

OFFICERSTIDNINGEN



MEDLEMSTIDNING FÖR
OFFICERSFÖRBUNDET
NR 6 | 2012

REPORTAGE:

**Så tycker
försvarets
soldater**

SIDAN 18

**För få vill
bli officer**

SIDAN 4



GRANSKNING PRIO

SIDAN 8

ANALYS:

Europas kris

SIDAN 22

**Schweiz ska
öva i Vidsel**

SIDAN 4

INNEHÅLL



16

LEDARE

3 Ännu en orolig semester till ända

NYHETER

4 Färre söker till officersprogrammet

6 Tolgfors friad från ministerstyre

REPORTAGE

8 Granskning Prio

16 Förbundets medlemsundersökning 2012

ANALYS

22 Europas ekonomiska kris

FÖRBUNDSNYTT

26 Försvarsmaktsavtal om RALS steg 2 klart

27 Bemanningsarbetet pågår

28 Olika tidpunkter för införande av nya avtal

INSÄNDARE

30 Den enskilde är Försvarsmakten...

31 Svar "Lättnader i Säk!"

32 Replik insändare

34 GSS lika mycket värda som övriga

35 GSS välkomnas som specialistofficerare



6



31

> Vi fick alla också löfte om att lönerna skulle ses över och matchas mot de civila lönerna. Men ännu har det inte hänt någonting, säger Johan.

Johan Gradin, soldat vid 25. flygbaskompaniet

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

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

Ombudsmän Medlemsstöd: 08-440 83 30

Frågor kring information, press och hemsida

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

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

> REDAKTION

OMSLAGSBILD

Foto: Jerzyworks – Radius Images/ Scanpix.

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 7, 11 september
Nr 8, 16 oktober

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

Ännu en orolig semester till ända

Ännu en semester har passerat där många medlemmar känt en viss oro. Minnet sägs ju vara kort, men låt mig lite hastigt summera de senaste semestrarnas orosmoln.

Sommaren 2009 fanns det de som gick i valet och kvalet om de verkligen skulle skriva på utlandsobligatorium för att få behålla sin plats på nivåhöjande utbildning. 2010 funderade många på om de verkligen ville vara med i en försvarsmakt där samtliga arbetstagare tvingades in i utlandsobligatorium. 2011 ställde lojala arbetstagare på min arbetsplats F21 upp med kort varsel till flyginsatserna FL 01 och FL 02 och lämnade sina familjer och sina semesterplaner.

Många frågor

Denna sommar handlade givetvis oron i första hand om hur det ska bli efter bemanningsarbetet i höst. Kommer jag att få jobba med de arbetsuppgifter jag helst vill arbeta med? Kommer jag att bli erbjuden en befattning där jag nu bor, eller kommer jag att vid middagsbordet hemma behöva ta upp frågan med resten av familjen om vi ska rycka upp våra bopålar och flytta till en helt annan del av Sverige? Kommer jag överhuvudtaget att bli erbjuden en befattning och få behålla min anställning?

I skrivande stund har bemanningsarbetet på Karlberg precis dragit igång, och den 6 september är det planerat att resultatet ska börja kommuniceras.

Bemanningen kommer att ske i förhandling men vara ett arbetsgivarbeslut. Alltså är det arbetsgivaren som i slutänden tar bemanningsbeslutet. Man har dock försäkrat att hela arbetet ska hanteras varsamt, att alla anställda

ska hanteras korrekt och likvärdigt. Jag kan bara hoppas att Försvarsmakten lever upp till sina löften så att besluten blir begripliga för den enskilde.

Spännande är att system Prio kommer att användas i bemanningsarbetet. Det ska bli intressant att se om systemets något osmickrande rykte kan förbättras. Arbetet ska genomföras och dokumenteras i systemet som enligt Försvarsmakten ska ha stor potential för detta. Rapport- och analysmallar ska löpande användas för att ge en överblick om arbetet är på rätt väg.

Så bra som möjligt

Officersförbundet är med i bemanningsarbetet för att se till att så många medlemmar som det bara är möjligt ska få en befattning som matchar deras kompetenser och som de har tillräckliga kvalifikationer för, och att så få som möjligt mot sin vilja ska behöva ta ställning till arbete på annan ort. Arbetet berör i stort sett endast officerare då gruppchefer, soldater och sjömän rekryterats mot den nya organisationen.

Men trots allt är det bara att inse att det finns personal som kommer att ställas inför erbjudande som innebär arbete på annan ort, eller som till och med inte kan matchas mot någon befattning alls. Vårt mål är att det ska bli så få som det bara är möjligt som hamnar där eftersom det bästa för våra medlemmar är att de själva får välja om och när de vill prova en annan arbetsgivare än Försvarsmakten.

En sak måste man bära i minnet. Officerare är eftertraktad arbetskraft på många arbetsplatser ute på den civila arbetsmarknaden! Jag vet till och med med civila arbetsgivare som efter att ha fått tillskott på före detta officerare på arbetsledande befattningar har personal som uttryckligen ber om att de som nästa chef vill ha en officer! Några av styrkorna som lyfts fram är förmåga att se helheten, faktisk vana att jobba



Foto: Mikael Silkeberg

som chef och arbetsledare, beslutsförmåga, samt god organisationsförmåga!

Det är personer av den kalibern vi nu gör oss av med. Jag har engagerade och kompetenta kollegor som beviljats pensionsersättning och är glada över att slippa ännu en omorganisation och neddragning.

I en överlevnadssituation börjar kroppen först förbränna fett, därefter övergår den till att bränna muskler. Nu, om inte förr, är det definitivt i det senare läget som vi befinner oss.

KARLBERG 21 AUGUSTI 2012
MARIA VON BELOW, 2:E VICE ORDFÖRANDE
 OFFICERSFÖRBUNDET

> 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
 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

Främmande flygvapen ska öva i Vidsele

Den tolfte juli beslutade regeringen att flygförband från Tyskland, Nederländerna och Schweiz tillåts öva i Sverige. De tre länderna kommer att öva på Försvarets materielverks (FMV) provområde i Vidsele vid olika perioder under 2012 och 2013.

Det tyska flygvapnet ges tillåtelse att genomföra skjutövningar från och med 1 september 2012 till 1 juni 2013. Det är Natos utvecklingsavdelning för Eurofighter och Tornado som bett om tillstånd att få genomföra prov och flygövningar med icke-skarpa bomber.

I november och december i år kommer schweiziska helikoptrar att samöva med svenska förband. Bland annat ska hantering av varnar- och motmedelssystem övas. För svensk del ges möjlighet att tillsammans med schweizarna öva helikopterförband på hög teknologisk nivå syftande bland annat till ökad interoperabilitet och förhöjd förmåga till taktisk flygning i luftförsvaret område, samt skydd av långsamtgående flyg och flygförsvaret.

Nederländerna tillåts genomföra operativa test och utvärdering av flygförband under perioden september 2012–30 mars 2013. Baseringsplaner ska utarbetas för att säkerställa att övningarna inte påverkar nordiskt land.

DANIEL SKOGLUND

Färre söker till offi

Allt färre söker till Officersprogrammet. Till årets kurs fanns strax under fyra sökande per plats. När urvalsprocessen var klar var det knappt så man kunde fylla de nittio platserna.

På Förvarshögskolan och på Karlberg varnar man för att de låga ansökningstalen kan bli ett strategiskt problem för Förvarsmakten.

– Ansökningarna har gått nedåt sedan 2009 då värnplikten avskaffades. Idag är det inte så tydligt hur man blir behörig för att kunna söka till Officersprogrammet (OP), säger Christer Mildnerberger på Ledningen för högskoleutbildning av officerare vid Förvarshögskolan.

De sjunkande siffrorna är en del i en fallande trend som inleddes redan innan värnplikten avskaffades. 2009 och 2010 var år med förhöjda ansökningstal. 2010 fanns det drygt åtta sökande per plats, dubbelt så många som i år.

– 2007 och 2008 fyllde vi inte samtliga kursplatser eftersom det var för få som sökte. Då genomförde vi en massiv rekryteringsinsats under 2009 då vi besökte samtliga förband och informerade de värnpliktiga kring officersyrket och hur de kunde ansöka. Sedan fick vi fler ansökningar 2009 och 2010, säger Christer Mildnerberger.

Mildnerberger misstänker att vägen till officersutbildningen var mer känd tidigare inom värnpliktsystemet. En misstanke som stöds av spridda kommentarer Officers-



Färre ansökningar till officersprogrammet kan skapa problem för försvaret på sikt.

tidningen fått från plutonchefer ute på olika förband kring att förändringarna i Officersprogrammet och specialistofficersprogrammet gör att det ibland kan vara svårt att lotsa intresserade soldater, sjömän och gruppchefer rätt.

Sedan finns ytterligare en möjlig delförklaring till de minskande ansökningarna vilket är att ungdomskullarna börjat minska sedan 2009, menar Mildnerberger.

Strategiskt problem

I år sökte 347 till OP. Av dessa hade 266 tillräckliga kvalifikationer för att kallas till test. Uttagningen till officersprogrammet

består av två testdagar. Den första dagen genomförs medicinska tester och fysiska prov, samt ett inskrivningsprov som är besläktat med det som görs på mönstringen.

Efter första provdagen fastställs vilka som klarar av grundkraven. För de som går vidare till andra dagen genomförs samtal, dels med en psykolog, dels med en officer. Samtalen är avsevärt längre och djupare än de som



Ola Barvér, chef kadettbataljonen

Foto: Privat

> NOTISER

NY FÖRSVARBEREDNING TILLSATT

Den 12 juli tillsatte regeringen en ny försvarsberedning som ska redovisa sin bedömning av den säkerhetspolitiska utvecklingen globalt och i "relevanta regioner" samt dess konsekvenser för svensk försvars- och säkerhetspolitik. En rapport ska

presenteras den 1 juni 2013. Utifrån slutsatser från omvärldsanalysen och "andra angelägna försvarspolitiska frågor" kommer Försvarsberedningen därefter att utarbeta en rapport som ska utgöra underlag inför nästa försvarsbeslut som planeras fattas 2015.

Ordförande är Cecilia Widegren (M), vice ordförande i försvarskommittén. Därutöver kommer tre företrädare från moderaterna respektive Socialdemokraterna samt att ingå samt en företrädare för var och en av de övriga riksdagspartierna. (DS)

SVERIGE RAGGAR NB

Den 5 och 6 september ska en truppbidragarkonferens genomföras för nästa EU-ledda nordiska stridsgrupp, NBG 15. Konferensen, som är den andra i raden, går av stapeln i Stockholm och målet är vid dess slut att ha en så komplett förbandsstruktur som

cersprogrammet



Foto: Cecilia Larsson

Söktryck och kursstorlek Officersprogrammet (OP)

År	Antal sökande till OP	Antagna	Sökande/plats
2012	347	90	3,9
2011	454	90	5,0
2010	753	90	8,4
2009	625	150	4,2

Lämplighetsbedömning behöriga till Officersprogrammet 2012 (OP12-15)

Icke-lämpliga	Lämpliga			
Lämplighetsbedömning (LB)=0 (procent av totalt lämpliga)	LB=1	LB=2	LB=3	Summa lämpliga
66 (40%)	45 (27%)	37 (23%)	16 (10%)	98 (60%)

genomförs på mönstringen och avser att undersöka den sökandes lämplighet för högskoleutbildningen och officersyrket. Efter den andra dagen rangordas de intervjuade i fyra grupper från noll till tre. Noll är den lägsta värderingen och innebär att den sökande inte uppfyller kravprofilen och bedöms som icke lämplig för yrket. Tre är den högsta och innebär att den sökande bedöms som mycket lämplig. I år befanns 40 procent av de behöriga som icke lämpliga.

Vi får i nuläget ihop cirka hundra kadetter om vi inte ska ta in de som inte anses lämpliga för yrket, säger Ola Barvér, chef för ka-

dettbataljonen på Militärhögskolan Karlberg.

Enligt beslut från Högskoleverket är samtliga som klarat de formella testerna är behöriga, även om de bedömts som icke-lämpliga.

– Lämplighetsbedömningen får inte vara ett krav, utan endast ett urvalsinstrument. Om ett par år ska vi upp till kursvolymen på cirka 240 kadetter. Om vi inte får fler och bättre sökanden till dess måste vi ta in även de inte ansetts som lämpliga för yrket, säger Ola Barvér.

Fler med dolda skador

Officerstidningen har fått lämplighetsbedömningarna för 2012, men inte lyckats få tag på dem från tidigare år, dock är flera som Officerstidningen talat med oroade även över trenden för lämpligheten bland de sökande.

– Jag har inte de historiska siffrorna framför mig, men vår känsla här är antalet sökande med högsta lämplighet minskar, säger Ola Barvér och fortsätter:

– Ytterligare ett ökande problem är att vi har flera sökande som klarar testerna, men när de inlett utbildningen visar det sig att de har tidigare träningsskador de rehabiliteras för, eller som går upp igen. Det drabbar inte alltid utbildningen, men väl anställbarheten efter genomförd utbildning, säger Ola Barvér.

Karlberg har lyft farhågorna över rekryteringen till Försvarsmaktens informationsstab. Dessutom pågår forskning kring antagningen till officersutbildningen och de studerandes resultat.

DANIEL SKOGLUND

Materielstrul minskar förbandskostnader

Försvarsmakten räknar med nästan en miljard i budgetöverskott i år, enligt delårsrapporten.

Av dessa pengar räknar Försvarsmakten att få behålla 350 miljoner kronor i så kallat anslagssparande som myndigheten får nyttja nästa år. Ett av skälen är minskad förbandsverksamhet på grund av problem med materielleveranser i samband med införandet av Prio.

De internationella insatserna beräknas också bli billigare än planerat, bland annat har kostnaderna för materielunderhåll och transporter avseende Isaf-insatsen i Afghanistan varit lägre än beräknat.

För flygvapnets del beräknas Jas-flygtidsproduktion bli 800 timmar lägre än tänkt, fast ökade bränslepriser har gjort att kostnaderna ökat trots färre flygtimmar.

DANIEL SKOGLUND

Lena Erixon ny GD för FMV

Regeringen har utsett Lena Erixon till ny generaldirektör för Försvarets materielverk, FMV. Hon tillträdde tjänsten den 13 augusti. Hon kommer nu att leda den omorganisation som väntar när försvarslogistiken flyttas från Försvarsmakten till FMV 2013. Lena Erixon kommer närmast från Trafikverket där hon var ställföreträdande generaldirektör och chef för verksamhetsområde Samhälle.

EVA LANGLET

G-PARTNERS

möjligt. Inbjudna länder är Finland, Norge, Estland och Irland, alla bidragare till NBG 11. Resultatet kommer att utgöra underlag för kontakter med ytterligare tillkommande partnerländer som kan bidra med eventuella saknade förmågor. (DS)

SÄNKTA SKOLKRAV FÖR HEMVÄRNET

På grund få sökande till grundläggande militär utbildning med inriktning mot Hemvärnet har Försvarsmaktens personalstab sänkt kraven för sökande till utbildningen.

Normalt sett krävs motsvarande minst godkända betyg i ämnena

matematik A, svenska A, engelska A och samhällskunskap A från gymnasieskolan för att kunna bli antagen. Det nya beslutet innebär att om utbildningen inte går att fylla med lämpade som har ovanstående kunskaper, finns möjlighet att kalla även

intresserade utan godkänt i ovanstående gymnasiekurser till antagnings-testerna, samt anta de som bedöms lämpliga. (DS)

Regeringen avser köpa Jas

Regeringen meddelade den 25 augusti att man avser köpa en ny version av stridsflygplanet Jas Gripen, tillsammans med Schweiz.

I budgetpropositionen för 2013 kommer regeringen därför att föreslå att Försvarsmakten får 300 miljoner kronor 2013 och 2014, samt därefter 200 miljoner kronor årligen. Enligt regeringen ges drygt två miljarder över en tioårsperiod.

Regeringen anger att man avser köpa 40–60 flygplan. Försvarsmakten har sagt att minst 60–80 flygplan är vad som krävs för att ha godtagbar försvarskapacitet.

Stor påverkan

Regeringen hänvisar till att man under sommaren gjort nya kostnadsberäkningar och kommit fram till att dessa pengar, i kombination med vad Försvarsmakten redan avsatt för nya stridsflygplan ska täcka kostnaderna. Officerstidningen har inte fått tillgång till några underlag som beskriver varken de nya eller de gamla antagandena.

I det underlag, från 27 april i år, där Försvarsmaktens beskriver sin ekonomiska situation efter 2015 sade försvaret att satsningar på stridsflygssystemet kommer att ha ”stor påverkan på den samlade långsiktiga materielförsörjningen.”

Försvarsmakten har avböjt att kommentera regeringens utspel och sagt att man inte fått något underlag kring hur regeringen räknat. Kommentarer ges tidigast i september då försvaret fått höstbudgeten i sin hand.

DANIEL SKOGLUND

Tolgfors friad från

Före detta försvarsminister Sten Tolgfors slapp repri- mand av konstitutionsutskottet efter att den före detta generaldirektören Ulf Bengtsson intygade att han självständigt fattade beslutet att ställa in en föreläsning på arméns utbildningsfältövning i september 2011 – efter ett samtal från den före detta statssekreteraren Håkan Jevrell.

Det var Peter Hultqvist (S), ordföranden i försvarsutskottet, som anmält Tolgfors efter att det framkommit att statssekreteraren Håkan Jevrell dagen innan övningen skulle ha ringt till Ulf Bengtsson rörande övningens innehåll och eventuellt instruerat generaldirektören att stryka ett föredrag av Karlis Neretnieks, pensionerad generalmajor och tidigare rektor för Försvarshögskolan. Föredraget skulle ha handlat om den svenska solidaritetsförklaringen och dess konsekvenser.

Solidaritetsförklaringen innebär att Sverige lovat att inte vara passivt om en katastrof eller ett angrepp skulle drabba ett annat EU-land eller nordiskt land, samt att Sverige förväntar sig att dessa länder agerar på samma sätt om Sverige drabbas.

Ingen order

Utskottets genomgång visar att samtalet ägt rum. Enligt statssekreteraren var syftet med samtalet att ställa frågor kring riskerna med för stor spridning av kvali-

ficerat hemliga uppgifter, samt att Neretnieks föredrag låg första dagen och försvarsdepartementets tjänstemän skulle hålla en dragning i samma ämne den andra dagen. Jevrell betonade att frågan om solidaritetsförklaringen borde hanteras med viss försiktighet av svenska myndigheter, eftersom det av andra länder kan uppfattas som en officiell svensk hållning om myndigheter diskuterar det som egentligen är politiska frågor. Jevrell varken, enligt KU:s betänkande, ”beordrade eller lämnade någon styrning till Försvarsmakten i syfte att stoppa något enskilt anförande”.

Efter samtalet beslutade Ulf Bengtsson – självständigt – att diskussionen på fältövningen skulle utgå från försvarsdepartementets föredragning. Att dagen innan departementets dragning ”redovisa taktiska och operativa konsekvenser av solidaritetsförklaringen bedömde [Bengtsson] som olämpligt, också sett i ljuset av att myndigheten ännu inte fått instruktioner, genom direktiv om försvarsplanering, från den strategiska nivån” enligt underlag till KU.

I riksdagsdebatten var det endast två ledamöter som tog upp ärendet, båda från partier utanför regeringen.

– I samband med att regeringskansliet lämnade svar på skriftliga frågor i ett granskningsärende framgick det att det rutinmässigt sker kontroller från försvarsdepartementets sida av att Försvarsmakten förstår vikten av att hemliga uppgifter inte sprids.



Konstitutionsutskottets ordförande Peter Erik Östberg

Att denna typ av styrning skulle vara en rutinuppgift för en statssekreterare framstår som mycket märkligt, sade Sven-Erik Östberg (S).

”Blir lite fundersam”

En riksdagsledamot från vänster-

> NOTISER

FÖRSVARET FÖRBEREDER SOMALIINSATS

Försvarsmakten fick i början av juli en anvisning av regeringen att inleda planering och förberedelser för ytterligare ett svenskt bidrag till Europeiska unionens marina insats utanför Somalias kust, Operation Atalanta.

Insatsen ska genomföras med HMS Carlskrona med ombordbase- rad helikopter, bordningsstyrka och sjukvårdsförmåga. Vid behov och på förfrågan från Operation Atalanta ska Försvarsmakten kunna operativt leda

operation Atalanta under den aktuella insatsperioden april till augusti 2013.

Senast den 14 december 2012 ska Försvarsmakten redovisa för Försvarsdepartementet vilka förberedelser man gjort. (EL)

FREDSBASKRARNAS

Fredsaskrarna har bildat en ny regional organisation för Västra Götaland och Skövde. Fredsbaskrarna finns redan på flera ställen i landet och i Skövde har det tidigare funnits en stödgrupp. Nu tar man steget fullt

ministerstyre



Foto: Jonas Ekströmer – Scanpix

sson under KU-utfrågning av före detta försvarsminister Sten Tolgfors.

partiet valde även att kommentera ärendet.

– Konstitutionsutskottet har enigt kommit fram till att vi inte har kunnat få fram uppgifter som styrker att det skulle [ha varit ministerstyre]. När försvarsdepartementet fick kännedom om

innehållet i utbildningen ringde statssekreterare Håkan Jevrell upp generaldirektör Ulf Bengtsson och ställde en del frågor... Departementet ville kontrollera att Försvarsmakten kände till att kvalificerat hemlig information inte fick spridas till en för stor

I det här fallet känner man sig alltså inom departementet osäker på om Försvarsmakten känner till att man inte får sprida kvalificerat hemlig information

krets. Departementet hade också en fråga om rubriken för själva utbildningsfältövningen. I rubriken hänvisades till Försvarsmaktens förmåga att verka i brigad. Eftersom brigadstrukturen i Sverige har utgått ville statssekreteraren fråga om Försvarsmakten kände till det, sade Mia Sydow-Mölleby och fortsatte:

– Det är inte utan att man blir lite fundersam. I det här fallet känner man sig alltså inom departementet osäker på om Försvarsmakten känner till att man inte får sprida kvalificerat hemlig information och känner till vilken försvarsorganisation vi har i landet, sade hon.

Riksdagen fattade sitt beslut om konstitutionsutskottets granskning den 14 juni.

DANIEL SKOGLUND

Island vill ha svensk-finsk flygövervakning

Den femte juni fick regeringen en förfrågan från Island om Sveriges möjligheter att delta i övervakningen av Isländskt luftrum. Regeringen har även anmodat Försvarsmakten att inkomma med ett svar om myndighetens bedömning kring möjligheterna. Även Finland har fått en liknande förfrågan.

Enligt finska Yle var gemensam svensk-finsk luftrumsövervakning det största samtalsämnet den åttonde augusti när nye finske försvarsministern Carl Haglund besökte sin svenska kollega Karin Enström. Försvarsdepartementet nämner inte frågan i sitt pressmeddelande från mötet, men försvarsdepartementet bekräftar att frågan diskuterades och är under beredning.

DANIEL SKOGLUND

Utredning vill se ett samlat sjöförsvaret

Slå samman kustbevakningen och marinen till ett samlat sjöförsvaret. Det ett av förslagen som ges i den utredning om statens maritima resurser som presenterades den fjärde juli. Vidare föreslås att försvaret ska återfå ansvaret för att ställa upp med helikoptrar till sjö- och flygräddning när helikopter 14 är sjöoperativ. Vidare uppmanas regeringen att ge tydliga direktiv till både Försvarsmakten och Kustbevakningen för att kustbevakningen ska involveras i försvarsplaneringen både i planering och övningar för höjd beredskap och krig. Utredningen ska nu ut på remiss.

DANIEL SKOGLUND

U I SKÖVDE

ut och bildar en regional organisation. Styrelsen ska under hösten bland annat träffa FN-förbundet, Röda Korset och Rädda barnen för att diskutera hur man kan samarbeta. (EL)

REGIONALA STABER LEDER MILITÄRREGIONER

De fyra regionala staber som bildas första januari 2013 kommer att leda fyra så kallade militärregioner. Det framkommer i ett Högkvartersbeslut från i juni där även stabernas lednings- och lydnadsförhållanden beslutas.

Chefen för en militär region leder förband, skola och centra i sin region avseende samverkan med samhället i övrigt, regional militär säkerhetstjänst samt territoriell markoperativ verksamhet. Chef för militärregion

lyder under, och är direkt underställd chef (DUC) till, Försvarsmaktens insatschef avseende beredskap, insatser och territoriell verksamhet. (DS)

Granskning Prio: ÅR KVAR INNAN FÖRSVARET KLAR

Mer än hälften av alla funktioner i Prio är nu igång och till sommaren 2014 ska hela systemet vara sjösatt. Men införandet har kantats av kritik från både användare och statsmakt, och projektansvarig medger att det fortfarande finns sådant som behöver rättas till.

Övergång från invasions- till insatsförsvar, avskaffande av värnplikten, centralisering av HR-funktionen och mitt upp i alltihop införs det mest omfattande resurs- och ekonomiledningssystem som FM någonsin nyttjat. Enligt ursprungsplanen skulle hela Prio vara igångsatt i december i år, men driftsättningsproblem och anpassning till FM:s nya organisation har förhalat processen.

– Vi räknar med att systemet ska vara igång till sommaren 2014, säger flottiljamaral Thomas Engevall som ansvarar för införandet av Prio. Men efter att ha jämfört med andra länder som gjort motsvarande resa kan vi räkna med att det tar ytterligare fem sex år innan vi finslipat alla funktioner och lärt sig oss hantera Prio fullt ut.

Prio är sprunget ur den omfattande kritik som riktades mot försvaret i början av 2000-talet om problem att hålla koll på pengar och bristande redovisning och uppföljning. Prio ersätter ett 60-tal system som tidigare använts för olika funktioner och omfattar allt från personalärenden till

materielhantering och logistik. Införandet sker i sex steg. De två första, stöd för ekonomi- och personaladministration, är i bruk. Steg tre och fyra med logistik och ytterligare personalfunktioner (bland annat utbildning), började införas i februari i år och de två sista stegen ska igångsättas under hösten. Dessutom planeras för ett nyinsatt steg, kallat 4.2. Det har tillkommit under projektets gång för att anpassa systemet till FM:s nya personalkategorier.

– **DET HANDLAR OM** specialistofficerare, tidsbegränsade anställningar, visstidsanställda, samt GSS /T och /K. Ingen av de här kategorierna fanns egentligen när Prio upphandlades, säger Engevall.

Inom ramen för 4.2 kommer också dem man missade i den ursprungliga planeringen att läggas till.

– Hemvärnet fanns inte med från början. Jag tror man tänkte att man skulle klara av att sköta dem lite vid sidan om, men nu kommer även de in i Prio. En annan grupp som tillkommer i 4.2 är de med dubbla anställningar i försvaret, som civilanställda som också är reservofficerare eller de som är både civilanställda och



En reaktion på Prio hittad på ett fikabord i Högkvarteret.

hemvärnsmän. I dagsläget hanteras de med manuell handpåläggning, säger Thomas Engevall.

– Vi skulle egentligen ha infört 4.2 i augusti, men har fått skjuta på det. Det omfattar en kombination av nya personalstrukturer och avtal och vi måste vara tvärsäkra på att det fungerar innan vi sjösätter.

Från användarhåll har Prio kritiserats ända sedan driftsstarten 2009 och systemet röner fortfarande stort missnöje ute på förbanden. Det handlar om uteblivna ersättningar, krångel med attestering, oflexibla och tidskrävande moment, rörigt gränssnitt med mera. Thomas Engevall håller med om det finns en hel del att förbättra, men tillägger att problemen inte enbart bottnar i det nya resurs- och ekonomiledningssystemet.

– Prio har fått mycket skäll, men det är inte alltid systemets fel. Ibland handlar det om att den enskilde soldaten eller chefen längst ut på linan inte har förstått vad som måste göras, säger han.

Även centraliseringen av HR-funktionerna spelar in, enligt Engevall.

– Jag skulle säga att HR-transformationen har minst lika stor

PRIO HAR FÅTT MYCKET SKÄLL, MEN DET ÄR INTE ALLTID SYSTEMETS FEL

ÄR PRIO FULLT UT



Foto: Privat

Thomas Engevall, ansvarig för Prio, vill vara ärlig med brister i systemet.

del i kritiken. Men det betyder förstås inte att vi inte ska se till att Prio fungerar som det ska.

Den kritik som många plutonchefer för fram om bristande användarvänlighet, håller Engevall delvis med om. En del är under översyn, som det otydliga gränssnittet.

- GRÄNSSNITTET ÄR RÄTT kass om du frågar mig. Det är inget Försvarsmakten har bestämt utan där närmar vi oss SAP-standard [mjukvaran i systemet]. Vi ligger på dem för att det ska förbättras, men det är också en medveten strategi att inte beställa extra utveckling i onödan. Varje gång vi gör en ändring kostar det pengar och gör man många ändringar kan det bli väldigt dyrt.

Den stora mängden koder som används i Prio är dock befogad, menar Engevall även om han håller med om att det är svårhanterat. Att det finns olika koder, inte bara beroende på arbetsdagens längd utan även på vilka tider man tar rast, beror på de överenskommelser som arbetsmarknadens parter slutit, säger han.

– Det är avtalen mellan Försvarsmakten, Officersförbundet och de andra facken som tvingar fram kodhysterin. Om man behöver olika koder beroende på hur dags man tar lunch låter jag vara osagt, men hade koderna inte varit så här detaljerade hade vi garanterat fått klagomål.

Prio är levererat av IBM och med affärsledningssystemet, SAP, som grund. Att välja den lösningen istället för att utveckla ett helt eget system gjordes av praktiska och ekonomiska skäl.

– Vi bedömde att kostnaderna för att själva utveckla ett system hade varit för höga. Vi har gjort sådana försök tidigare som stupat för att det blivit för stort, säger Thomas Engevall.

Ett annat sätt för FM att hålla nere Priokostnaderna har varit att arbeta efter principen design to cost. Det innebär att vissa funktioner och förbättringar kan utebli när de budgeterade pengarna tar slut. ▶

SKYDD !

Säkerhet • Brand & Räddning

18–21 september 2012

Nordens största säkerhetsmessa mer action-packad än någonsin.



Årets största och roligaste branschhändelse närmar sig. Fyra dagar som helt tillägnas dig och dina branschkollegor och det livsviktiga arbete ni utför. Med den senaste kunskapen inom säkerhet, brand och räddning står du rustad inför morgondagens utmaningar.

Missa inte hundratals utställare och ett högklassigt konferensprogram som berör.

Hit kommer alla du vill träffa och här finns allt du vill se. Förhandsregistrera dig och få fri entré redan idag på www.skydd.net

- Innovationer**
- Sofistikerad IT-säkerhet**
- Skyddsutrustning**
- Brandskydd**
- Avancerade säkerhets- och övervakningssystem**
- Smarta framtidslösningar**
- Spektakulära uppvisningar**
- Dramatiska räddningsaktioner**

iPhone

Android

REPORTAGE

– Ett sådant här koncept är kanske inte optimalt. Men märker vi att det inte finns mer pengar när det är dags att summera upp mot slutet, måste vi värdera ytterligare kostnader mot vad vi får ut av dem. Men man kan inte hålla budget till varje pris, man får inte bli dumsnål, säger Thomas Engevall.

MEN TROTS FM:s ambitioner att hålla nere utgifterna för Prio har kostnaderna kritiserats i omgångar. Mycket av kritiken bottnar i de olika prislappar som försvaret respektive Statskontoret uppgett

för systemet. Medan FM hävdar att den totala budgeten ligger på 2,5 miljarder visar regeringens utredningsorgan att det snarare handlar om fyra miljarder.

– Statskontoret

har inte fel, de har ju fått sitt underlag från oss. Däremot har de räknat med kostnader som vi valt att redovisa på annat sätt, säger Engevall.

Till utgifter som Statskontoret räknat som Priokostnader utöver det som FM redovisat hör förbandens utbildning i Prio, utgifter för att anpassa IT-strukturen för att Prio ska kunna bära hemlig information och merkostnader under den övergångsperiod då gamla system och Prio överlappar varandra.

– Jag tycker att försvaret borde ha lagt alla korten på bordet på en gång, säger Engevall. Nu framstår det som om att det blir fördyringar, trots att vi var medvetna om utgifterna redan från början.

Men Statskontoret ifrågasätter också om FM verkligen kommer att få hela nyttan av Prio som man ursprungligen räknade med. I myndighetens senaste rapport om Prio hänvisar man till de stora förändringar som skett inom FM sedan avtalet slöts med IBM och vilka effekter det får för Prio som effektiviserare. Erik Nyberg är utredningschef på Statskontoret med ansvar för försvarsfrågor.

– Man satsar mycket pengar på det här systemet och för oss är det ytterst viktigt att FM nu följer upp och redovisar de nyttoeffekter som kommer ut av Prio. Som det står i vår senaste rapport är vi tveksamma till vilka effekterna blir med de stora förändringar som skett i försvaret.

Men i FM görs en annan bedömning, och man menar att det inte är så stora skillnader i behov och krav på systemet jämfört med tidigare. Thomas Engevall säger att det som behövt justeras har åtgärdats, bland annat genom införandet av steg, 4.2.

– Vi har fräschat upp och anpassat systemet så det handlar inte om någon out date leverans. Den kritiken är orättvis.

LINDA SUNDGREN

Fakta Prio

Prio är ett integrerat resurs- och ekonomiledningssystem som försvaret köpt in från IT-jätten IBM. Mjukvaran bygger på SAP:s standard-system för affärsledning på företag. SAP:s system används inom flera försvarsmakter i världen, däribland de i våra nordiska grannländer liksom i Tyskland och USA.

Införandesteg

Steg 1 och 2: Funktioner för ekonomi- och personaladministration. Produktionssattes 2009-2010.

Steg 3 och 4: Logistik och ytterligare personalstöd med bland annat utbildning. Införandet påbörjades i februari 2012.

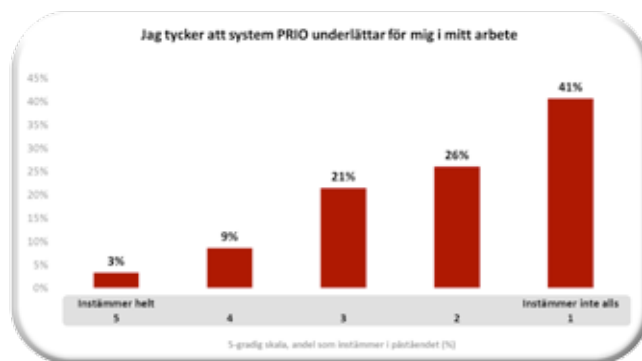
Steg 4.2: Nyinförd steg, främst för att anpassa systemet efter FM:s nya personalkategorier men även för att införliva hemvärnet och personal med dubbla anställningar i systemet. Planeras produktions-sättas i oktober 2012.

Steg 5 och 6: Slutligt innehåll är under beredning hos FM och FMV men kan komma att omfatta bland annat kompletteringar i funktionalitet inom logistik liksom ekonomi- och personalområdet. Planeras att produktions-sättas sent 2013 eller i början av 2014.

FÅ UPPSKATTAR PRIO VISAR FÄRSK RAPPORT

Endast tolv procent anser att system Prio underlättar deras arbete och bara en fjärdedel är positivt inställda till det nya systemet. Det framgår av en rapport där drygt 5000 anställda svarat på hur de upplever Prio.

Rapporten Prio-temperaturmätning 2011 publicerades i juni i år och baseras på svar från 5 075 anställda (15 000 tillfrågades) i olika grader och befattningar. Resultaten blottlägger ett omfattande missnöje med det nya resurs- och ekonomiledningssystemet. Majoriteten av de tillfrågade upplever inte Prio som meningsfullt och viktigt för varken det egna förbandets eller Försvarsmaktens utveckling. En anledning till att Prio infördes var att skapa bättre kontroll på intäkter och utgifter, men bara tolv procent tycker att de fått bättre kontroll på ekonomin jämfört med tidigare. Endast var tionde chef uppger att stödsystemet MSS underlättar deras arbete.



Källa: PRIO – Temperaturmätning 2011, FM LedS

Många av de svarande efterfrågar mer utbildning i systemet, störst är behovet bland chefer. Men bara var tredje vet var man ska vända sig för förkovring. Mest nöjda var de svarande med funktionerna att beställa tjänsteresa, göra reseräkning och ledighetsansökningar där cirka två tredjedelar ansåg att det fungerar väl.

LINDA SUNDGREN



FORCE PROTECTION IS OUR MISSION

As a top European supplier of army technology, Rheinmetall Defence offers an extensive array of military hardware that enhances the mobility, reconnaissance capabilities, lethality and survivability of troops deployed in harm's way, and also enables the networking of national and international systems. Rheinmetall has spent years pioneering new technologies for protecting friendly forces, systematically expanding its range of products in this critical field. Rheinmetall Defence is a strong and reliable partner for the armed forces in Scandinavia.

www.rheinmetall-defence.com

 **RHEINMETALL**
DEFENCE



Foto: Linda Sundgren

Prio är ett skäl till att plutonchefen Marcus Appelgren inte längre känner samma arbetsglädje.

Granskning Prio: "FÖR FYRA MILJARDER HADE MAN KUNNAT FÖRVÄNTA SIG MER"

Frustration. Det är vad många plutonchefer känner inför system Prio. Omständligt, mängder av koder och bristande support gör att första linjens chefer blir fast bakom skrivborden istället för att leda soldaterna.

– Det känns som att man har skapat en organisation utifrån ett system istället för tvärt om. Förr var jag väldigt nöjd med mitt arbete. Nu känner jag mig otillräcklig och Prio är ett skäl till det, säger Marcus Appelgren, plutonchef vid Amf 1 i Berga.

Måndag morgon, 08.40. Veckan före midsommar. De närliggande semestrarna innebär extra mycket Priotid med planering och attestering. Marcus Appelgren loggar in. Han plockar fram arbetstidsplaneringen, klickar på Min pluton och efter en stunds

fördrojning fylls skärmen av täta rader och färgade fält med fyrsiffriga koder.

– Jag har lyckats skaffa en bredare skärm vilket ger en hyfsad överblick, men det finns de som sitter med så här små skärmar, säger Appलगren och måttar upp ett par tre decimeter med händerna. Då försvinner namnen i vänstermarginalen när man ska fylla i koderna i fälten längre bort till höger och man ser inte vems rad man är inne och skriver på.

Marcus Appलगren har 42 rader i sin pluton, men på grund av vakanser och tjänstledigheter är det för tillfället bara 34 anställda att administrera. Ändå behöver han lägga flera timmar varje vecka på att fylla i, kontrollera och attestera. Eftersom arbetstiderna skiftar måste de anställda hanteras var och en för sig. Men systemet tillåter inte att det faktiska antalet timmar skrivs in utan man ska mata in en fyrsiffrig kod som motsvarar den faktiska arbetstiden. Appलगren flyttar markören längst ut i högermarginalen där hela listan med koder finns. Koderna varierar beroende på när arbetsdagen börjar och slutar men också utifrån när under dagen som raster tas. Att hålla alla koder och arbetstider i huvudet går inte, säger Marcus Appलगren som därför kör ett eget back up-system.

– Jag använder excelblad som underlag för att se hur många timmar var och en jobbat och sen för jag över det i Prio. Det blir dubbelarbete, men man är tvungen att göra så för att det ska bli rätt.

FÖR ATT YTTERLIGARE minska risken för fel jobbar Appलगren och hans ställföreträdare vid skrivbordet mittemot tillsammans med arbetstidsplaneringen. Den ene läser högt ur excelbladet medan den andre för in uppgifterna i Prio. Men trots det blir det inte alltid rätt.

– Har jag bråttom är det hundra procent sannolikhet att något blir fel. De säger att ”var noggrannare”, ”dubbelkolla”. Men jag kan inte dubbelkolla allt jag gör, det tar för mycket tid. Jag är krigsman och kan inte ägna mig åt det här på heltid.

Om misstag begås upptäcks det oftast först efter att soldaten fått sin utbetalning och upptäckt att allt inte stämmer.

– Ibland kommer de och säger till, men jag tror att vissa struntar i det och låter det vara. Soldaterna ser att man nästan är utbränd och drar sig för att säga till, säger han.

Prio är hårt mallat och oflexibelt vilket gör det onödigt tidskrävande. Ett exempel är inplanering av helgarbetstid. Appलगren går in på en rad och fyller i arbetstid på en söndag för en av sina soldater, men trots det står det Ingen arbetstid i Prio.

– Enligt systemet ska man inte jobba röda dagar. För att komma runt det måste jag gå in och ändra manuellt och har man 42 personer tar det ganska lång tid.

Han lämnar arbetstidsplaneringen och går istället in under fliken Att-göra- lista. Här dyker det upp ett antal resor samt ledighetsansökningar som ska attesteras och nu innan semestern är det 84 ärenden som ska administreras. För att få mer information om vart resan gick, syfte och kostnader är det bara att klicka på den aktuella posten så visas alla detaljer.

– Det här är en jättebra funktion. Men att gå in och kontrollera att alla uppgifter stämmer tar alldeles för lång tid.

Appलगren demonstrerar. Efter varje knapptryck dröjer det ett antal sekunder innan den önskade informationen visas på skärmen.

– **SYSTEMET ÄR OERHÖRT** segt. Varje godkännande tar kanske 20 sekunder och vill du kolla att allting stämmer tar det ytterligare 30 sekunder innan du ens får upp sidan. Som du ser går det heller inte att få upp den på helskärm utan man måste hålla på och skrolla upp och ner.

– Har man en pluton med 42 personer som har gjort två resor under en vecka kan det ta timmar att gå igenom. Risken är stor att man bara sitter och godkänner utan att kontrollera uppgifterna.

Appलगren klickar vidare i systemet. Under rubriken Skapa servicemeddelande finns bokade boenden som ska attesteras och sedan skickas in till HR-centrum för administrering. Som stöd finns en lathund som beskriver hur servicemeddelandet ska se ut och vilka koder som ska användas. Om något blir fel är det svårt att rätta till.

– Har man väl skickat iväg ett servicemeddelande till HRC försvinner det härifrån och går inte att spåra. Möjligen kan man hitta det genom att ringa HRC och be dem leta rätt på det, men annars får soldaten lägga ut för boendet själv och sedan ta kvittot.

Även attestering av tillägg hanteras i Prio. Appलगren klickar fram en soldat och en lång lista med tillägg, daterade från mitten av februari och fram till nu, dyker upp på skärmen.

– Här är en som levtt snålt under våren och sparat alla tillägg för att få dem utbetalade till sommaren. Man kanske vill kunna åka bort eller i alla fall slippa sitta i lägenheten hela semestern. Så här får man egentligen inte göra, men det är ett sätt att få ihop det. Som chef skäms jag över att mina soldater tjänar så dåligt att de måste göra så här.

Till skillnad mot arbetstidsplaneringen presenteras listan med tillägg som ska attesteras inte efter soldatens namn utan med anställningsnummer. Därför måste Appलगren gå in och ut från sidan flera gånger för att kontrollera vem de olika raderna tillhör.

– Användarvänligheten är väldigt bristfällig, konstaterar han.

EN ANNAN FUNKTION som ska skötas via Prio är bokning av kurser och utbildningar. Men när vi går in i listan med de program olika skolor erbjuder, visar den sig vara långt ifrån komplett. Alla skolor har inte lagt in sitt fullständiga kursutbud vilket gör det svårt att få en överblick.

– Om jag exempelvis går in här på Markstridsskolan som är en av de största kommer det som du ser bara upp tre utbildningar. Men tittar man på Fältarbetsskolan finns det hur mycket som helst att välja bland eftersom de varit duktiga att lägga in sina kurser. Det gör att man får boka vissa kurser på blankett och andra genom Prio.

ENLIGT SYSTEMET SKA MAN INTE JOBBA RÖDA DAGAR

REPORTAGE

Appelgren går vidare till fliken Manager self service. Här ska personuppgifter om varje anställd finnas samlade, med allt från namn på närmast anhörig till vapen och utbildningar.

– Eftersom uppgifterna som ligger i Prio inte är kompletta använder vi fuldokument här också, säger han och klickar fram en ny excelsida. Här finns precis allt som vi behöver veta, men att sitta med dubbla dokument innebär förstås en massa extra arbete.

Prio är uppbyggd i olika nivåer där grad och befattning avgör tillgången på information och vilka moment man får utföra. Alla har tillgång till systemets grundläggande funktioner och kan fylla i arbetstider och tillägg. För attesteringsrätt krävs att man har en licens, en så kallad hatt. Plutonchefen godkänner de uppgifter som dennes underställda fört in i systemet. Kompanichefen är hatt för plutonchefen. Men det är inte alltid systemaccessen fungerar.

– Din hatt fungerar inte, eller hur, säger Marcus Appelgren till sin ställföreträdare som sitter vid skrivbordet mitt emot.

Han får en huvudskakning till svar.

– Men vi har inte tagit upp det problemet, fortsätter Appelgren. Man får välja sina strider i Prio, annars skulle man få hålla på med det här jämnt. Det är så mycket som inte fungerar och jag prioriterar att soldaterna får sin lön och ersättning som de ska.

ÄR PLUTONCHEFEN BORTA under en period, kanske sjukskriven eller på semester, kan dennes attesteringsuppdrag utföras av en annan plutonchef.

– Men jag har ju ingen aning om hur soldaterna i de andra plutonerna arbetat. Man ringer ogärna och frågar ordinarie pluton-

chef på hans fritid och ofta blir det att man bara godkänner utan att kontrollera, säger Appelgren.

– Man försöker sköta sin egen attestering så långt som möjligt. Lämnar man över till någon annan får ju den personen dubbelt så mycket att göra. Ibland, inför semestrar eller storhelger som jul, nyår och liknande, kommer jag in och jobbar på min lediga tid för att attestera tillägg för att alla ska få sina utbetalningar.

Appelgren berättar att det är svårt att på egen hand rätta till fel som uppstått i Prio eller att få tag i någon som kan hjälp till. Han säger att han i stor sett har daglig kontakt med HR-direkt, men även den centrala supporten brister.

– Ofta är det lång kö och man brukar få vänta 30–40 minuter innan de svarar. När man väl kommer fram får man ofta tag i en handläggare som själv inte kan systemet fullt ut. Det måste vara en jättedålig arbetsmiljö hos HR-direkt med tanke på all frustration som pumpas in där.

Trots alla problem tycker Marcus Appelgren att grundidén med Prio, att samla alla funktioner i ett system, är bra. Hade det bara varit bättre anpassat efter Försvarmaktens verksamhet, om informationen under varje flik varit komplett och användarvänligheten högre, hade Prio kunnat vara det stöd som plutonchefer idag behöver, tror Appelgren.

– Men Prio är ju inte färdigt. Och det går ju inte att sätta in ett ofärdigt system i en organisationen som är igång. För mig är Prio inget stöd utan skapar bara problem. För fyra miljarder hade man kunnat förvänta sig mer.

LINDA SUNDGREN



Foto: Kottetoys

Vi är på plats

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

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

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

Rätt person på rätt plats helt enkelt.

Sjöland & Thyselius

Hälsingegatan 43, Stockholm

08-587 623 00

www.st.se

marinette.radebo@st.se

RÖS-skyddat säkerhetsskåp

för servrar i skalskyddsklass SS1/ EMP



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

KAMIC

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



Foto: Linda Sundgren

Amfibiesoldaterna Alexander Stolt och Johan Casado tycker att Prios löneutbetalningar är svåra att tolka.

Granskning Prio:

SOLDATER VILL HELST SLIPPA ADMINISTRERA

Johan Casado och Alexander Stolt, soldater vid Amf 1, trivs inte med att jobba i Prio. Några gånger har det blivit fel vid löneutbetalningar och användarvänligheten kunde ha varit bättre, anser de.

Soldater saknar attesteringsrätt i Prio. Däremot för de själva in arbetade tider och planerade resor och andra aktiviteter i systemet. Men Alexander Stolt hade helst sluppit den administrationen.

– Prio är jättebökigt, säger han. Det är så långt ifrån det jag är anställd för att göra man kan komma. Jag hinner inte lägga så mycket tid som jag skulle behöva för att verkligen få benkoll på det och det hade varit bättre att ha en person som skötte det här åt alla istället för att var och en ska sitta med det själv.

Både han och Casado anser att det finns saker att förbättra i Prio. Ett önskemål är att allt som ska fyllas i med övningsdygn, matersättning och andra tillägg samlas på ett ställe. De är också tveksamma till hur ersättningen för resor betalas ut.

– Man får en del mitt i månaden, säger Johan Casado. Då sätts pengarna bara in på ens konto med en lång sifferkombination framför och man har ingen aning om vad det är för pengar. Resten får man på lönen. Men då är inte delbetalningen med på speci-

fikationen och vill man kolla att totalsumman stämmer måste man räkna ut det själv. Jag förstår att man inte kan skicka ut separata specar varje gång man gör en delutbetalning, men då borde man i alla fall kunna redovisa hela summan på lönespecen sedan.

CASADO HAR HAFT problem med löneutbetalningar.

– När jag kom hem från Kosovo i oktober 2010 blev det väldiga problem, säger Johan. Vi var sex pers som knappt fick någon lön alls den månaden vi kom hem. Istället blev det nästan dubbel ersättning månaden efter. Jag låg på rätt rejält för att få ut lönen eftersom jag behövde pengarna.

– **VI HADE VARIT** på kurs i England i tre veckor och fått en del av lönen i förskott. Men sen blev det något fel och vi blev återbetalningsskyldiga för en del av beloppet. Det tog nästan ett halvår innan de hade fått ordning på det.

Stolt och Casado lyder numera under Marcus Appelgrens befäl och säger att det fungerar bra med utbetalningar av löner och tillägg. Men de berättar att de har kollegor som inte alltid får sina pengar i tid.

– Vi har tur som har en plutonchef som fixar det här, säger Alexander Stolt.

LINDA SUNDGREN



Foto: Anna Norén – FBB

Två av tre soldater säger sig vilja jobba fyra år eller kortare i försvaret.

Officersförbundets medlemsundersökning 2012:

FALLANDE FÖRTROENDE FÖR FÖRSVARSPOLITIKEN

Förtroende för Försvarmaktens ledning och regeringens försvarspolitik faller bland officerare och soldater. Sju av tio soldater har övervägt att sluta under det gångna året. Det framkommer i Officersförbundets medlemsundersökning som publicerades i juli.

Det är första gången förbundet även undersöker anställda soldaters och sjömäns syn på försvarsfrågor och arbetet. Bland gruppchefer, soldater och sjömän, samt specialistofficerare är den främsta anledningen till att man funderat på att sluta missnöje med villkor och löner.

Bland soldater och sjömän säger sig 44 procent ha en positiv syn på Försvarmakten som arbetsgivare och 37 procent en negativ. 19 procent har varken en positiv eller negativ syn på myndigheten.

– Siffrorna i årets undersökning är alarmerande. Vänder man



Foto: Cecilia Larsson

Lars Fresker

inte den här trenden är hela omställningen av försvaret i fara. Försvarmakten måste dels byta attityd till sina anställda, dels inse att villkoren är under skamgränsen för soldater och yngre officerare, säger Lars Fresker, ordförande i Officersförbundet.

SEDAN FÖRRA UNDERSÖKNINGEN

2010 har andelen medlemmar som upplever stort förtroende för regeringens försvarspolitik minskat från 33 procent till 24 procent. Tre av fyra av den militära personalen anser att materietillgång, utbildning och befintlig personal inte hänger ihop och att det gör att förbanden har svårt att lösa delar av sina uppgifter.

Andelen anställda med en positiv visavi en negativ syn på Försvarmakten som arbetsgivare står och väger. 38 procent är positiva och 40 procent negativa. Svarstendensen sedan 2004 visar på en negativ trend där allt färre har en positiv bild av myndigheten som arbetsgivare.

Försvarmaktens genomför flera olika undersökningar av sin personal och känner igen resultaten.

– Resultaten i er undersökning skiljer sig inte avsevärt från de resultat vi får i våra egna undersökningar. Samtidigt tror jag inte att man ska ta utgångspunkt i just en fråga och basera hela debatten på resultaten av den, säger Per-Olof Stålesjö, Försvarmaktens personaldirektör.

Men Per-Olof Stålesjö anser inte att resultaten behöver vara alarmerande.

– Det är höga siffror i er undersökning på hur många som funderat på att sluta. Samtidigt vet vi att det är bara några drygt två procent av officerarna som slutar per år. Hur ska vi då tolka det? Är det många som vantrivs men inte orkar ta sig ur, eller är så att det är det lätt att svara på en sådan här fråga? Då de flesta officerarna började sin karriär i samband med militärtjänsten och

har varit i myndigheten sedan knappa 20-årsåldern är det bara naturligt att de reflekterar över om man vill jobba här eller någon annanstans, säger han.

EN MAJORITET AV gruppchefer, soldater och sjömän uppger att de avser jobba max fyra år i Försvarmakten, vilket är två år kortare än försvaret och riksdagen räknat med. Om det blir verklighet kommer det att leda till ökade kostnader för utbildning och rekrytering om nästan en halv miljard årligen, enligt en tidigare rapport från Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI).

Siffran om att soldaterna tror sig stanna i fyra år är delvis ny för Försvarmakten.

– Vi har inte ställt frågan med den tydlighet ni har gjort. Men vi ser ju att omloppstiden på sex år inte kommer att bli verklighet med automatik, utan att det krävs ett antal åtgärder. Vi funderar mycket kring att stötta med hjälp för studier, eller att tydliggöra meritvärde. Det finns inte en lösning, utan det måste bli en palett med flera möjliga valalternativ som passar för olika individer, säger Per-Olof Stålesjö.

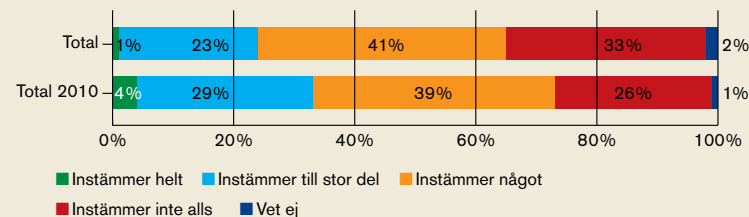
– Jag tror att vi kommer att kunna presentera vissa delar av paletten under det här året. Sedan kan vi bygga vidare på detta under nästa år. Vi har inte en ocean av tid på oss, säger Per-Olof Stålesjö.



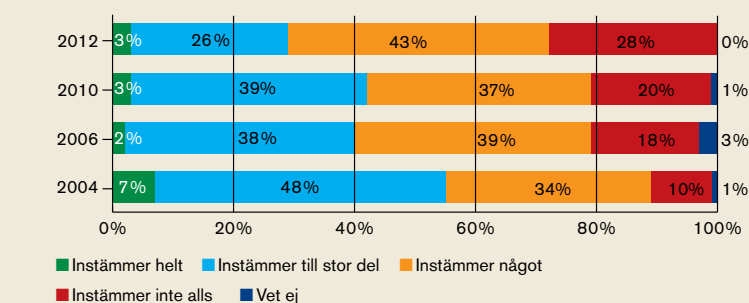
Foto: Nicklas Gustafsson – FBB

Per-Olof Stålesjö

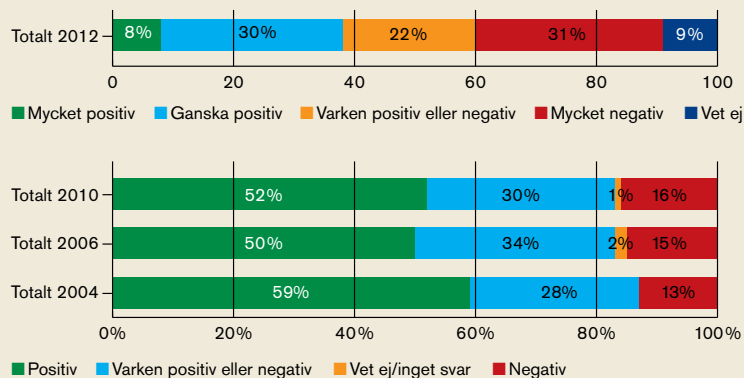
Fråga 1. Jag har allmänt sett stort förtroende för regeringens sätt att hantera frågor rörande försvaret



Fråga 2. Jag har allmänt sett stort förtroende för Försvarmaktens ledning



Fråga 5. Vad har du för bild av försvarmakten som arbetsgivare?*



*Vid jämförelser mellan 2012 och tidigare års fråga bör noteras att svarsalternativen utvecklats vilket kan ha påverkat utfallet.

Källa: Officersförbundets medlemsundersökning 2012.

NÄR OFFICERSFÖRBUNDET PUBLICERADE undersökningen under politikerveckan i Almedalen i juli betonades framförallt politikernas ansvar.

– Försvarmakten måste vakna, men sedan är det viktigaste att politikerna ger försvaret rimliga förutsättningar. Just nu räcker inte pengarna, materiel och verksamhet ställs mot långsiktigt hållbara anställningsvillkor, säger Lars Fresker.

Försvarmaktens medarbetarundersökning FM Vind (Försvarmaktens verksamhetsindikator) kommer att publiceras i september. Försvarmakten räknar med att inte behöva hemligstämpla den, vilket skedde med en tidigare medarbetarundersökning 2008.

Undersökningen sändes till 1400 medlemmar. Total svarsfrekvens var 50 procent. 60 procent av officerarna och 37 procent av gruppchefer, soldater och sjömän i urvalet besvarade undersökningen.

DANIEL SKOGLUND



Christian Elf, Johan Gradin och Markus Dahlgren trivs med sitt arbete på flygbaskompaniet i Uppsala.

Officersförbundets medlemsundersökning 2012:

SOLDATER STANNAR TROTS LÖNELÄGET

Enligt Officersförbundets medlemsundersökning har tre av tio soldater och sjömän flera gånger övervägt att lämna försvaret, främst på grund av missnöje med lönen. Soldater i Uppsala känner igen tankarna, men däremot känner de inte igen sig i ett annat av undersökningens resultat, nämligen att var femte soldat upplevt sig diskriminerad, främst på grund av grad eller befattning.

– En rimlig soldatlön ligger på ca 19000–19550. Nu har vi ett antal erfarna och kompetenta kollegor slutat på grund av lönen, en har återvänt till tidigare brandmansjobb, en studerar och en tredje har gått till åkerinäringen, berättar Christian Elf, soldat vid 25 flygbaskompaniet på Ärna garnison i Uppsala.

Officersförbundets medlemsundersökning visade att sju av tio av soldaterna och sjömännen har övervägt att sluta under det föregående året, vara tre av tio har övervägt det flera gånger. Den främsta anledningen till att man funderat på att sluta är missnöje med villkor och löner. Och soldaterna inom flygvapnet var mest kritiska till lönen. Hela 98 procent av dem som funderat på att



Foto: Eva Länglet

Soldaterna ska ta över flygplatsdriften från de civilanställda.

sluta där har gjort det på grund av löneläget.

Johan Gradin, Christian Elf och Markus Dahlgren är tre av cirka 60 soldater som arbetar på flygbaskompaniet. De tre bekräftar att lönen inte är något att hurra för och vet att ett par av kollegorna slutat på grund av att den civila marknaden betalar bättre, men själva har de i nuläget inga planer på att sluta.

– Arbetet på flygbaskompaniet är roligt och varierat. Och så länge man bara ser till själva tjänsten så är Försvarmakten en bra arbetsgivare, säger Johan Gradin.

Kollegan Christian Elf håller med om att det inte är lönen som gör att man arbetar som soldat.

– Jag har längtat efter att återvända till Försvarmakten sedan jag gjorde lumpen 01–02. Det är en skön känsla att få ansvar att möta alla de utmaningar som arbetet innebär. Sedan är jag också ett stort fan av teamwork, att vi kollegor tillsammans kan lösa de uppgifter vi får.

– Men på vår lön som soldater så skaffar man inte barn, hus och bil. Det är inte många av våra kollegor som har familj, fortsätter Christian.

– Alla pengar går åt att leva för stunden, fyller Markus Dahlgren i.

Ta över från civila

25. Flygbaskompaniet som tillhör 2. Flygbasbataljonen har framför allt till uppgift att skydda och driva Årna flygplats samtidigt som man ska betjäna flygförbanden med tankning och tekniska tjänster. Från att verksamheten i Uppsala har varit nedläggningshotat så har kompaniet inrättats sedan ett år tillbaka. Det är fortfarande under uppbyggnad men kommer att vara fulltaligt med drygt 100 kontinuerligt anställda vid årsskiftet då man också tar över räddningsuppdraget som i dag sköts av det civila företaget Securitas.

– Det här kompaniets förmåga innebär att vi från och med nästa år kommer att kunna driva flygplatsen till största delen inom den egna organisationen, berättar kompanichef Marcus Pilblad.

Inga individuella löner

Johan Gradin arbetar på R3-plutonen som ansvarar för räddning, röjning och reparation av flygplatsen. Det är han och hans kollegor som tar över räddningsarbetet efter nyår. De civila som gör det arbetet idag har betydligt högre löner än soldaterna.

– Vid anställningsintervjun fick vi visserligen veta lönen och accepterade den men vi fick alla också löfte om att lönerna skulle ses över och matchas mot de civila lönerna. Men ännu har det inte hänt någonting, säger Johan. ▶



Rätt skydd genom kunskap

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

Välkommen att kontakta oss för mer information.

Tel 0200 811 000
www.procurator.net

procurator



Foto: Eva Langlet

Bataljonchef Per Källgarn och kompanichef Marcus Pilblad jobbar med att skapa ett avslappnat klimat och en god förbandsanda.

– Under NBG utförde jag exakt samma jobb som här men med 4 000 mer i lön. Jag trodde nog att lönerna här skulle vara individuella och baseras på kompetens och tidigare erfarenhet, säger Markus Dahlgren.

Några individuella löner finns inte på kompaniet utan alla soldater tjänar lika mycket, 16 325 kronor. De tre Officerstidningen träffar har alla utfört gruppchefs uppgifter utan grad i ett par månader. Nu har de visserligen fått graden men inte sett någon förändring av lönen.

– Vi får ju väldigt mycket bra utbildning som är gångbar även på den civila marknaden, till exempel både C och E körkort och förarbevis på lastmaskin. Då är det lätt att sedan se till den egna plånboken och hoppa på något annat, säger Johan Gradin.

Kompanichef Marcus Pilblad håller med om att lönen inte är den bästa men att det kanske finns andra faktorer som spelar in när man väljer att arbeta här.

– Vi måste se till att verksamheten innehåller så pass mycket utbildning och utveckling för den enskilde så att personalen vill stanna.

Bataljonchef Per Källgarn menar att de allra flesta också får lönetillägg som gör att lönen i praktiken är högre än de 16 325 kronor som grundlönen utgör. Men att lönefrågan självklart står på agendan och att lönerna ska ses över.

– Vi är i en uppstartsfas med en ny personalkategori. I nuläget har alla samma ingångslön men successivt som man utvecklas så kommer lönen också att göra det. Självklart är det viktigt att vi har rätt lönesättning så att vi kan få behålla dessa kompetenser

och kan vara trygga i att vi kan sköta våra åtaganden. Vi har en tät dialog i soldatlönefrågan med HKV FV Prod vad som är ”rätt” ingångslön för de soldatbefattningar vi har inom basbataljonerna, säger Per Källgarn.

Inget värnpliktsstuk

De tre soldaterna Johan, Christian och Markus överens om att kompaniet är en arbetsplats att trivas på. Ingen av dem har märkt av någon diskriminering på grund av grad eller befattning som andra soldater har gjort enligt Officersförbundets medlemsundersökning.

– Lite av det fanns i början, i brytningsperioden mellan värnpliktiga och anställda soldater. En del officerare såg inte soldaterna som medarbetare på en gång men det var övergående. Nu fungerar det väldigt bra, säger Christian Elf.

Kompanichefen Marcus Pilblad har hela tiden jobbat aktivt med att få till ett avslappnat klimat. Han vill skapa en förbandsanda som omfattar alla anställda.

– Det är viktigt att få alla att känna sig delaktiga och dra mot samma håll om vi ska kunna driva en flygplats. Utöver värdegrundens tre ledord, öppenhet, resultat och ansvar (ÖRA) så jobbar jag därför stenhårt med en egen devis OSV; Ordning och reda, Sunt förnuft och Var som folk mot folk, säger Marcus Pilblad.

Svårt hitta bostad

Bostadsfrågan är en annan het fråga för soldater i allmänhet och för soldaterna här på 25. Flygbaskompaniet i Ärna i synnerhet. I Uppsala kryllar det av studenter som liksom soldaterna är ute efter billiga bostäder.

De här tre soldaterna har löst sitt boende på olika sätt. Markus delar en lägenhet med tre andra killar. De har fått ett korttidskontrakt i ett hus som ska renoveras. Christian har haft tur. Han har en lägenhet i ett av stiftelsens MHS hus inne centralt i Uppsala. Han jobbar ändå extra med IT för att kunna lägga undan pengar till att kunna köpa en lägenhet så småningom.

– Jag delar en minitrea med en kollega. Det är inte ett optimalt boende men i alla fall ett tillsvidarekontrakt, säger Christian Elf.

Johan bor tillfälligt i en kasern på området. Han vet inte hur länge han kan bo där utan får kontrakt för en månad i taget.

– Är man 28 år gammal och har ett fast jobb så vill man också ha ett eget boende, säger Johan Gradin.

Även om ett eget boende är det absolut bästa alternativet så tycker de att Försvarsmakten borde kunna vara mindre stelbenta när det gäller inställningen till att på logement på kasernen.

Kompanichefen Marcus Pilblad håller med om att bostadsbristen i Uppsala är ett stort problem. Han menar att det bästa vore en lösning där kommunen, Försvarsmakten och något bostadsbolag samarbetar för att få fram bostäder till en rimlig kostnad för de soldater som arbetar under ett par år i Uppsala.

– Det är ju inte direkt brist på mark att bygga på häromkring, avslutar Marcus Pilblad.

EVA LANGLET

Fotnot: Efter att Officerstidningen gjort intervjuerna så har kompanichef Marcus Pilblad meddelat att samtlig befördrad personal nu fått sina löner justerade och att de får den nya lönen retroaktivt.

Officersförbundets medlemsundersökning 2012:

FÄRRE KVINNOR DISKRIMINERADE

Insatsvilja, verksamhetssäkerhet och diskriminering undersöktes också i medlemsundersökningen. Ett glädjande resultat är att andelen kvinnor som uppfattar sig blivit diskriminerade eller nedlåtande behandlade minskat successivt sedan 2004.

Tre av tio medlemmar i Officersförbundet önskar genomföra en internationell insats under det kommande året. En skillnad finns mellan officerare och gruppchefer, soldater och sjömän (GSS). Tre av fyra GSS vill genomföra en insats under det kommande året mot endast två av tio officerare och varannan specialistofficer.

Mellan 15–20 procent av Officersförbundets medlemmar uppger att de behandlats nedlåtande eller diskriminerande under det senaste året

Brutet på ålder synes det dock vara så att det i stort är en åldersfråga snarare än en fråga om anställningskategori, fler yngre vill göra internationell tjänst jämfört med äldre. Barn är också en faktor som påverkar viljan att tjänstgöra internationellt. De med barn är mindre intresserade av utlandstjänstgöring än medlemmar utan.

15 procent uppger att de i jobbet varit med om någon (icke-stridsrelaterad) incident som kunnat orsaka allvarlig person-

skada eller dödsfall. Sju av tio anser dock att det finns ett tydligt system för att följa upp och förhindra incidenter på arbetsplatsen.

Minskad diskriminering

Mellan 15–20 procent av Officersförbundets medlemmar uppger att de behandlats nedlåtande eller diskriminerande under det senaste året. Det är främst kvinnor och anställda under 30 år som uppger sig ha blivit utsatta. Samtidigt kan en svag ljusning skönjas. Sedan 2004 synes en något minskande andel kvinnor uppleva sig utsatta för diskriminering eller nedlåtande behandling i försvaret.

I årets undersökning uppger var fjärde kvinna att de behand-



Undersökningen finns att ladda ner på Officersförbundets hemsida.

lats diskriminerade eller nedlåtande under det senaste året. 2004 uppgav 32 procent av de tillfrågade kvinnorna att de att de behandlats diskriminerade eller nedlåtande på arbetsplatsen under det föregående året, 2006 var siffran 30 procent och år 2010 var den 23 procent.

De främsta anledningarna till upplevd diskriminering är grad, anställningskategori (Officer/specialistofficer/ GSS), eller ålder. För kvinnorna dominerar kön som anledning, för specialistofficerare dominerar grad och för soldater dominerar anställningskategori som skäl.

DANIEL SKOGLUND

Fotnot: Officersförbundet undersökte även medlemmarnas syn på förbundet. De resultaten kommer att presenteras i kommande nummer av Officerstidningen.



Att låta EU äga viss krishanteringsutrustning skulle kunna minska kostnaderna för den gemensamma säkerhetspolitiken.

EUROPAS EKONOMISKA KRIS

– ett tveeggat svärd för säkerhetspolitiken

Europa ser ut att gå mot ännu en mörk höst. I eurokrisens spår följer arbetslöshet, fallande tillväxt och stigande lånekostnader. De politiska spänningarna ökar, men problemen kan i bästa fall vara ett frö till ett mer effektivt säkerhetspolitiskt samarbete. Samtidigt är det lätt att överskatta betydelsen av den så ofta omtalade försvarssamarbetsmetoden "pooling and sharing." Det menar Björn Fägersten, forskare vid utrikespolitiska institutet.

Den ekonomiska krisen har nu uppehållit Europas politiker sedan 2008 och något ljus i tunneln är svårt att skåda. Skuldtyngda länder klarar sig inte utan hjälp samtidigt som de har svårt att leva upp till kraven som åtföljer lån och avskrivningar. Hittills har krisen främst analyserats som ett hot mot eurosamarbetet och de drabbade ländernas ekonomier men det är även uppenbart att krisen har en tydlig extern dimension med konsekvenser för EU:s utrikes- och säkerhetspolitik.

Vid en första anblick innebär Europas ekonomiska kris problem både del vad gäller att enas kring utrikes- och säkerhetspolitiska positioner, och att faktiskt genomföra besluten. En uppenbar effekt är att utrikes- och säkerhetspolitiska initiativ inte står högt på

SVAGHETERNA OCH LUCKORNA I EUROPAS SÄKERHETSPOLITISKA RESURSER BLEV SÄRSKILT TYDLIGA UNDER LIBYENINSATSEN

agendan så länge som grundvalarna för det europeiska samarbetet svajar. De mest omedelbara effekterna berör annars Europas ”mjuka makt”, det vill säga möjligheten att påverka omvärlden via attraktionskraft och goda exempel; intresset för EU-medlemskap sägs ha svalnat i flera närliggande länder och runt om i världen är regionala sammanslutningar alltmer tveksamma till att ta efter Europas samarbetsmodell. Men dessa effekter bygger på uppmärksamhet och perceptioner och kan skifta snabbt när – eller om – krisen vänder.

VÄRRE ÄR DET med mer materiellt betingade resurser – framförallt på det säkerhetspolitiska området. Neddragningar i medlemsländernas budgetar har drabbat försvarssektorn som redan innan krisen hade gått på sparlåga jämfört med andra regioner. Effekterna har inte låtit vänta på sig: mitt under brinnande insats i Libyen drog Italien tillbaka hangarfartyget Garibaldi av ekonomiska skäl, Storbritannien har dragit ned sitt engagemang i pågående antipirat-uppdrag i Indiska oceanen och högt uppsatta chefer inom EU bekräftar att de har stora problem med att få medlemstater att bidra till existerande missioner. Vissa länder har valt att kapa försvarsanslag med kniv och valt bort hela system såsom stridsvagnar och ubåtar medan andra länder valt osthyveln och bevarat – men hårt bantat – alla enheter. Båda metoderna skapar problem såsom förmågegap och bristande uthållighet, framför allt vad gäller multinationella insatser.

Svagheterna och luckorna i Europas säkerhetspolitiska resurser blev särskilt tydliga under Libyeninsatsen flera europeiska länder efter hand led akut brist på ammunition och amerikanskt understöd var en förutsättning för en majoritet av operationerna. Detta i en geopolitisk situation där USA både drar ned och fokuserar på Asien och Europeiska länder därmed behöver ta ett större – inte mindre – säkerhetspolitiskt ansvar i sitt närområde.

MITT I DENNA ansträngda situation har politiker såväl som EU-tjänstemän föreslagit att den ekonomiska krisen i själva verket kan bli Europas säkerhetspolitiska räddning. Pressade av nedskärningar förväntas försvarsministerier i Europa samarbeta som aldrig förr, och genom stordriftsfördelar och specialisering bevara och utveckla sin militära kapacitet. Allt under den klatschiga sloganen ”pooling & sharing”. Argumentationen utgår från nödvändigheten som drivkraft: ”det finns inga alternativ, gör vi inte detta blir vi irrelevanta på den säkerhetspolitiska arenan”. Argumentationen må låta övertygande men historien drivs inte av nödvändighet utan av handling. Idén om kris som katalysator för samarbete har

visserligen giltighet vad gäller Europeisk integration, men då har det även funnits en politisk vilja att kapitalisera på krisen. Entusiasterna bakom pooling & sharing verkar misstolka dagens politiska handlingsutrymme på två plan.

För det första så innebär delade militära resurser i slutändan delad suveränitet. Om specialisering och rollfördelning ska genomföras till en sådan grad att det skapar betydande skalfördelar är det oundvikligt att stater förlorar ytterligare autonomi i sitt säkerhetspolitiska beslutsfattande. Man bör ha i åtanke att en av eurokrisens orsaker är just staternas envetna ambition att upprätthålla nationell kontroll över ekonomisk politik. Att europeiska politiker då som en effekt av denna kris skulle släppa på motsvarande kontroll på det säkerhetspolitiska området verkar föga sannolikt.

För det andra innebär pooling & sharing politiska och ekonomiska kostnader som för politiker ofta väger tyngre än de samarbetsvinster man kan uppnå. Nationella industrier och arbetstillfällena kan komma att hotas av specialisering och gemensamma projekt, vilket givetvis är särskilt känsligt under ett pressande ekonomiskt läge. I frånvaro av något reellt externt hot finns det en risk att politiker kommer att sätta nationella ekonomiska och personliga politiska intressen framför gemensamma säkerhetspolitiska behov.

DETTA INNEBÄR INTE att pooling & sharing på mellanstatlig nivå är meningslöst. Man bör dock räkna med störst framgång på områden som ligger i periferin av den nationella suveräniteten och där samarbetet innefattar länder med likheter vad gäller storlek, historia och säkerhetspolitisk orientering. De projekt som NATO på Chicagomötet i våras presenterade inom sin motsvarande satsning inom ”smart defence” vittnar om denna tendens. Detta betyder å andra sidan att samarbete av denna sort knappast kommer att skapa betydande nya resurser utan snarare bromsa och på några områden häva effekterna av Europas försvarsmateriella nedgång. ▶



EU:s framgångsrika insatser skymms ofta av upplevda storpolitiska misslyckanden eller orealistiska kapacitetsmål. Kanske kan den ekonomiska krisen skapa

BETYDER DET ATT eurokrisen slår undan benen för säkerhetspolitiken? Inte nödvändigtvis men räddningen kan komma från oväntat håll. Jag ser tre möjligheter för hur hanteringen av eurokrisen kan skapa positiva spill-over effekter på det säkerhetspolitiska samarbetet.

Den första möjligheten gäller gemensamma resurser för krishantering på EU-nivån. Om den ekonomiska krisen löses med hjälp av djupare integration kommer detta att öka inflytandet för de gemensamma EU-institutionerna och steget till "egna" resurser inom EU-maskineriet är då kortare. Exempel med bäring på det säkerhetspolitiska området skulle kunna vara central finansiering av krishanteringsinsatser och viss (icke-militär) utrustning som ägs och förvaltas av institutionerna. Det skulle minska trösklarna

för att kunna genomföra småskaliga operationer av civil-militär karaktär.

Den andra möjligheten gäller strategi och riktning. Strategi handlar i grunden om att prioritera mellan mål och därefter nyttja lämpliga medel. Sällan är denna övning mer relevant än när resurserna är knappa. Sverige har under lång tid drivit frågan om en mer strategisk inriktning på Europas gemensamma utrikes- och säkerhetspolitik och den nya satsningen på en global europeisk strategi talar för att vi fått visst gehör i frågan. Det faktum att USA gradvis tar sin hand från Europa samtidigt som närområdet genomgår omvälvande geopolitiska förändringar förstärker incitamenten för en mer genomtänkt strategi baserad på vitala europeiska intressen.



rimliga förväntningar.

Slutligen kan dagens kris och tillhörande svångremspolitik tjäna säkerhetspolitiken genom att effektivt anpassa mun efter matsäck. Europas utrikes- och säkerhetspolitik har länge hämmats av en diskrepans mellan kapacitet och förväntningar. Union löser en rad relevanta säkerhetsuppgifter såväl inom och som utanför Europa men dessa kommer ofta i skymundan på grund av upplevda storpolitiska misslyckanden eller orealistiska kapacitetsmål. Om eurokrisen gör att förväntningarna om vilken sorts aktör EU borde vara och vad organisationen ska kunna uträtta justeras ned till en mer realistisk nivå vore det en betydande säkerhetspolitisk framgång.

BJÖRN FÄGERSTEN

*forskare vid Utrikespolitiska institutet
med inriktning mot EU och internationell säkerhet*

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



OFFICERSTIDNINGEN

Din tidning!



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

ANSVARIG UTGIVARE/CHEFREDAKTÖR
Daniel Skoglund, Tel 08-440 83 49
daniel.skoglund@officersforbundet.se

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

FÖRBUNDSNYTT

SENASTE NYTT FRÅN
OFFICERSFÖRBUNDET

HAR DU KOLL PÅ ARBETSRÄTTEN

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

ÄR DU RÄTT FÖRSÄKRAD?

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

Försvarsmaktsavtal om RALS steg 2 klart

I juni blev Försvarsmaktsavtalet om lönerevisionen per 2011-10-01 klart och förhandlingar om lönesättning kan starta vid förbanden.

Parterna har också kommit överens om att Försvarsmakten under hösten ska inleda förberedelser för nya förhandlingar om flygföraravtalet ALFF 2013 och att en löneanalys ska inledas då omstruktureringen är klar.

Löneökningstrymmet för kollektivet vid respektive förband är 1,8 procent av de individuella lönerna + ett kronotalbelopp

beräknat på de tillägg som inte är en funktion av månadslönen och som är individuellt för respektive förband, dock ska varje heltidsarbetande medlem generera minst 395 kronor.

Nyheter

Nyheter i avtalet är att GSS/K för första gången ska revideras och ges en individuell lön och att lönerna för specialister som försvarsmaktsingenjörer och meteorologer för första gången på länge ska revideras på förbandsnivå istället för som de senaste åren på försvarsmaktsnivå.

Löneförhandlingar på förbandsnivå

När löneförhandlingen på förbandsnivå är klar ska de nya lönerna betalas ut med retroaktivitet från den 1 oktober 2011. Lönerevisionen genomförs vid den organisationsenhet som arbetstagarantingen är tillsvidareplacerad eller tidsbegränsat placerad vid den 1 oktober 2011. För den som tjänstgör i internationell insats sker revisionen där han/hon senast var placerad. Arbetstagare som är uppsagd på grund av arbetsbrist eller tjänstledig för vård av barn omfattas av revisionen och ska

behandlas lika med jämförbara grupper.

– Det är skönt att vi slutligen hittade acceptabla lösningar på de frågor som låste förhandlingen och som handlade om arbetet med flygförarnas löner och löneanalys i syfte att förbättra kvaliteten i Försvarsmaktens lönebildning och lönesättning. Förbundet kommer under hösten bevaka att Försvarsmakten genomför det arbete som krävs för att förhandlingar om flygförarnas villkor ska kunna komma igång tidigt 2013 och att löneanalysen blir verklighet, säger Niklas Simson, förhandlingschef.

VI STÖDGER HELA SOLDATFAMILJEN!



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

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

Passa på att anmäla er till höstens PREP-kurser!

För mer info och anmälan, besök vår nya hemsida

www.soldathem.org



OFFICERSFÖRBUNDET PÅ FACEBOOK

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

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

MEDLEMSSTATISTIK

Yrkesverksamma, 27/8 2012

Officer	9013	(+59)
Reservofficer	49	(-1)
Soldat/gruppbefäl	2655	(+7)
Hedersmedlem	4	(+0)
Övrig	68	(-5)

Bemanningsarbetet pågår

Bemanningsarbetet pågår för fullt nu på Karlberg. Arbetet följer tidsplanen och Officersförbundet är nöjd med graden av insyn och delaktighet.

Officersförbundet valde i våras att säga nej till FM Org 13 och samverkan kring denna slutade i oenighet eftersom förbundet utifrån underlagen inte kunde avgöra om organisationen kommer att vara tillräckligt bra. Trots det så är det självklart för förbundet att finnas med under själva bemanningsprocessen för att bevaka medlemmarnas intressen och se till

bemanningen av de olika befattningarna blir så bra som möjligt. – Det är viktigt att förbundet har insyn i hela processen och kan vara med och peka på eventuella felaktigheter eller problem innan besluten är fattade, säger Peter Löfvendahl, förbundsdirektör

Följa direktivet

Arbetet startade måndagen den 20 augusti och utgångspunkten är det första utlägg som förbanden gjorde i samarbete med officersföreningarna under sommaren.

Bemanning sker nu inom varje produktionsledares ansvarsområde. Officersförbundet finns med i alla

grupper med minst en förbundsstyrelseledamot.

Omstruktureringsledaren Gunnar Karlsson är mycket nog med att alla följer det omstruktureringsdirektiv som kom inför det första utlägget. De som inte gjort har fått backa och göra om.

Efter den första veckan hade arbetet med bemanningen följt tidsplanen och inga direkta problem hade uppstått.

– Det är för tidigt att dra några slutsatser om vilka förändringar som kommer att ske för enskilda individer, säger Peter Löfvendahl.

Först under andra veckan kan man se om det finns eventuella

brister eller överskott och om man därför behöver flytta kompetenser mellan produktionsområden. Men omstruktureringsledaren har uttryckt att det ska vara mycket välmotiverat om man ska flytta någon från en ort till en annan. Grunden är att man ska fortsätta att arbeta där man finns idag.

Tredje och sista veckan ska sedan säcken knytas ihop, det vill säga alla befattningar ska tillsättas av en individ.

– Tanken är att alla ska få besked om den egna befattningen den 6–7 september. Det finns inte något som tyder på att den tidsplanen inte håller, säger Peter Löfvendahl.

Stockholms cityhotell #1 i Försvarsmaktens hotellavtal!



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

För rumsbokning:

www.orlogshotellet.com
info@orlogshotellet.com
Tel. 08-611 01 13

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

Stiftelsen
Drottning Victorias Örlogshem
etabl. 1908

POSITION: N59° 19',8 O18° 03'

Boka vårt goda julbord redan nu!



Ät din lunch på Militärsällskapet

Du som är medlem i Officersförbundet och tjänstgör i Stockholm, tag för vana att då och då äta lunch på Militärsällskapet.

Sittningar 11:30 respektive 12:30.
Lunch bokas senast dagen innan per telefon.
Lokalerna är öppna 11:00 till 14:00, måndag till fredag under säsong.

Njut av den vällagade och riktiga maten och koppla av i den trivsamma atmosfären.



Valhallavägen 104, 3tr
Tel: 08-611 60 92
www.militarsallskapet.se

Liten besparingspotential i omdaning av logistik

Strukturen är rimlig men besparingarna faller ut när kostnaderna för anskaffande av material kommer att minska. Inledningsvis kommer dock kostnaderna för omdaning att vara större än besparingarna.

Det är budskapet i den rapport som arbetstagar-konsult Per Tengblad lämnat angående flytten av försvarslogistiken från Försvarsmakten, FM till Försvarets materielverk, FMV 2013.

Per Tengblad lämnade i mitten av juni sin slutrapport "Omdaning

av försvarslogistiken – Vad händer sen?" som Officersförbundet tillsammans med övriga arbetstagarorganisationer; Försvarsförbundet, Saco och SEKO beställt.

– Rapporten speglar de farhågor Officersförbundet har haft kring sparbetning och snålt tilltagen tidplan. Vi hoppas därför att den kommer att användas som ett underlag vid den fortsatta hanteringen av flytten av försvarslogistiken, säger Pelle Avelin, ombudsman.

Per Tengblad skriver också att både FMV och FM behöver se över sina organisationer inför övergången 2013. Åtgärder för att hantera personalfrågorna behöver plane-

ras inom ramen för en strategisk kompetensförsörjning, inom och mellan myndigheterna.

Inom FMV behöver man också arbeta med att skapa en ny samhörighet och kultur dels i integrationen av förråd, service och verkstäder, dels i och med det nya arbetssätten via nya former för ledning och beställning.

– Det blir en utmaning för FMV att jämka ihop två olika kulturer när man nu fördubblar sin personalstyrka, säger Pelle Avelin.

Fortsatt växeltjänstgöring

De officerare som berörs av övergången till FMV från 2013 har

fått information om valmöjligheterna att flytta över till FMV och därmed civil anställning eller att stanna kvar i Försvarsmakten och tjänstgöra vid FMV tidsbegränsat med tjänstledighet från FM.

– Det här borde varit en självklarhet från början men det var det inte och Officersförbundet har fått argumentera kraftigt för att övertyga myndigheterna om behovet av en praktisk lösning. Vi är nöjda med beslutet att officerarna även i fortsättningen har möjlighet att tjänstgöra växelvis mellan FM och FMV, säger Pelle Avelin.

Hela rapporten finns att läsa på officersforbundet.se/material.



Foto: Lars O Nilsson – FBB

Det nya arbetstidsavtalet ska träda i kraft senast första januari 2013.

Olika tidpunkter för införande av nya avtal

Med anledning av att införandet av Prio 4.2 är försenat träder de nya avtalen i kraft vid olika tidpunkter under hösten.

Avtalet för internationell militär insats tillämpas från och med den 1 september 2012 även om inte systemstödet i Prio är fullständigt.

Inriktningen är att arbetstidsavtalet träder i kraft den 1 november 2012. Den tidpunkten kan dock senareläggas om Prio blir ytterligare försenat. Avtalet ska dock träda

ikraft senast den 1 januari 2013 oavsett om Prio 4.2 är infört eller ej.

Övergångsbestämmelser för arbetstidsavtalet kommer under tidig höst. Information kring detta kommer i Officersinfo.

Uppdaterade frågor och svar

Det finns ett uppdaterat dokument på officersforbundet.se/radgivning/ avtal med de frågor och svar som kommit upp på de partsgemensamma genomgångarna av avtalen. Du måste logga in för att komma åt Fråga/svar och avtalen.

Fortsätt att vara medlem när du lämnar F'M

Avgifter för passivt medlemskap:

Yrkesverksam utanför försvarssektorn	45 kr/mån
Pensionär 67 år eller yngre	30 kr/mån.
Pensionär 68 år eller äldre	10 kr/mån

Du som blir pensionär

Du som lämnar Försvarsmakten, FM för att gå i pension eller för att du får pensionsersättning kan stå kvar som passiv medlem. Du kan då behålla dina försäkringar till och med det år du fyller 67 (gäller ej sjukförsäkringen) och fortsätter att få Officerstidningen hem i brevlådan.

Du kan då också välja att bli medlem i OF Å som är som är Officersförbundets förening för äldre medlemmar. Det kostar 36 kronor om året att vara medlem i OF Å och då blir du inbjuden till föreningens möten, middagar och föreläsningar. Blankett för ansökan

i OF Å finns på officersforbundet.se/medlem under rubriken pension/utträde.

Du som går till FMV

Du som följer med till FMV i verksamhetsövergången och blir civil behåller ditt medlemskap i Officersförbundet. Du tillhör då OF FMV.

Meddela förändringar till kansliet

Anmäl att du vill förändra ditt medlemskap skriftligt till kansliet via brev eller mejl. Ange från vilket datum du avslutar din anställning i FM och blir pensionär/får pensionsersättning/övergår till FMV.

Kurs i arbetsmiljörätt för chefer

Den juridiska och straffrättsliga aspekten av arbetsmiljölagstiftningen har de senaste åren blivit en tydlig fråga för Officersförbundet och våra chefsmedlemmar efter olika händelser ute på förband som lett till åtal för våra medlemmar.

Officersförbundet anordnar därför en kurs i arbetsmiljörätt anpassad för våra chefsmedlemmar i Försvarsmakten och angränsande försvarsmyndigheter. Kursen genomför vi tillsammans med Zober Arbetsmiljö AB. Föreläsare/lärare är Benny Gustafsson och förre överåklagaren Sven-Erik Alhem.

Kursens målgrupp är förbandschefer, ställföreträdare eller blivande dito och enhetschefer som har ett delegerat arbetsmiljöansvar eller på annat sätt arbetar med arbetsmiljöfrågor, eller bara är intresserade av att utvecklas inom arbetsmiljöområdet.

Kursinnehåll

I kursen kommer följande områden att belysas:

- Arbetsmiljöarbete i teori och praktik
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetstagarens möjlighet och skyldighet att vara delaktig
- Arbetsmiljöansvaret
- Straffrättsligt perspektiv på arbetsmiljö
- Arbetsmiljöverkets roll

Förbundsordförande Lars Fresker informerar också om förbundet och de dagsaktuella frågorna.

Tid och plats

Onsdagen den 10 oktober 2012 kl 10.00 till ca kl. 20.00 på Quality Hotel Winn i Haninge.

Avsikten är att du reser till Stockholm på kursdagens morgon och åker hem morgonen efter kursen.

Anmälan

Anmäl dig till barbro.kristiansson@officersforbundet.se senast måndagen den 17 september 2012. Ange namn, personnummer, adress, arbetsplats, befattning, telefon, e-postadress och om du önskar boende eller inte.

Bekräftelse samt anvisningar för de praktiska arrangemangen skickas via e-post senast den 26 september.

OBS! anmälan är bindande.

Övrigt

Officersförbundet står för resa, kost och logi. Om du efter dialog med din arbetsgivare inte får genomföra kursen på arbetstid så ersätter Officersförbundet dig för förlorad arbetsinkomst.

Officersförbundet kompenserar dig dock inte för restid eller övriga omkostnader.

Ytterligare information

Har du några frågor är du välkommen att kontakta Mikael Boox, ombudsman med ansvar för bl.a. chefsfrågor, 08-440 83 37, 070-580 51 06



Kommunikation
Ledning
Interoperabilitet

Kockums AB Photo: Peter Nilsson

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

Den enskilde är Försvarsmakten och Försvarsmakten är den enskilde

Vid de stora förändringarna som vår gamla Försvarsmakt genomfört av sin organisation, sin bemanning och i sina uppgifter har Officersförbundet och officersföreningarna ständigt varit tillfrågade om sin mening, har ivrigt debatterat olika handlingsalternativ och har därigenom fått förändringar till stånd i många frågor.

Officersförbundet är, genom sina väl övervägda yttranden, en värdig och kraftfull motpart till den arbetsgivare som myndigheten Försvarsmakten trots sina fantasieggande titlar, sina bullrande aktiviteter och enorma resurser ändå är, när allt kommer omkring och den enskilde yrkesmilitärens privata räkningar skall betalas vid månadens slut.

Emellertid, energiska som yrkesmilitärer är till sin natur, frustreras de yngre av trögheten i den demokratiska processen och av förhandlingsspelet. De, som ofta är "ständigt uppkopplade" och varje vaken stund på dygnet känner av den blixtnabba pulsen i den elektroniska revolutionen, anser att när saker sköts så långsamt som de fackliga, vill man inte vara med.

De äldre å sin sida är i hög grad upptagna av sina befattningar som i den nya tidens hastiga förändringar kräver alltmera av dem, och är inte sällan bedövade av vanan vid den hierarkiska beslutsproces-

sens föregivna skärpa. Man läser Officerstidningen förstrött och tillåter sig nedlåtande kommentarer om ordförandens yttranden. Man låter sig vara frånvarande, när årsmöten skall hållas och officerarnas representanter skall utses. Men man anser sig tvungen att förutsätta löneförhöjningar och önskar gärna understöd då arbetsgivaren går den enskilde yrkesmilitären emot.

Om vi försöker föreställa oss hur de genomförda omorganisatio- nerna mm. hade gestaltat sig från den enskildes synvinkel utan en motpart som balanserar processen, så kan vi lugnt antaga, att läget hade tett sig annorlunda. Många är de yrkesmilitärer som anser "Den enskilde det är en sak och Försvarsmakten det är en annan".

Vårt Officersförbund är grundat på principen att "Den enskilde är Försvarsmakten och Försvarsmakten är den enskilde". Och med denna princip har vi skaffat oss vedertagna och odramatiska former för att uppnå samförstånd med

Våra möjligheter till påverkan av vår situation mycket stora, kanske större än någon annan organisation för yrkesmilitärer i Europa

vår arbetsgivare. Officersförbundet är skapat av yrkesmilitärer för yrkesmilitärer. Men vad består vår demokrati av, och varför tycks den så trög? En majoritets tyranni över en minoritet är ej demokrati.

Officersförbundet är en förening av föreningar. Yrkesmilitärerna tillsätter sina styrelser på viss tid i fria val. Dessa väljer i sin tur förbundsstyrelsens ledamöter/yrkesmilitärer på viss tid också i fria val, under medverkan av erfaren valberedning. Ärenden behandlas på styrelsemöten, frågor väcks i laga ordning, förhandlingar och samverkan med arbetsgivaren

genomförs enligt avtal och lag. Allting i syfte att ge beredning av allvarliga frågor tid. På detta vis, genom demokratisk process och förtänksamhet har vi yrkesmilitärer, i egenskap av anställda, skaffat oss stark förhandlingsrätt med Sveriges största och kraftfullaste myndighet med sina mer än 40 miljarder kronor i budget, otaliga befattningshavare och tusentals arbetstimmar att balansera våra aktiviteter med. Och vårt Officersförbunds anseende hos arbetsgivaren är därför högt.

Våra möjligheter till påverkan av vår situation mycket stora, kanske större än någon annan organisation för yrkesmilitärer i Europa. Men sådant varar inte för evigt och låter sig inte göras av sig själv. Att vila på lagarna från forna segrar är farligt stillestånd.

Låt oss därför tillsammans stödja och uppmuntra våra kollegor i våra styrelser och arbetsmiljökommittéer genom en vänlig fråga och ett glatt tillrop. Stöd vårt Officersförbund att stöd därmed dig själv.

GÖRAN MELLBLOM

*Livgardets Officersförening
etabl. 1906*

KleenBore™ **SAFARILAND**
Troutland, The Green Lake

SPEEDFEED™ **BREAK FREE™**

VPBB™ **B SQUARE™**
SCOPE MOUNTS • SHOOTING ACCESSORIES • TOOLS

CLP SYSTEM AB
At your service

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

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

Fax: +468 - 732 44 09
E-mail: info@clp.se
Internet: www.clp.se



Foto: David Gernes – FBB

Insändarskribenten anser att försvaret handlar mot bättre vetande.

Rörande artikeln:

”Lättnader i SäkI tillåter fler skott med granatgevär” i OT 5 2012.

Christer Voelkerling var uppdragsgivare för den studie som Försvarmakten genomförde som ledde fram till begränsningar av antalet avfyrningar av vissa vapen med hög nivå på buller och tryck. Nedan ger han sina kommentarer till Försvarmaktens beslut att åter tillåta ökat antal skott med ett flertal vapensystem.

Forskning om ljudtrycks påverkan på hjärnan som initierades av Försvarmaktens Säkerhetsinspektion (SäkInsp) 2000, visade redan 2001 att mikroblödningar uppkom i hjärnan vid avfyrning av vissa vapen (Grg, Pskott, Ag 90) och i förekommande fall vid högre laddningar (15,2 cm KA-pj, Haub 77B, 12 cm Grk.).

Syftet med forskningen vars projektnamn var ”Studien” var att undersöka vilka skador som uppstod vid avfyrning av Försvarmaktens (FM) vapen och hur

pjäspersonalens hjärnor kunde skyddas. ”Studien” föregicks av ljudtrycksmätningar av FM materiel. På grund av vunna erfarenheter i ”Studien” och med beaktande av försiktighetsprincipen beslutade dåvarande C SäkInsp om begränsningar av antalet skott per dygn för nämnda vapen.

Det gavs även anvisningar till ansvariga för materielanskaffningen. Anvisningarnas andemening bidrog bl.a. i utvecklingen av Archer som har pjäspersonalen i skydd och ett p-skott med lägre tryck – d.v.s. en minskad belastning av pjäspersonalen. ”Studien” som hade utförts av Göteborgs Universitet (GU) avbröts av C SäkInsp (Anders Emanuelsson) 2008/2009.

Uppdragsgivare för studien var undertecknad fram till min pensionering i februari 2004. Resultatet av ”Studien” har publicerats i framstående Neurotraumatidskrifter, vilket är ett kvalitetsmärke.

Det har framkommit att Anders

Emanuelssons ambition länge har varit att häva begränsningarna i antal skott per dygn.

SäkInsp initierade 2007 vad man benämnde det internt för en ”Humanstudie”. Denna genomfördes med frivilliga officerare ur FM. De utsattes för en påfrestning som skulle likna den som försöksobjekten (grisarna) utsatts för i ”Studien”. Därefter togs ryggmärgsvätskeprov på försökspersonerna. Utvärdering och analys genomfördes av prof. Blennow vid GU (helt skild från det forskningsteam som genomfört ”Studien”). Resultatet av ”Humanstudien” visade att det inte hade uppstått några skador på försökspersonernas hjärnor. Nu skall vän av ordning veta, vilket är väl känt i neuroforskningsskretsar, att det inte finns några markörer som detekterar så här lätta hjärnskador. Resultatet kunde därför förutses innan ”Humanstudien” genomfördes. Dessutom ledde provtagningen av ryggmärgsvätska till svår och långdragen huvudvärk

hos flera av officerarna vilket tyder på ett övertryck i det hålrum som omger hjärnan. Man fick därför gå över till att ta blodprov för huvuddelen av studien, något som absolut inte ökade metodens känslighet.

Forskarna vid GU som genomfört ”Studien” eller undertecknad har självklart inte på något sätt deltagit i ”Humanstudien” och vi vill heller inte förknippas med denna eller SäkInsp idag.

Viktig är att observera att resultatet av ”Humanstudien” inte kan utgöra vetenskaplig grund för att göra lättnader i SäkI vad avser antal skott per dygn med vissa vapen.

Till sist, om Ni som varit försökspersoner har funderingar så kontakta gärna undertecknad. Jag kan åtminstone sätta er i kontakt med de som kan det här.

CHRISTER VOELKERLING

PA Övlt

christer_voelkerling@hotmail.com

Johan Kihl ger replik på Carl Björemans insändare i OT nr 5: Avsikten var att ställa om försvaret på tio år

Det är inte första gången Carl Björemans påstår att jag 1997 skulle ha sagt att hotet mot Sverige låg 50-år framåt i tiden. Denna gång dock lite försiktigare, genom att säga att mitt uttalande tolkades så.

Från hösten 1996 fick jag under dåvarande ÖB Owe Wiktorin uppgiften att titta på hur vårt framtida försvar skulle utvecklas. Som grund fanns de försvarsbeslut som fattades 1995 och 1996. De besluten innebar att beredskapen kunde sänkas och att man via återtagning skulle kunna återuppbygga försvaret på 10 år. Detta var dock inte speciellt trovärdigt eftersom dag 1 i den 10-åriga återtagningen är omöjlig att identifiera. Vidare fanns det inga andra tankar bakom hur det skulle återuppbyggas, vilket tolkades som att den skulle ske för att kunna möta det invasionshot, som vi haft som grund sedan 2:a VK.

Med hänsyn till bl.a. det ekonomiska läget i Ryssland och den tekniska utvecklingen som via

internet mm, accelererade med en fart som vi tidigare inte upplevt, såg vi nödvändigheten av en radikal förändring av försvarsmakten.

Måste anpassas till nytt slagfält

Försvarsmakten måste förändras och anpassas till det nya slagfältet, som teknikutvecklingen kom att innebära. Samtidigt såg vi inga möjligheter att få pengar till detta. De pengar som krävdes för ominriktningen fick vi skaffa inom egna ramar.

Vi gjorde då ett antagande, att det skulle ta minst 10 år innan Ryssland skulle kunna vara ett reellt hot mot Sverige igen. Det hotet skulle däremot se helt annorlunda ut än det invasionshot, som vi tidigare planerat för. Den invasion, med en invasionsstyrka över Östersjön var inte längre trovärdig, ens i ett längre perspektiv. Däremot skulle det kunna vara andra hot, som det förmodade ryska försvarsmakten skulle kunna utgöra. En återuppbyggnad i Ryssland skulle också innebära en anpassning till den nya tekniken. Därför kunde

vi tillåta oss att gå ner i beredskap under denna tid, för att kunna avveckla den materiel, som inte platsade i ett framtida krig (dvs. om 10 år). Avsikten var dock hela tiden att inom 10 årsperioden ha byggt upp det nya försvaret.

Svårt att övertyga

Denna nödvändiga förändring av invasionsförsvaret var inte lätt att övertyga alla i försvarsmakten om. Det var då, jag i ett anförande 1997, så att den invasion som vi sedan andra världskriget planerat för inte längre är möjlig. Den ligger 50 år framåt i tiden och är på väg mot oändligheten.

Så här i efterhand var det kanske inte ett så bra uttalande, men jag vill försöka få alla att förstå att vi måste tänka om. Det vill säga, börja fundera på hur vi skulle möta ett nytt och annorlunda angrepp.

Carl Björemans har dock aldrig velat förstå, trots att jag många gånger försökt förklara vad jag egentligen sa. Mot den bakgrunden vill jag därför nu klargöra: Jag har aldrig sagt att Ryssland först om 50 år skulle kunna vara ett hot. Underlaget inför försvarsbeslutet 2000 hade 10 år som grund.

JOHAN KIHLMAN
Generallöjtnant (res)



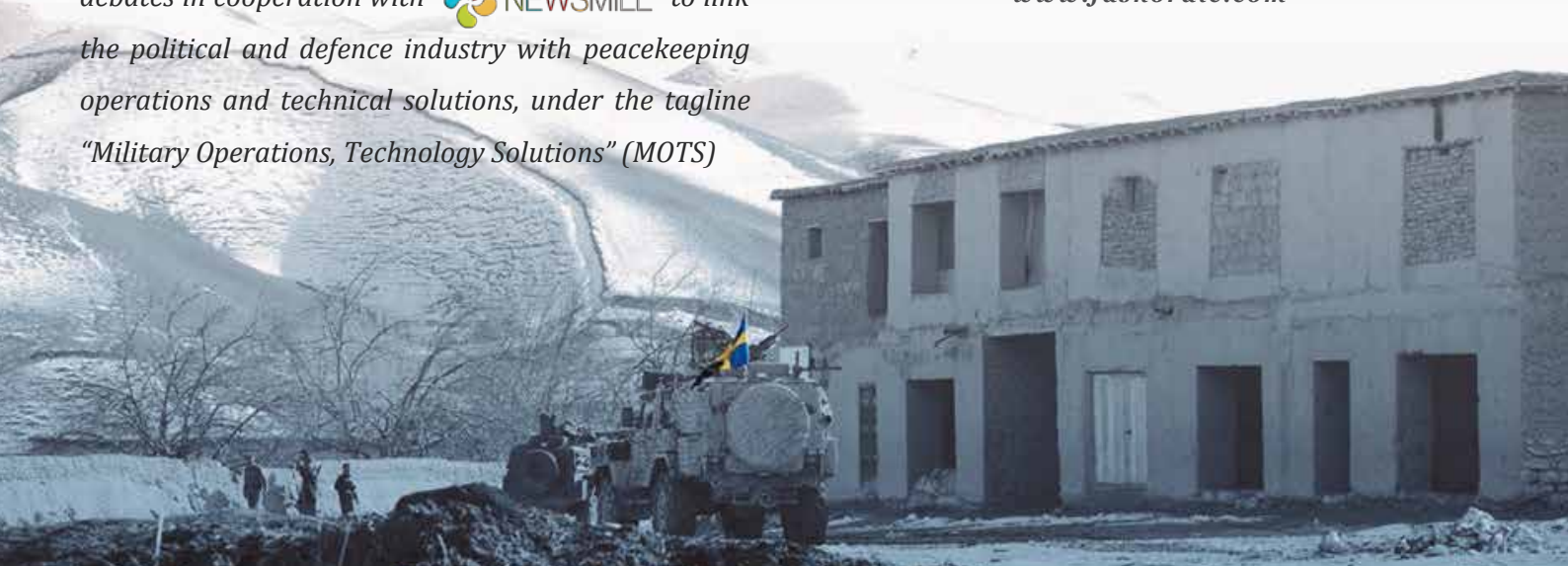
The Future Defence & Security Exhibition is the first of its kind in the Nordic and Baltic countries.

Parallel to the exhibition we will create seminar and debates in cooperation with  NEWSMILL to link the political and defence industry with peacekeeping operations and technical solutions, under the tagline "Military Operations, Technology Solutions" (MOTS)

Future Defence & Security Exhibition

27-29th November 2012
Stockholmsmässan, Sweden

www.fdsnordic.com



TAIGA

CLIMATE PROTECTION SYSTEMS™

Rampart GoreTex® 3-layer system

Taigas uniformlinje har nu kompletterats med ett fältmässigt och taktiskt GoreTex® 3-layer system som anpassats mot operatörens krav på enkelhet, funktionalitet och skydd. Finns i M90 grön, M90 öken och 068H oliv.

Rampart systemet är skyddet som hjälper dig som operatör att bibehålla stridsvärdet när sämre vädret slår till! Dels genom den minimalistiska utformningen och låga vikten, dels med ett kamouflage som stödjer även ditt taktiska arbete då detta signaturanpassats både visuellt och IRR.

Rampart Anorak art nr 31004

Ett extremt minimalistiskt alternativet som kan medföras buret i linje 2 (västen) med en andningsförmåga som överträffar allt. Ovärderlig vid plötsliga väderomslag.

Vikt: 350 gram (L)

Rampart Jacka art nr 31012

Alternativet för er som har behov av fickor. 2 stora bröstfickor samt velcroförsedda ärmfickor för första förband, skrivplån och missionsmärken/IR tags eller favoritsnuset. Jackan har försetts med ventilationsmöjligheter under armarna.

Vikt: 580 gram (L)

Rampart Byxa art nr 30829

Överdrags byxa med dubbelriktade vattensäkra dragkedjor som medger att ni tar på och av byxorna med kängorna påtagna och ger enkel och snabb access ner i underliggande fältbyxors fickor.

Vikt: 370 gram (L)

Exklusiv återförsäljare:

COLD SKILLS

Karlsborg

Tel: 0505 - 48 00 11

www.coldskills.com



GSS lika mycket värda som övriga a

Den senaste tiden har debatten om villkoren för våra gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) varit intensiv. Detta är bra även om inte alla har samma åsikt. Ändå är det i grunden synnerligen positivt att Försvarsmaktens medarbetare är engagerade och framför sina åsikter.

Försvarsmakten delar uppfattningen om att boendesituationen för våra GSS/K är ett problem på vissa orter (men inte alls på alla). Storstadsregionerna, med betoning på Stockholms-området, har alla ett "övertryck" vad gäller efterfrågan på billiga mindre lägenheter. Försvarsmakten har därför tagit

initiativ till att det ska byggas ett flertal mindre personalbostäder, med början i Haninge kommun. Senare också i Upplands Bro. De första lägenheterna ska vara inflyttningsklara under år 2013. För Försvarsmakten och våra GSS är det viktigt att ett kasernboende inte permanentas. Alla våra anställda ansvarar själva för sitt boende i grunden. Att bygga upp ett samhälle innanför kaserngrindarna gynnar varken Försvarsmakten eller våra anställda. Försvarsmakten är och ska vara en del av samhället som alla andra

Kritik mot lönesystemet

Många har också i debatten uttryckt en allmän kritik mot

Det ligger i Försvarsmaktens intresse att varken betala för mycket eller för lite

hela lönesystemet för GSS/K. De ingångslöner som tillämpas inom Försvarsmakten är satta i relation till andra "förstajobb", där ingen eller kort utbildning behövs. Vår bedömning är att de har varit rimliga men att dessa kan behöva överses. Det ligger i Försvarsmaktens intresse att varken betala för

mycket eller för lite för att kunna rekrytera och behålla rätt kompetens. För vissa befattningar har vi också infört ett system med marknadsanpassning av lönerna. De befattningar detta gäller är främst sådana där ett liknande arbete kan utföras hos en annan arbetsgivare och där lönestrukturerna därför påverkar varandra. I grunden har GSS/K samma lönesystem som alla andra anställda i Försvarsmakten, dvs. individuell och differentierad lön. Något separat lönesystem för GSS/K finns inte.

Nya principer gäller alla

Försvarsmakten har nu också beslutat om nya principer för lönebildning. Dessa gäller för



Nordens ledande IT-leverantör till din tjänst

Dustin erbjuder marknadens bredaste produktutbud och är välkända för våra snabba leveranser. Men ännu viktigare är att vi har engagerade medarbetare, som inget hellre vill än att hjälpa dig.

Vi har specialister inom både hårdvara och licens, som guidar dig till bästa köp, och en rad tjänster som förenklar hela din IT-hantering. Du är i trygga händer hos experter på IT sedan 1984.

www.dustin.se | 08-553 44 000
info@dustin.se

Dustin
Simply Faster

nställda

all personal. Genom dessa blir vår lönebildning effektiv och ändamålsenlig. Försvarsmakten har också fattat beslut om att i framtiden ska huvudprincipen för befattningsbyte i Försvarsmakten vara utlysning av tjänst, d.v.s. vi ska själva ta initiativet att söka de arbeten vi vill ha. Det innebär att det är den enskilde själv som tar initiativet medan arbetsgivaren ska tala om vilka arbetsuppgifter som ska lösas och vilka villkor som gäller. Om en medarbetare söker ett arbete som är lönesatt lägre än denne har, ska medarbetaren erbjudas en lön som motsvarar det nya arbetets svårighetsgrad och ansvar. Därefter tackar medarbetaren ja eller nej. Detta gäller för alla medarbetare i Försvarsmakten oavsett grad eller om de är militära eller civila. Försvarsmakten sänker inte lönen men sätter lön i förhållande till det arbete som ska utföras. Det omvända gäller naturligtvis också. Söker du ett arbete med högre svårighetsgrad och mer ansvar som är lönesatt högre än ditt nuvarande kommer du att få högre lön. Motsvarande gäller i övriga delen av samhället. Söker du ett arbete så får du också ett löneerbjudande. Du väljer själv om du tackar ja eller nej.

Försvarsmakten studerar också olika verktyg för att skapa motivation för GSS/K att stanna i anställningen hela den avtalade tiden. Ett sådant verktyg kan vara att på ett tydligare sätt beskriva vilket meritvärde en anställning i Försvarsmakten ger. Vi inrättar en ny funktion i Försvarsmakten som ska arbeta med våra relationer med andra arbetsgivare, meritvärdering samt karriär- och yrkesväxling. Funktionen kommer främst att arbeta med just stödet till våra gruppbefäl, soldater och sjömän, inte minst de tidvis anställda och deras civila arbetsgivare.

PER-OLOF STÅLESJÖ
Personaldirektör

GSS välkomnas som specialistofficerare

Under våren har det i bland annat **Officerstidningen** och på bloggar diskuterats om **Försvarsmakten inte värdesätter kompetens och erfarenhet. Ett av de viktigaste motiven för försvarsreformen är att få fler erfarna och kompetenta medarbetare.**

Vi kommer därför under det närmaste året att utveckla våra utbildningar för de som utbildas till specialistofficerare och för de som ingår i Hemvärnet och de Nationella Skyddsstyrkorna.

Försvarsmakten planerar för att huvuddelen av rekryteringen till specialistofficerare i framtiden ska ske från redan anställda gruppbefäl, soldater eller sjömän (GSS) eller tidigare anställda eller värnpliktiga. Motivet för detta är att Försvarsmakten vill tillvarata den utbildning och den erfarenhet dessa skaffat sig under sin anställning. Vi utvecklar också utbildningen till specialistofficer och gör den mer flexibel så att den kan variera mellan en och upp till sex terminer. Den kortare utbildningen är till för de som har erfarenhet och utbildning, till exempel som GSS, medan vissa kompetensområden kommer att kräva en grundrekrytering via grundläggande och kompletterande militär utbildning för att tillgodose behoven.

Högre specialistofficersutbildning

Försvarsmakten utreder behovet av att införa en högre specialistofficersutbildning. Den skall liksom den högre stabsofficersutbildningen för officerare ge kompetens och tillträde till högre befattningar. Dessa specialistofficersbefattningar finns i kvalificerade funktioner vid våra krigsförband samt vid Försvarsmaktens staber och skolor. Specialistofficerare behöver på dessa befattningar en bredare kompetens om vår verksamhet samt en fördjupning inom sitt specifika ansvarsområde. En sådan högre



Försvarsmakten vill att specialistofficerare i framtiden ska rekryteras bland redan anställda gruppchefer, soldater och sjömän.

utbildning skulle kunna införas om några år.

Hemvärnet

Försvarsmakten har nu också utrett hur utbildningen av chefer, gruppbefäl och soldater i Hemvärnet kan utvecklas. Förslaget innebär att utbildningen av chefer och gruppbefäl förlängs och att utbildningen för vissa soldatbefattningar stärks. För Försvarsmakten är det viktigt att de gruppbefäl, soldater och sjömän som varit anställda efter sin anställning rekryteras antingen till yrkes- eller reservofficersutbildningen eller tecknar avtal för att ingå i Hemvärnet och de Nationella Skyddsstyrkorna. Även här vill vi tillvarata den erfarenhet, kompetens och utbildning dessa fått.

Tidvis tjänstgörande

Försvarsmakten intensifierar nu arbetet med att anställa tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän. För närvarande finns cirka 4700 interimsavtal och målet är att minst 2500 anställningsavtal ska slutas under året. Den nya lag som trädde i kraft 2012-07-01 lägger en solid grund för anställ-

ning av både kontinuerligt och tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän. Lagen gör det nu möjligt att anställa GSS/T, som dessutom får en lagstadgad rätt till ledighet från sitt andra arbete för att tjänstgöra i Försvarsmakten. För att främja höstens anställning av GSS/T har vi tagit fram riktlinjer och bestämmelser samt en ny broschyr. Broschyren innehåller i korthet Försvarsmaktens arbetsgivarerbjudande och är särskilt utformad för att använda mot individer som tecknat interimsavtal.

Försvarsmaktens uppfattning är att alla medarbetare, inte minst våra gruppbefäl, soldater och sjömän, är viktiga. Alla ska behandlas lika och ha samma förutsättningar för att utvecklas i Försvarsmakten. Jag kan dock konstatera att vi inte lyckats sprida information till våra förband och medarbetare om hur och varför vi har beslutat om de principer vi har i dessa frågor. Det ska vi rätta till och era synpunkter och påpekande kommer att leda till en ökad tydlighet och bättre kommunikation.

PER-OLOF STÅLESJÖ
Personaldirektör



Försvarsmaktens Stödenhet för Geografisk Information, Geo SE, söker tre officerare till tjänsterna handläggare Luft, Mark och Sjö

Refnr Geo SE Luft resp. Mark och Sjö

Vid Geo SE finns fyra militära befattningar, en handläggare per försvarsgren och en handläggare för internationella kontakter. Som handläggare är du tjänstledig från FM och tjänstplacerad under två, eventuellt tre, år vid Lantmäteriet, Geo SE. Militärhandläggarens roll är att utveckla och vidmakthålla kommunikation mellan organisationsenheter på olika nivåer, såsom förband, skolor och centra samt att utgöra en länk mellan Geo SE och Försvarsmakten.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

Som Handläggare kommer du bl.a. att:

- ansvara för Geo SE stöd gentemot verksamhetsområde luft
- företräda militär luftoperativ och militärteknisk verksamhetskompetens inom Geo SE
- utgöra kompetensstöd till HKV och övriga förband i frågor rörande geografisk information
- svara för kontakter mellan respektive stridskrafternas organisationsenheter och Geo SE.

Arbetet innebär kontakter med många olika organisationsenheter inom Försvarsmakten, FMV och industrin, vilket medför en del resor. Arbetet innebär också att vid behov vara villig att delta och stödja vid insats inom eget verksamhetsområde.

Önskvärd kompetens

- Nivå OF 2-4, gärna med teknisk bakgrund och erfarenhet av geografisk informationstjänst
- Teknisk och taktisk/operativ systemförståelse, även över vapenslagsgränserna.
- Erfarenhet av stabstjänstgöring, NATO planeringsprocesser och stabsmetodik.
- Brett kontaktnät inom FM
- Goda kunskaper i engelska, verbalt och skriftligt.

Personliga egenskaper

Är självgående och tar ansvar för sin uppgift. Har god samarbetsförmåga, är lyhörd och konstruktiv. Tar initiativ och uppnår resultat. Är utåtriktad och socialt aktiv i yrkesmässiga sammanhang. Skapar kontakter och underhåller relationer.

Tillträde: 1 december 2012 eller efter överenskommelse.

För anställning krävs svenskt medborgarskap. Säkerhetsprövning med registerkontroll genomförs före anställning.

Förfrågningar angående befattningen kan göras till C Geo SE, Fredrik Körner, tfn 08-534 893 10 eller FC Geo SE, Lina Meyerson, tfn 08-534 893 44.

Fackliga företrädare för ST är Marie-Louise Olofsson 08-534 893 35 samt LA Åsa Hesson 08-534 893 34.

Samtliga kan även nås per e-post enligt modellen: fornamn.efternamn@lm.se.

Intresseanmälan med meritförteckning och löneanspråk görs via www.forsvarsmakten.se senast den **30-09-2012**



FÖRSVARSMAKTEN

Försvarsmakten har fyra huvuduppgifter; försvara Sverige mot väpnat angrepp, hävda vår territoriella integritet, bidra till fred och säkerhet i omvärlden samt stärka det svenska samhället vid svåra påfrestningar i fred.

För att säkerställa att Försvarsmaktens har kvalitets-säkrat geografiskt underlag till beslutsfattare, vapen- och navigationssystem inrättades år 2000 en enhet "Stödenhet Geografisk Information", Geo SE. Enheten upprättades i myndighetssamverkan mellan Lantmäteriet och Försvarsmakten och dess uppgift är att bistå Försvarsmakten.

Geo SE anskaffar, lagrar, anpassar, distribuerar geografisk information från olika nationella och internationella samarbetspartners. Geo SE bistår även Försvarsmakten i frågor som rör geografisk informationstjänst. Verksamheten leds i Högkvarteret av PROD LEDUND GEOMETOC.

Mer information finns på: www.forsvarsmakten.se