

OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR
OFFICERSFÖRBUNDET
NR 4 | 2012

OFFICERARE:

Jobb på privata
säkerhetsföretag
intresserar 3 av 10

SIDAN 9

ALLT MER OSÄKER VÄRLDS- ORDNING

SIDAN 24

GSS:

DELAD SYN
PÅ INSATSER

SIDAN 22

Försvaret
mer lyhört
mot anhöriga

SIDAN 16

Ny karriär för
tidigare marinchef

SIDAN 14

Armén kräver
ökad eldkraft

SIDAN 4

INNEHÅLL



> Det här är verkligen det bästa jobbet som finns. Bra kamratskap, toppen att kunna träna på arbetstid och mycket ledighet. Men det funkar inte att leva på en soldatlön när man har familj.

Alex Abonius, soldat P7

LEDARE

3 Vår framtida organisation är inte förankrad

NYHETER

- 4 Armén kräver ökad eldkraft i förbanden
- 5 Försvaret kräver miljardtillskott
- 6 Skyddsutrustning ökar skaderisk vid krock
- 7 Kvartalsrapport: Prio slår ut försvaret
- 8 Plutonchefer i kläm, enligt ny uppsats
- 9 Säkerhetsföretag intresserade av officerare
- 10 Fler pensionsansökningar än väntat
- 11 Förbandsröster om omstruktureringen
- 12 Försvaret fortsätter vara ointressant

REPORTAGE

- 14 Amiral lär kidsen hålla koll på kulorna
- 16 Försvarets anhängigstöd har förbättrats
- 20 Pensionsskolan #3
- 22 Delad syn på insats bland soldater

ANALYS

- 24 Global resursknapphet ökar konfliktrisk

FÖRBUNDSNYTT

- 28 Fokus på förberedelser inför bemanningen
- 29 Nyheter från F-Pan
- 30 Officersförbundet säger nej till FM Org 13



> PRESIDIUM

FÖRBUNDSORDFÖRANDE:

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

1. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

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

2. VICE FÖRBUNDSORDFÖRANDE

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

> FRÅGOR

Frågor kring medlemskap, medlemsavgifter och försäkringar

Susanne Bredberg, 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: R. Ian Lloyd – Scanpix-Masterfile. Arbetare ombord på en malajisk oljeplattform.

ANSVARIG UTGIVARE/ CHEFREDAKTÖR

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

REPORTRAR

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

ADRESS

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

TELEFON

Växel 08-440 83 30

FAX

08-440 83 40

ANNONSER

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

LAYOUT

Produktionsdesign AB

TRYCK

Ljungbergs tryckeri,
Klippan

MANUSSTOPP

Officerstidningen
Nr 5, 22 maj
Nr 6, 14 augusti

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

Vår framtida organisation är inte förankrad

Det finns flera faktorer som ligger till grund för den kommande omstruktureringen, två betyder mer än andra: Återinförandet av ett tvåbefälssystem och att insatsorganisationen nu är i fokus på ett helt annat sätt än vad som tidigare varit tradition i Försvarsmakten.

En avgörande hörnsten i arbetet blir därför Försvarsmaktens nya organisation, FM Org13. Jag redovisar här några av de tankar vi i Officersförbundet har kring hur FM Org 13 togs fram och hur den presenterats för chefer och medarbetare.

Först och främst vill jag vara tydlig med att Officersförbundet bejakar att de politiska besluten kräver förändringar. Vår ambition har därför varit att bidra till att skapa en organisation som kunde samverkas i enighet. Men tyvärr nådde vi inte riktigt ända fram.

Katten på rätten och rätten på repet

Organisationen är inte en isolerad del utan hänger intimt samman med övriga delar i omstruktureringen. Det måste kommuniceras för att FM Org 13 ska kunna förstås och accepteras inom Försvarsmakten. Det allra viktigaste är att det finns en tydlig uppfattning om hur tvåbefälssystemet är tänkt att fungera och vilka roller och kompetenser de olika officerarna ska ha. Är det inte tydligt vilken kompetens vi kan förvänta oss att de olika officerarna bär med sig in i organisationen blir det omöjligt att värdera vilka kompetenser som döljs bakom de nu angivna kravnivåerna.

PgBoK fick uppdraget att ta fram principer för vilka befattningar som ska vara militära (O) eller civila (C), vilka krav som avgör om befattningen är kräver högre utbildning eller inte, samt på vilken nivå. Vi konstaterar att PgBok:s

definitioner och indelningar av exempel på befattningar har en tillräcklig kvalitet för fortsatt utveckling av organisationen. Vår syn på PgBok:s definitioner är alltså positiv och ska skiljas från vår syn på hur definitionerna har omsatts i praktiken vid framtagandet av FM Org 13. Där finns en del i övrigt att önska.

Nyckeln till framgång är att chefer på alla nivåer tar sitt arbetsgivaransvar. Men en avgörande förutsättning för att chefer ska kunna ta detta ansvar är att de har rätt förutsättningar. De måste få de bakomliggande förutsättningarna och tankarna förklarade för sig. Då detta inte alltid skett är det inte konstigt att det görs egna tolkningar i det pågående omstrukturingsarbetet vilket riskerar leda till att individer kommer i kläm och att resultatet inte kommer att bli så bra som det kunnat bli.

Mer fotarbete

Det handlar alltså väldigt mycket om förändringsledning, d.v.s att skapa förståelse och acceptans bland medarbetarna. Det tar tid och kräver stort engagemang av försvarsmaktens ledning och chefer på olika nivåer. De måste ägna sig åt förklaringar och dialog för att förankra den nya organisationen. Detta var också vad som kom fram när vi arbetstagarorganisationer förra våren lät Arbetstagar konsult granska det förestående organisationsarbetet. Vårt krav var då att Försvarsmakten skulle stoppa införandet av den nya organisationen från årsskiftet 12/13 och istället satsa det kommande året på att få medarbetarna att förstå målbilden och motiven till de kommande förändringarna. Tyvärr kan vi nu bara konstatera att våra farhågor besannades. Försvarsmakten har inte lyckats med att förankra och få förståelse för den föreslagna FM Org 13.

Trots detta kommer Försvarsmakten fastställa FM Org 13 och fortsätta förberedelserna inför höstens bemanning. För att bemanningen av FM Org 13 ska kunna genomföras anser Officersförbundet att principerna för det



Foto: Cecilia Larsson

som kallas FM uppdrag måste klarläggas. På samma sätt måste det tydliggöras att bemaningsuppdrag in och bemanningsuppdrag ut är i balans vad avser befattningar, nivå och kravsättning. C-befattningar ska vara och förbli oberoende befattningar. Grunden för bemanningen av FMV med yrkesofficerare ska vara växeltjänstgöring. Och sist men inte minst måste Försvarsmakten ta tag i de tusentals frågor och synpunkter som chefer och Officersföreningar ställt under arbetet med FM Org 13. En dialog där Försvarsmaktens ledning möter chefer på olika nivåer och officersföreningarna måste omedelbart komma igång.

STOCKHOLM 2 MAJ 2012
LARS FRESKER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE

> KANSLIET

Förbundsdirektör

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

Kamrer Susanne Skäfte

Assistenter

Barbro Kristiansson
Berit Fekete

Ombudsmän

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

Medlems- och försäkringsservice

Monica Hornegård (ledig)
Susanne Bredberg
Elin Thor (vikarie)

Förhandlingschef

Niklas Simson

Informations-, press och webbansvarig

Daniel Skoglund

Informatör/Redaktör

Eva Langlet

Officersförbundets

förtroendevalda revisorer

Torbjörn Ekelund
Per Thulin

Adress

Officersförbundet
Box 5338, 102 47 Stockholm

Telefon

08-440 83 30

Fax

08-440 83 40

E-post

kansliet@officersforbundet.se

Piratinsats ges mandat på land

Atalanta, EU:s militära insats i de pirathärjade vattnen utanför Somalia, förlängs med två år fram till december 2014. Operationsområdet har också utökats från att enbart gälla kustvattnen kring Somalia till hela landets territoriella havsområde. Man har även fått mandat att agera på land längs den somaliska kusten.

– Den här frågan har diskuterats i flera år, men den är inte oproblematiserad. Man måste försäkra sig om att inga civila eller någon civil utrustning skadas utan bara sådant som är avsett för grov brottslighet och sjöröveri, säger marininspektör Jan Thörnqvist.

Regeringen har bett Försvarsmakten om en anmodan av förmågan att delta i operationen, vilken FM också har svarat på.

– Vi har förmågan att delta, både till havs och in över land. Men det är upp till regeringen att fatta beslut om vi ska åka, säger Jan Thörnqvist.

Att EU valt att förlänga insatsen är enligt Thörnqvist ett naturligt beslut.

– Problemet med pirater består och man har ännu inte kommit till någon lösning av situationen iland. Vi har en skyldighet att fortsätta att skydda sjöfarten i området.

Operation Atalanta inleddes i december 2008. Budgeten för förlängningen är 15 miljoner euro.

LINDA SUNDGREN

Armén kräver ökad eldkraft

Arméinspektör Berndt Grundevik presenterade den 16 april ett förslag om förändring av arméns struktur för att kunna lösa nationella försvarsuppgifter. Bland annat föreslås att antalet stridsvagnskompanier ökas samt att mer granatkastare tillförs bataljonerna. Förslaget är "oerhört väl förankrat inom armén" enligt Grundevik.

– Det är inte trovärdigt att ha ett antal målsättningar i Försvarsmaktens uppdragsplanering som vi inte kan leva upp till, säger Berndt Grundevik, arméinspektör.

– Insatsorganisation 14 började utvecklas 2008 utifrån vissa ramar.

Vi har kört ett antal scenarier, spel och fältövningar enligt de uppgifter vi ska lösa och funnit ett antal obalanser. Organisationen är främst dimensionerad mot internationella insatser och när den politiska nivån efterfrågar ökat fokus på det nationella försvaret måste vi anpassa oss, säger han.

Inom given ram
Förslagen innebär i korthet bland annat att en av de lätta bataljonerna på P7 ombeväpnas till mekaniserad bataljon med stridsfordon 90. Stridsvagnskompanier inordnas i de mekaniserade bataljonerna istället för att vara organiserade separat. Antalet stridsvagnskompanier ökas



Berndt Grundevik



Armén vill se fler stridsvagnskompanier inordnade i de mekaniserade bataljonerna.

till två och plats bereds genom att ett stridsfordon 90 kompani slopas. Livbataljonen utökas för att kunna hantera strid i bebyggelse förutom att vara fokuserat mot statsceremoniella uppgifter. Antalet granatkastarkompanier ökas i bataljonerna från en till två.

De mekaniserade bataljonerna tillförs broläggare i syfte att öka deras rörlighet. Funktionsförbanden artilleri, luftvärn och ingenjör ges en bättre personalbalans. Den lätta infanteribataljonen reduceras både avseende personal och fordon. Omfördelningar sker mellan ka-

tegorierna tidvis och kontinuerligt tjänstgörande.

– Jag inser ju också att det inte är realistiskt komma med ett förslag som innebär att man måste plocka bort flyg eller marindelar. Förslaget är inom given ram personellt, materiellt och så vitt vi kan bedöma även ekonomiskt, säger Berndt Grundevik.

Ej fullt ut beräknat

I underlaget framhålls dock att armén inte har haft möjlighet att fullt ut produktionsberäkna förslagen. Utökningen av strids-

> NOTISER

HELIKOPTERBESÄTTNINGAR TVINGAS TILL AFGHANISTAN

De tolv tjänstgörande vid helikopterenheten i Afghanistan som anmält att de inte önskade fortsätta sin beordrade tjänstgöring har fått avslag på sin överklagan och ska därför fortsätta sin

tjänstgöring. Det beslutade Försvarsmakten 26 april. De två befattningshavare som i sin överklagan anförde tydliga sociala skäl ska dock nyttjas restriktivt, i huvudsak genom beredskap

i Sverige, enligt beslutet. Beslutet motiveras av att verksamhetens behov i detta fall är viktigare än individens. Officerstidningen avser återkomma till beslutet i nästa nummer. (DS)

MÅNGA SOLDATER LÄ

Under första kvartalet i år har 147 gruppchefer, soldater och sjömän (GSS/K) sagt upp sig innan deras anställningstid var över, enligt Försvarsmaktens personalstatistik för perioden. Försvarsmak-

raft i förbanden



Foto: Niklas Englund – FBB

samt bättre personalbalans i funktionsförbanden.

vagnar består exempelvis av fordon som redan finns, men inte nyttjas. Eftersom antalet stridsfordon 90 minskas kommer behovet av färre stridsfordon och behovet av renovering av äldre stridsfordon minskar.

Berndt Grundevik uppfattar att det finns acceptans för att förändra förbandens struktur efterhand och pekar bland annat på att ÖB sagt att successiva anpassningar måste ske.

Arméns förslag är att börja förändringarna under 2013 för att inte störa omorganisationen under 2012.

Anders Silwer, Försvarmaktens insatschef, har mottagit arméns presentation och är den som beslutar om förslagen bör lämnas vidare för produktionsberäkning eller inte och har därigenom makt att avgöra förslagets öde.

– Det är ett bra förslag, men det kommer inte att få något separat svar. Det går vidare in som en delmängd i försvarmaktsplaneringen som leds av ledningsstabens inriktningsavdelning, säger han.

DANIEL SKOGLUND

Försvaret behöver miljardtillskott

Kostnaden för den materiel som försvaret behöver under nästa decennium uppgår till 25 miljarder. Vid 2019 kommer personalkostnaderna ha ökat med en och en halv miljard. Det framkommer i försvarets rapport om sin långsiktiga ekonomi överlämnad den 27 april.

Försvaret har de senaste åren finansierat förbandsverksamheten genom att skjuta på materielinköp. Speciellt efter 2022 kommer behovet av ny materiel att bli kritiskt. Den ackumulerade kostnaden bedöms ligga kring 25 miljarder, enligt rapporten. Men försvaret föreslår att materielanskaffningen och omsättningen inleds redan 2015 för att sprida ut kostnaderna och materielanskaffningen över tiden.

– Vi välkomnar verkligen försvarets rapport. Innehållet ligger i linje med tidigare forskning som vi bland annat lyfte fram i vår rapport i januari. Det är glädjande att ÖB nu verkligen tydligt redovisar verkligheten för politiker och allmänhet. Nu är det dags för politikerna att ta till sig budskapet och fatta långsiktiga, ansvariga beslut, säger Lars Fresker, ordförande i Officersförbundet.

Högre krav kostar

Några av de materielsystem som behöver inskaffas men inte ryms inom nuvarande materielplan är, enligt rapporten: Granatkastare, bromateriel, medellångräckviddigt markbaserat luftvärn, ubåtsräddningssystem, sjömålsbekämpande

system, Nya Hercules C-130 och personlig utrustning.

Till 2019 kommer förbandsanslaget att överskriva de givna budgetramarna med cirka 1,2 miljarder. Anledningarna till det beskrivs på följande sätt i rapporten: *”Det högre kravet på insatsorganisationens tillgänglighet förutsätter en högre ambitionsnivå inom förbandsverksamheten. En ökad ambition inom förbandsverksamheten leder till ökade kostnader för övningsverksamheten men också till ökad användning av materiel vilket i sin tur leder till ökade kostnader för vidmakthållande av materiel.”*

Rapporten beskriver att personalkostnaderna kommer att vara 1,5 miljarder högre 2019 än 2012. (inflation borträknad) Vidare skrivs att det inte är någon större löneskillnad mellan officerare och specialistofficerare. *”Flertalet av specialistofficerarna [kommer] i framtiden att inneha unika kompetenser vilka Försvarmakten måste betala marknadsmässiga löner för att behålla.”*

Rörande gruppchefer, soldater och sjömän står det i rapporten att systemet baserar sig på antaganden vilka inte nödvändigtvis realiserar.

– Officersförbundet anser inte att nuvarande löne- och villkorsläge är tillräckligt för soldater och sjömän. Politikernas motiv till att införa ett anställt försvar var att öka tillgänglighet och förmåga, inte att spara pengar. Nu gäller det att vara trogen sitt eget beslut och se till att alla militärt anställda har rimliga villkor, säger Lars Fresker.

DANIEL SKOGLUND

MNAR FÖRSVARET

tens antagande är att 300 soldater ska säga upp sig under hela året. Fortsätter trenden innebär det att 588 GSS sagt upp sig vid årets slut. Nästan dubbelt så mycket som beräknats. (DS)

FÖRSVARSMAKTEN BILDAR VETERANUTREDNINGSRÅD

Försvarmakten har beslutat att skapa ett veteranutredningsråd. Rådet ska hantera speciellt komplexa fall som kan handla om flera parallella skador exempelvis både psykiska och fysiska

men. En annan typ av problem rådet ska hantera är när det finns oklarheter kring ansvaret mellan stat, kommun och landssting. Rådet ska inte ta över några uppgifter från förbanden utan

ska kopplas in när lokala resurser är uttömda. Officersförbundet välkomnar rådets bildande. (DS)

Målet för tidvis tjänstgörande uppfyllt

Efter fjolårets räkneta bbe kring tidvis tjänstgörande soldater och sjömän tvingades förbanden öka sina insatser för att nå rekryteringsmålet. Ambitionen var att vid årsskiftet ha 2 400 underskrifter, och det har man enligt chefen för förbandsproduktionen uppnått med råge.

– Den senaste siffran vi redovisade för ÖB var 4 600 påskrifter. Förbanden har gjort ett mycket bra jobb under hösten och bokstavligen ringt runt



Gunnar Karlsson

Foto: Johan Lundgren - FBB

till tusentals före detta värnplikta, haft informationsmöten och gjort intervjuer. Vi har till och med lyckats nå något bättre än vi hade hoppats, säger Gunnar Karlsson.

– Men man bör också tillägga att en del individer har anmält sitt intresse till mer än ett förband och vissa har redan ett hemvärnsavtal och kommer därför att behöva göra ett val. Exakt hur många det rör sig om vet vi därför inte.

Under våren väntas riksdagen fatta beslut om de lagar och förordningar som krävs för att kunna anställda tidvis tjänstgörande gruppchefer, soldater och sjömän. I september räknar Försvarmakten med att kunna börja skriva anställningskontrakt.

LINDA SUNDGREN

Skyddsutrustning ökar sk

Vid en kollision ökar risken för allvarliga skador rejält om man bär personlig skyddsutrustning. Det visar krocktester som Försvarmakten utfört. Men några tvingande regler för hur utrustning i fordon ska hanteras är inte aktuellt.

– Man måste väga risk mot risk i varje enskilt fall. Om utrustning anses nödvändigt får man vidta andra åtgärder och anpassa körningen så att man inte kolliderar. Annars kan det sluta illa, säger Försvarmaktens trafiksäkerhetschef Johan Pihlström.

Stor risk för permanenta skador

Flera fordonsolyckor har under senare år inträffat i insatsområden. Som ett led i att öka trafiksäkerheten genomförde Försvarmakten, i samverkan med Statens väg- och transportforskningsinstitut (VTI), krocktester våren 2011. De nyligen publicerade resultaten visar att personlig skyddsutrustning, materiel och osäkrad last kraftigt ökar risken för skador vid en kollision. I samtliga tester med hjälm överstegs gränsvärdena för de krafter nacken klarar av med stor marginal.

– Sätter man en 1,8 kilos hjälm på huvudet och krockar är risken mycket stor för permanenta nackskador, säger Johan Pihlström.

Testerna visar också betydelsen av att bära bilbältet så nära in på kroppen som möjligt. Vid försök där bältet låg utanpå magasinsfickor klarade inte fästet påfrestningen utan gick sönder.

– Man måste flytta magasins-



Nacken är inte byggd för krock med hjälm.

fickan några centimeter så att man får bältet mot kroppen. Om man använder reglementerad utrustning i reglementerad mängd borde det vara möjligt att göra. I de fall man av någon anledning har extra utrustning med flera olika vapensystem är det svårare att

bedöma, säger Johan Pihlström. Både trepunkts- och fempunktsbälten testades. Fler fästpunkter ökade belastningen på nacken och samtliga test som genomfördes med fempunktsbälten översteg gränsvärdena för vad nacken fysiologiskt klarar av. Sammanlagt genomför-

> NOTISER

PIRATER KRÄVER ATT FÄNGSLADE KAMRATER FRIGES

Pirater känner sig orättvist behandlade av myndigheterna i Somaliland, den nordvästra delen av Somalia. "Somaliland trakasserar oss och fängslar oss i 20 år medan i Jemen

behöver vi bara sitta i fängelse i sju år", säger en av piraterna på det kapade roro-fartyget Leila, till ett regionalt tv-bolag. Piraterna kräver att deras fängslade kamrater frigges innan

de släpper fartyget och dess 15 man starka besättning. Det skriver Svensk sjöfartstidning. Somaliland har utropat sig som självständig stat, men har hittills inte blivit erkänt av något annat

land. Det nybildade landets parlament skärpte nyligen lagstiftningen mot piratverksamhet med 25 års fängelse som maximistraff. Man uppger att man har mer än 100 pirater i fängelse. (LS)

aderisk vid krock



Foto: Daniel Skoglund

➤ Ett militärfordon är av olika anledningar gjort för att inte kollapsa och därför blir krocken mycket mer stum och aggressiv

att inte kollapsa och därför blir krocken mycket mer stum och aggressiv, säger Pihlström.

Lastsäkring viktigt

I undersökningen tittade man också på effekten av osäkrad last i styrhytten i samband med en krock.

– Det räcker med att man lägger ifrån sig en halvliters vattenflaska så kan det ställa till det vid en kollision. För att inte tala om en lös hjälm som börjar snurra runt. Alla grejer vi plockar av oss måste säkras i fordonet, säger Johan Pihlström.

Men det kräver förstås att det går att säkra lasten, konstaterar han.

– Man kan lastsäkra till viss del men vi har inte fullständiga lastsäkringsmöjligheter. Det beror på utrustning och omständigheter, och det är svårt att hitta generella lösningar. Lastnät skulle kunna vara en möjlighet men då måste

des 14 slädtester. Krockhastigheten motsvarade cirka 40 kilometer i timmen, men trots den modesta farten var skadeutfallet högt.

– En civil bil har en mjuk front och är konstruerad för att kollapsa kontrollerat. Ett militärfordon är av olika anledningar gjort för

Försvarsmaktens rekommendationer

- Stridshjälm, monovar-T eller mörkerhjälpmedel bör aldrig bäras vid färd i fordon på väg. Det gäller oavsett om fordonet är utrustat med airbag eller inte.
- Bär bältet så nära kroppen som möjligt. Om utrustning kläms kan det få katastrofala följder även vid mycket låga hastigheter och en potentiell dödsolycka kan med hög sannolikhet bli följden.
- Analysera vilken strids- och skyddsutrustning som inte är absolut nödvändig vid färd i fordon på väg.
- Att enbart bära stridsväst, eller stridsväst i kombination med kroppsskydd utan förstärkningskydd (krsk 90), är mindre riskfyllt vid en kollision.
- Använd alltid bilbälte och säkra alltid lasten i fordonet. Fysikens lagar gäller även Försvarsmakten, oavsett övning eller insats.

de också kunna fästas i alla de fordonstyper vi har.

Enligt Pihlström jobbar försvarsmakter i flera länder med att minska fordonsskador. Lösningarna ser olika ut.

– Tyskarnas grundprincip är att inte bära någon utrustning alls i sina fordon, vilket förstås kan få andra konsekvenser. Britterna har valt att alltid bära hjälm i fordon.

Svenska Försvarsmakten kommer inte att utfärda några bindande bestämmelser om utrustning i fordon.

– Vi vill inte komma med några ajabaja-regler och säga att ”så får man inte göra”. Man måste göra professionella riskbedömningar på plats utifrån den specifika uppgiften och omständigheterna runtomkring, säger Johan Pihlström.

LINDA SUNDGREN

Kvartalsrapport: Prio slår ut försvaret

Försvarsmakten har avsevärda problem till följd av införandet av Prio steg 3–4 som ska hantera materielförsörjningen. Det framkommer i myndighetens kvartalsrapport. Men det som är dåligt för verksamheten är bra för ekonomin.

Prognosen är att man lämnar tillbaks pengar till statskassan vid slutet av året.

Inom samtliga områden, armén, marinen och flygvapnet, rapporteras problem. Flygtidsproduktionen är lägre än beräknat på grund av osäkerheter i reservmaterielsförsörjningen. Liknande formuleringar finns för marinen där den högst prioriterade verksamheten får lösas med ”alternativa metoder”. För arméns del råder problem med tilldelning av fordon.

Avseende personalläget beskrivs det som gott på de flesta punkter med undantag för första ubåtsflottiljen där personalläget beskrivs som ”ansträngt.” Dock nämns problem med rekryteringen till Hemvärnet.

Jämfört med regleringsbrevet för 2012 räknar Försvarsmakten med ett överskott på cirka 151 miljoner kronor vid årets slut till följd av problemen med reservmaterielen, samt den pågående omstruktureringen av försvarsmakten i kombination med omdaning av försvarslogistiken.

DANIEL SKOGLUND

A9 INTENSIVUTBILDAR MOT C-KÖRKORT

A9 har testat att intensivutbilda tidvis tjänstgörande soldater (GSS/T) i att köra tunga fordon. Sex soldater utbildades för att erhålla C-körkort och fem lyckades under utbildnings-

tiden på elva dagar. Teroriinläsning har soldaterna fått genomföra innan utbildningen, under eget ansvar. A9 uppfattar att utbildningen fungerat ”mycket väl”.

”För FM finns det... en stor vinst i att just tidvis tjänstgörande personal kategorier innehar körkort eftersom det ökar chanserna för att personalen framför tyngre fordon även vid

sidan av sin militära tjänstgöring och därmed erhåller mer regelbunden körträning”, står det i erfarenhetsrapporten (DS)

Plutonchefer i kläm, enligt ny uppsats

En färsk uppsats pekar på slitningar för dagens plutonchefer mellan signalerna på att utöva direkt ledarskap över sina underställda soldater och att ansvara för den tillkommande administrationen.

– Det finns en skillnad mellan den utsända förväntan på plutoncheferna att utöva direkt ledarskap samtidigt som man ska lösa administrativa uppgifter. I min empiri framkommer att hälften av plutoncheferna deltar mindre än 20 procent av sin arbetstid i arbetet tillsammans med soldaterna, säger Stefan Hedmark, studerande på högre stabsutbildningen som precis fått sin D-uppsats Plutonchefen – administratör och krigare examinerad.

Oenighet om konsekvenser

Högre chefer inom Försvarsmakten och plutoncheferna är överens om vad som är viktigt, enligt uppsatsen. Det är viktigt både att vara en god arbetsgivarföreträdare och att, i egenskap av föregångsman, vara med personalen i verksamheten. Men konsekvenserna av att kombinera de båda arbetsuppgifterna beskrivs olika. Högre företrädare beskriver i allmänhet att rollerna går att kombinera utan större problem, något som plutoncheferna upplever inte stämmer. Försvarsmaktens högre företrädare har i Försvarets forum gett uttryck för den omvända fördelningen: att



Stefan Hedmark

Foto: Almgren Hedmark

20 procent av arbetstiden ska läggas på personaladministration när cheferna väl blivit vana vid den.

– Högre chefer tenderar att missbedöma tidsåtgången för olika uppgifter hos lägre chefer, enligt en studie jag refererar till, säger Stefan Hedmark.

Inga studier i försvaret

Följderna av att lägga mer administration på den första nivåns chefer är tämligen samstämmig enligt forskningen. Den trend som Försvarsmakten följer finns även ute i det civila och har studerats där, men Stefan har inte kunnat hitta några studier från Försvarsmakten kring detta inför HR-transformationen.

– Jag har inte hittat några studier, men de kan finnas. Jag kanske har letat på fel ställen. Samtidigt för jag ett resonemang i uppsatsens sista kapitel att situationen kan vara den oavsiktliga följden av två beslut som togs oberoende av varandra, nämligen förändringen av HR-stödet och den vilande värnplikten, säger han.

Kring 2007 hade en typisk plutonchef tre underställda och trettio värnpliktiga. De senare skulle inte administreras direkt av plutonchefen. Idag har samma chef 33 underställda.

Stefan sände ut enkäter till 141 plutonchefer och fick svar från 90, majoriteten från befattningshavare inom armén. Överbelastning och tidsbrist framskyntar i flera av svaren.

”40 h arbetsvecka räcker inte!! Jag skulle behöva jobba 60 h i veckan för att hinna med. Som det är nu så går jag och mår dåligt för att jag inte hinner med mina soldater. Jag kan inte prioritera bort mina arbets-



Ledare i strid eller personaladministrativt ansvarig? Rollerna krockar lätt.

Foto: Mats Carlsson – FBB

givarföreträdaruppgifter då detta skulle drabba soldaten värre än att jag inte finns där som chef/ledare.” skriver en plutonchef.

58 procent av plutoncheferna svarade att de inte kan vidmakthålla sina färdigheter gentemot befattningen i insatsorganisationen, endast 17 procent anser att de kan det nästan fullt ut, eller fullt ut. Endast var fjärde plutonchef har dessutom en skriftlig arbetsbeskrivning och många upplever en stor otydlighet kring vad som faktiskt ingår i befattningen.

Stefan Hedmark frågar in sin

sammanfattning om det kan vara så att resultatet avspeglar en yrkesrollsidetitet i förändring. Han tycker sig kunna se en rollkonflikt mellan plutonchefen som krigare och som fredsadministratör. En konflikt som av tidigare forskning beskrivits förekomma först högre upp i organisationen, på kompani-, bataljons- och förbandschefsnivå. (Se OT nr 2 2009)

DANIEL SKOGLUND

Uppsatsen Plutonchefen – administratör och krigare går att hitta på det Digitala vetenskapliga arkivet Diva: www.diva-portal.org

NOTISER

ÖVNINGEN CJSE AVSLUTAD

Övningen Combined joint staff exercise 2012 genomfördes den 16 – 25 april. I övningen deltog cirka 1000 personer från 20 länder. CJSE är en stabsövning som ska träna officerare

och blivande chefer som ska delta i Natoledda militära insatser eller krisoperationer. Övningen bedrevs i Enköping, Karlskrona och Uppsala. (DS)

MARINEN LÄMNAR FÅRÖSUND

Hamnen i Fårösund läggs ned. Den tas ur bruk i maj och kommer därefter att avecklas. Marinen kommer att nyttja temporära lösningar till dess en ny hamn är i bruk. Hamnen i Fårösund

är för trång för större fartyg än bevaknings- och stridsbåtar varför en bättre lösning sökes. En möjlig framtida lösning är att nyttja Slite hamn som redan nyttjas av Kustbevakningen. (DS)



Foto: Farahmaz Karimy – Scampix

Anställd hos det amerikanska privata säkerhetsföretaget DynCorp under uppdrag i Herat, Afghanistan.

I Afghanistan köper svenska försvaret förnödenheter av företaget Supreme och de använder i sin tur beväpnade vakter för att skydda sina transporter

Privata säkerhetsföretag intresserade av officerare

Bland svenska officerare med utlandserfarenhet skulle tre av tio kunna tänka sig att arbeta för ett privat säkerhetsföretag i en högriskmiljö. Det framkommer i den första undersökningen av svenska officerares syn på privata säkerhetsföretag som gjorts av Göteborgs universitet.

– Det är förhållandevis många som kan tänka sig att jobba för ett privat säkerhetsföretag. Det är ju något som kan vara av intresse för personalförsörjningen. Samtidigt är undersökningen endast gjord på de med utlandserfarenhet så man får vara försiktig med sina slutsatser. Detta är en pilotstudie, säger Joakim Berndtsson, forskare vid institutionen för globala studier på Göteborgs universitet.

Möte i insats

Under 90-talet kom sektorn med privata säkerhetsföretag som engagerar sig i konfliktzoner att växa. Internationella exempel är företag som Dyncorp eller Blackwater eller svenska som Vesper group och Scandinavian risk solutions. Berndtsson har frågat 173 officerare med utlandserfarenhet kring sin syn på privata säkerhetsföretag, samt

erfarenheterna av dem under sin utlandstjänstgöring. Av de tillfrågade uppger 46 procent att de ofta eller ibland kommit i kontakt med privata säkerhetsföretag, 30 procent anger att de sällan gjort det.

Det är inte bara andra länders försvarsmakter som anlitar privata säkerhetsfirmor. Även svenska försvaret använder sådana, om än indirekt.

– I Afghanistan köper svenska försvaret förnödenheter av företaget Supreme och de använder i sin tur beväpnade vakter [australiansiska Compass security] för att skydda sina transporter, säger Joakim.

Tvetydig inställning

Undersökningen har även frågat vad svenska officerare anser att det är okej att företagen ägnar sig åt. En av intervjuade som citeras i undersökningen ger uttryck för

vad som förefaller vara en vanlig syn: *”Det måste finnas en gräns. Det är viktigt att göra distinktion mellan offensiva och defensiva uppdrag/funktioner, där företagen skall få tillhandahålla defensiva tjänster. Alltså inte ta, arrestera, bekämpa etc. utan skydda, bevaka. Offensiva uppgifter hör till statliga aktörer.”*

– Undersökningen pekar på en tvehågsenhet till företagen. Å ena sidan är man positiv till att privata företag tar över vissa uppgifter, samtidigt anser man också att det skapar vissa problem, säger Joakim.

Intresse för officerare

Enligt studien är intresset för svenska officerare stort bland privata säkerhetsföretag, bland annat för tidigare tjänstgörande i specialförbanden.

Motsvarigheter till det finns internationellt. I Storbritannien har man, enligt en undersökning som nämns i rapporten, framförallt märkt av ett intresse för militärpolis eftersom de ofta har utbildning i personskydd. Av de som specialiserat sig på personskydd hade

40 procent lämnat brittiska försvaret inom tre år för att ta tjänst inom den privata sektorn. Av dessa kom hälften tillbaka, även om återvändarna sällan blev långvariga, utan flera jobbade endast upp till två år efter återkomsten. Ovanstående visar på att detta i framtiden kan bli en större fråga för försvaret, anser Berndtsson.

– Det finns aspekter som är intressanta ur ett personalförsörjningsperspektiv, men det finns också fler saker att titta på ur ett operativt perspektiv. Hur påverkas exempelvis den operativa miljön i olika svenska insatsområden av förekomsten av privata säkerhetsföretag, säger Joakim Berndtsson.



Joakim Berndtsson

Foto: Picasa

DANIEL SKOGLUND

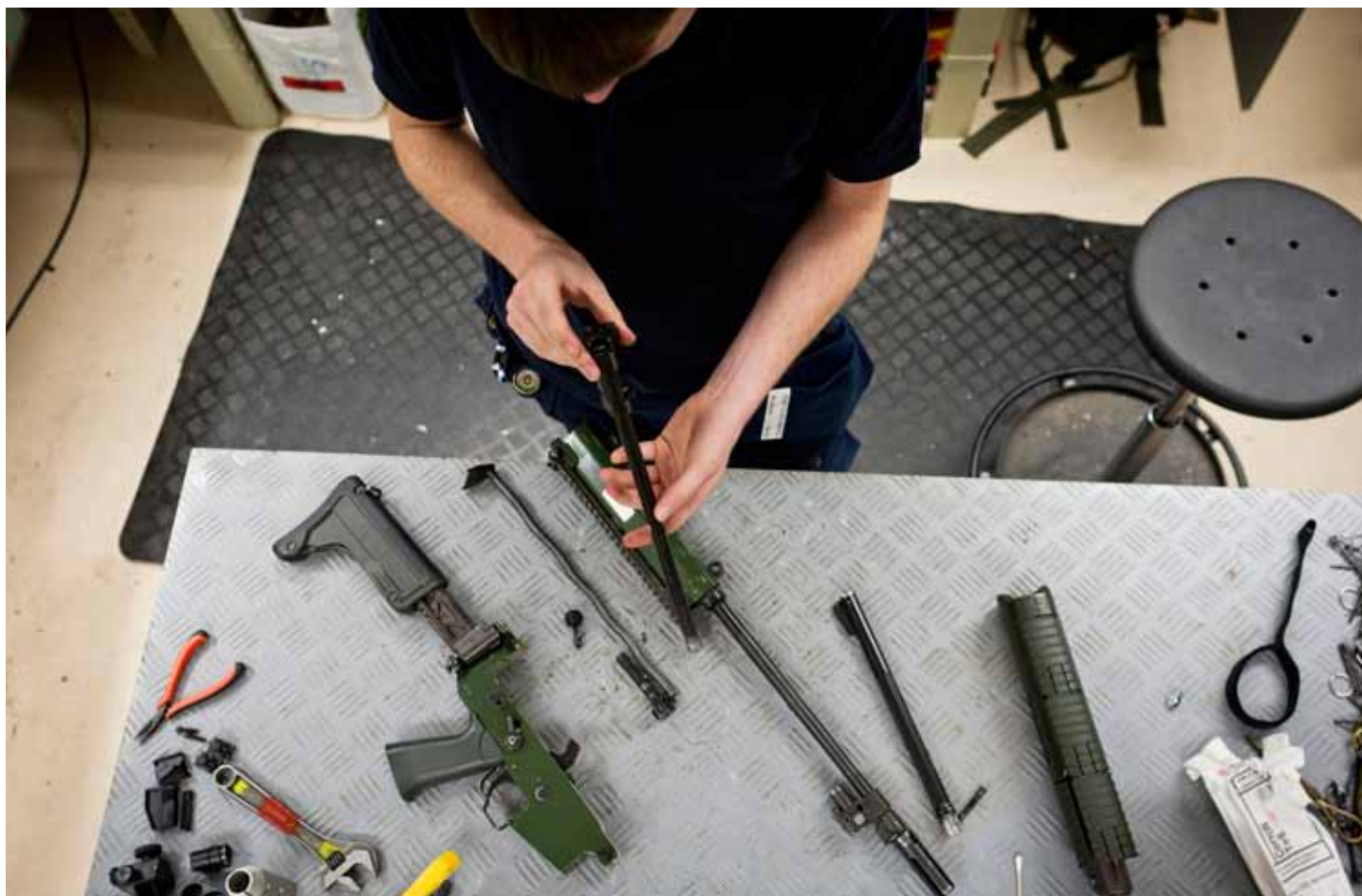


Foto: Marcus Boberg – FBB

Nu ligger fokus inom omstruktureringen på utvecklingssamtal och skrivande av CV. Enligt Officerstidningens rundringning verkar det fungera på förbanden.

Fler pensionsansökningar än väntat

Huvudfokus i omstruktureringsarbetet ligger nu på förbandsnivå där utvecklingssamtal och kompetensinventering ska ske.

– Det är fokus just nu på kompetensinventering och att alla upprättar sitt CV. Det är jätteviktigt att alla gör sitt eget CV. Prio utgår från kvalifikationskatalogen vilket gör att det inte är heltäckande, säger Patrik Dahle, Försvarsmaktens omstruktureringsledare och fortsätter.

– Det är också viktigt att man som individ förbereder sig för sitt utvecklingssamtal. Det är det i och för sig alltid. Vi ska ju ha utvecklingssamtal en gång om året, men nu har vi hängt på en bit extra.

– Bedömningen av medarbetarens utvecklingspotential som offi-

cer eller specialistofficer är ett av de ingångsvärden vi begär att cheferna för organisationsenheterna ska ta med sig till bemanningsarbetet efter sommaren. Vilken bedömning chefen har gjort ska också vara kommunicerat med medarbetaren under utvecklingssamtalet.

Pensioner

Fortfarande är endast 128 pensionsavgångar beslutade. Det har kommit in nästan 450 ansökningar. Det är ungefär 40 procent av de ungefär 1200 individer med fyra år eller mindre kvar till pension.

– Det är ett större antal inkomna ansökningar än vi hade trott. Handläggningen av pensionsansökningarna tar längre tid än vi räknade med när vi skrev direktivet för omstrukturering. Det sker en noggrann prövning av huruvida de

individer som sökt pensionsersättning innehar sådana kompetenser som Försvarsmakten behöver i den kommande organisationen eller inte. En prövning som tar lite längre tid nu när volymen ansökningar blev så stor, säger Patrik Dahle.

Tidsfrist för Isaf-tjänstgörande

Vidare har personalstaben fattat beslut om att tjänstgörande på den nuvarande styrkan i Afghanistan, FS22, får lämna in sina underlag efter hemkomst, dock senast 1 juni.

– Jag har fattat beslutet efter dialog med personalchefen i Afghanistan för att göra det så enkelt som möjligt för dem. Det är viktigt att alla som har en roll i omstruktureringsarbetet känner till detta då styrkan är sammansatt av personal från många förband, säger Patrik Dahle.

På central nivå pågår just nu diskussioner kring slutlig utformning av Försvarsmaktens organisation 13 (FMorg 13) och beslut väntas i närtid. Organisationen ska sedan testas.

– När organisationen är beslutad ska vi också utföra ett system- och metodtest den 12–13 juni. Syftet är att se att alla delar fungerar tillsammans och att vi ska kunna informera alla berörda parter vad som förväntas under bemanningsarbetet efter sommaren, säger Patrik Dahle.

Organisationen ska vara klar 20 juni och bemanningen av organisationen ska inledas efter sommaren, den 20 augusti, enligt nuvarande plan.

DANIEL SKOGLUND

Förbandsröster om omstruktureringen

Boden: "Begreppet fel ålder förekommer alltför ofta"

Det är yngre officerare med några år in i yrket som främst undrar över omstruktureringen och utvecklingssamtalen, en viss oro finns för ett ja till OR befattning också innebär ett indirekt ja till omgalonering och sämre löneutveckling, berättar Bjarne Hald, ordförande för Officersföreningen Bothnia i Boden.

– Omstruktureringen påverkar inte verksamheten vid insatsbataljonerna, utöver det administrativa, utvecklingssamtal, vilket ändå skulle genomförts i någon större omfattning. På bataljonerna är det full fart framåt, hög ambition och svansföring som gäller precis som vanligt. Det är främst bland de yngre officerarna, många uppfattar att 'Jag ska nu, precis som vid obligatoriet, ta ställning till om jag vill vara kvar i firman eller ej.' Flera tycker att detta är ännu ett beslut på bristande underlag.

Om samverkan säger han:
– Samverkan funkar mycket bra

på lokal nivå, men det känns som om det mesta redan är bestämt på central nivå.

Bjarne Hald nämner Försvarshälsan och utbildningsgrupperna som två viktiga områden där föreningen liksom förbandschefen har svårt att se den röda tråden.

– I januari fick I 19 tillstånd att anställa fyra psykologer. Från första januari 2013 får vi endast behålla tre av dem. Då ska vi alltså sparka en nyanställd som vi alldeles nyss var överens om att vi behövde för att bland annat ta hand om hemkommande veteraner från insatser. När det gäller Hemvärnet har man inte tagit hänsyn till bataljonsstorleken. Olika bataljoner häruppe skiljer mycket i hur mycket personal som faktiskt ingår i förbandet.

– Jag upplever att utvecklingssamtalen genomförs styckevis och delat. Man anstränger sig för att klara av det. Men den stora belastningen är inknappning i PRIO och skrivandet av CV:t. Verksamheten innebär att personalen inte är vid en FM AP dator. Det är träning

för högvakt eller strategisk reserv, eller också går man högvakt.

Då det finns tid över under högvakten finns inte tillgång till datorer, säger Bjarne Hald och fortsätter:

– Samtidigt pågår skyggbemanningen för fullt. Jag upplever inte att det görs för att jävlas med systemet, utan för att det är så ont om tid. 12-13 juni är förbandet kallade till Högkvarteret och de förväntas då ha något med sig. Processen vid I 19 präglas av öppenhet på lokalnivå, men en viss oro finns inför genomförandet. Inte minst för de medlemmar som idag inte är placerade i insatsorganisationen och som inte ryms i morgondagens basorg. Hur väl kommer dessa att tas om hand av IO, begreppet fel ålder förekommer allt för ofta.

DANIEL SKOGLUND



Bjarne Hald

F17: "Omgalonerings ett känsligare kapitel"

Anders Sjöland, kompanichef på flygstridsledningskompaniet, F17.

Hur går utvecklingssamtalen hos er?
– Utvecklingssamtalen är igång. Det är snäva tidsramar men jag bedömer att vi kommer att hinna klart på utsatt tid.

Finns det något som oroar personalen i ditt kompani utifrån omstruktureringen?

– Ja, det är klart att det finns del oro, men det är inget alarmerande. Grunden för den oro som finns är frågan: 'Vad innebär det här för mig?' och då det inte finns tydliga svar i samtliga fall blir det lite oro. Oron är framförallt kopplad till framtida utveckling av lön, utbildningsmöjligheter och karriär.

– Det är generellt så att vi inte kan lova någon något, men i slutändan kommer samma personal att jobba med samma saker. Vi är väldigt specialiserade i våra respektive funktioner inom kompaniet och har tomma stolar så vi har plats för alla. Det finns ingen oro att någon inte skulle ha jobbet kvar.

Hur är din känsla över synen på kompaniet rörande betydelsen om att sitta på en specialistofficers eller officersbefattning?

– Vågar inte spekulera i det. Hos oss älskar de flesta det de gör och får man bara fortsätta med det är det mesta okej oavsett vad det står på raden för befattningen. Men samtidigt är omgalonering [alltså att faktiskt byta grad] ett känsligare kapitel.

Hur har arbetet med att ta fram den nya organisationen FM org 13 berört er?

– Vi har fått ge synpunkter på den kommande organisationen, men i vilken mån de omhändertagits vet jag inte eftersom vi inte sett något beslut ännu.

DANIEL SKOGLUND

DANIEL SKOGLUND

Trängregementet: "Mest frågor från personal på insatser"

Lukas Johansson är kompanichef på tolfte logistikkompaniet på Trängregementet i Skövde. Kompaniet deltog i Cold Response i Norge och hade därefter ledighet att ta ut. De ligger därför något efter med att inleda utvecklingssamtalen inför omstruktureringen. Men omstruktureringen vållar ingen större oro inom bataljonen, berättar han.

– Men det börjar komma frågor. Utvecklingssamtalet kommer att ske med prestationsvärderingen, CV samt kompetensinventering som grund. En huvudfråga vi ska ta upp är om någon kan tänka sig att byta till en OR-befattning.

– Jag kommer att behöva sätta mig in i det lite eftersom det är ganska nytt för mig. Jag har genomfört utvecklingssamtal i egenskap av kompanichef en gång tidigare. Nu genomför jag i och för sig endast samtal med kompaniledningen och plutoncheferna. Det är plutoncheferna som får det stora lasset eftersom de har så många underställda.

– Vi har under en personalgenomgång fått information kring att avsikten i princip är att lägga



Lukas Johansson

alla anställda i en påse och därefter bemanna organisationen. Det jag läser in mellan raderna är att på vissa orter kan det ske att vissa blir utan plats.

– Vi lever ju med ett stort vakanstal på Trängregementet och då blir vi ju kanske lite mindre oroliga. Förändringarna på bataljonen kommer att vara ganska små. Frågor kommer främst från kompaniets personal som är på insats i Afghanistan, Uganda eller Kosovo eftersom dom inte kan närvara på våra personalinformationer.

– Vi som jobbat i tio år är ju rätt så vana. Man brukar ju slå på stora trumman i början och sedan kanske det inte blir så stort som det lät i början.

DANIEL SKOGLUND

Försvaret fortsätter vara ointressant

Frågor rörande Sveriges försvar kommer i botten av intresseligan. Det framkommer i årets rapport från Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) om svenska folkets syn på olika försvars- och samhällsfrågor.

– I jämförelse med tidigare undersökningar har oron ökat för användningen av jordens naturresurser, långvariga avbrott i elförsörjningen, terroristattacker i Sverige, brister i samhällsviktiga IT-system och Europeiska unionens överstatlighet. Oron har minskat för spridning av kärnvapen. När det gäller oron för övriga hot finns inga statistiskt säkerställda förändringar mellan 2009 och 2011, säger Ingela Stenbäck, utredare på MSB.

Fler negativa till Nato

Intresset för försvarsfrågor kommer i botten när intresset för olika politikområden undersöks. De två platserna över innehas av samhällsskydd och beredskap, samt EU-frågor. I toppen ligger frågor om hälsa, sjukvård och omsorg, samt skola och utbildning.

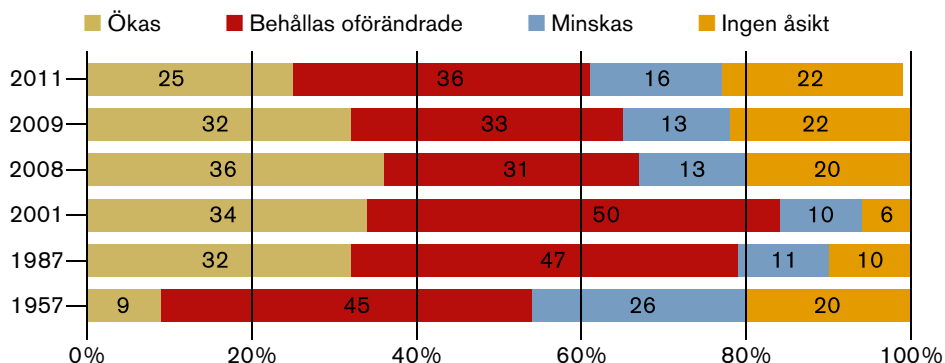
När det rör synen på försvaret är en majoritet för ett svenskt militärt försvar medan en femtedel är tveksamma till om vi behöver ett militärt försvar. I rapporten framgår också att andelen som vill ha ett yrkesförsvar har ökat till 4 av 10, medan 35 procent vill ha ett försvar byggt på värnplikt.

Andelen som anser att Sverige fortsättningsvis bör stå utanför Nato har återigen ökat och är nu drygt 20 procentenheter fler än de som är positiva till ett svenskt medlemskap.

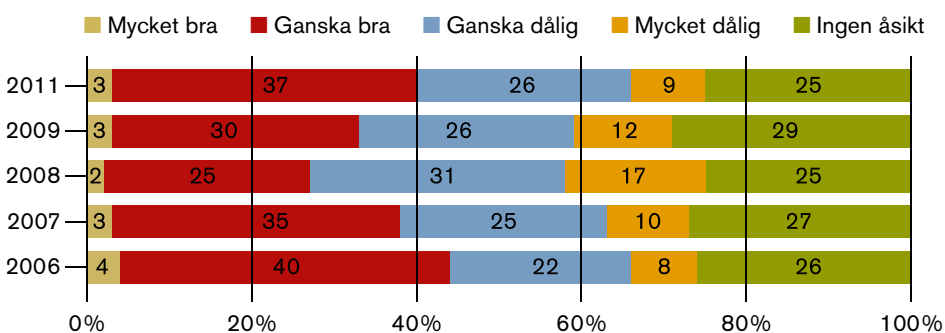
När det gäller försvarets ekonomi anser 25 procent att försvarsbudgeten bör ökas, 16 procent att den bör minskas, 36 procent att den ska vara oförändrad, resterande 22 procent saknar åsikt i frågan. Enligt undersökningen har andelen svenskar som tror att den militära hotsituationen i vår närhet blivit otryggare om tio år ökat från 14 procent 2001 till 38 procent under förra året.

DANIEL SKOGLUND

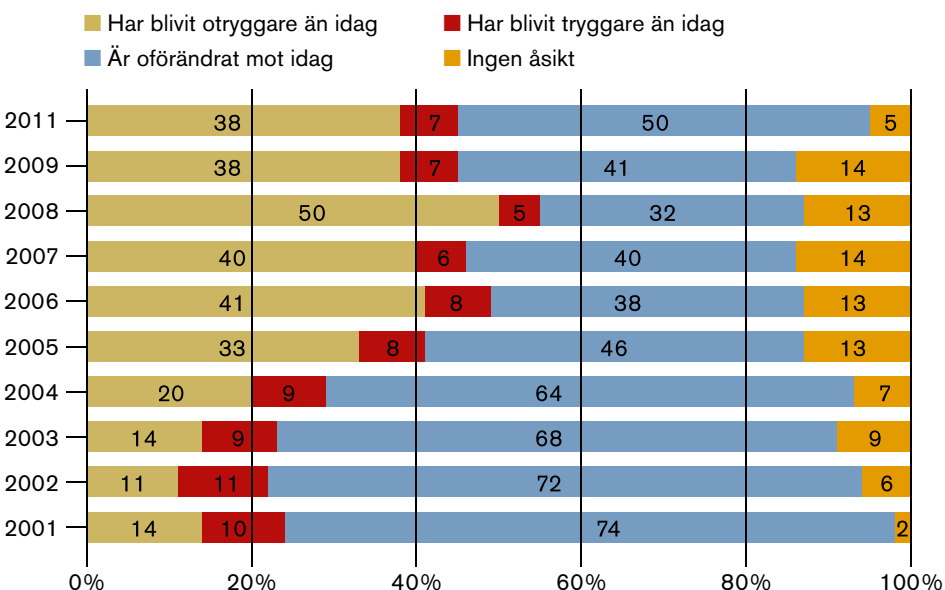
Inställning till statsutgifterna för Sveriges militära försvar



Inställning till Sveriges försvarspolitik



Förändring av den militära hotsituationen om tio år



MUSKÖVARVET AB

Din samarbetspartner i vått och torrt

Muskövarvet AB är en av marknadens ledande aktörer inom marint underhåll. Med bred och lång erfarenhet av fartygsunderhåll, genomför vi såväl service som reparationer och ombyggnationer. Vi är sedan flera år leverantörer till Polisen, Försvaret, Kustbevakningen och sjöfartsverket.



Välkommen att kontakta oss för mer information.



info@muskovarvet.se
Tel: 010-823 16 70

Muskövarvet AB är en del av Dockstakoncernen dit även Rindö Marine AB och Dockstavarvet AB hör. Dockstavarvet bildades 1905 och är idag ett av marknadens ledande företag avseende nybyggnation av aluminiumbåtar. Tillsammans utgör de tre varven i koncernen en av marknadens starkaste varvskonstellationer.

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



VI STÖDJER HELA SOLDATFAMILJEN!



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

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

Passa på att anmäla er till vårens PREP-kurser!

För mer info och anmälan, besök vår nya hemsida

www.soldathem.org



Amiral lär kidsen hålla **KOLL PÅ KULORNA**

Text och foto: Anders Fahlman

– Du, det ringde en man nyss. Han sa att han har varit chef för marinen och undrade om vi möjligen hade behov av en vikarie i matte.

Med de orden hejdades rektorn på Samskolan i Saltsjöbaden av en kollega i korridoren för fyra år sedan.

Detta blev början på karriär nummer två för pensionerade konteramiralen Torsten Lindh, som var Generalinspektör för marinen mellan åren 1998–2001.

– När jag gick i pension så kände jag att jag hade massor kvar att ge. Jag hade fullt upp med jobb in i det sista och hade inte funderat så mycket på hur det skulle vara att inte längre gå till jobbet på morgnarna. Om jag själv fått bestämma hade jag inte gått i pension redan vid 60 års ålder, berättar Torsten Lindh som menar att den tidiga pensioneringen är den stora nackdelen med officersyrket.

– Men jag fick i alla fall hålla på med militära uppgifter i ytterligare ett år som ordförande i Luftförvarsutredningen, säger han.

DET VAR TORSTENS fru Kristina som kom på läraridén från början.

– Hon tyckte att jag skulle prova på att jobba som mattelärare eftersom jag alltid varit intresserad av matematik. Som pensionerad ville jag göra något mer utåtriktat än att bara sköta trädgård och snickra på huset. Jag tyckte att det var en jättebra idé och jag blev glad när skolan nappade på mitt förslag, berättar Torsten Lindh.

Idag arbetar han tre dagar i veckan på högstadiet i Samskolan. För eleverna och lärarna på skolan är han bara ”Torsten”, och ibland ”amiralen”.

– Jag stortrivs med det här och det är verkligen roligt att gå till skolan. Det är otroligt stimulerande att jobba med unga människor. Och det är väldigt kul med matte, säger han.

DET VAR MATEMATIKTALANGEN som en gång avgjorde Torstens militära yrkesinriktning. När han tog officersexamen på Sjökrigsskolan år 1965 bestämdes det, enligt principen ”rätt man på rätt plats”, att han skulle bli artillerist.

– Det var ett beslut jag i högsta grad ogillade. Jag ville ju bli torpedast för jag ville köra torpedbåt. Men det fick jag ju göra i alla fall visade det sig, säger Torsten Lindh.

Det fick han. Under sin långa karriär tjänstgjorde han bland annat som 1:e officer på torpedbåten Astrea av Plejadtyp, och senare som fartygschef för torpedbåtarna Norrtälje och Strömstad av Spica 2-klass.



Torsten Lindh förklarar ett matteproblem för Joakim Wahl och William Thorwaldson (till vänster) i klass 9G.

– Spica 2-båtarna som levererades till flottan i mitten av 1970-talet var verkligen vassa med sina tre kraftfulla gasturbinmotorer. Skillnaden mot Plejadbåtarna med den öppna bryggan var förstås stor, säger han. Senare kom Spica 2-båtarna att förses med robotar.

EFTER TJÄNSTEN SOM fartygschef på HMS Strömstad blev Torsten Lindh chef för 3:e patrullbåtsdivisionen.

– De norskbyggda patrullbåtarna var inte lika spektakulära som torpedbåtarna men de var fantastiska i sjön. Och inte minst; de var utrustade med robotvapen. Jag tror att jag varit mest tillfreds med mitt yrke när jag känt att ”min båt är bra och den står sig internationellt”, säger han.

Att göteborgaren Torsten Lindh skulle välja den militära banan var långt ifrån självklart.

– När jag ryckte in för militärtjänst på I 17 i Uddevalla så läste jag matematik på universitetet med sikte på att bli civilingenjör. Men det var inte så kul där på universitetet. Däremot upptäckte jag snabbt att jag trivdes med det militära och när flottans rekryteringsbroschyr damp ner i brevlådan en dag var saken klar. Jag sökte in vid flottan och kom in, säger Torsten Lindh.

HANS PAPPA UPPMUNTRADE honom och sa att han skulle göra det han tyckte var roligt.

– Min mamma sa att jag inte kommer att tjäna så värst mycket pengar. Båda fick rätt, säger Torsten Lindh och skrattar.

Han fick sedan uppleva en karriär som är få sjöofficerare förundnad och sitt yrkesval har han aldrig ångrat.

– Nej, det har varit roliga år. Den stora favören i jobbet har varit växlingen av arbetsuppgifter vartannat år. Mitt mål när jag började i flottan var att bli fartygschef. Men att jag skulle sluta som chef för marinen – det hade jag inte ens i min livligaste fantasi kunnat föreställa mig.

ETT SPECIELLT MINNE från de 3,5 åren som Generalinspektör för marinen var när det stod klart att svenska ubåtar tillhörde de främsta i världen.

– Sverige hade fått en förfrågan om vi kunde delta med en ubåt i operationerna i Adriatiska havet. Våra ubåtar var inte anpassade för dessa vatten men vi modifierade en ubåt som sedan testades i Medelhavet under samövning med bland annat amerikanska förband. Det blev en oerhörd framgång. Vår båt klarade sig så pass

bra att den amerikanska flottan fick klart för sig att det fanns ett ubåtshot som den inte kunde hantera. Resultatet blev att USA:s flotta under ett år hyrde en svensk ubåt med besättning och allt som övningsobjekt för sin ubåtsjakt. Det verkligen speciella med våra ubåtar är deras tysta gång i operationsområdet, säger Torsten Lindh.

EN SJÖOFFICER VILL helst av allt vara till sjöss. Men ju högre upp i graderna man stiger, desto mindre blir det av den varan. Den kommendering som Torsten Lindh beskriver som mest udda i karriären var när han fick uppdraget att dra igång försvarsmaktens internrevision.

– Jag hade knappt en aning om vad internrevision var för något men det var bara att sätta igång. Den perioden var mycket lärorik. Man fick en god inblick i hur människor sköter sina åligganden och det är både på gott och ont, säger han.

Tio år efter sin pensionering betraktar Torsten Lindh försvarets utveckling från åskådarplats. Han är inte tillfreds med vad han ser.

– Nej, det läggs alldeles för lite fokus på Sverige och investeringarna för framtiden är för små. Det känns som om vi är på väg mot ättestupan. Sättet att prioritera är inte heller bra. Idag säger de politiska beslutsfattarna att försvaret får kosta sig och så många miljarder. Och sedan skalas försvarets uppgifter ner så att det passar den summan. Man börjar i fel ända, menar Torsten Lindh som tycker att det är viktigt att Sverige upprätthåller förmågan att genomföra väpnad strid.

– I USA säger man; ”If you want peace, prepare for war”. Det gäller för oss också, säger han.



Torsten Lindh

MED FLERA UPPDRAG inom ramen för Vasamuseet, ordförandeskap i stiftelsen Ymer 80 och engagemang i Swedeship Marine som bygger snabba och kraftfulla aluminiumbåtar för yrkesbruk är Torsten Lindh långtifrån sysslolös idag.

– Jag har ett 100 år gammalt hus i Saltsjöbaden också. Då vet man att man har att göra, säger han.

Men vikariatet som mattelärare är nog det han tycker allra mest om.

– Ja, det är viktigt att göra det man tycker är roligast. Och som pensionär har man ju möjlighet att göra just det, säger Torsten Lindh.

Det talas mycket idag om att svenska elevers mattekunskaper är dåliga. Men det håller Torsten Lindh inte med om.

– Idag läser man ungefär samma matte som jag gjorde när jag gick i skolan. Kanske jobbar vi lite mer med exponentialekvationer och lite mindre med hyperblar och ellipser, men skillnaden mot förr är ganska liten.

Bara en gång har Torsten Lindh varit klädd i full amiralsmundering i skolan.

– Vi hade en talangjakt i skolan och eleverna frågade om jag inte kunde sitta i juryn med min amiralsuniform. Så klart att jag kunde och det gick verkligen hem bland eleverna, säger Torsten Lindh och skrattar.



Samtidigt som försvaret får beröm finns fortfarande kritik från anhöriga.

Invidzonen

FÖRSVARETS ANHÖRIGSTÖD HAR FÖRBÄTTRATS

På bara ett par år har Försvarmaktens stöd till anhöriga förbättrats avsevärt. Man är mer lyhörd, informationen har blivit tydligare och ingen ifrågasätter längre om stöd till närstående behövs. Det säger Cesilia Karlsson, grundare av anhörigföreningen Invidzonen.

Första januari 2011 trädde en ny lag om utlandstjänstgöring i kraft. Den krävde att Försvarmakten skulle ta ett större socialt och ekonomiskt ansvar för soldatfamiljer än tidigare. Inför lagändringen presenterade FM en rad åtgärder för bättre anhörigstöd. En central funktion för anhörigfrågor inrättades och lokalt lades ansvaret över på förbandscheferna. Närstående skulle bjudas in till informationsmöten före, under och efter insats och såväl professionella samtal som kamratstöd skulle erbjudas.

Genom sitt arbete på Invidzonen har Cesilia Karlsson daglig kontakt med anhöriga. Hon konstaterar att stödet till dem blivit betydligt bättre och att många närstående upplever en förändring i positiv riktning.

– **DE SOM** har några års erfarenhet av att vara anhörig tycker att det har blivit jättebra. Nya anhöriga kan vara mer kritiska och tycker inte alltid att det fungerar som de hade önskat. Men vi vill veta vad folk tycker, och saker och ting kan alltid bli bättre, säger hon.

Cesilia Karlsson berättar att en springande punkt är bristande information. Många anhöriga vill veta mer om vad som händer i insatsområdet och få exakta datum för hemkomst och leave.

– På den här punkten kan nog Försvarmakten bli bättre, vilket vi också framfört. Samtidigt kan de av säkerhetsskäl inte alltid tala om allt som sker under en insats eller spika en exakt dag för hemkomst. Det är mycket som ska klaffa, säger hon.

Att det finns ett behov av stöd till anhöriga är Invidzonens statistik ett tydligt bevis på. Under 2011 fick föreningen varje månad närmare 1000 mejl och över 150 telefonsamtal. Hemsidan hade nästan 3 000 besökare per månad och i forumet gjordes över 1 300 inlägg under året.

– **SOM ANHÖRIG BEHÖVER** man oftast bara få prata med andra som är i samma situation som en själv. Man vill att någon som förstår vad man pratar om ska lyssna och man vill bli bekräftad. Och det är hela idén med Invidzonen, det ska vara enkelt och okomplicerat att höra av sig till oss, säger Cecilia Karlsson.

På chatten på föreningens hemsida dryftas tankar och känslor om allt från den ibland tunga vardagen på hemmaplan till förväntningarna inför stundande leave. Men de vanligaste frågorna handlar om relationer, säger Cecilia Karlsson.

– Allt blir ju så mycket svårare när en är borta och man inte bara kan sätta sig ner och prata med varandra som man brukar. Men vi får också många frågor om själva insatsen och det kan vara allt från vad insh'alla betyder till om män och kvinnor duschar ihop på campen eller hur det fungerar när man ska ringa hem.

Invidzonens medarbetare, som samtliga är eller har varit anhöriga, kontaktas inte bara av närstående utan även av soldater, berättar Cecilia Karlsson.

– De kan fråga om hur de ska berätta att de ska åka, varför deras respektive är ledsn eller inte vill prata med dem. Jag tror många tycker det är skönt att få prata med en soldathustru utan att det finns några känslomässiga kopplingar.

SEDAN VÅREN 2010 finansieras Invidzonen av Försvarsmakten. Varje månad hålls avstämningsmöten tillsammans med FM, Sol-

dathemsföreningen, Fredsbaskrarna och SMKR (Svenska militära kamratföreningarnas riksförbund). Där förs förbättringsförslag fram och man kontrollerar att det inte pågår överlappande arbeten.

– Vi är helt prestigelösa och det finns ingen konkurrens mellan oss. Vi hjälper varandra och anstränger oss för att använda pengarna så effektivt som möjligt, säger Cecilia Karlsson.

UTÖVER HEMSIDAN GER Invidzonen ut en tidning, deltar på anhörigräffar, föreläser och knyter kontakter mellan anhöriga. Man fångar också upp olika idéer och önskemål som man sedan försöker hjälpa till att förverkliga. Ett sådant exempelvis är de hemmahjältemedaljer man tagit fram som soldater kan ge till sina barn eller respektive på hemmaplan. Just nu håller man på att arrangera en middag för anhöriga i Göteborg efter ett önskemål på facebook, där Invidzonen också är aktiv.

– Allt vi gör bottnar i förslag från anhöriga. På det sättet vet vi att vi jobbar med sådant som är efterfrågat och undviker att slösa pengar på sådant som ingen vill ha. Men när vi väl fått in ett förslag brukar det gå ganska snabbt att realisera och hittills har vi inte misslyckats att genomföra något av det som dykt upp.

Efterfrågan på Invidzonens tjänster har börjat sprida sig även till andra myndigheter med personal utomlands. I somras tillkom polisen och även Kriminalvården och Folke Bernadotteakademien har visat intresse.

– Vi har inte som mål att utöka antalet myndigheter, men de som är intresserade är välkomna. Vi vill hjälpa alla som tycker att de har ett behov av oss, säger Cecilia Karlsson.

LINDA SUNDGREN

ANHÖRIGA FÅR TA KRITIK MOT SVERIGES INSATSER

Vardagen blir tyngre och tråkigare. Kritiken från omgivningen mer påtaglig. Annica Sandberg vet vad som väntar nu när hennes man snart åker till Afghanistan för andra gången.

Annicas make är officer. Första gången han åkte sedan de blivit ett par var våren 2011, då gällde det en stabstjänst i FS20. Nu är det snart dags för honom att ge sig av igen.

– Jag brukar skoja och säga att jag är gift med Försvarsmakten, och ibland får jag låna min man. Men lite så känns det faktiskt. Å andra sidan är det här hans jobb och jag skulle aldrig försöka hindra honom att åka.

Men hon tycker att det är tungt att lämnas ensam. Radhuset och trädgården kräver en del arbete och hon vet hur mycket jobbi-

gare vardagen blir utan någon att dela den med.

– Vi har valt att dela livet med varandra och då känns det tråkigt att inte få göra det. Det är ganska kämpigt att vara hemma själv. Jag är ingen trädgårdsmänniska och när han var borta förra gången fick han ta fram lien när han kom hem för att gräset var så högt. Man orkar helt enkelt inte bry sig om allt det praktiska och det känns inte prioriterat heller.

Något hon däremot hade svårt att hantera var omgivningens ▶



Annica Sandberg

Foto: Privat

kritik mot makens yrkesval. Grannar och bekanta undrade varför han var i Afghanistan

– **DET FANNS EN** tydlig kritik i frågorna och det var otroligt provocerande. Jag vet att många andra anhöriga upplever samma sak.

Under förra insatsen fick Annica främst stöd av andra officersfruar.

Hon berättar att de är ett gäng som brukar umgås och vars män gjorde insats tillsammans.

– Vi gick ut och åt och pratade om hur vi hade det, hur ofta de ringde hem, hur de mädde, situationen i Afghanistan och när de skulle komma hem på leave. Det är igenkänningen man vill åt och de här sakerna skulle jag aldrig prata med mina andra vänner om.

Under FS20 tyckte Annica att engagemanget från Försvars-

makten var ganska svalt och det sträckte sig inte längre än till ett par anhörigräffar. Nu ser hon en betydande skillnad.

– Det har blivit fantastiskt mycket bättre. Det märks att de satsar resurser på det här och som anhörig blir man tagen på allvar på ett helt annat sätt tidigare. De verkar ha insett att om det inte fungerar på hemmaplan så funkar det inte i insatsen heller.

MEN HON SÄGER att långt ifrån alla anhöriga är lika positiva.

– Det finns en massiv kritik mot Försvarsmakten bland anhöriga, det räcker med att man går in på Invidzonens forum för att se det. Man är upprörd över obligatoriet och att Försvarsmakten tvingar folk att åka iväg.

Själv tror Annica att hon hade haft en annan inställning till makens utlandstjänstgöring om de hade haft barn.

– Då hade det nog varit en helt annan grej. Men vi fyller snart 35 båda två och har valt att inte skaffa barn, mycket på grund av hans jobb. För oss hade det inte fungerat att sätta barn till världen och sedan skulle han åka iväg ett halvår. Visst är det en uppoffring att välja bort egna barn, även om vi också uppskattar friheten att kunna göra vad vi vill när vi vill.

LINDA SUNDGREN

DET FINNS EN MASSIV KRITIK MOT FÖRSVARSMAKTEN BLAND ANHÖRIGA

KONTAKTBEHOV SKAPADE INVIDZONEN

Som nybliven anhörig ville Cesilia Karlsson egentligen bara ha någon att prata med en stund. Men kontaktbehovet bland anhöriga visade sig vara betydligt större än hon hade kunnat ana. Idag har Invidzonen fyra heltidsanställda och 16 volontärer.

2007 åkte Cesilia Karlssons sambo på en årslång insats till Nepal. Oron och saknaden gnagde. Hon försökte prata med sina vänner men märkte att de inte riktigt förstod hennes situation. Därför beslöt hon att försöka ta kontakt med andra anhöriga, och efter en annons på Officersförbundets hemsida var det många som hörde av sig.

– Uppenbarligen fanns det ett stort behov av att prata och jag märkte att många hade samma tankar och funderingar som jag själv. Jag började knyta ihop folk med varandra, och utan att tänka på det lade jag grunden till ett nätverk, säger Cesilia.

Hon la upp en hemsida som snabbt blev en populär mötesplats och Invidzonen tog allt mer av hennes tid. Samtidigt drev hon ett eget reklamföretag, men det blev svårare och svårare att få tiden att räcka till.

– **JAG PRIORITERADE HELA** tiden Invidzonen, det handlade ju om människor som mädde dåligt. Men det fick förstås conse-

kvenser rent ekonomiskt och till stor del använde vi de pengar vi fick när sambon gjorde insats till att jag skulle kunna hålla på med nätverket.

Mot slutet av insatsåret blev Cesilias son plötsligt sjuk i diabetes. Det vände fullkomligt upp och ner på tillvaron. Efter att hon tillbringat flera veckor på sjukhus med sonen beslutade sambon att avbryta insatsen i förtid för vara med familjen.

– När han kom hem ville jag bara sluta med Invidzonen. Det påminde mig om allt det som varit jobbigt, berättar Cesilia.

Men snart kom nästa omskakande besked. Efter bara någon månad i tjänst hade sambons avlösare i Nepal omkommit i en olycka.

– Det kändes fruktansvärt jobbigt. Men den händelsen och de efterföljande insikterna övertygade mig om att Invidzonen måste fortsätta för de anhöriga.

Nätverket växte till en aktiv förening med många samtal och kontakter via hemsidan. Cesilia fortsatte att bedriva arbetet helt ideellt fram till våren 2010 då Försvarsmakten beslutade att stödja föreningen ekonomiskt. Idag är Cesilia och ytterligare tre personer heltidsanställda på Invidzonen. Därutöver har man 16 volontärer som själva är eller har varit anhöriga.



Cesilia Karlsson

Foto: Privat

LINDA SUNDGREN

UPPTÄCK EN ENKLARE SIDA AV LIVET

VI GER TRYGGHET PÅ DINA VILLKOR

Akademikerförsäkring erbjuder smarta försäkringar som passar just din livssituation. På vår nya webb hjälper vi dig att göra livet lite enklare. www.akademikerforsakring.se/ officersforbundet

Akademiker **Försäkring**

AKADEMIKERNAS FÖRSÄKRINGSFÖRMEDLARE



Försvårshögskolan söker handläggare med inriktning mot verksamhetsledning och administration

Läs mer på www.fhs.se

Försvårshögskolan 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 330 medarbetare.



CLP
SYSTEM AB



SCOPE MOUNTS • SHOOTING ACCESSORIES • TOOLS



VAPENTEKNIK

FORDONSTEKNIK

KRIMINALTEKNIK



WWW.CLP.SE

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

PENSIONS- SKOLAN, #3

Privat pensions- sparande

TEXT: CONNY JANSSON, BJÖRN LUNDELL

I förra numret av Officerstidningen gick vi igenom de så kallade egenpensionsförmånerna, det vill säga de pensionsförmåner du själv får ut vid pensionering, i tjänstepensionsavtalet PA03. I detta nummer ska vi titta lite närmare på några andra förmåner som finns i pensionsavtalet: sjukpensionen och efterlevandepensionen. Vi ska också kort nämna något om den översta delen i pensionspyramiden – ditt privata pensionssparande.

SJKPENSION: Om du blir sjukskriven får du ersättning från Försäkringskassan i form av sjukpenning. I "Allmänt löne- och förmånsavtal" (ALFA) har arbetsgivare och fack kommit överens om att en arbetstagare som är sjukskriven med sjukpenning också ska behålla en viss del av lönen under sjukskrivningen. Om man drabbas av långvarig arbetsoförmågenhet kan Försäkringskassan besluta att individen inte längre ska vara sjukskriven, utan istället överförs till sjuk- eller aktivitetsersättning. Eftersom man då inte längre erhåller sjukpenning får man inte heller behålla den delen av lönen som tidigare betalades ut med stöd av ALFA. I stället kan man erhålla sjukpension, eller tillfällig sjukpension, utifrån PA03 – som ett komplement till den sjuk- eller aktivitetsersättning man får från Försäkringskassan.

Hel sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan utgörs av 64 procent av den så kallade antagandeinkomsten, men bara inkomster upp till taket 7,5 prisbasbelopp tas med vid beräkningen av antagandeinkomsten.

Storleken på sjukpension eller hel tillfällig sjukpension utgörs av en procentsats av pensionsunderlaget upp till 30 prisbasbelopp. För lönedelar som ger pensionsunderlaget upp till 7,5 prisbasbelopp är sjukpensionen 15 procent. För lönedelar som ger pensionsunderlag mellan 7,5–20 pbb är istället sjukpensionen från PA03 75 procent av underlagssumman, eftersom man för dessa "lönenivåer" inte får någon ersättning från Försäkringskassan.

Pensionsunderlag i prisbasbelopp	Pensionsnivå i procent
0–7,5	15 %
7,5–20	75 %
20–30	37,5%

EFTERLEVANDEPENSION: Efterlevandepension från PA03 utges efter en arbetstagare som vid dödsfallet omfattades av avtalet (bland annat fyllt 18 år) eller som då hade ålders- eller sjukpension enligt PA03, eller fick pensionsersättning eller särskild pensionsersättning enligt Trygghetsavtalet.

Efterlevandepension betalas ut till efterlevande make/registrerad partner som stadigvarande sammanbodde med arbetstagaren vid dödsfallet. Även "sambo" kan få efterlevandepension. Då krävs dock att man var stadigvarande sammanboende vid dödsfallet och att man tidigare varit gifta/registrerade partners – eller att man tillsammans har, har haft eller väntade barn vid dödsfallet.

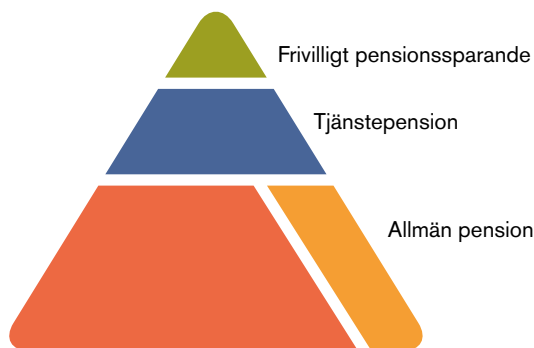
Efterlevandepension till make/registrerad partner/sambo utges tidsbegränsat under sex år, dock längst intill då den avlidne skulle fyllt 75 år, med ett belopp om 1,2 prisbasbelopp (motsvarar 4400 kr/månad för år 2012). Om den avlidne hade en lön som innebär att pensionsunderlaget översteg 7,5 inkomstbasbelopp (ibb) utbetalas ytterligare efterlevandepension till make/registrerad partner/sambo enligt följande:

Pensionsunderlag 7,5–20 ibb	Pensionsunderlag 20–30 ibb
År 1, 45%	År 1, 22,5%
År 2–6, 30%	År 2–6, 15%

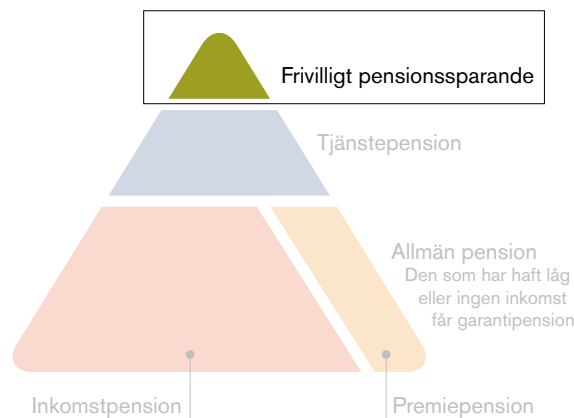
Efterlevandepension till arvsberättigat barn utbetalas tills barnet fyllt 20 år, med följande belopp per barn:

Pensionsunderlag uttryckt i ibb	Efterlevandepension i procent
0–7,5	10%
7,5–20	25%
20–30	12,5%

Efterlevandepension från PA03 är ett komplement till den omställningspension och barnpension efterlevande kan få från Försäkringskassan.



DITT EGET PENSIONSSPARANDE: Den som vill kan även ha ett privat pensionssparande som komplement till den allmänna pensionen och tjänstepensionen. Det finns olika sparformer att välja mellan och varje sparform har sina för- respektive nackdelar. Vissa sparformer är avdragsgilla (upp till 12 000 kr/år), andra låter dig själv bestämma när du vill ta ut dina pengar. Det går inte att peka ut någon sparform som bättre än någon annan utan det avgörs helt och hållet av individens behov och förutsättningar. För den som tycker att detta med pension är svårt kan ett alternativ vara att vända sig till en pensionsrådgivare. Viktigt att tänka på är dock att dessa experter egentligen bara kan ge dig tips och råd, ansvaret för din framtida pension ligger alltid kvar hos dig själv. De flesta rådgivare tar också betalt, på ett eller annat sätt, för sina tjänster.



Officerstidningen har nu i tre nummer beskrivit grunderna för din framtida pension. Det är viktigt att komma ihåg att din framtida totala pension kommer att bestå av flera olika delar; den allmänna pensionen, tjänstepensionen (kallas ibland avtalspension) samt i förekommande fall även ditt egna privata och frivilliga pensionssparande. Det är också viktigt att komma ihåg att du själv måste ta ett eget ansvar för din framtida pension – redan här och nu.

Läs mer:

Pensionsmyndigheten: www.pensionsmyndigheten.se

Min pension: www.minpension.se

Kåpan Pension: www.kapanpensioner.se



Knowit Dataunit

Leverantör av Marinens kommunikationsplattform ISIS till NATO-övningen CWIX 2012 i Polen.

OTH-T GOLD
ADatP-3
L16
VMF



Västmannagatan 4, 111 24 Stockholm,
www.knowit.se

Ett företag inom Knowit koncernen

knowit



Behövs insatser för att rekrytera? Soldaterna på P7 ger olika svar.

DELAD SYN PÅ INSATS BLAND SOLDATER

Hur kommer rekryteringen av soldater att påverkas när insatsen i Afghanistan trappas av? Flera av soldaterna uppger själva att andra saker lockar mer och ser utlandstjänstgöring mer som en bonus i arbetet, men för flera soldater med längre erfarenhet verkar intresset för att åka på insats öka.

Många av soldaterna ser möjligheten att åka på insats utomlands som en av flera bra saker med soldatlivet. Det är då man får testa och omsätta allt det man tränat för under ett eller ett par år.

– Att vara soldat och att åka på utlandsuppdrag är en livserfarenhet jag inte vill vara utan, säger Alex Abonius.

Alex Abonius är en av de 220 soldater och officerare från P7 som i november åker till Afghanistan på ett sex månader långt uppdrag med FS24.

ALEX HAR VARIT på anställd på P7 i drygt ett år men är inte någon duvunge inom Försvarsmakten. Han gjorde sin värnplikt på P7 och har sedan varit i Kosovo i två omgångar. Han är 30 år, har precis köpt en lägenhet och har två barn att försörja. Efter det sex månaderna i Afghanistan med FS24 kommer han dock att säga upp sig.

– Det här är verkligen det bästa jobbet som finns. Bra kamratskap, toppen att kunna träna på arbetstid och mycket ledighet. Men det funkar inte att leva på en soldatlön när man har familj, säger Alex Abonius.

På korta skjutbanan tränar en sjukvårdspluton att förflytta sig

framåt. Det är en liten pluton med åtta soldater och tre officerare. Soldaterna har varit här i drygt ett år och genomgår nu sin befattningsutbildning. De flesta av dem har tidigare gjort värnplikten på P7 och trivdes så bra att de nu valt att komma tillbaka och ta anställning.

ANDREAS HÅLLÖ ÄR 28 år och det var ett tag sedan han muckade 2004. Men tanken på att ta anställning i Försvarsmakten har funnits i bakhuvudet sedan dess.

– Jag gillar soldatyrket eftersom jag gillar att ha fasta mål och ramar. Sen är det verkligen en förmån att få ägna sig åt fysiska aktiviteter på arbetstid, säger Andreas Hållö.

Kollegan Erik Svensson håller med om att de fysiska utmaningarna är en av yrkets fördelar. Han är redan nu, efter ett år som värnpliktig och ett år som soldat, rätt säker på att han vill fortsätta sitt yrkesverksamma liv inom Försvarsmakten och har därför sökt till specialistofficer.

– Jobbet är stimulerande och utmanande. Jag känner att jag hela tiden utvecklas och blir bättre på det jag gör, säger Erik Svensson.

Båda två ser utlandsinsatser som en del av arbetet och hoppas att få komma väg vid något tillfälle.

– Det är klart att Afghanistan drar. Det skulle kännas tråkigt att vara här ett par år utan att få praktisera det vi övat i verkligheten, säger Erik Svensson.

– Till en början hade jag inga tankar på att åka till Afghanistan. Men efterhand har jag förstätt hur mycket vi kan bidra till vid en insats så nu är jag absolut beredd att åka, säger Andreas Hållö.

PÅ SÖDRA SKÅNSKA regementet finns sedan ett par veckor tillbaka också ett gäng blivande soldater på plats. 95 rekryter ryckte in den andra april för den tre månader långa grundläggande militära utbildningen, GMU. Idag på förmiddagen har de haft löpträning och återvänder nu för dusch och lunch innan eftermiddagens teoretiska pass tar vid. Då är det ledarskap på det personliga planet som står på schemat.

Emelie Persson gör GMU för andra gången. I höstas blev hon sjuk på slutampen och kunde inte slutföra utbildning. Nu är hon tillbaka med nya krafter och siktet inställt på en karriär som officer inom Försvarsmakten. Men först ska hon alltså göra GMU och därefter jobba som stridssjukvårdare här på P7.

– Det som lockar mig mest är att kunna utvecklas, både tillsammans med andra och inom din gren. Att tjänstgöra utomlands är inte mitt mål med soldatlivet men jag vill bli stridssjukvårdare och då ingår ju utlandstjänst, säger hon.

Bordsgrannen Tommy Pettersson är bara 18 år och har inte riktigt framtiden klar för sig men kan tänka sig att jobba ett par år som soldat. Han har funderat på specialistofficer men vet inte inom vilket område.

– Jag blev omsad om att bli pionjärsoldat, en sådan som röjer undan för resten av truppen. Det kanske kan vara något. Jag är odödlig. Som 18-åring kan ju inget hända dig, säger Tommy Pettersson med viss ironi i rösten.



Andreas Hållö

Foto: Eva Langlet



Emelie Persson och Tommy Pettersson

Foto: Eva Langlet

SÄVÄL DE SOLDATER som varit anställda en längre tid på Södra skånska regementet, P7 och de rekryter som är i början av sin utbildning är i första hand ute efter gemenskapen och att få utveckla sig själva, säger de. Möjlighet att åka på utlandstjänst är inte det primära men kompanichef Major Mikael Aronsson som utbildar rekryterna tror ändå att det är en viktig del i yrkets attraktionskraft.

– Det kan bli svårt att behålla soldaterna om Afghanistan inte ersätts med något annat. Det är många som frågar vad vi ska göra sen och om Nordic Battle Group ska åka någonstans. Vi kan inte bara hålla på att träna och träna utan måste få göra det på riktigt, säger Mikael Aronsson.

På rekryteringsmyndigheten håller man med Mikael Aronsson

– Det finns naturligtvis många olika orsaker till att man söker en anställning som soldat men om man ska generalisera så kan man säga att de som söker till den grundläggande militära utbildningen, GMU, vill ha ett arbete, ett spännande arbete, säger Lennart Stridsberg som arbetar på Rekryteringsmyndigheten i Kristianstad. Han har träffat många av dem som sökt sig till GMU sedan starten i januari 2011.

– Markstridssoldat och sjöman är de mest populära befattningarna idag. Många har som målsättning att åka på insats. Så intresset att ta anställning som soldat tro jag kommer att sjunka om inte styrkan i Afghanistan/Adenviken ersätts av något annat, säger Lennart Stridsberg.

Det är rekryteringsmyndigheten som på uppdrag av Försvarsmakten genomför urval och antagningarna till GMU. De sökande som blir kallade till att genomföra fysiska och medicinska tester får också samtala med en s.k. yrkesvägledare om varför man söker sig till Försvarsmakten och vad man helst vill arbeta med.

– Man vill utvecklas och ser ett par år som soldat eller sjöman som en sprängbräda på väg mot något annat, till exempel yrke som officer, säger Lennart Stridsberg.

Det är en rätt blandad grupp som söker till GMU. Vissa har precis avslutat gymnasiet men de flesta har arbetat, varit arbetslösa eller studerat något år efter gymnasiet. Men de flesta vill göra GMU för att sedan få ett jobb och en anställning – och gärna ingå i en internationell insats. Det är mycket svårare att rekrytera till hemvärnet än till insatsförband.



Lennart Stridsberg

Foto: Privat



Global resursknapphet ÖKAR KONFLIKTRISK

Ökad konkurrens om begränsade resurser har historiskt sett utgjort grogrund för geopolitiska spänningar och konflikter. Mäktiga aktörer har redan börjat planera för och anpassa sig till en ny och alltmer osäker geopolitisk världsordning. Därför måste vi redan idag hitta gemensamma lösningar för att tackla de genuina osäkerheter världen står inför.

Klimatet har blivit vår tids ödesfråga och är det viktigaste exemplet på en fundamental global gemensam resurs som håller på att urholkas genom storskalig mänsklig påverkan. Men klimatförändringarna utspelar sig i en värld laddad för kriser, där redan existerande problem med överbefolkning, fattigdom och våld förstärks av de konsekvenser som den globala uppvärmningen för med sig. Och de dramatiska konsekvenserna av ett alltmer oberäkneligt klimat är bara ett i raden av alltför många exempel på hur globala resurspooler nu töms i en takt som förändrar världen.

SEDAN ANDRA VÄRLDSKRIGET har jordens befolkning tredubblats och den globala ekonomin har genererat mer tillväxt i absoluta termer än under hela mänsklighetens tidigare historia. En nyckelfaktor i denna utveckling har varit den accelererande användningen av fossilbaserad energi, som nu konsumeras fem gånger snabbare än 1950. Totalt sett har befolkningsökning och ekonomisk tillväxt satt naturresurser och ekosystem under ett exponentiellt ökande tryck.

Det senaste decenniet har sett snabbt ökande råvarupriser och oroande tecken på att fundamentala ekosystemtjänster – såsom klimatreglering och biologisk mångfald – håller på att allvarligt försvagas. Allt tyder på att världen har nått en punkt där den ökande efterfrågan på en rad vitala resurser och ekosystemtjänster inte längre kan upprätthållas genom ett ökat utbud.

ATT VÄRLDEN STÅR inför mycket drastiska förändringar är inget som kan avfärdas som alarmistiska föreställningar bland miljöaktivister på vänsterkanten. För ett år sedan förkunnade tidskriften *The Economist* att vi gått in i en ny geologisk tidsålder, där mänskligheten utgör den största förändringsfaktorn på vår planet ("Welcome to the Anthropocen" 28 maj, 2011). Ytterligare ett par miljarder människor fram till 2050, och stora samtidiga behov av ekonomisk utveckling multiplicerar trycket på redan hårt belastade ekosystemtjänster och resurspooler med stora potentiella effekter redan under detta decennium.

Medan utvecklingen tidigare har kunnat ske i en värld av överflöd – där man i princip kunnat tillgodose ökad efterfrågan genom att investera i resursutvinning – kommer framtiden att definieras av knapphet på resurser. Detta skifte innebär en ny ekonomisk och geopolitisk dynamik med ökande spänningar och utmaningar för världssamfundet, för länder och för företag.

Världen är på väg mot snabbt ökande osäkerheter. Ökande konkurrens om begränsade naturresurser driver upp råvarupriser, styr om finansiella flöden och ökar globala finansiella risker. IMF visar i 2011 World Economic Outlook hur stagnerande produktion av olja – världens viktigaste handlade vara – i kombination med ökad efterfrågan från snabbväxande tillväxtekonomier riskerar att skapa sådana obalanser i den globala ekonomin att den kollapsar. ▶

DET GLOBALA DILEMMAT blir glasklart i den dramatik som avspeglas i tillväxtekonomiernas snabba framväxt. Å ena sidan är det den ekonomiska utvecklingen i dessa länder som har bidragit mest till millenniemålen. Å andra sidan är det samma utvecklingsprocesser som svarar för en övervägande del av den globala ökningen i belastningen av ekosystemtjänster och resurspooler.

Det globala samhällets förmåga att anpassa sig till en ny värld definierad av eskalerande multipla osäkerheter och ökande resursknapphet kommer att vara avgörande för vårt handlingsutrymme.

PENTAGON HAR VARIT PIONJÄRER I ATT KOPPLA IHOP OLIKA MILJÖ- OCH NATURRESURSMÄSSIGA HOT

Vi ser redan hur vissa aktörer – både länder och företag – har börjat undersöka olika alternativ för hur man ska förhålla sig till och gardera sig mot nya typer av globala risker och geopolitiska mönster.

Det är säkerhetsetablissemangen som tagit ledningen i att definiera ett förhållningssätt till den nya geopolitiken. Pentagon har varit pionjärer i att koppla ihop olika miljö- och naturresursmässiga hot. Redan i början av 2000-talet tog man fram scenarier för att undersöka vad dessa utmaningar skulle kunna innebära för USA:s nationella säkerhet. 2008 kunde man presentera omfattande studier som visar på ett nytt geostrategiskt landskap, där nationella prioriteringar och internationella relationer i ökande grad formas av stigande efterfrågan på vitala naturresurser. För Pentagon innebär klimatförändringarna en så kallad ”risk-multiplikator” (threat multiplier), som bidrar till att skapa social oro, flyktingströmmar och väpnad konflikt. På liknande sätt ser EU allvarliga risker med hur ökad konkurrens om energiresurser å ena sidan och effekterna av klimatförändringar å den andra, förstärker varandra.

SAMHÄLLSDEBATTEN OM DESSA risker och utmaningar brukar ofta referera till hot och katastrofer som inträffar någon gång i framtiden, exempelvis när jordens medeltemperatur har ökat med två grader över den förindustriella nivån. Men katastrofen är redan ett faktum för miljontals människor i Afrika, som lever i områden som i allt ökande grad drabbas av torka, översvämningar och andra klimatrelaterade katastrofer. Här skapar redan idag en kombination av svaga och ofta korrupta stater, oexploaterade naturrikedomar och klimatförändringar geopolitiska spänningar och instabilitet. Denna säkerhetsmässiga ekvation bidrog till att USA 2008 etablerade ett helt nytt kommando för Afrika (AFRICOM) – som helt och hållet baseras på amerikanska nationella intressen.

Det finns alltså uppenbara risker att den ökande instabilitet

som följer av resurskonkurrens och klimateffekter bemöts enbart med militärstrategisk logik. Detta blir än mer problematiskt i och med att det globala samfundet saknar fungerande strukturer för att hantera globala gemensamma nyttigheter i den nya världsordningen. Klimatförhandlingarna har gått i baklås och har kommit att fokusera på hur man ska fördela bördor, snarare än hur man ska fördela de möjligheter som den nödvändiga omställningen innebär. De centrala frågeställningarna om hur världen kan ställa om mot en fossilfri, grön ekonomi finns inte med på dagordningen.

I EN ALLTMER osäker värld kommer FN:s säkerhetsråd att bli sista utposten för de konflikter som bristen på alternativa mekanismer kommer att resultera i. Säkerhetsrådets nuvarande form bygger på en förgångnen geopolitik och dess arbetssätt främjar inte konstruktiva lösningar av globala problem, utan avspeglar medlemmarnas styrkeförhållanden och geostrategiska intressen.

Därför kommer med stor sannolikhet utvecklingen under över-skådlig framtid att formas av egenintresset hos framsynta länder och företag att ställa om för att vinna konkurrenskraft och minska sin utsatthet inför de ökande finansiella och geopolitiska risker som resurskonkurrens och klimatförändringar medför. Kina har inom loppet av bara några år blivit världens största marknad för, och världens största producent av förnyelsebar energiteknik – en utveckling som drivits fram av energisäkerhetsskäl. De så kallade BRICS-länderna (Brasilien, Ryssland, Kina, Indien och Sydafrika) har under det senaste decenniet utvecklat olika samarbeten inom råvaruutvinning och tillverkningsindustri, vilket har lett till ett flerfaldigt ökat handelsutbyte sinsemellan. Och när Danmark i höstas deklarerade att man skulle höja målsättningen för minskning av koldioxidutsläpp till 2020, så var motiveringen att man vill minska landets utsatthet för ökande priser på fossil energi.

DEN KOMBINATION AV utmaningar som världssamfundet står inför det närmaste decenniet handlar om fundamentala frågor om utveckling, välstånd, fred och frihet. Egenintresse och konkurrens kan leda åt olika håll. Ökande konkurrens om begränsade resurser har historiskt varit grogrund för geopolitiska spänningar och väpnade konflikter. Men det har också utgjort spelplanen för samarbete och positiv konkurrens som genererat nya tekniker och institutionella lösningar.

Sverige är ett i sammanhanget litet land, men samtidigt ett land med betydande trovärdighet både inom säkerhet och miljö. Sverige skulle därför kunna kombinera ett egenintresse att ställa om vårt eget samhälle med att vara en aktiv röst internationellt för att utveckla gemensamma lösningar för en fredlig omställning till ett resurseffektivt samhälle.

KARL HALLDING

Karl Hallding är chef för klimatprogrammet vid tankesmedjan Global Utmaning och ansvarar för Kinaprogrammet på Stockholm Environment Institute.



Träning ger resultat

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

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

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

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

Sjöland & Thyselius

Hälsingegatan 43, Stockholm

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

RÖS-skyddat säkerhetsskåp
för servrar i skalskyddsklass SS1/ EMP



Säkerhetsklass
SS3492!

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



ROSENGRENS

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

 KAMIC GROUP INSTALLATION

Patria

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

Möt oss på
AEROSPACE FORUM SWEDEN
31.5.-3.6. 2012,
Malmslätt Helikopterflottilj



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

FÖRBUNDSNYTT

SENASTE NYTT FRÅN
OFFICERSFÖRBUNDET

Officersförbundet kommenterade Försvarets framtida ekonomi

Officersförbundet välkomnade försvarets rapport om den långsiktiga ekonomin som publicerades i slutet av april (se sidan 5).

– Underlaget är bra och tydligt. Det enda vi skulle kunna önska är att fler siffror presenterades över de kostnader som kan uppkomma om antagandena bakom det anställda försvaret faller, säger Peter Löfvendahl, Officersförbundets förbundsdirektör.

Under ekonomisk press

Just nu genomför Försvarsmakten lönesänkningar och avviker från de principer som tidigare funnits inom statlig militär tjänst.

– Försvarsmakten är under ekonomisk press och försöker just nu pressa ned lönenivåerna till de antaganden som gjorts. Vår farhåga är att de nya villkorsnivåerna inte är tillräckliga för att vara attraktiva. Flera av våra medlemmar, speciellt soldater och sjömän, säger rent ut att de inte har råd att stanna kvar i försvaret trots ett intressant jobb, säger Peter Löfvendahl.

– Om du tittar på andra möjliga tjänster för unga i Sverige kan du konstatera att speciellt soldatlönerna ligger lågt. Intressanta arbetsuppgifter räcker en bit för att bli en attraktiv arbetsgivare, men även soldater och officerare måste kunna betala hyran, säger Peter Löfvendahl.

Tendensen i försvarets rapport liknar den som Officersförbundet kom fram till i sin rapport om försvarets långsiktiga ekonomi som publicerades i januari, även om siffrorna skiljer sig något.

HAR DU KOLL PÅ ARBETS RÄTTEN

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

ÄR DU RÄTT FÖRSÄKRAD?

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

Fokus på förberedelser

Nu är det utvecklingssamtalen, kompetensinventeringen och C OrgE prognos om officerarnas framtida inriktning som är de tre viktigaste sakerna inför höstens bemanningsarbete.

FM org 13 är intressant och viktig men fokus och kraftsamling bör nu ligga på förberedelserna inför höstens bemanningsarbete. Det berör varje medlem och kommer forma medlemmens framtid de närmaste åren.

– Det är viktigt att arbetsgivaren gör saker i rätt ordning. Först på listan står utvecklingssamtalen, som all personal enligt omstruktureringsdirektivet ska genomföra fram till den 22 juni. Att nu skuggbemanna, provbemanna eller liknande på oklara grunder är felaktig prioritering, säger Peter Löfvendahl, förbundsdirektör.

För yrkesofficerarna skiljer sig det här samtalet från vanliga utvecklingssamtal. Det ska framför

allt handla om den långsiktiga inriktningen mot OF eller OR.

Officersförbundets uppfattning är därför att utvecklingssamtalen måste vara klara redan i slutet av maj eftersom C OrgE prognos om långsiktig inriktning ska lämnas den 7 juni till omstruktureringsledaren, OL.

Rätt chef ska genomföra samtal

För att alla medlemmar ska behandlas rättvist så är det viktigt att det är rätt chef som genomför utvecklingssamtalen. Officersförbundet har krävt att omstruktureringsledaren ska reglera hur de som tjänstgör internationellt ska få möta rätt chef.

– Du och din chef ska tillsammans diskutera om du i framtiden ska rikta in dig mot OF eller OR. Det är alltså viktigt att du funderar över vad du vill och hur du ser på din framtid inom Försvarsmakten, säger Peter Löfvendahl.

Chefens uppgift är att bedöma hur han/hon ser på dina kvalifi-

kationer och framtida utveckling. Denna bedömning ska endast ske utifrån hur chefen ser på dig som individ och inte ha någon koppling till hur förbandets preliminära organisation ser ut. Chefens uppfattning och dina egna önskemål ska också dokumenteras för att finnas med som underlag vid höstens bemanning

Officersföreningarna har till uppgift att kontrollera att alla medlemmar får genomföra utvecklingssamtal med rätt chef och att det dokumenteras. Detta för att Officersföreningen sen ska kunna biträda C OrgE med prognos enligt nedan.

Snart dags för kompetensinventering

Under våren ska också personalens kompetens inventeras. Kompetensinventeringen ska ske mellan den 20 april och den 25 maj. Samtliga anställda, inklusive de som tjänstgör i militära internationella insatser, tjänstlediga och arbets-

Nyheter från F-Pan

Löneavdrag för sexuella trakasserier

En officer får 25 procent löneavdrag i fem dagar då han har varit berusad och utsatt två kollegor för sexuella trakasserier. F-Pan konstaterar att en försvarsmaktsanställd alltid ska bemöda sig om ett korrekt uppträdande gentemot andra medarbetare. Det borde ha varit uppenbart för officeren att hans agerande kunde uppfattas som kränkande. F-pan finner att officeren har gjort sig skyldig till en tjänsteförseelse som inte kan anses som ringa.

Avsked för grovt åsidosättande av åliggande mot arbetsgivaren

F-pan avskedar en officer då han vid ett flertal tillfällen anskaffat och initierat inköp av utrustning som inte kan motiveras av förbandets verksamhet. Officeren har vid ett flertal tillfällen, utan tillstånd, lånat Försvarsmaktens materiel till privata ändamål. Han har dessutom till kollegor och i resebeställning angivit felaktigt längd för en tjänsteresa han deltog i.

F-pan konstaterar att det inte finns någon förutsättning för

fortsatt förtroende då officeren sammantaget grovt har åsidosatt sina åliggande mot arbetsgivaren. Förutom avsked så anmäls officeren till åtal för tillgreppsbrott alternativt trolöshetsbrott.

Löneavdrag för inköp över befogenhet

En officer får 25 procent löneavdrag i tio dagar då han brutit i den ekonomiska uppföljningen, vilket inneburit att gränsvärden som gällt för hans befogenhet att genomföra inköp överskridits kraftigt. Officeren medger att han gjort inköpen men menar att han inte kunnat följa upp



OFFICERSFÖRBUNDET PÅ FACEBOOK

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

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

MEDLEMSSTATISTIK

Yrkesverksamma, 2/5 2012

Officer	8970	(-40)
Reservofficer	50	(+1)
Soldat/gruppbefäl	2504	(+84)
Hedersmedlem	4	(+0)
Övrig	69	(-1)

inför bemanningen

tagare som varit anställda kortare tid än 90 dagar ska rapportera sin kompetens. I vilken form denna kompetensinventering ska ske är ännu inte fastställt. Kompetensinventeringen ska också kompletteras med ett CV.

Officersföreningen ska kontrollera att alla medlemmarna har fått tid och möjlighet att rapportera sin kompetens.

Prognos om medlemmens framtida inriktning senast 7 juni

Utifrån dokumentationen från utvecklingssamtalen och kompetensinventeringen ska C OrgE senast den 7 juni redovisa prognos till omstruktureringsledaren, OL om långsiktig inriktning för varje yrkesofficers fortsatta utveckling i



Peter Löfvendahl

Foto: Ulf Lööke

FM mot OR eller OF. Officersföreningarna biträder C OrgE i det arbetet.

– Det är först när dessa tre moment, utvecklingssamtal, kompetensinventering och inriktningsprognos, är klara som officersföreningarna bör gå vidare och arbeta med det förslag till bemanning som C OrgE ska lämna senast den 15 augusti. Nu och fram till början av juni är prio 1 att se till att grundfakta om medlemmarna blir rätt, säger Peter Löfvendahl.

Du ska ha utvecklingssamtal med den chef som

- Har kunskap om din tidigare utveckling, inte bara senaste årets tjänstgöring.
- Har ditt förtroende att genomföra utvecklingssamtal.
- Har kompetens att värdera skillnader och likheter mellan OF och OR.
- Har kompetens att värdera om du har förutsättningar för OF eller OR inriktning.
- Är noggrann med att din egen önskan om inriktning dokumenteras och finns tillgänglig.

Uppsaid på grund av misshandelsdom

En soldat blir uppsagd från sin anställning i Försvarsmakten då han blivit dömd till villkorlig dom för misshandel. F-pan menar att det är mycket sannolikt att gruppbefäl, sjömän och soldater kommer att tjänstgöra i internationell tjänst och då måste man kunna stå emot provokationer och göra korrekta och balanserade bedömningar i kritiska och psykiskt påfrestande situationer. Soldaten har genom sin oförmåga att besinna sig visat att han inte klarar de krav som verksamheten ställer på hans arbetsinsats i ett pressat läge.

Beslutad pensionsersättning hantaras av C OrgE

Officersförbundet och Försvarsmakten har kommit överens om att när en officer beviljats pensionsersättning, PE av FM OL ”så är det C OrgE som i dialog med den anställde beslutar om vilket datum som ska gälla som sista dag i anställningen. Detta för att hitta lämpligaste tidpunkt utifrån såväl individens som verksamhetens krav/behov. C OrgE kan dock inte fatta beslut om sista dag i anställning som ligger senare än 31/12 -2012.

C OrgE kommer dessutom få besked om FM OL beslut avseende en PE ansökan 1-2 dagar innan beslutet blir offentligt för att hinna informera den berörda individen om beslutet innan det går att läsa i något forum. Det här följer samma princip som används av FPAN, d.v.s. besked är ett chefsansvar, och inget man ska behöva få på omvägar.

Varning för hantering av vapen och ammunition

En officer har fått en varning då han förvarat en skarpladdad pistol på sängen i sovrummet i vaktrummet. Dörren var låst med kodlås. Vid samma tillfälle lämnade han sitt TEID-kort i en dator på ett oläst kontor. F-pan anser det vara mycket allvarligt att inte följa bestämmelser som rör säkerheten vid hantering av vapen och ammunition. En officer bör känna till dessa bestämmelser. F-pan anser därför att tjänsteförseelsen inte kan anses som ringa och bestämmer påföljden till en varning.

Ny på kansliet

Elin Thor är sedan någon månad ny medarbetare på kansliet. Hon kommer att förstärka medlemsregistret fram till och med

oktober. Monica Hornegård kommer att vara ledig under en period och under hennes frånvaro är det alltså Susanne Bredberg och Elin Thor som besvarar frågor kring medlemsregister och försäkringar.



Elin Thor

Foto: Eva Langlet

Oenighet om Försvarsmaktens löneprinciper

Försvarsmakten har nu fastställt myndighetens principer för lönebildning. I den utgivna skrivelsen står att den samverkats med de fackliga organisationerna. Det är korrekt, men samverkan avslutades i oenighet. Officersförbundet är kritiskt mot delar av skrivelsen. Officersförbundet har krävt att skrivelsen dras tillbaka och rättas så att de faktiska omständigheterna framgår.

70 värvade medlemmar

Under februari – april har Officersförbundet fått ca 70 nya medlemmar genom kampanjen Värva en kollega. Den medlem som har värvat en ny medlem har under kampanjperioden fått en biobiljett och en mjuk plånbok som tack för hjälpen. Förbundsstyrelsen ska nu utvärdera rekryteringskampanjen för att se om den ska då en fortsättning.

inköpen på grund av att ekonomiredovisningssystemet är svårt att hantera.

F-pan menar att även om ekonomiredovisningssystemet är svårt hanterat så måste hans underlåtenhet att följa upp de gjorde inköpen ses mot att han själv upprättat de gränsvärden som gällde för inköp till avdelning. Han kan inte varit omedveten om att han saknade befogenhet för inköp i den omfattning som skett. F-pan kan inte acceptera att en anställd utan ett uttryckligt bemyndigande genomför inköp eller ingår avtal som binder Försvarsmakten vid ett ekonomiskt åtagande.

Officersförbundet säger nej till FM Org 13

Officersförbundet har valt att säga nej till FM Org 13 och samverkan har avslutats i oenighet eftersom vi inte kan avgöra om organisationen är tillräckligt bra. Underlagen från samverkan vid förbanden visar att det finns tusentals synpunkter och frågor på organisationen.

Så länge som dessa är obesvarade kan inte Officersförbundet bli enig med Försvarsmakten. Försvarsmakten kommer trots detta fastställa FM Org 13.

Samverkan kring FM Org 13 har pågått under lång tid. Huvuddelen av Officersförbundets arbete har utförts av officersföreningarna i samverkan med förbanden. Resultatet av detta arbete har avsevärt förbättrat FM Org 13 men huvuddelen av officersföreningarna är överens med sina förbandschefer om att det behöver göras ytterligare förändringar. Sammanlagt finns det flera tusen synpunkter, frågor respektive konkreta förändringsförslag från förbanden och officersföreningarna.

– Många frågor och synpunkter är fortfarande obesvarade. Om inte dessa besvaras och reds ut kommer det få konsekvenser för medlemmarnas arbetsmiljö. Det finns därmed inte förutsättningar i nuläget för att kunna bli enig med Försvarsmakten om FM Org 13, säger Peter Löfvendahl, förbundsdirektör.

Helt nya förutsättningar för FM Org 13

FM Org 13 arbetet är en följd av ett antal politiska beslut. Det handlar om beslutet att införa ett tvåbefälssystem, beslutet att införa

GSS/K och GSS/T, beslutet om Insatsorganisation 14 samt beslutet om ett mer användbart och tillgängligt försvar. I princip ska allt förändras och FM Org 13 ska anpassas efter helt nya förutsättningar. Till detta ska också läggas beslutet om att stärka insatsförbandens förmåga att vidmakthålla och utveckla sig själva och att det endast ska finnas en mindre basorg för att stödja insatsförbanden.

Den största bristen i arbetet har varit kommunikationen kring alla dessa förändringar. Redan förra våren krävde Officersförbundet att införandet av

FM Org 13 borde flyttas fram ett år. Tiden borde istället ägnas åt att kommunicera målbilden och förankra förändringsbehoven.

– Förändringsarbete kräver stort engagemang hos ledning och chefer på olika nivåer. Kommunikation, förståelse och acceptans tar tid, säger Peter Löfvendahl.

Gemensam bild saknas

Officersförbundets uppfattning är att en hel del av frågorna och synpunkterna hade kunnat undvikas om förändringsbehoven varit bättre förankrade. Det hade dock inte löst alla frågor. Flera av de frågor och synpunkter som nu finns beror på att det saknas en gemensam bild av hur införandet av de nya personalkategorierna påverkar organisation och arbetssätt. Lite förenklat kan

man påstå att många av dagens officerare har en bakgrund både som officerare och specialistofficerare i samma roll.

Tvåbefälssystemet innebär en ny situation. Officer är en ny roll och specialistofficer är en annan ny roll. Man kan inte värdera vare sig den ena eller den andra rollen med

utgångspunkt i hur det har varit, det riskerar då att bli fel. Det är varje befattningskrav på kompetens, inte personalkategori eller nivå, som ska ligga till grund för kompetensutveckling. Det leder också till att yrkesofficerarnas utbildning måste analyseras utifrån de krav på kompetens

som ställs på de olika befattningarna.

– PgBoK fick uppdraget att försöka beskriva hur befattningarna ska indelas med hänsyn till detta. Officersförbundets uppfattning är att de kom ganska långt och vi har sagt ja till de grundläggande principerna i slutrapporten. Vidare är vi överens med Försvarsmakten om vad som återstår för att utveckla kvalitén. Det är dock ett krav att C-befattningar är och förblir oberoende befattningar säger Peter Löfvendahl.

Bra kommunikation ger färre frågor

Officersförbundets uppfattning är PgBoK:s slutrapport inte heller har kommunicerats och omsatts fullt ut i organisationsarbetet. Med en

bättre kommunikation och ökad förståelse om tankarna kring de olika rollerna hade antalet frågor troligen blivit färre. Sammantaget ser dock Officersförbundet FM Org 13 som ett steg på vägen. Det är i dagsläget inte möjligt att avgöra vad som är rena felaktigheter i den föreslagna organisationen och vad som är ett resultat av dålig kommunikation. Därmed är det svårt att avgöra vilka konsekvenserna blir för verksamheten på kort och på lång sikt.

Bra med klagörande dialog

Officersförbundet är därför nöjda med att Försvarsmaktens ledning hörsammat uppmaningen att träffa förbanden före semesterperioden för att diskutera och förklara de frågetecken som återstår. Försvarsmakten måste också införa bemanningen i höst klagöra principerna för hur man vill använda det som kallas för FM uppdrag både externt mot andra myndigheter och internt för att personalförsörja delar av den egna myndigheten. Dessutom måste Försvarsmakten säkerställa att det råder balans mellan bemanningsuppdrag och tillgängliga befattningar i insatsorganisationen och verksamheten. Det är särskilt viktigt när insatsorganisationen, dvs krigsförbanden ska tydliggöras och uppgifter som tidigare löstes i basorganisationen nu ska lösas av personal placerad i insatsorganisationen.

– En organisation som fastställs med så många frågetecken är ingen bra start inför nästa år. Förhoppningsvis kommer dialogen mellan Försvarsmaktens ledning och förbanden att rätta ut dessa. Först därefter kan vi uttala oss om hur mycket detta påverkar höstens bemanningsarbete, avslutar Peter Löfvendahl.



Foto: Anton J Geisser – Scarpix

Nominera vardags- hjälten till

OFFICERSFÖRBUNDETS STIPENDIUM

Officersförbundet delar vart tredje år, vid förbundsmötet, ut stipendier till medlemmar som gjort fackliga insatser som gynnat medlemmar i Officersförbundet.

Stipendiet delas ut för att uppmärksamma och premiera gott fackligt ledarskap och goda fackliga prestationer. Det är visserligen ett par år kvar innan nästa förbundsmöte men det är inte för tidigt att nominera din kollega redan nu. Han eller hon kanske finns

bland dem som just nu sliter som bäst med arbetet kring omstruktureringen.

Stipendiet är inte öronmärkt att användas till något särskilt ändamål utan är en uppmuntran för redan genomförda goda insatser.

Den nominerade måste vara anmäld som facklig förtroendeman för Officersförbundet. Man kan bara få stipendiet en gång och medlemmar i förbundsstyrelsen kan inte få det.

Både Officersföreningar och enskilda medlemmar har möjlighet att nominera.

De uppgifter som behövs är:

- namn på den nominerade
- motivering, d.v.s. vad den nominerade ska uppmärksammas för
- vem/vilka det är som nominerar.

Sänd nomineringen till:

maria.vonbelow@officersforbundet.se

POSTTIDNING B

Avs: Officersförbundet, Box 5338, 102 47 STOCKHOLM



OFFICERSTIDNINGEN

MEDLEMSTIDNING FÖR OFFICERSFÖRBUNDET

ANNONSAVDELNINGEN

Tel: 08-742 10 08

Mail: info@irmermedia.com

FOTO: JOI GRINDE

22 000
läser ditt budskap

**Annonsera i Sveriges starkaste
annonsorgan inom försvarssektorn!**

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