstgörande uppgick till hela 6 600. Enligt utredningens förslag behövs en årlig rekrytmängd på 4 000 fram till 2020 för att därefter succesivt öka. Från



Annika Nordengren Christensen.

Foto: Privat



Foto: Folke Helberg - TT

De som jublar över värnpliktens återinförande bör minnas att utredningen skriver att det anställda försvaret fortfarande är basen. Fast det kan bli ekonomisk konkurrens mellan systemen. (Bilden visar värnpliktiga som jublar över att de fått rätt till semester, året var 1974.)

2022 och framåt ska 8 000 utbildas årligen. För att kunna ta emot och utbilda så stora soldatkulor krävs ett tillräckligt antal officerare på förbanden, men om så kommer vara fallet är högst osäkert. Utredningen pekar på en allvarlig officersbrist redan 2018, samma år som plikten beräknas återinträda.

– Den galopperande officerskrisen var nog den starkaste upplevelsen under arbetet med utredningen, säger Annika Nordengren Christensen. Vare sig man vill utöka krigsorganisationen eller öka utbildningen blir tillgången på officerare gränssättande för väldigt mycket.

**UNDER FLERA ÅR** har det talats om ett överskott på yrkesofficerare och på pappret ser det ut som att övertaligheten består. Men realiteten är en annan och många förband upplever redan idag brist på officerare. De närmaste tio åren väntar dessutom stora pensionsavgångar samtidigt som Forsvarshögskolan inte lyckas fylla platserna på officersprogrammet.

– Pensionsavgångarna kommer att rätta till ålderskurvan inom officerskåren, men har vi inte samtidigt ett inflöde blir effekten förödande. Som ett sugrör in till något som pyser ut i rikliga mängder, säger Annika Nordengren Christensen och fortsätter.

– Regeringen lovade att tillsätta en utredning om officersförsörjningen efter att vi lagt fram vår utredning, men jag har ännu inte sett någon tidsplan.

För att avhjälpa officersbristen föreslår personalförsörjningsutredningen anpassade utbildningar till såväl specialistofficer som officer för dem som varit anställda i försvaret en tid. Man vill

## ”Officerskrisen var nog den starkaste upplevelsen under arbetet”

också att aspirantskolor med inriktning mot befälsbefattningar införs under grundutbildningen.

– **DET HANDLAR INTE** om några separata skolor utan snarare ett återinförande av ett befälsspår som löper parallellt med grundutbildningen. Att ge förslag till hur man ska omhänderta de här personerna efter grundutbildningen låg däremot utanför vårt uppdrag, säger Annika Nordengren Christensen.

Om personalförsörjningsutredningens idéer sjösätts innebär det att Sverige för första gången får en aktiverad könsneutral värnplikt. Utredningen konstaterar att det kommer att krävas stora kommunikationsinsatser till de kvinnor som berörs. Försvarsmakten kommer också att behöva förse det ökande antalet kvinnor med personlig utrustning, något man haft problem med i decennier.

– **AV ERFARENHETER FRÅN** Norge som infört kvinnlig värnplikt vet vi att just tillgången på personlig utrustning varit det största problemet där. Men jag tror ändå att Försvarsmakten har goda möjligheter att lösa detta, säger Annika Nordengren Christensen.

Den slutsatsen grundar hon på att värnplikten kommer underlätta för förbanden att beräkna mängdbehovet av anpassad utrustning.

– Mönstringsförfarandet ger relativt god framförhållning om hur många kvinnor som kommer och det ger bättre förutsättningar att kunna beställa utrustning. Nu har man ett drygt år till första inrycket 2018 och då kan ingen säga att det är en överraskning att det kommer kvinnor.

LINDA SUNDGREN



## *Kritik mot specialistofficersutbildningen*

# ”JAG KAN INTE KALLA MIG TEKNISK OFFICER EFTER DETTA”

Kursinnehåll som saknar eller har mycket bristfällig förankring till Försvarmakten och lärare som får betyget ”underkänd” av eleverna. Bilden som målas upp av specialistofficersutbildningen med inriktning mark mekanik på FMTS är dyster.

Kadetten Christian går med raska steg genom allén i kadettbyn på Försvarens tekniska skola (FMTS) i Halmstad. Lövträden är brandgula och bladverken lyser upp den askfärgade himlen ovanför trädtopparna. Det är en onsdag i mitten av oktober och han är på väg hem efter dagens sista lektion.

I snart ett år nu har Christian bott här i Halmstad, många mil från hemstaden och hemmaförbandet, för att studera de två sista

terminerna på specialistofficersutbildningen (SOU) med inriktning mark mekanik.

Om drygt en månad tar han examen, men utbildningen har inte alls motsvarat hans förväntningar.

– Om jag visste hur dålig kvalitet det var på den här utbildningen, då hade jag inte gått den. Jag kan inte med gott samvete rekommendera någon att gå den, säger Christian.

**HAN ÄR INTE** ensam om att rikta kritik mot SOU med inriktning mark mekanik på FMTS. Flera kadetter i nuvarande årskull har vid upprepade tillfällen under året försökt få till en dialog med ansvariga på skolan, men utan att någon förändring har skett, berättar Christian.

– För mig har det mesta varit repetition och det känns som att jag mest har suttit av tiden här. Det är väldigt tråkigt, säger han.

Framför allt är det de förberedande kurserna som han upplever inte håller måttet. Han får medhåll av Robert och Isak, som också pluggar till specialistofficerare tillsammans med Christian.

Vi möter upp dem i Christians lägenhet i kadettbyn. En kaffekokare puttrar snart på köksbänken och ett fat med fikabröd ställs fram på bordet.

Christian, Robert och Isak är hemmahörande på olika förband i landet och de kommer efter examen att komma tillbaka till dessa som tekniska officerare. Christian har redan arbetat som anställd soldat i Försvarsmakten i några år, i likhet med Robert. Isak däremot är ny i soldatyrket och har genomfört grundläggande militär utbildning, GMU, och FOK, förberedande officerskurs, innan han påbörjade sin SOU.

På bordet ligger slutrapporter med kursutvärderingar från tidigare årskullar. Flera delar i kritiken mot utbildningen är återkommande i samtliga rapporter, som exempelvis kursinnehåll utan någon FM-koppling.

I slutrapporten för SOU mark mekanik 2013–2014 poängteras vikten och behovet av att kvalitetssäkra kurserna, särskilt de som är inköpta av extern leverantör.

”Upphandling av utbildning via externa leverantörer har generellt lett till en försämrad kvalitet på utbildningen, dålig pedagogik samt brist på anknytning till militär kontext och materiel”, står det att läsa.

Kurserna som bedrivs av FMTS egna lärare håller hög kvalitet, menar rapporten, medan den inköpta utbildningen har brister i förankringen till Försvarsmakten.

Problematiken med att feedbacken inte åtgärdas kommenteras också i rapporten för 13/14:

”De studerande har genomskådat oss. De vet att vi inte har möjlighet att vidta åtgärderna som bygger på föregående års kurser”, skriver en föregående processansvarig i en av rapporterna och hänvisar till brist på resurser i form av pengar och personal.

Christian skrattar till när han läser upp citatet, som han markerat med tuschpenna. Det är ett uppgivet skratt.

– Jag ersätts med 4 200 kronor i månaden under utbildningen. Jag har en bostad, bil och lån med mera. Jag går minus ekonomiskt varje månad och får inte ens en god utbildning. Jag reser hemifrån och är borta ett och halvt år och så kastar de den här skiten på oss. Det är rent ut sagt bedrövligt, säger han.

En av sakerna som gör kadetterna uppgivna är bristen på dialog kring kritiken som de har framfört under utbildningens gång.

– När man inte ens på ett vuxet sätt kan bemöta oss och föra en dialog utan försöker tysta ner oss, då blir jag förbannad. Och när man hör tidigare kadetter säga att: ”Näha, det där funkar fortfarande inte. Så var det för tre år sedan också”, säger Christian.

**KRAVEN PÅ KOSTNADEFFEKTIV** och produktionsrationell utbildning, som en följd av brist på lärare och resurser, gör att FMTS köper in utbildning som genomförs av externa leverantörer. En fjärdedel av kurserna är inköpta för de som läser vid SOU mark mekanik.



Foto: Josefine Owetz

**Flera årskullar har riktat kritik mot utbildningen.**

Skolans inköpsavdelning har misslyckats med att specificera kursbeställningen, menar de tre kadetterna. Därtill anser de att skolan har haft för dålig uppföljning och utvärdering av kvaliteten på kurserna gällande innehåll och vad eleverna ska kunna efter avslutad kurs.

– Ett grundproblem i detta är att det är brist på tekniker inom armén, och eftersom det redan är brist ute på förbanden är det svårt att kommendera tekniker hit för att utbilda kadetter. I stället har man då tvingats köpa in tjänster. Vi har haft väldigt bra och fruktansvärt dåliga kurser, säger Robert.

Isak nickar instämmande.

– Vissa kurser är jättebra, men då är det oftast konsulter som är före detta officerare från armén. De vet hur det funkar när vi är ute i skogen. Vi har haft många lärare från flyget också. De är duktiga på sin arena och sina grejer, men det blir fel när vi står och håller på och skruvar på materiel med verktyg som vi aldrig kommer se röken av sen. Vi har andra styrningar i hur vi gör saker och ting jämfört med flyget. Det blir konflikt. Vi vet att vi inte kommer jobba så här sen ute på förbanden, säger han.

**OM NÅGRA VECKOR** stundar examen för Christian, Robert och Isak. Det innebär att de snart kommer att återvända till sina hemmaförband som tekniska officerare. Men ingen av dem känner sig riktigt säkra på att de kommer känna att de verkligen förtjänar den titeln.

– Den allmänna uppfattningen och förväntningen ute på förbanden är nog att vi kommer kunna mer när vi kommer tillbaka, än vad vi har lärt oss efter dessa tre terminer, säger Robert.

Han fortsätter:

– Jag hade höga förväntningar på utbildningen. Innan såg man upp till specialistofficerare och trodde att det här skulle bli en riktigt bra utbildning. Vi har lärt oss en del såklart, men inte alls så mycket som jag trodde. Jag tycker inte att jag kan titulera mig teknisk officer efter detta. Kanske grundläggande mekaniker möjligen, men absolut inte teknisk officer, säger Robert.

*Läs utbildningschefens svar på kritiken på nästa sida.*

JOSEFINE OWETZ

**FOTNOT:** Christian, Robert och Isak heter egentligen något annat.

## Mikael Larsson, utbildningschef på Försvarmaktens tekniska skola, svarar på kritiken

### *Vad tänker du om kritiken som riktas mot SOU mark mekanik på FMFS?*

– Det är välkänd kritik mot utbildningen, och självklart något som vi jobbar med. Vi gör vad vi kan med de resurser som vi har. En del av kritiken handlar om upphandling av externa kurser, och det är något som vi är tvungna att göra. FMFS är underdimensionerade och vissa kurser har vi inte möjlighet att erbjuda och då kompletterar vi med kurser från civila leverantörer, vilket är helt i linje med de direktiv Högkvarteret, HKV, gav då FMFS bildades 2005.

### *En del av kritiken handlar om att kurserna som köps in ofta har liten eller ingen förankring till Försvarmakten, delar du den bilden?*

– Så är det, i synnerhet när vi får en helt ny kursleverantör. När vi har haft samma leverantör ett par gånger så brukar de få mer koppling till Försvarmakten, eftersom de förstår vilken miljö vi verkar i. Eftersom vi omfattas av lagen om offentlig upphandling vid inköp av kurser så är det inte alltid som vi får samma leverantörer. Vi är styrda av lagen och följer reglerna som gäller.

### *Vad får dessa regler för påverkan i er kursbeställning?*

– Det är svårt att kravställa pedagogisk kompetens och militär kompetens i en upphandling. Vi har försökt via upphandlingskontoret på Försvarmaktens materielverk, FMV, att vara så nyanserade vi bara kan i beställningarna och vi gör vad vi kan för att förbättra det. Men att få hit en lärare i ellära som har tidigare kunskap av en militär kontext, det är jättesvårt.

### *Blir det några följder av att vissa kurser i utbildningen inte har någon förankring i Försvarmaktens verksamhet?*

– För grundutbildningens del så tror jag att det inte får några följder. Det märker vi från krigsförbanden, som är behovsbeställare av tekniker. De är nöjda med de specialistofficerare som de får ut, och det är det primära för oss på FMFS. Vår uppfattning är att förbanden överlag är nöjda med de tekniska officerare som utbildas.

### *Upplever ni från skolledningens sida att det har funnits en dialog med kadetterna om kritiken som de har gällande deras utbildning?*

– Det tycker jag nog. Jag personligen har inte det, men vi har kurschefer och processansvariga som i första hand tar den dialogen. Och jag upplever att de har haft dialogen med kadetterna som läser SOU mark mekanik. Vi har försökt förklara för dem varför vi upphandlar kurser civilt och vad skälen till det är. Sen innebär dialog inte alltid att man får de svar som man vill ha, så är det ju. Man kommer inte ifrån att vi måste upphandla kurser externt, eftersom vi inte har alla resurser här.

### *Det är inte första gången som det riktas kritik mot utbildningen, i slutrapporter och kursutvärderingar går det att se att samma kritik upprepas varje år – vad har ni gjort för åtgärder?*

– I stort och smått gör vi saker och ting hela tiden för att förbättra alla våra utbildningar. Vi har försökt att bli bättre på att upphandla kurser. Vi försöker få till ramavtal nu så att vi får till långsiktiga

avtal. Detta gör vi för att få in samma lärare flera gånger och lära in dem i en militär kontext. Det blir bättre om samma lärare får uppdrag under en längre tid. Vi kommer också att få anställa mer personal. Totalt blir det 18 nya befattningar till FMFS. Vi har också fått godkänt att fylla upp rader som haft vakanser med nyanställningar. Det blir runt 40 nya personer. Vi är halvvägs in i den rekryteringen.



Mikael Larsson.

Foto: Privat

### *Vad kommer fler befattningar på FMFS att innebära för kvaliteten på SOU mark mekanik?*

– Vår förhoppning är att vi ska kunna hålla fler av våra utbildningar helt själva. Vi kommer fortfarande behöva upphandla vissa kurser, men mer personal innebär att vi kommer ha större möjlighet att köra kurser själv i stället för att köpa in från civila leverantörer. Vissa kurser är mer vettiga att bedriva själva och här behöver vi göra en analys för att utvärdera vilka kurser det handlar om.

### *En fjärdedel av kurserna i utbildningen mark mekanik bedrivs av externa leverantörer, för de som läser till flygtekniker är andelen betydligt mindre, hur kommer det sig?*

– Det stämmer med motsvarande vakansläge i Försvarmakten. På flygtekniska sidan har vi inte lika många upphandlade kurser, på marksidan är det svårt att rekrytera tekniker hit. Det finns en teknikerbrist inom armén som är stor och det märker vi av även på utbildningssidan. Markförbanden har sina vakanser så de har inga tekniker att släppa till oss.

### *Hur arbetar ni med kvalitetssäkring av kurser?*

– Vi har inte kapacitet att i detalj följa varje upphandlad kurs. Däremot läser vi alla utvärderingar och vi tar givetvis en dialog med leverantörer och talar om vad som var bra i kursen och vad de får jobba vidare med. Tre chanser har man på sig som leverantör innan vi kan bryta avtalet. I de flesta fall funkar det systemet utmärkt. Vi köper in utbildning för 37 miljoner på FMFS varje år och vill självklart köpa in så bra utbildning som möjligt.

### *”Jag kan inte kalla mig teknisk officer efter detta”, säger en av kadetterna som Officerstidningen har pratat med. Vad tänker du om att han känner så efter att ha gått SOU hos er?*

– Man är absolut examinerad teknisk officer efter detta. Om de klarar alla prov under utbildningen så klarar de kraven som är satta. Utbildningen är inte slut bara för att man tar examen. Officersyrket är ett lärande över tid. De kommer komma tillbaka hit och läsa fler kurser. Man kommer behöva jobba och få mer utbildning och fördjupa sig som specialistofficer. Deras känsla är nog inte så konstig, jag hade väl samma känsla när jag kom ut som fänrik för en herrans massa år sedan. Man är inte fullärd och det ska man inte tro heller. Man utvecklas under hela yrkeslivet. Det är det som är charmen med det här jobbet. Jag är helt övertygad om att de kommer att kunna leverera ute på förbanden.

JOSEFINE OWETZ.





# HR-C HAR ETT SKULDBERG PÅ 22 MILJONER

Försvarmaktens HR-centrum stödjer hela organisationen med personaladministration. Nu ska förbandet försöka komma tillrätta med skulden på 22 miljoner, som byggts upp av felaktiga utbetalningar genom åren. Officerstidningen har besökt Försvarmaktens mest civila krigsförband.

---

**Text:** Josefine Owetz **Foto:** Daniel Skoglund

## FÖRBANDSBESÖK

ett förband som är hårt belastat och områden som tvingas prioriteras bort på grund av bristande resurser. Stridsvärde hos personalen som är lägre än normalt till följd av en hög arbetsbelastning och därtill en hög personalomsättning.

Delårsrapporten för första halvåret 2016 målar upp en ansträngd situation på Försvarsmaktens HR-centrum (FM HRC).

”Personalen behöver återhämtning vilket i nuläget inte är möjligt på grund av rådande produktionsläge. Friskvård och kompetensutveckling har prioriterats ned med nuvarande arbetssituation”, står det att läsa i rapporten som förbandschefen Lena Sköld Hultberg sammanfattade i juni i år.

En av orsakerna till den höga personalomsättningen är utebliven information om den kommande omlokaliseringen. FM HRC vet att de måste flytta ut från nuvarande lokaler på Sandhamnsgatan i Stockholm, men ännu finns inga beslut om var förbandet kommer husera framgent – eller när flytten ska ske.

– Vi har försökt att vara transparenta i hur processen i lokaliseringsutredningen går. Vi försöker ge trygghet i den mån vi kan genom att berätta om beslut som tas längs vägen. Vi vet att vi kommer flytta härifrån, men frågan är när och var, säger Tomas Sevén, stabschef på HR-centrum.



Tomas Sevén, stabschef HR-C.

Han visar runt i förbandets lokaler på andra våningen i ett kontorskomplex på Gärdet. Vi går genom ett väldigt kontorslandskap med mörka heltäckningsmattor på golven och skrivbord, datorer och gröna krukväxter i långa rader.

Hängande skyltar i taket talar om vilka avdelningar vi passerar, som HR-administrativt stöd för flygvapnet, marinen och armén.

En del försvarsmaktsrelaterad interiör talar om att det är ett förband vi befinner oss på, som klockorna på väggen som talar om vad klockan är i Mazar-e-Sharif respektive Djibouti och de olika förbandssköldarna som pryder en annan av vägarna. Och givetvis, det stora inramade porträttet föreställande kungen och drottningen.

**FM HRC STÖDJER** hela Försvarsmakten med personaladministration. Förbandet är det mest civila vad gäller de anställdas bakgrund. Av 250 anställda är 30 befattningar bemannade av officerare.

Oron kopplad till omlokaliseringen har gjort att flera valt att sluta sin anställning och gått över till den civila arbetsmarknaden, där det råder brist på personalvetare och löneadministratörer, förklarar Tomas Sevén.

Från årsskiftet fram till augusti i år har 22 personer slutat. Löneläget för en nyexaminerad HR-generalist är 25 till 28000 i månaden, enligt Sevén.

– Det tar 6–8 månader för en ny anställd att komma in i allting, men tidigare erfarenhet av grundsystemet som Prio är baserat på gör att inlärningstiden kan halveras, säger han.

”Med nuvarande personalrörlighet finns det en risk att FM HRC får en personalomsättning på 18 procent på årsbasis. Det är 8 procent mer än vad som är normalt”, skriver förbandschefen i höstens första månadsrapport.

## DAGS FÖR NYA UTMANINGAR OCH FORTSATT PERSONLIG UTVECKLING?

Vill du vara med och planera arméns större övningar? Eller arbeta med utbildning och utveckling i taktik på bataljons- och brigadnivå?

Markstridsskolan söker nu chefer nivå OF 4 till Träningsenheten och Utbildningsenheten.

Läs mer och sök på [jobb.forsvarsmakten.se/sv/lediga-tjanster](http://jobb.forsvarsmakten.se/sv/lediga-tjanster). Filtrera sökningen på Skövde eller Kvarn för att komma till de aktuella befattningarna.

Välkommen med din ansökan!

Vi söker även lärare och plutonchefer inom olika områden och på olika nivåer, både OF och OR. Bland urvalet finns:

- Lärare i krigsvetenskap (OF 3)
- Lärare i stridsteknik (OR 6)
- Plutonchef SOU (OR 6)

– Den höga personalomsättningen startade när de första ryktena om flytt utanför Stockholm kom. Då hade vi ett högt tryck eftersom många var oroliga. I dag, när vi vet att vi troligen inte kommer lämna Stockholmsområdet, uppfattar jag det som att oron har lagt sig, säger Tomas Sevén.

Sedan april förra året är han stabschef och stödjer förbandschefen Lena Sköld Hultberg i hennes arbete och beslutsfattande. Han leder stab och funktioner inom stabsplanering, logistik, säkerhetstjänst och kommunikation. Närmast kommer han från en roll som stabschef på Helikopterflottiljen i Linköping.

– Jag hade inte haft så mycket att göra med HR-centrum innan jag började arbeta här. Jag trodde att det var 90 procent löneproduktion och sådant som var kopplat till Prio-systemet. När jag sedan kom hit blev jag väldigt imponerad av att det var en sådan bredd och kompetens på samma plats, säger Tomas Sevén.

Tidigare i karriären har han arbetat med internationell verksamhet under flera år, bland annat för Folke Bernadotteakademien med rättstatsuppbyggande arbete i Irak, och han var även med och startade EU:s första kontor i Kurdistan.

#### ***Nu när du är insatt i arbetet här, hur stor del av arbetet på HRC är kopplat till Prio-systemet skulle du säga?***

– Jag skulle säga att 40 procent är löneproduktion. Övriga delar är personalförsörjning, relationsskapande, skuldhantering, rekrytering, specialurval, rekryteringslinjen och stödda förbanden med rekrytering, säger han och tillägger:

– Men visst. Så fort det är något problem med reseräkning och lönespecifikationen kontaktar man HR-direkt.

**HR-DIREKT ÄR** för många synonymt med HR-centrum. Längst ner i en av korridorerna hittar vi det; det närmast mytomspunna HR-direkt.

Varje förmiddag är medarbetarlinjen öppen och då kan alla försvarsmaktsanställda ringa in hit om de har frågor. Övrig tid är HR-direkt främst till som stöd för Försvarsmaktens chefer.

På avdelningen arbetar 16 anställda, en av dessa är HR-generalisten Julia Wahlgren. Hon har en personalvetarutbildning i bagaget och med sina två och ett halvt år på förbandet är hon den som arbetat längst på HR-direkt i dag.

– Det är mycket avdrag och tillägg i Försvarsmakten och därför inte så lätt att läsa ut lönespecifikationen. Det är vi som representerar HR-centrum för de flesta och vi är i skottlinjen kan man lugnt säga, säger hon och ler.

Eftersom det är den så kallade löneveckan, och alla anställda har fått ut löneutbetalning med tillhörande lönespecifikation i dagarna, är det betydligt fler samtal än vanligt. Ungefär 350 samtal per dag brukar det komma in under löneveckan, därutöver tillkommer mejl. Totalt behandlar HR-direkt runt 8 000–10 000 frågor under en månad.

– Det ringer betydligt mer dessa dagar än under resten av månaden. Deras frågor baseras på lönespecen och utifrån vad de har fått i löneutbetalning. Ofta handlar det om vissa typer av ersättningar och tillägg för sådant som jour och övningsdygn som inte hunnit bli godkända och därför inte utbetalats. Mycket förvirring kommer också av att lönen betalas ut innevarande månad och att tillägg kommer in retroaktivt säger Julia Wahlgren.

**INFÖR LÖNEVECKAN BEMANNAR** linjen upp med ytterligare personal från andra avdelningar för att kunna ta om hand alla samtal som kommer in. I dag tar 14 personer emot frågor via telefon och mejl.



Julia Wahlgren, HR-generalist HR-C.

– Det är viss skillnad i bemötande och attityd från vissa förband, oftast för att det är andra verksamheter. Det är stor skillnad att arbeta på FM-Log än i marinen. Det är svårt för oss att sätta sig in i att de som ringer in kan vara ute på en båt, exempelvis, och därför har svårt att gå in i Prio-systemet via datorn, säger hon.

Trots sina två år i myndigheten har Julia ännu inte gjort något förbandsbesök utanför HR-centrum. Det har inte hunnits med, men ambitionen är att de anställda ska komma ut i verksamheten i den mån det går, berättar Tomas Sevén.

**DET VAR NÄR** 2000-talets första decennium gick mot sitt slut som Försvarsmakten hakade på trenden att centralisera personalfrågor. I likhet med flera andra statliga myndigheter ville man bilda en central avdelning för hantering av personalfrågor.

Då, 2009, när HRC drog igång verksamheten blev det snart ett av Försvarsmaktens mest utskälda förband. Kritiken handlade om långa telefonköer, missvisande svar och för att det var svårt att få tag i personer med rätt kompetens i olika ärenden.

Ett syfte med HR-transformationen var att cheferna ute på förbanden skulle få ett större mandat att fatta beslut avseende personalfrågor för sin personal.

– Vi gör en kundundersökning varje år bland alla chefer i Försvarsmakten och i den får vi ett högt betyg. Vi har arbetat upp oss rejält vad gäller nöjdhetsindex genom åren. Ofta höjer cheferna HR-direkt till skyarna, de tycker att den tjänsten är fantastisk i den mån man har kontakt med oss. Man har också börjat förstå komplexiteten i lönesystemet, säger Lena Sköld Hultberg.

Något som ofta dyker upp i diskussionerna kring HR-centrum och en centraliserad HR-funktion är att den administrativa bördan blivit tyngre på cheferna, hur ser du på det?

– Det är något som jag ofta hör i diskussionen. Och jag får ofta frågan hur mycket administration är rimligt att en chef ska sköta. Jag är den första att säga att man ska fundera över vad för administration en chef ska sköta och inte, säger hon. ▶

## FÖRBANDSBESÖK

### *Hur mycket administration är rimligt att göra som chef då?*

– Jag brukar säga att det finns två svar, för det första finns det administration som vi behöver se över och fortsätta vidareutveckla i systemet. Det en chef måste göra är det som handlar om chefskap och arbetsgivarroll. Att trycka på knappen i Prio är att fatta ett beslut, och det går inte att delegera hur som helst.

Hon fortsätter:

– Frågan hur mycket administration som ska ligga på cheferna är berättigad, men allt det som man hoppas och tror att man ska lägga på annanstans, genom lokala HR-administratörer exempelvis, det går inte med nuvarande system och de krav som ställs. Det går inte att gå tillbaka till hur chefsrollen fungerade i Försvarsmakten för tio år sedan. Det var administration då också, men i andra system. Det är lätt att glömma bort ibland i diskussionen, säger hon.

**ETT KOMPLEXT PRIOSYSTEM** och ett än mer komplext lönesystem har under åren lett till att mängder av felaktiga betalningar utbetalats. Det är en av orsakerna till att HR-centrum i dag har ett skuldberg på 22 miljoner kronor.

– Det finns en okunskap hos chefer och delar i systemet som skulle behöva utvecklas. Ett exempel är att löner fortsätter att gå ut till de som avslutat sin anställning. Det handlar både om okunskap hos chefer gällande administration och vilka skyldigheter de har vid sådana tillfällen, men också om att vi har ett system som inte skickar ut signaler till ansvarig chef eller HR-centrum om att: stopp och belägg, kontrollera att det är rätt lön som betalas ut till

rätt personer. Det finns inga bevakningar i systemet, säger Lena Sköld Hultberg.

Hon tror att en del av förklaringen till att felaktigheter uppstår är att det finns en viss nonchalans kring de här frågorna bland cheferna, att i ett chefsperspektiv kan man trycka att man har viktigare frågor att hantera i stället för administration.

För att komma tillrätta med skulden och minska svinnet arbetar HR-centrum både med att skapa kontrollfunktioner i systemet och att ta fram utbildningspaket till förbanden.

– Vi vill ta fram stöd till respektive förband och berätta om sådana saker som vi har upptäckt i systemet, som vilka felaktigheter de gjort eller vilka områden som de oftast gör fel i. Vi ska inte peka finger, utan det ska vara ett stöd. För förutom att påtala brister eller avvikelser i hanteringen så ska vi tala om hur vi kan stödja och hjälpa varje enskilt förband, säger hon och berättar att svinnet skiljer sig mycket åt mellan förbanden.

**– VI BEHÖVER RUTINER** och procedurer så att vi slipper ekonomiska förluster. Vi arbetar för att ta fram ett arbetssätt som gör att skulderna som i dag uppstår inte ska uppkomma helt enkelt.



Lena Sköld Hultberg, förbandschef.

Foto: FM

## Örlogshotellet Stockholms city

### Förmånspris för Officersförbundets medlemmar!



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

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

#### För rumsbokning:

[www.orlogshotellet.com](http://www.orlogshotellet.com)  
[info@orlogshotellet.com](mailto:info@orlogshotellet.com)  
Tel. 08-611 01 13

Stiftelsen

*Drottning Victorias Örlogshem*

etabl. 1908

VÄLKOMNA ÄVEN INOM T.EX. STATENS RAMAVTAL

## Skärmningsteknik



- Avlyssningssäkra mötesrum.
- RÖS, EMP, HPM-rum för datasäkerhet med kontorsmiljö.
- Skärmningsmaterial för egenmontage: Dörrar, fönster, absorbenter, ferriter, filter, packningar, skärmväv.
- Skärmade lådor/skåp för RÖS, EMP, HPM-skydd
- Nyckelfärdiga dämpade mätthallar.

HELSINGBORG  
Box 13060, 250 13 Helsingborg  
042-23 50 60

STOCKHOLM  
Centralvägen 3, 171 68 Solna  
0727-23 50 60



[emp-tronic.se](http://emp-tronic.se), [info@emp-tronic.se](mailto:info@emp-tronic.se)



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 [officersforbundet.se](http://officersforbundet.se)  
eller kontakta medlemservice på telefon 08-440 83 30.



## RBS15 MK3 THE POWER TO SUCCEED

The RBS15 Mk3 is the most advanced, long range, surface-to-surface missile system available on the market. It enables rapid reaction and high defence penetration in any scenario – from blue sea and littoral warfare to land attack missions.

You can rely on Saab's *thinking edge* to deliver pioneering, effective products and solutions that enhance your capabilities and give you the power to succeed.

[www.saab.com](http://www.saab.com)



# OSÄKERT VÄGVAL FÖR TYSKLAND EFTER MERKEL

Tyskland är i dag centralt för Europas utveckling, men det går inte att ta den nuvarande inriktningen för given. Det är långt från säkert att Merkels efterträdare kommer att göra samma vägval. Det skriver Utrikespolitiska institutets Anke Schmitz-Feldman i en analys.

Berlin har allas blickar på sig i dag. Farhågor om ett minskat engagemang från USA för kontinentens säkerhet har sedan länge skapat debatt. När andra delar av världen drar den amerikanska uppmärksamheten och resurser till sig måste Europas ledare själva ta ett större ansvar. Ett sjunkande amerikanskt engagemang ställer högre krav också på EU som en självständig aktör i världspolitiken. Med uppkomsten av allvarliga säkerhetsutmaningar räcker det inte att förlita sig på att amerikanska styrkor och kärnvapenparaply värnar om Europas säkerhet. Med förbundskansler Angela Merkel i spetsen spelar Tyskland i dag en ledande roll i hanteringen av allvarliga hot mot Europas stabilitet och säkerhet, både politiska och ekonomiska.

Medan beslutsfattare i Berlin är överens om att det är angeläget att landet ska bära ledarskapströjan i Europa sitter den historiska skulden kvar i den tyska medvetenheten. Det mycket grundläggande tyska behovet av att aldrig mer tillåta tyska ledare att odla stormaktstankar utgör ett hinder mot ett självständigt agerande. Därför är det en uttalad tysk målsättning att Berlin ska axla sitt ansvar i Europa i samverkan med andra EU- och Natoländer, samt associerade stater. Samtidigt är oviljan mot att använda militärt våld mycket stark: påståendet att ”det inte finns några militära lösningar” på väpnade konflikter möts med stor förståelse i Tyskland. Det är en uttalad tysk ambition att gemensamma europeiska intressen ska uppnås genom ”klok och skicklig diplomati” – och det är underförstått att våldsanvändning bör undvikas till nästan varje pris.

Hur ter sig Europas framtid? Klarar sig Tyskland och Europa utan Angela Merkels utomordentliga styrmanskap både inrikes och internationellt?

**DE STORA TRE** – Storbritannien, Frankrike och Tyskland – har tidigare tillsammans haft en avgörande ställning i EU. Efter folkomröstningen för ett brittiskt utträde har London dock tappat mycket av sitt inflytande i Europa. Visserligen räknas britterna inom försvarsalliansen Nato och i FN:s säkerhetsråd, men på intet sätt kan Storbritannien under de givna förutsättningarna ta an sig en ledande roll i EU. Även Frankrikes ställning urholkades med landets ekonomiska nedgång. Även Polen som hyllades som ”ett nytt Frankrike” efter sitt framgångsrika ordförandeskap i EU 2011 har, efter det senaste parlamentsvalet, blivit en krångligare partner och ingen trovärdig europeisk (med)ledare. Spanien och Italien kämpar samtidigt mot eurokrisernas följder. Tyskland är således den enda aktör som i dag rimligen kan förväntas axla ansvaret för Europas framtid – i vått och torrt.

**NÄR DE FOLKLIGA** protesterna i Ukraina, mot den sittande regeringen och främst mot president Janukovyts nej till associeringsavtalet med EU i november 2013, ökade blev allvaret i situationen allt mer tydligt. I februari 2014 bestämde sig Tysklands utrikesminister Frank-Walter Steinmeier tillsammans med sin polska och franska kollega för att tillsammans åka i det så kallade ”Weimariangel-formatet” till Kyiv. Med Tyskland i ledarrollen förmedlade de tre på uppdrag av hela EU en överenskommelse mellan Janukovytsj och företrädare för den ukrainska oppositionen som stödde befolkningens krav om ett fördjupat samarbete med EU. När den ryska krigsmaktens olagliga ockupation av Ukrainas Krimhalvö utlöste den rådande militära konfrontationen började även Tysklands förbundskansler Merkel engagera sig i en aldrig tidigare skådad högentensiv skytteldiplomati. Med understöd av Frankrikes president François Hollande arbetade hon outtröttligt för en fredlig lösning.

**MED DEN MILITÄRA** konfliktens upptrappning och ryska invasionsstyrkornas intrång i östra Ukraina blev Angela Merkels roll outhärlig – både som medlare mellan Ukraina och Ryssland och som mäklare inom EU. Försöken att skapa förutsättningar för ett vapenstillstånd lyckades till slut i Normandie-formatet där Angela Merkel med stöd av Hollande ledde förhandlingar med den ryska presidenten om konkreta åtaganden som förankrades i Minsk-avtalet. Det avtalet ligger än i dag till grunden för den transatlantiska politiken gentemot Kreml.

**JUST DEN TYSKA** regeringens stöd för sanktioner mot den ryska militära aggressionen i Ukraina blev avgörande för EU:s förmåga att enas om en gemensam politisk linje mot Kreml i konfliktens första skede i mars 2014. EU:s sanktionspolitik förmådde inte stoppa de ryska styrkorna i Ukraina, men Tysklands ledarskap lade grunden för det gemensamma europeiska agerande som varit outhärligt för de små framstegen som gjordes.

**VID SIDAN OM** den svåra ekonomiska krisen, Rysslands militära aggression och det brittiska beslutet att träda ur EU har även det stora inflödet av flyktingar från Mellanöstern ställt höga krav på ett tyskt ledarskap. Förbundskansler Merkel tog på sig ledartröjan och agerade efter bästa förmåga. Merkels omtvistade uttalande i augusti 2015 – ”Wir schaffen das!” – om att Tyskland klarar av inflödet av det stora antalet flyktingar har tolkats vänligt som öppenhet och solidariskt men även kritiserats som fullständigt ansvarslöst. Den hårda kritiken till trots har förbundskanslerns

ledarskapsroll i EU inte påverkats. Än i dag är Tyskland, med understöd av Sverige, den drivande kraften som kämpar för att få fram effektivare samarbetsformer för att bättre kunna hantera inflödet av migranter och asylsökande gemensamt på EU nivå. Även i relationen med Turkiet gör den tyska regeringen vad man tror är bäst för Europas säkerhet och fortsätter visa förståelse för den turkiska regeringens agerande efter den misslyckade militärkuppen. Berlins inställning har dock starkt kritiserats inrikes och inom EU. En annan för EU-ländernas säkerhet mycket viktig fråga där Tyskland har fått kritik för sin hållning är ryska statens Östersjögasledningsprojekt som i kritikernas syn äventyrar europeisk säkerhet. Den hårda kritiken från många EU partners till trots har Nord Stream 2 fått massivt politiskt stöd av båda tyska regeringspartierna. Både SPD och CDU/CSU insisterar att Ryssland är en pålitlig handelspartner och de planerade gasledningarna ett privat projekt med rent kommersiella syften.

**TROTS KRITIKEN MOT** dessa tyska politiska beslut är dock det tyska bemödandet för Europas säkerhet otvetydigt. Det finns inte heller någon annan regering i EU i dag som känner sig manad att utmana Berlins ledarskapsposition. Tyskland har dessutom blivit tvungen att motvilligt ta flera viktiga steg framåt i det militära samarbetet inom Nato. Det är synnerligen anmärkningsvärt eftersom just Tyskland tidigare agerat bromskloss i många frågor inom alliansen som berör Ryssland. Nu förpliktade Berlin sig vid Warszawa toppmötet att leda en av de fyra planerade internationella bataljonerna i Östersjöregionen.

Vidare tog Berlin initiativet i EU i september 2016 och presenterade tillsammans med Frankrikes och Italiens stöd ett omdebatterat förslag för ett fördjupat europeiskt försvarssamarbete. I oktober 2016 bekräftade förbundskansler Merkel även att Tyskland ska öka sin försvarsbudget från nuvarande 1,2 till hela 2 procent av BNP.

**UNDER HÖSTEN 2017** går dock Tyskland till val och vem som sedan får den viktigaste politiska tjänsten i Europa är oviss. I varken CDU eller bayerska CSU finns en trovärdig utmanare men det är inte bekräftat än att Angela Merkel verkligen vill kandidera för en fjärde mandatperiod. Skulle hon besluta att hon inte vill ställa upp är möjliga efterträdare försvarsminister Ursula von der Leyen och inrikesminister Thomas de Maizière. I SPD är det ännu osäkert huruvida vice-förbundskansler Sigmar Gabriel kan utses igen som förbundskanslerkandidat till valet 2017. Möjliga konkurrenter inom partiet är utrikesminister Frank-Walter Steinmeier, Europaparlamentets president Martin Schulz och Hamburgs borgmästare Olaf Scholz. Oavsett vem CDU och SPD har utsett som förbundskanslerkandidat är skillnaderna CDU och



(Frv) Frank-Walter Steinmeier, Sigmar Gabriel och Angela Merkel under ett möte om stadsbudgeten i tyska riksdagens andra kammare.

SPD emellan mer utpräglad än kandidaterna inom partierna emellan. Det gäller särskilt i fråga om Tysklands hållning gentemot Ryssland.

CDU:s möjliga alternativa förbundskanslerkandidater de Maizière och von der Leyen skiljer sig inte mycket åt i sin hållning mot Ryssland. Båda, såsom Merkel själv, har blivit allt mer tydliga med att Tyskland, tillsammans med andra europeiska länder, måste visa Ryssland sin principfasthet och beslutsamhet och på intet vis vika ner sig. I SPD däremot har Willy Brandts gamla "Ostpolitik" omtolkats till en allt större beredskap att dräpa en tysk "Sonderweg" med Ryssland. Sigmar Gabriel och Frank-Walter Steinmeier har visat en anmärkningsvärd stark förståelse för Kreml och en stark önskan att med sina nära personliga band och främjande av tyska handelsrelationer med Ryssland bidra till en stegvis "normalisering". Till skillnad från Gabriel och Steinmeier skulle Martin Schulz med sin tro på EU sannolikt lyssna mer noga på andra EU länder och se till att Tysklands agerande alltid är förankrat i gemensamma europeiska beslut.

**TYSKLANDS FÖRSTÄRKTA STÄLLNING** i Europa kan dock leda framtida tyska regeringar att gå allt mer sin egen väg i för Berlin avgörande frågor (såsom gällande Nord Stream 2) i stället för att arbeta fram gemensamma europeiska lösningar. I Sverige bör man därför inte förlita sig blind på att Berlin ska agera i allas säkerhetspolitiska intressen. På samma gång är det angeläget för svenska beslutsfattare att värna om sitt inflytande i både Berlin och Bryssel. För att uppnå för Sverige gynnsamma beslut i Europa som befäster svenska säkerhetspolitiska intressen i Östersjöregionen är ett aktivt arbete tillsammans med Tyskland inom ramen för EU oundgänglig.

ANKE SCHMIDT-FELZMAN

*Forskare vid Utrikespolitiska institutet som forskar bland annat kring EU:s relationer till regionala och globala stormakter, särskilt Ryssland och USA.*

# FÖRBUNDSNYTT

SENASTE NYTT FRÅN  
OFFICERSFÖRBUNDET

## HAR DU KOLL PÅ ARBETSRÄTTEN

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

## ÄR DU RÄTT FÖRSÄKRAD?

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

## Nytt Rals-avtal för statligt anställda undertecknat

OFR/S,P,O, där Officersförbundet ingår, undertecknade den femte oktober ett nytt löneavtal med Arbetsgivarverket. Det blir löneökningar i nivå med övriga arbetsmarknaden på minst 2,2 procent. Avtalet är ettårigt och gäller från den 1 oktober.

# OFR | Offentliganställdas Förhandlingsråd

– Vi är nöjda med att fått till en regering som gör att vi kan förhandla om lönerevision ute på förbandsnivå. Det tror vi kommer att göra lönerevisionerna bättre, säger Lars Fresker, ordförande i Officersförbundet.

Utöver lönevillkoren har förhandlingarna också rört andra arbetsvillkor.

– Vi är mycket nöjda med att ha fått igenom höjda ambitioner för arbetsmiljön eftersom det är en viktig fråga för många medlemmar. Vi kommer tillsammans med

Arbetsgivarverket att fortsätta med arbetsmiljöutbildningar och dessa kommer utökas med frågor om stress och arbetsbelastning.

### Bra med siffror

Med det nya avtalet ökar det fackliga inflytandet över lönebildningen, vilket gör att fler medlemmar får en rättvis lön. Möjligheten finns nu att förhandla avtalen på förbandsnivå, men det är inte säkert att det kommer att bli så. Frågan är under

förhandling mellan Officersförbundet och Försvarsmakten.

– Vi är nöjda med att ha fått igenom kravet på 2,2 procent i löneökningar inför löneförhandlingarna i Försvarsmakten. Särskilt eftersom Arbetsgivarverket inte ville ha en fastställd siffra i avtalet. För oss är sifferatta löneökningar ett sätt att garantera att de försvarsmaktsanställda inte halkar efter i löneläget jämfört med övriga staten, säger Lars Fresker.

Officersförbundet förhandlar på statlig nivå som en del av OFR, där statstjänstemän, poliser och officerare ingår. OFR är ett förhandlande samverkansorgan för åtta självständiga fackförbund inom statlig sektor som tillsammans organiserar 100 000 anställda. Medlemmarna finns inom Fackförbundet ST, Polisförbundet, Läraförbundet, Vårdförbundet, Försvarsförbundet, Tull-Kust och Ledarna.

## Förhandlingar pågår om Ralsen i Försvarsmakten

Officersförbundet och Försvarsmakten förhandlar just nu kring årets Rals.

– Officersförbundets vilja är att medlemmarna ska få bättre möjlighet till relevant löneutveckling. Exakt hur det kommer att se ut går inte att säga ännu eftersom förhandlingar fortfarande pågår på Försvarsmaktsnivå, säger Susanne Nyberg, Officersförbundets förhandlingschef.

### Två möjligheter

Det centrala Ralsavtalet öppnar för traditionell förhandling på

förbandsnivå om parterna på Försvarsmaktsnivå blir överens om det. Det betyder att officersföreningen på förbundet och förbandsledningen förhandlar om de individuella löneökningarna. I en sådan förhandling kan Officersförbundet syna om individens löneutfall stämmer överens med exempelvis prestationsvärderingar och liknande.

I årets medlemsundersökning framkommer att två av tre av för-

bundets medlemmar upplever att de inte kan påverka sin löneutveckling.

– Vårt mål i förhandlingarna är att detta måste bli bättre. Anställda måste uppleva att deras prestation och vilja till ansvarstagande i tjänsten påverkar löneutvecklingen, annars kommer personal att tappa motivationen till yrket och lämna myndigheten, säger Susanne Nyberg.

Officersförbundet och Försvarsmakten har hittills haft nio förhandlingsträffar rörande årets Försvarsmakts-Rals. Officersför-

bundets bedömning är att det kan ta viss tid att komma i mål i förhandlingarna.

– Vi står en bit ifrån varandra i flera olika frågor. Förbundet tycker dock att det är viktigt att lönerevisionen blir så bra som möjligt, så att utfallet blir spårbart för medlemmen, säger Susanne Nyberg.

För att se Officersförbundets yrkande i årets Försvarsmakts-Rals i sin helhet, se OT nr 6/2016.



facebook

## OFFICERSFÖRBUNDET PÅ FACEBOOK

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

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

## MEDLEMSSTATISTIK

Yrkesverksamma, 8/11 2016

Officerare	7 209 (-27)
Specialistofficerare	1 656 (+19)
Soldater och sjömän	4 406 (+40)
Övriga	364 (-27)
<b>Summa</b>	<b>13 635</b>

Foto: Shutterstock



Försvarsmakten drar tillbaka besparingskraven på kollektivavtalet, vilket möjliggör fortsatta meningsfulla förhandlingar.

## FM tar tillbaka besparingskrav om 100 miljoner

Torsdag sjätte oktober mötte Officersförbundet tillsammans med övriga arbetstagarorganisationer (ATO), Försvarsmakten i en första förhandlingsträff efter att myndigheten tog tillbaks uppsägningen av två kollektivavtal. Försvarsmakten uppger nu att den tidigare målsättningen om att minska värdet på kollektivavtalen med 100 miljoner är slopad.

– Vi hoppas att FM verkligen menar det man säger till oss vid förhandlingsbordet, nämligen att kravet på att spara 100 miljoner nu är borta, säger Susanne Nyberg, Officersförbundets förhandlingschef.

Officersförbundet har även motagit Försvarsmaktens svar på förbundets senaste yrkande rörande de olika avtal som är under förhandling. Svaret innehåller möjligheter att befästa det vi tidigare varit överens om men även se över helt nya för-

slag till effektiva lösningar för verksamheten och personalens bästa.

– Detta är ett väldigt positivt besked, Försvarsmakten uttrycker nu en vilja att börja förhandla och eventuellt omfördela värden, inte ta bort. Därmed står vi nu inför en situation där det finns ett utgångsläge att föra realistiska förhandlingar, säger Susanne Nyberg.

### Långt kvar till lösning

Fortfarande finns det ett antal frå-

gor som måste lösas i förhandlingarna, där förbundet och myndigheten stått långt från varandra. Dessa frågor är bland annat den rättsliga tolkningen av EU:s arbetstidsdirektiv, kostnader och eventuell metod för att öka personalens arbetstid på bekostnad av ledighet under vissa förutsättningar.

– Vi uppfattar att Försvarsmaktens vilja att få ut mer arbetstid ur personalen och minska ledigheten kvarstår. Vi hävdar fortsatt att personalen ska ha betalt för all tid man står till arbetsgivarens förfogande (i ledighet och/eller ekonomisk ersättning), annars riskerar Försvarsmakten fler avhopp, än svårare rekrytering och risk för

ökad ohälsa, säger Susanne Nyberg

### Politiskt problem

Officersförbundet förstår att Försvarsmakten känner sig pressad, men menar att en stor del av problemet handlar om att myndigheten inte är dimensionerad för en kontinuerlig verksamhet på nuvarande nivå. Det kan myndigheten inte lösa inom ram, oavsett kollektivavtal. Detta är en politisk fråga där Försvarsmakten måste vara ärlig mot politiken.

Oavsett de frågor som skiljer uppfattar förbundet det som positivt att Försvarsmakten tagit intryck av medlemmars starka reaktioner på besparingsplanerna sedan i våras.



Foto: Shutterstock

I förhandlingarna står förbundet och Försvarsmakten fortfarande långt från varandra.

## Fortsatta förhandlingar om övriga avtal

**Officersförbundet och Försvarsmakten fortsätter även förhandlingarna kring avtalen som rör arbetstid, rörlighet och ÖVA.**

– I nuläget kan jag konstatera att vi fortfarande står långt från varandra, även om Försvarsmakten nu säger sig ha släppt sitt besparingskrav, säger Susanne Nyberg, Officersförbundets förhandlingschef.

Officersförbundets vilja är fortsättningsvis att nya avtal som lägst

ska innehålla samma värde som dagens avtal. Värderna kan omfördelas inom eller mellan avtal men målsättningen är hela tiden att medlemmarna skall få ersättning för all tid de står till arbetsgivarens förfogande.

”Värdet på ett avtal” är ett uttryck för hur mycket pengar och tid som ett eller flera avtal genererat under det år som förbundet och Försvarsmakten utgår från som grund för förhandlingarna.

## Löneväxling kan sänka din pension

**Medlemmar i Officersförbundet har numera möjlighet att ingå så kallade enskilda överenskommelser, rörande pensionsavsättningar. Korrekt info finns på Emilia och förbundets hemsida. Officersförbundet vill dock förtydliga ett antal saker.**

OFR S, P, O har kommit överens med Arbetsgivarverket om att öppna för frivilliga överenskommelser mellan den enskilde och arbetsgivaren, så kallad enskild överenskommelse. Officersförbundet och Försvarsmakten har öppnat denna möjlighet för förbundets medlemmar. Enskilda överenskommelser kan träffas från den 1 juli 2016 i följande fall:

- Engångsavsättning av sparad semester till pension
- Löpande avsättning av semester till pension
- Löpande avsättning av lön till pension.

### Premiebestämd pension påverkas för födda 1987 eller tidigare

Det viktigaste att veta är att om du är född 1987 eller tidigare kommer lönevaxling att påverka den premiebestämda tjänstepensionen Kåpan och individuell tjänstepension. Premien för dessa beräknas efter att det belopp man lönevaxlat dragits av.

För yrkesofficerare gäller också att den extra premie som sätts av till Kåpan extra som en följd av höjning av pensionsåldern från 60 till 61 år, beräknas på lönen efter att det belopp man lönevaxlar dragits av.

Ovanstående gör att du som är född 1987 eller tidigare, och överväger en enskild överenskommelse, nogga bör räkna igenom effekterna.

Kontakta statens pensionsverk, eller logga in på [www.spv.se](http://www.spv.se). Där kan du utgå från hur just dina pensionsbelopp ser ut eller påverkas.

För dig som är född 1988 eller senare, finns inte denna effekt. För dig kommer summan du väljer att lönevaxla ingå i det månadsbelopp som din ordinarie tjänstepension beräknas utifrån.

De negativa effekterna av lönevaxling gäller endast vid enskilda överenskommelser där lön växlas mot pension. För den som väljer att, genom enskild överenskommelse, växla in semesterdagar (eller sparade semesterdagar) kommer inte den ordinarie tjänstepensionen att påverkas, oavsett födelsedatum.

### Viktigt att tänka på

Fortfarande gäller att lönevaxling genom avsättning av lön kan vara fördelaktigt, men endast för den som tjänar mer än 39 879 kronor per månad år 2016 och med beaktande av vad som sagts ovan avseende ditt födelseår.

### Viktigt att tänka på är:

- Överenskommelsen ska alltid vara skriftlig (mall finns på emilia).
- Överenskommelsen ska gälla tills vidare och vara uppsägningsbar.
- Den enskilde och arbetsgivaren kan dock komma överens om att detta inte behöver gälla om det exempelvis rör sig om en fråga som är av engångskaraktär.
- Överenskommelsen ska innehålla en ömsesidig uppsägningstid.
- Arbetsgivaren ska informera den lokala arbetstagarorganisationen innan överenskommelse träffas.

För mer information, se Emilia, eller Officersförbundets hemsida.

# Wherever safety and security matter, we deliver

**SPACE**  
Optimising solutions for telecoms, earth observation, navigation and research

**DEFENCE**  
Improving decision-making and helping forces gain operational superiority

**AEROSPACE**  
Assisting customers in making air travel safer, smoother, environmentally cleaner and more enjoyable

**SECURITY**  
Helping to protect government, cities, critical infrastructure and cyberspace

**GROUND TRANSPORTATION**  
Enabling networks to run more swiftly, safely and at higher capacity

# THALES

Together • Safer • Everywhere

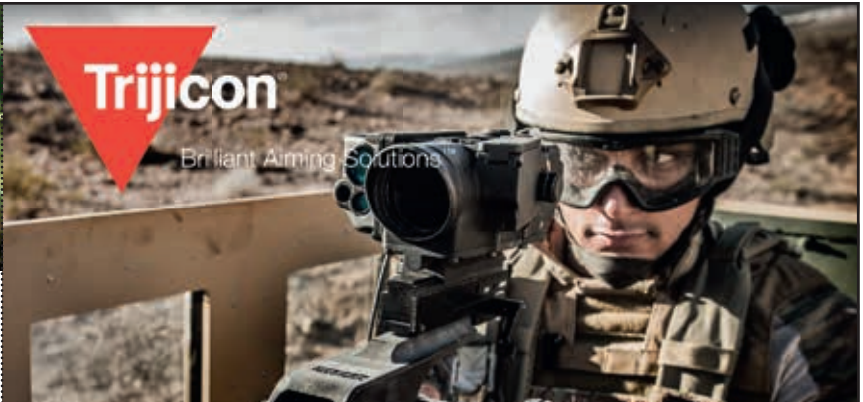
Search: Thalesgroup    



**LIFESAVER®** Venatio represent and distribute Lifesaver Systems in Scandinavia. The uniquely personal water filtration system, providing the soldier the ability to produce filtered sterile water from bacteria and virus infected water in the field.



Venatio AB has advanced production in Halmstad Sweden and distribution of gaseous tritium light sources (GTLS) self activated illumination for MB-Microtec AG. Supplier to defense industry in Scandinavia.



**The Trijicon CCAS (Continuously Computed Aiming Solution)** accurately computes a corrected aiming point based on current environmental conditions each unit supporting multiple weapons, using known ballistic equations instead of the common G1 table averages typically used in the majority of ballistic modeling programs. The CCAS calculates for pressure, temperature, angle, range and movement of the target.

**Venatio AB** specialize in aiming systems for small arms to support weapons, including everything from the simplest pistol iron sights to the most advanced computerized sights, as well as the most advanced sensors NV/IR. Representing Trijicon Inc in Scandinavia since the start in 1995.

**Venatio AB** | +46 35 22 82 52 | info@venatio.se | www.venatio.se



# En trupputbildares pedagogik

**Boken *Seven Myths about Education*, av Daisy Chritodoulou, utgiven 2014, baseras på författarens erfarenheter och forskning från den civila skolan i England.**

Avsnittet om hur modern forskning tydliggör hur vår hjärna arbetar gav en kick att kort reflektera över mina egna erfarenheter från den militära världen. 30 års erfarenheter av att utbilda manskap och krigsförband, samt 15 års erfarenheter av att utbilda/handleda officerare i deras utveckling under tiden på FHS. Jag följde då den beprövade principen att först lära in kunskaper och färdigheter som sedan tillämpas under parollen frihet under ansvar, i syfte att skapa såväl förståelse som förmåga.

Under 1900-talets andra hälft började ej beprövade metoder att tränga in i de civila skolorna; ”att inte fylla hjärnan med kunskaper, utan att lära sig att skapa och tänka fritt och på det viset lära sig för framtiden”. Denna tanke är märklig – hur skapa med stöd av ett tomrum? Ingen vet vad framtiden kräver! Detta är, och var, förvisso ett civilt fenomen, men började senare även att fläckvis smyga sig in i den svenska Försvarsmakten. Det började anses vara lite fullt och omodernt att tillämpa devisen: *motivera – visa – instruera – öva, öva, öva – pröva*. Likaså ansågs drill, repetition och Duglighetsmodellen vara förlegade!?

## Hjärnan behöver repetition

I senare delen av 1900-talet och tidigt 2000-tal började forskningen lyckligtvis komma underfund med hur vår hjärna arbetar; långtidsminnet är den plats där vi lagrar kunskaper, fakta, färdigheter, analysmetoder, regler, sammanhang, egna och andras erfarenheter med mera. Det tar dock tid att få allt att stanna kvar och att hitta det du söker, därför krävs det repetitioner



Foto: Shutterstock

*Nya medicinska rön ger ökade möjligheter att förankra truppedagogiken i naturvetenskapens landvinningar.*

och övning. Ju mer som finns lagrat, ju fortare går det att lära sig mer, då individen kan jämföra och använda nya fakta och upplevelser med det som finns i lagret. Ju mer individen tänker på och bearbetar sina minnen och erfarenheter, desto tydligare och mer användbara blir de. Kortidsminnet och arbetsminnet används för att analysera,

bedöma och fatta beslut, men är inget lager. Här kan maximalt tre till fyra ingångsvärden bearbetas samtidigt (de flesta militära organisationer är gjorda enligt principen en chef med tre till fyra avdelningar som ska samordnas och ledas). Det som hämtas ur lagret är redan bearbetade och gör processen snabbar: det nya tillförs och bearbetas

med stöd av lagret. Ny erfarenhet vinnns och läggs in i lagret, i en ständigt pågående process.

Kunskaper och fakta står inte i motsats till att skapa och problemlösa. De är förutsättningen för att kunna skapa och lösa problem. Således, först byggs en kunskapsbas och förståelse inom ett ämne, där efter löses problem. Detta hade

# och den mänskliga hjärnan

redan de gamla grekerna klart för sig; Att det är den som kan, som lär detta till den som inte kan. Övning ger färdighet. Repetition är all kunskaps moder. Vidare gäller precision: tre gånger tre är exakt nio. Det är skillnad på en brunhårig sjuksköterska och brun hårig sjuksköterska. Ett ords placering kan vara avgörande: Benådas, avrättas ej. Benådas ej, avrättas. Men nu, under 2016 har äntligen en del flumpedagoger gjort offentlig avbön och bätt om ursäkt, för vad de ställt till med.

## Överutbildning ger kvalitet

Jag vill trycka på att krigsmakter med en hög bildningsnivå av så många individer som möjligt i för-

band och staber har en hög förmåga till självständigt tänkande och agerande. Då är det motsägelsefullt att det såväl förr som nu, finns officerare som tycks anse att manskapet och övriga underlydande inte behöver eller ska kunna mer än vad som krävs för enklare sysslor – de ska bara lyda utan att tänka. Under 2000-talet framfördes det också att militär personal inte skulle vara ”överutbildade”, utan bara behärska exakt det som befattningen kräver!! Speciellt märkligt är det att dessa tankar även finns i vårt land, som sedan arminnes tider baserat ledningsfilosofin på decentralisering, i dag oftast benämnt Uppdragstaktik. Uppdragstaktik innebär att ett uppdrag tilldelas en

underlydande, vilken har att självständigt välja taktik! Detta kräver en god förmåga att tänka och förstå minst två steg upp och minst två steg ner.

Ju mer kunskaper och erfarenheter som mottagaren har, ju snabbare kan denne agera. Ju högre utbildning individen har, ju snabbare kan denne lära sig mer och ju snabbare känner denne igen sig i nya situationer och kan agera effektivt. Ett högre tempo än motståndaren är en fördel. Tempo är tiden från tanke till handling och tiden till då nästa handling kan påbörjas. Av detta följer att ju högre kunskapsnivå och ju större mängd erfarenheter en individ har, ju högre tempo kan denne hålla. Att ta till sig nya

kunskaper och erfarenheter är ständigt pågående, och all utbildning och inläring ska nå så långt att vi får fram självständigt tänkande soldater och befäl.

Det finns inga genvägar. Det är bara du själv som kan fylla på lagret. Ingen hindrar dig att studera och träna. Men måste du ha en chef, lärare eller handledare som lutar sig mot beprövad erfarenhet och moderna rön om hur vår hjärna arbetar. Måtte vi ha en Försvarsmakt som tillvaratar båda dessa i sina pedagogiska grunder och kanske än viktigare – i sin praktiska verksamhet.

ARNE BAUDIN  
Övlt, emeritus

## RÖS-skyddat säkerhetsskåp för servrar i skalskyddsklass SS1/ EMP



Säkerhetsklass  
SS3492!

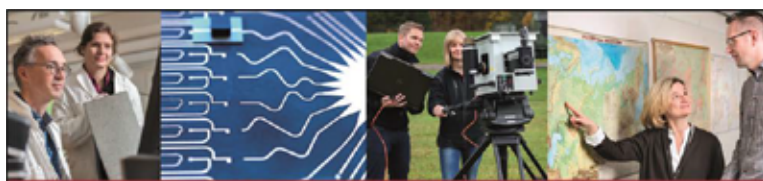
Säkerhetsskåpet har utvecklats av KAMIC tillsammans med Rosengrens på uppdrag av försvaret. Skåpet är en säkerhetsinvestering för att skydda viktig information på servrar m.m. från intrång. Välkommen att kontakta oss för mer information!



ROSENGRENS

KAMIC INSTALLATION AB / EMC • 054-57 01 20 • [www.kamicemc.se](http://www.kamicemc.se)  
GUNNEBO NORDIC AB / ROSENGRENS • 010-209 51 36 • [www.rosengrens.se](http://www.rosengrens.se)

A PART OF KAMIC COMPONENTS



FOI söker

## Medarbetare med inriktning mot verksamhetsanalys och systemutveckling för ledningssystem

FOI söker medarbetare till en grupp inom fältinriktad forskning och utveckling i Linköping. Vi söker dig som har officers-/polisexamen kompletterat med utbildning inom ledningsdomänen motsvarande kandidatnivå, brandingenjörsexamen med MSBs påbyggnadsutbildning för brandingenjörer eller universitetsexamen med inriktning informatik, systemutveckling eller informationsteknik.

Läs mer på [www.foi.se/jobb](http://www.foi.se/jobb)



FOI, Totalförsvarets forskningsinstitut, är en huvudsakligen uppdragsfinansierad myndighet under Försvarsdepartementet, vars kompetens ska nyttiggöras i alla samhällssektorer. Kärnverksamheten är forskning, metod- och teknikutveckling samt utredning till nytta för försvar och säkerhet. [www.foi.se](http://www.foi.se)

# 40 år i Försvarsmakten – Idag säkerhetsrisk

Den fjärde oktober i år har jag tjänstgjort 40 år i Försvarsmakten (FM). Under 38 av dessa har jag trivts varenda dag jag åkt till jobbet. Därefter beslöts att jag inte skulle trivas längre. Jag blev Persona Non Grata (Ej önskvärd person) och stora delar av min värld raserades. Varför? Har inte en aning!

Den fjärde oktober 1976 stegade jag in på Bataljon af Trolle i Karlskrona och påbörjade min karriär inom FM. Jag har sedan dess haft mycket trevligt och haft flera spännande och roliga befattningar bland annat på olika typer av jagare. Jag har trivts förträffligt. Sedan 1985 har jag arbetat inom underrättelse – och säkerhetstjänsten i någon form på olika befattningar och platser. Där har jag arbetat och trivts mycket bra, såväl med uppgifter, arbetsplats samt arbetskamrater.

## En av Musts mest produktiva

Jag har vitsord och tjänstgöringsomdömen där chefer uttalar att jag är FM:s mest kvalificerade analytiker avseende en i vårt närområde stor marin och i något fall uppges till och med Europas mest kvalificerade kunskapsbank och analytiker avseende den i närområdet stora marinen. Detta anges även utanför Must. Jag har dessutom bedömts fram till 2014 vara en av de mest produktiva analytikerna vid Must. Jag är också känd för min analytiska förmåga, min noggrannhet samt att jag skapar god anda på mina tjänstgöringsplatser.

För över åtta år sedan gjorde jag en del datorrelaterade fel och misstag. Dessa fel och misstag har jag erkänt, bearbetat, kommit till insikt om och straffats för såväl av Fpan som av Must/Säkerhetskontor (SäkK). Det är här viktigt att understryka att felen inte gjordes av lättja, inte heller för egen vinning eller för att förstöra något för



Att stängas av från sin tjänst, utan att få reda på vad man har gjort för fel, skapar enorm frustration, påpekar skribenten.

FM. Jag gjorde inte heller misstagen dolt utan helt öppet inför chefer och medarbetare. Tyvärr upptäcktes de dock för sent. Som tur är finns det dock ingenting som talar för att någon skyddsvärd information nått icke önskad mottagare. Misstagen gjordes för FM, men av okunnighet och naivitet, om detta råder inget tvivel. Jag är den förste att beklaga detta. Allt detta vet Must!

När detta uppdagades sänktes min säkerhetsklassning och jag ålades smärre restriktioner. Jag arbetade därefter felfritt vid Must enligt den inriktning som dåvarande chefen Must och kontorsledningen delgav mig.

Så under 2014 års inledning hände något. Utan någon egentlig förvarning utsattes jag för dishonorable discharge och fick därmed lämna mina arbetsuppgifter, kollegor och Must lokaler med mycket kort varsel. Med kort varsel menas här minuter! Jag blev förd till ett separat rum där jag fick min ”dom” och därefter lämna Must lokaler. Jag fick inte ens gå själv de 25 meterna fram till dörren utan fick ledsagare. I den korridor som jag passerat flera gånger dagligen under 14 år! Förnedring?

Vad som orsakat denna utveckling har jag inte fått veta med ett ord!

Mitt ”brott” måste vara oerhört

komplext och så pass allvarligt att man går ner i kunskap och bearbetning, men inte allvarligt nog för att anmälas för polis, Fpan eller att avskedas. Sannolikt har jag alltså inte utfört något nytt ”brott” utan förflyttningen grundar sig på händelser som skedde och utreddes för (då) sex år sedan... Men som sagt, jag vet inte!

Jag gick hemma under lång tid utan att veta någonting om min framtid, om var jag skulle hamna härnäst, eller om jag ens skulle få stanna inom FM. Min tidigare närmsta chef vid Must talade om för mig att man skulle hitta en plats där jag skulle trivas och ”passa min kompetens”. Det tycker man sig ha hittat.

## Inga svar

Jag fick en tjänst utöver ram där jag skall administrera marint hemvärn, högvakten samt sjövärnskåren. Tjänsten i sig skall absolut inte förringas, men jag konstaterar att det inte går att komma längre bort från min erkända kompetens. Min kunskap i dessa ”ämnen” är noll och ingenting.

Jag har sedan jag fick en spark i baken från Must brevlades försökt få komma tillbaka till de arbetsuppgifterna som jag upplevts vara en av Sveriges bästa på. Jag har dessutom försökt få reda varför jag

fick sparken. Allt detta har misslyckats.

Vad lär vi oss av detta? Jo, att Must SäkK helt enkelt är en ”stat i staten”, där varken generaler, amiraler eller ens Sveriges överbefälhavare har en talan. I Sveriges riksdags ordbok definieras ordet ”Maktmissbruk” som ”att använda sin makt på fel sätt. Särskilt av myndighet mot någon som är maktlös.”

Under de 14 år som jag tjänstgjorde på Must trivdes jag varenda dag. Jag behärskade mina arbetsuppgifter, trivdes med lokaler, dåvarande chefer och kollegor. Dock såg jag ofta den förföljelse som bedrevs från SäkK:s sida. Man var sannolikt inte intresserad av att hitta främmande spioner eller infiltratörer utan kraftsamlade på att hitta egen personal som av olika skäl gjort misstag och sedan ”klämma åt dem”.

## Bitter – självklart!

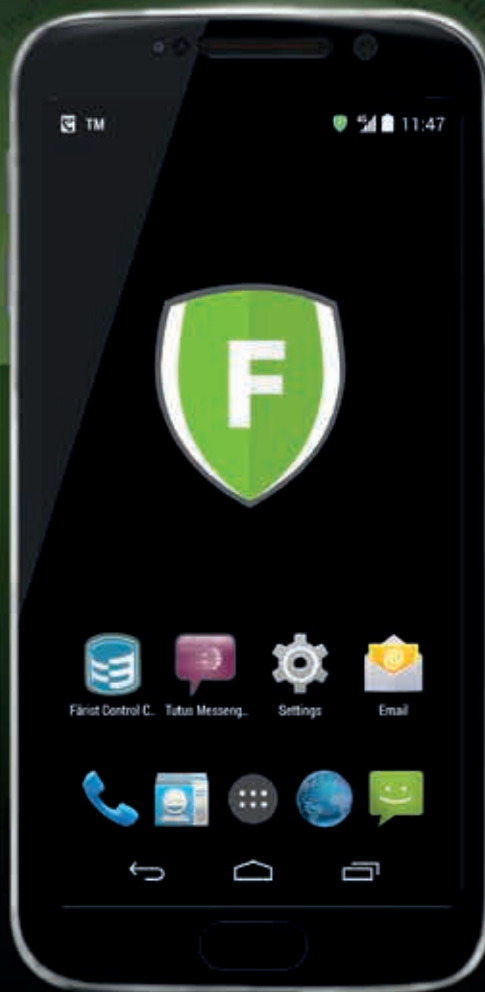
Tycker ni att jag verkar bitter? Självklart är jag det. Att efter 40 års tjänstgöring få beskedet att man inte är trovärdig ur säkerhets synpunkt, men inte skälet till detta, kan knäcka vem som helst. Skulle dock Must fråga mig om jag vill återkomma (till exempel nu när osäkerheten i Östersjön tydligt ökat) skulle jag fundera i två nanosekunder innan jag svarade Ja. Jag vet ju hur Must fungerar. Vill dock att mina yngre kollegor som eventuellt blir rekryterade tänker sig för både en och två gånger. Er karriär kan plötsligt raseras... och ni får inte med ett ord veta varför!

Jag har i skrivande stund tjänstgjort inom FM under 40 år. Jag har trivts otroligt bra under 38 av dem. Den övriga tiden har jag avskytt...

ANDERS, ÖRLOGSKAPTEN

**FOTNOT:** Officerstidningen har fullständigt namn och befattning på Anders och kommer att erbjuda Must SäkK att svara på frågorna i insändaren i kommande nummer.

# YOU ARE PROTECTED



Färist Mobile™ skyddar dig mot angrepp och avlyssning. Det är en krypterad smartphone baserad på svensk säkerhetsteknologi som är godkänd på nivån Restricted. Tala och messa krypterat, surfa nätet säkert, använd vitlistade androidappar. Anslut till interna resurser, lagra data krypterat. Och du kan fjärradera den. Säkert.



Besök [www.tutus.se](http://www.tutus.se)  
Eller ring oss på 08-551 102 30

POSTTIDNING B

Avs: Officersförbundet,  
Box 5338, 102 47 STOCKHOLM



LAW ENFORCEMENT & MILITARY



**SAFE4U**  
SECURITY OF SWEDEN

**DISTINGUISHED BY INNOVATION**