

FÖRSVARETS

# FORUM

nr 8 • 2011

Försvarsmaktens personaltidning



**Det ligger  
i luften**

## INNEHÅLL

Utlandsstyrkorna dras ned .....	4
<b>Fokus:</b> Omfördelat chefsansvar.....	5 - 7
På vetenskaplig grund .....	8 - 9
Jakt på farliga ämnen .....	11 - 13
Klara för Helikopter 16 .....	14 - 15
Flytt till FMV förbereds .....	16 - 17
<b>Uppdraget:</b> Till Natos tjänst .....	20 - 21
<b>Åsikten:</b> Stoppa vansinnet.....	23



### FÖRSTASIDAN

Spaningsövning i Umeå  
för CBRN-soldater.

FOTO:  
ALEXANDER KARLSSON/  
COMBAT CAMERA

## REDAKTIONEN

Försvarmaktens personaltidning finns även på  
[www.forsvarsmakten.se](http://www.forsvarsmakten.se) och emil.

kontakt: [ff-red@mil.se](mailto:ff-red@mil.se).

telefon: 08-788 88 88 (InfoS, Mediacentret)

ansvarig utgivare

ERIK LAGERSTEN, informationsdirektör

redaktörer detta nummer

KRISTINA ÅSTRAND BOHMAN

TORBJÖRN F GUSTAFSSON

Försvarmaktens informationsstab

formgivare

EVA KENT

FMLOG, APSA, Grafiska ateljén, Stockholm

Redaktionen förbehåller sig rätten att bearbeta  
inkommet material. Enskilda artiklar ger inte nöd-  
vändigtvis uttryck för Försvarmaktens officiella  
ståndpunkt. För ej beställt materiel ansvaras ej.  
ISSN 1100-8245

Nästa manusstopp: 2 december 2011

Beräknad utgivningsdag: 23 december 2011

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

◆ Läs mer på intranätet emil

Tryckt hos ett klimatneutralt  
företag Edita Västra Aros AB 2011



# Bättre stöd till chefer

Jag skrev tidigare en debattartikel där jag påtalade att oförändrade anslag efter 2014 kan betyda minskad operativ förmåga. Vårt nya försvar som vi bygger tillsammans kräver nya investeringar, eftersom materiel som närmar sig slutet av sin livslängd behöver ersättas och personalen tränas. Jag kommer att återkomma i frågan vid många tillfällen framöver. Orsaken är enkel, vår verksamhet genomgår omfattande förändringar som ännu inte fullt ut är genomförda och analyserade.

Detta betyder också nya förväntningar på vårt ledarskap parallellt med våra nya arbetsuppgifter. Ändå är uppgiften i grunden den samma – att träna oss för svårast tänkbara situationer där liv står på spel. Nygammalt är hur vi löser de administrativa uppgifterna.

En viktig grupp i detta nya bygge är våra soldaters och sjömäns närmaste chefer. Det behöver inte innebära ett motsatsförhållande mellan chef i fält och administrativ chef. Det viktigaste är att det finns en tydlig gränsdragning för att skapa rätt ställda förväntningar. Därför ska vi utveckla stödet till våra chefer, vilket handlar om mer än uppföljning och planering i Prio.

Vi bygger alltmer kunskap om vad som gör att våra soldater och sjömän är beredda att tjänstgöra under flera år; både hemma och långt borta. De två viktigaste faktorerna som kommer fram är möjligheterna att göra något meningsfullt som samtidigt är utmanande. Till det ska läggas bra utbildning och möjlighet till utlandstjänst. Våra undersökningar visar också att många är positivt överraskade av gemenskapen och att intrycket av våra soldaters och sjömäns chefer är bättre än väntat.

Det är viktigt att ta hand om och utveckla vårt kunnande, vår yrkesskicklighet. På samma sätt ska vi fortsätta utveckla vårt ledarskap.

Sverker Göranson  
Överbefälhavare





# Bantning av utlandsinsatserna

I regeringens propositioner om insatserna i Afghanistan och Kosovo föreslås neddragningar av styrkorna. I Afghanistan ska styrkan ha reducerats med 100 personer vid utgången av 2012. Den svenska styrkan i Kosovo ska bestå av 70 personer fram till april 2012 och därefter successivt minska, för att avvecklas helt december 2013.

Under större delen av nästa år kommer den svenska mili-

tära insatsen i Afghanistan bestå av cirka 500 personer, men därutöver tillkommer personal till stöd för avveckling av camper och hemtransport av materiel. Helikopterenheten berörs inte av neddragningen.

– Nu har vi fått klara besked om den politiska viljan hela vägen fram till 2014 och det underlättar planeringen. Efter som reduktionen kommer sent under nästa år har vi dessutom

tid att förbereda truppbidragets minskning. Vi måste föra en dialog med övriga Isaf-länder hur uppgifterna ska anpassas – för det kommer aldrig att ske på bekostnad av säkerheten för våra soldater, säger ställföreträdande insatschef Anders Brännström.

När det gäller den svenska Kfor-styrkan menar regeringen att Kosovos egen förmåga att upprätthålla lag och ordning stärkts och att den svenska insatsen därför ska minskas, för att vara helt avvecklad vid utgången av 2013.

– Försvarsmakten inledde sitt engagemang i Kosovo 1999, då med en styrka på strax under 1 000 soldater. Vartefter utvecklingen gått i positiv riktning har det svenska militära bidraget reducerats. Med den här propositionen ser vi en slutpunkt för Försvarsmaktens långvariga engagemang på Balkan, säger Anders Brännström.

TEXT: JOHAN LUNDGREN/INFOS

FOTO: PATRIK EKSTRAND/F 21



## Nytt fältarbetsfordon

Nu har utbildningen startat på ett nytt fältarbetsfordon som ska överlämnas till Försvarsmakten i vår. Fordonet har hög rörlighet, splitterskydd för föraren samt förmåga att gräva, schakta och lasta tunga laster. En annan fördel är att den kan köras i samma hastighet som andra fordon och på så sätt slipper transporteras.

FOTO: STEFAN SÖDERBERG/ING 2

## Soldater får studera

Högskolan i Skövde och förbanden i Försvarsmaktsråd Skaraborg; P 4, TrängR, MSS, K 3 och F 7, har kommit överens om ett fördjupat samarbete, så att tjänstgörande soldater kan erbjudas att läsa kurser som ger högskolepoäng.



## Hallå där Frank!

I oktober öppnade HR-centrums nya satsning "Chefslinjen" – en egen telefonlinje bara för chefer. Frank Ericsson, HR-chef på Försvarsmedicincentrum var den första att ringa.

### Frank, vilket var ditt första intryck av Chefslinjen?

– Mycket positivt. Möjligheten till en egen telefonlinje för chefer tycker jag är ovärderlig. Personen som tog emot mitt samtal klockan åtta kunde hjälpa mig direkt. Dessutom var hon väldigt trevlig.



### Och telefonkön?

– Ingen av de gånger jag hittills ringt har jag fått vänta en sekund. Otroligt bra service. Förut samlade jag ihop hela veckans frågor till fredag eftermiddag. Nu finns det tider man kan ringa på varje dag utan köer.

Satsningen på Chefslinjen är en av HR-centrums viktigaste frågor just nu: att stötta cheferna i det förändrade arbets sättet som innebär att vara arbetsgivare fullt ut. Chefen för HR Direkt, Mark Wennerström lovar att HR Direkt även fortsättningsvis kommer att stödja alla anställda i frågor kring lönespecifikationen, men i övrigt kommer medarbetare hänvisas till sin egen chef eller HR-portalen som nås via intranätet emil.

TEXT: TITTI EMTEFALL/FM HRC

FOTO: ULRIKA ROOS/FÖMEDC

## DIREKTLINJE FÖR CHEFER



Telefon 08-514 390 01  
Öppen vardagar 7–9, 15–17

### Frågor om lönespecifikationen för alla medarbetare

Telefon 08-514 390 00  
Öppen vardagar 9–15

### Nyhet:

### Rekryteringslinje för utomstående

Telefon 08-514 390 09  
Öppen vardagar 10–15



## Tusentals lärdomar av Libyeninsatsen

Det precisa bildunderlaget från FLO1 och FLO2 bidrog starkt till att civila kunde skyddas och flygförbudszonen i Libyen framgångsrikt upprätthållas. Det tror flygvapeninspektör Anders Silwer.

–För Försvarsmakten i stort är det viktigt för vår gemensam-

ma utveckling att ”hela familjen Försvarsmakten” – flygvapnet liksom armén och marinen, nu varit insatta. Transportflyg och helikoptrar från flygvapnet har tidigare varit insatta, men nu också stridsflyget. Mer än hälften av piloterna inom stridsflygdivisionerna har ut-

fört minst tio uppdrag mot ett skarpt luftförsvar. En mycket viktig erfarenhet.

Självt minns Anders Silwer när han var med i lufttankningsflygplanet när de första två planen tankade och lämnade för den första flygningen över Libyen.

–Jag minns att jag tänkte: ”Det här kommer de att klara bra! Det här har vi övat.” Jag visste att de kunde sin sak.

Han säger att flygvapnet har dragit tusentals lärdomar. Speciellt lärorikt har det varit att hantera hela kedjan som måste klaffa vid en skarp insats, med exempelvis materialsystem, logistik och personal. Vid övningar tränas dessa moment var för sig. Ytterligare lärdomar är att det behövs fler fototolkare och fler som jobbar med telekrig.

–Vi har fått ett fantastiskt stöd, inte bara internt, även reaktionerna från allmänheten har varit mycket positiva. Speciellt vill jag lyfta fram HR-centrum som fått arbeta hårt med byte av personal med korta intervaller, och Ledningsregementets telekrigsstödenhet som gett ett omfattande stöd för telekrigsystemet i JAS 39. Ett annat exempel utanför Försvarsmakten är LFV Flyginfo SE som mycket snabbt tog fram kartdataunderlaget till JAS 39.

TEXT: LENA PARKVALL/INFOS  
FOTO: JOHAN LUNDAHL/  
COMBAT CAMERA

## Ny rekryteringslinje öppnad

Med en symbolisk inkoppling gick startskottet för den nya funktionen Försvarsmaktens rekryteringslinje, FM-rekrytering, i mitten av november på HR-centrum. Funktionen består av utbildade yrkesinformatörer med tidigare bakgrund som soldater eller officerare. Syftet med funktionen är att informera om Försvarsmaktens yrken och tjänster via telefon, mejl och sociala medier.

FOTO: HENRIK ESKILSSON/FM HRC.



Chefen för HR-centrum, Lena Sköld och kapten Johan Wormbs, rekryteringsavdelningen.

## Förskjutning av Prio 3 och 4

Driftsättningen för Prios införande 3 och 4 är framflyttad till 17 februari 2012, vilket innebär att systemet inte stängs förrän 25 januari. Ytterligare några veckors arbete krävs för att hinna med att utarbeta verksamhetsregler och utbildning. *Läs mer på Priosidan på emil.* ♦

## Sök stipendium ur Herman Freidländers fond

Nu är det bråttom att ansöka om stipendium ur H Freidländers fond 2012. Senast 30 november ska förbanden lämna ansökningarna till personalstaben. Stipendierna kan användas av yrkesofficerare för utlandsstudier av för Försvarsmakten angelägen verksamhet.



## Oexploderat till sjöss

Försvarsmakten har av regeringen fått i uppdrag att informera om minor, oexploderad ammunition och kemiska stridsmedel i svenska farvatten. Nu finns en ny folder och en dekal som sprids till bland annat dykare och fiskare. Allt för att höja medvetenheten om hur man ska bete sig om man stöter på ett riskföremål. *Läs mer på försvarsmakten.se/oxa* ♦

## RÄTTELSE

Carl-Magnus Olofsson är fotograf till bilden på sidan 4 i förra numret – och ingen annan.





# Nytt läge för chefer

– Rollen som chef måste förtydligas. Vi står inför en ny situation som få av oss har erfarenhet av, säger Patrik Dahle vid personalstaben.

**J**ust nu diskuteras vilken roll chefer ska ha framöver, inte minst de chefer som står närmast anställda gruppbefäl, soldater eller sjömän. På Armébloggen till exempel befarar en del att plutonchefen eller kompanichefen ska fastna vid skrivbordet och inte ha

tid att utbilda och öva med sitt krigsförband.

Ställföreträdande personaldirektör Patrik Dahle säger att debatten måste utgå från två grundbultar: Övergången från värnpliktiga till anställda och övergången till ett tvåbefälssystem.

– Många relaterar till sin egen erfarenhet, enbefälssystemet, där officeren utbildades för att vara allt i samma person; chef, utbildare och fackman. Det systemet har vi lämnat och nu måste vi identifiera rollspelet mellan chef och ställföreträdare i första linjen. ▶



► Vid Forsvarsmaktens seminarium med första linjens chefer i slutet av september diskuterades målbilden 2015. Där gjordes bland annat en jämförelse med Kanada. Ställföreträdande chefen är där ansvarig för förbandets utveckling – att man når utbildningsmålen. Plutonchefen har ansvar för det sammansatta förbandet. Det är han eller hon som har mandat att ta beslut som sätter soldaterna i fara.

– Med en sådan fördelning även hos oss skulle tid frigöras för plutonchefen att utöva sin arbetsgivarroll och sköta en del administrativt arbete – vilket i och för sig plutonchefer väl alltid har fått göra. Patrik Dahle tillägger:

– Jag är medveten om att det finns farhågor om att administrationen ska ta för mycket tid, men jag har också hört chefer som har hunnit få erfarenheter. En plutonchef vid seminariet till exempel, uttryckte sig så här: "Hav förtröstan, jag är nu nere på 20 procent av arbetstiden för administration".

#### Skillnad med anställda

Det är skillnad att hantera anställda gruppbefäl, soldater eller sjömän jämfört med värnpliktiga, menar Patrik Dahle. Med anställda måste vi hantera relatio-

nen arbetsgivare – arbetstagare. Det är en helt annan situation än tidigare.

– Vem ser soldaten eller sjömannen som sin chef, och vem förväntar sig soldaten eller sjömannen att få prata med vid samtal om löneutveckling eller när han eller hon behöver få ledigt?

Han menar att det är naturligt att första linjens chef tar ansvaret för sin personal även i dessa frågor. Vem gör det annars och hur påverkar det ledarskapet i relationen mellan den närmaste chefen och medarbetare? Dock måste det finnas ett stöd att hämta i arbetslaget med högre chefer, FM HRC med flera. Det viktiga är att de anställda upplever att de blir hanterade på ett korrekt sätt så de inte slutar i förtid av den anledningen.

#### Chefens roll som arbetsgivare

Det ställer stora krav på chefer som har arbetsgivaransvar. Förutom att leda, styra och utveckla sin egen verksamhet – utifrån ekonomiska ramar och regelverk, ska han eller hon se till myndighetens bästa. Samtidigt måste chefen kunna ta vara på medarbetarnas kunskap och erfarenheter.

Patrik Dahle refererar till seminariet i september.

– Jag uppfattar att första linjens chefer är beredda att ta sitt arbetsgivaransvar, men de måste ges förutsättningar, bland annat genom kompetensutveckling. Vi har nyligen genomfört ett pilotprojekt på I 19 som slog väl ut. Sedan i september genomförs kurser på Militärhögskolan Karlberg så att dagens chefer kan komma ifatt. MHS K stödjer också lokala initiativ som tagits av samma skäl. Senare måste detta byggas in i den grundläggande utbildningen.

Debatten lär fortsätta – inte minst kring verktygslådan. Ett av verktygen kommer att vara det nya lönebildningssystemet. För att kunna ta ansvar måste man ges ansvar ...

TEXT: KRISTINA ÅSTRAND BOHMAN/INFOS  
FOTO: KIM SVENSSON/INFOS

#### FLER REFLEKTIONER

Ett nytt personalförsörjningssystem där vi gått från plikt till frivillighet. En förändring som även inneburit att rollen för första linjens chefer, plutonchefen, har förändrats. Det innebär kanske fler arbetsuppgifter men också ett helhetsansvar. Det väcker frågor om hur tiden ska fördelas men också om utbildningen och stödet till våra chefer är rätt. Hur ska plutonchefen fördela sin tid mellan soldater och tangentbord? Det behöver inte vara motsatsförhållande mellan administrativ chef och ledare i fält utan tydlighet om vad som gäller. Det bidrar till att skapa rätt ställda förväntningar. Kring dessa frågor reflekterar chefen för Skaraborgs regemente, en av kompanicheferna och en plutonchef kring i Armén-nytt decemberutgåva. Du hittar det digitala nyhetsbladet via emils startside eller [www.forsvarsmakten.se/armenyttnytt](http://www.forsvarsmakten.se/armenyttnytt) där du också kan anmäla dig som prenumerant.



# Tre frågor till "verklighetens chefer"

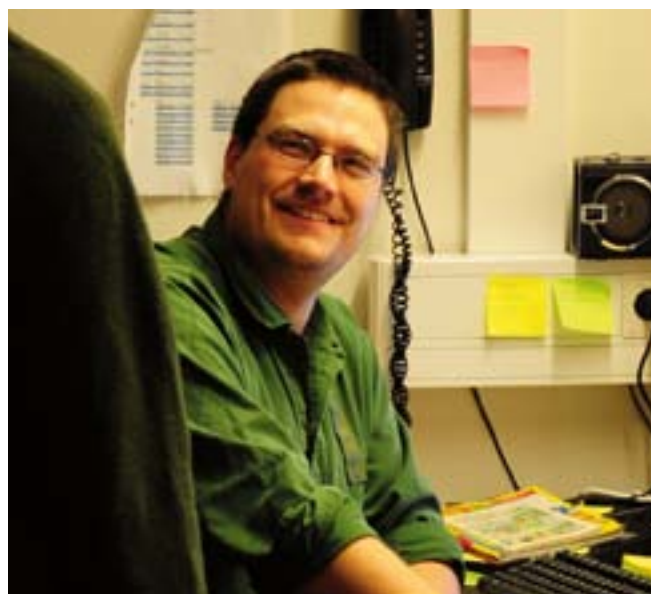
- 1.) Vad kan arbetsgivaransvaret på plutonnivå handla om?
- 2.) Har du ett lagom stort ansvar?
- 3.) Vad är det roligaste – respektive svåraste med ditt jobb?



Marcus Hedh är chef för Stab- och trossplutonen på 2:a stridsvagnskompaniet på P 4, totalt sju officerare och just nu tio kontinuerligt tjänstgörande soldater.

- 1.) Coaching, utvecklingssamtal eller uppföljning, det är mycket mer än att bara godkänna arbetstider i Prio. Uppskattningsvis lägger jag ned ungefär tio procent på egna uppgifter och övrig tid på plutonen.
- 2.) Att vara chef och ha arbetsgivaransvar är mycket arbete för en enskild person. Det kommer ofta saker i kläm som exempelvis brister i kontroll och uppföljning av verksamheten. Ibland delas uppgifter ut och sedan får man hoppas på att de landar rätt, för tiden räcker inte alltid till att kontrollera det.
- 3.) Det mest positiva är att ha fria händer, att kunna driva plutonen framåt inom givna ramar. Att se soldaterna utvecklas. Tidigare när det var värnpliktiga så lämnade de regementet när de var som bäst. Nu utbildas de och blir kvar. På det sättet får vi duktiga och självgående soldater. Det svåraste är att få tiden att räcka till. Det gäller att planera bra så man kan använda sin tid effektivt. Sedan får man hoppas på att inga styrningar förändras så planeringen måste göras om. Slipper man det, då kan tiden räcka till att vara med mer ute i verksamheten.

- 1.) Allt – i och med att det delegerade arbetsgivaransvaret gick över från kompanichef till plutonen. Utvecklingssamtal som tidigare, ledighetsansökningar är lättare nu. Dialogen har alltid funnits mellan plutonchefer och kompanichef, men nu kan vi ta beslut direkt. Annat som inte dykt upp ännu är anställningar och rehabärenden.
- 2.) Ja, det tycker jag. Jag har ingen hatt tilldelad, men det har vi äskat om. Tyvärr har vi ett stödssystem som är rätt svårhanterligt, det är inte intuitivt. Själva knappandet tar tid. P 7 är ett bra exempel. Där stödjer staben plutoncheferna med Prio-frågor som arbetsplanering. Det är svårt att hantera flex. Soldaterna har inga möjligheter till det. Det blir väntläge när de ska rapportera tider var och en. Här kan en ur gruppen utses till att lösa tidredovisningen för hela gruppen. Det gäller att använda möjligheter som finns i systemet, vi vet bara inte om dem.
- 3.) Roligast är att kunna följa flödet och få utfall, att få ett helhetsgrepp. För mig inkräktar det administrativa inte så mycket på mina ordinarie arbetsuppgifter.



Johan Nilsson är ställföreträdande plutonchef på Ammunition- och basmaterielplutonen på 2:a flygunderhållskompaniet på F 21, totalt sex officerare och sex civilanställda. Inga anställda soldater ännu.

# Från känsla till fakta

Det mesta är positivt men några områden ska utvecklas för att uppmuntra soldater och sjömän att stanna längre i sin anställning. Detta är exempel på slutsatser som personalstaben dragit från en väl underbyggd undersökning. Nu går vi från gissningar till vetenskaplig grund.

I och med övergången från värnpliktiga till anställda soldater och sjömän startade ett intensivt arbete med att skaffa ny kunskap om våra framtida medarbetare. Personalstaben har tagit fram en undersökningsstrategi och olika undersökningar har genomförts, både kvantitativa och kvalitativa. Under sommaren till exempel gjordes med stöd av Demoskop en undersökning bland personalkategorierna kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän. GSS/K. 652 enkäter besvarades, en svarsfrekvens på 59 procent.

## Roligare än väntat

Undersökningen visar att inför beslutet att tjänstgöra inom Försvarsmakten var de två viktigaste argumenten att få göra någonting spännande respektive meningsfullt. En bra utbildning ansågs också viktigt. En av tio nämner spontant möjligheterna till utlandstjänst. Många är positivt överraskade av gemenskapen och att befälen är bättre

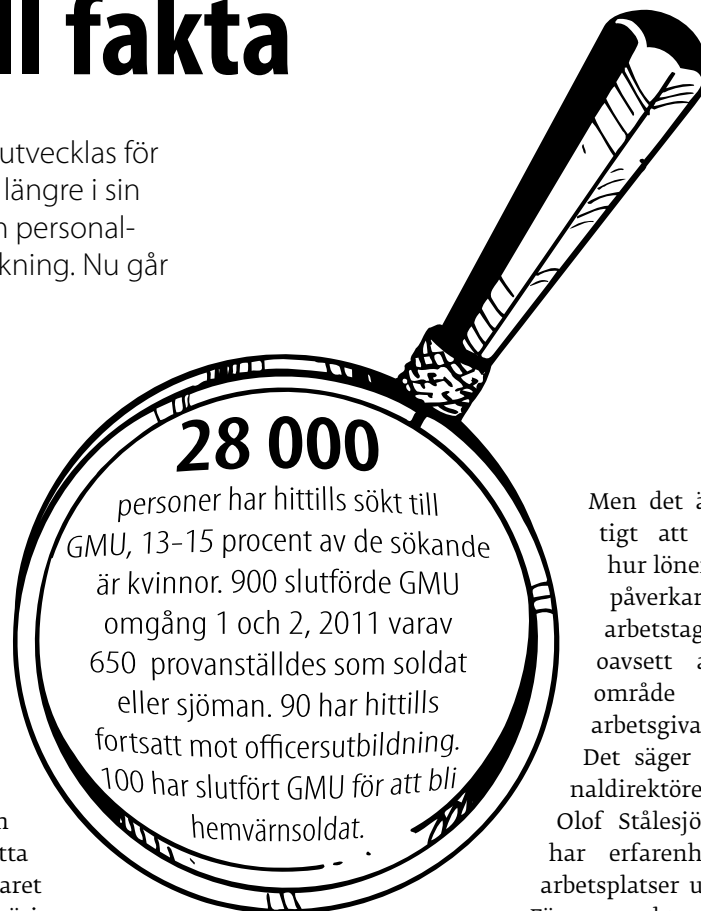
än väntat.

Den enskilt starkaste drivkraften för att fullgöra anställningen är möjligheten att fortsätta inom försvaret efter tjänstgöringen.

Endast en av fyra är helt säkra på att de kommer att slutföra sina anställningar. Lönen anges som det främsta skälet till tvivlet, men även studier och dåliga utvecklingsmöjligheter. Andra och mer välbetalda arbeten lockar också.

## Lönen sticker ut

Lönen är en faktor som sticker ut, där indikerar gruppen ett tydligt missnöje.



Men det är viktigt att förstå hur lönefrågan påverkar alla arbetstagare oavsett arbetsområde och arbetsgivare.

Det säger personaldirektören Per-Olof Stålesjö, som har erfarenhet av arbetsplatser utanför Försvarsmakten.

– Lön sticker ut i huvuddelen av alla undersökningar som görs på arbetsplatser, det ligger i sakens natur. De flesta tycker att arbetsgivaren borde betala mer för det arbete som utförs. Erfarenheter visar dock att missnöjet generellt har lite eller inget samband alls med viljan att fullfölja sin anställning.

## Områden att utveckla

Undersökningen visar tyvärr inte på några tydliga åtgärder som leder till att GSS stannar längre i sin anställning. Tre områden som undersökningen pekar ut, kommer dock att utvecklas.

Det första är att tydligare beskriva vad en anställning innebär och yrkesutveckling. De flesta av nuvarande GSS/K har anställningar som i medeltal är kortare än fem år, endast få har åtta år. Erfarenheter visar att korta anställning-

## FAKTA DÄRFÖR MÄTER VI

Sedan våren 2011 har Försvarsmakten ramavtal med Demoskop för att genomföra kvantitativa undersökningar och Beyond Research för kvalitativa undersökningar. Personalstaben arbetar utifrån en undersökningsstrategi och ambitionen är ta fram och analysera ett kunskapsunderlag som ska bidra till att komplexa beslut fattas på vetenskaplig grund. Undersökningar ska samordnas och återanvändas och framförallt göras tillgängliga så att hela organisationen kan dra nytta av dem. Försvarsmakten ska lägga större kraft på att analysera undersökningar och mindre tid till datainsamling som undersökningsföretagen är bättre på. Det betyder att resultaten kommer att vara analyserade av Försvarsmakten så att konsekvenser och åtgärder framgår.



ar starkt påverkar viljan att fullfölja, vilket kan bero på att den enskilde börjar söka efter något att göra efter anställningens slut snarare än att planera utvecklingen inom den pågående.

Det andra området är karriär. Försvarsmakten måste kunna erbjuda alternativ till karriär utanför myndigheten. Erbjudanden som leder till såväl kompetensutveckling som möjlighet till högre lön i andra befattningar.

Det tredje utvecklingsområdet är meritvärde. Arbetet i Försvarsmakten måste kunna beskrivas så att även andra arbetsgivare förstår vilka kvaliteter en anställd i Försvarsmakten har med sig, generellt och efter en längre anställning.

Ytterligare områden har diskuterats där möjligheten att förbereda sig för ett liv efter GSS-tjänsten hittills verkat mest intressant. Till exempel att studera på fritiden via internet. Möjlighet att studera på tjänstetid avfärdar dock personaldirektören:

– Det skulle innebära att vi har en överkapacitet på GSS/K vilket vi i dag inte har. Tvärtom menar flera förbandschefer att vi behöver öka takten och anställa fler GSS tidigare. Men självklart ska vi sträva efter att det ska vara möjligt att utveckla sig inför kommande utmaningar, som att få ledigt för tentamen eller andra examinationer.

TEXT: ULF SCHRÖDER/PERS S

## GJORDA UNDERSÖKNINGAR

**Omvärldsanalys** – analys som identifiera insikter om Försvarsmakten och dess position i omvärlden sett från ett utifrån och in perspektiv.

**Drivkrafter och attraktionsvärden bland unga i Försvarsmakten**

**Segmentering av rekryteringsmålgrupper**

**Meritvärdet** – vilka meriter ger ett arbete i Försvarsmakten.

**Koncepttester av olika yrken:** GSS/K, GSS/T, hemvärnssoldat, specialistofficer och officer.

**Arbetsgivarundersökning** - vad tycker andra arbetsgivare om att ha medarbetare som har avtal med Försvarsmakten.

**Incitamentsundersökning soldater**

**Kampanjuppföljningar** - görs alltid efter genomförd kampanj.

**Ungdomar** – Ungdomsbarometern och Konsten att leda unga.

## PLANERADE UNDERSÖKNINGAR

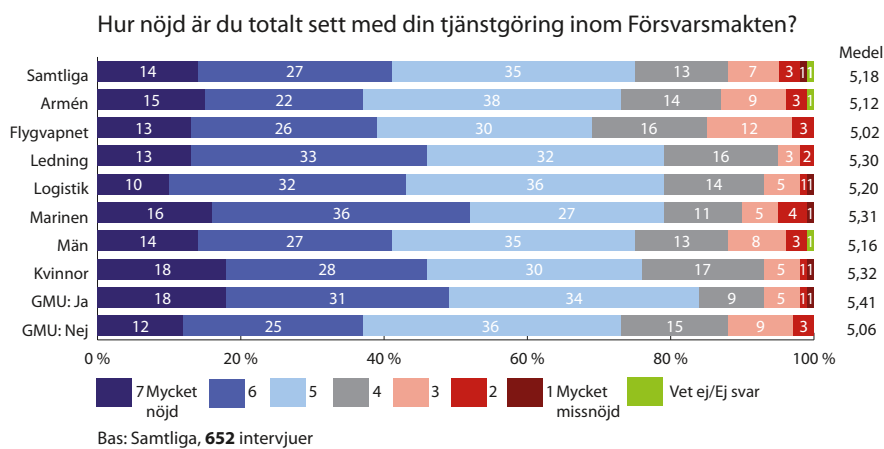
Kvinnor och etniciteter.

Huvuddelen av gjorda undersökningar har på ett eller annat sätt handlat om hur vi själva och omvärlden ser på Försvarsmakten som arbetsgivare. Hur attraktiva upplevs våra olika yrken, är det meriterande att ha en tid i Försvarsmakten i sitt CV och hur ser andra arbetsgivare på Försvarsmakten?

En annan stor del handlar om våra framtida medarbetare i gruppen unga mellan 18 och 25. Vad tycker de är viktigt hos en arbetsgivare och ett framtida jobb och vad vet de om Försvarsmakten? Reklam- och rekryteringskampanjen mäts och följs upp kontinuerligt och ger oss en indikation på effektiviteten i kommunikationen och nyttiga lärdomar inför nästa rekryteringsperiod.

Slutligen genomförs "trackingmätningar" på veckobasis med 200 intervjuer per vecka som en temperaturmätare på svenska folkets inställning, kunskap och förtroende för Försvarsmakten och verksamheten. Till det här ska vi lägga allt arbete som sker i linjen med till exempel avgångssamtal.

## Ur Demoskops mätning GSS/K



## Nu putsas personalstrukturen inför 2014

Under fyra veckor i november arbetar 30 till 60 personer med att finputsas Försvarsmaktens organisation 2014 och därmed skapa bättre struktur och balans. Arbetet omfattar både insats- och basorganisationen. Det vill säga varenda befattning förutom personal med hemvärnsavtal. Det betyder cirka 30 000 befattningar. Överste Jan Pålsson leder arbetet, och till sitt stöd har han representanter från alla delar av Högkvarteret samt en referensgrupp med cheferna för stridsskolorna och krigsförbandsrepresentanter från samtliga arenor.

– Vi ska försöka sätta så rätt personalkategorier och nivåer på befattningarna som möj-

ligt, se om det går att få en rimlig likformighet, identifiera luckor i organisationen och få till en struktur som hänger ihop ännu bättre än i dag, säger Jan Pålsson. Man ska dock komma ihåg att mycket arbete redan är gjort både på Högkvarteret och vid förbanden, så vi startar inte med ett vitt ark.

Under dessa veckor är det också ett massivt putsande på befattningsbenämningar för alla personalgrupper som ska finnas, såväl för civila som militära.

– Personalstrukturen ska förändras i den nya organisationen jämfört med i dag. Vad gäller militär personal, så utgår planeringen från att

omkring två tredjedelar ska vara specialofficersbefattningar och en tredjedel befattningar för officerare. Det är en av våra utgångspunkter i arbetet.

Jan Pålsson ska slutredovisa för chefen för ledningsstaben i mitten av december, därefter ska produktionschefen och insatschefen kunna fastställa bas- respektive insatsorganisationen. Under inledningen av 2012 vidtar nästa fas, när kvalifikationskrav ska sättas på alla befattningarna. När det är gjort startar förban-



Jan Pålsson

dens arbete med att bemanna de kravsatta befattningarna.

TEXT: KRISTINA ÅSTRAND  
BOHMAN/INFOS

FOTO: JAN BOHMAN/P 7

## Magnus satte standarden



Utmärkelsen betyder mycket för Magnus Hallberg och det är med stolthet som han tog emot diplomaten via Michael Claesson, chef för Markstridsskolan.

Utvecklingsofficer Magnus Hallberg vid Markstridsskolan har tilldelats en utmärkelse från Nato Research and Technology Organization för sin insats i arbetet med soldatutrustning utifrån perspektivet integrering och interoperabilitet.

Magnus har medverkat i en multinationell arbetsgrupp som bland annat arbetat fram Nato Accessory Rail STANAG 4694, som ersätter ett antal olika fästsystem.

Nato Accessory Rail används på burna vapensystem och gör det möjligt att fästa exempelvis sikten och mörkerutrustning. Arbetsgruppens framgång handlar bland annat om att Nato Accessory Rail har blivit standard på de flesta nyttillverkade handburna vapensystem.

Gruppen har i sin rapport avhandlat designregler för framtida automatkarbiner inom områdena tekniska gränssnitt, strömförsörjning och brukarergonomi.

– Jag är mycket glad över att studien resulterade i något som gör skillnad i soldatens vardag, säger Magnus.

Magnus arbetar till vardags vid Markstridsskolan och är ansvarig för utveckling och implementering av soldatutrustning. Magnus är starkt engagerad i såväl utbildning som utveckling av ny materiel och uppskattningen från Nato Research and Technology Organization ger extra energi i det fortsatta arbetet.

TEXT: MARIA KVARNMARKER/MSS

FOTO: HANS KRISTIANSSON/MSS





# De spanar efter moln

Natten är kylslagen och tyst. I Umeå hamn håller en grupp motståndsmän på och förbereder ett attentat. De smyger fram genom hamnområdet och placerar ut sprängladdningar. Vad de inte vet är att de är övervakade. På andra sidan viken ligger CBRN-plutonens rekognoseringsgrupp och spanar, och rapporterar in sina observationer till staben.

**Y**tövervakning är en av många uppgifter för CBRN-soldaterna vid Totalförsvarets skyddscentrum i Umeå – att spana på objekt som hanterar farliga ämnen och som kan påverka egna förband. En hamn är i högsta grad en sådan plats.

– Den är ofta fylld av drivmedel och kemikalier. Om en bomb smäller där

kan det få oerhörda konsekvenser, säger plutonchef Mats Wikberg.

Scenariot för den här övningen var att en grupp milismän planerade ett sabotage i en hamn som de svenska styrkorna tänkt att använda som landstigningsplats. CBRN-plutonen har satt upp tre observationsplatser; två fasta och en mobil. De spanar med kikare och

har dessutom ett unikt hjälpmedel som kallas Rapid. Det är ett avståndsdetekteringsinstrument som kan läsa av vad det är för ämnen i ett utsläpp.

– Rapid känner av temperaturskillnader mellan ett utsläppsmoln och bakgrunden. När den får träff, söker den i ett inbyggt bibliotek som innehåller uppgifter om tusentals kemiska ämnen ▶



och talar om vad molnet innehåller och i vilka koncentrationer, säger Mats Wikberg.

### Mer förebyggande

Genom den här typen av spaning inhämtas uppgifter som lämnas vidare till experterna på Totalförsvarets skyddscentrum som bearbetar och bedömer underrättelser och prover. På så vis kan man få kunskap till exempel om vad en industri använder för typ av kemikalier.

– Vår uppgift är att göra riskbedömningar, vad följderna blir om något obehagligt inträffar, hur stort riskområdet blir, och hur det påverkar våra förband och civila, säger Mats Wikberg.

Han menar att CBRN-förbandet förut var de som kom när något redan inträffat, men att man nu jobbar alltmer förebyggande. Om man vet om hoten i förväg i ett insatsområde har man en kraftig fördel.

### Beredd att sanera

Samtidigt som plutonen övar ytövervakning ligger saneringsgruppen i beredskap om de behövs. Under tiden övar de med saneringssystem o6 som består av en tjugofots container fylld med utrustning, lastad på en bil. Vanligtvis används den för att sanera människor, materiel och fordon, men kan också utnyttjas för stora ytor om det skett ett utsläpp till exempel.

– Det är i princip en mobil högttryckstvätt som först spolar ut medel som bryter ned de farliga ämnena på marken, sen spolar den rent med stora mängder varmt vatten, säger övningsledaren och ställföreträdande plutonchef Martin Risberg.

TEXT: JOHAN LUNDGREN/INFOS

FOTO: ALEXANDER KARLSSON/  
COMBAT CAMERA

### FAKTA CBRN-KOMANIET:

CBRN står för kemiska, biologiska, radioaktiva och nukleära ämnen. Kompaniet består av 110 personer och tillhör Totalförsvarets skyddscentrum i Umeå. Deras uppgifter är bland annat detektering, provtagning och analyser, även i forensiskt syfte så att resultaten ska hålla vid exempelvis en internationell rättegång. De genomför även återställande verksamhet som sanering av personal och materiel.







# Redo för Blackhawk



Piloterna får över 100 timmars flygtid under utbildningen.

FOTO: MIKAEL WIKH/HKPELJ

Mer än hundra helikoptrar är i luften samtidigt och i lektionssalarna sitter piloter från hela världen sida vid sida från tidig morgon till sen kväll. Dygnet runt pågår verksamhet på Fort Rucker, amerikanska arméns stora utbildningsanläggning i Alabama, som varje år utbildar över tusen helikopterpiloter på olika system. Sexton av dessa kommer från Helikopterflottiljen, varav fyra hittills hunnit bli godkända.

**D**e första fyra svenska piloterna är redo att flyga Försvarets nya medeltunga helikopter, Helikopter 16 (Blackhawk UH-60M). Utbildningen inleddes i somras med sju veckor på grundversionen av Blackhawk, UH-60A/L. Därefter följde en konverteringskurs på UH-60M i lika många veckor. Mikael Wikh, är pågående flygchef

för Helikopter 16 och en av de som precis genomfört utbildningen.

– Det har tidvis varit riktigt ansträngande, men samtidigt kul, utmanande och otroligt lärorikt. Amerikanerna själva tycker utbildningen är tuff och imponeras över att vi som har engelska som andraspråk klarar av den så bra. Dessutom har vi som piloter och yrkes-

män väldigt gott renommé. De amerikanska flyginstruktörerna gillar att flyga med oss, vilket är ett kvitto på att vi har med oss bra erfarenheter och kunskaper redan från början, säger han.

## En del i krigsmaskineriet

Dagarna på utbildningen är långa, och tempot är högt. Teori omsätts i praktik och flygningar. Piloterna kommer upp i över 100 timmars flygtid totalt i systemet under kursen.

– Går man en utbildning i Sverige så satsas och anpassas den ofta till individen. I USA kastas man istället rakt in i det amerikanska krigsmaskineriet. Det kan låta negativt, men jag ser det dock som något väldigt stimulerande och positivt. Vi blir drillade och oerhört duk-



Den officiella flygstarten för Helikopter 16 planeras ske i januari nästa år.

FOTO: MIKAEL WIKH/HKPF LJ



tiga på de saker vi går igenom. Jag har aldrig upplevt mig kunna så mycket om en helikopter efter så här kort tid som jag upplever att jag gör nu.

### Flygstart nästa år

Den officiella flygstarten av Helikopter 16 i Helikopterflottiljens regi är planerad till januari nästa år, och från mars månad har alla 16 piloter genomfört sin utbildning i USA, för att följas av fler kullar längre fram.

Helikopter 16 är en arméhelikopter som när den börjar opereras av Heli-

kopterflottiljen främst kommer att understödja markarenan inom Försvarsmakten med trupp- och materieltransport inklusive Medevac.

– Jag upplever helikoptern som robust och stabil, och samtidigt fantastiskt skön och följsam att flyga. Den är byggd för att operera under insats och för militära ändamål, och det känns verkligen. Det är en trovärdig plattform som kommer vara ett fantastiskt bidrag till Försvarsmakten, avslutar Mikael Wikh.

TEXT: ANNA LINDH/HKPF LJ



De 16 första svenska piloterna på utbildningen i Alabama.

FOTO: TOBY BLACKMON/US ARMY

### FAKTARUTA HELIKOPTER 16

Black Hawk UH-60 är framtagen av US Army. Första exemplaret levererades 1978 och den finns i ett antal grundversioner, bland annat UH-60A/L som är den som piloterna genomför sin grundutbildning på. UH-60M är den nuvarande och modernaste varianten med bland annat Glass-Cockpit och modern digital avionik. Sverige har beställt 15 stycken av UH-60M, vilka kommer börja levereras under slutet av 2011 med slutleverans under 2013.

Tillverkare är Sikorsky Aircraft, USA, som har en produktionskapacitet på drygt 100 stycken UH-60 per år. Över 3 000 stycken är hittills tillverkade, vilka opereras av 27 användarländer. Helikoptertypen är i full serieproduktion och ett stort antal UH-60 är insatta av US Army i Irak och Afghanistan.

#### Tekniska data

Längd/Höjd: 15,3/3,8 m  
Kabinhöjd: 1,37 m  
Tomvikt: cirka 5 600 kg  
Max bruttovikt: cirka 9 900 kg  
Max hastighet: 280 km/h

#### Svensk konfiguration

Interoperabelt sambandssystem för Isaf-insatser.  
Vinsch.  
Varnings- och motverkanssystem mot olika typer av hotssystem.  
2 stycken 7,62 mm kulsprutor för egen-skydd.  
Särskilda luftintagsfilter för motor och Auxiliary Power Unit APU för operation i stoftrik miljö.  
IR-suppressorer för reducerad värmesignatur.  
Ballistiskt splitterskydd och självtätande bränsletankar.

# Välkommen till FMV

1 januari 2013 ska Försvarets materielverk ta emot Försvarmaktens inköps- och upphandlingsdelar. FMV:s projektledare Peter Kivikari ser fram emot det.  
– Vi får ett väldigt kompetent personaltillskott, säger han.

Arbetet med Omdaning försvarslogistik är nu i gång. Flera arbetsgrupper har bildats, där representanter för Försvarmakten och Försvarets materielverk, FMV, jobbar gemensamt med olika frågor för att skapa en bra helhetslösning. Och det är bråttom – redan 1 januari 2013 ska den första verksamhetsöverföringen vara genomförd, då ska inköps- och upphandlingsdelarna i Försvarmakten ha flyttats över till FMV.

– Min uppfattning är att vi har ett väldigt bra samarbete med Försvarmakten och att alla är inriktade på att göra detta tillsammans på bästa möjliga sätt, säger Peter Kivikari, projektledare på FMV för verksamhetsöverföringen av inköps- och upphandlingsverksamheten.

## Utbytt information

Målet för arbetet med omdaning av försvarslogistik är att skapa en sammanhållen och effektiv materiel- och logistikförsörjning med tydliga roller, dels för Försvarmakten som beställare och dels för FMV som leverantör av försvarslogistik.

– Det första vi har gjort i vår arbetsgrupp är att utbyta information med varandra. Nyckelpersoner i Försvarmaktens logistik, FMLOG, har förklarat och beskrivit verksamheten vid Försvarmaktens upphandlingsenhet för oss och vi har beskrivit vår verksamhet för dem. Vi behöver förstå hur upphandlingsverksamheten fungerar i dag för att den ska kunna fungera enkelt och smidigt i morgon. Det handlar ju inte



Peter Kivikari

FOTO: FMV

bara om att samla ihop ett antal personer och flytta dem organisatoriskt, det handlar också om arbetsflöde – att se till att arbetet flyter på och fungerar under den här tiden, säger Peter Kivikari.

## Ett enkelt arbetsflöde

Tanken med omdaning av försvarslogistik är att renodla och därmed ge Försvarmakten möjligheter och resurser att fortsätta utvecklingen mot ett mer användbart och tillgängligt insatsförsvar. Men överföringen är ett svårt arbete med många komplexa gränsdragningar och frågetecken som måste klaras ut på väldigt kort tid. Målet är att få en så bra lösning som möjligt, både för verksamheten och för berörd personal.

– Just nu arbetar vi med att få fram en bra genomförandeplan, så att verksam-

hetsöverföringen ska fungera så smärtfritt som möjligt. Det är mycket att tänka på när man flyttar verksamhet till en annan myndighet, till exempel måste man titta på vilka beroenden och kopplingar som finns mellan myndigheterna och man måste se till att IT-systemen man använder fungerar. Vi behöver också tillsammans fortsätta det utvecklingsarbete som bedrivs inom Upphandlingsenheten i dag för att få det enkla och rationella arbetsflöde vi vill ha, säger Peter Kivikari.

## God stämning på FMV

Från båda myndigheterna ser man det som viktigt för den framtida försvarslogistiken att personalen följer med vid en överföring, annars förlorar man värdefull kompetens. Peter Kivikari säger att det är god stämning på FMV och att det finns en positiv bild av verksamhetsöverföringen, man ser fram emot att ta emot den personal som kommer att flyttas över från FMLOG och övriga Försvarmakten.

– Som jag har uppfattat det, är personalen som jobbar med inköp och upphandling i Försvarmakten väldigt kompetent och välutbildad. På FMV är inköp en nyckelresurs i mycket av det vi gör. Samtidigt är det lite av en flaskhals i vår verksamhet, så vi välkomnar verkligen den personal från Försvarmakten som förs över till oss. Mitt bestämda intryck är att vi får ett väldigt kompetent personaltillskott.

TEXT: CARINA SÖDERSTRÖM/FMLOG





### Försvarsmaktens upphandlingsenhet

**Anställda:** cirka 120 personer varav cirka 60 procent akademiker. Upphandlingsenheten funktionsstyr också cirka 400 avropare, vilka främst arbetar inom FMLOG till exempel på ledningsteknikenheten, försörjningsenheten och verkstäder.

**Orter:** Upphandlingsenheten finns i Boden, Uppsala, Arboga, Stockholm, Skövde, Malmén, Halmstad och Karlskrona.

**Upphandlingar:** Varje år tar Upphandlingsenheten emot drygt 400 upphandlingsupdrag och förvaltar cirka 1 500 avtal. Drygt 80 000 inköpsorder läggs årligen mot externa leverantörer.

Den totala volymen inom anskaffning uppgår till nästan 7 miljarder kronor om året (anslag 1:1).

**Register:** Kund- och leverantörsregistret lägger upp cirka 450 leverantörer och cirka 200 kunder per månad samt förvaltar cirka 15 000 leverantörer och cirka 5 000 kunder.

### FMV:s inköpsavdelning

FMV har 33 inköpare.

- De finns i Stockholm.
- FMV lägger cirka 3 000 beställningar per år till ett sammanlagt värde av cirka 15 miljarder kronor.
- Till skillnad från Försvarsmakten har FMV många stora upphandlingar.



En del av militärpolisens arbete syftar till att utreda händelser som i ett senare skede kan få en rättslig prövning. Bilden är tagen under utbildning.

## Militärpolisen arbetar proaktivt

Militärpolisens arbete är inte att sätta fast folk som gjort fel. Målet är att förebygga brott genom att stödja chefer och beslutsfattare. Det är Håkan Adéns bestämda uppfattning. Han är Forsvarsmaktens nye militärpolischef och chef för Forsvarsmaktens militärpolisenhet, FM MPE.

**M**ilitärpolisens uppgift är att upprätthålla allmän ordning och säkerhet i Forsvarsmakten.

FM MPE, är en central funktion som på beslut av Sveriges överbefälhavare fastställdes och inrättades den första februari. Enheten arbetar nationellt och internationellt med ledning, utbildning, utveckling och uppföljning av militärpolisens verksamhet. FM MPE utgör även kontaktyta mellan militärpolisen, Högkvarteret och andra länders centrala militärpolisfunktioner.

– Vi säkerställer att vi har en ändamålsenlig och väl fungerande militärpolisorganisation. Arbetet regleras i Reglementet för militärpolisen och i Forsvarets författningssamling, säger Håkan Adén.

Håkan Adén är själv militärpolis i grunden och har erfarenhet från att ha arbetat i Bosnien, Kosovo, Eritrea, Etiopien och Afghanistan samt inom den militära underrättelse- och säkerhetstjänsten, Must. Att leda den nya enheten ser han som en utmaning, inte minst när det gäller att skapa förståelse för hur militärpolisen kan arbeta i det nya försvaret med kontinuerligt och tidvis tjänstgörande personal.

– Vi vill arbeta proaktivt, och vara en hjälpende hand istället för att stjälpa. Det kan till exempel handla om att stödja chefer i planeringsprocesser och skriva order- och regelverk som man sedan kommunicerar på ett tydligt sätt. På så vis undviker vi att människor gör fel, säger Håkan Adén.

En annan viktig del i arbetet handlar



Håkan Adén.

om att hitta effektiva arbetsformer, nationellt och internationellt mellan olika förband och förbandstyper.

– Militärpolisen är en viktig resurs i dagens insatser. Vi ger stöd till chefer med utredningar och polisarbete, och vi står i förbindelse med åklagare. Om vi dessutom kan samordna vårt militärpolisarbete med andra länder så spar vi resurser, säger Håkan Adén.

TEXT & FOTO: BJÖRN WESTERDAHL/LG



# Nya tag i Prioutbildningen

Vis av erfarenheterna från införande 1 och 2 tas nu ett nytt utbildningskoncept fram för system Prio. Det är en kombination av användarinstruktioner under Hjälp-knappen i systemet, ADL-kurser och lärarledda utbildningar.

Carl-Johan Åsberg, ADL-ansvarig på Prio, säger att till de första två införandena togs ungefär 200 olika ADL-kurser fram.

– En enskild medarbetare kunde få upp till mellan 60 och 70 datorstödda kurser att plöja igenom, vilket var orimligt. Det var alldeles för många kurser på en alldeles för detaljerad nivå. Nu har vi lärt oss av misstagen och håller på för fullt att ta fram en ny typ av ADL-utbildningar.

## Det blir även roligare

De nya ADL-utbildningarna är bättre, enklare och mer pedagogiskt uppbyggda än de gamla. Kurserna kommer att på en övergripande nivå, förklara Försvarets maktens processer, verksamhetsregler och stödet som finns i Prio.

– Vi har lagt in speakerljud, rörliga bilder, animeringar och de är mycket mer varierande. Ja, jag skulle vilja säga roligare än de gamla ”knapp”-kurserna med bara en massa skärmdumpar.

Det mer detaljerade stödet för att lösa uppgifter i Prio kommer användarna framöver att hitta under Hjälp-knappen i Prio.

Enligt planen ska de nya ADL-kurserna vara klara före jul för att finnas tillgängliga vid nästa införande av



Ur de nya ADL-utbildningarna.

Prio. De gamla ”knapp”-kurserna ska rensas bort efter hand, några kommer dock att ligga kvar för exempelvis tidrapportering och reseadministration.

## Lärlarledda utbildningar i två steg

De lärlarledda utbildningarna kommer att ske i två steg. Det blir utbildningar för verksamhetskritiska funktioner, det vill säga funktioner som bara måste fungera i samband med kommande införande, och dessa utbildningar startar sent under detta år.

– Kallelser till dessa utbildningar

kommer att gå till förbanden, som väljer ut vem som ska gå på vilken utbildning, säger Lars Carlstein och tillägger: – Och så blir det så kallade breddutbildningar, som startar efter årsskiftet. Kallelser till dessa kommer per mejl direkt till de berörda.

De lärlarledda utbildningarna kommer att hållas på flera garnisonsorter och det blir huvudhandledarna som leder utbildningarna med hjälp av handledare och även IBM-personal.

TEXT: ANJA REIMERS/PROJEKT PRIO

# Michael i Natos tjänst

Major Michael Lagnebäck har nyligen landat in på kontoret efter en vecka i Bosnien och Hercegovina. Resor härs och tvärs i Europa är en del av jobbet på Natos flygstab i Tyskland.

**R**amstein i Tyskland. Här finns ett av de två högkvarter som leder Natos flygverksamhet i Europa, Headquarters Allied Air Command Ramstein. Här är också Michael Lagnebäck's arbetsplats sedan ett år tillbaka.

–Jag anmälde mitt intresse till Högkvarteret hösten 2009. Sommaren efter kom klartecken från Nato att Sverige fick besätta tjänsten.

Den är en av de tjänster som Nato har öronmärkt för länder som är med i Partnerskap för fred, PFP. Länderna får ansöka och sedan sker en urvalsprocess inom Nato där man väljer vilka nationer man vill ha på de olika tjänsterna.

### Varje dag en utmaning

Michael jobbar med någonting som kallas Operational Capabilities Concept Evaluation and Feedback, OCC E&F. Det är ett program där partnerländer anmäler förband till ett styrkeregister. Förbanden utvärderas sedan i flera steg där man kontrollerar att de har förmåga att fungera ihop med andra Nato- och PFP-länders förband. De som gått igenom hela processen blir sedan tillgängliga för



Michael tillsammans med den norske kollegan, överstelöjtnant Fredrik Thomter.

FOTO: MATS CARLSSON/I 19

att kunna användas i exempelvis fredsbevarande operationer ledda av Nato.

– Det är ett stimulerande arbete där

man får möjlighet att knyta kontakter med många människor från olika länder. Jobbet innebär mycket resande

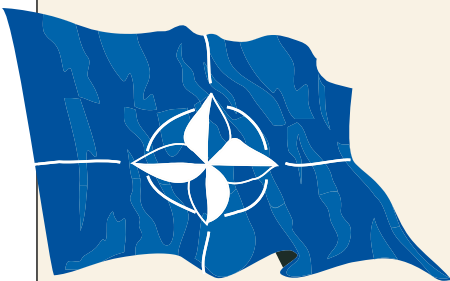
### FAKTA HEADQUARTERS ALLIED AIR COMMAND RAMSTEIN

HQ AC Ramstein är ett av två högkvarter som leder Natos flygverksamhet i Europa. Från Ramstein leds allt norr om Alperna och från Turkiet leds allt söder om Alperna. I Ramstein arbetar för närvarande drygt 400 personer från 23 nationer.

HQ AC Ramstein är lokaliserad inne på Ramstein Air Base som är USA:s största militära bas utanför USA. Här finns högkvarteret för US Air Forces in Europe. Basen är 12 kvadratkilometer till ytan och utgör navet för amerikanska flygvapnets transportflyg till Europa. På basen arbetar närmare 15 000 människor. Ramstein Air Base ligger i närheten av den tyska staden Kaiserslautern, eller K-town som amerikanerna kallar den. Området i tyska förbundslandet Rheinland-Pfalz kallas KMC, Kaiserslautern Military Community. Här bor det över 56 000 amerikaner.

#### Sveriges engagemang i OCC E&F

Sverige har sammanlagt fem svenska officerare som stödjer Natos OCC E&F program. De övriga fyra arbetar i Belgien, Nederländerna, England samt ytterligare en i Tyskland.





eftersom evalueringarna oftast sker i de partnerländer som har anmält förband till styrkeregistret. Under mitt första år här hade jag cirka 100 resdagar, säger Michael och tillägger:

– Varje dag på kontoret eller på resa är en utmaning. Under en dag kan man röra sig inom spannet från den militärpolitiska arenan ner till den lägsta nivån med lera under skorna.

### Sverige har gott renommé

Sverige har sedan länge haft personal på olika internationella staber. Inom Nato finns vi representerat på alla nivåer i kommandostrukturen; strategisk, operativ och taktisk nivå. Det är viktigt att vi är med, menar Michael. Det ger bra erfarenheter och bygger kontaktnät som vi har nytta av. Den stora utmaningen är att omsätta erfarenheterna i vår egen verksamhet.

– Under min tid här har jag fått kvittens på att Sveriges operativa förmåga står sig bra i jämförelse med andra länder. Att vi som Pfp-nation dessutom är aktiva internationellt ger Sverige gott rykte. Förutom att vi deltar i insatser och har personal i staber har vi ett bra utbyte inom utbildningssidan där Swedint sedan många år tillbaka stödjer och får stöd från Nato.

Vid tidpunkten för intervjun jobbar Michael med att planera OCC-verksamheten under 2012. Den planen innehåller bland annat utbildning och evalueringar, där "Michaels" högkvarter leder verksamheten men också stödjer andra kommandon i Nato.

– Jag ser fram emot ytterligare två mycket intressanta och stimulerande år här.

TEXT: MATS CARLSSON/INFO I 19



*Bild från slutevaluering av ett ukrainskt strategiskt transportflygförband. Evalueringen genomfördes i Aalborg i Danmark, på bilden syns danska soldater under lastning av en ILL-76, ett 4-motorigt jetdrivet fraktflygplan som kan ta laster på upp till 40 ton.*

FOTO: MICHAEL LAGNEBÄCK

# Bättre självhjälp i Prio

Nu städas det under Hjälp-knappen i Prio för att underlätta för dig som användare.

**H**jälp-funktionen i Prio håller på att ses över. Det säger Fredrik Bjerngren som leder en arbetsgrupp för denna uppgift. Inriktningen är att få införande 3 och 4 rätt ifrån start, därefter tar de sig an införande 1 och 2.

– Som det ser ut nu finns det en mängd dokumentation under Hjälp-knappen. Det är användarinstruktioner, lathundar och steg-för-steg-anvisningar i en salig blandning. Vissa är uppdaterade och andra inte. Även namnsättningen av dokumenten är rörig nu, den ska bli tydlig, lättförståelig och enkel att söka på, säger Fredrik och förklarar att arbetet sker i nära samarbete med Servicedesk och HR Direkt.

I början av nästa år ska det under Hjälp-funktionen läggas in användarinstruktioner för Prios införande 3 och 4

som berör områdena Logistik och HR. Som komplement kommer det också att finnas beskrivning av respektive process. Dessa två typer av dokumentation ska betraktas som en självhjälp i systemet. Dokumentationen under Hjälp-knappen ska se likartad ut, med mer eller mindre omfattande innehåll förstås, beroende på komplexiteten på det som ska utföras i system Prio – allt för att underlätta för dig som slutanvändare.

Just nu arbetar huvudhandledarna med att ta fram utbildningsmaterial till respektive delprojekt inom införande 3 och 4. Det gäller dels användarinstruktionerna men också lärarledda utbildningar och ADL-utbildningar. Målsättningen är att ha dig som använ-

dare i åtanke under hela arbetet, för att skapa förståelse för hur systemet ska fungera samt hur processen löper. Hjälp-funktionen i Prio ska vara lätt att använda och fylld med efterfrågat innehåll, en "hjälp till självhjälp".

– Det ska vara naturligt att börja leta i Hjälp-funktionen istället för att ringa Servicedesk eller be chefen ringa HR Direkt, slår Fredrik Bjerngren fast.



*Tips för dig som är chef med hatt: Du har väl sett att det finns en guide som handlar om hur du tar ut rapporter ur Priosystemet? Du hittar Rapportguiden på [emil/Prio/Prio](mailto:Prio/Prio) i verkligheten/Guider.*

TEXT: ANJA REIMERS/PROJEKT PRIO

## I FORM



### Gör ett hopp i solen

Under denna mörka tid är det viktigt att få i sig tillräckligt med D-vitamin. Infektionssjukdomar, depression, benskörhet och cancer är några av de sjukdomar som tros uppkomma av bland annat D-vitaminbrist. Fet fisk är en naturlig D-vitaminkälla men hur många är vi som äter 350 gram fisk om dagen?

Lättast är att ladda ditt D-vitaminförråd med en daglig dos av dagsljus. Här får du tips på en rörelse som du kan göra under tiden. Anpassa den efter egen förmåga och tycke. Vänd ansiktet mot solen under hela rörelsen.

Hitta en sten eller bänk och ett kvastskäft eller pinne.

**Lätt variant:** Håll pinnen axelbrett med raka armar ovanför huvudet. Gå upp och gör en djup knäböj på stenen, gå ner.

**Tuffare:** Håll pinnen enligt ovan och hoppa upp på stenen. Landa huksittande på stenen med pinnen rakt ovanför huvudet och hoppa ner.

*Lycka till önskar Maria Edlund på FHS.*

FOTO: NICLAS EHLÉN/COMBAT CAMERA



## FM resebestämmelser – gäller den för alla?

HKV skrivelse 2011-05-24, 09 100:59149 reglerar med tydlighet hur vi FM-anställda ska bo på tjänsteresor där FM betalar logikostnaden. Skrivelsen är ett under av tydlighet och kan inte missförstås!

Undertecknad deltog i fältövning GMU i Halmstad 11-13/10, vilket som vanligt var ett/en väl arrangerat möte/fältövning. Med hänvisning till ovanstående order bokades i god tid boende i kadettbyn vid MHS H och allt var frid och fröjd, om än med en något krånglig byråkrati (telefonförfrågan, logibeställning och servicemeddelande).

Mötet besöktes av FML i form av genl Mårtensson och persdir Stålesjö med MA. Det visade sig att generalen och personaldirektören med MA bodde på Scandic hotel i Halmstad och ytterligare minst fem officerare från HKV bodde på olika hotell! Jag har läst skrivelsen och jag kan inte hitta något undantag för vare sig generaler eller persdir eller andra anställda. Och ja, det fanns gott om lediga rum/lägenheter i kadettbyn, det kontrollerade jag naturligtvis innan jag skrev detta!

Som avdelningschef längst ner i näringskedjan så har jag tagit fighten med mina medarbetare och de bor, utan protester, enligt anvisningar i ovanstående skrivelse. Vad de sen tänker och säger när de fick höra detta lämpar sig nog inte för tryck.

Jag är beredd att diskutera värdegrund, ÖRA, ledarskap och föregångsmannaskap eller att försöka bidra med att spara pengar åt FM, med vem som helst angående ovanstående, mina nummer står i FM katalog, men utgiven bestämmelse den gäller!!

Vad kan vi lära oss av detta? Ja, inte vet jag men att följa bestämmelser är nog inte så dumt!

Jag har redan varit i kontakt med C Prod MA och persdirektörens ass så problemet är nog ur världen vid denna tid för dessa.

*Med ensamboende i kadettbyn-hälsningar  
Håkan B Andersson, Major*

Årets sista  
**Försvarets forum**  
beräknas komma i brevlådan  
den 23 december.  
Manusstopp 2 december.

## Försvarsmakten internationaliserar... eller?

Historiskt så har det skett en utveckling och en anpassning av grader, gradbeteckningar med mera, med mera, i den svenska hären. Idag förvaltas det svenska sättet att utmärka olika militära grader inom den svenska armén av Norge som ett arv av unionstiden. Sverige valde att ändra systemet, främst av nivån major-överste i och med införandet av uniformssystem m/60.

Så kommer vi då till nutid. Sverige internationaliserar sina gradbeteckningar och i den vevan så genomförs den omgripande förändringen att furir som svensk benämning ersätts av sergeant i syfte att namnet på graden ska korrespondera med den engelska benämningen. Men, en liten reflektion kan vara på sin plats.

### Other Ranks i armén

Den svenska sergeanten motsvarar idag i tjänsteställning den amerikanska Sergeant, men med den brittiska corporal (eller egentligen något mitt emellan), en Sergeant 1 klass benämns i USA som staff sergeant, i Storbritannien som sergeant. Den svenska fanjunkaren heter i USA Sergeant first class, i Storbritannien Staff Sergeant/Colour Sergeant. Den svenska förvaltaren benämns i USA som Master Sergeant och nivån ovanför som First Sergeant och i Storbritannien som Warrant officer class two.

Den svenska regementsförvaltaren benämns i USA som Sergeant major och i Storbritannien som Warrant officer class one.

Så, min slutsats: Varför i hela friden kan man inte benämna furir för furir som vi gjort under en lång historisk tid – med rötter i 1600-talet. Svårigheterna att internationellt översätta torde inte vara svårare för en furir än för Sergeant 1 klass, fanjunkare, förvaltare, regementsförvaltare, fänrik och så vidare... och jag har hittills inte träffat någon som inte skulle vara positiv till en förändring och återgång till furir som benämning.

### Fotnot:

Benämningen furir har i Sverige rötter i 1600-talet och var inledningsvis benämningen på den som vid sidan av sina taktiska uppgifter löste kompaniets underhåll (från franskans Fourrier: "den som utfodrar"). Vid befälsreformen 1837 blev furir den lägsta underofficersgraden. 1875 (?) ändrades benämningen till distinktionskorpral för att 1914 återgå till furir. 1972-73 befordrades de anställda furirerna till överfurirer.

*Hans Augustin*

*Gradbeteckningen furir, exempel ur armén, flottan, amfibie och flygvapnet.  
Källa: Fakta om Försvarsmakten 2005/2006.*



## Kan ingen stoppa vansinnet?

Så var det dags igen, ytterligare en försening av ett införandesteg i Prio. Vän av ordning kan inte annat än fråga sig vad detta system egentligen kostar Försvarsmakten? Hur kan det vara försvarbart att fortsätta införandearbetet inom ett system vilket uppenbarligen är för dåligt anpassat för organisationens behov? När till och med Försvarsstrukturutredningen i sitt slutbetänkande konstaterar att det skulle vara fullt försvarbart att häva det fortsatta införandet borde rimligen varningsklockorna ljuda inom organisationen. Det faktum att Prio-införandegruppen i dag sysselsätter över 300 befattningar (om man får tro telefonkatalogen över Prio-medarbetare) kan inte vara försvarbart.

Det krävs inte att man är matematiker för att göra en ekonomisk kalkyl vilken visar på att kostnaderna för system Prios införande omöjligt kan räknas hem under en överskådlig framtid. Efter att ha sett funktionaliteten i de äldre ekonomiledningssystem kan jag inte heller förstå hur uppföljningen kan kallas "bättre" i Prio? Det enda argumentet för införandet måste vara att system ska omfatta samtliga tidigare system men det går knappast att motiveras ur ett kostnadseffektivitetsperspektiv.

Det kanske mest oroande är det faktum att dessa erfarenheter inte är unika för den svenska försvarsmakten. Exakt samma erfarenheter har dragits i den schweiziska respektive tyska försvarsmakten – kostnader och effektivitetsförluster med införandet av ett SAP-baserat system kan inte motiveras.

Vad kvarstår då att göra? Låt någon ta ansvaret och stoppa vansinnet genom att stoppa ytterligare införanden. På så sätt bör vi kunna ge de heltidsanställda soldaterna en lön som faktiskt har attraktionskraft!

*Erik Lindmark  
Civilanställd i HKV*



Posttidning B

FÖRSVARSMAKTEN

FÖRSVARETS FORUM  
SE-107 85 STOCKHOLM

# NU SÖKER VI GRUPPBEFÄL, SOLDATER OCH SJÖMÄN SOM HELST VILL ARBETA MED NÅGOT ANNAT.

Nu arbetar vi med att teckna  
interimsavtal inför GSS/T.  
Här ser du den generella  
annons som syns i större  
tidningar under slutet  
av november.

Du vet väl att vi erbjuder tidvis tjänstgöring för dig som vill arbeta inom Försvarsmakten vid sidan av din karriär? Nu söker vi personal inom tre kategorier: gruppbefäl, soldater och sjömän. Första steget är att teckna ett så kallat interimsavtal. Det är ett tillfälligt avtal som bäst kan beskrivas som en intresseanmälan. Du förbinder dig alltså inte till något genom detta avtal. Inom Försvarsmakten blir du delaktig i att säkra människors rätt att leva i fred, frihet och demokrati. Dessutom är du del i en organisation med god kamratskap och sammanhållning. För att söka ska du vara svensk medborgare, ha fyllt 18 år och genomfört värnplikt eller grundläggande militär utbildning.

Besök [forsvarsmakten.se/gsst](https://forsvarsmakten.se/gsst) för mer information.



FÖRSVARSMAKTEN