

FÖRSVARETS

# FORUM

nr 6 • september 2011  
Försvarsmaktens personaltidning



Dykare  
i vått och torrt

## INNEHÅLL

Fokus .....	5 - 9
Minröjning .....	10 - 11
På jobbet .....	12 - 13
Genderarbete .....	14 - 15
Samtalsövningar .....	16 - 17
Veteranavdelningen .....	18



### FÖRSTASIDAN

Röjdykare på insats i Lettland

FOTO: ANNA NORÉN/  
COMBAT CAMERA

## REDAKTIONEN

Försvarsmaktens personaltidning finns även på [www.forsvarsmakten.se](http://www.forsvarsmakten.se) och e-mail.

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

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

ansvarig utgivare

ERIK LAGERSTEN, informationsdirektör

redaktör detta nummer

JOHAN LUNDGREN

Försvarsmaktens informationsstab

formgivare

MARIA NORLIN

FMLOG, APSA, Grafiska ateljén, Stockholm

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

Nästa manusstopp: 7 oktober 2011

Beräknad utgivningsdag: 28 oktober 2011

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

◆ Läs mer på intranätet e-mail

Tryckt hos ett klimatneutralt företag Edita Västra Aros AB 2011



# Vi öppnar upp för dialog

Fredsplanen i Ronneby Brunnsspark fylldes av ett 100-tal förväntansfulla soldater i raka led för några veckor sedan. Det var dags för den första medaljeringen av personal som deltagit i Libyeninsatsen. Hittills har våra svenska förband genomfört 440 flyguppdrag och lämnat 1 700 spaningsrapporter. Syftet med operationen är att skydda civila. Försvarsmakten är unik, det ska vi inte glömma, vi löser uppgifter i riskfyllda miljöer som ingen annan kan utföra.

Medaljering är ett sätt att visa vår uppskattning till de som deltagit i insatser runt om i världen. Det är också viktigt att informera, både internt och externt. Försvarsmaktens bloggportal som nyligen lanserats, ger möjligheter till en öppen, djup och bred dialog. Med bloggportalen kan vi öka förståelsen för vårt uppdrag, den förändring vi är inne i, och öka intresset för Försvarsmakten som arbetsgivare. Min förhoppning är att vi nu öppnar för en dialog där du berättar hur vi gör skillnad, men också där du tar upp vad vi kan göra bättre.

I det nya försvaret har vi börjat anställa gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS). Den största andelen av GSS ska på sikt vara tidvis tjänstgörande (GSS/T), det vill säga soldater som har ett annat arbete utanför Försvarsmakten men som deltar i insatser, utbildning och övningar. Redan nu knyter vi kontakt med de som är intresserade genom interimsavtal, vilka kan fullföljas med skarpa kontrakt under nästa år. Vi vänder oss till personer som är beredda att med jämna mellanrum delta i vår verksamhet, både inom och utom Sveriges gränser. Det här är personal som är mycket viktig för oss, men som också är lika viktig för samhället i stort, är min övertygelse.

Vår verklighet erbjuder unika erfarenheter och utbildningar. Något som formar varje enskild individ och som är utvecklande. Det kan vara allt från att under en period arbeta med insatser som minröjning i Lettland, genderarbete i Afghanistan, eller att på hemmaplan få arbeta med rekrytering.

För att bemanna vårt nya försvar behövs alla.

Sverker Göranson  
Överbefälhavare



# Sverige får nytt center för genderfrågor

I januari invigs ett nytt center för genderfrågor på Livgardet i Kungsängen. Center for Gender in Military Operations ska bedriva seminarier och kursverksamhet samt fungera som kunskapsbas för genderfrågor i Försvarsmakten.

Genom att inrätta centrat vill regeringen och Försvars-

makten höja den militära kompetensen i genderfrågor, nationellt och internationellt.

– Hälften av befolkningen i världens konflikter är kvinnor. Vi kan aldrig uppnå en långsiktig och varaktig fred i en komplex konflikthärd utan att tillvarata genderperspektivet, säger kommandörkapten Jan

Dunmurray som arbetar som lärare i operationskonst på Försvarshögskolan och som kommer att bli centrats chef.

Centrat kommer att bli en del av Swedint som arbetat med internationell kompetensutveckling i Försvarsmakten sedan 1993 och som i dag samtränar militär, polis och civila från alla världens hörn i multikulturellt fredsfrämjande arbete.

På längre sikt är förhoppningen att centrat ska få en utökad roll internationellt och leda den militära kompetensutvecklingen i genderfrågor inom de nordiska länderna.

– Det finns flera myndigheter och organisationer i Sverige och i världen som är intressen-

ter inom området. Nato har visat ett stort intresse och den 12 september får vi besök av Nato/Allied Command Transformation, säger överste Thomas Karlsson som är chef för Swedint.

Förberedelserna inför uppstarten av centrat går fort och arbete och förhandling pågår för att centrat ska integreras i det nordiska försvarssamarbetet Nordefco, Nordic Defence Cooperation. Invigningen äger rum i januari 2012.

*Det nya centrat kommer att inhysas på Swedint som utbildar över 1 000 studenter från ett stort antal länder varje år.*

Björn WESTERDAHL/LG



## Ny bloggportal

Nu har Försvarsmakten lanserat [blogg.forsvarsmakten.se](http://blogg.forsvarsmakten.se) där läsarna kan följa våra medarbetare världen över. Du som anställd får möjlighet att berätta om din vardag och diskutera det som händer på din arbetsplats.

– Det här är ett stort steg mot ett ännu öppnare Försvarsmakten. Vi vill att våra berättelser ska nå ut, och ingen kan berätta dem som våra egna medarbetare, säger Johannes Hellqvist som är projektledare vid informationsstaben.

Försvarsmakten är redan Sveriges största myndighet på Facebook och vi har en egen kanal på YouTube med filmer från verksamheten i Sverige och världen. Nu när bloggportalen lanseras kan besökarna följa till exempel ett skyttekompani i Afghanistan, hemvärnssoldater och våra flygva-  
penchefer.

– Vi vill öka kunskapen om dagens försvarsmakt genom dialogen, men det handlar också om att stimulera en aktiv försvarsdebatt, säger Johannes Hellqvist.

Genom att använda taggen

delta i debatten. ÖB Sverker Göranson har fastställt riktlinjer för hur sociala medier ska användas inom Försvarsmakten. Riktlinjerna framhåller medarbetarnas roll i att förmedla en komplett bild av vår



#SVFM (Sveriges försvarsmakt) kan du skicka inlägg till portalen från din egen blogg eller ditt Twitterkonto, och på så vis

verklighet. Du kan själv bidra till ett ökat intresse för Försvarsmakten som arbetsplats och arbetsgivare.

## Försvarsmakten sponsrar innebandy

Under säsongen 2011/2012 kommer Försvarsmakten att vara huvudsponsor till Svenska Innebandyförbundet och Svensk Elitinnebandy. Försvarsmakten kommer därmed att synas i samband med seriespel, cuper och landslagsarrangemang.

– Innebandyn är ett spännande sätt att möta de många unga som i framtiden kan ha Försvarsmakten som en attraktiv karriärväg och arbetsgivare. Sporten engagerar nära en miljon människor och spelas i hela landet vilket ger en bra bredd, säger Fredrik Svahn, Försvarsmaktens marknadschef.

## Nytt grepp i Skövde- välkomstkalas för soldater och studenter

Så här års välkomnar vanligtvis Skövde nya studenter till Högskolan. I år är inget undantag, men det är inte enbart studenter som har anlänt. Försvarsmakten i Skövde välkomnar också en hel del nyanställda soldater som även de togs emot med öppna armar vid NUKalaset som genomfördes under torsdagen den 8 september i centrala Skövde.

NUkalaset är ett samarbete mellan Skövde kommun, Skövde högskola, Next Skövde och Försvarsmakten med syfte att introducera soldater och studenter till sin nya ort. Kalaset inleddes med en uppsamling på Hertig Johans torg där Falköpings trumkår spelade för både tåget med studenter och soldater och förbipasserande Skövdebor innan det var dags att gemensamt promenera upp till Arena Skövde där själva evenemanget sparkade igång på allvar.

Väl på plats hälsades alla väl-

komna av kommunfullmäktiges ordförande Katarina Jonsson, rektorn för Skövde högskola Sigbritt Karlsson samt regementschefen för Skaraborg regemente Ronald Månsson.

### Soldat och student samtidigt?

Efter underhållning med musik

och dans fanns möjligheten att träffa representanter för olika företag, organisationer och föreningar i regionen. Självklart fanns Försvarsmakten i Skövde på plats för att svara på frågor om soldatyrket, inte minst om möjligheten att kombinera sina studier med en tidvis tjänstgör-

ing inom Försvarsmakten. Passande för den som inte vill behöva välja mellan det civila och det militära då man endast tjänstgör i perioder inom Försvarsmakten och därutöver studerar eller jobbar på annat håll.

TEXT & BILD: CAROLINE JOHANSSON, P 4



## Nya broschyrer

Nu finns det fem nya broschyrer kring yrkesinformation för olika typer av rekryteringstillfällen. Broschyerna beställs från Försvarsmaktens centrallager via det servicecentra eller den servicepunkt som ditt förband är kopplat till.

Det finns fem olika broschyrer för att man ska kunna anpassa broschyr efter person.

-Tricket är att skapa nyfikenhet genom "rätt" information i precis rätt situation, säger projektledaren Carl-Johan Herolf, från HR Centrums rekryteringsavdelning.

Carl-Johan Herolf ser ett stort värde i tryckta broschyrer och att kunna lämna ifrån sig något konkret. Något som hon eller han kan hålla i handen.

-I det här projektet har vi lagt stort tankearbete kring våra värdeord, säger Carl-Johan Herolf. "Hur ska vi kommunicera för att nå dit vi vill?", frågade vi oss inledningsvis i pro-

jektet. Vi valde att jobba med mjuka värdeord som "glad, öppen, varm, jämlik och modern" och tona ner "hård, byråkratisk och konservativ" vilka målgruppen tidigare associerat oss med.

En yrkesinformatör har en oerhört viktig roll i rekryteringsarbetet. Hon eller han är ansiktet utåt och ambassadör i säljögönblicket. Allra viktigast i det mötet är att yrkesinformatören berättar sin egen story. "Det här och det här innebär det att vara i Försvaret ..." Trovärdighet skapar man bäst genom att vara en förebild och visa upp sig själv.

TITTI EMTEFALL/HRC

# Nu krattar vi väg för rekryteringen

I somras syntes svarta rubriker. Försvarsmakten hade lämnat felaktiga siffror i kvartalsrapporten till regeringen om antalet "deltidsanställda soldater".  
– För att ta igen det vi kan ha förlorat kraftsamlar vi nu för att fånga upp intresserade, säger generalmajor Gunnar Karlson som är chef för förbandsproduktionen.



➤ Nästa år startar anställningarna av en helt ny personalkategori. Totalt ska omkring 9 200 anställas som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän. Inför rekryteringen har en mängd förband fått i uppdrag att teckna interimsavtal med individer som redan nu vill anmäla sitt intresse. Den främsta målgruppen är värnpliktiga i våra krigsförband.

– Här är det viktigt att hålla isär besticken. Syftet med interimsavtalet är alltså att knyta kontakt med dem som senare kan tänka sig att bli anställda som GSS/T. Avtalet är en ”brygga” till dess att vi kan erbjuda anställningar, säger Gunnar Karlson.

Målet är minst 2 400 tecknade interimsavtal vid årets slut - gärna fler. Vid halvårsskiftet var antalet cirka 300. Det var dessa siffror som förväxlades vid kvartalsrapporten till regeringen.

**Statistiken följs noga upp**

Våra politiker följer nu noga hur intresset för systemet med GSS/T utvecklar sig. Det kan Lv 6 och 62:a luftvärnsbataljonen vittna om. De har fått ta emot en hel del besök eftersom de kommit långt. De folkvaldas fokus på GSS/T bör

ses i skenet av att Sverige inte ska gå mot ett yrkesförsvaret. Huvuddelen av de anställda gruppbefälen och soldaterna ska vara tidvis tjänstgörande enligt målbilden för insatsorganisation 2014.

Gunnar Karlson säger att det är svårt att veta exakt hur vi ska göra för att lyckas med rekryteringen.

– Vi bryter ny mark och många frågor saknar svar. Till exempel vilken acceptans som finns på arbetsmarknaden och om de militära erfarenheterna uppfattas ha något civilt meritvärde. Det är frågor som vi arbetar vidare med, bland annat genom kontakter med arbetsgivare.

**Lagar och förordningar kommer**

Tanken är att de tidvis tjänstgörande till vardags jobbar eller studerar utanför Försvarmakten. I olika perioder kommer de in och tjänstgör vid sitt krigsförband för övningar, beredskap eller insatser. Tidvis tjänstgörande personal är i och för sig inget nytt. Reservofficerare har ju funnits sedan slutet av 1800-talet då flottan knöt till sig civila sjökaptener.

– Till skillnad mot reservofficerssystemet finns det i dag ingen laglig grund för att anställa GSS/T. Författningsstödet

bereds nu på departementet, och vår bedömning är att detta är på plats under andra halvåret nästa år, säger Gunnar Karlson.

Speciallagen ska bland annat ge GSS/T rätt att ta ledigt från sitt civila arbete eller från högskolestudier för att tjänstgöra hos Försvarmakten.

**Inte bara ett papper**

Interimsavtalet innebär att man får information och kallas till intervju när det blir dags för anställningar. Avtalet består av två delar; en avsiktsförklaring och en tjänstgöringsplan.

– I år är det endast ett begränsat antal förband som genomför övningar med dem som tecknat interimsavtal. Hur många det blir nästa år är något vi ska diskutera i uppdragsprocessen mellan Högkvarteret och förbanden, säger Gunnar Karlson.

Lv 6 och 62:a luftvärnsbataljonen lyfter fram välplanerade och ambitiösa övningar tillsammans med bra utrustning, som framgångsfaktorer. Särskilt om övningarna förläggs på semestertid då fler kan ta ledigt.

Gunnar Karlson betonar att Försvarmaktens medarbetare nu måste hjälpa



till att kratta väg inför rekryteringen av GSS/T.

– Erfarenheterna från Halmstad visar att det lönar sig att ta personlig kontakt. Jag vill uppmana alla att prata med de tidigare värnpliktiga som ni har i era nätverk och i krigsförbanden. Glöm inte påminna om att detta blir den nya vägen in för den som vill delta i en internationell militär insats.

TEXT: KRISTINA ÅSTRAND BOHMAN/INFOS  
Frågor och svar finns på [forsvarsmakten.se/jobba](http://forsvarsmakten.se/jobba). ♦

#### Förband som fått i uppdrag att teckna interimsavtal i höst:

LG, I 19, K 3, P 4, P 7, A 9, Lv 6, Ing 2, SkyddC, Amf 1, F 17, F 21, LedR och TrängR.  
Rapporter ska ske månadsvis.

#### ANSTÄLLDA GSS/T

**Anställningsstart:** När den lagliga grunden för personalkategorin finns på plats, vilket bedöms vara under andra halvåret 2012.

**Anställningsprocess:** Intervjuer och i vissa fall tester. Olika kandidater matchas mot kravprofilen för befattningar i krigsförbanden. Därefter erbjuds individer anställning som GSS/T.

**Kompetenskrav:** Genomförd värnpliktsutbildning eller grundläggande militär utbildning, GMU. För personer med bara GMU måste befattningsutbildning skrivas in i tjänstgöringsplanen.

**Anställningstid:** Åtta år med möjlig förlängning i upp till ytterligare åtta år - enligt det utkast till författningsstöd som Försvarsmakten tidigare tagit del av. Uppsägningstid enligt kollektivavtal.

**Tjänstgöring:** Under en åttaårig anställning ska en GSS/T delta i tre krigsförbandsövningar om tre veckor vardera och eventuellt en eller två nio månader långa internationella militära insatser – enligt den planering som finns nu. Detta förutsätter att riksdag och regering inte ändrar inriktningen om 1 700 personer insatta över tiden i internationella militära insatser.

**Lön:** Individuella löner gäller, inriktningen är motsvarande nivå som kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän.

**Utrustning hemma:** Inga vapen hemma, kanske uniform men inget beslut är taget.

# Positiva soldater

Nio av tio skulle rekommendera sina vänner ett engagemang inom Försvarsmakten. Det visar en undersökning som gjordes i samband med att 120 av 62:a luftvärnsbataljonens blivande tidvis tjänstgörande soldater samlades för sin första krigsförbandsövning.



Robot 70-grupper på Ringenäs övningsfält under krigsförbandsövningen.  
Foto: Infosoldat Michael Finta

Skulle du rekommendera dina vänner ett engagemang inom Försvarsmakten?

– Den frågan används ofta som indikator på hur väl man trivs med sin arbetsgivare, säger Charlotte Nathansson på Försvarsmaktens ledarskaps- och pedagogikenhet, FMLOPE. Trots att de blivande tidvis tjänstgörande soldaterna inte är någon homogen grupp kan Charlotte Nathansson se vissa tydliga tendenser. Många av dem lockas av att kunna kombinera ett civilt liv med ett militärt engagemang. Samtidigt är svårigheten att få ihop kombinationen den största källan till oro. Ett lagstöd hade kunnat minska en del av oron och underlättat i relationen med den civila arbetsgivaren.

Många vill också bli sedda som anställda medarbetare men känner en osäkerhet på vilken status de har i organisationen.

– Kvaliteten på materielen de får ut är en statussymbol. Med den är de nöjda, men det finns också misstankar om att det är GSS/T som först kommer att drabbas av nedskärningar om Försvarsmaktens ekonomi blir sämre, säger Charlotte Nathansson.

Soldaterna är också mycket nöjda med sina befäl och med krigsförbandsövningen. Till exempel instämde 86 procent i påståendet "Mitt befäl är kunig och kompetent".

TEXT: CHRISTIAN LÖVGREN/  
HALMSTADS GARNISON

# Så lockas blivande GSS/T

Den första krigsförbandsövningen med blivande tidvis tjänstgörande soldater har nyligen genomförts i Halmstad med 62:a Luftvärnsbataljonen. Personliga kontakter har varit nyckeln till förbandets framgångsrika bemanning.

**R**ekryteringen till förbandet har gått fort sedan Lv 6 för drygt ett år sedan fick uppdraget att som första förband genomföra en övning med individer som tecknat interimsavtal som tidvis tjänstgörande gruppbefäl och soldater.

### Ryktet spred sig fort

På återträffen med Kosovostyrkan KS 20, som Lv 6 ansvarade för, fick en plutonchef en stund på sig att prata om bataljonen som skulle byggas upp med tidvis tjänstgörande. Innan träffen var över, var hans pluton bemannad. De andra plutoncheferna började ringa upp soldater personligen. Ryktet spred sig fort och efter ett tag var det istället soldaterna som ringde Lv 6. Fram till skrivande stund har 138 personer tecknat interimsavtal vid bataljonen. När den är

fulltalig 2017 ska den innehålla cirka 500 anställda GSS/T.

– Vi har riktat in oss på att locka före detta värnpliktiga, soldater från utlandsstyrkan och NBC. Det har varit framgångsrikt men det kommer att bli svårare ju längre tid som går, förklarar Torkel Nordwall, chef för 62:a luftvärnsbataljonen, som är ett så kallat kontraktsförband.

Redan förra hösten genomfördes deras första övning - en "särskild övning förband".

– Vi bestämde oss då för att soldaterna skulle få ut materiel med hög kvalitet och att de skulle få behålla mycket av den, för att vara mer effektiva vid nästa övning, säger Torkel Nordwall.

### Hälften studerar, hälften arbetar

– Av de som arbetar har hälften tagit semester för att kunna vara med på

årets KFÖ, berättar Torkel Nordwall. Det säger mycket om engagemanget och viljan. Det sätter också press på oss att genomföra en bra övning.

Henrik Carlstein var en av dem som skrev på en intresseanmälan vid KS 20:s återträff.

– Med värnplikt, NBC och utlandsinsats har soldatlivet varit min vardag i två år. Jag har trivts och vill inte bara släppa det, därför passar det mig utmärkt att vara tidvis tjänstgörande, säger Henrik som numera studerar.

– Det är stort fokus på oss eftersom vi är först ut med detta, och vi känner oss prioriterade, säger Henrik Carlstein innan han blir avbruten av stridsledaren via radio. Fientligt flyg är på väg. Dags att fortsätta krigsförbandsövningen.

TEXT & FOTO: CHRISTIAN LÖVGREN  
HALMSTADS GARNISON

## Varför vill du vara GSS/T?

Under sin KFÖ med 62:a luftvärnsbataljonen fick fem blivande GSS/T ge sin syn.

Foto: Christian Lövgren

**Henrik Carlstein, studerande:** "Soldatlivet har varit min vardag i två år med värnplikt, NBC 08 och KS 20. Jag vill inte bara släppa det. Det är också kul att se alla gamla kamrater igen, det känns som en återträff när vi samlas".



**Petronella Frank, biträdande restaurangchef:** "Först och främst är jag tacksam för den här möjligheten att vara GSS/T som också ger mig en chans att komma med på en internationell insats. Det enda jag kan klaga på är att vi borde öva oftare".







Plutonchef Kenny Persson övar med sin skyttepluton. Foto: Christian Lövgren

**Henrik Twetman, studerande:**  
 "Jag har gjort en utlandsinsats, men vill göra fler. Att vara soldat är både roligt och givande och en sysselsättning där man också känner att man gör nytta och utträttar något bra".



**Thomas Larsson, byggnadsingenjör:**  
 "Jag tycker att det är fantastiskt skönt att komma bort från datorn och stan ett tag och komma ut i naturen istället. Jag trivs bra i det militära och gemenskapen här är också en viktig faktor".



**Martin Svensson, hantverkare:**  
 "Det här är ett utmärkt avbrott från allt annat man håller på med. Jag har alltid trivts väldigt bra i Försvarsmakten och det är kul att träffa vännerna. Hade gärna varit GSS/K, men jag tycker det är lite för dåligt betalt. Den här övningen är en bra start på semestern".





# Minröjning i Lettland

Svenska flottan var på plats i Lettland i månadsskiftet augusti-september, Uppdraget - att röja minor i världens mintätaste vatten under den multinationella insatsen Open Spirit. Röjdykardivisionen, som tillhör Fjärde sjöstridsflottiljen, hade med sin kunskap och kompetens en mycket viktig roll.

FOTO: ANNA NORÉN/COMBAT CAMERA



Jonas Hedman var dykledare under Open Spirit. Foto: Magnus Jirlind/4. Sjöstridsflottiljen

– Det är alltid speciellt och lite mer spännande att jobba med skarp verksamhet. Vi är väl förberedda för operationer som Open Spirit, säger Jonas Hedman som under operationen var ombord på HMS Spårö. Jonas är dykledare vilket innebär att han hade huvudansvaret för dykarna och de dyk som skulle genomföras.

Irbensundet utanför Rigabukten blev hårt minerat av båda sidor under de två världskrigen. Något som än i dag präglar sjötrafiken i området. Dokumentationen om var, och hur många minor som lagts ut är knapphändig men förbättras hela tiden. Sverige, Tyskland, Danmark, Polen, Litauen, Lettland, Estland och Finland har ingått i ett samarbete som heter BOSB, Baltic Ordnance Safety Board. Samarbetet innebär att nationerna byter information avseende gamla ammunitionseffekter som lagts ut i Östersjön. Man använder ett prioriteringssystem för att fokusera minröjningsinsatser till områden där minorna utgör den största risken för sjöfart och fiske. Uppskattningsvis finns det idag 30 000 - 50 000 minor kvar från första och andra världskriget – en siffra som ständigt sjunker med hjälp av operationer som Open Spirit.

### Sverige hittade 33 minor

Totalt var det nio länder som deltog i årets operation som sträckte sig från den 19 augusti till den 2 september. Sveriges bidrag från Fjärde sjöstridsflottiljen var fyra far-

tyg och tre EOD team (Explosive Ordnance Disposal). Från Marinbasen deltog den rörliga underhållsledningen och en bevakningsstyrka.

Sverige visade än en gång att vi är ledande på minröjning och att våra fartyg, EOD-team och vår personal håller toppklass. Av alla minor som hittades stod Sverige för 66 procent. I siffror innebär det att vi hittade 33 minor, röjde 30 och överlämnade en till en annan nation.

Minorna som den svenska enheten upptäckte var fyra minlinjer, tre stycken från första världskriget i Irbensundet och en i Rigabukten från andra världskriget.

– När fartyget hittar något eko på botten så uppstår en stämning som inte går att ta miste på. Ingen vill sova, äta eller göra något annat som gör att man kan gå miste om en hittad eller röjd mina, säger Jonas Hedman.

Sikten i vattnet under operationen var dålig. När man måste komma så nära som tjugo centimeter för att upptäcka en mina så försvåras röjningsarbetet. I vanliga fall jobbar man sex timmar ombord på fartygen och sen är man ledig sex timmar. Detta innebär att du ska hinna med att sova, äta, fysa och komma ner i varv under sex timmar.

## FAKTA RÖJDYKARDIVISIONEN

Röjdykardivisionen har sin bas i Skredsvik, vid Gullmarsfjorden, på västkusten. Basen ligger väderskyddad och har tillgång till det vattendjup som behövs för utbildning av röjdykare till 57 meters djup.

Röjdykardivisionen ingår i Fjärde sjöstridsflottiljen. Röjdykarna är även lokaliserade ombord på röjdykarfartygen i Stockholm och i Karlskrona.

Röjdykarna jobbar med att lokalisera och röja sjöminor och ammunitionseffekter i svenska och internationella vatten.

Röjdykardivisionen har även bidragit med personal till Försvarsmaktens samlade ammunitionsröjningsförmåga på land genom divisionens EOD-grupper (Explosive Ordnance Disposal – ammunitionsröjning). De deltar regelbundet i internationella insatser, som i Afghanistan där de röjer oexploderad ammunition och hemmagjorda bomber. De har även deltagit i operation Atalanta utanför Somalias kust, där operatörer ingått i bordningsstyrkan.

– Efter två veckor ute till sjöss är sömnbristen påtaglig och att återkomma till kaj brukar vara välkommet, säger Jonas Hedman.

TEXT: MAGNUS JIRLIND/4.SJÖSTRIDSFLOTTILJEN



FOTO: MARTIN BYLUND



1:e sergent Hanna Madsen jobbar under ett år som rekryteringsinformatör vid P 7. Detta är hennes verklighet.  
Foto: Carl Sjöstrand/Försvarsmakten

## Rekrytering är Hannas verklighet

– Att sprida Försvarsmaktens attraktionskraft och varumärkesbyggande! Det är vad det just nu viktigaste arbetet på P 7 går ut på, om du frågar rekryteringsinformatör Hanna Madsen.

**R**edan dagarna före ett evenemang genomför Hanna och hennes rekryteringsteam en containerkontroll. Det innebär att deras rekryteringscontainer städas av så att den är fräsch inuti och sedan packas och lastas den. Containern är utformad som ett öppningsbart "showroom" med TV, datorer, broschyrställ och ståbord med plats för samtal.

– Självklart gäller det att vara personligt förberedd också, konstaterar Hanna. Man måste vara påläst på vilka tjänster som efterfrågas för tillfället och uppdate-

rad på aktuella tider för grundläggande militär utbildning (GMU) och andra viktiga fakta.

När Hanna och hennes team kommer ut till evenemangsområdet ska containern ställas på en i förväg utvald plats. Sedan ska elektricitet kopplas in, datorer kopplas upp och en mängd andra små praktiska detaljer fixas.

– Ofta har vi med oss någon materiel som hjälper till att locka människor till vår rekryteringscontainer. Ett stridsfordon 90 eller en pansarterrängbil är bra lockbete – då har vi dessutom med perso-

nal som kan fordonet och själva kan berätta om jobbet som soldat.

Även om rekryteringsteamet har en tydlig målgrupp som de helst ska koncentrera sig på så är de alltid beredda att tala med alla som är intresserade. Det är viktigt att sprida en positiv bild av Försvarsmakten.

– Ibland kommer det människor som ställer oväntade frågor som avslöjar fördomar om vår verksamhet. Då gäller det att vara tålmodig och tydlig, att ge korrekt information om våra internationella insatser och om Hemvärnet till exempel.

**07.15**  
Hanna ger tecken till Niklas i lastbilen och ser till så att containern kommer upp på rätt sätt och säkras.

**09.00**  
Rekryteringsteamet är på plats vid dagens evenemang och öppnar upp containern.

**09.30**  
Nu är allt klart och förberett och Hanna väntar bara på alla intresserade besökare.

**11.30**  
Försvarets rekryteringscontainer har varit en välbesökt del vid många offentliga evenemang i Skåne under 2011.

**14.15**  
Denna gång deltar även ÖB vid evenemanget och passar förstås på att höra hur det går med P7s rekrytering.

**18.00**  
Väl hemma igen på Revingehed. Rekryteringscontainern lastas av utanför matsalen där den står "stand-by" till nästa evenemang.

FOTO: CARL SJÖSTRAND & NIKLAS REHNMAN/  
FÖRSVARMAKTEN

Hanna gjorde lumpen i flottan 2005 – 2006 och har sedan dess varit civil. I somras fick hon en ettårig anställning vid P 7 för att jobba med rekrytering och det har hon inte ångrat.

– Det är ett väldigt roligt, socialt och kreativt jobb. Sedan är vi ett väldigt bra rekryteringsteam på P 7; Niklas Rehnman och jag som tillfälligt anställda, löjtnant Josefin Nilsson från 72:a insatsbataljon och vår major, Patrik Ekstrand som är chef, säger Hanna.

Hanna känner att hon har ett viktigt jobb. Försvaretsmakten går nu från värn-

pliktsförsvaret till att bara ha anställda soldater och i detta är rekryteringsarbetet fundamentalt. Att hon är mycket engagerad går inte att ta miste på.

– Ibland går arbete och fritid ihop. Det händer att jag kommer på mig själv med att stå och "sälja in" Försvaretsmakten när jag är ute civilt med kompisar och träffar nya människor, säger Hanna.

Hon ska nu kasta sig över nästa projekt: att rekrytera tidvis tjänstgörande soldater – GSS/T. På P 7 är det 72:a bataljon som ska fyllas upp med den kategorin.

– Vårt senaste grepp i GSS/T- rekryte-

ringen är att ordna en heldagsutflykt, där vi bjuder in unga intresserade från Malmö och Lund med omnejd, till Ravlunda skjutfält. Vi bjuder på busstur och lunch, sedan blir det stridsförevisning med bland annat Stridsfordon 90. På bussen hem finns självklart anmälningsblanketterna med. Det är alltid spännande att pröva nya metoder, konstaterar rekryteringsinformatör, förste-sergeant Hanna Madsen.

TEXT: CARL SJÖSTRAND/P 7

# Faridas verklighet - genderarbete och operativ effekt i Afghanistan

”Jag är aldrig rädd! Men när något händer flyr de flesta av oss kvinnor och barn till en by i närheten. Vi återvänder sen när det känns säkert igen.” Orden är Faridas, en stark och modig kvinna i 60-årsåldern i en by i ett underutvecklat och oroligt område väster om Mazar-E Sharif.

Samtalet förs via en manlig tolk. Farida är respektfullt flankerad av sina två vuxna brorsöner, enligt lokal sed en förutsättning för att mötet ska komma till stånd. Frågan, om hur hon ser på säkerhetssituationen i byn är ställd av Sara, samverkansofficer vid den svenska Afghanistanstyrkan.

Män och kvinnor på landsbygden i Afghanistan lever ofta skilda liv. Kvinnor utsätts för en omfattande diskriminering och tvingas ofta leva innanför hemmets väggar. Möjligheten till kontakt med män utanför familjesfären är starkt beskuren. Våld och övergrepp är vanligt förekommande. Brist på rörelsefrihet och utbildning begränsar kvinnornas möjlighet till kvalificerade arbeten. Utbredd korruption, från regeringsnivå ner till bynivå, kombinerat med ett rättssystem där många människor, inte minst kvinnor, är nästan rättslösa gör att respekten för mänskliga rättigheter är kraftigt försvagad.

Den svenska Afghanistanstyrkans arbete med genderfrågor syftar främst till att öka den operativa effekten och skyddet av styrkan, samtidigt som kvinnors mänskliga rättigheter stärks. Arbetssättet har sin grund i FN-resolutionerna 1325 och 1820 om Kvinnor, Fred och Säkerhet.

Med genderperspektiv avses i militära sammanhang en förmåga att upptäcka och analysera när och hur män, kvinnor och barn påverkas olika vid operationer som genomförs. Ett exempel på soldatnivå är när soldaterna rapporterar om var, när och i vilken omfattning de

observerar kvinnor och flickor i byar. Rörelsefriheten för kvinnor och flickor kan säga en hel del om situationen i en by. Ett annat exempel är när närvaron av patrullerande styrkor eller uppkomna stridssituationer riskerar utlösa en okontrollerad flykt av kvinnor och barn från en by, med följd att de oskyddade



Urban Rådestad är genderrådgivare i den svenska Afghanistanstyrkan och arbetar vanligtvis på Försvarsmaktens högkvarter. Foto: Privat

riskerar utsättas för våld och övergrepp. Operationens utformning och förebyggande åtgärder kan här vara av avgörande betydelse, även när det gäller befolkningens fortsatta inställning och förtroende för både de afghanska och internationella styrkornas arbete. En broövergång eller väg som förstörts i samband med stridshandlingar kan till exempel innebära att en kvinna som ska föda inte kan ta sig till sjukvård eller att byns

barn inte kan ta sig till skolan. Detta är konsekvenser som måste beaktas vid exempelvis prioritering av återuppbyggnadsprojekt.

Ett annat exempel är att understödja yrkesrollen för afghanska kvinnliga poliser. Genom sin betydelsefulla roll vid exempelvis skyddsvisitation av kvinnor och genomsökning av afghanska hem kan männen inom polisen påverkas att se den praktiska nyttan och fördelarna. Därmed kan attityden till kvinnliga polisers plats i organisationen gradvis förbättras. Den afghanska allmänhetens förtroende för polisen och rättssystemet kan då också påverkas positivt.

Samverkansteam, bestående av både manliga och kvinnliga officerare och soldater samt tolk, är ett viktigt instrument i genderarbetet när det gäller att öka effekten eller utfallet av de operationer som genomförs. Den effekt som kvinnor i operativa befattningar i den svenska styrkan genererar, på både kort och lång sikt, ska inte underskattas. Förutom att de kan utgöra ett föredöme för afghanska kvinnor visar erfarenheter från tidigare insatser att kvinnor många gånger lättare kan etablera kontakt, också med manliga företrädare i det afghanska samhället. De kan dessutom få tillgång till mer information från dem de samverkar med. Information som skapar en mer fullständig bild av situationen i insatsområdet, bidrar till att förbättra skyddet för styrkan och ökar den operativa effekten.

Farida har levt hela sitt vuxna liv i en by som präglas av fattigdom och underut-



*Samverkansmöte i en by väster om Mazar-e-Sharif. På grund av säkerhetsläget i området har Farida som egentligen heter någonting annat, fått täcka sitt ansikte.  
Foto: Urban Rådestad*

veckling. Jordbruket i byn utsätts för återkommande perioder av torka. Man odlar vete, bomull och vattenmeloner. I omgivningarna noteras även cannabisodlingar, snart färdiga att skördas. Farida säger att läget för närvarande är lugnt men att

det behövs förbättrad tillgång på vatten, elektricitet, sjukvård samt bättre vägar. Hon säger att kvinnorna vill utveckla den sömnadsproduktion som finns i byn, men att det råder brist på symaskiner och transportmöjligheter. Hon berättar att

det i byn finns en skola för pojkar upp till och med årskurs nio. Flickorna ges undervisning i privata hem. Enligt Farida är det flickornas högsta önskan att kunna få gå i skolan.

**URBAN RÅDESTAD, GENDER FIELD ADVISER, FS 21**

# Soldater tränar sina

Vid Ursvik i Solna samlades de svenska officerare och soldater från FS 22 som tillhör Operational Mentoring and Liaison Team (OMLT) vars uppgift är att fungera som instruktörer och mentorer åt den afghanska armén.

– Att vi är duktiga på väpnad strid, det vet vi och det övar vi på. Men det är viktigt att vi också övar på det mjuka – att lära oss samtala och umgås med afghanerna, säger överstelöjtnant Roger Nilsson som är chef för OMLT Kandak.

I Ursvik fick de möjlighet att öva tillsammans med ett stort antal afghaner som bor i Sverige. De fick genomföra samtalsövningar, träna på att bygga upp relationer och lära sig förstå de kulturella skillnaderna.

– Det är unikt med en träningsmiljö med så många afghanska figuranter, På så vis har vi det bra förspänt, säger Roger Nilsson och menar att det har gjort att även normmännen vill komma hit och öva.

Många av scenarierna i övningen bygger på faktiska händelser, situationer och erfarenheter som tidigare svenska mentorer har råkat ut för. Bland annat tre fall som handlar om rättsskip-

ning, korruption och att följa givna order. I det förstnämnda fallet blev svenskar faktiskt inbjudna att delta i en hängning.

– Det är viktigt att vi mentorer förbereder oss för de eventuella situationer och dilemman som kan uppstå i relationen med afghanerna, säger Roger Nilsson.

Försvarets forum var med när ett scenario spelades upp och vi kunde se hur mentorn hanterade en hetsig diskussion med en afghansk kollega och en snabböversättande tolk. Efter övningen går Anders Adén från Livgardet igenom scenen och kommer med konstruktiv kritik. Även de inhyrda afghanerna kommer med en mängd tips hur man klokast betar sig i en liknande situation; hur man för sig, hur man talar, hälsar och betar sig respektfullt.

– Det gäller att veta när jag ska bryta in och hur, och vad blir konsekvenserna om jag gör si eller så, säger Magnus Kärvin, som var den som utsattes för grillningen den här gången.

Syftet med utbildningen är att få en uppfattning om hur afghansk kultur och sedvänjor fungerar i praktiken och Roger Nilsson understryker vikten av att inte bara se skillnaderna utan även att hitta de gemensamma beröringspunkterna.

– Vi är ju det femte gänget i den afghanska andra kandak eller bataljonen som vi säger, vilket också betyder att just de afghanerna också är vana vid svenskar och våra eventuella egenheter i deras ögon.

FOTO: TORBJÖRN F GUSTAFSSON/INFOS  
TEXT: JOHAN LUNGGREN/INFOS



Roger Nilsson, chef OMLT Kandak.





# mjuka sidor



*Ett afghanskt befäl rusar in på Magnus Kärvins kontor och skriker "kom igen nu, helikoptern är här, vi måste ge oss iväg" medan tolken försöker översätta simultant.*



Jessica Gussarvius och Daniel Sandberg utgör två tredjedelar av veteranavdelningen.

# Veteranavdelningen på plats

Den första september påbörjade Försvarets nya veteranavdelning sin verksamhet. Den har samordningsansvar för allt veteranarbete och ska ge stöd till förbandschefer, ideella organisationer och veteraner.

Jessica Gussarvius, HR-specialist och Daniel Sandberg, stabsofficer, är två av de tre personer som kommer att utgöra veteranavdelningen. Jessica som har sin bakgrund i flottan och personalstaben har flera utlandsinsatser i bagaget, Daniel har varit officer på K 3 och inom specialförbanden i samman-

lagt tjugio år och har en gedigen internationell erfarenhet. Chef för avdelningen blir Anders Stach, som först ska avsluta sitt uppdrag som chef för KS 23 i Kosovo, är också han mycket internationellt erfaren.

De arbetar sin andra dag i sina nya roller när Försvarets forum besöker dem vid deras arbetsplats på Tre vapen i Stockholm.

– Det finns beslut, riktlinjer, resurser och en stark vilja att göra något bra. Nu är det vår uppgift att samordna veteranarbetet och att finnas som stöd till förbandscheferna, som har ett stort ansvar, säger Jessica Gussarvius.

Försvaretsmakten har satsat stort för att bli bättre på att ta hand om veteraner det senaste året. Bland annat så anställs 22 psykologer och 29 personer som ska arbeta med rehabiliteringsstöd på förbanden.

Anders Stach blir chef för veteranavdelningen.  
Foto: Privat

– Mycket av grundarbetet är redan gjort, nu ska vi arbeta strategiskt och samordnande och försöka knyta ihop säcken. Det är en angelägen och hederlig uppgift, säger Daniel Sandberg.

En viktig fråga kommer att vara civilt meritvärde, alltså hur de erfarenheter man får som anställd inom Försvaretsmakten värderas av andra arbetsgivare.

– Vad är egentligen skillnaden mellan att köra en blå eller en grön lastbil? Är man van att köra i exempelvis Sudan under svåra förhållanden är man troligen en bra chaufför under svenska förhållanden också, säger Jessica Gussarvius.

Under hösten kommer fokus för arbetet att vara samarbetet med ideella organisationer och att få igång det konkreta arbetet ute på förbanden.

TEXT: LENA PARKVALL/INFOS  
FOTO: ALEXANDER KARLSSON/  
COMBAT CAMERA



# Från anhörig till ekonomidirektör

Rätt inställning, ambitioner och stolthet över verksamheten hos personalen var det som mötte Helena Holmstedt under rekryteringsprocessen till Forsvarsmaktens nya ekonomidirektör.

– Jag hade redan världens roligaste jobb, som Stockholms läns landstings finansdirektör sedan elva år. Men det som lockade mig var att kunna bli en liten del i den stora förändring som Forsvarsmakten är mitt i. Att få vara med på den resan och bidra till Forsvarsmaktens utveckling känns helt rätt och väldigt spännande säger Helena Holmstedt.

Från Stockholms läns landsting som har 43 000 anställda och en årlig budget på 73 miljarder är Helena Holmstedt van att arbeta i en stor organisation. Den ekonomiska strukturen är också ganska lik, tycker hon.

– Det är det som händer i förbanden, i verksamheten, som är Forsvarsmaktens stora uppdrag. Sedan måste styr- och

stödfunktioner som exempelvis ekonomi finnas på plats också.

Helena Holmstedt har tidigare varit i kontakt med sin nya arbetsgivare som anhörig, då hennes äldste son tjänstgjorde i Tchad. Det gjorde att hon fick en positiv och mer tydlig bild av Forsvarsmakten än hon hade innan.

– Jag är imponerad av det bemötande vi i familjen fick när vår son gjorde utlandstjänst. Exempelvis så var anhörigträffarna som arrangerades mycket värdefulla.

Sin fritid ägnar Helena Holmstedt gärna åt golf och till att resa tillsammans med sin man och ibland hela familjen.

– Jag har inget favoritresmål efter-

som jag sällan åker tillbaka till samma plats två gånger, det finns så många ställen att se. Den senaste resan gick till Mikronesien där vi bland annat snorklade med mantor.

Under hösten väntar resor till ett antal förband tillsammans med den övriga försvarsmaktsledningen.



TEXT: LENA PARKVALL/INFOS  
FOTO: ALEXANDER KARLSSON/  
COMBAT CAMERA



## ”Att söka svar i datorn tar evigheter så vi löser problem i korridoren”

Under 2011 har Forsvarsmaktens HR Centrum jobbat intensivt med att kunna lansera en ny HR-portal. Visionen är att ge svar på HR-frågor på bara ett par klick. Korta koncisa texter med fokus på vad och hur. Som underlag och för att bättre förstå hur medarbetare använder HR-information har intervjuer gjorts på förbanden. Här är några genomgående trender i resultatet.

Soldater har ingen aning om vad ”HR” betyder. Och ett fåtal av chefer och andra medarbetare kan säga vad ”HR” står för. En minoritet av unga medarbetare använder intranätet. Motivationen för att ta sig in och leta information i FMG är låg och man upplever att åtkomsten är krånglig. Har man frågor går man till chefen eller söker på [forsvarsmakten.se](http://forsvarsmakten.se) via sin smartphone. Många uppger att de kommer åt information snabbt genom att de har byggt upp egna lokala filserverar.

HR-transformationen är långt ifrån klar. Av alla de uppgifter som formellt sett lagts ut på cheferna, känner de bara till en del. Dessutom upplever många chefer att det saknas stöd centralt. Många chefer saknar den allmänkunskap som behövs för att sköta sitt arbetsgivaransvar inom anställning, villkor eller uppsägning. Det beror ofta på att man inte har ställt om från att hantera värnpliktiga, vilket är en skillnad från anställda. Dessutom beror det på att många av cheferna är unga och oerfarna.

Ett vanligt sätt att få svar på frågor och skaffa information är ofta genom korridorsnack. Tidsaspekten gör att man löser frågor i korridoren eller i fikarummet. Inställningen är ”Att gå in i datorn och leta tar evigheter och det har man inte tid med”.

Om allt går enligt planen lanseras den nya HR-portalerna i november.

TITTI EMTEFALL, HRC

# Laboratorium för brottsplatsundersökningar

Sverige är ett av nio länder som bidrar med personal till ett europeiskt försvarssamarbete som handlar om undersökningar av IED-attacker. Personal från Försvarsmaktens Skyddscentrum och från Försvarets forskningsinstitut bemannar laboratoriet Multi-Nationell Theatre Exploitation Laboratory (MN-TEL) på plats i Kabul.



Magnus Ekblad, SkyddC och Lars Samuelsson, HKV på besök under MN-TEL förberedande utbildning i Spanien.

**S**edan tidigare har det organiserats särskilda team för att kunna genomföra en första fältundersökning. Dessa team används i Afghanistan när det svenska truppbidraget blir utsatta för eldöverfall eller IED-attacker.

– Detta blir ytterligare en viktig pusselbit i förmågeutvecklingen av C-IED inom Försvarsmakten säger Lars Samuelsson, ansvarig för C-IED vid insatsstaben.

Syftet med laboratoriet och undersökningarna är flera och omfattar inte bara IED-attacker utan alla tänkbara hot. De ska ge ökad kunskap om motståndarens kapacitet, avsikter, organisation, taktik, metoder och materiel. Ett annat användningsområde som just nu är aktuellt i Afghanistan är att med bevis som grund kunna lagföra motståndaren. Därför är

MN-TEL också ett stöd när det afghanska rättssystemet ska utvecklas. Ett tredje syfte är att skapa underlag för att själva, eller som stöd till lokal polis eller militär, med olika verkansmedel påverka motståndaren.

– Det ska bli mycket intressant att få prova sina kunskaper i en internationell miljö och i ett område där det finns ett stort behov av undersökningar, säger Magnus Ekblad på Skyddscentrum som är den som första svensk som kommer att bemanna MN-TEL.

Erfarenheterna kommer att kunna utnyttjas för Försvarsmaktens förmågeutveckling och även komma berörda civila myndigheter till del.

*En noggrann undersökning av en IED-attack utvecklar egen förmåga, stödjer rättsprocessen och möjliggör verkan.*



IED = Improvised Explosive Devices, hemmagjorda laddningar t.ex. vägbomber

C-IED = Counter IED, alla åtgärder som vidtas för att reducera eller eliminera effekterna av IED

## Svenska framgångar i Brasilien

Det gick mycket bra för svenskarna i militära OS som hölls i Rio de Janeiro i slutet av juli. Två guld, ett brons och ett fair play-pris blev resultatet efter



Anna Normann tog guld i militära OS

åtta dagars kamp mot motstånd i världsklass.

- Guldet är som ett civilt OS- eller VM-guld eftersom motståndet är detsamma, säger gevärsskytten Anna Normann från Lv6 som vann damernas 50 meter liggande.

Det andra guldet kom i marin femkamp där damlaget vann sin klass. Laget består av Edtiah Blomqvist från Marinbasen, Carolina Nordvall från Upplandsgruppen och Cecilia Sjöholm från Södertörnsgruppen.

Näst sista dagen av mästerskapet tog herrlaget i militär femkamp brons i hinderstafetten med ett lag bestående av Daniel Karlsson från P7, Kenny Persson och Anders Svensson från Lv6, Cimmie Wignell från K3 och Konstantin Granlund från Amfi.

Dessutom fick fäktaren Lars Scharpff från Försvarsmedicencentrum det högt värderade fair play-priset som bästa fäktare oavsett fäktgren.

Carina Wrangberth



## Förlängning av insatsen i Libyen

Det blir en förlängning av det svenska bidraget till den militära insatsen i Libyen, med samma förband och uppgifter

som tidigare. När detta skrivs är inte de formella besluten i riksdagen fattade, men från och med den 25 september för-

längs den operativa effekten med 30 dagar. Avveckling och hemtagning av förbandet sker efter den perioden.

## Chefer får egen linje till HR Direkt

I förra numret uttrycktes en önskan att fler chefer ska kontakta HR Direkt. En orsak till att chefer inte ringer beror såklart på de långa telefonköerna. Så för att bättre kunna stötta cheferna öppnas en egen linje exklusivt för chefer med personalansvar.

- Vår förhoppning är att chefer från och med 1 oktober ska kunna ringa vår särskilda chefslinje på 08-51439001. Den är öppen mellan klockan 7-9 och 15-17. Under den tiden kommer vi att koncentrera oss enbart på cheferna, säger Mark Wennerström, enhetschef för HR Direkt.

Att just dessa klockslag har valts beror på att undersökningar visar att det framför allt

är då som chefer har tid att kontakta HR Direkt. Övrig tid, d.v.s. mellan 9-15 är HR Direkt öppet som vanligt för alla medarbetare.

Under september får medarbetarna på HR Direkt intensivutbildning i chefs- och arbetsgivarfrågor för att bli väl rustade inför Försvarsmaktens egen chefslinje. Mer detaljer om exakt startdatum kommer publiceras på HR Portalen.

## Individuell och differentierad lön för GSS

GSS-avtalet (Försvarsmaktens avtal om vissa villkor för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän) upphör att gälla den sista september. Från och med den 1 oktober 2011 kommer individu-

ell och differentierad lönesättning tillämpas för personalkategorin CSS som helhet.

- Att CSS (K/T) nu övergår till individuell och differentierad lönesättning är ett steg i rätt riktning som helt och hållet ligger i linje med Försvarsmaktens lönepolitiska inriktning. Den tarifflönebaserade lönesättningen för en särskild kategori

anställda är både ett otidsenligt och ett alltför trubbigt sätt att se på ersättning för utfört arbete, säger Martin Schönning Processledare FM Lönebildning. Med individuell och differentierad lön för gruppbefäl, soldater och sjömän blir Försvarsmakten som arbetsgivare mer tydlig vad gäller sambandet mellan prestation och lön.

# Smått och gott om resor

**D**en skattefria ersättningen i samband med tjänsteresor betalas ut direkt på ditt bankkonto och är därför lätt att missa. Kolla därför ditt bankkontoutdrag en extra gång om du tycker att reseersättningen inte stämmer. Den här skattefria ersättningen kommer alltså inte med på lönespecifikationen. Detta är också en av anledningarna till att poängtera hur viktigt det är att du lägger in ditt bankkonto i Prio, så att du verkligen får skattefri ersättning.

Hur mycket det skattefria respektive det skattepliktiga beloppet är, syns på ditt omkostnadsformulär i Prio. Detta hittar du i Prio/ESS/Reseadministration/Mina resor och omkostnader, markera den reseräkning som du vill se och klicka på Visa/Skriv ut.

Bankkontot ska som sagt läggas in i

Prio så att den skattefria ersättningen kan betalas ut. Bankkoden ska vara 0002 och i kontonummer ska clearingnummer inklusive checksiffra och kontonummer anges i en följd. Om du har personkonto i Nordea (personnummer som kontonummer) ska du lägga in 3300 följt av ditt personnummer. Gå in på "Hjälp-knappen" i Prio för vidare instruktioner.

När du är ute och reser och bor på hotell ska inte nattraktamente klickas i. Nattraktamente får du när du står för boendet själv. Nattraktamente är alltså inget du får för att du har en övernattnings.

Kom också ihåg att göra frukostavdrag när du bor på hotell. Ingår frukost i hotellpriset, så ska du göra avdrag för den oavsett om du äter frukosten eller inte.

För att få ersättning för dina utlägg i samband med resa ska originalkvitton

skickas till HR Centrum, märk kuvertet med reseräkning. Innan du skickar in dina kvitton ska du lägga in dem under "Registrera dokument" i din reseräkning i Prio. Observera att vid inköp, av till exempel kaffebröd eller kurser så ska en kundvagn göras. Hur inköp med kundvagn går till hittar du under "Hjälp-knappen" i Prio.

Om du går tillbaka för att titta på en reseansökan eller reseräkning, så måste du klicka på Avbryt. Har du gjort en ändring ska du klicka i "Spara och skicka till godkännande" för att den ska skickas vidare till din chef för attest.

Och du, gör aldrig en reseräkning förrän resan är genomförd! Om du gör det så kan reseansökan raderas.

TEXT: ANJA REIMERS/PROJEKT PRIO

## I FORM



### Högt drag med kettlebell

Rörelsen börjar vid golvposition likt ett marklyft. Utnyttja farten och kraften och dra kulan upp till hakan. Det är armbågarna som leder rörelsen och som befinner sig högre än händerna genom övningen. Ingen paus i toppen, utan rörelsen vänder bromsande ner och stannar precis ovanför underlaget. En lätt och okomplicerad övning som stimulerar många muskelgrupper.

Text & Foto: Pernilla Sigfridsson  
Modell: David Nilsson



## Identitet del 2

Övlt Erikssons insändare i förra numret av Försvarets forum (nr 5) är lika tänkvärd som svaret från informationsstaben. Även om jag inte instämmer med de svarande så väcker svaret nya frågor inom närliggande områden. Informationsdirektören vill tydligen "stärka stoltheten av en tillhörighet i FM" och i den gemensamma identiteten kan man läsa att FM ska vara en synlig, trovärdig och attraktiv arbetsgivare. Låt mig då komma med ett förslag på något som informationsstaben kan sätta tänderna i genast: stoltheten i uniformen och dess värde som varumärke.

Om man skapar en stolthet i att bära Försvarsmaktens uniform så tror jag det hjälper både varumärke och rekrytering. Enligt gamla böcker ska det en gång i tiden ha funnits en sådan stolthet även i Sverige men idag måste man nog bege sig utomlands för att hitta den (där finns det dock många fina exempel). Ett första enkelt steg mot att återupprätta denna stolthet är att få de som idag bär den att bära

den korrekt och snyggt, eller i vart fall i enlighet med uniformsreglementet. Det bästa stället att börja är hos de svåraste syndarna: Högkvarteret. Om informationsdirektören liar sig med C HKV så kan man kanske få till ett slut på officerare av alla grader som bär smutsiga uniformer, blandar civila och militära plagg, röda eller knallgula ryggsäckar till uniform, nyttjar mössan sporadiskt eller har vapenrocken uppknäppt, käckt på svaj.

Under de år jag har arbetat med soldatutbildning har det alltid varit svårt att motivera för soldaterna varför de ska bära sin uniform korrekt och alltid med stolthet när det bara några meter därifrån har brutits mot alla tänkbara regler. När jag nu börjat arbeta i själva HKV så får jag dagligen följa förfallet på nära håll. Värst är det när det kommer utländska besökare, då vill jag bara gömma mig. Allmänheten och våra blivande soldater och sjömän förväntar sig garanterat mer.

Väntar med spänning på vad informationsstaben kan göra åt detta!

*Marcus Molander, HKV (civilklädd).*



## Var är den strategiska lönepolitiken?

Den HR-transformering Försvarsmakten genomgått de senaste åren har lett till ett ökat ansvar och förändrade arbetsuppgifter för många idag verksamma officerare. Två exempel på detta är de som innehar befattningar som plutonchef och kompanichef.

I den tidigare Försvarsmakten kom uttagna värnpliktiga till våra grindar, för att därefter genomgå grundutbildning, befattningsutbildning och förbandsträning. Efter en bestämd tid var processen klar och de lämnade oss som färdiga soldater. Plutonchefen var en drivande kraft i processen och kompanichefen var gud.

De nya tiderna har placerat plutoncheferna bakom skrivbord. Ansvar för rekrytering, säkerhetsprövning, rehabilitering, löneutbetalning, ledighet och uppsägning har landat på sagda skrivbord. Arbetet ska utföras utan HR-stöd vid förbanden. Det stöd de är hänvisade till finns i telefonen och blir tillgängligt först efter en vanligtvis lång tids köande.

Plutonchefen och kompanichef är nu Försvarsmaktens ansikte mot våra blivande, innevarande och före detta soldater. Att de löser sina arbetsuppgifter på ett effektivt sätt och med en positiv anda är en förutsättning för att rekryteringen av soldater ska bli verklighet.

För att motivera dessa individer är det av yttersta vikt att Försvarsmakten snarast presenterar en lönepolitik som kan vidareutvecklas på förbanden. Utan en strategisk inriktning för personalpolitiken kommer våra förband, i bästa fall, förbli halvfulla.

*Per Carlsson/Ordförande OF-Lv 6*

## Gör jag fel, vill jag höra det från min chef

HRC-artikeln som pekade ut chefer som skurkar i Prio-sammanhanget gjorde mig bestört. Att en representant från HRC tilläts generalisera och skuldbelägga ett stort antal medarbetare är beklämmande. Jag är övertygad om att jag inte är ensam om att ha försökt göra rätt och lagt ned timmar på personalärenden. På HR-portalen (som efter mycket om och men faktiskt gick att nå lite enklare) fanns ett utrymme med stöd för chefer vilket skulle uppdateras efterhand, den var ouppdaterad i bra många månader innan den togs bort. Att ringa till HRC utmynnade oftast i rekommendationen: "tala med lokal HR", jag brukade upplysa om att de få som återstod inte hade de uppgifterna all den stund HR-transformation var genomförd men fick då oftast svaret att ändå tala med lokal HR. Ett moment 22. Att sedan blanketter ställt krav på uppgifter som åtminstone jag inte kunde hitta i Prio får väl anses som grädd på moset. Men det var inte slut där; som nådstöt får jag läsa att chefer som kollektiv är kassa och icke ansvarstagande.

Jag har inte givit upp och låtit medarbetare själva lösa sina frågor och jag kan inte acceptera att bli utpekad genom en skev beskrivning därför att någon exekutiv chef blivit förledd att tro att det är rationellt och besparande att låta många amatörer försöka lösa HR-uppgifter utan stöd från sakområdeskunniga. Jag har inga problem att lägga delar av min arbetstid bredvid det jag i huvudsakligen blev anställd för och jag accepterar självklart att ta över vilka uppgifter som Högkvarteret finner för gott att transformera (=smeta ut) oaktat vad det blir. Ekonomi? Information? Transformera på bara, kära Högkvarter. Än har ni min arbetstid att fylla med administrativt innehåll som förvisso inte kommer att göra mig farligare för fienden.

Jag vill inte ha en tidning av denna kaliber hem i min privata brevlåda och som därigenom indirekt förutsätts läsas på fritiden. Spar porto och träd - stryk mig mig från sändlistan. Om jag gör fel vill jag höra det från min chef. Inte läsa det i svepande ordalag.

*Torbjörn Höök/Chef på mellannivå*

*Nästa nummer av Försvarets forum  
kommer 28 oktober*



Posttidning B

FÖRSVARSMAKTEN

FÖRSVARETS FORUM  
SE-107 85 STOCKHOLM

# NU HAR VI BÅDE ETT BÄTTRE FÖRSVAR OCH ETT BÄTTRE ANFALL.

## **Stolt sponsor av svensk innebandy.**

Från 2011 är Försvarsmakten huvudsponsor till svensk innebandy. Innebandyn engagerar dagligen hundratusentals svenskar på elit- och motionsnivå. Merparten av de aktiva är unga killar och tjejer som drivs av lagandan, tävlingskänslan och att hålla sig i form. Exakt den typen av personer vi vill locka till oss, nu och i framtiden. Innebandyn är med andra ord en del av vår verklighet och vi kan nu stolt kalla oss huvudsponsor av en av Sveriges största folkrörelser.



FÖRSVARSMAKTEN