

# OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR  
OFFICERSFÖRBUNDET  
NR 8 | 2012

## RÅD TILL FÖRSVARSS BEREDNINGEN

SIDAN 16

### LEDARE

Så höjde vi  
soldaternas löner

SIDAN 3

HR trans-  
formationen  
granskas

SIDAN 10

Minskad  
kunskap om  
strid i norr

SIDAN 5

## INNEHÅLL



### LEDARE

3 Så höjde vi soldaternas löner

### NYHETER

4 Risk för ökad global turbulens

5 Obeväpnad svensk luftövervakning över Island

6 Obligatoriet godkänt av AD.

7 "Jag är stolt över mitt nej"

8 Lönerrevision står för dörren

9 ISAF-veteraners psykiska hälsa utvärderad

### REPORTAGE

10 HR-transformationen

### ANALYS

16 Råd till försvarsberedningen

### FÖRBUNDSNYTT

20 Nytt Rals-avtal undertecknat

22 Bemanningsarbetet avslutat

23 Yrkande inför lönerrevision

24 Nya uppdaterade avtal i kraft

### INSÄNDARE

26 Ej längre medlem



> De flesta förefaller må bra, men vi får inte glömma bort den mindre grupp som mår dåligt

Peter Butor, psykolog på HR-centrum

### > PRESIDIUM

#### FÖRBUNDSORDFÖRANDE:

Lars Fresker. Tel: 08-440 83 47,

Mobil: 0706-28 25 81

[lars.fresker@officersforbundet.se](mailto:lars.fresker@officersforbundet.se)

#### 1. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

Johnas Mård. Tel: 0455-853 27,

Mobil 0703-20 23 49

[johnas.mard@officersforbundet.se](mailto:johnas.mard@officersforbundet.se)

#### 2. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

Maria von Below. Tel: 0920-234 000

[maria.vonbelow@officersforbundet.se](mailto:maria.vonbelow@officersforbundet.se)

### > FRÅGOR

#### Frågor kring medlemskap, medlemsavgifter och försäkringar

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

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

Ombudsmän Medlemsstöd: 08-440 83 30

#### Frågor kring information, press och hemsida

Daniel Skoglund 08-440 83 49, 076-525 40 85

Eva Langlet 08-440 83 34, 070-654 45 00

### > REDAKTION

#### OMSLAGSBILD

Foto: Katarina Löfgren – Scanpix.

#### ANSVARIG UTGIVARE/ CHEFREDAKTÖR

Daniel Skoglund 076-525 40 85

[daniel.skoglund@officersforbundet.se](mailto:daniel.skoglund@officersforbundet.se)

#### REPORTRAR

Linda Sundgren 0708-20 39 88

[linda.sundgren@officersforbundet.se](mailto:linda.sundgren@officersforbundet.se)

#### ADRESS

Förbundskansli/tidningsredaktion

Box 5338, 102 47 Stockholm

Besöksadress: Sturegatan 15, 4tr

#### TELEFON

Växel 08-440 83 30

#### FAX

08-440 83 40

#### ANNONSER

Irmér Media AB, 08-742 10 08

[info@irmermedia.com](mailto:info@irmermedia.com)

Annons bokus senast 1 vecka

före redaktionellt manusstopp.

#### LAYOUT

Produktionsdesign AB

#### TRYCK

Ljungbergs tryckeri,

Klippan

#### MANUSSTOPP

Officerstidningen

2012

Nr 9, 27 november

2013

Nr 1, 15 januari

#### INSÄNDARE

Insändare som överskrider

3500 tecken inklusive blanksteg tas ej emot.

Eftertryck utan skriftligt tillstånd från redaktionen förbjudes.

Insändare skickas till:

[daniel.skoglund@officersforbundet.se](mailto:daniel.skoglund@officersforbundet.se)

# Så höjde vi soldaternas löner

I år firar vi att vi har haft skyddsombud i 100 år. Dessa kämpar uppmärksammades bland annat i samband med Gilla jobbet på Stockholmsmässan den 24–25 oktober. Skyddsombuden har genom det gångna seklet på ett avgörande sätt bidragit till den arbetsmiljö vi alla verkar idag. Vi är dem alla skyldiga ett stort tack. Det går dock inte att skriva en ledare i dessa dagar utan att kommentera den delöverenskommelse vi gjort avseende löner för kontinuerligt tjänstgörande gruppchefer, soldater och sjömän (GSS/K).

## Delöverenskommelse RALS 2012–2013

Försvarets bästa bud detta år. Ett riktigt bra avtal. Det är min och styrelsens syn på avtalet om en höjning av soldatlönerna. Höjningen av lönenivåerna för GSS/K är en delöverenskommelse inom ramen för det statliga villkorsavtalet RALS 2012–2013. Vi har fler yrkanden om särskilda satsningar i de fortsatta förhandlingarna som inte tagits om hand ännu, vilket kan vara bra att påpeka. Flera av våra medlemmar som inte är anställda som soldater eller sjömän har med all rätt frågat om just det. Förhandlingarna har bara börjat, vilka ytterligare yrkanden vi får igenom vet vi inte.

Observera hur jag formulerat mig ovan; ”FM:s bästa bud och ett riktigt bra avtal”. Det är inte som Försvaretsmakten formulerar sig ”ÖB:s bästa beslut”. ÖB kan nämligen inte besluta om lön. Lön för anställda kan endast ändras efter förhandling med oss, de fackliga parterna. Jag har all förståelse för att man kan vilja slå sig för bröstet när man gör något bra, men det bör inte leda till falsk marknadsföring. Det är inte ÖB som fattat beslut. Det är Försvaretsmakten och Officersförbundet som kommit överens i avtal.

Detta är grunden för den svenska modellen, en modell som ofta förs fram som föregångsmodell för övriga Europa men som arbetsgivaren allt oftare verkar glömma bort i det dagliga arbetet på hemmaplan. Det är dags att i prak-

tisk handling visa att Försvaretsmakten står upp för den svenska modellen.

## Arbetsmiljö en facklig grundfråga

Lön är en av de grundläggande fackliga frågorna. Arbetsmiljö en annan, därför är det särskilt roligt att skyddsombudens första 100 år uppmärksammats under den här månaden. Arbetsmiljö spänner över många områden, det handlar inte bara om fysiska ting som fallskydd och belysning. Arbetsorganisation, balans mellan uppgift och resurser, förebyggande diskrimineringsarbete är fält som också faller in under rubriken arbetsmiljö men som är svårare att överblicka och ständigt behöver ses över och utvecklas. Arbetsmiljö är ingen sidoverksamhet, ytterst handlar det om bibehållet och utvecklat stridsvärde. Officersförbundet kritiserade Försvaretsmakts arbetsmiljöarbete 2008 i rapporten, ”Ett säkert försvar?”. Sedan dess har Försvaretsmakten bättrat sig men många utmaningar återstår. Det handlar till exempel om riskbedömningar och handlingsplaner som leder till konkreta resultat, jämställdhetsarbete och avvikelshanteringssystem där anställda uppmuntras till, och inte straffas för rapportering. Det är viktigt att skyddsombud finns med redan på planeringsstadiet när nya system eller ny materiel ska upphandlas eller vid organisationsförändringar för att förhindra att man bygger in risker i ”det nya”. Skyddsombudens

medverkan ökar sannolikheten för ”rätt från början”. Arbetsgivaren har alltså även ett ekonomiskt intresse i arbetsmiljöarbetet.

Inom Försvaretsmakten spirar faktiskt skyddsombudsengagemanget. Skyddsombuden i Försvaretsmakten är kunniga, goda samverkansparter som ger stöd till och är blåsampa på arbetsgivaren. Sedan 2008 finns på Officersförbundets initiativ nätverk av huvudskyddsombud inom de olika arenorna. Dessa nätverk är viktiga för kompetensutveckling och för att ta tillvara erfarenheter från varandra. I och med anställningarna av soldater och sjömän inom Försvaretsmakten så är det också självklart att även de ska finnas med bland spelarna på arbetsmiljöplanen. Officersförbundet står inför en positiv utmaning att engagera våra nya kollegor som skyddsombud.

Det behövs också generellt ökade arbetsmiljökunskaper bland chefer. Ett eftersatt område där Officersförbundet under senare år tagit över en del av arbetsgivaransvaret genom att anordna en kurs i arbetsmiljörätt för chefer.

Våra skyddsombud arbetar ofta i det tysta och uppmärksammas sällan för sina insatser, tack för att ni engagerar er! Ni är behövda.



Foto: Cecilia Larsson

STOCKHOLM 22 OKTOBER 2012  
LARS FRESKER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE

## KANSLIET

### Förbundsdirektör

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

**Kamrer** Susanne Skäfte

### Assistent

Barbro Kristiansson  
Berit Fekete

### Ombudsmän

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

### Medlems- och försäkringsservice

Monica Hornegård  
Susanne Bredberg

### Förhandlingschef

Niklas Simson

### Informations-, press och webbansvarig

Daniel Skoglund

### Informator/Redaktör

Eva Langlet

### Officersförbundets

### förtroendevalda revisorer

Torbjörn Ekelund  
Per Thulin

### Adress

Officersförbundet  
Box 5338, 102 47 Stockholm

### Telefon

08-440 83 30

### Fax

08-440 83 40

### E-post

kansliet@officersforbundet.se

**NÅGRA GLOBALA UTMANINGAR UR FM:S UNDERLAG TILL FÖRSVARSBEREDNINGEN**

Ekologisk utarmning och försämring leder till tilltagande knapphet på kritiska naturresurser. Detta kommer att påverka såväl politisk som funktionell säkerhet. Ökande priser påverkar den globala ekonomin; brist på kritiska naturresurser kan leda till social oro; utarmning av traditionella utkomstmöjligheter kan leda till kriminalitet eller massmigration; och kontroll av knappa resurser kan utnyttjas för politisk utpressning mellan stater. I värsta fall kan strävan efter kontroll av knappa resurser leda till att militärt våld brukas. Global efterfrågan på rent vatten kommer sannolikt att öka, vilket skulle bidra till att öka de nordiska ländernas strategiska betydelse.

De ekologiska utmaningarna bedöms bli konflikt drivande, särskilt i kombination med ekonomiska och politiska intressen. Vidare bedöms ökade friktioner uppstå när stora konsumenters behov av energi och förnödenheter inte längre kan mötas och när framtida behov inte längre kan tillgodoses. Det kan innebära ökat behov av militär krishantering när överlappande gemensamma intressen utmanas.

Den liberala ordningens försvagning?  
Väst kan komma att uppleva en relativ ekonomisk långsiktig nedgång. Detta kan leda till ökande sociala spänningar inom liberala samhällen. De liberala tendenser som i nuläget utvecklas i snabbt transformerade samhällen kan äventyras om deras ekonomiska tillväxt avstannar. En viktig fråga i detta sammanhang är hur EU påverkas av ökande ekonomiska och politiska spänningar.

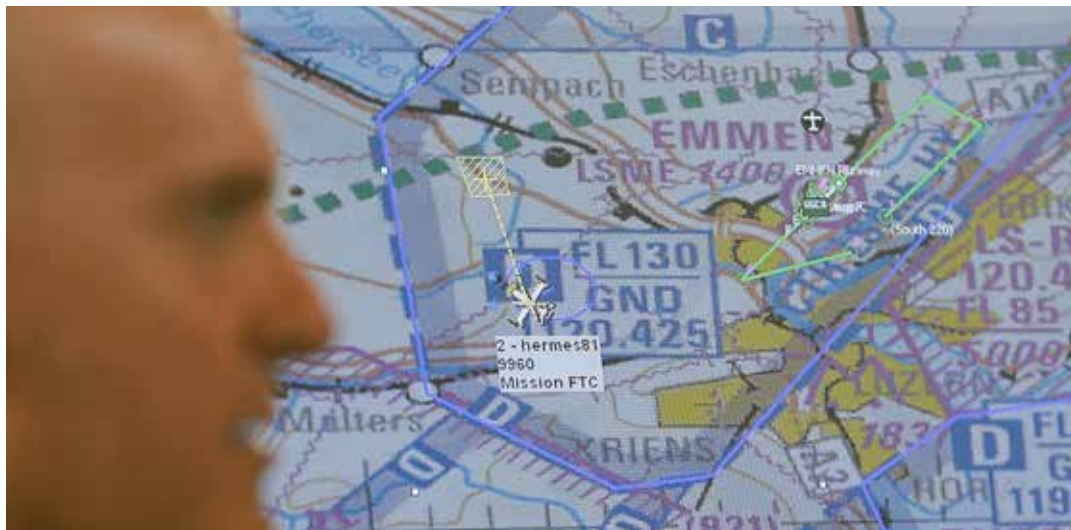


Foto: Pascal Lauener – Scanpix

Stridsfältet förändras skriver försvaret. Ovan testar schweiziska försvaret israeliska obemannade flygplan.

# Risk för ökad global tu

**Ökad militär betydelse för Sveriges närområde, förändrad militär balans och ett förändrat stridsfält. Det är framtiden enligt Försvarmaktens öppna underlag till Försvarsberedningen.**

– Vi tittade mot årtalet 2031 i en arbetsrapport sammanställd 2010. I detta underlag har vi uppdaterat vår syn från 2010 och tittat både mot 2020 och 2030. På lång sikt finns globalt sett ökad ekologisk, funktionell och politisk turbulens, säger Lars Helmrich på Ledningsstabens inriktningssektion.

**Öppet och hemligt**

Han har koordinerat arbetet mellan ledningsstabens och den militära underrättelse- och säkerhetstjänsten Must inför det öppna underlaget som överlämnades 28 september, därutöver levererades ett hemligt underlag den sista augusti.

För det första påverkar den tek-

nologiska utvecklingen stridsfältet. – Rymden blir alltmer viktig, exempelvis avseende kommunikation, positionsuppfattning och informationsinhämtning. Även cyberhotet ökar och där behöver det inte vara statliga aktörer som agerar. Dessutom har fjärrstridsmedel, som taktiska ballistiska robotar och kryssningsrobotar, fått ökad förmåga och betydelse. Dessutom finns, ännu så länge huvudsakligen hos USA, en ökad användning av obemannade flygfarkoster. Sammantaget kan detta innebära att tröskeln för militärt våld minskar. Vilket vi redan ser tendenser till idag. Att använda den här typen av system offensivt innebär en mindre risk än att landätta soldater, säger Lars.

I underlaget lyfter Försvarmakten även fram den förändrade militära balansen där USA och Västvärlden minskar sina försvarsbudgetar samtidigt som Ryssland rustar. För Europas del är det tydligt att USA i ökande grad riktar

sitt militära fokus mot Asien och Stilla havet.

– Detta sker dock i kombination med att man bygger upp ett robotförsvaret i Europa. Robotförsvaret är en stor fråga som också rymmer starka meningsskiljaktigheter mellan Ryssland och USA, säger Lars.

**Varor och människor**

Underlaget lyfter även fram den ökade betydelsen av närområdet i form av Östersjön och Barentsregionen i norr.

– I Östersjön ökar transporten av energi. Ryssland bygger nya hamnar i Finska viken. Till det kommer gasledningen Nordstream. Betydelsen av att Östersjön är säker har ökat för Ryssland, men det ökar också det ömsesidiga beroendet av omvärlden. Beroendet är konfliktväckande men sätter



Foto: Privat

Lars Helmrich

> NOTISER

## EUROMIL FYRTIOÅRSJUBILERAR

Den Europeiska paraplyorganisationen för militärt fackligt arbete, Euromil, fyller 40 år. Första sammanträdet hölls den tolfte september 1972 med åtta organisationer från fem länder. I dag

har man 43 medlemsorganisationer från 28 länder, däribland Ryssland, Irland, Grekland och Sverige. Men fackligt engagemang bland militärer är fortfarande en känslig fråga i många

länder och så sent som i fjol stod en italiensk officer åtalad för att ha demonstrerat för bättre arbetsvillkor och yttrandefrihet. (LS)

## F21 ÖVAR MÖRKERFL

F21 har ansökt om utökad flygövningstid under slutet av november för att genomföra en mörkerflygningskampanj. Mörkerflygning omöjliggörs sommartid i norr av midnattssolen. F21 låg i början av oktober

## Kunskap om strid i norr minskar

**Mångårig erfarenhet av försvarsstrid i anslutning till riksgården i norr håller på att försvinna. Det varnar en övningsrapport från början av oktober som sammanfattar en fältövning i Norrland som genomförts av den tredje brigadstaben.**

Fältövningen utgick från ett försämrat eller spänt omvärldsläge i anslutning till Barents hav som lett till möjligheter att annan stat skulle kunna genomföra åtgärder som berörde de norra delarna av Sverige.

Övningen utgick från att två brigader grupperades i anslutning till riksgården. Övningsterrängen besöktes av deltagarna varvid spel och utvärderingar genomfördes.

I slutrapporten står bland annat: "Terrängen... var okänd för den absoluta majoriteten av dagens stabsofficerar och gav därmed en bra kännedom om hur terrängtypen dels ser ut och vilken påverkan den har på en uppgifts lösande... det [kan] konstateras att de tidigare genomförda terrängvärderingarna fortfarande är helt aktuella... Det finns fortfarande ett visst kollektivt

minne inom staben även om majoriteten av stabsofficerarna nu ej har den självupplevda erfarenheten av att genomföra verksamhet och strid i den aktuella terrängen. Att återta den tidigare höga kunskapen och kännedomen om hur man kan och bör agera inom området i stort och i smått är nödvändigt."

Även LKAB:s gruva i Kiruna besöktes under övningen bland annat i syfte att belysa gruvornas betydelse för Sverige och svensk ekonomi.

DANIEL SKOGLUND

– I Östersjön ökar transporten av energi. Ryssland bygger nya hamnar i Finska viken

## rbulens

också mer på spel för Ryssland. Vid en intressekonflikt har de mer att förlora, men samtidigt får man idag och framgent en successivt ökad militär handlingsfrihet, säger Lars Helmrich.

Flödessäkerhet är ett ord som allt oftare dyker upp i säkerhetspolitiska analyser, så även i Försvarsmaktens underlag.

– Flöden är basen för västsamhället idag. Det handlar om att flöden av varor kan förflyttas rent fysiskt, vilket är ett skäl till att Malacka och Hormuz sunden, samt Adenviken, tilldrar sig ökat intresse. Det handlar också om att människor, tjänster och information kan flöda varför även cyberspace är en viktig arena, säger Lars.

Slutligen lyfter underlaget fram de stora globala utmaningar som kommer sig av ökande konkurrens om naturresurser och ekologisk utarmning. (se citat i faktaruta längst till vänster.)

DANIEL SKOGLUND

## Obeväpnad svensk luftövervakning över Island

**Regeringen är positiv till en svensk luftövervakningsinsats över Natolandet Island. Ett krav är dock att svenska flygplan är obestyckade. Den politiskt heta frågan rör bevakning av öns luftrum under tre veckor 2014.**

– Vi måste alltid visa en öppenhet kring nordiska propäer om att ingå i olika former av insatser, men det väcker en del principiella frågor. En av de viktigaste har varit att särskilja det som kallas air policing från air surveillance, om jag får använda de engelska orden, för det är en viktig skillnad, säger statsminister Fredrik Reinfeldt till TT.

Det är det senare som kan bli aktuellt, enligt statsministern.

### Incidentjakt Natos ansvar

Den 22 oktober diskuterade utrikesutskottet Islands förfrågan om Sverige och Finland har möjlighet att delta i luftövervakning över ön. Sedan amerikanerna drog tillbaka sina permanenta styrkor på Keflavik



Svenska politiker vill inte se incidentjakt över Island.

Foto: Johan Lundahl – FCB

vikbasen på Island har incidentjakt bedrivits av olika Nato-länder som turats om att uppbära ansvaret.

Möjligheten att de nordiska länderna genomför gemensam luftövervakning lyftes som ett förslag i den rapport om nordiskt försvarssamarbete som Thorvald Stoltenberg presenterade 2009 (se OT nr 5 2009.)

Utrikesministern kallar det ett övningsamarbete på sin blogg: "Det skulle också kunna ses som en logisk fortsättning på det nära samarbete med olika övningar som våra

tre länders flygvapen etablerat uppe i norr, och som nu under en period skulle kunna fortsättas med utgångspunkt från flygbasen vid Keflavik."

Regeringen ska låta riksdagen säga sitt i frågan. Vänsterpartiet har uttalat sig mot luftövervakningen. Socialdemokraterna är positiva till en obeväpnad övervakning men om något beväpnat plan måste sättas in i incidentjaktssyfte måste det komma från ett Nato-land, anser partiet.

DANIEL SKOGLUND

## YGNING

drygt 120 timmar efter planerad flygtid. Tidigare under året var flygtidsproduktionen ännu mer efter plan. Flygtidstappet har bland annat berott på problem med materielför-sörjningen och omstruktureringen. (DS)

## ÖB-DOKTORAND BLIR PROFESSOR

Överstelöjtnant Peter Thunholm är sedan den 19 oktober anställd som professor i krigsvetenskap med inriktning mot operation och taktik vid Försvarshögskolan. Peter Thunholm

var en av de första som genomgick ÖBs doktorandprogram och är nu också den första officer som blir professor.

Han doktorerade på en modell om

att planera under tidspress, PUT, som nu används dagligen både i verksamheten och i officersutbildningen. (EL)



Foto: Claudio Bresciam - Scampix

Endast en av AD:s ledamöter gav Officersförbundet rätt på någon punkt.

AD gick på Försvarsmaktens linje på samtliga tre punkter.

Domslutet berörde Anders Erikssons uppsägning, men blir enligt tidigare avtal mellan Officersförbundet och Försvarsmakten gällande för ytterligare sex medlemmar i förbundet.

– Den direkta följden blir att de yrkesofficerare som det här gäller, där kommer uppsägningarna nu att verkställas, det gör vi nu i närtid. I övrigt blir det inga direkta följder, säger Per-Olof Stålesjö, till TT.

## Obligatoriet godkänt av AD

**Arbetsdomstolen (AD) godkände sättet som Försvarsmakten infört den internationella tjänstgörings-skyldigheten. Det framkom när domen kom den tredje oktober rörande uppsägningen av yrkesofficeren Anders Eriksson. Domen blir giltig för ytterligare sex yrkesofficerare.**

– Självklart är vi glada att domen gått vår väg. Vi har varit ganska trygga i förhoppningen om att det skulle gå åt det hållet, sade Per-Olof Stålesjö, Försvarsmaktens personaldirektör, till TT efter att domen avkunnats.

Från Officersförbundet håll var tonen annorlunda.

– Självklart är vi besvikna. Vi har drivit den här frågan för att vi uppfattat att det fanns flera skäl

som talade för att vi kunde få rätt. Självklart är det också tråkigt för de medlemmar som berörs, säger Lars Fresker, ordförande i Officersförbundet.

### God sed på arbetsmarknaden

Domslutet gällde officeren Anders Eriksson på Trängregementet i Skövde. Officersförbundet hade anfört tre saker: Att FM inte genomfört sin omplaceringsskyldighet, att uppsägningen inte varit sakligt grundad, samt att införandet av den internationella arbets-skyldigheten är en så stor förändring av anställningsvillkoren att det borde strida mot ”god sed på arbetsmarknaden.” Försvarsmakten anförde att invändningarna inte var korrekta. AD gick på Försvarsmaktens linje på samtliga tre punkter.

AD skriver i domen att det

ytterst är arbetsgivaren som avgör vilka förändringar som behöver göras på arbetsplatsen, samt hänvisar till de lagar som stiftats sedan 1992 rörande internationell tjänstgöring i Försvarsmakten. Försvarsmakten anses även ha levt upp till omplaceringsskyldigheten genom att man erbjudit Anders Eriksson samma tjänst som tidigare, fast med ändrat anställningsavtal. Slutligen anses införandet inte strida mot god sed på arbetsmarknaden, speciellt inte som officerare anställda sedan 2003 haft internationell tjänstgöring i anställningsavtalet.

– Arbetsgivare hävdar ibland att arbetsrätten, och Las (Lagen om anställningsskydd), är begränsande för verksamheten. Den här domen visar på vilken enorm flexibilitet som faktiskt ryms inom dagens arbetsrätt, ofta till arbetsgivarens fördel, säger Lars Fresker.

### Tillsatta av regeringen

Arbetsdomstolen var överens med undantag för ledamoten Agneta Lindblom-Hultén som ansåg att det inte fanns någon saklig grund för uppsägning. Domar i AD avgörs av en domare samt ytterligare sex ledamöter. Ledamöterna tillsätts av regeringen efter förslag av arbetsgivare och fack. Fyra ledamöter är så kallade intresseledamöter, varav två företräder två arbetsgivarna och två arbetstagarna. Ytterligare två är så kallade ämbetsmannaledamöter och anses inte företräda någon part men ska ha ”särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden.”

Officersförbundet ska som för-lorande part även betala Försvarsmaktens rättegångskostnader om 118 800 kronor.

DANIEL SKOGLUND

### > NOTISER

## SEX BLACK HAWK I LUFTEN

Hälften av de 15 Black Hawk-helikoptrar som Sverige beställt från USA har levererats och helikopterflottiljen flyger med sex av dem. De senaste fyra mottagna helikoptrarna är

insatsklara med ökat splitterskydd och ett extra värmesystem för verksamhet i kyla. Kabinen har plats för fyra bärar utöver sjukvårdspersonal. Helikopter 16, som Black Hawk kallas i Sverige,

kommer från april nästa år att ingå i den svenska flyginsatsen Isaf i Afghanistan där den ersätter helikopter 10B som ambulanstransport. (LS)

## NYA SOLDATLÄGENH

Bygget av bostäder för militärer på Ribby ängar i Västerhaninge har påbörjats. I första etappen byggs 148 bostäder, varav ett sjuttioal örönmärkta för försvarsanställda men totalt

# ”Jag är stolt över mitt nej”

Arbetsdomstolens dom är en besvikelse, men också något som gör det möjligt att släppa frågan och gå vidare. Det anser kapten Anders Eriksson vars uppsägning var den som Officersförbundet lyfte till prövning.

– När domen kom var jag besviken. Samtidigt har processen hållit på i två år så jag har hunnit ställa in mig på att det kunde gå så här. Det enda som är beklagligt är att man via den här processen stärkt arbetsgivaren i att man få göra på det här sättet, säger han.

## Sex utlandsuppdrag

Anders Eriksson jobbade på Trängregementet innan uppsägningen och anställdes i Försvarmakten 1997. Under sin tid i försvaret har han hunnit med fem utlandstjänster, två i Bosnien, två i Kosovo och en i Afghanistan. Dessutom ingick han i beredskapsstyrkan Nordic Battlegroup 2008.

– Känns lite konstigt att det var just frågan om utlandstjänst som ledde till min uppsägning. Utlandstjänst är ju det roligaste jag gjort i jobbet. Jag har gjort flera svängar och hade förmodligen gjort ännu fler om jag jobbat kvar, fastän kanske inte förrän om femtio år när barnen är större.

## Provocerande

Det fanns flera saker som gjorde att Anders valde att tacka nej till den internationella arbetsskyldigheten.

– Redan som ”erbjudandet” var utformat var det provocerande. Att jag skulle ”ansöka” om att få teckna ett nytt anställningsavtal med sämre villkor. Sedan är både



Anders Eriksson blev uppsagd efter ADs dom men har redan nytt jobb.

Foto: Roland Svensson – SLA

jag och min fru officerare och vi hade precis fått barn. Att bara skriva på ett kontrakt som jag inte vet vad det innebär. Jag tyckte det var vansinne att göra så, säger han.

Erbjudandets otydlighet och att arbetsgivaren inte tog med facket inför beslutet retade också. Att Anders sambo också är officer var även det en viktig faktor. Hon tackade dock ja till ”erbjudandet.”

– Vi kände att vi inte kunde ta risken att få sparken båda två eftersom vi har en familj att försörja. Men dagen efter att hon skrivit under började hon söka annat arbete. Idag är hon rektor på en skola och kvar i Försvarmakten som reservofficer. Eftersom jag sagt nej till obligatoriet får jag inte

heller vara kvar som reservofficer, säger Anders.

Anders säger att han är nöjd med stödet från Officersförbundet under processen och tillägger att det faktiskt har varit lärorikt. Han upplever även stöd från sina forna kollegor.

– Mina officerskollegor och vänner har stött mig, även om alla inte har delat min åsikt. Fast jag uppfattar att det var många som ville ta striden men samtidigt ville ha jobbet kvar.

## Viss tomhet

Idag har Anders jobb inom kriminalvården. Inte drömjobbet kanske, men väl en tjänst som har en värdefull arbetsinsats vilket känns

bra med tanke på familjen och att sambons jobb kräver mer. Samtidigt finns det en viss tomhet.

– Att vara officer är ju mer än ett vanligt jobb. Man har ju identifierat sig med jobbet och yrket och levt för det, så visst känns det lite konstigt att inte längre vara officer, säger han.

Trots allt är han nöjd med sitt beslut att inte skriva på ett anställningsavtal med internationell arbetsskyldighet.

– Jag ångrar inte att jag tog den ståndpunkt jag gjorde. Jag är stolt över det, säger Anders.

DANIEL SKOGLUND

Se även insändaren på sid 30 från den uppsagda officeren Sara Larsson.

## ETER I HANINGE

planeras för 300 lägenheter. Första spadtaget togs den tredje oktober och man räknar med att inflyttning kan påbörjas sommaren 2013. (LS)

## MEDALJ TILL PSYKISKT SKADADE

Danmark har ändrat i reglerna för medaljutmärkelsen soldater skadade i strid till att även omfatta psykiskt skadade. Vidgningen av begreppet är en markering att Danmark nu

även erkänner psykiska åkommor som krigsskador, men parlamentet fattade beslutet först efter flera år av påtryckningar från olika organisationer. Den första medaljen av det här

slaget delades ut i april i år. Hittills har 120 soldater med psykiska skador informerats om att de har rätt till medaljen. (LS)

## Varning för ökad sensorförekomst i Östersjön

Någon annan kan vara intresserad av din verklighet. I början av oktober, inför marinens storövning Swenex 16–26 oktober, varnade insatsstabens sjöoperativa avdelning för ökad utländsk signalspaning. I årets Swenex deltog fartyg, flygplan och enheter från Marinbasen, Tredje sjöstridsflottiljen, Fjärde sjöstridsflottiljen, Första ubåtsflottiljen, AMF 1, Sjöstridsskolan, Helikopterflottiljen och F17. I övningen ingick störsändning av såväl radarar som radiosamband. Övningsområde var Gotska sjön och mellersta Östersjön.

DANIEL SKOGLUND

## Rekognosering inför Somaliainsatsen

Försvarsmakten avser genomföra rekognosering i början av november inför nästa deltagande i EU:s anti-piratsats Atalanta. Rekognoseringsstyrkan kommer att besöka Djibouti, Madagaskar och eventuellt även Seychellerna. Syftet med rekresan är att inhämta information för hot- och riskanalys, samt att förbereda och teckna de avtal som behövs för att en svensk militär styrka ska kunna verka i regionen.

DANIEL SKOGLUND

## Försvarshälsan på P7 utökas

Försvarshälsan på P7 utökas med en sjuksköterska. Anställningen är tidsbegränsad till att gälla under 2013 och 2014. Officersförbundet var oenigt med beslutet då man uppfattade att det inte var rimligt med en tidsbegränsad anställning. Förbundet tycker inte att det finns tydliga motiv för att personalbehovet inom försvarshälsan skulle minska efter sista december 2014 varför en tillsvidareanställning vore det lämpliga.

DANIEL SKOGLUND

# Lönerevision står för dörren

**Ett nytt centralt Rals-avtal är tecknat med Arbetsgivarverket. Det gäller i ett år från 1 oktober. Nu ska Officersförbundet och Försvarsmakten förhandla om hur mycket pengar som behövs för löneökningar och vilka grupper som ska satsas extra på för att uppnå verksamhetens mål.**

Det centrala avtalet innebär ett avtalsvärde om som lägst 2,6 procent det kommande året, samma nivå som de flesta andra på arbetsmarknaden har fått. Det är alltså den siffra som ska gälla om man inte kommer överens i löneförhandlingarna på lokal nivå.

– Tidigare är har det hänt att det dröjt många månader innan revisionsförhandlingarna varit klara på Försvarsmaktsnivå. Vår ambition är dock att det inte ska dra ut på tiden varför vi lämnade inledande yrkanden redan samma dag som det centrala avtalet var klart, säger Niklas Simson, Officersförbundets förhandlingschef.

Ulf Olsson, förhandlingschef på Försvarsmakten, menar att det är svårt att säga när förhandlingarna kommer att vara avslutade eftersom det är många saker som påverkar.

– Vi har tillsammans med samtliga fack gjort en gemensam prioritering där årets ralsförhandlingar är högt prioriterade säger han.

### Avtal om soldatlöner klart

Det centrala löneavtalet på det statliga området, RALS 2012–2013 blev klart i början av oktober. Redan den 16 oktober tecknades en delöverenskommelse med Försvarsmakten om höjda löner för kontinuerligt tjänstgörande gruppchefer, soldater och sjömän (GSS/K).

– Alla soldater får minst 1000 kronor mer i månaden. Lägsta lönen är nu 18 000. Det är ett bra steg på vägen men det är ännu en bit kvar till de 20 000 som Officersförbundet ser som en rimlig lön, säger Niklas Simson.

### Prioriterade grupper

Försvarsmaktens förhandlingschef Ulf Olsson vill inte svara på om det är några ytterligare grupper än soldaterna som är särskilt prioriterade utifrån Försvarsmaktens perspektiv men att man självklart har en lönepolitik som följer Arbetsgivarverkets inriktning att använda lön som ett styrmedel.

– Då vi har individuella och differentierade löner inom Försvarsmakten så ligger det ett stort ansvar på de lönesättande cheferna.

– Först och främst måste det avsättas tillräckligt mycket pengar så att alla medlemmar kan premieras utifrån hur de bidrar till verksamhetens mål.

Presterar man bra ska det synas i lönekuvertet, säger Niklas Simson, förhandlingschef på Officersförbundet.

Utöver att alla självklart ska få betalt för sin prestation så anser Officersförbundet att det särskilt måste satsas pengar på ytterligare ett antal områden. Det handlar till exempel om de som ofta jobbar helg och som i och med det nya arbetstidsavtalet blir av med helgtillägget.

Specialistofficerarna är en annan grupp som Officersförbundet menar behöver ses över särskilt i

– Alla soldater får minst 1000 kronor mer i månaden

förhandlingarna. Försvarsmakten vill däremot inte lyfta den gruppen särskilt.

– Arbetet med att ta fram en försvarsmaktsgemensam lönestruktur innebär att alla befattningar kommer att genomlysas, inte bara specialistofficersbefattningarna, konstaterar Ulf Olsson.

Ulf Olsson menar också att det inte är särskilt kostigt att soldater kan hamna högre i lön än exempelvis en specialistofficer då det finns soldater som har lång erfarenhet inom Försvarsmakten och med erfarenhet från internationella insatser.

### Flygförlöner på dagordningen

Det enda grupp som har kvar tariffrorna är flygförarna. Flygförarna är en grupp som väntat länge på ett nytt avtal. Förhandlingarna har legat nere sedan förra sommaren då Officersförbundet strandade förhandlingarna eftersom man ansåg att Försvarsmakten inte seriöst prövade de yrkande som förbundet lämnade. Förhandlingarna om flygförlöner är nu prioriterade och återupptogs i vecka 43.

– Vår inriktning är att även flygförarna ska ha individuella och differentierade löner men det är en sak vi får diskutera inom förhandlingarna, säger Ulf Olsson.

Läs mer om Officersförbundets yrkande och avtalet för GSS/K på Förbundsnyttssidorna.

EVA LANGLET



Ulf Olsson

Foto: Privat

## > NOTISER

## FINLAND DEBATTERAR ISLÄNDSK LUFTÖVERVAKNING

I Finland har Islands förfrågan om svensk-finsk luftövervakning över ön lett till politisk strid. Oppositionspartiet Samfinländarna anser att det alliansfria Finland inte ska övervaka ett

Natolands luftrum. Centerpartiet, det andra oppositionspartiet, har sagt nej initialt och krävt svar på en rad frågor innan man tar slutgiltig ställning, rapporterade den finska tidningen

Hufvudstadsbladet (Hbl) den 25 oktober. Även i Finland diskuteras luftövervakningen som en fortsättning på tidigare samnordiska övningar. Om det skulle bli beväpnad incidentjakt

kan det krävas ett nytt internationellt avtal eller en finsk lagändring, skriver Hbl. (DS)



# ISAF-veteraners psykiska hälsa utvärderad

Av de tjänstgörande i Afghanistanstyrkan FS19 har ungefär tre procent symtombild som tyder på möjligt posttraumatiskt stressyndrom (PTSD).

Ytterligare nästan 15 procent hade lättare symptom. Det framkommer i en undersökning som genomförts av Försvarsmaktens HR-centrum i samband med förbandets återträff.

– De flesta förefaller må bra.

Många gör en livserfarenhet och kommer ut starkare, men vi får inte glömma bort den mindre grupp som mår dåligt, säger Peter Butor, psykolog på Försvarsmaktens HR-centrum, som genomfört undersökningen.

## Bemannade kullen Ali-Zayi

Den nittonde svenska Afghanistankontingenten tjänstgjorde i den internationella fredsfrämjande Isafstyrkan under perioden maj 2010 till december samma år. Under



Foto: Niklas Englund – FBB

En av sex svarande ur förbandet FS19 hade brukat sitt vapen i strid.

tjänstgöringsperioden bemannades bland annat den utsatta kullen Ali-Zayi i det omstridda området väster om huvudorten Mazar-i-Sharif i norra Afghanistan. Man var i stridskontakt ett flertal tillfällen,

en man i styrkan stupade och flera sårades.

Av de 285 som besvarat enkäten uppger en sjättedel att de avlossat sina vapen mot en motståndare någon gång under missionen. Mer

än hälften har uppgett att de befann sig i direkt fara utlöst av en improviserad laddning (IED), finkalibrig eld eller annat. En tredjedel har deltagit i omhändertagande av skadad eller stupad personal.

Bland de som uppger fler symptom på psykisk ohälsa har tre av fyra befunnit sig i direkt fara en eller flera gånger; sex av tio har omhändertagit skadade eller döda en eller flera gånger; varannan har en eller flera gånger sett någon skadats.

Huvuddelen av FS19-veteranerna mår som helhet bra efter sin tjänstgöring, enligt HRC. Den uppmätta nivån på psykisk ohälsa ligger totalt sett ungefär på samma nivå som normalbefolkningen eller eventuellt något lägre. Resultaten liknar de som den föregående styrkan FS18 hade även om de två undersökningarna inte är direkt jämförbara ur vetenskaplig metodsynpunkt, enligt Peter Butor.

DANIEL SKOGLUND

## Patria

En pålitlig partner med specialkunnsande på land, till sjöss och i luften.



Patria, Finland, Sverige, Norge, info@patia.fi, www.patria.fi



Foto: Torbjörn F Gustafsson – FBB

Förbandschefen Lena Sköld fick HR-centrums flagga av ÖB 23 september 2009. HR-transformationen granskas nu av handelshögskolan i Göteborg.

# FORSKARE GRANSKAR HR-TRANSFORMATIONEN

HR-transformationen handlar inte bara om att omorganisera personalarbetet. Den har också lett till stora förändringar för cheferna längst ut på linjen, men exakt vem som ska göra vad är oklart.

---

– Försvarsmakten måste sätta ner foten och tydligt tala om för sina chefer vilka uppgifter de ska sköta och vilket stöd de har i personalarbetet utifrån sitt arbetsgivaransvar, säger Per Thilander vid Handelshögskolan i Göteborg.

Per Thilander är doktorand vid Företagsekonomiska institutionen på Handelshögskolan i Göteborg. I sin avhandling studerar han Försvarsmaktens HR-transformation och vilka konsekvenser den, tillsammans med övriga pågående förändringarna inom organisa-

tionen, fått för chefer och HR-funktioner. Avhandlingen förväntas bli klar i vår, men redan nu kan Thilander konstatera att många chefer uppfattar att den förändrade hanteringen av personalärenden har fått långtgående konsekvenser. Man upplever att skrivbordsarbetet har ökat medan tiden med soldater och sjömän minskat. Samtidigt råder oklarheter kring vilka uppgifter man egentligen ansvarar för inom ramen för arbetsgivaransvaret och hur arbetstiden ska prioriteras.

– I vilken utsträckning behöver exempelvis första linjens chef leda utbildningen av soldater och sjömän? Kan en viss del av uppgiften delegeras till andra funktioner? Hur kan HR-funktionerna stödja chefer på ett mer konsultativt sätt utan att ta över deras personalansvar?

– Jag säger inte att det ska vara på det ena eller andra sättet, men det behövs en omfattande diskussion på alla nivåer om vad

som förväntas av cheferna och hur arbetsfördelningen mellan olika aktörer i personalarbetet ska se ut. Sedan får ledningen besluta vilken väg man tror är bäst och följa upp att den efterlevs i organisationen, säger Thilander.

**HAN TROR ATT OKLARHETERNA** till viss del beror på att Försvarsmakten inte hade hela konsekvensbilden klar för sig när förändringarna drogs igång.

– Försvarsmakten, liksom många andra organisationer, valde en färdig lösning för personalarbetet innan man hade gjort en mer omfattande problemanalys. Efter beslutet om HR-transformationen 2006 har också flera ingångsvärden förändrats vilket försvårade möjligheten att överblicka de konsekvenser vi ser idag.

Medan beskedet om tydlighet dröjer har många plutonchefer fullt upp med att försöka få ihop vardagen. Man håller fast vid tidigare uppgifter som utbildningsledare för soldater och sjömän samtidigt som man försöker lösa uppdraget med personalansvar och tillhörande administration. För många leder det till överbelastning och frustration.

– Det är oräddvinst att utsätta cheferna för något de inte är fullt förberedda för. Att HR-transformationen också är en stor chefstransformation tog ett tag för Försvarsmakten att inse, men nu behöver man göra en ordentlig utvärdering av vad omorganisationen inneburit för första och andra linjens chefer, säger Thilander.

Utöver missnöjd personal riskerar den osäkerhet som råder att leda till att lokala personalfunktioner byggs upp på nytt, men utan att det syns i raderna i Prio. Om skuggbemanning uppstår på förbanden minskar de ekonomiska vinsterna som transformationen förväntas ge; personal och resurser utnyttjas till annat än planerat och försvarsledningen tappar kontrollen över hur HR-arbetet bedrivs.

– Precis som i andra organisationer vi studerat har jag även i Försvarsmakten fått indikationer på att skuggbemanning förekommer. Det är något man måste vara vaksam på, säger Thilander.

Per Thilander är också delaktig i ett forskarprojekt där HR-transformationen inom sju olika företag och större organisationer jämförs, varav FM är en av dem. Forskningsprojektet visar att försvaret delvis följer samma mönster i sin centralisering av personalstödet som de övriga. Man har ändrat i begreppsfloran och talar om HR (human resources) istället för personal och en central avdelning (HR-centrum) har byggts upp. Men det finns även områden där försvaret avviker. En av dem är chefernas inställning till transformationen.



Per Thilander.

Foto: Göteborgs universitet

**– DET HAR FUNNITS ETT MOTSTÅND** till förändringen bland chefer inom alla organisationer, men man har kommit över det ganska snabbt. I försvaret har det varit starkare och hållit i sig längre, säger Thilander.

Att cheferna i försvaret upplever en fortsatt frustration, tror Thilander kan ha flera orsaker. Det som utmärker Försvarsmakten jämfört med övriga studerade företag och organisationer är att man parallellt med HR-transformationen genomför flera andra omfattande förändringar som omställning till insatsförsvaret, avskaffandet av plikten och införandet av Prio. Dessutom har dessa inte alltid varit synkroniserade när det gäller de praktiska konsekvenserna för cheferna.

– Förändringarna går till stor del i varandra och kan inte särskiljas helt och hållet. Det här skapar stora utmaningar för att kunna se helheten och de sammantagna konsekvenserna för Försvarsmaktens chefer och deras personalarbete.

En annan möjlig orsak till motståndet mot HR-transformationen som Thilander lyfter fram är att försvarets chefer inte blev tillräckligt väl förberedda på förändringen. Det kan hänga samman med att chefer i det civila oftare har en akademisk utbildning med inriktning mot HR-relaterade ämnen som ekonomi, HRM (human resource management) och administration och därför haft lättare att ta till sig de nya arbetsuppgifterna.

– Försvarsmakten satsar stora summor på utbildning av officerare, men av förklarliga skäl har det traditionellt inte främst handlat om utbildning i personalfrågor utan om taktik och strids-teknik. Den militära organisationen har byggt på att man har en stab eller ställföreträdande som tar hand om sådant här, men nu har förutsättningarna ändrats radikalt. När HR-transformationen slår igenom fullt ut kommer det att krävas betydligt mer utbildning, främst för första linjens chefer i de här frågorna, men kanske också ett annat synsätt på chefsrollen i Försvarsmakten.

**MÅNGA CHEFER HAR** också varit missnöjda med de långa svarstiderna hos HR-centrums svarstjänst, HR-direkt. Men att skylla hela missnöjet med HR-transformationen på det håller inte, tror Thilander.

– Man måste också fundera över de förväntningar cheferna har när de ringer HR-direkt utifrån vad de tidigare varit vana vid. På förbanden finns en historia av att den lokala HR-funktionen både agerat snabbt och stöttat cheferna utifrån sin detaljerade kunskap om verksamheten. Min erfarenhet är att det tar tid för gemensamma stödfunktioner i personalarbetet [HRC] att bygga upp och behålla kompetensen samt hitta interna arbetssätt.

**– JAG HAR ÄVEN I FÖRSVARSMAKTEN FÅTT INDIKATIONER PÅ ATT SKUGGBEMANNING FÖREKOMMER.**

LINDA SUNDGREN ►



En bugg i ett dataprogram gör att HRC inte kan kartlägga kötider.

## *HR-transformationen granskad*

# HALTANDE START FÖR HR-CENTRUM

Halvtimmeslånga telefonköer, svårt att få tag i rätt person och felaktiga råd. Många är missnöjda efter att ha varit i kontakt med försvarets centrala förband för personalfrågor, HRC. Men med ökad bemanning och förändrade rutiner tycker cheferna på HRC att deras organisation fungerar bättre.

När HR-centrum drog igång sin verksamhet i januari 2009 blev det snabbt ett av Försvarsmaktens mest utskälda förband. Man anklagades för orimliga telefonköer, för att ge missvisande svar och för att det var svårt att få tag i personer med rätt kompetens i olika ärenden. Ute på förbanden är det många som vittnar om problem i kontakten med HRC och en del fall har även hamnat hos Officersförbundet.

– Vi har haft ärenden där HRC gett felaktiga råd, bland annat om skyddsregler i arbetstidsavtal. Det verkar som att man i vissa fall ger råd utifrån fikarumssnack, vilket får en att fundera över hur de kvalitetssäkrar sin verksamhet, säger förbundets förhandlingschef Niklas Simson.

Ett annat problem har varit långa väntetider till HR-direkt som är den första instansen i kontakt med förbandet. Väntetider på över en halvtimme har hört till vanligheterna.

– Troligen hängde det till stor del samman med att Försvarsmakten bytte lönesystem. Folk visste inte hur de skulle rapportera och då ringde de hit. Vi fick alldeles för långa telefonköer och det gjorde nog att vi tappade cheferna som är en av våra viktigaste grupper, säger Mark Wennerström, chef för HR-direkt.

**MEN ÖVERBELASTNINGEN PÅ HR-direkt beror också på att den nya HR-organisationen hos förbanden inte alltid fungerar som den ska, tror Wennerström. Den tänkta ärendegången är att personalen ►**

# Små förändringar för HR-chefen på Träng

Med hjälp av personalchefer ute i bataljonerna och två medarbetare på den egna avdelningen, tycker HR-chef Mats Billing att personalarbetet på Trängregementet hamnat i rätt spår.

När Mats Billing började som personalchef 2003 fanns 125 anställda och några 100 värnpliktiga på Trängregementet. Idag är man nästan 500 anställda och om sju år ska man vara ytterligare 350 stycken. Samtidigt har sättet att jobba med personalfrågor förändrats; linjecheferna ska sköta vardagen medan HR-avdelningen ansvarar för det mer övergripande arbetet. Men trots stora omorganisationer tycker Mats Billing att hans eget arbete är sig ganska likt.



Mats Billing.

Foto: Jonas Pettersson

– Vi jobbade konsultativt redan tidigare och har kvar samma bemanning. För oss har det här inte inneburit några stora förändringar.

Mats Billing och hans två HR-medarbetare ägnar sig åt att vara det konsultativa stödet åt chefer. Dessutom leder man förhandlingar, utvecklar lönestrukturen, gör personalekonomiska beräkningar och ansvarar för rekrytering. Att hitta tid till det strategiska och mer långsiktiga arbetet är oftast inget problem, säger Billing.

– I princip har jag den tid jag behöver. Men sedan förra hösten är flera av dem som jobbar inom HR-funktionen i Kosovo och då är det lätt hänt att man hoppar över sådant som ska hända 2017, 2018, 2019.

**MEN TJÄNSTEN SOM** HR-chef handlar inte bara om att ägna sig åt strategiska frågor, poängterar Billing. Att också följa med i plutonernas arbete är en förutsättning för att kunna dra upp de övergripande linjerna.

– Man måste ha en operativ baskunskap. Man behöver veta hur och varför lönesättningen ser ut som den gör och man måste ha koll på hur det går med tillväxt och rekrytering.

Billing berättar att det är plutoncheferna på Trängregementet som sköter utvecklingssamtal, lönesättning och andra återkommande personalfrågor. Som stöd i det arbetet finns två personalchefer ute i bataljonerna.

– Det fungerar bra och vi löser det mesta. Våra plutonchefer ser heller inte sitt personaluppdrag som att de bara administrerar utan att det också handlar om ett ansvar i de här frågorna, säger Mats Billing.

LINDA SUNDGREN

The advertisement features a dark blue background with a subtle pattern of horizontal lines. At the top, a gold crown icon is centered above the text 'SAFE4U' in large, bold, gold letters. Below this, 'SECURITY OF SWEDEN' is written in smaller, bold, gold letters. A horizontal line separates the two lines of text. Below the main text, there are two more boxes. The first box contains the text 'PROTECTION GEAR' in bold, gold letters, followed by 'AND' in smaller gold letters, and 'TECHNICAL EQUIPMENT' in bold, gold letters. The second box contains the website address 'WWW.SAFE4U.SE' in bold, gold letters. At the bottom of the advertisement, there is a photograph of a soldier in full combat gear, including a helmet and goggles, looking through a rifle scope.

på förbanden vänder sig till sin närmsta chef med frågor. Om chefen inte kan svara är det dennes uppgift att kontakta HR-direkt för konsultation för att i sin tur sedan kunna stödja personalen.

– Vi vill hellre ha ett samtal från en chef istället för tio samtal från olika medarbetare i samma ärende. Men jag tror inte man är van att vända sig till chefen med sådant här, tidigare har man ju gått till den lokala personalhandläggaren om man behövt hjälp.

Wennerström tror att mycket av den kritik som riktats mot HRC bottnar i just osäkerhet kring den nya rollfördelningen i personalorganisationen. Och det gäller inte bara underställda.

– Chefer som ringer hit vill gärna ha ett klart besked av oss,

ja eller nej, svart eller vitt. Men oftast finns det flera alternativ som vi presenterar och sedan är det upp till chefen att fatta beslutet.

– Vi är en serviceinrättning och vill leverera god service,

fortsätter Wennerström. Men det är svårt att upplevas som bra när folk förväntar sig saker av oss som inte ligger i vårt uppdrag.

Även de lokala HR-avdelningarna måste hitta sin roll, menar Wennerström. Meningen är att förbandscheferna ska delegera mandat till linjecheferna för att de ska kunna sköta de praktiska, dagliga personalarbetet. HR-cheferna ska å sin sida ägna sig åt mer övergripande och strategiskt långsiktiga frågor.

– Men på många ställen sitter den lokala HR-avdelningen fortfarande med mycket av det de gjorde förut och jag undrar hur mycket mandat som egentligen delegerats. Har linjecheferna exempelvis fått rätten att besluta om tjänstledighet och föräldraledighet eller går det fortfarande via HR-cheferna? Men jag har stor ödmjukhet inför HR-chefernas situation. Funktionsstyrningen från Högkvarterets persstab har varit mycket låg och då är det inte konstigt att det blir olika arbetssätt ute på förbanden. I vissa fall är det vi på HRC som inte släppt ifrån oss uppgifter.

**HRC HAR GJORT** en del förändringar för att få bättre flyt i arbetet. När HR-direkt blev överbelastat med lönesamtal öppnades en separat chefslinje. Det tror Wennerström bidragit till att kötiderna minskat och att cheferna åter börjat vända sig till förbandet. Men hur mycket kortare kötiderna blivit är oklart eftersom HRC sedan oktober förra året har en bugg i det interna ärenderapporterings-systemet och därför inte kan få ut någon statistik om verksamheten. Man har också ökat antalet tjänster, från planerade 167 till 257, framför allt inom administrationen. HRC:s stabschef, Björn Majberg, tror dock att de på sikt kan minska på personal. Bland annat genom förenklade rutiner.

– Ta resor, exempelvis. Först lägger den som ska åka in resan och så attesteras den av chefen. Men det räcker inte. När ärendet når oss måste vi gå in och kontrollera att den är rätt ifylld. Om man istället nöjde sig med att vi gjorde stickkontroller skulle vi kunna dra ner på fem sex tjänster. Jag har tagit upp det här med ledningen men de verkar inte riktigt redo att släppa på kontrollen ännu, säger han.

Men, tillägger Majberg, antalet tjänster beror också på vilka uppdrag som kommer att läggas på HRC framöver.

– Vi är ett förband som alla andra. Om vi ska växa eller krympa beror på vad man vill att vi ska göra.

LINDA SUNDGREN

## Ont om tid för HR-chef på F7

HR-chef Ingegerd Bengtsson på F7 tycker att idén att lägga personalfrågor långt ut på linjen är bra. Men sitt eget uppdrag, det långsiktiga strategiska arbetet, hinner hon inte med.

Ingegerd Bengtsson har tidigare arbetat som HR-chef i andra myndigheter, senast Högskolan väst. Hon känner väl igen den förändring som Forsvarsmakten nu genomför från sina före detta arbetsplatser och tror att omfördelningen av personalansvaret är bra. Men under det år hon varit i försvaret har hon ännu inte lyckats hitta tid för att i tillräckligt omfattning kunna arbeta med det hon är anställd för, den strategiskt övergripande planeringen.

– Det kommer väldigt mycket uppifrån som någon annan beslutat är en HR-fråga. Så landar det hos mig fast det egentligen lika gärna hade kunnat läggas på någon annan. Det kommer också mycket förfrågningar som man snabbt förväntas svara på, som att tala om hur många vi är i olika befattningar.

Däremot tycker Bengtsson inte kontakten med pluton- och kompanichefer tar nämnvärt mycket tid; de kommer sällan direkt till henne och det mesta går via enhetscheferna. Men antalet möten skulle kunna minskas, säger hon.

– Det är väldigt mycket möten som jag förväntas delta i, men jag kan själv känna att det inte alltid är nödvändigt att jag deltar.

**SOM HR-CHEF** ska Ingegerd Bengtsson inte hantera den dagliga personaladministrationen. Hennes uppgift är att ägna sig åt mer övergripande frågor. Exempelvis behöver hon inte nödvändigtvis vara involverad i beslutet om en soldat ska få tjänstledigt, däremot ska hon jobba för en samsyn hos förbandets chefer om när tjänsteledighet ska beviljas. Hon ska delta i utvecklandet av den övergripande lönepolicyn, men hon behöver inte vara med att besluta om hur mycket enskilda medarbetare får ur den tilldelade potten.

– Om jag får tid att ägna mig åt det strategiska arbetet kommer det underlätta även för cheferna längst ut på linjen, säger hon.

Idag har Ingegerd Bengtsson sju handläggare på sin avdelning. Efter nyår försvinner tre HR-tjänster och veteran- och anhörigstöd samt rekrytering omvandlas till tillikauppgifter.

– Det är inte helt klart hur det kommer att se ut än. Men vi som blir kvar här har ingen möjlighet att sköta de frågorna så det måste bli en annan lösning.



Ingegerd Bengtsson.

Foto: Privat

LINDA SUNDGREN

# Inga minskade kostnader för HR

HR-transformationen skulle leda till högre kvalitet till lägre kostnad. Försvarsmakten räknade med att spara 65 miljoner om året, men antalet personalhandläggare per anställd ligger på en oförändrat hög nivå.

I slutet av 1990-talet började svenska storföretag som ABB och Ericsson bilda centrala avdelningar för hantering av personalärenden. Det skulle leda till minskade utgifter på grund av färre personalhandläggare och samtidigt ge bättre service till de anställda. Under 2000-talet hakade flera statliga myndigheter på centraliseringstrenden, däribland Försvarsmakten. I en förstudie som publicerades 2006 fick Försvarsmaktens dåvarande personalorganisation kritik. Den beskrevs som otydlig och med svag styrning. Det fanns brister i handläggarnas kompetens och det var stora variationer i hur olika förband arbetade. Enligt studien var förbandscheferna själva nöjda med organisationen, men det på bekostnad av stora personalstaber med i snitt en handläggare per 58 anställda (förhållandet 200 anställda/handläggare är inte ovanligt i andra organisationer och företag). Utredaren, Capgemini, föreslog att Försvarsmakten skulle genomföra en HR-transformation; det skulle ge bättre service samt leda till besparingar på mellan 15 och 52 miljoner årligen, förutsatt att man införde ett system som stödde personalhanteringen (i det här fallet Prio). Försvarsmakten räknade dock med att kunna tjäna ännu mer och enligt deras kalkyler skulle 65 miljoner om året sparas.

**- VI GICK DJUPARE** i analysen och åkte ut till varje förband och tittade i raderna. Vi såg att fler än vi trodde jobbade med HR på ett eller annat sätt och med ett mer enhetligt arbetssätt skulle vi kunna effektivisera ännu mer. Dessutom räknade vi med att det nya stödsystemet Prio skulle öka nyttoeffekten ytterligare, säger Peter Öberg, stabschef vid Högkvarterets personalstab.

Enligt Försvarsmakten skulle HR-transformationen leda till högre kvalitet till lägre kostnad. Men att man i dagsläget uppnått de besparingar man hade hoppats på är inte sannolikt, det lutar snarare åt en fördyring. Prio är inte helt infört, vilket var en förutsättning för att kunna spara över huvudtaget. Dessutom har antalet anställda på HR-centrum blivit betydligt fler än beräknat med 257 tjänster istället för 167. I dagsläget har FM 57,9 anställda per HR-handläggare, alltså i stort sett oförändrat antal jämfört med innan transformationen.

**VÅR VERKSAMHET ÄR BETYDLIGT MER KOMPLEX ÄN ANDRA MYNDIGHETERS OCH VI KOMMER ALLTID ATT BEHÖVA FLER HR-MEDARBETARE ÄN ANDRA**

**- VI HAR EN** helt annan organisation idag än när vi gjorde våra beräkningar 2009 med bland annat anställda och tillfälligt anställda soldater. Dessutom har det tillkommit uppgifter med uppföljning av veteraner och stöd till anhöriga. Vår verksamhet är betydligt mer komplex än andra myndigheters och vi kommer alltid att behöva fler HR-medarbetare än andra, säger Peter Öberg.

Det exakta utfallet av HR-transformationen är oklart.

– Vi håller på att starta upp en utvärdering som vi planerar ska vara klar till i sommar, säger Christina Yngvesson, avdelningschef inom Försvarsmaktens personalstab. Men jag vet inte om det kommer att gå att ta reda på exakt hur ekonomin påverkats eftersom så många värden har förändrats sedan beslutet om transformationen fattades. I utvärderingen ska vi utreda vilka konsekvenser det förändrade personalarbetet fått för organisationen, men också hur vi kan gå vidare.

LINDA SUNDGREN

**KleenBore** **SAFARILAND**  
Together, We Go Places

**SPEEDFEED** **BREAK FREE**

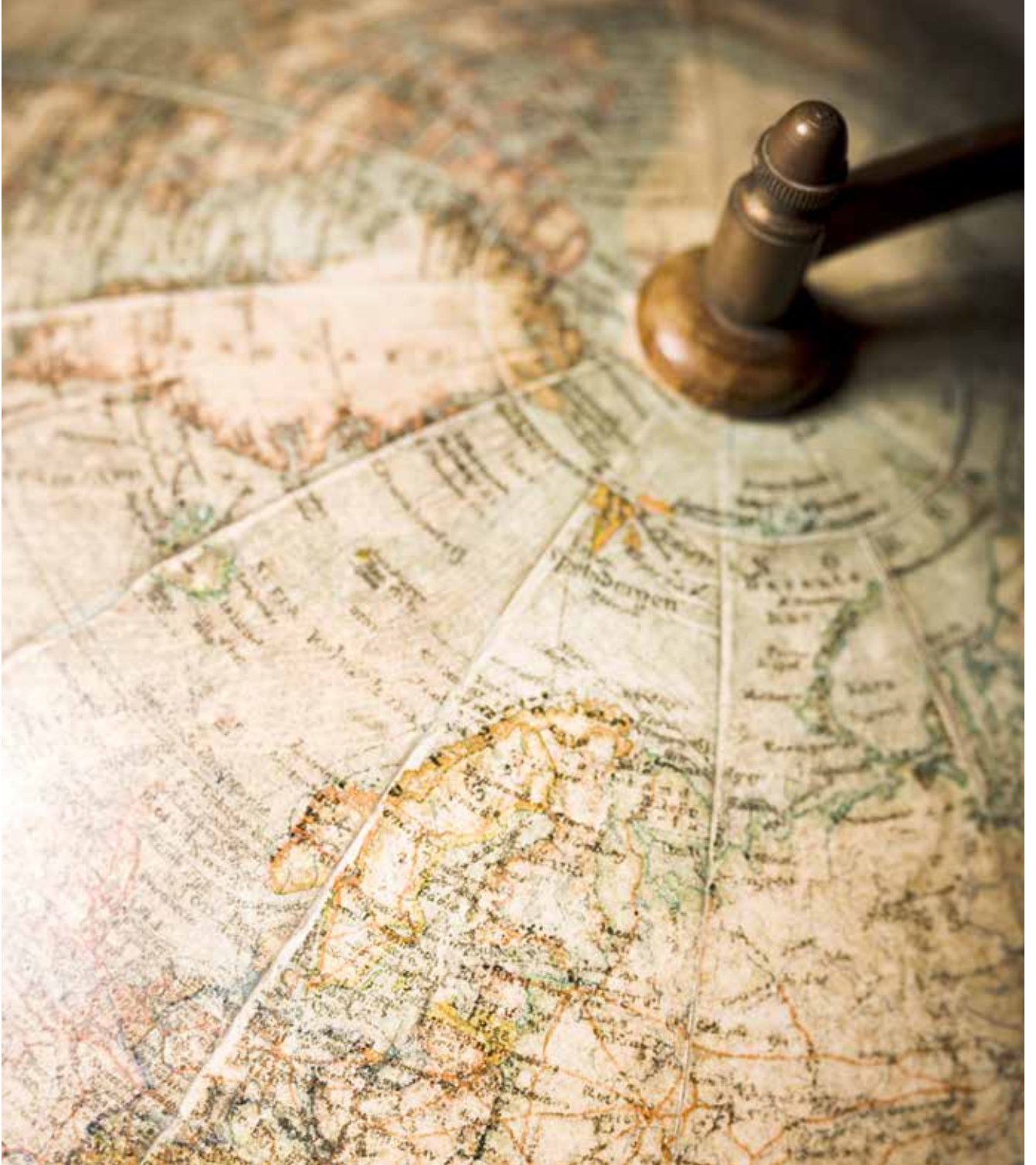
**VPBB** **B SQUARE**  
SCOPE MOUNTS · SHOOTING ACCESSORIES · TOOLS

**CLP SYSTEM AB**  
At your service

Besök vår webshop <http://shop.clp.se>

CLP System AB  
Box 7002, S-187 11 Täby, Sweden  
Phone: +468 - 732 44 05

Fax: +468 - 732 44 09  
E-mail: [info@clp.se](mailto:info@clp.se)  
Internet: [www.clp.se](http://www.clp.se)



*Råd till försvarsberedningen från Wilhelm Agrell:*

# **LESSONS LEARNED** *eller Same Procedure..?*



Sedan 1930 års försvarskommission har Sverige med undantag för några korta mellanperioder hanterat de övergripande försvarspolitiska inriktnings- och avvägningsfrågorna inom ramen för parlamentariskt sammansatta utredningar.

Systemet är inte specifikt för just försvars- och säkerhetspolitiken men har här blivit en politisk institution, något som också gäller i de nordiska grannländerna. Styrkan i denna institution ligger i två förhållanden: dels att den både innefattar utredande och politiska ställningstaganden, dels att den erbjuder en arena för förhandlingar mellan sakkörträdare, experter och politiker och mellan de politiska företrädarna sinsemellan. De långa perioderna av enighet i viktiga principfrågor hade förmodligen varit mycket svårare att åstadkomma utan de regelbundna utredningarna.

**MEN DESSA TVÅ** styrkor har samtidigt utgjort de parlamentariska försvarsutredningarnas eller beredningarnas svaga punkter. Gränsen mellan analys och politik har många gånger blivit oklar och utredningarna blev, inte minst under den senare delen av det kalla kriget, mäktiga bastioner för en säkerhetspolitisk ortodoxi som var immun mot impulser utifrån. I utredningarna visste man också ofta från början vilka de kommande stötestenarna skulle bli och detta skapade en stark benägenhet att antingen styra in analysen åt ”rätt” håll eller att i efterhand utnyttja den för att helt enkelt legitimera de beslut som man av andra, ofta ekonomiska eller partitaktiska, skäl hamnade i. I den bästa av världar garanterade försvarsutredningarna en allsidig genomlysning av säkerhetspolitiska faktorer, strategiska bedömningar och konkreta avvägningsfrågor. I den sämsta tillhandahöll utredningarna en kuliss av rationalitet bakom vilken särintressen, politiskt schackerande och önsketänkande bestämde utgången.

Att önska den tillträdande Försvarsberedningen att få verka i den bästa av världar är naturligtvis komplett orealistiskt men ändå i grund och botten det bästa råd jag kan komma med. Och kanske inte så poänglöst som det först kan tyckas. Istället för att presentera en lista på de frågor Försvarsberedningen borde ta upp vill jag peka på vikten av hur man gör detta.

**JAG TROR ATT** en reformering av själva arbetsmetodikerna, formerna för analysen och sättet att dra slutsatser skulle kunna förändra karaktären på det material och det beslutsunderlag man på olika sätt skall lägga fram. Jag skall ge några exempel: Den tidigare Försvarsberedningen redovisade i flera av sina rapporter utförliga analyser av omvärldsläget och utvecklingen (eller avvecklingen) inom det dåvarande totalförsvaret. Men utifrån dessa texter gick det varken att få en meningsfull bild av läget i omvärlden eller i det svenska försvaret. De säkerhetspolitiska analyserna var till största delen ordrika huvudsakligen tillbakablickande beskrivningar av ett rådande läge i form av något som inte var mer än en katalog över den senaste tidens händelser. Ibland avslutades dessa långa deskriptiva utläggningar med försiktiga gissningar som detta oaktat ofta visade sig vara fel.

**HÄR BEHÖVER ETT** analysarbete börja med tydliga frågeställningar och utmynna i en klarare redovisning av hur man gått tillväga. Hittills har det många gånger varit som om textmassa

vore detsamma som analys, vilket det inte är. Istället för att försöka beskriva allt som man vet (eller tror sig veta) skulle det kanske vara meningsfullare att byta fokus och undersöka och beskriva osäkerheten, alltså vad det är man inte vet, hur denna osäkerhet är beskaffad och vilken inverkan den har. På detta sätt skulle resultatet kunna bli ett underlag som inte i första hand innehåller en samling bedömningar som kan åberopas för inriktningar och prioriteringar utan istället en kartläggning av den osäkerhet på vilken dessa beslut måste fattas.

En annan reform av arbets sättet skulle vara att inte som hittills sträva mot analytisk (och politisk) konsensus med skiljaktiga meningar som sista säkerhetsventil, utan istället betrakta skilda perspektiv, tolkningar och slutsatser som något naturligt och t.o.m. eftersträvansvärt om målet är att få en så grundlig genomlysning som möjligt. Strävanden efter analytisk samsyn har inte direkt gett några uppmuntrande resultat, även om det i många sammanhang förenklade de partipolitiska mellanhavandena. Ju mer man varit överens om rambetingelserna desto mer tid har kunnat ägnas oenighet i detaljfrågor. Kanske skall en försvarsberedning inte alls sträva efter en gemensam säkerhetspolitisk analys utan istället skapa en diskussion kring olika tolkningar utifrån vissa gemensamma utgångspunkter och frågeställningar. Utan en ”rikslikare” skulle fler av de säkerhetspolitiska aktörerna tvingas tänka själva och formulera en egen hållning, något som idag inte är samma minerade mark som under neutralitetsepoken.

**1978 ÅRS FÖRSVARSKOMMITTÉ** gjorde sig skyldig till ett antal svåröverträffade analytiska bottenapp när man försökte leda i bevis att 1970-talet avspänning fortsatte trots att det andra kalla kriget redan var i full gång. Men man genomförde en betydelsefull innovation i form av debattantologin ”Elva åsikter om svensk säkerhetspolitik”. Detta var inte departementspromemorior utan texter skrivna av personer utanför utredningsmaskineriet med högst varierande bakgrund, både från Sverige och de nordiska grannländerna. Boken med dess delvis spretande texter hade begränsad inverkan på själva utredningsprocessen. Men på ett indirekt plan var effekten förmodligen betydande, eftersom boken fick ett för svenska förhållanden unikt genomslag på den offentliga debatt som i ett slag lyftes från regementsnedläggningsnivån.

Jag tror att en liknande övning idag skulle kunna vara till stor nytta, inte som ett slags intellektuellt alibi, utan för att få in nya perspektiv i en tämligen stillastående och under långa perioder obefintlig offentlig debatt kring de försvars- och säkerhetspolitiska frågorna. Det skulle också kunna vara ett sätt att synliggöra den växande komplexiteten på det säkerhetspolitiska området och bidra till de uppslag och hypoteser som behövs för att inte Försvarsberedningen bara skall bli ännu en raden av förutbestämda intellektuella och politiska övningar.

WILHELM AGRELL

*Wilhelm Agrell är historiker och professor i underrättelseanalys vid Lunds universitet. I februari utkommer hans bok *Ett krig här och nu om den svenska Afghanistaninsatsen*.* ▶

*Råd till försvarsberedningen från Johan Wiktorin:*

# FÖRMÅGAN ATT TA EMOT HJÄLP FÅR INTE GLÖMMAS

Den grundläggande idén med Försvarsberedningar är fantastisk. Det ger våra politiker möjlighet att under lång tid förkovra sig i ett komplext område, försvars- och säkerhetspolitiken. På så sätt kommer de att bygga upp en gedigen kunskap inom en mängd områden.

Den nyttillträdda beredningen har dessutom en intressant sammansättning med både försvars- och utrikespolitiker. Jag hoppas att ledamöterna tar tillvara på de möjligheter som står till buds. Med givande studieresor, ett tjänstvilligt sekretariat och högt i tak finns det utrymme att nå kloka och brett förankrade slutsatser. Det kräver förstås integritet och att man arbetar faktabaserat för att bli trovärdig mot uppdragsgivarna, det svenska folket.

I själva sakfrågorna är det naturligt att den säkerhetspolitiska analysen får ta plats och ta tid. Hur ser framväxten av en multipolär världsordning ut? Vad betyder det för vår del av världen? Hur ser de demografiska, ekonomiska och sociala prognoserna ut för de aktörer som mest direkt påverkar vår säkerhet? Hur kommer råvaror som energi, mineraler och vatten att utvinna och fördelas? Vad ska vi med ett försvar till? Vad är egentligen Sveriges intressen? Dessa skulle jag vilja se definierade, så konkreta som möjligt. Ett ökat fokus på närområdet utesluter inte ett svenskt aktivt deltagande i internationell krishantering.

**INGEN ANALYS KAN** göras utan att utvecklingen i Ryssland värderas ordentligt. Här är det viktigt att formulera en strategi som inkluderar Ryssland i det europeiska huset samtidigt som vi har kvar en militär kompetens och handlingsfrihet att skala upp vår försvarsförmåga när det krävs som det skulle heta i näringslivet. På samma sätt är den amerikanska utvecklingen lika avgörande när det gäller förmågan att balansera Ryssland. Den rysk-amerikanska relationen är ytterst mångfacetterad med både ljuspunkter och svarta stråk. Den enskilt viktigaste kunskapen i Försvarsberedningens arbete är att så korrekt som möjligt värdera denna relation och inbördes styrkeförhållanden över tiden.

**PÅ DET MER** militära planet är det viktigt att komma ihåg att vi befinner oss mitt i en stor försvarsomställning. Därför är det viktigt att vi utvärderar denna inom ramen för beredningens arbete. Detta förutsätter en vilja att se utmaningarna som de är, annars kommer den förra reformen aldrig till sin rätt. Som militärt alliansfritt land går bredd före djup, det är vitalt för vår militära förmåga att upprätthålla så breda förmågor som möjligt. Det som skiljer mest mot Sverige för tio år sedan är att en nästintill enig Riksdag har slagit fast i att vi numera är - Tillsammans med



Foto: Johanna Leguerre - Scanpix

*Försvarsberedningen måste fördjupa cyberförsvarsdiskussionen.*

andra. Det betyder att ett arbete måste göras som tydligare kommer fram till vad vi skulle kunna lämna för slags hjälp och vad vi skulle kunna ta emot.

Det kommer att få direkta konsekvenser för olika slags avvägningar, till exempel ser jag ett ökat beroende av Göteborgsområdet för Sveriges del. Tillsammans med andra innebär att förmågor som att kunna leda andra aktörers stridsflyg med exempelvis Forward Air Controller blir relativt viktigare. Jag hoppas också att Försvarsberedningen genomför en fördjupning inom cyberområdet. Hur ska våra system försvaras? Vilka system ska försvaras, och vem ska leda detta? Kopplat till detta finns också vår motståndskraft mot psykologiska operationer som syftar till att underminera vår tilltro till den egna ledningen och förmågan. Denna kan prövas genom olika slags makt demonstrationer såväl fysiskt med attentat eller verksamhet i cybermiljön.

Jag är optimistisk att Försvarsberedningen 2012–2014 kommer kunna leverera genomarbetade rapporter. Med dessa som grund ska vi denna gång få till en finansiering av medel som räcker till det vi identifierat att vi behöver, både när det gäller förmågor för vår grundläggande trygghet och militära förmågor för vår säkerhet.

**JOHAN WIKTORIN**

*Överstelöjtnant och ledamot i Kungl Krigsvetenskapsakademien (KKRVA). Han är även redaktör för KKRVA:s blogg Försvar och säkerhet.*

Råd till försvarsberedningen från  
Annika Nordgren Christensen:

# ”SKUGGFÖRSVARSBEREDNING” VORE INTRESSANT

Försvarsberedningen har efter fem års brist på uppdrag nu startat upp arbetet med att göra en omvärldsanalys.

Mycket är nytt, till exempel ordföranden Cecilia Widegren (M), liksom det faktum att beredningen har expanderat antalsmässigt då Socialdemokraterna och Moderaterna numer har tre ledamöter vardera – samtliga nya i beredningssammanhang. De enda ledamöterna som har varit med förut är Allan Widman (FP) och Staffan Danielsson (C). Man ska inte underskatta personfaktorn i Försvarsberedningen. Tidigare konstellationer har pressat ur sig slutsatser i bred samsyn och det har varit möjligt genom lyhörda och prestigelösa ordförandeskap samt en vilja hos samtliga att gemensamt komma framåt. Det är alltid samma sak som ibland har ställt till det och lett till konvulsioner: Begränsande ingångsvärden, t.ex. besked om besparingar innan beredningen har analyserat det säkerhetspolitiska läget eller ovilja att utreda Sveriges militära samarbeten (läs: NATO).

**OCH DET ÄR** också precis detta, huruvida beredningen förutsättningslöst kommer analysera den säkerhetspolitiska situationen eller ej, som har varit mest ifrågasatt i offentligheten under hösten. Beslut om uppgradering av JAS Gripen – trots upprepade försäkringar från regeringshåll om att det är ”uppgift före utgift” som gäller – liksom fortsatt oklarhet om finansieringen av projektet och vad det innebär för konsekvenser, har ökat misstänksamheten mot regeringens vilja att ta allvarligt på den tågordning som de flesta anser eftersträvarsvärd, dvs. att man först tittar på hotbilden, sedan bestämmer sig för inriktning, dimensionering och utformning.

**DET ÄR TYDLIGT** att Försvarsmakten kommunicerar ett förändrat närområdesläge (till det sämre) och oron är naturligtvis stor i Försvarssverige att beredningen inte tar hänsyn till detta i sina bedömningar och i förlängningen inte följer upp med substantiella ekonomiska tillskott. I ett annat, lite mer lågmälat läger, oroar man sig snarare för en bedömning som drar likhetstecken mellan ryska försvarssatsningar och utåtriktad aggression, och att man därför riskerar satsa pengarna på fel häst. Risker är dock minimal för att de senare ska bli upprörda då det framstår osannolikt att det blir ökade försvarsanslag de närmaste åren. I en föga uppmärksammas passus i budgetpropositionen för 2013 framgår det att såväl ekonomi som huvudinriktning ligger fast:

”Frågan om långsiktig balans mellan ekonomi och verksamhet kommer att vara central både inom Regeringskansliet och inom Försvarsberedningen. Försvarsmaktens bedömning om kommande ekonomiska underskott föranleder behov av att, i en samlad process i Regeringskansliet, inleda ett arbete i syfte att skapa balans mellan verksamhet och ekonomi. Arbetet ska ge regeringen möjlighet att fatta strategiska beslut i syfte att genomföra huvudinriktningen i det senaste försvarsbeslutet.”

Att ”uppnå balans” har aldrig i politiken varit fråga om att tillföra pengar utan att möblera om och rationalisera, vilket också manifesterades nyligen genom försvarsminister Karin Enström (M) avvisande av Socialdemokraternas inbjudan om ytterligare tillskott för finansiering av JAS Gripen. Och, som sagt, den som tänker att det blir en ny huvudinriktning med tanke på situationen i närområdet får tänka om. De som på olika sätt är engagerade i försvarsfrågor måste därför ta ställning till vilken roll man vill spela i fortsättningen. Om man hårdtrar det handlar det om att avfärda de politiska analyserna och besluten på ett så mustigt sätt som möjligt inför den egna hejarklacken, eller ge sig in i debatten om hur man åtminstone får ut bäst systemeffekt inom befintlig ekonomi.

**NÄR FÖRSVARSBEREDNINGENS FÖRSTA** rapport möter förväntningarna vid leveransen i sommar, kommer grundförutsättningarna för arbetet att diskuteras igen. Det tenderar ju att vara så, att om en försvarsberedning kommer fram till den slutsats du själv har dragit, anser du gärna att beredningen tagit seriöst på uppgiften och att både underlag och metod varit den rätta, liksom att motsatsförhållandet råder om resultatet går i annan riktning jämfört med de egna åsikterna. Det vore bland annat därför intressant att sätta de underlag som FM, MSB och FOI har lämnat till Försvarsberedningen i händerna på en skuggberedning och jämföra resultaten.

ANNIKA NORDGREN CHRISTENSEN

Försvarsdebattör och ledamot av Kungliga Krigsvetenskapsakademien. Hon är även före detta ledamot i Försvarsutskottet (1994–98) och Försvarsberedningen (1995–2009).

**OM MAN HÅRDDRAR  
DET HANDLAR DET OM  
ATT AVFÄRDA DE  
POLITISKA ANALYSERNA**

# FÖRBUNDSNYTT

SENASTE NYTT FRÅN  
OFFICERSFÖRBUNDET

## HAR DU KOLL PÅ ARBETSRÄTTEN

Officersförbundet genomför varje år ett antal fackliga utbildningar där du som är medlem i förbundet kan lära dig mer om de lagar och regler som styr arbetsmarknaden. Läs mer på [www.officersforbundet.se](http://www.officersforbundet.se).

## ÄR DU RÄTT FÖRSÄKRAD?

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

# Nytt Rals-avtal undertecknat

**Officersförbundet har genom sin förhandlingsorganisation OFR/S, P, O tecknat ett nytt Rals-avtal med Arbetsgivarverket. Avtalet gäller i ett år från 1 oktober till den 30 september 2013.**

– Vi har uppnått ett avtalsvärde om som lägst 2,6 procent det kommande året, vilket är samma nivå som de flesta andra på arbetsmarknaden har fått. Man ska dock komma ihåg att det är den siffra som ska gälla om man inte kommer överens i löneförhandlingarna på lokal nivå, säger Niklas Simson, förhandlingschef.

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

### Etårs avtal

– Att avtalet bara gäller ett år kommer sig av att det för tillfället inte finns något ”märke” på arbetsmarknaden att förhålla sig till och därmed inga förutsättningar att sluta längre avtal då vi inte accepterar sifferlösa avtal, säger Niklas Simson.

I övrigt höjs semestergarantin genom det centrala avtalet. Det

innebär att medlemmar som har en fast lön som inklusive semester-tillägg uppgår till högst 27.174 kronor per månad är garanterade 1.250 kronor per uttagen betald semesterdag.

### Trygghetsavtalet ses över

Avtalet innehåller också en överenskommelse om att se över Trygghetsavtalet, vilket är till för att hjälpa medlemmar som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist till ett nytt jobb. I denna översyn ska också Officersförbundets yrkande om att Trygghetsavtalet ska tillämpas även för GSS i situationer

där arbetsbrist inte föreligger prövas. Arbetet ska slutföras under avtalsperioden.

– Det finns liknande regler för arbetstagare med tidbegränsade anställningar inom universitet och högskolor varför vi anser att det borde vara möjligt att tillämpa dem även för soldater och sjömän, säger Niklas Simson.

Om Försvarmakten sköter sina åtaganden, och verkligen skapar civilt meritvärde som en del av tjänsten, kommer få att behöva nyttja trygghetsavtalet. De kan istället gå direkt från en GSS-anställning till ett annat jobb, men

## ProAvia



ProAvia tillhandahåller tjänster inom **Systems Engineering**. Företagets tjänsteområden omfattar **Krav & Design, Integrated Logistic Support (ILS), Test & Evaluering (T&E), Projekt- och Kvalitetsledning samt Informations-säkerhet**. Vi är specialister på **militära system och verksamheter**.

Verksamhetsorter är **Stockholm/Mälardalen samt Linköping**.

### Dags för nya utmaningar!?

ProAvia expanderar och letar nya skickliga medarbetare! Vi söker dig som har **erfarenhet från operativ verksamhet och samtidigt ett gediget teknikintresse och -kunskande**.

Vi söker särskilt kompetenser inom **ILS, systemsäkerhet, test och teknisk handläggning** inom såväl flyg- och ledningssystem som mark- och marina system.

Som person är du driven, självgående och har betydande social kompetens. Du får arbeta med teknik i framkant, vara en del i våra kunders framgång och vara delaktig i ett expansivt företag med god sammanhållning och stort utrymme för individen.

Vi brinner för det vi arbetar med! Välkommen till vårt team!

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



## FÖRSVARMAKTEN

Militära underrättelse- och säkerhetstjänsten (MUST)  
**söker blivande Förvarsattachéer till:**

- Paris
- Peking
- Moskva
- Belgrad
- London
- Ankara

Tjänstgöringsperioden är 2014-08-01—2017-07-31  
Utbildningsperioden är 2014-01-01—07-31

Mer information finns på [forsvarsmakten.se](http://forsvarsmakten.se)  
under lediga befattningar.



## 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, 29/10 2012

Officer	8924	(-37)
Reservofficer	48	(+0)
Soldat/gruppbefäl	2777	(+90)
Hedersmedlem	4	(+0)
Övrig	72	(+4)

det viktiga är att det finns trygghet för GSS, oaktat hur Försvarsmakten sköter sig.

### När får medlemmarna nya löner?

När förhandlingarna mellan Officersförbundet och Försvarsmakten är klara följer sedan förhandlingar på förbandsnivå om lönesättningen, först därefter är de nya lönerna för medlemmarna klara. Hur lång tid den processen tar går för närvarande inte att svara på. Sammanlagt gäller detta Rals-avtal för cirka 100 000 statligt anställda.

Utöver detta genereras också 2,6 procent på de tillägg som inte är en funktion av månadslönen och som är intjänade under det gångna året till löneutrymmet. Det handlar

exempelvis om ersättning för övningsdygn och ersättning för beredskap och jour.

Löneutrymmet fördelas sedan på respektive medlem i förhandlingar vid organisationsenheterna. Lönerna

#### FAKTA

Siffran 2,6 procent i avtalet är ett oenighetsvärde som bara blir aktuellt om man inte kommer överens i förhandlingarna. Då ska löneutrymmet beräknas som 2,6 procent av medlemmarnas löner per den 30 september 2012, dock lägst 520 kr. Det innebär att alla löner som är lägre än 20.000 kr/mån ändå genererar 520 kr till löneutrymmet.

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

#### FAKTA OFR/ S, P, O

OFR/Statstjänstemän, Poliser, Officerare är ett förhandlande samverkansorgan för åtta självständiga fackförbund inom statlig sektor som tillsammans organiserar cirka 100 000 anställda. Medlemmarna finns inom Fackförbundet ST, Polisförbundet, Officersförbundet, Lärarförbundet, Vårdförbundet, Försvarsförbundet, Tull-Kust och Ledarna.

### Gabriel Bris ny ordinarie ledamot i förbundsstyrelsen

Gabriel Bris är numera ordinarie ledamot i Officersförbundets styrelse. Gabriel har ersatt Thomas Rydh som avsagt sig uppdraget i och med att han tillträder som personalchef på 1. Flygbasbataljonen. Gabriel Bris som tidigare varit suppleant i förbundsstyrelsen tillhör Halmstadskolornas OF.

### Elin slutar

Elin Thor som arbetat på medlemsregistret som vikarie sedan i våras slutar nu sin anställning. Den 1 november börjar Elin arbeta på Psykologförbundet. Vi önskar Elin Lycka till.



Försvarshögskolan utlyser anställningar som **doktorand**

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

Försvarshögskolan verkar som högskola med examensrätt sedan 2008. Våra huvudområden är krigsvetenskap, statsvetenskap med två olika inriktningar; krishantering och internationell samverkan samt säkerhetspolitik och strategi, ledningsvetenskap, ledarskap, folkrätt, militärhistoria och militärteknik. Högskolan finns i Stockholm och Karlstad och har cirka 360 medarbetare.



## Oerfaren!



Eller vetgirig...

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

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

**Milso**   
Man in the loop solutions

Milso AB Wennerbergsgatan 10 112 58 Stockholm [www.milso.se](http://www.milso.se)

## Bemanningsarbetet avslutat **Avtal om höjda löner för GSS/K**

**Omstruktureringsgruppen avslutade bemanningsarbetet i vecka 39. Tyvärr har vi inte lyckats fullt ut eftersom 44 officerare har tackat nej till sin placering.**

Alla officerare fick ett erbjudande om en placering. 44 hade när svartiden löpte ut den 21 september valt att tacka nej till den erbjudna befattningen. Ett fåtal av dessa har därefter fått ett annat erbjudande då det visat sig att tidigare erbjudanden placerade byggde på felaktiga underlag och att de berörda inte hade de kvalifikationer som krävdes för tjänsten.

– Slutresultatet är ändå att ett antal av förbundets medlemmar har känt sig tvungna att tacka nej till den placering de erbjöds. Tyvärr kan vi då bara konstatera att vi som

Officersförbund, trots våra ansträngningar, inte räckt till fullt ut, eftersom vi inte kunnat förhandla fram en tillräckligt bra lösning för samtliga officerare, säger Maria von Below, vice förbundsordförande.

### Utvärdering väntar

Bemanningsarbetet ska nu utvärderas av inblandade parter. Men redan nu kan Officersförbundet säga att trots att arbetet processmässigt överlag fungerat bra så det finns en del övrigt att önska. Det handlar bland annat om att CVn och kompetensinventeringar inte har kvalitetsgranskats, Forsvarsmaktens jämställdhetsplan inte har funnits med i arbetet överhuvudtaget och att systemstödet Prio inte inneburit det stöd som förväntades efter försommarens presentation och probbemanning.

**Den 16 oktober slöt Forsvarsmakten och Officersförbundet kollektivavtal om höjda löner för GSS/K. Avtalet är en delöverenskommelse i revisionsförhandlingarna inom Forsvarsmakten för 2012.**

### Avtalet innebär i korthet:

- Lönen höjs med 1.000 kronor för dem som har lön över 18.000 kronor.
- För dem som har lön under 18.000 kronor höjs lönen med det belopp som krävs för att den nya lönen ska bli 18.000 kronor, dock höjs lönen med minst 1.000 kr. Som exempel höjs lönen för den som har 16.500 kronor med 1.500 kronor och för den som har 17.500 kronor blir höjningen 1.000 kronor.

- De nya lönerna ska gälla retroaktivt från den 1/7 2012.
- Om någon fått höjd lön efter den 1/7 men innan detta avtal slöts ska den löneökningen flyta ovanpå den nu överenskomna löneökningen. Om någon till exempel haft 16.500 kronor i lön och den 1/8 fick den höjd till 17.000 kronor så blir dagens löneökning 1.500 kronor för att uppnå 18.000 kronor + 500 kronor som var den löneökning som genomfördes den 1/8.
- Målsättningen är att de nya lönerna ska utbetalas före årsskiftet.
- GSS/K ska också ingå i lönerevisionen per den 1/10 och där behandlas utifrån samma kriterier som övriga anställda.

**karriär** **kids** **teknik** **miljö** **säkerhet**

## Vilken är din kombination?

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

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

Förra året passerade vi en miljard i omsättning, ökade med fler än 100 konsulter och startade ett utvecklingscenter i Trollhättan. I år förvärvade vi Sörman Information, konsulter inom teknisk informationshantering.

Nu fortsätter vi resan – tillsammans med dig.

**VI SÖKER KONSULTER** inom verksamhetsanalys och modellering, validering av system, teknikinformation, informationssäkerhet, systemsäkerhet, diagnostik, test, kommunikation, inköp och ILS.

**LÄS MER** och lämna din cv på [combitech.se/jobb](http://combitech.se/jobb)

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

**COMBITECH**

# Yrkande inför lönerrevision lämnat till Försvarsmakten

Efter att det centrala löneavtalet på det statliga området, RALS 2012-2013, var klart lämnade Officersförbundet sina yrkanden till Försvarsmakten för lönerrevision 2012.

Det centrala avtalet är ett processavtal som bygger på att parterna utifrån verksamhetens behov av kompetens på lång och kort sikt ska komma fram till vad behovet av löneökningar är. I avtalet framgår att det för att nå verksamhetens mål kan finnas behov av att använda lönesättningen som ett verktyg för att rekrytera, motivera, bibehålla och utveckla arbetstagare med den kompetens som verksamheten behöver. När parterna har tydliggjort vilka behov av löneökningar som finns ska man sedan utifrån de ekonomiska förutsättningarna komma överens om hur mycket pengar som ska läggas på löneökningar.

## Löneökningar behövs

Utifrån ovanstående har Officersförbundet utformat sina yrkanden. Det måste först och främst avsättas tillräckligt mycket pengar så att alla medlemmar kan premieras utifrån deras skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen, alltså lönehöjning baserat på prestation.

Därutöver måste det satsas tillräckligt mycket pengar för löneökningar för att omhänderta följande områden:

- *GSS/K. Denna kategori har vid jämförelse med övriga delar av arbetsmarknaden ett väsentligt lägre löneläge. Detta motiverar ett generellt högre löneläge så att Försvarsmakten ska kunna behålla soldater, sjömän och gruppbefäl vars kompetens behövs på såväl kort som lång sikt. [Detta har FM delvis svarat på i en delöverenskommelse.]*
- *De medlemmar som är officerare*

*och som vid bemanningen av FM org 13 placeras i annat än OF-befattning. En avgörande förutsättning för att Försvarsmakten ska kunna behålla denna kategori vars kompetens behövs på såväl kort som lång sikt är att även de har en fortsatt positiv löneutveckling som baserar sig på arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.*

- *De medlemmar som till följd av bemanningen av FM org 13 annars kommer ha löner som understiger andra arbetstagare med jämförbara arbetsuppgifter och kvalifikationer.*
- *De medlemmar vars arbetsuppgifter frekvent omfattar tjänstgöring på lördagar, söndagar och helgdagar och då särskilt de medlemmar som för närvarande omfattas av avtal om helgtillägg.*
- *De medlemmar vilka omfattas av ALFF i syfte att skapa förutsättningar att återuppta förhandlingarna om nytt avtal för denna kategori.*
- *De medlemmar vilkas löner på grund av åtgärder enligt ovan annars kommer ha löner som understiger andra arbetstagare med jämförbara arbetsuppgifter och kvalifikationer.*

## Löneförhandling

Officersförbundet har vidare yrkat på att de nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2012, att lönerna ska bestämmas genom förhandling och inte genom lönesättande samtal och att den sifferbestämda oenighetsmodellen i det centrala avtalet ska tillämpas vid en eventuell oenighet. Detta innebär att löneökningstrymmet i så fall räknas som 2,6 procent av medlemmarnas löner per den 30 september (dock lägst 520 kronor per heltidsarbetande medlem) och sådana tillägg som inte är en funktion av månadslönen, exempelvis ersättning för jour, ob, övningsdygn m.m.

Läs mer om förhandlingarna på sid 8.



Kläder  
Skydd



## Rätt skydd genom kunskap

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

Välkommen att kontakta oss för mer information.

Tel 0200 811 000  
www.procurator.net

procurator

# Nya uppdaterade avtalen trä

Den 1 september trädde det nya avtalet för internationell tjänstgöring i kraft och sedan den 1 november också det nya arbetstidsavtalet.

Vi redovisar här vilka de största förändringarna är jämfört med tidigare avtal.

Efter det att avtalen om arbetstid och tjänstgöring i internationell militär insats slöts i februari har parterna kommit överens om ett antal frågor som bland annat kom upp under de informationstillfällen som genomfördes under våren. Istället för att dessa ska tillföras i form av protokollsanteckningar så har Officersförbundet och Försvarsmakten tecknat två nya uppdaterade avtal för att få avtalen så överskådliga och lättlästa som möjligt.

## Utbildning i november

Personal som ska utbilda vidare vid förbanden kommer att få utbildning i de senaste avtalsändringarna och nyheter i Prio. Utbildningarna genomförs i Stockholm den 6 november och den 20 november.

De uppdaterade avtalen är utsända till förband och officersföreningar.

## Mer information

Avtalen i sin helhet, frågor och svar samt avtalskommentarer finns på officersforbundet.se. Observera att du måste vara inloggad för att kunna ta del av den informationen.

Här kan du läsa vilka de största skillnaderna är mellan de nya avtalen och de som gällt under de senaste åren.

## De tio största förändringarna jämfört med dagens avtal

**1** *Arbetstagaren kan välja modell för arbetstidsplanering*  
Man kommer kunna välja mellan två olika modeller för planering

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

**2** *Möjlighet till omplanering av verksamhet trots att lista är fastställd*

För att göra arbetstidsplaneringen mer flexibel har det nya arbetstidsavtalet en rullande gräns om 14 dagar. Det innebär att förändringar av arbetstidsföreläggningen som ska inträffa om mer än 14 dagar kan planeras om i omplaneringslista. Vid sådan omplanering utbetalas ett omplaneringstillägg för vecka där arbetsgivaren gör en förändring som inskränker arbetstagarens fritid.

**3** *Möjlighet till sammanhängande verksamhet längre än 11 dygn*

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



Ledighet eller lön för övningsdygn. Nytt avtal ger nya valmöjligheter.

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

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

**5** *Möjlighet till vissa avvikelser från arbetstidslagen*

För vissa verksamheter, exempelvis VB-tjänst, vakttjänst, luft- och sjöbevakning samt räddningstjänst, ger det nya arbetstidsavtalet möjlighet att tillfälligt avvika från arbetstidsreglering avseende, rast, dygnsvila samt veckovila. Anled-

ningen till detta är dessa verksamheters och medlemmarnas särskilda behov. Vid avvikelser gäller särskilda skydds- och ersättningsregler enligt avtalet.

**6** *Möjlighet till vissa undantag från EGs arbetstidsdirektiv*

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



# der i kraft

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

**8** Systemet med befattningslöner avskaffas Tidigare gällde skilda villkor beroende på om man är anställd i Försvarsmakten eller har direktrekryterats till en internationell militär insats som övrig personal. Sedan den 1/9 har systemet med befattningslöner för direktrekryterade upphört och villkoren blir i det avseende lika för alla.

**9** Ny tillämpning av rörlighetsavtalet vid utbildning inför internationell insats Tidigare tillämpades tidsbegränsad placering med pendling och pendlingsersättning för utbildningar inför internationell militär insats som var längre än tre veckor varför inget logitillägg för boende på logement betalades ut. Sedan FS 23 gäller ny tillämpning vilken innebär att den tidsbegränsade placeringen endast syftar till att hålla samman arbetsgivaransvaret för den aktuella insatsen. Istället för pendling med pendlingsersättning tillämpas tjänsteresa, vilket gör att den enskilde får traktamente och för rättningstillägg samt, om logementsboende erbjuds och den enskilde accepterar det, ersättning för bristande logistandard.

**10** Höjda, nya, förändrade och borttagna ersättningar Ersättningar har höjts för:

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

Nya ersättningar har införts för:

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

Förutsättningarna har ändrats för ersättningar för:

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

Borttagna ersättningar för:

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

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

## Nyheter från F-pan

### Varning för kopiering av hemlig handling

En officer får en varning då han kopierat en hemlig handling i ett kopieringsrum avsett endast för öppna handlingar. Två av sidorna i den kopierade handlingen låg sedan kvar i kopieringsrummet under ett par dagar.

F-pan konstaterar att det är av stor vikt att den som hanterar en hemlig handling noggrant följer gällande regler angående förvaring och kopiering och har god kontroll över var handlingarna finns.

F-pan finner att officeren gjort sig skyldig till en tjänsteförseelse som inte kan anses som ringa.

### Varning för underlåtenhet att informera om indraget körkort

En officer som av tingsrätten fällt till ansvar för grovt rattfylleri och därmed fått sitt körkort indraget, åläggs en disciplinpåföljd i form av en varning. Eftersom officeren fällt till ansvar av tingsrätten föreligger hinder att pröva frågan om rattfylleri disciplinärt.

Officeren har dock brutit mot den interna arbetsordningen genom att inte informera arbetsgivaren om att hans körkort dragits in. F-pan anser därför att officeren gjort sig skyldig till en tjänsteförseelse som inte kan anses som ringa – varför han tilldelas en varning.

### Mästare på smygteknik

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

[kockums.se](http://kockums.se)



# Ej längre medlem!

Under hösten 2010 skulle huvuddelen av officerskåren "ansöka" om ny anställning innehållande internationell arbetskyldighet.

**Jag accepterade inte detta erbjudande.**

Innan oktober månad var slut blev jag kallad till personalavdelningen och fick mitt uppsägningsbesked, trots att både dåvarande regementsledningen och jag själv var rätt överens om att jag både hade specialkompetens samt en nyckelbefattning. Orsaken till uppsägningen menade man var arbetsbrist! Försvarsmakten ansåg sig inte längre ha några befattningar där utlandstjänst kunde uteslutas.

Per-Olof Stålesjö – Jag har aldrig sagt att jag aldrig över huvud taget kan tänka mig att åka på utlandstjänst, som du vill få det att

framstå i intervjuer efter beslutet i arbetsdomstolen. Jag accepterade inte att ändra mina villkor i min anställning till att även innefatta internationell arbetskyldighet. Villkor som över huvud taget inte diskuterats eller förhandlats med oss officerare före omregleringen. Arbetsgivaren har till och med för oss bakom ljuset genom att man i informationsbrevet (ÖB-brevet) före ja/nej-brevet skrev att "Beslutet är taget efter facklig samverkan" punkt! Jag hoppas alla vid det här laget har förstått att det förekom facklig samverkan före omregleringen men förhandlingarna slutade i oenighet!

Jag blir så arg när jag återigen tänker på hur dåligt allt detta skötts från Försvarsmaktens sida och jag blev naturligtvis ledsen när jag läste domslutet som inte gav oss rätt på en enda punkt. Jag har

under de två år denna utdragna "uppsägningsprocess" pågått, hunnit förbereda mig på ett liv i det civila men det var inte det som var målet när jag kryssade nej. Jag ville påvisa att man inte alltid kan räkna med att alla officerare ställer in sig och tackar ja till ny anställning utan att kunna läsa det finstilta. Jag fick betala med min anställning och kan nu heller inte längre vara ansluten till detta fackförbund som jag anser kämpar för sina medlemmar.

Tack officersförbundet för att ni trodde på oss som protesterade mot uppsägningen och hjälpte oss driva detta ända till arbetsdomstolen.

Vill även passa på att tacka alla er som på olika sätt stöttat mig i denna tid av osäkerhet. Sköt om er där ute i det hårda, kalla arbetslivet...

KN SARA LARSSON  
Ing 2, Eksjö

## Bättre kommunikation efterlyses!

Att genomföra omfattande förändringar som på olika sätt påverkar personalen, kräver ett ledarskap där förståelse, insikt, lyhördhet och förmåga att kommunicera öppet och sakligt utgör viktiga förutsättningar. Som vi upplever nu så är det ofta före ett beslut inte alltid tydligt och begripligt kommunicerat, det skapar därför misstroende och en negativ känsla bland personalen.

En känsla av att inte vara med i processen utan att bara ledas i den. Delaktighet och insyn är viktiga förutsättningar när man skall göra förändringar som påverkar många människor, som det är nu så förs diskussionen oftast efter att besluten redan är fattade.

BJÖRN STOLPHAMMAR  
Ing 2



Foto: Kottetoys

## Vi är på plats

**Inte på en stol, utan på flera olika uppdrag. Kanske bredvid dig.**

Med 20 års erfarenhet inom försvarssektorn har vi idag en stor kunskapsbank. Därför kan vi se till att du får den kompetens du behöver.

Bland våra konsulter hittar du till exempel kravställare, verksamhetsutvecklare, systemarkitekter och projektledare. Men vi ger dig inte vilken kravställare eller systemarkitekt som helst, utan den som är rätt för just ditt uppdrag.

Rätt person på rätt plats helt enkelt.

**Sjöland&Thyselius**

Hälsingegatan 43, Stockholm

08-587 623 00

www.st.se

marinette.radebo@st.se

## OFFICERSTIDNINGEN Din tidning!



**Skriver Officerstidningen om rätt saker? Har du tips, åsikter eller uppslag? Kontakta redaktionen!**

ANSVARIG UTGIVARE/CHEFREDAKTÖR

Daniel Skoglund, Tel 08-440 83 49  
daniel.skoglund@officersforbundet.se

INFORMATÖR/REDAKTÖR

Eva Langlet, Tel 08-440 83 34  
eva.langlet@officersforbundet.se

# VI STÖDGER HELA SOLDATFAMILJEN!



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

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

**Passa på att anmäla er till höstens PREP-kurser!**

För mer info och anmälan, besök vår nya hemsida

**[www.soldathem.org](http://www.soldathem.org)**

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



Säkerhetsklass SS 3492!

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



KAMIC • Box 278, 651 07 KARLSTAD • 054 - 57 01 20 • [www.kamic.se](http://www.kamic.se)  
ROSENGRENS • Box 315, 192 30 SOLLENTUNA • 010 - 209 51 36 • [www.rosengrens.se](http://www.rosengrens.se)

KAMIC GROUP INSTALLATION

## Lika!



Eller olika...

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

Vi har plats för fler lika olika kollegor. Så, vill du också bli en av oss...? - Hör av dig!



Milso AB Wennerbergsgatan 10 112 58 Stockholm [www.milso.se](http://www.milso.se)



# Future Defence & Security Exhibition

» 27-29<sup>th</sup> November 2012, Stockholmsmässan, Sweden

## Welcome to the FDS Nordic 2012

A defence and security exhibition, with a Nordic character

Parallel to the exhibition there will be a seminar program with a total of 2-4 seminars each day in two separate segments. "*Military Operations, Technology Solutions*", MOTS, to link the political field and the defence industry, and "*Business seminars*" with a focus on business within the security and defence industry.

### MOTS seminar program

Moderators

**Annika Nordgren Christensen and Lars Ekeman**

27th November

**"Nordic security policies after the cold war, way ahead; different crossroads, together or not?"**

28th November

**"JAS 39 Gripen, defence economy in balance and operational requirements"**

**"Security threats ten years ahead, which are they?"**

29th November

**"Defence Industry, international dependencies and effect on us"**



### EXHIBITION OPENING HOURS

Tuesday 27th November	<b>10 am - 5 pm</b>
Wednesday 28th November	<b>10 am - 6 pm</b>
Thursday 29th November	<b>10 am - 3 pm</b>

Register at [www.fdsnordic.com](http://www.fdsnordic.com)

### Exhibition entrance *incl. Business seminars*

- Ticket fee - SEK 375  
(onsite registration - SEK 720)

**NOTE!** All Nordic and Baltic **defence personnel** have free access to the exhibition and the business seminars with their department ID card.

### MOTS seminar *incl. exhibition + Business seminars*

- 1 day ticket - SEK 870
- 3 day ticket - SEK 2490

**Note:** VAT included. No cancellation. You must be at least 18 years old and be able to present a valid identity document.



For more information please visit - [www.fdsnordic.com](http://www.fdsnordic.com)