

FÖRSVARETS

FORUM

nr 9 • 2012

Försvarmaktens personaltidning



**Ny väg mot
anställning**

SÖKES: BLIVANDE CHEFER • STABSRÅTTOR I KÄLLAREN • MATERIEL I SAMARBETE

INNEHÅLL

Aktuellt: Högt tryck inför ME 03.....	4
Fokus: Rekrytering i fokus	5 - 11
På jobbet: VB FM alltid i beredskap	12 - 13
Materielsamarbete på hög nivå	15 - 18
Uppdraget: När det hettade till i Kongo ..	18 - 19
Tips & råd: Fakta om utvecklingssamtal.....	20
Vårt bästa jobbminne 2012	22 - 23



FÖRSTASIDAN

*Elever rycker in till
Förberedande militär
utbildning i Halmstad.*

FOTO: NIKLAS EHLÉN/
COMBAT CAMERA

REDAKTIONEN

Försvarmaktens personaltidning finns även på
www.forsvarsmakten.se och email.

kontakt: ff-red@mil.se

telefon: 08-788 88 88 (Informationsstaben)

ansvarig utgivare

ERIK LAGERSTEN, informationsdirektör

redaktör detta nummer

KRISTINA ÅSTRAND BOHMAN

Försvarmaktens informationsstab

formgivare

INGELA BERGSTRÖM

FMLOG, APSA, Grafisk produktion, 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 manusslipp: 1 februari 2013

Beräknad utgivningsdag: 22 februari 2013

◆ Läs mer på www.forsvarsmakten.se

◆ Läs mer på intranätet email

Tryckt hos Elanders Sverige AB

Ett händelserikt år

2013 blir ett år fyllt med utmaningar. Den första januari byter runt 1 400 medarbetare arbetsgivare från Försvarmakten till FMV, som en del av regeringens beslutade omdaning av försvarslogistiken. Ni bryter i allra högsta grad ny mark och jag vill tacka er för era insatser i Försvarmakten och för att ni följer med och fortsätter stödja vår verksamhet fast med en annan huvudman. Dessutom önskar jag er stort lycka till i framtiden!

I samband med budgetunderlaget ska Försvarmakten, efter ett särskilt regeringsbeslut (det så kallade Rb 7), den första mars redovisa en fördjupad beräkning av vad Försvarmakten kommer att kosta i framtiden; personellt, materiellt och övningsmässigt, samt vilka ytterligare besparingar och rationaliseringar vi kan göra inom ramen för gällande försvarspolitiska inriktningsbeslut.

I Afghanistan och Kosovo fortsätter arbetet med reducering och avveckling enligt plan, samtidigt som man i Karlskrona vässar formen för att i vår påbörja en insats inom ramen för Operation Atalanta.

I juni ger Förvarsberedningen sin syn på vår omvärld. Det underlag Försvarmakten lämnat som stöd pekar på att det under de kommande årtiondena kommer att ske omfattande globala geopolitiska förändringar som på ett eller annat sätt kommer att påverka Sverige, och därmed också Försvarmakten.

En stor mängd frågor kom in efter att jag i ett videoinslag i oktober uppmanade anställda och frivilliga i Försvarmakten att mejla in sina tankar och funderingar med anledning av omstruktureringen, vår långsiktiga ekonomi och uppgraderingen av Jas Gripen. Inte helt oväntat handlade de flesta av frågorna om omstruktureringen. För mig är det inte förvånande. 2012 har varit ett omvälvande år och – som sagt – utmaningarna fortsätter. Det återspeglar sig också i den medarbetarundersökning som vi gjort, FM Vind. Ett av nyckelorden för att vi ska kunna hantera detta är dialog. Låt oss fortsätta och fördjupa den under 2013!

1995 – 1996 tjänstgjorde jag i Bosnien. Jag firade julen där. Med hemlängtan men också i en enorm gemenskap. Så kommer det även vara för dem av oss som på olika sätt är i tjänst under helgerna. Ägna dem som är på patrull i Afghanistan, på samverkansmöte i Kosovo, på observatörsuppdrag på Golanhöjden eller bemannar vakten i Boden en tanke när du är med dina nära och kära.

Tack för fina insatser under året! Njut av helgerna och Gott Nytt 2013!

Sverker Göranson
Överbefälhavare



Tack för insatsen på Kebnekaise



Soldater, poliser, fjällräddare och närboende. Sida vid sida satt de i ett fullsatt Kiruna Folkets Hus för att tackas för sitt deltagande i räddningsarbetet efter det norska Herculeshavariet vid Kebnekaise.

– Jag tackar för den insats ni gjort för det norska luftförsvaret, för våra fallna kamrater och för deras anhöriga, sa Finn Kristian Hannestad, chef för det norska luftförsvaret.

Det var den 15 mars i år som

det norska planet, som ingick i övningen Cold Response, försvann på sin väg mot Kiruna. Flygplanet hittades på Kebnekaise där det hade kolliderat mot en fjällvägg. Försvarsmakten engagerades direkt i räddningsarbetet. Bland annat kunde den specialutbildade bergsplutonen ur Arméns jägarbataljon snabbt sättas in eftersom den redan fanns i området för att öva.

Även andra delar av Försvarsmakten engagerades och ända fram till den 29 augusti gav vi stöd till räddnings- och röjningsarbetet där såväl militär personal som poliser, fjällräddare och frivilliga civila ingick.

Den 12 december tackades alla inblandade för sin insats av den svenske överbefälhavaren Sverker Göranson och rikspolischefen Bengt Svenson. Och där fanns även chefen för det norska luftförsvaret generalmajor Finn Kristian Hannestad liksom den ställföreträdande chefen för det norska operativa högkvarteret, generalmajor Morten Haga Lunde. Efter ceremonin konstaterade Sverker Göranson:

– Mitt i allt det här tragiska, ser vi att det nordiska samarbetet bär frukt, att vi hjälps åt i med- och motgång. Det känns bra och jag känner en enorm stolthet för det Försvarsmakten bidragit med.

TEXT: J TENGROTH/ÖB:s PAO

FOTO: J LUNDDAHL/
COMBAT CAMERA

Snart dags att packa ihop i Afghanistan

Nu planeras avvecklingen av de två svenska camperna i Afghanistan. Under våren 2013 ska Camp Monitor i Sheberghan avvecklas och under tredje kvartalet Camp Northern Lights i Mazar-e-Sharif. Det är en följd av att Sveriges truppbidrag till Isaf får förändrade uppgifter och minskas med 200 soldater till maj 2013.

Då nästan samtliga nationer i Isaf ska ta hem trupp och utrustning blir transportresurser en bristvara. Den omstruktureringsgrupp som under insatschefen planerar avvecklingen, har därför som huvudregel att sådant som kostar mer att ta hem än det är värt hemma, doneras eller destrueras på plats.

Regeringen har godkänt att Monitor får doneras till 209:e kårens första brigad i den afghanska armén, som Sverige

har varit rådgivare åt under ett antal år. Däremot tar vi hem all militärspecifik materiel, materiel med skyddsvärde och materiel med högt ekonomiskt värde. Viss materiel som obehandlat trä och tyger får inte tas hem enligt EU:s regelverk om smittsamma sjukdomar, utan måste brännas om den inte går att donera.

FMLOG kommer att utbilda

den afghanska armén så att den kan driva Monitor på ett långsiktigt hållbart sätt. Därefter ska campen lämnas över under högtidliga former i månadsskiftet april/maj. När Northern Lights ska avvecklas genomförs samma bedömning och process.

TEXT: LARS NORBERG, CHEF FÖR
OMSTRUKTURERINGSGRUPPEN

FOTO: STEFAN BOKVIST



Avtal med Danmark

I början på november skrevs ett avtal med Danmark som ökar möjligheterna för svenskt stridsflyg att öva med andra länders förband och i andra övningsområden.



Fler valpar i Sollefteå

Samverkan ska utvecklas med Rikspolisstyrelsen om tjänstehundsavel. Det innebär att Försvarsmaktens hundtjänstenhet på sikt kommer att utöka uppfödningen från dagens cirka 200 valpar till 300 valpar per år.

Högt tryck inför nya insatsen utanför Somalia

Intresset är stort för att få ingå i styrkan ME 03 i EU-insatsen Operation Atalanta, som är planerad för nästa år. Omkring 600 har sökt de fåtal befattningar som funnits tillgängliga för rekrytering. Huvuddelen av personalen kommer att bestå av anställda från de marina förbanden och Helikopterflottiljen. Enstaka befattningar är fortfarande obesatta.

– Jag är övertygad om att bemanningen kommer att vara hundraprocentig den 7 januari när alla delar av förbandet samlas för första gången, säger fartygschef Mathias Jansson, som är tillika chef för ME 03.

Fartyget HMS Carlskrona genomgår nu en planerad årsöversyn och andra komponenter förbereder sig vid sina förband, exempelvis bordningsstyrkan från Amfibieregementet som normalt finns i Göteborg.

En viktig del ombord på fartyget blir den förstärkta sjukvårdsförmågan som vid behov även kan undsätta andra enheter inom Operation Atalanta med kvalificerad sjukvård. Likt förra insatsen ingår två



Mathias Jansson, fartygschef för Carlskrona och chef för ME 03.

Helikopter 15, varav en ständigt baserad ombord. Med helikopter ökar övervakningsområdet väsentligt för fartyget och ger möjlighet att snabbt finnas på plats vid ett fartyg som blir utsatt för en attack.

Förutsatt att det kommer ett riksdagsbeslut kastar HMS Carlskrona loss från Sverige i mars och sätter kurs mot de pirathärjade vattnen utanför Somalia. Från april till augusti ska hon tillsammans med fartyg från andra europeiska länder, patrullera det väldiga området och då framför allt

bidra till att eskortera FN:s mattransporter till Somalia.

TEXT: ANDERS KALLIN/PAO ME 03

FOTO: JIMMIE ADAMSSON/TREDJE SJÖSTRIDSFLOTTILJEN

FAKTA

ME 03 består av 150 personer fördelat på:

- HMS Carlskrona med en besättning på 115 sjömän
- Helikopterenhet med två Helikopter 15, 12 personer
- Bordningsstyrka, 11 personer
- Stödenhet i land, 12 personer

ME = Marinens insats i EU NAVFOR

EU NAVFOR = EU Naval Force

1 470

arbetsskador registrerades under 2011. Skelettskador, stukningar, vrickningar och sträckningar dominerar olyckorna. Vad gäller personal i internationella insatser har stridsrelaterade bullerskador anmälts i 29 fall, 13 vid eldstrid och 16 vid improviserade sprängladdningar. I rapporten ingick för första gången personalgrupperna GSS och rekryter.



Beskjutna i Syrien

Svenska militärobservatörer blev beskjutna i Syrien när de var på uppdrag vid Golanhöjderna. Kulan träffade vindrutan men den var skottsäker så ingen skadades. Militärobservatörerna ingår i insatsen Untso som övervakar vapenstilleståndet mellan Israel, Libanon och Syrien.

Fyra regionala staber från januari

Vid årsskiftet inrättas fyra militärregioner. De regionala staberna som blir initialt operativa den 15 januari, tar över ansvaret för regional ledning. Tyngdpunkten ska vara på regional och länsstyrelsenivå, säkerhetstjänst samt territoriell verksamhet inklusive insatsledning av våra hemvärnsförband. I uppgiften ingår däremot inte att leda de operativt rörliga förbanden.

– Med dessa staber ökar våra möjligheter att samverka och ge stöd till samhället på regional nivå. Det här är en del i

den förändrade inriktningen för försvaret som riksdagen fattade beslut om 2009, säger Berndt Grundevik, ställföreträdande insatschef.

De regionala cheferna med stab ska stödja samhällets krisberedskap såväl vid fredstida händelser som vid krig. Hemvärnets tillgänglighet och lokalkännedom ska i största möjliga utsträckning tas tillvara vid stödsatser åt andra myndigheter, kommuner och/eller civila aktörer.

– Vi vill tillsammans med MSB, länsstyrelserna och andra

civila aktörer också återskapa en totalförsvarseffekt, anpassad efter dagens förutsättningar, och bygga vidare på det positiva samarbete som finns på regional nivå, säger Berndt Grundevik.

Ledningen för regionerna lokaliseras till I 19 i Boden, Livgardet i Kungsängen, P 4 i Skövde samt P 7 i Revingehed. Cheferna för dessa regementen blir samtidigt chef för respektive militärregion; Norr, Mitt, Väst och Syd, och är underställda Försvarsmaktens insatschef. MSB = Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

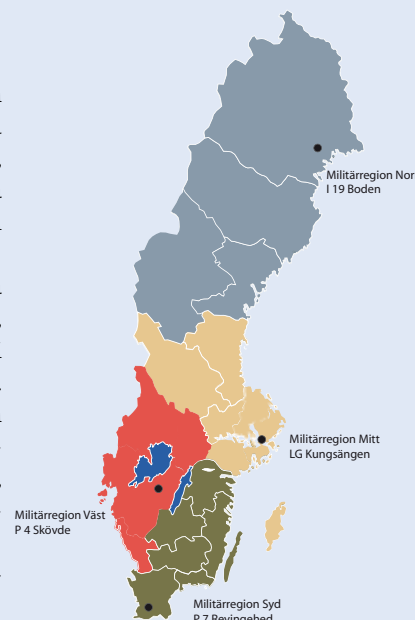




Foto: David Gernes/Försvarmakten

Sökes: **Blivande chefer till våra krigsförband**

– Vi måste få ungdomarna att välja oss och officersyrket. Vi har en gigantisk utmaning framför oss i att förse våra krigsförband med duktiga och kompetenta chefer. Jag vill påstå att frågan är av strategisk betydelse, säger chefen för Militärhögskolan Karlberg, Mats Danielsson.



Efter julhelgen görs ett riktat specialutskick för att öka antalet sökande till nästa antagning till den treåriga officersutbildningen som påbörjas i augusti 2013. Sista ansökningsdag är 15 januari 2013 för den som har militär behörighet. Målet är att nå cirka 500 intressanta personer och av dessa hoppas Försvarsmakten att ungefär 100 motiverade med redan dokumenterad kompetens, ska nappa på erbjudandet.

Under de senaste åren har det varit ett vikande antal som sökt till officersprogrammet omkring hundra elevplatser. Antalet sökande har minskat från cirka 750 till 350 vid senaste antagningen, varav endast 250 hade den högskolekompetens som är ett grundkrav för att bli antagen. En orsak går att finna i att Försvarsmaktens rekryteringskampanjer varit fokuserade på att locka intresserade till

grundläggande militär utbildning för att sedan bli soldater, sjömän eller specialstofferare.

Se hur polisen gör

Forskning och erfarenhet visar att, för att Försvarsmakten ska få önskad kvalitet i urvalsprocessen behöver runt sju personer söka till varje utbildningsplats. Skolchefen Mats Danielsson säger att Försvarsmakten måste bli synligare ute i samhället och få ungdomarna att välja officersyrket före andra yrken.

– I det gamla systemet väcktes ofta intresset för officersyrket under värnplikten. Förbandet kunde också identifiera blivande kollegor och påverka utvalda värnpliktiga till att bli officerare, så var det för min egen del, men den vägen är nu borta. Vi måste titta på de andra uniformsyrkena och dra lärdom av deras rekrytering. Särskilt polisen som har en uppsjö av sökande, påpekar han.

Starkt erbjudande

Hur lockar man då dagens ungdomar att bli officerare? Mats Danielsson säger att man kan reflektera över hur man kan få tiotusen sökande till förnedringsprogram i TV av typen Big Brother för att få framstå som knäppgökar i 15 minuter, men inte 1 000 – 1 500 personer att vilja genomgå Sveriges bästa ledarskapsutbildning och göra en insats för andra människor, här hemma i Sverige eller utomlands.

– Vid Militärhögskolan Karlberg har officerare utbildats i 220 år i obruten

följd. Skolan har genom åren försörjt Försvarsmakten med ledare av högsta kvalitet. De som tjänstgjort utomlands har som nästan alla svenska utlandssoldater, fått mycket goda omdömen av de internationella organisationer de verkat med. Så förutsättningarna att locka ungdomarna finns, konstaterar han.

Kadetterna vill hjälpa till

Kadetterna Marianne Hamilton och Filip Bäverud, som går tredje terminen på Karlberg, framhåller att det är bredden på utbildningen som gör den så bra, och att man blandar teoretiska taktikpass med praktiska pass. Till exempel att man först knyter ihop anatomi, psykologi och fysiskt stridsvärde i teoripassen för att sedan under praktiska förhållanden i fält se sambandet mellan trötthet, hunger och andra faktorer som spelar in, och hur man ska agera för att förbandet ska behålla sin status.

– Mixen i utbildningen gör att den aldrig blir långtråkig, säger Marianne Hamilton.

Filip Bäverud flikar in att genom att det finns kadetter från alla arenorna blir det en enorm kompetensspridning och kunskapsöverföring. Allt från småsaker till hur de ska kunna verka tillsammans i de olika arenorna vid eventuell insats. Att killar och tjejer går tillsammans är också en fördel.

– Vi lär oss av varandras styrkor. Vi ser till uppgiften och inte till individen, säger de unisont och tillägger att de gärna ser att de används i större omfatt-

BEHÖRIGHETSKRAV

För att vara behörig till Försvarshögskolans officersprogram måste man ha genomfört militär grundutbildning med godkänt resultat. Som militär grundutbildning räknas värnplikt eller grundläggande militär utbildning, GMU + kompletterande militär utbildning/förberedande officerskurs, KMU/FOK eller GMU + anställning i insatsförband i nio månader. Förslag på ett utökat antagningskrav bereds i regeringen.

Läs mer på fhs.se.



ning för rekrytering och information kring officersyrket i synnerhet och Försvarsmakten i allmänhet: att de får åka ut till skolor, mässor och andra ställen där ungdomar samlas för att söka jobb eller umgås.

Benhård konkurrens väntar

Mats Danielsson pekar på att utmaningen under de närmaste åren blir ännu större. Antalet ungdomar i de rekryteringsbara årskullarna sjunker från runt 110 000 till drygt 80 000. Detta tillsammans med massiva pensionsavgångar av fyrtioalisterna inom näringsliv, stat, landsting och kommuner, gör att Sverige och övriga Europa riskerar att drabbas av arbetskraftsbrist.

– För att nå framgång i denna benhårda konkurrens måste Försvarsmakten profilera sig som en professionell och attraktiv arbetsgivare som ligger i framkant i de flesta områden som intresserar dagens ungdomar, säger han.

Med dagens planering för personalförsörjningen ligger Försvarsmaktens behov av officerare på ungefär 250 utexaminerade fänrikar per år från och med 2018. Det betyder att 2015 ska minst det antalet kadetter påbörja sin utbildning. Detta i sin tur innebär att det bör finnas 1 750 sökande för att få ett nog bra urval för att sedan kunna leverera ut chefer av god kvalitet.

– Där ligger vår målsättning – som i dag tyvärr känns näst intill omöjlig, avslutar Mats Danielsson.

TEXT OCH FOTO:
TORBJÖRN F GUSTAFSSON/MHS K



Under sin utbildning varvar kadetterna teori och praktik. Från vadning i iskallt vatten till teoripass i slottsmiljö med generaler som delar med sig av sina kunskaper.





Personalstabens stabschef Peter Öberg, gav sin syn på Försvarsmaktens rekryteringsarbete.

Samarbete är nyckeln till framgång

Höstens rekryteringsseminarium lockade många yrkesofficerare och civilanställda från hela landet till Stockholm. Det blev två intensiva dagar med många viktiga budskap.

Peter Öberg, stabschef på personalstaben, gav sin syn på Försvarsmaktens rekryteringsarbete.

– Visionen är att vi ska ha Sveriges mest talangfulla och motiverade chefer och medarbetare, sa han bland annat.

PLANERADE REKRYTERINGSKAMPANJER 2013

14/1-10/2: Grundläggande militär utbildning omgång 4/5 2013.

April i samband med högskolevalen: Riktad kampanj mot de som tar studenten 2013. Syftet med denna kampanj är att bygga en relation med målgruppen som gör sina yrkesval efter gymnasiet.

September och oktober: Grundläggande militär utbildning omgång 1 och 2/3 2014.

Hans budskap var tydligt: samarbetet med och mellan förbanden är viktigt om vi ska lyckas. Likaså måste vi bli duktiga på att fånga upp medarbetare som slutar och rekrytera dem som tidvis tjänstgörande som gruppbefäl, soldater, sjömän, reservofficerare eller till Hemvärnet.

– Vi står inför en stor utmaning när det gäller rekrytering, men tillsammans gör vi det möjligt, sa han och pekade på att det är minst lika viktigt att behålla de som redan är anställda, som det är att rekrytera nya kompetenta människor till organisationen.

Målsättningen kommande år är att närmare 4 500 individer rekryteras till grundläggande militär utbildning. Ett annat mål är att Försvarsmakten ska utveckla ett verksamhetsanpassat system för intern personalrörlighet som stimulerar medarbetarnas egna drivkrafter och ansvarstagande.

Under rekryteringsseminariets första dag fick vi även träffa Daniel Sjöström

och Hannes Elvin-Nowak från Amfibieregementet, som berättade om sin vardag som kontinuerligt tjänstgörande soldater. Ett ämne som engagerade åhörarna och gav upphov till flera diskussioner.

Trots höjningen av lönerna anser de att det krävs ännu mer om man ska behålla soldaterna under en längre tid.

– Jag gör inte det här för pengarna, men det är ändå en viktig del. Som det ser ut i dag kan vi inte ens ta ett bostadslån, sa Daniel Sjöström.

Hannes Elvin-Nowak ser gärna att Försvarsmakten inför ett bonussystem eller erbjuder andra utbildningar som är civilt meriterande. Han tror att det kan få fler att vilja jobba som soldat eller sjöman.

I dag är både Daniel och Hannes fast beslutna att stanna kvar inom Försvarsmakten, men har som mål att plugga vidare inom några år.

TEXT & FOTO: LEAH ZEPEDA JORSELL/FM HRC

Nyheter som ger förbanden mer kraft i rekryteringen

När allt färre har värnplikt i sitt CV blir grundläggande militär utbildning, GMU, inkörsporten till alla militära personalkategorier – från soldat/sjöman till officer. Det är därför det är så viktigt att rekryteringen till GMU:n fungerar.

– Det finns många utmaningar, och vi lär oss efterhand och tillsammans, säger Peter Tagesson vid utbildningsavdelningen på produktionsledningen.

Inom Försvarsmakten är det många aktörer som på olika sätt är inblandade i rekryteringen fram till GMU. Allt från olika delar i Högkvarteret till HR-centrum och förbanden. För att tydliggöra roller och ansvar har en arbetsgrupp tagit fram en plan som beskriver hela processen. Detta har bland annat resulterat i att Högkvarteret beslutat att tillföra så kallade rekryteringskoordinatorer till förbanden, som ska stödja den lokala planeringen och samordningen.

– Vi förstärker på de förband som vi bedömer har störst behov, säger Peter Tagesson som leder arbetsgruppens arbete, och tillägger att ett annat stöd handlar om att ge förutsättningar för att söka upp intresserade där de befinner sig, genom att skapa ett rörligt rekryteringskontor och urvalskontor.

I dag sker all antagningsprövning hos Rekryteringsmyndigheten i Kristianstad,



Dataspelsfestivalen DreamHack är ett exempel på hur förbanden kan möta ungdomar där de befinner sig.

Göteborg och Stockholm. Ett rörligt kontor skulle kunna öka möjligheten att möta boende på andra orter, framförallt de som bor i norra Sverige.

Ett projekt som kallas Utveckling militär grundrekrytering, UMG, undersöker hur man kan korta ned tiden från visat intresse till inryckning. Rekryttest ska kunna genomföras efter ansökan och kort efter ska man bli erbjuden en tid för antagningsprövning. Projektet tittar också på hur man kan ge den intresserade möjligheten att själv ta större ansvar, till exempel själv kunna boka tider när det passar honom eller henne.

Listan kan göras ännu längre: en ny rekryteringswebbplats, stöd till förbanden att köpa annonser, eventmateriel och stöd för att ta fram yrkesinformation och filmer.

– Det här är några exempel som visar att rekryteringen är ett prioriterat område, och hur vi på olika sätt försöker stödja förbanden, säger Peter Tagesson.

TEXT: JOAKIM GUSTAFSSON/FM HRC

FOTO: LINDA TENGAHL/P 4

Vad tycker du är viktigt i rekryteringsarbetet?

Hanna Madsen, rekryteringsinformatör, P 7.

– Kommunizera ut soldat och sjöman som ett yrke. Alltså inte kommunicera GMU utan istället betona att man söker ett yrke genom att ansöka till Försvarsmakten. Antagningsprövningen är ju i princip en anställningsintervju.



Fredrik Almér, rekryteringsofficer, Gävleborgsgruppen.

– Se folk för vilka de är. Det jag menar är att man kanske måste individanpassa informationen vid det personliga mötet för att hitta rätt typ av tjänstgöring till personen i fråga. Vi kanske inte ska vara så snabba i vår bedömning, utan ta oss tiden för att se folk för vilka de är. Gör vi för snabba bedömningar är risken att personen blir rekryterad till helt fel tjänstgöring.



Johan Nordberg, HR-generalist, SkyddC.

– Tydligare chefsansvar i rekryteringen. Det är inte längre HR-funktionen som ansvarar för en rekrytering utan en enskild chef rekryterar och HR-funktionen stödjer.



TEXT: VIKTOR JOHANSSON/FM HRC

FOTO: JOAKIM GUSTAFSSON/FM HRC OCH CARL SJÖSTRAND/P 7

*"Jag hoppas få testa
många nya grejer och
att få träna hårt"*

ABDIQADOR ABDILAH, 20 ÅR

Prova på Försvarmakten

Nu ska deltagarna på Förberedande militär utbildning prova på Försvarmaktens verksamhet och se om det är någonting för dem. Med sig har de kunskaper i olika språk och erfarenheter från andra kulturer.

Förberedande militär utbildning startade den 19 november. 500 deltagare med språklig och kulturell kompetens från ett land utanför EU får möjligheten att under tio veckor prova på Försvarmaktens verksamhet. De får samtidigt vid behov läsa in gymnasiekompetens. Målet är att så många som möjligt därefter ska söka till grundläggande militär utbildning.

– Det verkar spännande med militärlivet. Jag har hört mycket om det eftersom min pappa var militär och fortfarande är reservofficer. När jag fick höra om den här möjligheten blev jag nyfiken, säger Marcela Blegel, en av deltagarna på Luftvärnsregementet i Halmstad.

– Försvarmakten uppfattas på olika sätt av olika personer beroende på vilka tidigare erfarenheter man har av militär verksamhet.

Genom Förberedande militär utbildning får vi en unik möjlighet att visa vad det innebär att vara anställd i Försvarmakten. En viktig del är hur vi i dag tillvaratar kompetenser som avspeglar det svenska samhället. Kunskaper i olika språk och erfarenhet från andra kulturer är exempel på kompetenser Försvarmakten behöver för att lösa vår uppgift på ett bra sätt, säger personaldirektören Per-Olof Stålesjö.



Vid inryckningen på Luftvärnsregementet den 19 november.

Sjukvård, brandövning, livet i fält och fysisk träning är några exempel på vad deltagarna på förberedande militär utbildning kommer att få prova på.

– Jag ser fram emot att jobba i grupp och det ska bli spännande att vara ute och tälta. Framförallt är det bra att få prova på allt möjligt så får man se vad man trivs bäst med, säger Therese John Mendy, en annan av deltagarna på Luftvärnsregementet.



Med stöd av lärare från utbildningssamordnaren Lernia, kommer deltagarna få möjligheter att studera matematik, engelska och andra kärnämnen på förbandet.

– Jag såg kampanjen på tv och bestämde mig för att söka till utbildningen. Det är intressant att både kunna läsa upp mina betyg och prova på det militära. Att det blir tufft är någonting jag räknar med men ser samtidigt fram

FAKTA

Förberedande militär utbildning är ett samarbete mellan Försvarmakten och Arbetsförmedlingen. Utbildningen riktar sig till långtidsarbetslösa personer, som har sitt ursprung utanför EU eller motsvarande språkliga eller kulturella erfarenheter. Deltagarna ska också ha svenskt medborgarskap, ha fyllt 18 år och vara vid god fysiskt och psykisk hälsa.

Utbildningen genomförs på fyra förband, Norrbottens regemente, I 19 i Boden, Skaraborgs regemente, P 4 i Skövde, Luftvärnsregementet, Lv 6 i Halmstad och Sjöstridsskolan, SSS i Karlskrona.

emot att få lite disciplin, det saknar jag, säger Weiss Akhlaqi, en av deltagarna på Skaraborgs regemente.

TEXT: SUVITA BALLCHAND/ INFOS
FOTO: NIKLAS EHLÉN / COMBAT CAMERA

Bland vakthavande och stabsråttor

Att ha förmågan att gå från 0 till 100 på en sekund – och att kunna fatta beslut när det behövs. Att hålla reda på många saker samtidigt utan att bli stressad, när man hela tiden blir avbruten i det man håller på med. Det är vad som krävs av Ulrika Björkqvist i rollen som vakthavande befäl dagtid i Försvarsmakten, VB FM.

I källarplanet på Högkvarteret i Stockholm finns Joint Operation Centre, allmänt kallad "Joc:en". Här arbetar dagtid ett tjugotal personer inom mark-, sjö- och luftoperationer, informationsoperatörer, en "Joc-direktör" som leder arbetet, ett operationsrumsbefäl och spindeln i nätet: vakthavande befäl Försvarsmakten. Varje vardag dagtid är det Ulrika Björkqvist som har rollen som VB FM. Arbetet innebär många kontakter, både med olika delar av Försvarsmakten och med civila samhällsfunktioner. På kvällar och helger bemannas tjänsten enligt ett rullande schema där runt trettio personer turas om att stanna kvar på jobbet under natten och vara i beredskap om något händer.

Vaktavlämning

Ulrika Björkqvist kommer till jobbet runt halv åtta på morgonen. Klockan åtta är det

vaktöverlämning. Då hålls en kort genomgång för att alla ska vara uppdaterade på om något hänt under natten. Här medverkar vakthavande från exempelvis Must och informationsstaben. Den som varit VB FM under natten eller helgen lämnar sedan över till Ulrika. Om något hänt under natten ser Ulrika till att få all information hon behöver. Sedan fylls dagen av en ständigt ringande telefon, möten och en strid ström av besökare från olika delar av Högkvarteret. Det gäller att hålla sig lugn och koncentrerad, klyschan om att hålla många bollar i luften stämmer väl in på Ulrika Björkqvist.

– Allt som händer här nere i Joc:en registreras i vår verksamhetsjournal som ligger i IT-systemet Sweccis, säger Ulrika Björkqvist. Där kan jag sätta mig in i vad som har hänt och allt är också sökbart bakåt om jag eller någon annan behöver kolla upp en tidigare händelse.

Hektiskt vid kris

Ingen dag är den andra lik för VB FM. Vissa dagar är det lugnt, men när något händer skruvas aktiviteten i Joc:en upp. Om det exempelvis blir kris i något av Försvarsmaktens insatsområden kan VB FM kalla in och omfördela resurser via insatschefen. Det är också VB FM som uppdaterar Regeringskansliet – främst försvarsdepartementet och statsrådsberedningens kansli för krishantering när något händer. Vid den tragiska olyckan i mars i år då ett norskt Herculesplan kraschade på svensk mark

under övningen Cold Response var aktiviteten stor i Joc:en.

– Vi fick information om att ett C 130 Hercules försvunnit från radarn. Larmet kom strax efter klockan 16, och många hade hunnit gå hem. Senare fick vi bekräftat att planet gått i backen och själv blev jag kvar till 22.30 den dagen. Telefonen ringde i ett, säger Ulrika.

Informationen om det saknade flygplanet kom till VB FM från flygtaktiska staben. Den svenska räddningsinsatsen kom att ledas från Sjö- och flygräddningscentralen i Göteborg. Den består av personal från flera myndigheter inom sjö-, luft- och markräddning.

– När något händer koordinerar jag information från flera håll och ser till att föra den vidare till rätt personer. Vid flygkraschen samarbetade jag med operationsledaren som också fanns på plats i Joc:en, säger Ulrika.

Under vår intervju avbryts Ulrika hela tiden av att telefonen ringer, ibland på flera linjer samtidigt och jobbet innebär att Ulrika är ganska låst vid sin arbetsplats.

– Det brukar ringa mest på förmiddagarna och då får kollegorna ibland rycka in. Samma sak gäller om jag behöver gå ifrån en stund. Telefonmottagningen ska räkna både in till matsalen och till gymmet, men jag brukar oftast äta matlåda här i Joc:en och träna på fritiden för att slippa bli störd av telefonen just när jag balanserar en matbricka eller står på löpbandet, säger Ulrika.

FAKTA

Namn: Ulrika Björkqvist

Jobb: Vakthavande befäl Försvarsmakten (VB FM), dagtid vardagar.

Bakgrund: Har jobbat som VB FM i 1,5 år. Jobbade tidigare på F 21 på utbildningsenheten. Gjorde lumpen som flygbassäkerhetsgruppchef. Har gjort utlandsinsatser i Kosovo KS 04 och KS 09 som skyttesoldat och i Afghanistan FS 19 jobbade hon med personalfrågor.

På fritiden: Tränar cirka fyra gånger i veckan, främst löpning, styrketräning och promenader.



Minst en gång i veckan lämnar hon i alla fall sin arbetsplats. Då leder hon ett pumppass för Högkvarterets personal.

Stabsråttor i duschen

Ulrika Björkqvist ser sin breda erfarenhet inom Försvarmakten som en tillgång i jobbet.

– Jag kan lite om mycket, det är användbart eftersom det är så många olika frågor från vitt skilda områden som jag hanterar i mitt jobb.

För att få tillträde till Joc:en måste man släppas in genom flera låsta dörrar om man saknar behörighet. Ändå kommer det ibland oväntat besök.

– En gång när helg-VB stod i duschen började handduken som låg på golvet förflytta sig. Det visade sig att det var en stor råtta under den!

Anticimex kallades in och de hittade fler råttor under kylskåpet. Det konstaterades att de ovälkomna husdjuren tagit sig in via avloppet. Vinterkylen gjorde att

de sökte sig till varmare platser och tog sig upp ur rören.

– Nu har ingen sett till dem på ett tag, men det sägs ju att det ska bli en kall vinter, så vi får väl se om de dyker upp igen. Uttrycket ”stabsråttor” som vi som inte jobbar på fältet skämtsamt brukar kallas, har fått en ny innebörd, säger Ulrika.

TEXT: LENA PARKVALL/INFO S

FOTO: JOHAN LUNDAHL/COMBAT CAMERA

ARBETSDAGEN:

07.30 Ulrika kommer till jobbet.
08.00 Vaktöverlämning. Ett kort avstämningsmöte hålls i Joint Operation Centre, ”Joc:en” och Ulrika tar över från den som gått nattpasset.
08.15 Passar telefonen och hanterar frågor om allt från flygövervakning till eftersök.



10.00 Leder ett träningspass med skivstång för Högkvarterets personal. (Undertecknad kan intyga att det var svettigt.)
11.30 Efter träningspasset smakar den medhavda matlådan extra bra.
12.00 Dagen fortsätter med telefonsamtal, ärenden som matas in i verksamhetsjournalen, möten och kontakter

med olika funktioner inom Försvarmakten och det civila samhället.
16.00 Vaktöverlämning igen. Ulrika ger sedan en kort rapport till den som ska ha nattpasset.
16.30 Arbetsdagen är slut.



Hallå där Sandra

Grattis till din utnämning till fanjunkare den 3 december! Du är Amfibieregementets första fanjunkare som har genomfört specialistofficersutbildningen. Hur känns det?



– Det känns självklart jättekul, och att bli uppmärksammas för det jobb jag gör. Utnämningen känns särskilt hedersam eftersom det är kompaniet som har föreslagit befordran. Det känns som det är helt rätt då jag redan i dag löser de uppgifter som en fanjunkare gör.

Sandra Fridén har en gedigen bakgrund. Efter värnplikt 2005/06 på Luftvärnsregimentet arbetade hon som skolinformatör under ett år. Därefter sökte hon sig till specialistofficersutbildningen och tog examen 2008. Efter exa-

men började hon sin tjänstgöring på Amf 1 och ledningskompaniet.

– Jag har varit här sedan dess med uppehåll för insats i Afghanistan på FS 19. Min befattning i dag är ställföreträdande stabsplutonchef. Jag har mest utbildat i befattningsutbildning och då främst inom mitt område samband och ledning. Soldaterna är en blandning av före detta värnpliktiga och individer som har genomfört grundläggande militär utbildning. Vi har otroligt motiverade soldater vilket gör jobbet ännu roligare.

Med Sandra Fridén finns nu två fanjunkare på Andra amfibiebataljonen. Antalet ska växa till totalt 40 fanjunkare.

TEXT & FOTO: KRISTINA SWAAN/AMF 1

FAKTA

För att bli utnämnd till fanjunkare, OR 7, krävs att individen både har erfarenheter och kunskaper inom sitt specialområde, och goda egenskaper som ledare. En personalförsörjningsnämnd vid förbandet bedömer om individen uppfyller kriterierna.

Omdaning av försvarslogistiken Största verksamhetsövergången någonsin

De flesta av förberedelserna är nu gjorda inför att 1 400 medarbetare från FMLOG

vid årsskiftet går över till FMV. Det är offentlig sektors största verksamhets-

övergång någonsin och är en av delarna i omdaningen av försvarslogistiken som riksdagen beslutade om i juni.

De verksamheter som går över är mark-, flyg- och marinverkstäder, centrala förråd, rese- och ekonomiadministration, arbetsplatservice, upphandling samt delar av FMLOG:s stab.

Arbetsgrupper med deltagare från berörda verksamheter, FMV och Högkvarteret har analyserat nödvändiga förändringar och arbetssätt för att logistiken ska fungera även fortsättningsvis. Målsättningen är att det ska bli så likt i dag som möjligt. Trots det kommer det att märkas skillnad, inte minst i hur man beställer tjänsterna och för att såväl övergången som ledning och styrning av logistiken ska ge stora besparingar.



Marinverkstadens verksamhet övertas av FMV den 1 januari 2013.

Foto: Marcus Bobberg/FMLOG

TEXT: EVA PIA SANDSTEDT/FMLOG



Artillerisystem 08 eller Acher, brukar framhållas som ett av de mest lyckade samarbetsprojekten.

Foto: Joakim Elovsson/Försvarsmakten

Det krävs två för en tango

Mest aktuellt är "Super-Jas" med Schweiz som strategisk partner. Annars är haubitsen Archer ett lysande exempel. Försvarsmaktens materielproduktionschef Leif Nylander brinner för internationellt materielsamarbete:

– I dessa kärva ekonomiska tider är det en förutsättning för att vi ska få högklassig materiel. Det handlar både om att dela kostnader och interoperabilitet, säger han.

Leif Nylander känner sig stolt över att få representera svenska försvarsmakten vid diskussioner om materielsamarbete med andra länder. Sverige är en intressant partner. Det märks inte minst genom den aktiva roll som vi tillåts ha inom EU på Europeiska försvarsmaterielbyrån EDA och i det så kallade Sexnationssamarbetet med Storbritannien, Tyskland, Frankrike, Spanien och Italien.

– Det är mycket tack vare Sveriges oer-

hört kompetenta försvarsindustri som vi får inflytande. En kompetens som byggdes upp under åren då Sverige skulle vara självförsörjande med försvarsmateriel, säger Leif Nylander.

Tidigare sågs unika svenska lösningar som något eftersträvänsvärt. I dag är det samarbete och interoperabilitet som gäller. Harmoniserar vi beställningar med andra länder så får vi samma sorts prylar, och då kan vi samarbeta med våra partners under operationer, förenklar han.



Leif Nylander.

Foto: Kristina Åstrand Bohman/InfoS

Sedan 2007 lever vi efter en strategi om materielförsörjning som fastslår att internationell samverkan ska vara huvudalternativet vid all vår utveckling, anskaffning och vidmakthållande. Enligt strategin ska vi också i första hand köpa befintliga system framför att utveckla nya.

Hundratals miljoner

Sverige har deltagit i ett antal framgångsrika projekt där samarbetet inneburit att systemen blivit mindre kostsamma genom att utvecklingskostnader har kunnat delas med andra länder. Ett skolexempel är fälthaubitssystemet Archer. Det samarbetet med Norge, inom ramen för det nordiska försvarssamarbetet, spänner över hela bredden. Allt från teknisk utveckling och reservdelsförsörjning till utbildning och operativ taktikutveckling. Båda länderna har sparat in hundratals miljoner kronor.

– Det nordiska försvarssamarbetet har under åren levererat både stort och smått. Allt från etablerade projekt till informationsutbyten som också är viktiga, säger Leif Nylander.

En annan del inom internationella samarbeten handlar om gemensamma inköp av befintlig materiel på marknaden. Ett exempel i det lilla är ett köpsavtal med Estland om personlig utrustning. Genom att länderna beställer större volymer av likadana ökenkängor och andra uniformspersedlar, kan priset pressas.

– Det ger inga miljardbesparingar, men det är ett smidigt samarbete som ger minskade kostnader till båda länderna, en win-win-situation.

ROLLER VID INTERNATIONELLA SAMARBETEN

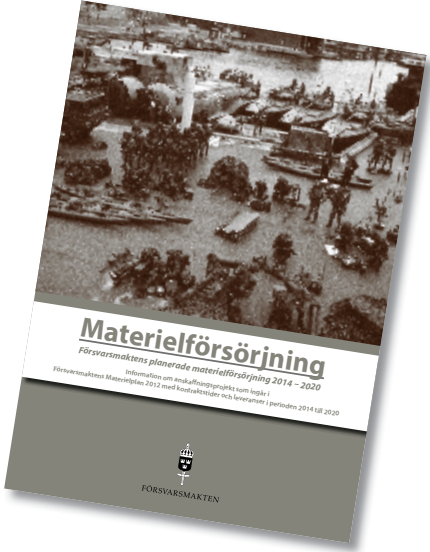
Regeringen skriver formella avtal med andra länder.

Försvarmakten ansvarar för den operativa förmågeutvecklingen.

FMV tar hand om beställningar och upphandlingar när överenskommelser är klara.

FOI genomför forskning och teknikutveckling, även som internationellt samarbete.

Försvarexportmyndigheten stödjer svenska försvarsföretags exportansträngningar.



"Leifs lilla grå". Från och med i år publiceras årligen en öppen version av Försvarmaktens materielförplan på forsvarsmakten.se. Genom att ge marknaden information om våra förmågebehov framöver, hoppas Försvarmakten skapa en större leverantörsbredd. Nästa år publiceras den även på engelska.

Enas om militära krav

Strategin om materielförsörjning innebär att Sverige måste hitta olika möjligheter till samarbete. Sexnations-samarbetet är ett sådant forum. Den grupp vi ingår i, arbetar med att harmonisera militära krav inför gemensam anskaffning eller utveckling i ett europeiskt sammanhang. Harmonisering är det första steget och en förutsättning för att länderna ska kunna starta ett gemensamt projekt. Från detta arbete har samarbetsprojekt skapats i EDA.

Sverige har varit drivande i att utforma harmoniseringsprocessen, och sedan 2003 har 25 färdiga måldokument producerats av två eller flera länder. Det allra första området var kring stridsfordon. I det arbetet var Sverige ordförande.

– Sjömålsrobot är ett annat område, och det senaste som vi levererat handlar om precisionsflygfällning av logistikmateriel med fallskärm, så att den kan fällas nära våra trupper, säger Leif Nylander.

Han förklarar att trenden bland de största länderna i Europa just nu är att satsa på bilateralt samarbete. Sverige har själv bilaterala materielsamarbetsavtal med ett trettiotal länder.



– Vi har funnit att det är lättare att samarbeta med bara ett land, men det förhindrar inte att flera länder enas om gemensamma kravställningar. Det nordiska försvarssamarbetet är också smidigt eftersom det inte blir så stora kulturkrockar.

Sverige leder analysgrupp

Men hur är det nu då – ökar intresset för materielsamarbete i Europa i och med den ekonomiska krisen? Leif Nylander säger att det vore ju logiskt, men istället



Nyligen tog riksdagen beslut om anskaffning av en uppgraderad version av JAS 39 Gripen. För att få ned kostnaderna krävs ett samarbete med Schweiz eller annat land.

Foto: Jamie Hunter/Saab

verkar länderna dra sig för det. Inom Sexnationssamarbetet har exempelvis Spanien dragit sig tillbaka från harmoniseringsprocessen med hänvisning till ekonomiska skäl och är inte aktiv längre.

– Detta bekymrar oss, eftersom vi är starka företrädare för internationellt samarbete, i enlighet med vår strategi. Därför ska vi nu analysera på vilket sätt funktionen ska leva vidare, säger han.

Analysarbetet ska ledas under svenskt ordförandeskap och avrapporteras i början av 2014. Därefter får Sverige ta ställning

till om arbetet med harmonisering ska fortsätta inom den lilla exklusiva klubb som Sexnationssamarbetet innebär, eller om man ska försöka få in det inom EDA.

– Det krävs ofta en stor portion uthållighet innan ett samarbete är i hamn och prylarna börjar levereras. Det är mycket som ska klaffa - allt från militära prioriteringar till politisk vilja. Men det är ett otroligt givande arbete och jag kan i dag inte se något alternativ till den inslagna vägen, sammanfattar Leif Nylander.

TEXT: KRISTINA ÅSTRAND BOHMAN/INFOS

EXEMPEL PÅ RESULTAT

Sexnationssamarbetet: C-EID-projekt i EDA och utvecklingsprojektet Soft Ware Defined Radio.

EDA: Ett stort antal pågående projekt.

Bilaterala avtal (MOU): Artillerigranaten Excalibur med USA och pansarvärnsroboten NLAW med Storbritannien.

Nordefco: Archer.

FN såg på när rebellerna kom

Konflikten i Kongo har pågått i många decennier och så sent som i slutet av november rapporterades att rebellgruppen M23 intagit staden Goma i östra Kongo. Mikael Carlson var på plats när det hände, i sin roll som militärobservatör i FN-insatsen Monusco.

Den 20 november marscherade rebellgruppen M23 in och tog staden Goma över en natt.

– De kongolesiska regeringssoldaterna slängde ifrån sig vapnen, slet av uniformerna och sprang därifrån. FN-trupperna kunde bara se på, säger Mikael Carlson.

Det mandat FN har för insatsen innebär att de bara får skjuta om de själva eller tredje part blir beskjutna. Enligt Mikael Carlson verkade M23-styrkorna ha väldigt klart för sig vad mandatet omfattade och undvek helt enkelt att skjuta på FN-personal och även civila, åtminstone så länge FN såg på. Rebellerna tågade bara lugnt förbi deras posteringar. Samtidigt flydde minst 60 000 personer från området kring staden.

Tandlös FN-styrka

I tidningarna kunde vi läsa att den franska utrikesministern krävde att man ser över mandatet för FN-styrkan i Kongo så den får rätt att gripa in även när det inte rör sig om självförsvar, men han fick inte gehör för sin begäran.

– Man kan ju fråga sig vad FN har där att göra med 17 000 man när de inte har tillåtelse att gripa in?

På flygplatsen fanns fyra attackhelikoptrar som började skjuta när rebellerna framryckte.

– M23 meddelade då FN-högkvarteret – sluta skjuta, eller så riktar vi granatkastarna mot era camper. Och FN var inte beredda att ta förluster.

Mikael Carlson och övriga FN-medarbetare fick order att hålla sig på kontoret, vilket han tyckte var frustrerande.



Mikael Carlson i samspråk med lokalbefolkning.

– Man vill ju göra sitt jobb. Det var ju nu som vi verkligen skulle kunna observera och rapportera, men istället för att nyttja vår kunskap låstes vi in.

Ingen information

Han är kritisk mot FN-ledningen på plats. Brigadledningen slutade fungera under en tid och information till personalen kom inte ut. De besked som gick att få, kom via telefon från någon man kände via bekantas bekanta. De som var kvar på plats – volontärer, lokalanställda, observatörer med flera – var mycket irriterade över situationen. Man var mer eller mindre inspärrad och utan kunskap om läget.

– Jag var inte orolig för egen del, men det fanns andra som var vettskrämda.

M23:s intåg skapade mycket oro i Goma, med bland annat rån och tvångsrekryteringar av yngre män som följd.

– Det blev inte bättre, men inte heller mycket värre,

Mikael Carlson berättar att även kongolesiska armén har varit en källa till problem i området. Korruption är vedertagen och när högste chefen på plats får lönepengar, stoppar han en del i egen ficka och ger sedan en bunt till sina underbefäl som gör på samma sätt och soldaten längst ut får kanske ingenting.



Eftersom infrastrukturen är dålig i landet sker många transporter med helikopter.

– Jag har träffat soldater och poliser som inte fått lön på flera år och vad gör de då? Jo, de förser sig själva. De står för en stor del av rånen och trakasserierna i trakten.

Det handlar bara om pengar

M23-rebellerna drog sig tillbaka från staden efter några dagar. Alla affärer var då stängda, bankerna likaså och invånarnas pengar höll på att ta slut, samtidigt som matpriserna sköt i höjden.

– Då hade väl rebellerna tagit vad de ville ha, tror Mikael Carlson. Vi såg fullastade lastbilar rulla ut från staden.

Ryktet sa att rebellerna brutit sig in i bankerna och kallt konstaterat att det

inte är FN:s uppgift att jaga bankrånare.

– Det här är inga djungelkrigare, de är välorganiserade banditer. Det är ju ingen slump att det finns rebeller i de områden som har stora naturresurser, säger Mikael Carlson.

Han ser dessvärre inget slut på oroligheterna i Kongo.

– Folk har helt andra värderingar här och ett människoliv är värt noll och intet. Det kommer inte bli fred förrän den sista diamanten lämnat landet.

Mikael Carlsons FN-uppdrag avslutades den 12 december. På frågan om han kan tänka sig att jobba som militärobervatör igen blir svaret ja.

– Absolut. Men då får det blir någon annanstans än Kongo.

TEXT: JOHAN LUNDGREN/INFOS

FOTO: MIKAEL CARLSON

FAKTA

Namn: Mikael Carlson, logistikofficer på K 3

Familj: Fru och två barn

Uppdrag: Militärobervatör i Kongo ett år plus tre månaders förlängning, i FN-insatsen Monusco (United Nations Organization Stabilization Mission in the Democratic Republic of the Congo). Insatsen etablerades 1999.

Så kan du påverka ditt jobb

Nästa år ska du och din chef genomföra det årliga utvecklingssamtalet under första kvartalet. Ju mer du förbereder och engagerar dig – desto mer givande blir det.

Vid utvecklingssamtalet har du chansen att belysa din arbetsmiljö, dina ambitioner och önskemål. Kanske vill du vidareutveckla dig eller så ser chefen nya behov inom verksamheten. Under året är det sedan bra om ni följer upp överenskommelser vid fler samtal. Det finns vissa minimikrav på hur ett utvecklingssamtal ska gå till. Därefter finns det möjlighet att anpassa formerna till den egna verksamheten.

Inga lönediskussioner

Ibland sammanblandas utvecklingssamtalet med prestationssamtal. I utvecklingssamtalet blickar man framåt till skillnad mot ett prestationssamtal som ska handla om vad som hänt, kopplat till uppgifterna du har att lösa tillsammans med din arbetsgrupp. Lönediskussioner kopplas mot prestationer och ska inte tas upp i utvecklingssamtalet.

I utvecklingssamtalet används det så kallade utvecklande bedömningssyste-

met, UBS, med totalt 35 frågor. Förbered dig genom att fylla i din UBS-blankett och reflektera över de slutsatser du drar. För att få en mer heltäckande återkoppling av hur du uppfattas kan du be dina kollegor fylla i en UBS-blankett till dig. Tänk på att det inte handlar om din personlighet utan om hur du uppfattas av din omgivning. Fastna inte i siffrorna – det är inget betyg. Notera att UBS inte ersätter vitsord/tjänstgöringsomdöme och beföringsomdöme nu när dessa är avskaffade i Försvarsmakten.

Överenskommelser skrivs upp

I samtalet ingår också att följa upp dina kvalifikationer som ska finnas registre-

rade i Prio – så långt det går. Slutligen ska en utvecklingsplan skrivas som sammanfattar de utbildningsbehov och utvecklingsvägar som du och din chef identifierar vid samtalet.

Som stöd för förberedelser och själva samtalet finns ett kompendium på HR-portalen/emil under rubriken "Utveckling och karriär". Där finns också fördjupande information.

TEXT: KRISTINA ÅSTRAND BOHMAN/INFOS



Fokusområden efter FM Vind

Under hösten har en arbetsgrupp i Högkvarteret analyserat och tolkat resultatet på försvarsmaktsnivå från medarbetarundersökningen FM Vind. Syftet har varit att omsätta slutsatserna i aktiva förändringsförslag. Tre fokusområden har identifierats som mest angelägna: ledning och styrning, chefskap samt utvecklingsmöjligheter.

I en första remissrun-
da valde tolv förband att påverka analysarbetet, och samtliga tyckte att det var rätt områden. I den andra remissomgången

som rörde mer specificerade frågeställningar under varje område, valde 14 förband att svara.

– Remissvaren har bidragit till att skapa en bättre helhetsbild, säger analysgruppens ordförande, Fredrik Pålsson på ledningsstaben.

Vid tiden för tidningens tryckning ska analysgruppen föredra sitt arbete för försvarsmaktsledningen,

med förslag till en handlingsplan som beskriver ett antal rekommenderade åtgärder.



Du får spela på arbetstid

Nu lanseras Försvarsmaktens värdegrundsspel, ett spel som ska underlätta för oss att stärka och förankra värdegrunden, öppenhet, resultat och ansvar.

Mer information hittar du på HR-portalerna på emil eller via HR Direkt.

Försvaret något okänt för ungdomar

Jag heter Patric Nilsson och har gjort värnplikten, utbildat mig till reservare och även arbetat frivilligt i försvaret. Dessa saker har gett mig en massa bra erfarenheter som jag använder i mitt civila liv. En del av dessa saker har jag försökt påtala för mina två barn (en är precis klar med gymnasiet och hade mycket bra betyg och spelat fotboll i division 4 sedan han var 16 år gammal och fysiskt helt rätt för att till exempel satsa på armén, och den andre är klar om 1,5 år från gymnasiet).

Problemet är att mina barn inte har en blekaste aning om vad det innebär att vara i försvaret. Det finns ingen ungdom i vårt samhälle på cirka 2 000 personer som ens gjort lumpen de senaste åren. Deras enda referens är någon som varit inne och testat till GMU men

inte klarat det "för han inte kunde sitta still i fem minuter..."

Men det är klart om man ser till vilka enheter i försvaret som finns i Skåne, i hela Skåne så är det P 7 i Revingehed men i övrigt inget (och det bor ca 1.3 miljoner i Skåne), en flygbas i Blekinge, en marinbas och sen inget förrän Eksjö långt uppe i Småland.

Samtidigt läser man om den nyligen publicerade rapporten om marinens och flygvapnets beredskap och där just kommentaren är att numerären inte på långa vägar är där och försvaret själv säger att man arbetar mot 2019. Men innan dess då, vilken strategi har försvaret för att kunna skaffa uthållighet och en tillräcklig reserv av folk?

Tror ni att ni kan bemanna ett numerärt tillräckligt försvar med kampanjer som "har du det rätta"?

Då blir ni precis som näringslivet, där alla företag vill ha 27-35 åringar med 15-års erfarenhet, men det är inte så verkligheten ser ut. Folkförsvar/viljan att delta kommer från att man faktiskt blir mer kreativ än så.

Annars kommer försvaret föra en tynande tillvaro med färre och färre kvar (om man ser till den åldersstruktur som finns nu med stor andel 50+ och uppåt och det lilla antal som eventuellt fortsätter efter GMU).

Så kort och gott: Trots alla mina egna goda erfarenheter kan jag inte säga något som övertygar mina egna söner om att de naturligtvis ska ge detta en chans. Dom vet helt enkelt för lite om det och ingen i deras bekantskapskrets har gjort lumpen eller har planer på att göra det.

Patric Nilsson,
bekymrad medborgare.

Får jag utbilda mina soldater?

Jag är plutonchef. Har ett kompetent befälslag och 32 GSS/K-soldater. Allt borde vara frid och fröjd om det inte vore för att vi knappt hinner utbilda dem...

Vi är totalt fyra officerare i befälslaget. Från den 1:a januari till sista december i år har vi, alla fyra, arbetat tillsammans tre veckor på plutonen.

Parallellt med att vi ska utbilda och leda våra soldater samt kompetenshöja oss själva har vi också varit kommenderade på annat. Det har varit GMU, KMU, bemanningsuppdrag till IntUtbE, utbildad annan personal för internationell tjänst, deltagit i erfarenhetsmöten/temadagar, obligatoriska

utbildningar och så vidare; alltså totalt tre veckor då hela befälslaget varit samlat för att utbilda den pluton vi ska verka med vid insats!

Nästa år ser inte bättre ut. Redan nu vet vi att kompaniet har minst 15 bemanningsuppdrag, personal i internationell tjänst, utbildning av GSS/T, GMU/KMU och så vidare. Det kommer garanterat bli mer som gör att vi hamnar i samma läge som i år – vi hinner inte utbilda och leda vår egen pluton eftersom vi ständigt behövs för att göra "något annat".

Jag ifrågasätter inte uppgifterna ovan i sig men samtidigt ser jag klart och tydligt att mina redan anställda soldater är de

som kommer i kläm. Självklart märker och känner soldaterna av detta, de känner sig inte speciellt prioriterade när deras befälslag ständigt är minst halverat.

Är det så här det var tänkt att det skulle fungera? Jag vet inte, min kompani- och bataljonsledning är väl medvetna om problemet men därefter verkar förståelsen saknas.

I min verklighet är mina soldater det viktigaste jag har. Utan soldater, ingen pluton. Utan pluton finns inget syfte med mitt eller mina kollegors jobb och då kan vi inte utgöra någon bemanningspool heller.

Kn Matte Lundgren, plutonchef

Omstruktureringen gick som planerat

En summering av årets omstrukturering visar att nästa år blir det bättre balans mellan försvarsanställdas kompetens och befattningarnas krav, och viktiga steg tas i återinförandet av ett flerbefälssystem.

Vid årsskiftet byter nästan 900 medarbetare förbandstillhörighet och många andra får en ny befattning inom sitt förband. Nära 600 anställda lämnar Försvarsmakten – de flesta genom pensionsavgångar – vilket ger plats för nyrekrytering. Omkring 4 000 yrkesofficerare ur äldre befälsordningar får en specialofficersbefattning. Många löjtnanter och kaptenar har just den erfarenhet och kompetens som efterfrågas där.

I det fortsatta bemanningsarbetet fordras både nyrekrytering och kompetensutveckling. Kraven för flera befattningar behöver revideras, vilket är en del i det fortsatta BoK-projektet. Därefter är det viktigt att befattningskraven uppdateras och är relevanta, eftersom de bland annat styr hur befattningsutbildningen ska se ut. Fortsatt anpassning av de olika utbildningarna till flerbefälssystemet finns också med som ett steg i att fullfölja den reformerade personalförsörjningen.

BoK = Befattningsstruktur och kravställning

Fredrik Peedu, tidigare stabsschef omstruktureringsstaben

Tack för det här året!

Gott nytt år
tillönskas alla läsare.

Första tidningen 2013
beräknas komma ut i februari.
Manusstopp 1 februari.

KRISTINA,
JOHAN,
LENA,
SUVITA,
PHILIP,
/REDAKTIONEN

NYTT I ARBETSATORN

Beslut har fattats om att IT-säkerhetsmässigt härda dagens infrastruktur och lägga intranät och e-post i samma säkerhetsklassade miljö som Prio vid införande 5 – 6, vilket innebär Hemlig/Restricted.

I den lösningen ingår även att skapa IT-stöd till de medarbetare som inte dagligdags har

åtkomst till det interna datornätet. Tjänster för informations-spridning och samarbete som inte innehåller hemlig eller sekretessklassad information ska då bli åtkomliga från egen dator ansluten till internet.

Nu vidtar arbetet för att klara ut alla detaljer och realisera denna inriktning.

Införandet av den nya e-postlösningen Iris som bygger på Microsoft Outlook, börjar närmast sig. Förvaltning, drift och support förbereds och planeras att vara redo efter nyår. Därefter införs Iris stegvis i Försvarsmakten med start under första kvartalet 2013.

Läs mer på emil@nytt-i-arbetsdatorn.se

Mitt bästa job



Löjtnant Jenny Svensson
Underhållskompaniet, Amf 1

De båda GMU-omgångar jag har varit med och utbildat. Den första gick jag som gruppchef och den senaste fungerade jag mer som mentor åt mina yngre kollegor, det var både kul och utvecklande i båda omgångarna.

Frida Berglund, friskvårdskonsulent på Ing 2

Att genomföra vår egen Biggest Loser i Eksjö. Det är spännande att möta deltagarna och se hur motivationen höjs hos dom samtidigt som vikten förändras och piggheten ökar när de tränar och äter bra.



Major Anders Carne, skvadronschef 13. Säkerhetsbataljon Livgardet.

Bästa enskilda minne är vinterutbildningen i Älvdalen. Det var fantastiskt att ha hela förbandet i 30 minusgrader och befriade från skrivbordet. Bästa sammanfattande minne är alla våra insatser. Vi har gjort ungefär sex stora säkerhetsoperationer och tio mindre, det vill säga vi har arbetat med det vi ska göra, här och nu i vardagen. Och det känns otroligt tillfredsställande!



Förste sergeant Johan Sundström, helikopterpilot

Jag minns särskilt ett fint avslut på en lång och prövande utbildning vid tyska arméflygskolan i Bückeburg.



Charlotte Pettersson, informatör Halmstads garnison:

Mitt bästa jobbminne är en intervju jag gjorde med världens två enda kvinnliga Gripen-piloter under övningen Lion Effort på F 17 i början av april. Ett inspirerande, öppenhjärtigt och ödmjukt möte mellan två unika kvinnor från två olika kontinenter, men med en stor gemensam och alldeles uppenbar passion för flygning och Jas 39 Gripen. Fantastiskt roligt att få skriva om detta!



Mats Westin, idrottsinstruktör på I 19

Mitt bästa jobbminne under 2012 var när vi från I 19 vann budkavlen vid Försvarsmaktsmästerskapen i orientering på Kvarn utanför Linköping.



Anna Sanderson, Teknikkontor Fartyg, MarinB

Den 11 augusti bjöd på ett strålande solsken och Karlskrona visade upp sin allra bästa sida under Marindagen. Det var trevligt att träffa både glada och positiva kollegor och alla nyfikna, unga som gamla som kom hit för att se vad marinen kan och gör. Den dagen var jag väldigt stolt över att arbeta i Försvarsmakten.



Richard Öster, Officer in command, KS 26

Vid rekognosering i Kosovo inför KS 26, som jag och min blivande CO (kontingenschef) gjorde i februari. Kosovo hade haft sin värsta vinter på många år. Uppe i bergen hade man haft upp till två meter snö.



Annika Nilsson, ekonomihandläggare/chefsstöd, Flygheten, F 7

Alla goda skratt på jobbet och att konverteringen från planeringsvertyget Budget 2013 in i Prio-systemet fungerade utan problem. Det gör att man ser framåt mot ett nytt spännande år med nya utmaningar.

Jobbminne 2012



**Ann-Louise Hulth,
IT-säkerhetschef, P 4**

Det bästa jobbminnet från 2012 är att vår funktion har stärkts i sin roll och att jag fått positivt besked om att gå en utbildning inom IT-forensic.



**Lena Westerberg Holm, hundskötare,
FHTE Hundavelsstation**

Det var för några veckor sedan, då jag hade jour och två tikar hos oss fick valpar samma natt. Det var häftigt att få vara med om.



**Anders Ahlin, planeringsofficer FMLOG Stab J3,
Boden**

Det är ledningsrummet under Kompass 12. Att börja bygga en insatsstab från grunden med människor som är villiga att jobba hårt och som har roligt samtidigt.



**Mattias Dahl, förste sergeant
och sensorledare, Lv 6**

Årets händelse för mig var att arbeta med luftbevakningen under OS i London. Att få använda sina kunskaper i ett skarpt läge är det vi tränar för. Det var också roligt att arbeta de brittiska kollegorna, de var mycket proffsiga och trevliga, och nu kan jag faktiskt säga att jag har deltagit i ett OS!



**Henrik Sjöman,
försvarsmeteorolog, F 7**
Min flygtjänst! Som meteorolog får jag en mycket större förståelse för flygförarnas verksamhet då jag själv befunnit mig i den miljö de verkar i!



**Pernilla Landsing, skytt
på Luftvärnskanonvagn
90 vid ledning- och
understödskompaniet
på I 19.**
Mitt bästa jobbminne under 2012 är när vi övade skyttestrid i sex dygn under kompaniövningen "Monsun" på Tåme skjutfält.



**Daniel Andersson, kompanichef
Gudhems kompani P 4**

Avslutningsdagen på senaste omgången av GMU – att se resultatet av mina befäls hårda arbete. 196 godkända soldater och 750 stolta anhängare.



**Kapten Pontus Jansson
Andra amfibiebataljonen, bataljonsstaben**

Jag har flera bra minnen, men ett som jag direkt kommer att tänka på är anställningen av GSS/T. Det var verkligen jättekul att jobba med så motiverade människor. Ett annat minne är när vi genomförde övningen "Aldrig ge upp" under GMU.



**Sandra Löfberg, upphandlare, FMLOG
Upphandlingsenhet,
Stockholm**

Det är mina kollegor och stämningen på kontoret. Det är jättebra stämning här och jag har väldigt kul på jobbet.



Jimmy Mikalsen, MarinB

Gripandet av inbrottstjuvar under hösten. Tack vare duktiga soldater i min grupp och ett bra samarbete med polisen och hund kunde vi gripa en av gärningsmännen.



Stefan Dahl, anhörig och veteran-samordnare på Helikopterflottiljen

Det var roligt att få prata med och möta nästan 150 personer som tillbringade en dag på flottiljen i samband med anhörigdagen för de som ska åka till Afghanistan nästa halvår. Jag vill samtidigt rikta ett tack till anhöriga som haft någon som tjänstgjort i Afghanistan under det här året.



Posttidning B

FÖRSVARSMAKTEN

FÖRSVARETS FORUM
SE-107 85 STOCKHOLM

DET ÄR ENKLARE ATT INTE LÄSA DEN HÄR TEXTEN.

Officersprogrammet är inte den enkla vägen. Det är en krävande utbildning där du får möjlighet att göra skillnad, på riktigt. Officersprogrammet genomförs i Försvarshögskolans regi, på Militärhögskolan Karlberg. Studierna omfattar utbildning inom ämnesområdena taktik, militärteknik, statsvetenskap, språk, ledarskap och fysiskt stridsvärde. Den treåriga utbildningen ger en akademisk yrkesexamen med 180 högskolepoäng. Efter examen från officersprogrammet kan du söka anställning på ett förband i Försvarsmakten.

Ansök till officersprogrammet eller som specialistofficer senast den 15 januari på forsvarsmakten.se/officer. Men, det är fortfarande enklare att inte göra det.



FÖRSVARSMAKTEN