

SIDAN 4

Före detta officerare föreslås bli värnpliktiga fram till 70

3,56

SIDAN 7

PROCENT lönepåslag får en RO1 med en lön under 35 000.

SIDAN 8

Här är förslagen för ett bättre system

# Reservofficeren

FÖRBUNDET RESERVOFFICERARNAS TIDNING | ÅRGÅNG 2026

#2

SIDAN 12

## Så tycker partierna om reservofficerare

Alla vill ha ökad försvarsförmåga – men hur ser de på reservarens roll i utvecklingen?

» Du skvallrar inte på chefen för då är det du som hamnar i frysfacket.

SIDAN 20

# Innehåll



#2 2026



Omkring 18 000 personer från 13 olika länder deltog i Aurora 2026.

10

Nu kan värnpliktsåldern höjas för före detta officerare.....	4
Så får du tillgång till Försvarsmaktens lärplattform.....	5
Ny studentförening ska stärka militära sjukvården.....	6
Extra löneförhöjning för RO1 med lägst lön.....	7
Här är Förbundet Reservofficerarnas idéer för ett starkare försvar.....	8
Så ser försvarspolitikerna på reservofficerare.....	12
Därför stoppas inte de sämsta cheferna.....	18
Befattningen: Han är havsytans övervakare.....	22
Reservofficerare extra utsatta vid nekad säkerhetsprövning.....	23
Värdefullt vetande om utlandstjänstgöring.....	26
Ny vision för Sverofs verksamhet.....	29
Nya ledamöter i tre styrelser.....	31
Han vill att Europa får ett eget kärnvapenparaply.....	32



## REDAKTION

### Ansvarig utgivare

Magnus Konradsson

### Chefredaktör

Jenny Harlin

jenny.harlin@reservofficerarna.se

### Form/AD

Christian Williamsson (A4)

### Produktion

A4 Text & Form

### Tryck

Lenanders Grafiska

### Omslagsbild

Tor Johnsson

### Tidningen Reservofficeraren

är officiellt organ för Förbundet Reservofficerarna. Enskilda artiklar ger inte nödvändigt uttryck för Förbundets officiella ståndpunkt.

## FÖRBUNDET RESERVOFFICERARNA

**Adress:** Karlavägen 65, 104 25 Stockholm.

**Hemsida:** [www.reservofficerarna.se](http://www.reservofficerarna.se).

### Förbundsordförande:

Magnus Konradsson, 0705-52 16 78,  
magnus.konradsson@reservofficerarna.se

### Vice ordförande:

Verner Gerholm.

**Ledamöter:** Magnus Andersson,  
Robert Boronkay, Johan Hamnegård,  
Jamie Rico, Markus Z Widborg, Jonas Wiberg.

**Kanslichef:** Jenny Harlin, 0735-114572,  
jenny.harlin@reservofficerarna.se.

**Ombudsman:** Edvin Dribe, 070-679 81 59,  
edvin.dribe@reservofficerarna.se

**Förbundet Reservofficerarna** är en intresseorganisation med facklig kompetens. Förbundet är anslutet till Saco och företräder landets reservofficerare gentemot arbetsgivaren Försvarsmakten. Förbundet Reservofficerarna företräder medlemmarna i de båda medlemsförbundet Svenska Marinens Reservofficersförbund (SMRO) och Sveriges Reservofficerare (Sverof) som tillsammans har drygt 2 300 medlemmar.

**Ordförande, SMRO:** Verner Gerholm,  
ordforande@smro.se.

**Ordförande, Sverof:** Magnus Konradsson,  
magnus.konradsson@sverof.se.

# Problemen försvinner inte för att man blundar för dem

**D**et är mycket nu. Ukrainastöd, tillväxt, Natomedlemskap, fregattköp. Och så hela det osäkra omvärldsläget. Jag förstår att det är hektiska dagar och att tid är en bristvara. Men just därför är det viktigt med större fokus på Försvarsmaktens kärnverksamhet: Krigsförbanden. Precis som ÖB säger.

Det är med viss frustration jag noterar hur månaderna blir till år och hur lite som händer på reservofficerssidan. Från politiskt håll kommer understöd i form av förslag om tjänstledighet. Från de civila arbetsgivarna allt fler som erbjuder löneutfyllnad. Men från Försvarsmakten – där mycket av de åtgärder som skulle behövas faktiskt kan genomföras – allt för lite och alltför långsamt. Vissa förband är exemplariska, på annat håll är det mer än saktfärdigt. Styrningen är alltför personberoende; det saknas systematik i reservofficershanteringen.

## NÅGRA EXEMPEL:

Alltför många reservofficerare saknar fortfarande tjänstgöringsplan – trots att krav på sådan finns i kollektivavtal sedan 2023 och bristen på reservofficerare är stor på många förband. Hur ska man kunna tjänstgöra om det inte finns någon plan för det?

Alltför få nya reservofficerare utbildas, även enligt Försvarsmaktens egna mått. Det konstateras år efter år. Var är då den stora satsningen på rekrytering? Var är möjligheten att kombinera civila och militära studier? Var är informationen till värnpliktiga med civila framtidsdrömmar om att det är möjligt att jobba på annat sätt än som yrkesofficer?

Krängligt och administrativt tungt att kalla in reservofficerare, sägs det. Ändå saknar ett stort antal förband reservofficershandläggare, eller ser det som en tillika uppgift för någon som redan har mycket att stå i.

Personal ska avrostas och övas – fast de flesta om något eller några år enligt planen. Ingen

brådska här inte. Många förband har ännu inte kallat in sina reservofficerare ens på en första informationsträff.

Olika chefer beklagar den styvmoderliga behandlingen av reservofficerare, men vill nu ta nya tag. Det är hög tid att de orden övergår till handling, annars förblir de tomma.

Hanteringen av krigsförbandens chefer borde inte vara en tillikauppgift. Den borde vara prioriterad, med egna staber och enheter för att behålla fokus i en splittrad tid. Vem ska hinna göra jobbet, när arbetsdagen är full med andra uppgifter? Hjälp till självhjälp är att använda reservofficerare, både individer och organisationer, för att få fart på ett system som behövs mer än någonsin men som fortfarande är eftersatt.

**PROBLEM FÖRSVINNAR INTE** för att man blundar för dem, eller skjuter dem på framtiden. De tenderar istället att växa. Om Försvarsmakten inte aktivt rekryterar och utbildar fler kadetter, och inte heller förbättrar personaltjänsten för befintliga reservofficerare kommer vi att ha luckor i krigsorganisationen, själva kärnverksamheten.

Det går ju att göra annorlunda, det finns goda exempel på från många håll. Men det kräver prioriteringar, beslut och uppföljning av effekten. Och det behövs mycket större medvetenhet om att tid är en bristvara även för krigsförbandens behov.

Vår gemensamma gräns går som bekant numera mycket längre österut än förr. Vad som pågår bakom den gränsen kommer att påverka oss under överskådlig tid. En väl fungerande krigsorganisation kan därför inte vänta. ●



## MAGNUS KONRADSSON

Förbandsordförande  
magnus.konradsson  
@reservofficerarna.se



*Olika chefer beklagar den styvmoderliga behandlingen av reservofficerare, men vill nu ta nya tag.*





## Starkt stöd för tjänstledighet – kritik mot höjd värnpliktsålder

**► FÖRÄNDRING** Det är bra att regeringen vill lagstifta om reservofficerars rätt till tjänstledighet.

– Men det är mycket dåligt att man vill förlänga värnplikten för tidigare officerare till 70 år, säger Förbundet Reservofficerarnas ordförande Magnus Konradsson.

Något försenat väntas regeringen i sommar överlämna propositionen "Personalförsörjning av det militära försvaret" till riksdagen. Enligt Reservofficerens partienkät (s 15) finns det ett brett parlamentariskt stöd för flera av förslagen.

Även Magnus Konradsson är nöjd med åtminstone en del av det förväntade innehållet i propositionen. Bland annat ambitionen om ett starkare militärt försvar.

**ENLIGT LAGRÅDSREMISSEN** föreslår regeringen bland annat (gällande reservofficerare):

→ Lagstadgad rätt till tjänstledighet från sin civila anställning för tjänstgöring i Försvarsmakten.

→ För tidigare anställda reservofficerare (och yrkesofficerare) förlängs värnplikten till 70 år.

→ Den sammanlagda tiden för beredskapstjänstgöring ändras till högst 360 dagar, fördelade på ett eller flera tjänstgöringstillfällen. Ett tjänstgöringstillfälle får som längst uppgå till 230 dagar.

– Vi är mycket kritiska till förslaget om förlängd värnplikt för före detta officerare. Det är orättvist, olyckligt och väldigt ingripande för enskilda.

Det är inte rimligt att kräva att man ska stå kvar även efter att man har slutat eller att i efterhand ändra spelreglerna. Det riskerar dessutom att minska viljan att utbilda sig till reservofficer, säger Magnus Konradsson.

– Man ska dessutom inte glömma att många före detta officerare har ledande roller inom det civila försvaret.

**Varför tror du att man gör så här?**

– Jag gissar att det beror på brist på kompetent personal. Reservofficerare vill absolut ta ansvar och bidra, och gör det också. Men försvarsförmåga bygger på förtroende, inte tvång.

**REGERINGEN VILL**, enligt lagrådsremissen, utöka beredskapstjänstgöring för totalförsvarspflichtig till 360 dagar.

– Även det är vi kritiska mot och anser att en bättre lösning är att lösa beredskapssuppgifter med anställd, tidvis tjänstgörande personal.

– Det är däremot bra att man vill ge reservofficerare lagstadgad rätt till tjänstledighet från sin civila anställning för tjänstgöring i Försvarsmakten. Med lagstadgad rätt blir det som med exempelvis föräldraledigheten; något medarbetarna har rätt till och inget som den civila chefen ens behöver fundera över. Det är bara att säga ja.

Flera riksdagspartier anser att den så kallade 3/8-regeln bör ses över, bland annat som en konsekvens av det svenska Natomedlemskapet och ökat behov av svenska officerare i internationella staber.

3/8-regeln innebär att en reservofficer får anställas i Försvarsmakten under max tre år under åttaårsperiod

Magnus Konradsson.



för tjänstgöring som inte är knuten till reservofficerens krigsbefattning.

– Vi tycker att regeln bör skrotas helt. Regeringen vill inte göra det med hänvisning till att det skulle kunna påverka civila arbetsgivare negativt. Jag ser inte det problemet, säger Magnus Konradsson.

**DEN KOMMANDE** propositionen väntas inte föreslå några förändringar om så kallad löneutfyllnad.

– Det ansvaret borde staten ta. Det är inte rimligt och rättvist att den som ställer upp mest får sämst tillbaka. En förutsättning för att reservofficerare ska kunna tjänstgöra i den omfattning som behövs är rimliga villkor, vilket det är statens uppgift att se till att det finns.

MIKAEL BERGLING

### BESLUT I HÖST

◆ Regeringens förhoppning är att bli färdig med propositionen innan riksdagen tar sommaruppehåll. Beslut väntas till hösten.



NY TEKNIK. Samma skrov, men helt nya möjligheter innanför, berättar fartygschefen RO/Örlkn Anders Madsen.

FOTO: FÖRSVARSMAKTEN, PRIVAT

# Orion får nytt liv med reservofficerare ombord

**► INNOVATION** På utsidan kommer HMS Orion att se ut som förr – men uppgifterna kommer vara helt nya med högteknologi innanför skrovet och en besättning främst bestående av reservofficerare.

Projekt Proteus påbörjades under våren 2025 och bygger på att återinsätta före detta signalspaningsfartyget HMS Orion i operativ tjänst.

– Fartyget ska bli en plattform för bland annat experimentdriven förmågeutveckling för att snabbare kunna möta marinens behov av nya tekniska lösningar, berättar Orions nye fartygschef RO/ Örlkn Anders Madsen.

Uppdraget har från dag ett varit

att tänka utanför den berömda lådan. Även andra myndigheter deltar i projektet, samt försvarsindustrin och Sjöstridsskolans experiment- och drönarverksamhet. Fartyget lyder direkt under Marinstaben.

**ORIONS ANDRA UPPDRAG** kommer att vara bevakning av kritisk infrastruktur under ytan.

– Vi kommer att bli en eftertraktad resurs för att kunna möta det förändrade säkerhetsläget i vårt närområde.

Orion ska även vara ett verktyg för att utveckla den sjögående signalspaningen.

Idag jobbar sex personer heltid ombord på fartyget, som beräknas vara tillbaka i operativ tjänst i början på 2028. Då kommer verksamheten

bedrivs med full besättning bestående av upp till 30-talet civila och militära befattningshavare.

**FOKUS LIGGER PÅ** rekrytering av reservofficerare. Målet är en nyckelbesättning på 18 och en pool med reservofficerare som kan bidra i kortare eller längre perioder.

– För att vara mångsidiga plockar vi personal med erfarenhet från minröjnings-, ubåts- eller ytstridsystemen, tillsammans med andra kompetenser som kan bidra till projektets olika delar, säger Anders Madsen, som tror att metoden framgent kommer att kunna användas inom fler områden när förband behöver skapas.

JENNY HARLIN



## Så får du ett eget konto till Försvarets externa lärplattform!

**► UTBILDNING** PÅ LÄRPLATTFORMEN kan man gå kurser i till exempel motståndarkunskap och underrättelseanalys, samt få tillgång till ett antal av Försvarets handböcker i PDF-format.

All anställd personal kan få tillgång till ett konto, vilket skapas genom att förbandet ber om det från FM IT-avdelning. Om du är intresserad av att kunna kompetensutvecklas i egen takt – ta kontakt med din närmsta chef och be om ett konto.

# 19,6

**MILJARDER EURO** behöver Ukrainas försvar i år för att upprätthålla försvaret mot Ryssland. Det skriver Kyiv Independent.



Studenterna på KI får bland annat öva på att bära bår.



FOTO: SAGA BACKMAN

# Ny studentförening vill stärka militär och civil sjukvård

**► NÄTVERK** I december startade **RO/Fk och läkarstudenten Saga Backman tillsammans med åtta andra föreningen Försvarsrelaterad medicin-Student på Karolinska Institutet i Solna.**

**Några månader senare har föreningen 70 medlemmar.**

– Vi hoppas kunna bli en brygga mellan den militära och den civila medicinska världen, säger Saga Backman och berättar att föreningen Försvarsrelaterad medicin – Student har två huvudsakliga syften.

Det ena är att öka förståelsen för totalförsvaret för alla studenter på Karolinska Institutet – oavsett om de har militär bakgrund eller ej – bland annat genom föreläsningar, workshops och studiebesök.

Det andra är att utgöra en plattform för de studenter som redan har en fot i Försvarsmakten, samt att verka för att det ska bli enklare för dem att tjänstgöra.

Men det övergripande syftet är att långsiktigt bidra till kompetensförsörjningen inom försvarsmedicin genom att

behålla, utveckla och väcka studenternas intresse.

– En utmaning är att få ihop civila studier med militära. Vi vill verka för att universitet ska erbjuda särskilda möjligheter till återtag av missad studietid, då möjligheten att upprätthålla militär kompetens är central för totalförsvarets långsiktiga förmåga, säger Saga Backman.

**FÖRENINGEN FÖRSVARRELATERAD medicin – Student** har skrivit ett anslag till Medicinalrekryteringen med förslag som skulle kunna öka synergieffekterna mellan civil och militär sjukvård, bland annat:

→ Låt medicinstudenter få delta vid övningar som sjukvårdare eller underläkare för att möjliggöra ett effektivt nyttjande av studentens kliniska kompetens samtidigt som Försvarsmakten kan bemanna relevanta funktioner.

→ Utred möjligheten att militära övningar ska kunna räknas som verksamhetsförlagd utbildning.

→ Erbjud kurser och övningar sommartid så att medicinstudenter kan upprätthålla och utveckla sin militära kompetens under studietiden.

→ Lärosätena bör erbjuda anpassningar så att studenter som är verksamma inom Försvarsmakten inte hamnar efter i sina studier.

– Det finns också ett betydande intresse för en reservofficersutbildning som är fördelad över två somrar, säger Saga Backman.

JENNY HARLIN



RO/Fk Saga Backman.

## KONTAKT

Vill du kontakta föreningen **Försvarsrelaterad medicin – Student?**

◆ **Instagram:** frmstudent

◆ **Facebook:** Försvarsrelaterad Medicin – Student

◆ **Mail:** info.frmstudent@gmail.com

# K4:s framgångskoncept: "Vi ser dig – du ser oss"

► **FRAMKANT** För några år sedan var K4 ett förband där reservofficeraren låg långt ner på prioritet.

**I dag är läget helt annorlunda, enligt reservare som hör av sig till Förbundet Reservofficerarna.**

Resan började 2024. Då anordnade K4 med RO-handläggaren Elin Renberg i spetsen en första RO-träff. Det blev startskottet i arbetet med att aktivera de reservofficerare som inte hade tjänstgjort på länge. Innan årsskiftet 24/25 hade 75 procent av förbandets reservofficerare inkommit med ett ifyllt underlag vad gäller kompetensinventering. Efter genomförda repetitionsutbildningar och personliga samtal har förbundet nu sett över individernas krigsplaceringar – utifrån både civil och militär bakgrund.

**NU PÅGÅR ARBETET** med att utveckla reservofficerarna mot deras krigsbefattningar för fullt. För att hinna med det behövdes mer personal.

– Lösningen blev att ta in reservofficerare som ska lyssna in behov och önskemål och därefter ta det vidare till oss som får stämna av mot ansvarig krigsförbandschef. På samma sätt ska krigsförbandschefen kunna vända sig till våra utbildningskoordinatorer för att få stöd i att hitta lämpliga utbildningar utifrån krigsbefattningen som en specifik reservofficer har, säger Elin Renberg.

De två utbildningskoordinatorerna är majorerna Tony Gustafsson och Bo Turesson, båda med lång bakgrund från K4, och numera själva reservofficerare.

Genom telefonsamtal, e-post, handbrev och goda kontakter fick de två kontakt med de flesta av förbandets reservofficerare. Idag har K4



RO/Mj Tony Gustafsson.

ett utfall på 60–70 procent av reservofficerare som på olika sätt engagerar sig, vilket är en mycket hög siffra jämfört med andra förband.

RO-träffar ordnas i Mälardalen för att så många som möjligt ska kunna delta. Namnkunniga föreläsare informerar om aktuella frågor. Utbildning ordnas, liksom ett "call center" dit reservofficerare kan vända sig med frågor, önskemål och synpunkter. När bemannings-

uppdrag ska genomföras är numera normen att inkludera även reservofficerare.

– Det märks verkligen vad våra reservofficerare bidrar med, konstaterar Elin Renberg.

– Det här är inga konstheter. Det är "vi ser dig – du ser oss", säger Tony Gustafsson.

Metoden tas emot väl av de allra flesta.

– Vad kul att ni ringer till mig, det är ju helt fantastiskt! Ungefär så svarar de, säger Bo Turesson.

**MÅNGA AV DE** reservofficerare som nu åter tjänstgör är 55 plus till ålder. Det är ingen nackdel, enligt RO-teamet.

– Att lösa komplexa problem är inte ett problem för dem, säger Bo Turesson.

Men fler unga behövs också. Elin Renbergs mål är att fler ska göra sitt fänriksår på K4, för att de ska lära känna verksamheten och kollegorna ordentligt.

– Och så behöver alla reservofficerare få tjänstgöringsplaner. Där är vi inte riktigt än, men jag tror att vår förbättrade planering och långsiktighet kommer att hjälpa.

JENNY HARLIN

## Nu lämnar en trotjänare över till nästa generation

► **FÖREBILD** Efter lång och trogen tjänst slutar nu RO/Kn Jan Kvernby som förbundssekreterare i Sverof. Försvarsintresset vaknade för 60 år sedan – och kommer att brinna länge än.

**Drömmen: Ett enda, starkt reservofficersförbund.**

1988 blev Jan medlem i Reservofficersföreningen i Skåne och satt i styrelsen under nästan 30 år. I Sverofs styrelse satt Jan från 2014.



**Vad önskar du Sverof framöver?**

– Att vi finge fler yngre i våra föreningar. Att vi ska kunna värja oss mot ett polariserande samhälle och hitta gemensamma mål att enas kring.

– Egentligen önskar jag att vi hade ett enda starkt reservofficersförbund, tillsammans med alla lokalföreningar, SMRO med sina kretsar och med Förbundet Reservofficerarna. Vi har inte råd att fragmentisera oss – det gagnar inte försvaret. Ju mer splittrade vi är, desto svagare blir vi.

**Vilken tycker du är den viktigaste frågan för reservofficersrörelsen?**

– Bra villkor för reservofficerare som tjänstgör och respekt för reservofficerssystemet. Det är att skapa vad som är till gagn för rikets försvar.

JENNY HARLIN

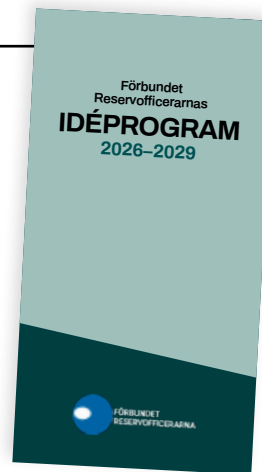
## Löneförhöjning för alla RO1

► **LÖN** EN GENERELL uppräknings har gjorts av lönerna för RO1 fr o m den första oktober i fjol. Uppräkningen har gjorts oavsett om du har tjänstgjort eller ej, men endast de som har tjänstgjort 1/10 och framåt kan se utbetalningen på lönespecifikationen.

För de reservofficerare som tjänstgjort från 1 oktober ska retroaktiv löneutbetalning ha skett med aprillönen.

Enligt överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna ska en RO1 med lön understigande 35 000 kr få en uppräknings med 3,56 procent.

RO1 med en lön på 35 000 kr och mer får en uppräknings med 3,45 procent.



Så här ser idéprogrammet ut i pappersformat.

# Här är vårt nya idéprogram

**► FÖRSLAG** Reservofficeraren är mer aktuell än på mycket länge. För att underlätta för reservofficerare att tjänstgöra – och därmed höja den operativa förmågan – har Förbundet Reservofficerarna tagit fram uppdaterade förslag riktade till både Försvarmakten och politiken.

”Sverige är medlem i Nato och Försvarmakten ska rusta upp snabbare än någonsin i modern tid. Reservofficeraren behövs mer än någonsin förut. Fler kommer att behöva tjänstgöra mer, oftare och i fler och svårare befattningar. Det ställer höga krav på utbildning, rekrytering och ’behålla-perspektiv’ – från Försvarmakten, politiken och reservofficerarna själva.

Reservofficerssystemet har återuppstått men kunskapen om det är låg och flertalet åtgärder behöver vidtas för att få det robust och hållbart.

I detta program presenterar vi våra förslag.

## 1 ETT TROVÄRDIGT FÖRSVAR – VÅRA FÖRSLAG TILL FÖRSVARMAKTEN

Försvarmakten behöver bli bättre på att ta hand om sina reservofficerare, nyttja dem på fler och bättre sätt och utveckla reservofficersutbildningen.

### PERSONALTJÄNST

**För att bättre ta hand om befintliga reservofficerare bör Försvarmakten:**

- Tillse att alla reservofficerare har en aktuell tjänstgöringsplan.
- Tillse att det finns reservofficershandläggare anställd på heltid vid alla förband.

→ Ge ut tydligare lönebesked som går att tolka utan tillgång till särskilda system.

→ Tillse att alla reservofficerare är krigsplacerade och har en befattning som är lämplig med hänsyn till såväl militär som civil kompetens.

→ Tillse att alla reservofficerare erbjuds ett medarbetarsamtal årligen, anpassat i form och innehåll till individen i fråga.

→ Anskaffa och utveckla digitala verktyg för att hålla reservofficerare informerade om verksamheten på arbetsplatsen över tid.

→ Degradering ska aldrig komma i fråga vid växling av personalgrupp.

### FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR TJÄNSTGÖRING

**För att tillse att så många reservofficerare som möjligt får möjlighet att tjänstgöra bör Försvarmakten:**

- Sträva efter redundans i krigsorganisationen och ta höjd för detta i planering.
- Tillse att alla reservofficerare som vill tjänstgöra får göra det i lämplig omfattning, även inom Nato.
- Tillse att det löpande ordnas anpassade och tillgängliga avrostningskurser.
- Förenkla byte av förband, återanställning och personalrörlighet för reservofficerare.
- Tillse att reservofficerare har tillgång

till de arbetsverktyg som tjänsten kräver, ex. tjänstekort och personlig utrustning.

→ Tillse att reservofficerare får erforderlig kompetensutveckling och ges möjlighet att fördjupa, bredda och vidmakthålla kompetens.

### RESERVOFFICERSUTBILDNINGEN

**Försvarmakten bör:**

→ Bättre anpassa ROU efter reservofficerskadetterns höga akademiska förmåga och tillåta ett högt studietempo.

→ Tillse att det finns möjlighet att kombinera civila universitetsstudier och militära studier för att bli reservofficer, antingen genom integrerade eller parallella utbildningar.

→ Se över ersättningsnivåer för kadetter under utbildning och överväg att anställa kadetter inför utbildning.

→ Öka antalet platser på ROU till minst 150 platser per år.

→ Bedriva ett aktivt rekryteringsarbete och kan med fördel ta hjälp av reservofficersorganisationerna.

## 2 ETT LAND ATT KÄMPA FÖR – VÅRT FÖRSVARS POLITISKA PROGRAM

Politiken har det yttersta ansvaret att dimensionera och designa det militära försvaret, men också för att



reservofficerare ska kunna leva ett bra liv i övrigt.

**I syfte att skapa en trovärdig krigsorganisation med hög avskräcknings- och försvarsförmåga, på ett sätt som värnar svensk konkurrenskraft och hushåller med allmänna medel, bör politiken verka för att:**

→ Försvarsmakten ska sträva efter en stor krigsorganisation med inbyggda reserver och redundans.

→ Den förordningsstyrda begränsningen som gör att reservofficerare inte får arbeta mer än tre år per åttaårsperiod i grundorganisationen (s k 3/8-regeln) tas bort.

→ Reservofficerares tjänstgörings-skyldighet fortsatt regleras i avtal.

**För att undanröja hinder för reservofficerstjänstgöring bör politiken verka för att:**

→ Reservofficerare kompenseras för inkomstbortfall vid tjänstgöring.

→ Säkerhetsprövning i framtiden sker genom central klarering (personal security clearance) i stället för mot enskild befattning.

→ Säkerhetsprövningsbeslut ska motiveras och göras överklagbara för ökad transparens och rättssäkerhet.

→ Ekonomiska incitament, såsom ytterligare tjänstgöringspremier eller nedskrivning av studielån, används för

att främja reservofficerstjänstgöring.

→ Reservofficerare ska ha rätt till NOR på grundval av anställningstid.

→ Rätt att flytta semesterdagar från Försvarsmakten till civil arbetsgivare bör utredas.

**För att reservofficerare ska kunna tjänstgöra behöver det civila livet anpassas i viss mån. Därför bör politiken verka för att:**

→ Reservofficerare ska ha lagstadgad rätt till tjänstledighet för reservofficers-tjänstgöring.

→ Lönediskriminering på grund av reservofficerstjänstgöring ska beläggas med ett explicit förbud, likt vad som gäller vid föräldraledighet.

→ Staten ska vara ett föredöme för civila arbetsgivare för hur reservofficerare ska behandlas.

→ Studenter ska ha explicit rätt till studieuppehåll och anstånd med studie-start för tjänstgöring som eller utbildning till reservofficer.

Reservofficerstjänstgöring ska utgöra ett sådant laga förfall som medger tillräckliga anpassningar och dispenser för att kombinera tjänstgöring med heltidsstudier.

→ Lön och ersättningar som uppburits vid reservofficerstjänstgöring bör undan-tas från det s k fribeloppet (studiemedel).

### **3 ETT GOTT ARBETSLIV - VÅR AVTALSPLATTFORM Vid förhandlingsbordet kommer vi att verka för:**

→ Höjda officerslöner över lag för en ökad attraktivitet i officersyrket.

→ Större hänsyn till civil kompetens och erfarenhet vid lönesättningen.

→ Avveckling av anställningsformen RO2 till förmån för en anställning.

→ Tillägg som bättre reflekterar de uppoffringar som görs, ex. vid FM-dygn.

→ Höjda pensionsavsättningar och god möjlighet till flexibla pensionslösningar.

→ Undanröjande av all osaklig deltids-diskriminering.

→ Tjänstgöringsskyldighet i fred som bygger på frivillighet och flexibilitet.

→ Vi arbetar för bättre villkor genom kollektivavtal och förordar siffersatta och tidsbestämda löneavtal."

### **LÄS HELA PROGRAMMET**

Detta är en förkortad version. Du kan läsa programmet i sin helhet på: →



# Försvarsförmågan stärks tillsammans med allierade

**► ÖVNING** Den stora övningen Aurora genomfördes under några veckor i april och maj. Omkring 18 000 personer från 13 olika länder deltog, bland annat drönpiloter från Ukraina.

Under övningen låg fokus på hot österifrån, världsstödd och förmågan att förstärka strategiskt viktiga områden. Stora delar av armén, marinen, flygvapnet och hemvärnet omfattades.

En av de många reservofficerare som deltog var RO/Kn Magnus Konradsson, ordförande för Förbundet Reservofficerarna.

– Vi på Militärbas Halmstad hade i uppdrag att planera inför arbetet med världsstödd, säger han.

**ÄVEN RO/ÖSERG** Benjamin Topalovic Sundberg, ny förbundssekreterare i Sverof, deltog i Aurora. Han jobbade som stridsledare för en brigad-ingenjörsbataljon och samövade med en kanadensisk infanteribataljon. Flera olika sammanhängande moment genomfördes med allt från styrkeuppbyggnad i form av att plikta in personal för repetitionsövning, till att stötta med olika typer av fältarbeten såsom att gräva strids-

ställningar, rörlighet över vattendrag, sjukvårdsmoment med mera.

– Jag var involverad i att stötta i ledningen av flera moment och i huvudsak leda sjukvårdstransportkedjan. Aurora var en bra övning med olika fokusområden. Jag uppfattade inte att just den bataljonstab som jag sitter i var fokus, istället var vi möjliggörare för att våra kompanier skulle få ut bästa möjliga övning tillsammans med våra allierade, säger Benjamin Topalovic Sundberg.

JENNY HARLIN

FOTO: FÖRSVARSMAKTEN





# Aktiva inom transport sökes till framåtlutat förband

## Ett av Försvarsmaktens mest framåtlutade förband söker dig som är verksam inom transportbranschen.

Försvarsmaktens logistik, FMLOG, ansvarar för att ge kvalificerat logistikstöd till förband, skolor och centra inom Försvarsmakten – både nationellt och internationellt. I FMLOG finns Försvarsmaktens Transportenhet med funktionsledningsansvar för transporttjänsten inom Försvarsmakten samt med uppgiften att utgöra central transportledning som möjliggör, samordnar och koordinerar genomförandet av Försvarsmaktens strategiska och operativa transporter av såväl personal, materiel som hela förband. Transporter sker som flygtransport, sjötransport, landsvägtransport och järnvägtransport och de sker inrikes och utrikes.

Vi på Transportenheten FMLOG är beroende av respektive försvarsgren och deras grundutbildning för vår egen rekrytering och personalförsörjning vad gäller reservofficerare och militär personal alla kategorier.

**VI HAR ETT MODERNT** och framåtlutat förhållningssätt till vår personal och för reservofficeren innebär det att man kan tjänstgöra med schablonarbetstid sett över kalenderåret likväl som att vi har möjlighet till tjänstgöring i mer traditionell form såsom förstärkning vid operationer och krigsförbandsverksamhet.

Vi letar efter individer med en aktiv civil karriär inom transportbranschen, gärna transportslagsspecifikt, som kan bidra både inåtriktad och utåtriktad med sin erfarenhet, kompetens och inte minst sitt professionella nätverk.

Transportenheten FMLOG har ett stort behov av att rekrytera reservofficerare som är i början av eller mitt i sin civila karriär.

## FM TPE vision och målbild

*En sammanhållen ledning för säkerställande av transportkapacitet och koordinering av operativa och strategiska transporter ger Försvarsmakten med dess krigsförband och våra allierade bästa möjliga förutsättningar att lösa sina uppgifter, såväl här och nu som i framtiden.*

*Förstärkning och utveckling av både transportledningskapacitet och transportkapacitet skapar förutsättningar för*

*den pågående och planerade tillväxten och säkerställer att egna och allierades transportbehov tillgodoses i normalläge, i säkerhetspolitisk kris och vid väpnat angrepp (Deter and Defend).*

## INTRESSERAD? KONTAKTA OSS!

Epost: [fmlog-fmtpk@mil.se](mailto:fmlog-fmtpk@mil.se), ange Reservofficer i ämnesraden.

Alternativt RO/Kn Daniel Olsen som nås via växeln i Försvarsmakten, 08-788 75 00, [www.forsvarsmakten.se](http://www.forsvarsmakten.se).

Erik Ezelius (S) och  
Jörgen Berglund (M) är  
båda reservofficerare och  
ledamöter i riksdagens  
försvarsutskott.



# Reservofficerarna tillbaka i centrum



Det råder bred politisk enighet kring upprustningen av försvaret. Det gäller även behovet av att förbättra reservofficerarnas villkor.

TEXT: MIKAEL BERGLING

FOTO: TOR JOHNSON

**E**rik Ezelius (S) och Jörgen Berglund (M), ledamöter av riksdagens försvarsutskott, är båda yrkesofficerare som blivit reservofficerare.

– Min plutonchef under värnplikten hade dessutom Jörgen som plutonchef, säger Erik Ezelius när Reservofficeren träffar honom och Jörgen Berglund i den så kallade sammanbindningsbanan i den östra delen av riksdagshuset.

Den knappt tio meter breda och 45 meter långa korridoren byggdes för att länka samman de både plenisalarna under tvåkammerssystemet.

Erik Ezelius berättar att han brukar tjänstgöra ett par veckor per år som reservofficer.

Det gör inte Jörgen Berglund.

– Jag har hört av mig ett antal gånger om att jag gärna hjälper till om försvaret har behov ha mig. Men det har de inte haft.

**BÅDA ÄR ÖVERENS** om att Försvarsmaktens hantering av sina reservofficerare tidvis varit bristfällig.

– När man skar ner kraftigt på försvaret, samtidigt som fokuset låg på internationella uppdrag, var inte behovet av reservofficerare lika stort som det är idag. Synen på reservofficeraren som en naturlig del av såväl grundorganisationen som krigsorganisationen gick delvis förlorad, säger Jörgen Berglund.

**Hur tycker ni att det är idag?**

– Jag uppfattar inställningen som en annan, även om det fortfarande är en bit kvar att vandra. Som jag har förstått det finns det till exempel numera på i princip alla förband, åtminstone alla krigsförband, någon som är ansvarig för reservofficerarna. Det pratas om reservofficerare på ett annat sätt än vad man gjorde för kanske bara två eller tre år sedan.

Efter Rysslands angrepp på Ukraina beslutade den svenska riksdagen i bred politisk enighet om en historisk upprustning av försvaret. Frågan är vad som händer när striderna upphör.



– Det ryska hotet kommer inte att minska, snarast tvärtom. Det gör att vi måste fortsätta utbyggnaden av försvaret även efter en fred i Ukraina. Det kräver väsentligt fler värnpliktiga soldater, men även fler reservofficerare, säger Erik Ezelius.

#### Hur ska ni klara det?

– Det är en utmaning, inte minst med tanke att det inte längre finns samma tradition att göra lumpen som det fanns för ett antal decennier sedan. Då kallades hälften av en årskull in. I dag bara en bråkdel.

#### Krävs det bättre ekonomiska villkor för att fler ska vilja göra lumpen och kanske även bli reservofficerare?

– Det är klart att förmåner och liknande har betydelse. Men vi behöver också få en delvis annan syn i samhället på behovet av att alla är med och bidrar, det gäller allt från oss som individer till företag. Det är jätteviktigt för vår motståndskraft. Det som sker i vår omvärld är mycket allvarligt.

**FLERA I DEBATTEN** betonar behovet av att öppna flera vägar in i reservofficersyrket.

– Den som pluggar på universitet och högskola skulle till exempel kunna läsa till reservofficer som betalt sommarjobb. Det bör också öppnas fler möjligheter att kombinera officersutbildningar med civila utbildningar, till exempel till ingenjör eller sjuksköterska, säger Erik Ezelius.

Merparten av politikerna i Reservofficerens partienkät anser att det är problematiskt att den som tjänstgör som

reservofficer riskerar att förlora ekonomiskt på det.

– Jag tycker att det är självklart att man inte ger sig in i detta för att tjäna pengar. Men skillnaden mellan den lön du har i det civila och den ersättning du får när du tjänstgör som reservofficer får inte vara för stor, säger Jörgen Berglund.

– Men oavsett vem det är som står för mellanskillnaden, du själv, din arbetsgivare eller staten, så innebär den en extra kostnad.

**BLAND ANNAT** Sveriges kommuner och regioner (SKR) menar att om staten kallar in personal, till exempel reservofficerare, så får den också stå för kostnaden.

– Jag tycker att man gör det väldigt enkelt för sig om man resonerar så. Vi är alla del av Sverige och totalförsvaret, även om

det är staten som svarar för det militära försvaret.

– Samtidigt är frågan om vem som ska svara för löneutfyllnaden och hur relevant. Vi vill ju till exempel inte att arbetsgivare ska välja bort reservofficerare för att de innebär en risk för extra kostnader.

Jörgen Berglund menar att systemet med löneutfyllnad bör ses över.

– Jag gillar morötter mer än piskor. Kanske skulle man kunna kompensera arbetsgivare som har utgifter för löneutfyllnad till reservofficerare via arbetsgivaravgiften. Det finns säkert andra tekniska varianter.

Erik Ezelius:

– Det är inte rimligt att den reservofficer som går in och gör en tjänst för kronan behöver gå ner i lön. Men ytterst är lön en fråga för parterna. ●

**Namn:** Erik Ezelius.

**Ålder:** 39.

**Parti:** Socialdemokraterna.

**Bor:** Tidaholm.

**Uppdrag:** Riksdagsledamot, bland annat ledamot av försvarsutskottet.

**Militär grad:** Löjtnant.

**Militär bakgrund:** Grundutbildning på K3 [jägarförband]. Officersprogrammet på Karlberg. Ledningsofficer P4 i Skövde. Idag reservofficer T2.



**Namn:** Jörgen Berglund.

**Ålder:** 52.

**Parti:** Moderaterna.

**Bor:** Sundvall.

**Uppdrag:** Riksdagsledamot, bland annat ledamot av försvarsutskottet och ordförande i försvarsberedningen.

**Militär grad:** Kapten.

**Militär bakgrund:** Grundutbildning på I5 i Östersund, Officersprogrammet på Karlberg. Officer I5. Reservofficer Livgardet.



# Så tycker partierna

Vad tycker partierna om reservofficerarnas frågor?  
Vi frågade ledamöter i riksdagens försvarsutskott.

**1** Vilken anser du är den viktigaste åtgärden för att fler ska vilja utbildas till och tjänstgöra som reservofficerare?



**Jörgen Berglund (M):** Tydlig och förutsägbar plan för den enskilde när det gäller utbildning och tjänstgöring – och att uppgifterna så klart känns meningsfulla – plus rimliga ekonomiska villkor.



**Erik Ezelius (S):** Goda och stabila villkor samt bättre information om vad det innebär att vara reservofficer och vilka möjligheter utbildningen ger.



**Mikael Larsson (C):** Att säkerställa rimliga ersättningar och trygghet i avtalen är grundläggande i kombination med en god kvalitet på värnpliktsutbildningen. Man behöver få en utbildning som gör att man vill fortsätta inom försvaret och få god information om vilka möjligheter som finns.



**Matheus Enholm (SD):** Rimlig ersättningsnivå för arbetsinsats, ex frånvaro från civil tjänst ska i högsta möjliga mån kunna täckas upp.



**Gulan Avci (L):** För att fler ska vilja tjänstgöra behöver villkoren bli bättre. Lagkrav på civila arbetsgivare att ge tjänstledigt för tjänstgöring är en viktig åtgärd.



**Ulf Holm (MP):** Den viktigaste åtgärden är att skapa trygga och förutsägbara villkor. Ersättningen ska vara sådan att människor inte avstår av ekonomiska skäl. Det ska gå att kombinera reservofficerskapet med civil karriär, studier och familjeliv.



**Hanna Gunnarsson (V):** Möjligheten att få tjänstledigt för att tjänstgöra som reservofficer. Ersättningar och löner måste ses över.



**Mikael Oscarsson (KD):** Att stärka utbildningens meritering, bland annat genom förenklad antagning till civila utbildningar respektive arbete inom offentlig sektor



**2** Vad anser du om förlängd värnplikt för fd officerare [till 70 år]? Ser du en risk att Försvarsmakten använder plikt i stället för anställning när det gäller officerare?

**Jörgen Berglund (M):** Det är rimligt. Jag ser ingen stor risk för missbruk.

**Erik Ezelius (S):** Jag är i grunden positiv. **Mikael Larsson (C):** Frågan bör övervägas noga. Det finns en risk. Mot bakgrund av det osäkra omvärldsläget finns det anledning att diskutera hur man kan hantera plötsliga behov att täcka upp och få tillgång till personal.

**Matheus Enholm (SD):** Det kan vara en tillfällig lösning för att täcka upp för glappet som uppstod under 2000-talet. Samtidigt får det inte bli en permanent lösning.

**Gulan Avci (L):** Det är positivt att stärka tillgången på officerare i krigsorganisationen, och att kunna använda tidigare officerare kan vara en del av detta. Samtidigt är det viktigt att det ses som ett komplement. Försvarsmaktens behov av officerare ska i första hand mötas genom utbildning och anställning, inte genom plikt.



**Ulf Holm (MP):** Vi är positiva till att förlänga värnplikten för fd officerare, men ställer oss frågande till att höja till 70 år. Om Försvarsmakten har återkommande behov av officerare i fredstid ska lösningen vara mer attraktiva anställningar.

**Hanna Gunnarsson (V):** Att tidigare officerare – vid höjd beredskap – tjänstgör med plikt som just officerare kan vara logiskt. I fredstid ska dock alltid frivillig anställning, som kan avslutas när den anställde så önskar, vara det som gäller.

**Mikael Oscarsson (KD):** Stora personal- och officersbehov kombinerat med att vi lever längre gör att detta är såväl naturligt som nödvändigt. Ambitionen i ett modernt totalförsvaret måste dock vara att plikt och frivillighet ska komplettera, inte ersätta, varandra.

**3** Bör den så kallade s k 3/8-regeln som begränsar hur mycket en reservofficer får heltidstjänstgöra under en åttaårsperiod tas bort eller förändras?

**Erik Ezelius (S):** Inte minst Natomedlemskapet och ökat behov av svenska officerare i internationella staber gör att vi bör se över regeln.

**Jörgen Berglund (M):** Den bör vara kvar. Samtidigt bör det finnas möjlighet till undantag. Försvarsmakten behöver ventiler.

**Mikael Larsson (C):** Det finns goda skäl att se över regeln.

**Matheus Enholm (SD):** Vi har inte något slutgiltigt ställningstagande, men det är uppenbart att frågan behöver belysas och sannolikt förändras.

**Gulan Avci (L):** I nuläget saknas det tillräckliga skäl att ändra eller ta bort 3/8-regeln. Den bidrar till en rimlig balans mellan Försvarsmaktens behov och den civila anknytningen.

**Ulf Holm (MP):** Vi är öppna för att se över om Försvarsmakten ska kunna anställa reservofficerare en längre tid än vad 3/8-regeln medger.

**Hanna Gunnarsson (V):** Vi är positiva till en förändring av 3/8-regeln. Ett förändrat regelverk får dock inte leda till en urhol-

ning av de olika yrkesrollerna som finns inom Försvarsmakten.

**Mikael Oscarsson (KD):** Vi utesluter inte detta.

**4** Bör det finnas en lagstadgad rätt till tjänstledighet för reservofficerare?

**Jörgen Berglund (M):** Ja.

**Erik Ezelius (S):** Ja.

**Mikael Larsson (C):** Ja.

**Gulan Avci (L):** Ja.

**Ulf Holm (MP):** Ja.

**Hanna Gunnarsson (V):** Ja.

**Mikael Oscarsson (KD):** Ja.

**Matheus Enholm (SD):** Det vore bra med en lagstadgad rätt för tjänstledighet. Samtidigt måste det finnas en förståelse för arbetsgivarens situation och att tjänstgöring ska kunna lösas utan konflikt.

**5** Bör staten ansvara för att en reservofficer inte förlorar ekonomiskt (upp till en viss lönenivå) vid tjänstgöring som reservofficerare (i förhållande till sin civila lön)?

**Jörgen Berglund (M):** Det är nödvändigt att se över systemet med löneutfyllnad. Men det innebär inte att jag idag kan säga att det ska vara 100 procent kompensation upp till en viss nivå.

**Erik Ezelius (S):** Det är ett problem att den som går in och tjänstgör för kronan riskerar att förlora ekonomiskt. Men löneutfyllnad är i grunden en fråga för arbetsmarknadens parter. Det är dock bra att staten sedan i vintras fyller ut. Det bör fler arbetsgivare göra.

**Mikael Larsson (C):** Ja.

**Matheus Enholm (SD):** Ja.

**Gulan Avci (L):** Inkomstbortfall ska inte oproportionerligt avskräcka den som vill bidra. I Finland finns ett etablerat system med löneutfyllnad där staten kompenserar arbetsgivare. Vi är öppna för förslag i den riktningen.

**Ulf Holm (MP):** Staten bör se över att ingen förlorar oskäligt ekonomiskt på beordrad eller planerad reservofficers-tjänstgöring.

**Hanna Gunnarsson (V):** Ett allt för stort inkomstbortfall kan påverka viljan att tjänstgöra. Det kan lösas på olika sätt och staten behöver ta ett större ansvar för detta. Det innebär inte nödvändigtvis att det är staten som ska stå för mellanskillnaden. Vi vill också understryka vikten av att lönefrågor hanteras mellan parterna.

**Mikael Oscarsson (KD):** Ja. Det är helt avgörande att ingen ska förlora ekonomiskt på att tjäna sitt land.

**6** Bör genomgången reservofficersutbildning ge "extra poäng/meritvärde" vid ansökan till [civila] universitet och högskolor? Jobb i offentlig sektor?

**Erik Ezelius (S):** Värt att titta vidare på. Det gäller även initiativ kring att kombinera officersutbildning med exempelvis ingenjörs- eller sjuksköterskeutbildning.

**Jörgen Berglund (M):** Sådana åtgärder är viktiga. Det finns ytterligare förslag och idéer på vad man skulle kunna göra. Därför bör man ta ett större grepp.

**Mikael Larsson (C):** Målet bör vara att utbildningen ska ha ett värde också i det civila.

**Matheus Enholm (SD):** Ja. Hur det ska omsättas i praktiken är dock något som måste utredas.

**Gulan Avci (L):** Vi har i dagsläget inga förslag om särskilda meritvärden kopplade till reservofficersutbildning vid antagning till högre utbildning eller vid anställning i offentlig sektor.

**Ulf Holm (MP):** Frågan om extra meritvärde är något vi är öppna för att undersöka, det skulle i så fall behöva en bredare översyn som också undersöker värnpliktigas meritvärde.

**Hanna Gunnarsson (V):** Det är en merit som alla arbetsgivare bör beakta. Lärosätena har idag möjlighet att välja hur urvalskriterierna för en tredjedel av platserna ska se ut. De kan alltså prioritera en genomgången reservofficersutbildning. Vi ser inga skäl till att ändra dagens urvalskvoter.

**Mikael Oscarsson (KD):** Ja. Detta hör till en av de viktigaste åtgärderna för att öka reservofficersyrkets attraktivitet. ●



# VILL DU UTBILDA, UTVECKLA OCH TRÄNA FRAMTIDENS ARMÉ?

Markstridsskolan söker nya medarbetare!



MARKSTRIDSSKOLAN  
FÖRSVARSMAKTEN

För mer information  
gå in på [forsvarsmakten.se/mss](https://forsvarsmakten.se/mss)  
eller följ QR-koden.



# Ny studie: Därför stoppas inte de sämsta cheferna

Trots att både medarbetare och högre chefer ofta ser vad som händer, är destruktiva ledare inom Försvarsmakten svåra att stoppa. En ny studie från Försvarshögskolan visar att försök att åtgärda problemet ofta leder till en "destruktiv loop" där den som slår larm själv blir måltavlan.

# M

TEXT: HELENE CLAESSION  
JENNISCHE

aria Fors Brandebo, lektor i ledarskap vid Försvarshögskolan, har i en ny studie introducerat begreppet "den destruktiva loopen" för att beskriva hur destruktivt ledarskap kan skapas och reproduceras i en organisation.

I studien *The destructive loop: Dealing and coping with destructive leadership*, har hennes forskarteam intervjuat 26 personer som jobbar, eller har jobbat, i Försvarsmakten om deras erfarenheter av destruktivt ledarskap. Resultaten från studien är nedslående:

– Ambitionen var att identifiera bra konstruktiva strategier man kan använda för att stoppa destruktivt ledarskap. Men faktum är att vi hittade få konstruktiva strategier. Det vanligaste rådet från intervjupersonerna var; gör ingenting, för gör du något kommer det bara att bli värre, säger Maria Fors Brandebo.

#### KARRIÄRSYSTEMET SKAPAR TYSTNAD

Försvarsmakten beskrivs i studien som en miljö där det kan vara förenat med stora risker att utmana en destruktiv chef.

Den starka hierarkin och karriärsystemet innebär att en högre chef har ett avgörande inflytande över underställdas möjligheter till befordran. För den militära personalen är insatserna särskilt höga eftersom det saknas alternativa arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden; att lämna organisationen innebär ofta att lämna hela sin yrkesidentitet.

– Man är ofta i beroendeställning i förhållande till någon annan. Man vet aldrig om den här personen snart kan bli ens chef eller sitta i någon nomineringsnämnd som kommer att stoppa en från att bli befördrad, säger Maria Fors Brandebo.

I studien ser man en tydlig skillnad mellan hur de civilt anställda och militär personal hanterar destruktivt ledarskap i organisationen. Medan civila ofta försökte agera genom att prata med högre chefer eller HR, valde officerare att "bita ihop och härda ut".

Varför? För att de känner sin organisation och vet att den som påtalar problem ofta själv blir sedd som problemet.







*Officerare vi pratade med förklarade att så där gör du bara inte i den här organisationen. Du skvallrar inte på chefen för då är det du som hamnar i frysfacket.*

**Maria Fors Brandebo**



– Officerare vi pratade med förklarade att så där gör du bara inte i den här organisationen. Du skvallrar inte på chefen för då är det du som hamnar i frysfacket. Men de civila hade inte insett att organisationen fungerar så och råkade därför ut för väldigt negativa konsekvenser, konstaterar Maria Fors Brandebo.

#### LEDARENS DUBBLA ANSIKTEN

En bidragande orsak till att destruktiva ledare kan sitta kvar är att deras beteende sällan är synligt uppåt i organisationen. En chef som upplevs som arrogant, orättvis eller elak av sina underställda kan framstå som fantastiskt duktig och effektiv inför ledningen.

– Det är vanligt förekommande att man som högre chef inte ser de destruktiva beteendena för de är riktade neråt och inte uppåt, säger Maria Fors Brandebo.

Om någon medarbetare, eller HR, försöker lyfta problem med en destruktiv ledare, händer det ofta att chefen vänder på perspektivet och utmålar den klagande parten som det egentliga problemet. Den som försöker komma med feedback får plötsligt höra att det är hen som inte kan ta direktiv, inte lyssnar eller inte kan lösa uppgifter enligt de ramar som finns.

Detta skapar en situation där det blir "ord mot ord", vilket gör det svårt för högre instanser att ingripa. I studien vittnas det om chefer som medvetet exkluderar medarbetare från möten eller tar ifrån dem arbetsuppgifter som en form av bestraffning.



**Maria Fors Brandebo.**

FOTO: PRESSBILD

#### PRODUKTIONSKRAV KONTRA RELATIONER

Maria Fors Brandebo pekar också på att Försvarsmaktens höga arbetstryck och resursbrist kan göda destruktiva beteenden. Många chefer upplever att de har en omöjlig uppgift där produktionskrav tvingar dem att prioritera bort relationsbyggande och återkoppling. Något som gör dem till sämre chefer.

En intervjuperson i studien konstaterar:

"Enligt min erfarenhet har våra kompanichefer en helt omöjlig uppgift att genomföra och när man inte har tid att prata med sina underställda eller medarbetare så finns det heller inget forum för åter-

koppling. Jag borde lägga mycket mer tid på att bygga relationer med mina underställda men det finns ett produktionskrav som gör att detta hamnar i skymundan och då misslyckas vi också med att skapa en feedbackkultur."

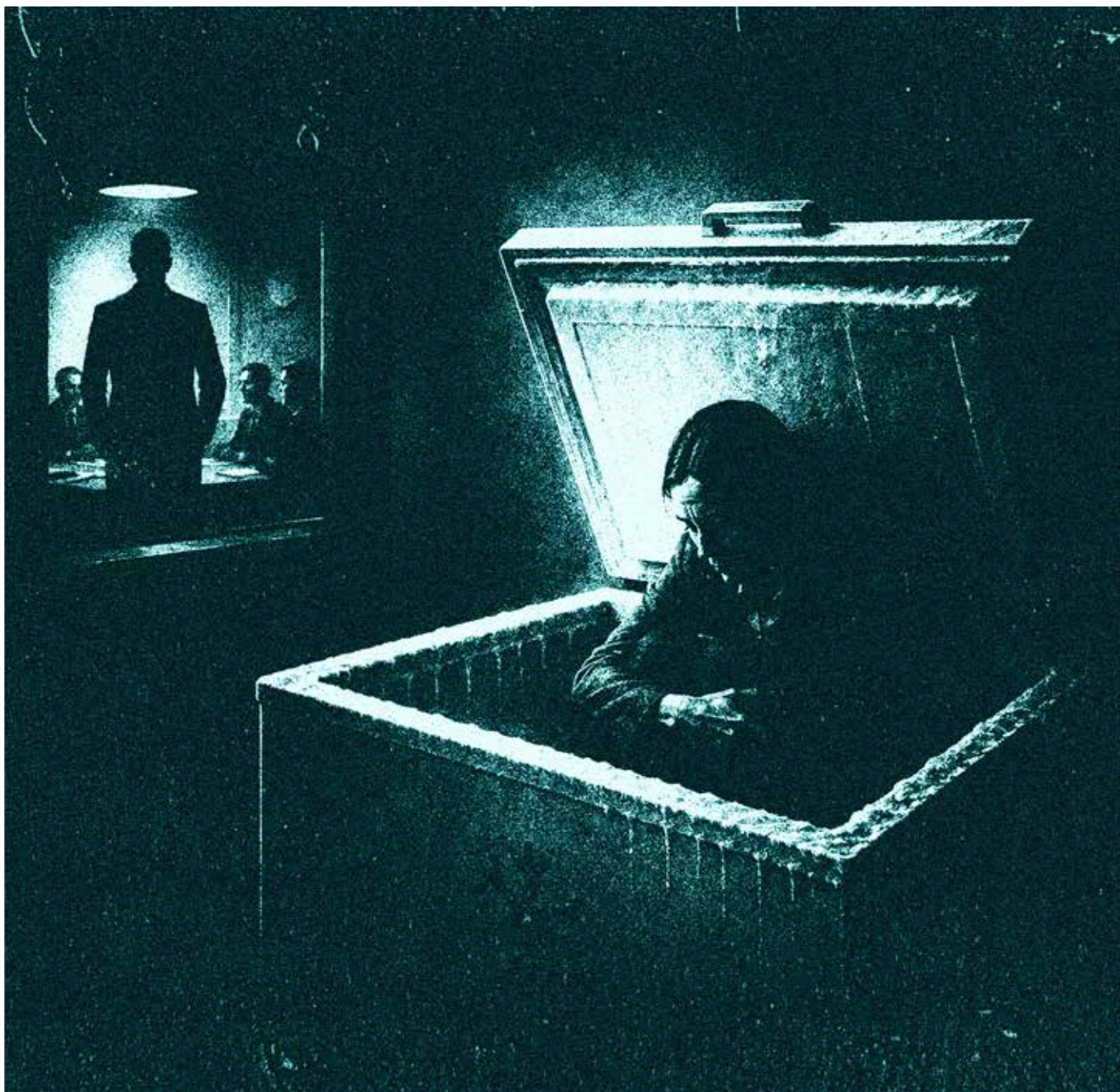
– Jag är övertygad om att många chefer som använder sig av destruktiva beteenden gör det på grund av dåliga förutsättningar. Till exempel resursbrist. Du har inte tid att strukturera och planera arbetet som du vill, och du hinner inte vara så engagerad och närvarande som du skulle önska. Du får helt enkelt inte förutsättningar att utöva ett gott ledarskap. Det handlar nog mer om det än att du skulle ha en negativ intention, säger Maria Fors Brandebo men tillägger att resultatet för medarbetarna ju blir detsamma ändå: stress, emotionell utmattning och minskad tillit till organisationen.

#### VÄGEN FRAMÅT KRÄVER ORGANISATORISKT STÖD

Enligt Maria Fors Brandebo kan ansvaret för att hantera destruktiva ledare inte ligga på enskilda individer. För att bryta looperna krävs organisatoriska åtgärder:

**1. Utbildning:** HR och fackliga företrädare behöver bättre kunskap om hur destruktiva ledarbeteenden faktiskt ser ut.

**2. Snabbare agerande:** Man måste ha koll på vad som händer i organisationen. Högre chefer måste lära sig att ta tidiga signaler på allvar och agera innan tilliten i en grupp är helt förbrukad.



**3. Mod att flytta på chefer:** I de fall där beteendet inte förändras, kan den enda lösningen vara att dela på chefen och arbetsgruppen. Tillit är svår att återskapa och det är bättre att flytta på chefen om folk mår för dåligt.

– Vi har sett fall där en destruktiv chef lär sig saker och blir en bättre chef på ett annat förband. Men man måste flytta på personen i fråga, på det gamla förbandet är det svårt att komma vidare.

**Hur medveten är Försvarsmakten om den här problematiken, tror du?**

– Jag föreläser ju mycket om detta

på bland annat Försvarshögskolans och Försvarsmaktens ledarskapsutbildningar och möts i huvudsak av igenkänning. Ingen protesterar men man säger att det är svårt att göra någonting åt saken.

– Men jag har nu ett forskningsuppdrag åt Försvarsmakten där jag ska titta på hur man kan förändra den här organisationskulturen. Jag tittar också på hur man ska kunna utveckla karriärsystemet. Jag skulle säga att Försvarsmakten är medveten om problemet och att man vill förändra kulturen. Men det kommer att ta tid.

**Är det något särskilt du har tagit med dig från den här studien?**

– Jag minns särskilt en person vi intervjuade som trivts väldigt bra på sitt arbete, som haft väldigt mycket ansvar och roliga arbetsuppgifter. Man hörde att den här personen verkligen hade blomstrat på jobbet. Men efter att personen drabbats av en destruktiv ledare var hen totalt nedbruten. Tänk att gå från att ha världens bästa jobb till att du tycker att du inte är värd någonting, säger hon. Och det enda som förändrades var att du fick en ny chef. ●

# Havsyttans övervakare bygger en lägesbild som gör skillnad

► **KOLL** RO/Fk Alexander Möllerström arbetar som ytstridsbefäl ombord korvetten HMS Stockholm – en slags havets övervakare. Det är hans uppdrag att skapa en lägesbild för chefen att ta ställning till.

TEXT: JENNY HARLIN

Ett ytstridsbefäl ska både samla in och bearbeta information om allting som rör sig på havsyttan. För att göra det, och kunna bygga en lägesbild, har ytstridsbefälet flera hjälpmedel, berättar Alexander.

– Min främsta sensor är fartygets radarsystem. Med hjälp av radar kan vi se på mycket långa avstånd, där radarekon presenteras i på en sjökortsbild i vårt ledningssystem.

När radarekna är lokaliserade och bedöms vara verkliga används olika sensorer för att identifiera vad det är som rör sig på ytan. Dels är det fartygets sikte som förenklat består av en högupplöst kamera med infraröd funktion, men även fartygets signalspaningssystem.

– Jag har även utkikspersonal till min hjälp, som nyttjar optiska hjälpmedel som kikare och mörkerriktmedel.

Ett militärt fartyg måste veta vad som rör sig omkring det. Nere i fartygets stridsledningcentral sammanställer ytstridsbefälet all information för att skapa en lägesbild. Det kan vara allt från utländska örlogsfartyg, handelsfartyg eller små fritidsbåtar.

– Jag är intresserad av att veta precis allting som rör sig omkring oss på ytan.

Ibland betar sig fartyg på ett sätt som väcker misstankar. De kan röra sig ovanligt långsamt, eller till exempel i fel riktning på havets trafiksepareringszoner. Likt vägregler finns det sjövägsregler.

– Det går till viss del att jämföra med en bil som framförs osäkert på en motorväg. Det första jag gör då är att rapportera till min vaktchef, som leder fartyget, och ger vaktchefen min analys av situationen så att denne kan fatta beslut. Men vad som är avvikande beror



RO/Fk Alexander Möllerström.

ju helt och hållet på vilken situation man befinner sig i.

Efter informationen bearbetats och verifierats så delges den främst till sjöcentraler som arbetar med hela rikets ytlägesbild. Slutmålet för ytdimensionen är att bidra till en så bra lägesbild som möjligt i syfte att högre chef ska kunna ta beslut, och ytterst insätta vapenverkan.

## Vilken är den största utmaningen med din befattning?

– Att försöka behålla lugnet och se vad som är viktigast i högintensiva situationer. Det kan plötsligt ske väldigt mycket samtidigt, ett fartyg till sjöss kan utsättas för hot i alla tre dimensioner simultant. För att vaktchefen ska kunna prioritera så måste du kunna ge en bra analys av ytläget, oavsett situation.

Att leda helikopter ute till havs i syfte att bygga lägesbild i olika områden var heller ingen enkel sak som nytt ytstridsbefäl. Det finns mängder av säkerhetsregler, man ska alltid ha koll på var helikoptern befinner sig och se till att de får så korrekt information om läget som möjligt.

– Det svåraste för mig i början var att

nyttja alla de olika resurser och hjälpmedel man har på rätt sätt vid rätt tillfälle.

## Vad är mest givande med befattningen?

– Den lägesbild och närvaro vi bidrar med gör märkbar skillnad, att vara med och aktivt bidra till det ger verkligen en känsla av nytta. I och med att värnpliktiga numera tjänstgör ombord så går mycket tid åt att lära ut, och man utvecklas inom pedagogik och ledarskap.

– Det som är minst lika roligt och givande är att få vara en del i en fantastisk besättning. Livet till sjöss är ju stundvis monotont men besättningen kan göra att den ena dagen aldrig är sig lik den andra.

I befattningen ingår även att vara roboteldledare; att i det yttersta läget insätta robotar mot motståndarens fartyg.

Det händer ibland att HMS Stockholm identifierar och fotograferar sanktionerade fartyg och fartyg i den ryska skuggflottan.

– Då har vi extra noga koll på dem. Därigenom bidrar vi aktivt till att sjöläget är mycket säkrare. Vår blotta närvaro utgör i sig en avskräckande effekt på fientliga aktörer och ökar tröskeln kraftigt för att de ska våga agera.

## Vad gör en person till ett bra ytstridsbefäl?

– Analysförmåga, tålmod, förmåga att tempoväxla och att behålla lugnet och fokus i högintensiva situationer. ●

## RO/FK ALEXANDER MÖLLERSTRÖM

◆ Kommer från: Lund.

◆ Gör civilt: Planerar att starta eget företag samt studier varvat med reservofficers-tjänstgöring. Gör nu sitt fänriksår.

◆ Förband: 3. Sjöstridsflottiljen, Karlskrona.

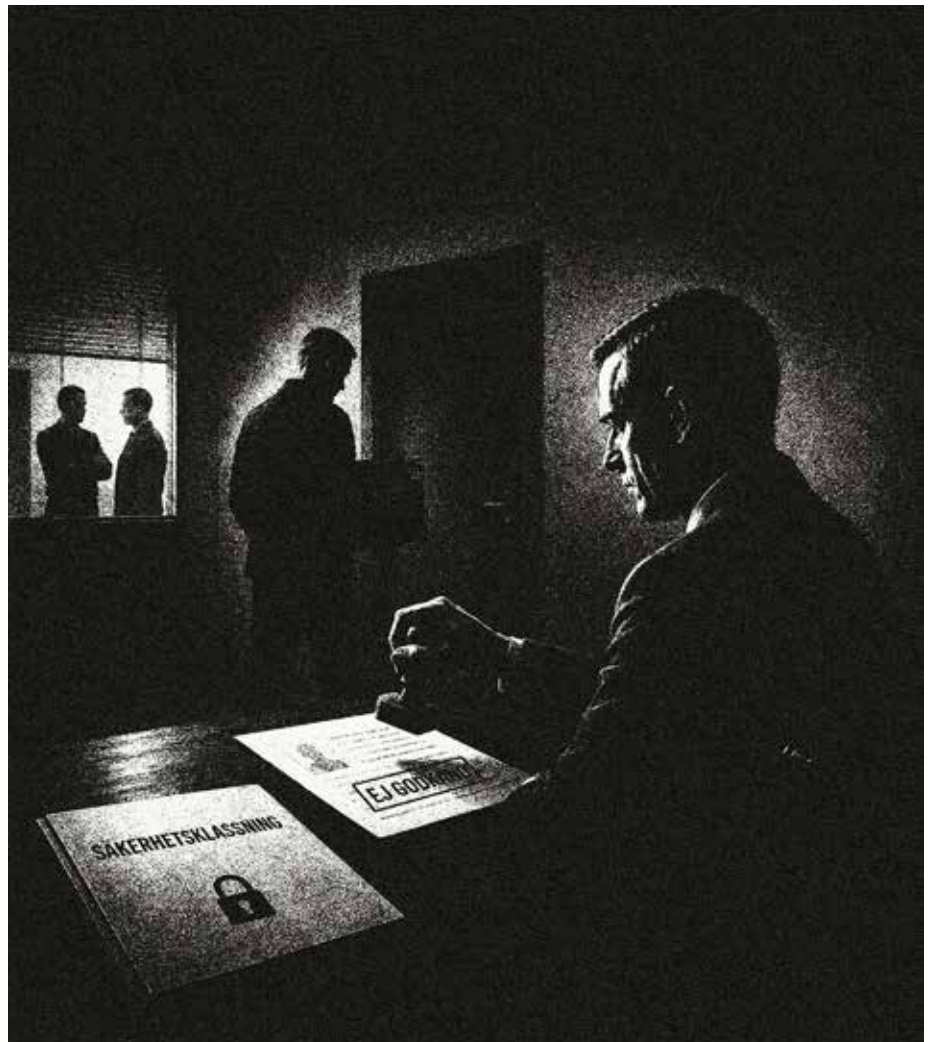
# "Alla är sårbara på något sätt"

► **UTMANING** När allt fler reservofficerare tjänstgör säkerhetsprövas också fler. En viktig del av utredningen består av personkännedom, något som är svårt att få till för den som sällan har kontakt med sin chef. Det gör reservofficerare extra utsatta.

TEXT: JENNY HARLIN

**E**n reservofficer, vi kallar honom A, jobbade länge i Försvarsmakten på heltid, både civilt och som officer, samt inom utrikesförvaltningen. Efter en tids oenighet med en viss chef omplacerades A till mindre säkerhetskänslig befattning där han kom att arbeta i cirka tre år. Därefter började arbetsgivaren tala om utköp. A hade redan innan märkt av svårigheter att godkännas i säkerhetsprövningar när han sökte andra tjänster. Han avslutade sina anställningar i Försvarsmakten. Vid minst två tillfällen har chefer föreslagit ny anställning, men avbrutit processen precis innan säkerhetsprövning skulle genomföras.

**EN ANNAN RESERVOFFICER, B,** har jobbat i mer än 20 år och bland annat hunnit med utlandstjänst. Han jobbade civilt i ett bolag och var fackligt engagerad. Chefer på den civila arbetsplatsen var negativa till den lokala fackklubbens kritiska frågor och började anklaga B för illojalt beteende. B:s anställning avslutades av arbetsgivaren och den efterföljande arbetsrättsliga tvisten eskalerade till Arbetsdomstolen. Strax dessförinnan sökte B en befattning inom Försvarsmakten, föreslogs för jobbet och säkerhetsprövades. B fick besked att säkerhetsprövningen underkänts, men utan motivering. Strax





## Så fungerar säkerhetsprövningen

Enligt säkerhetsskyddslagen gäller att den som genom en anställning eller på något annat sätt ska delta i säkerhetskänslig verksamhet ska säkerhetsprövas för att klarlägga om personen kan antas vara lojal mot de intressen som skyddas och i övrigt pålitlig ur säkerhetssynpunkt. Säkerhetsprövningen ska göras innan deltagande i den säkerhetskänsliga verksamheten påbörjas och följas upp under den tid deltagandet pågår. Om det finns anledning ska en tidigare gjord bedömning av en persons lämplighet omprövas.

Säkerhetsprövningen ska, vid placering i säkerhetsklass, innefatta en grundutredning samt en registerkontroll och särskild personutredning. Det finns tre säkerhetsklasser (klass 1, 2 och 3). Säkerhetsklass 3 är den lägsta och vanligaste nivån.

Säkerhetsprövningen inleds med en grundutredning. Den kan omfatta säkerhetsprövningsintervju, inhämtning och bedömning av betyg, intyg och referenser samt övriga uppgifter som är av relevans. Utifrån Försvarmaktens bedömning av grundutredning genomförs en registerkontroll. Den genomförs av Säkerhetspolisen och omfattar kontroll mot belastningsregistret, misstankeregistret samt övriga uppgifter som behandlas av Polisen och Säkerhetspolisen.

En godkänd säkerhetsprövning medför att personen kan delta i den säkerhetskänsliga verksamheten. En underkänd säkerhetsprövning medför att personen inte kan det. Beslut i fråga om säkerhetsprövning behöver inte motiveras och kan inte överklagas.

**EDVIN DRIBE**

KÄLLA: SÄKERHETSSKYDDSLAGEN, SOU 2024:88, HANDBOK SÄKERHETSTJÄNST SÄKERHETSPRÖVNING 2025 (FÖRSVARSMAKTEN), SÄKERHETSPOLISENS HEMSIDA.



därefter meddelades han av sitt hemförband att han inte skulle ianspråkta för mer tjänstgöring. Förbandet kunde inte förklara någonting.

**FÖR BÄGGE INDIVIDERNA** medförde problemen med säkerhetsprövning både oro och obehag. Varför fick man inte veta vad som låg bakom? Var det konflikten med chefen?

– Vi är väldigt måna om att säkerhetsprövningen inte används som ett instrument för att göra sig av med personer. En individ som inte går ihop med chefen eller kollegorna är ett chefsansvar som ska hanteras med stöd av HR. Vi fokuserar på säkerhetsskydd, säger Kristoffer som är ställföreträdande avdelningschef på Personalsäkerhetsavdelningen där man leder, samordnar och utvecklar personalsäkerheten i hela Försvarmakten.

Skälet till att en säkerhetsprövning inte godkänns är sekretessbelagt och meddelas inte individen.

– Fungerande säkerhetsprövningar är avgörande för att skydda våra skyddsvärden, men bristen på transparens och rättssäkerhet är problematisk, säger Edvin Dribe, ombudsman på Förbundet Reservofficerarna.

Reservofficerare är tillsvidareanställda militära tjänstemän och har samma skydd för anställningen som övrig anställd personal. Samtidigt har reservofficerare en mycket flexibel anställning – för både arbetsgivare och arbetstagare. Enligt kollektivavtalet bestäms tjänstgöringens omfattning i löpande överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Försvarmakten kan alltså ensidigt besluta att inte planera någon tjänstgöring och behöver inte motivera sitt beslut.

– Den flexibla anställningen medför ett mycket svagt anställningsskydd i praktiken, säger Edvin Dribe. Flexibiliteten bygger helt på att Försvarmakten aldrig missbrukar den, säger Edvin Dribe.

En underkänd säkerhetsprövning innebär att man inte längre får delta i säkerhetskänslig verksamhet. I princip alla reservofficersbefattningar är placerade i säkerhetsklass. Reservofficerare som bedöms olämpliga att delta i säkerhetskänslig verksamhet blir därmed i praktiken av



## Fungerande säkerhetsprövningar är avgörande för att skydda våra skyddsvärden, men bristen på transparens och rättssäkerhet är problematisk.

Edvin Dribe, ombudsman på Förbundet Reservofficerarna.

med jobbet som reservofficer direkt även om anställningen kvarstår.

### Är reservofficerare mer utsatta i dessa situationer än övriga personalgrupper?

– Absolut, säger Edvin Dribe.

**VID EN NY SÄKERHETSPRÖVNING** genomför förbundet en grundutredning och bedömer om personen uppfyller kraven. De kan välja att avbryta grundutredningen, vilket innebär att anställningsprocessen mot den nya befattningen avbryts. Om personen redan har en godkänd säkerhetsprövning och Försvarmakten får in information som innebär att beslutet behöver omprövas, så genomförs en utredning av personalsäkerhetsavdelningen vid Must.

För att säkerställa att beslutet om en underkänd säkerhetsprövning är korrekt sker en diskussion mellan olika utredare i syfte att belysa utredningen ur olika perspektiv. Utredarna har olika bakgrund; officerare, poliser, kriminalvårdare, psykologer och beteendevetare.

Därefter fattar chefen för personalsäkerhetsavdelningen beslutet, som gäller tills vidare.

Säkerhetsprövningen ska inte likställas med en juridisk prövning, betonar Kristoffer, utan en riskbedömning. Resultatet av en säkerhetsprövning handlar om riskacceptans.

– Kan vi i den här säkerhetsklassen mot de här skyddsvärdena acceptera de riskfaktorer som vi ser? Vi skyddar Sveriges säkerhet. Men för individen är det kanske en klen tröst när man får ett sånt här beslut, säger Kristoffer.

I Handbok säkerhetsprövning betonas vikten av den personkännedom man får när man arbetar tillsammans dagligen. Om det uppstår förändringar som kan vara tecken på sårbarhet blir extra svårt med tidvis tjänstgörande personal, säger Kristoffer som själv är reservofficer.

– Just bristen på daglig kontakt är en utmaning för reservofficerare och säkerhetsprövningen. Det är extra viktigt med en god dialog, säger Kristoffer.

**DEN SOM INTE KLARAT** säkerhetsprövningen kommer fortsatt att vara anställd i Försvarmakten. För reservofficeren som inte längre kan jobba i sin befattning kan det upplevas som att bli satt i ett karriärmässigt kylskåp.

Den som inte klarat säkerhetsprövningen är dock fri att söka nya befattningar och då kan en ny prövning göras.

– Eftersom du prövas mot specifika skyddsvärden kanske du inte klarar en säkerhetsprövning mot en viss befattning,

men klarar den mot en annan. Men det förutsätter att det finns ett förband som har en befattning som man vill placera individen på. Och att individen också vill, säger Kristoffer.

**DET ÄR VIKTIGT ATT** den lokala säkerhetsorganisationen, HR och chefen med personalansvar har en ordentlig dialog så att den individ som inte klarar säkerhetsprövningen får en god behandling, menar han.

### Vilken är den största utmaningen när det gäller säkerhetsprövningar och T-personal?

– Att man inte har den dagliga kontakten. Om man tidigt upptäcker att en person har svårigheter kan man stötta den och förhindra att det behöver bli ett säkerhetsärende överhuvudtaget. Och bara för att det finns en sårbarhet betyder inte det att en motståndare kommer att trycka på den knappen med automatik. Det handlar mer om att vara medveten om sina sårbarheter. För alla är sårbara på något sätt. ●

## EXEMPEL PÅ RISKFAKTORER AV RELEVANS

- Vanligaste skälet till att en säkerhetsprövning inte godkänns är att den berörda personen är fälld för ett brott. Fler exempel på sårbarheter att ta hänsyn till kan vara:
- Anknytning till annat land – kommer lojaliteten ligga hos svenska intressen om en anhörig i annat land utsätts för påtryckningar?
- Anknytning till kriminella grupperingar, eller ideologiska grupperingar som är destruktiva för svensk säkerhet.
- Risk för utpressning som kan leda till "insiderbrott" för att gå utpressaren tillmötes.
- Ekonomiska skulder, missbruk, psykisk ohälsa.
- Hämndbegär för upplevda kränkningar eller motgångar.

KÄLLA: HANDBOK SÄKERHETSTJÄNST SÄKERHETSPRÖVNING 2025 (FÖRSVARSMAKTEN)



# Nytt och bättre avtal för dig som ska jobba utomlands

► **FÖRÄNDRING** Under lång tid har ett visst missnöje med avtalen vid utlandstjänstgöring grott. Nu har ett nytt avtal tecknats.

Den 1 juni trädde U-Stat – avtal om utlandsstationering för arbetstagare med internationell arbetskyldighet i statlig sektor – i kraft efter en längre tids förhandling. Avtalet innebär många förbättringar för den som ska utlandsstationeras. Det gäller för statligt anställda med internationell arbetskyldighet, vilket alla reservofficerare har. Avtalet utökar dock inte tjänstgöringskyldigheten, vilken fortsatt bestäms genom överenskommelse genom tjänstgöringsplan (RO1) eller genom en tillkommande visstidsanställning (RO2). Avtalet ersätter det tidigare avtalet URA.

## NÄR GÄLLER AVTALET?

Avtalet gäller vid utlandsstationering, alltså när du med internationell tjänstgöringskyldighet arbetsleds till ett arbete i utlandet som medför att du byter tjänsteställe. Det gäller vid längre stationeringar, som varar sex månader eller längre.

För reservofficerare, som annars har tjänsteställe i bostaden, gäller ett särskilt undantag vid just utlandsstationering. Reservofficerare omfattas av avtalet precis som annan militär personal.

## VAD INNEBÄR DET?

Det är genom avtalet du "tar med dig" de flesta av dina arbetsvillkor som annars hade gällt i Sverige – lön, pensionsavsättningar, semester, sjukfrånvaro mm. Du är fortsatt anställd av Försvarmakten, men bor på stationeringsorten. Vissa förmåner tillkommer för att möjliggöra flytt och boende på orten – ex. en särskild försäkring, flyttersättning, boende på stationeringsorten och ett antal fria hemresor. Under stationering omfattas alla arbetstagare av s k uppdragsanpassad arbetstid – en ny modell för schablonarbetstid bestämd utifrån arbetets krav på stationeringsorten.

## HUR BLIR DET MED MEDFÖLJANDE?

Arbetsgivaren kan ersätta vissa kostnader skattefritt, exempelvis barns skolgång samt medföljande- och merkostnadstillägg. Därutöver ska arbetstagaren kompenseras för ökade levnadskostnader genom en särskild kostnadsersättning som bestäms med hänsyn till förhållandena på stationeringsorten.

En brist som kvarstår trots avtalet är att medföljande inte har någon formell relation till den utsändande myndigheten och kan lida stor inkomstförlust, med tillhörande negativa konsekvenser för pensions- och socialförsäkringsskydd. Delar av dessa negativa konsekvenser lindras av det medföljandetillägg som skattelagstiftningen idag medger. Dagens system är i detta avseende otillräckligt för att de flesta familjer ska kunna följa med vid utlandsstationering utan att gå back ekonomiskt.

## KOMMER RESERVOFFICERARE TJÄNSTGÖRA I NATO-STABER?

Ja! Försvarmakten har angett att cirka 10 procent av befattningar i utlandet kommer att bemannas av reservofficerare, vilket på dagens planerade nivåer skulle innebära cirka 20–30 befattningar. Stationering vid NATO:s staber och högkvarter innebär som regel att reservofficeraren får sin krigsbefattning där. Det finns inga begränsningar i tiden man kan tjänstgöra i utlandet, eftersom 3/8-regeln i officersförordningen endast träffar arbete i grundorganisationen (RO2).

EDVIN DRIBE



RO/Fk Axel Hedlund.

## »Här får du ansvar direkt«

**När Axel Hedlund tog examen från reservofficersprogrammet 2025 dröjde det inte länge innan han var tillbaka på I 21 i Östersund. Här gör han nu sitt fänriksår som instruktör på spaningsplutonen vid Hallens kompani.**

– Jag ville till ett stridande förband där det ställs höga krav, både fysiskt och psykiskt. Dessutom lockade möjligheten att få vara med på ett återstartat regemente som fortfarande är under utveckling, säger han.

Axel Hedlund gjorde sin värnplikt på I 21 och berättar att han snabbt blev en del av arbetslaget när han återvände som reservofficer.

– Det är en väldigt bra stämning här. Kollegial, framåt och driven.

Från att vara skyttegruppchef under värnplikten har han nu i uppgift att truppöra som plutonchef. Tempot är högt och ansvaret stort.

– När man är ute länge, är trött och inte har ätit ordentligt ställs ledarskapet på sin spets. Soldaterna förväntar sig snabba och välavvägda beslut, följt av tydliga order och då måste man ha huvudet med sig och ta ansvar för enheten.

Som spaningsplutonchef arbetar han nära bataljonschefen och har därför fått stor användning kunskaper och erfarenheter av stabstjänst som han fick under utbildningen till reservofficer.

– Det händer mycket här och man får snabbt möjligheter att utvecklas. Eftersom förbandet fortfarande byggs upp finns det också utrymme att tänka nytt,

komma med idéer och påverka utbildningen för de värnpliktiga.

För den som funderar på att söka sig till I 21 tror Axel att vissa egenskaper är extra viktiga.

– Man behöver ha framåtanda, vilja ta ansvar och ha ambitionen att utvecklas. Trivs man dessutom med infanteritjänst och det friluftsliv som erbjuds i Norrland finns det väldigt mycket att hämta här.



VÄSTERNORRLANDS REGEMENTE  
FÖRSVARSMAKTEN

### ÄR DU INTRESSERAD AV ATT VARA RESERVOFFICER PÅ I 21?

♦ Ta kontakt Fk Carl Skoglund eller Fk Algot Lindblad, RO-handläggare på regementet, så berättar de mer: 076-860 89 15, [carl.skoglund@mil.se](mailto:carl.skoglund@mil.se) eller [algot.lindblad@mil.se](mailto:algot.lindblad@mil.se).

♦ Via QR-koden kan du fylla i ett intresseformulär och boka en tid med Carl eller Algot för att prata om din egen lämplighet och att vara reservofficer.





## KRÖNIKA

# Vi behöver fler som vill bidra

**S**om ny förbundssekreterare för Sverof vill jag tacka min företrädare Jan för det arbete han har lagt ner i reservofficersrörelsen.

Det är lätt att kliva in i en ny roll och känna att man måste förändra. Sätta sin prägel. Visa handlingskraft. Göra nytt. Men nytt är inte alltid bättre.

I en rörelse som vår finns ett värde i kontinuitet. Reservofficersrörelsen bygger inte på snabba kampanjer, utan på långsiktighet, förtroende och människor som under lång tid har valt att lägga kraft, fritid och engagemang på något större än den egna vardagen.

Därför vill jag börja med att rikta ett uppriktigt tack till Jan. Det arbete som gör att ett förbund fungerar syns inte alltid mest utåt. Protokoll ska skrivas, möten förberedas, beslut följas upp, kontakter hållas vid liv och strukturer vårdas. Utan det arbetet blir det ingen verklig genomförandekraft.

**SAMTIDIGT ÄR DET** tydligt att vi står i ett skede där reservofficersrörelsen behöver vara både förvaltande och framåtlutad. Sedan jag klev in i styrelsen har vi tagit flera steg i den riktningen. Vi har skrivit och drivit debatt om hur reservofficerare konkret kan bidra till att utbilda och stärka krigsförbanden. Vi har haft seriösa möten och samtal, bland annat med arméchefen. Vi för samtal på olika nivåer inom Försvarsmakten, och vi börjar även öppna dörrar mot andra myndigheter.

Ett sådant exempel är Myndigheten för civilt försvar. Där ser jag en tydlig roll för reservofficerare. Inte som ersättning för myndigheternas egna strukturer, utan som en kompetent och användbar förstärkningsresurs i arbetet med att bygga svensk resiliens och beredskap. Reservofficeraren bär ofta både militär förståelse och civil yrkeskompetens.

Just den kombinationen är värdefull när totalförsvaret ska gå från ord till praktisk förmåga.

För vår uppgift är inte bara att värna reservofficerarens villkor, även om det är viktigt. Vår uppgift är också att visa vad reservofficerare kan bidra med. I krigsförbanden. I utbildning. I planering. I samverkan mellan militärt och civilt försvar. I det konkreta arbetet med att göra Sverige mer robust.

**ÖVERBEFÄLHAVAREN HAR** uttryckt det tydligt: Allt och alla för krigsförbanden. Det gäller även oss.

Men då måste vi också organisera oss därefter. Vi behöver fler som vill bidra. Fler som vill skriva, tänka, samverka, utbilda, driva frågor och ta ansvar. Det finns mycket att göra för den som är hugad. Och arbetet framför oss är inte litet.

När jag nu tar vid som förbundssekreterare gör jag det därför med både respekt och energi. Respekt för det som redan har byggts. Energi inför det som behöver göras.

För nytt är inte alltid bättre.

Men det som är bra kan alltid göras starkare. ●

## BENJAMIN TOPALOVIC SUNDBERG

Förbundssekreterare  
Sverof  
Benjamin.Topalovic  
@sverof.se



# Ny vision för Sverof: Ska sätta ljuset på civilt meritvärde

► **KURSÄNDRING** På Sverofs årsstämma i mars antogs en ny mission och vision för förbundet.

– Vår nya strategiska inriktning går ut på att vi ska vara överföraren av kultur, metoder, kunskap mellan den militära världen och den civila världen och fokusera mer på reservofficerarnas dubbla karriärer, säger nyvalde styrelseledamoten Daniele Gulino, som lett framtagandet av konceptet.

Till grund för inriktningen är MC3-konceptet Military Civil Capability Context, som är väl känt inom CIOR. Mycket förenklat går ut det på att hela tiden skapa dubbla nyttor, vilket också kommer att stärka hela samhället.

– Sverofs förbundsmöte har antagit det som strategisk verksamhetsarena. Och det har hyst stort intresse hos Försvarsmakten på generalsnivå, säger Daniele Gulino.

**TANKEN ÄR ATT** Sverof ska erbjuda olika aktiviteter som har kopplingar både till den militära och civila sfären, och som ska ha en nytta för Försvarsmakten, för individen och för det civila – samtidigt. Aktiviteterna ska vara återkommande, så att Sverof kan erbjuda en "produktkatalog".

– Tidigare låg Sverofs fokus på aktiviteter som skulle göra reservofficeren dugligare i krigsbefattningen. Nu ska all verksamhet vägas upp med en tydlig civil komponent också, säger Daniel Gulino och illustrerar med ett exempel:

– Prickskytte med AK på en skjutvall är enbart grön verksamhet, det får Försvarsmakten sköta. Men ett seminarium om ballistik skulle kunna vara av intresse även i den civila världen. Ingenjörer kan ta med sig kunskapen i sina studier eller i sina civila jobb. Tydligt civilt meritvärde



Daniele Gulino är projektledare för det nya konceptet.

FOTO: PRIVAT



Nya visionen.

är nyckeln. Det kommer att göra att folk växer i sina karriärer, vilket är syftet, menar Gulino.

**EXAKT HUR** missionen och visionen ska omsättas till strategier och planer blir nästa steg i styrelsens arbete. Men en ideologisk grund är lagd:

– MC3-konceptet är en direkt översättning av identiteten som reservofficer. Att vara bryggan mellan det militära och det civila. Det finns ingen annan

individ eller annan organisation som är bättre lämpad för denna arena, och nu behöver vi i Förbundet se till att överföringen av den dubbelsidiga kunskapen blir strukturell. Att få till ett kompetenscentrum kring militär-civila förmågor är en intressant målsättning vi ska titta på.

**Vilken är skillnaden mellan det här konceptet och hur ni jobbar förut?**

– Istället för att lysa med en bred

ficklampa så laserpekar vi på vissa strategiskt värdefulla insatser. Vi ska vara en katalysator för civilt meritvärde. Det andra är att vi lyfter vår identitet som en civil organisation med våra egna syften och mål, inte som en inofficiell underavdelning för Försvarsmakten.

**Vilka resurser har Sverof för att genomföra det här?**

– Små, få. Vi behöver skapa en folkrörelse igen, där folk sluter upp i leden och hjälper till.

JENNY HARLIN

## MILITARY CIVIL CAPABILITY CONTEXT - MC3

♦ Vill du läsa mer om MC3 och Sverofs nya strategi? Gör det här →



**KRÖNIKA**

# Marinen behöver fler reservare – vi kan visa vägen

**F**ör någon vecka sedan hade jag förmånen att luncha på Berga slott tillsammans med gamla kollegor. Minnen från tiden i uniform – skrönor från övningar, hårt väder och gemensamma bekanta – präglade samtalet. Det slog mig hur mycket av mitt liv som formats av den tiden. Kamratskapet, ansvaret och känslan av att vara en del av något större sitter kvar långt efter att man mönstrat av.

Samtidigt väcktes frågan: Vilka kommer efter oss?

På mitt förband, röjdykardivisionen, har vi en lång tradition av reservofficerare som tjänstgör och deltar i verksamheten. Men återväxten är tunn. Alltför tunn. Det finns positiva tecken – antalet tidvis tjänstgörande sjömän ökar, vilket är glädjande – men när det gäller reservofficerare ser det betydligt sämre ut.

Och det är väl märkligt i en tid där havet och kustområden åter blivit en central arena för konflikt och säkerhetspolitik? Situationen i Hormuzundet påverkar hela världsekonomin och visar att sjökriget inte är något avlägset historiskt fenomen. Sjömineringar, bordningsstyrkor, ubåtar, skydd av hamnar, robotattacker och eskortering av handelsfartyg är åter högaktuella frågor. Trots detta utbildas mycket få nya reservofficerare inom marinen. I skrivande stund 14 kadetter...

**SVERIGE ÄR EN NATION** med lång kust. Vår säkerhet, vår handel och vår försörjning är beroende av havet. Marinen är därför inte något särintresse – det är en del av Sveriges grundläggande försvarsförmåga.

Försvarsmakten har såklart det yttersta ansvaret för rekryteringen av reservofficerskadetter och säger sig anta alla behöriga sökanden, men i en tid

då allt ska göras nu, riskerar reservofficersfrågan (återigen) att hamna i skymundan. Med 14 antagna kadetter är det svårt att hävda att rekryteringen lyckats. Men kanske kan vi som redan tjänstgjort hjälpa till mer än vi gör idag.

Få värnpliktiga känner till reservofficersutbildningen. Vid förbandsbesök märker vi att många gör sin värnplikt med stolthet och engagemang, men ingen berättar för dem om möjligheten att fortsätta som reservofficer. Yngre kollegor har dessutom liten, eller ingen, erfarenhet av att tjänstgöra tillsammans med reservofficerare. Och där någonstans uppstår glappet.

Inte för att viljan saknas, utan för att informationen och förebilderna är för få.

**RESERVOFFICEREN FYLLER EN** viktig funktion – som länken mellan det civila och det militära, mellan samhälle och krigsförband. När Försvarsmakten ska växa snabbt och samtidigt bygga ut hållighet behövs människor som kan bära erfarenhet, kompetens och ledarskap över tid.

Men då måste någon också visa att den vägen finns.

Där har vi en roll att fylla. Vi som varit till sjöss, stått på bryggan, tjänstgjort i amfibiebataljonerna, arbetat på divisionerna eller tillbringat år i mässar, staber, stridsbåtar och maskinrum. Vi behöver bli bättre på att prata om vad tjänsten betydde för oss – och varför nästa generation behövs.

Det handlar om Sveriges förmåga att försvara sin kust, sina hamnar och sina sjövägar. Om trovärdighet som sjöfartsnation. Och för det räcker inte 14 kadetter per år. ●

**VERNER  
GERHOLM**Ordförande SMRO  
ordforande@smro.se



# Förbundens stämmor avklarade

► **DEMOKRATI** Mars är stämmornas tid för tre stora reservofficersförbund. Nytt idéprogram, nya fokusområden och ny strategi stod på agendorna.

Under Förbundet Reservofficerarna årsstämma fastställdes det nya idéprogrammet (läs mer om det på sida 8) och en ny styrelse valdes. 2026 års styrelse består av:

→ Magnus Konradsson, ordförande (omval)

→ Verner Gerholm, vice ordförande (nyval)

→ Samt ledamöterna Jonas Wiberg (omval), Markus Z Widborg (omval), Magnus Andersson (omval), Jaime Rico (omval), Johan Hamnegård (omval) och Robert Boronkay (nyval).

Jan Kvernby är fortsatt sammankallande i valnämnden.

**Grattis vice ordförande RO/Örkn Verner Gerholm! Vilken fråga tycker du är viktigast för Förbundet Reservofficerarna att driva?**

– Rätten att tjänstgöra, utökad reservofficersutbildning samt en mer flexibel utbildning för att bredda rekryteringen av reservofficerare.

**Grattis RO/Kn Robert Boronkay! Vilken fråga tycker du är viktigast?**

– Rätten till tjänstledighet för alla former av tjänstgöring och att ingen ska förlora inkomst när man tjänstgör för sitt land. Samt underlätta för karriärväxling mellan reserv- och yrkesofficer.

**PÅ SMRO:S FÖRBUNDSSTÄMMA** valdes en ny ordförande: Verner Gerholm, (nyval, tidigare ledamot).

→ David Dymmel valdes till sekreterare (nyval), Carl Wachtmeister till skattmästare (ny position, tidigare ledamot) och Victor Jangdahl.

→ Till ledamöter valdes: Calle Ortner, Henrik Forssell, Johan von Otter, Johan Lindström, William Wenkel och Daniel Jansson.

Johan Bocander valdes till ordförande i valnämnden.

– Under det kommande året är rekrytering av nya medlemmar, utbildningshjelper för yngre officerare samt ökad kretsverksamhet fokuserade områden, säger Verner Gerholm.

**SVEROFS STÄMMA** gästades av Försvarsutbildarnas generalsekreterare Bo Stenabb som höll ett kortare anförande och svarade på frågor.

Två propositioner och tolv motioner fanns att avhandla. Flera motioner behandlade kommunikation och information mellan Sverof och lokalavdelningarna. Förbundsmötet menade att det bör vara ett ömsesidigt och ökat utbyte. Mötet beslöt att den information som idag skickas till föreningar och förtroendevalda i stället ska förändras till regelbunden information på Sverofs medlemsida. Även demokratifrågor lyftes såsom om samma person kan inneha styrelseuppdrag inom flera av reservofficersrörelsens organisationer. Framtida stöd till lokalav-

delningarna diskuterades. Förslaget om strategisk inriktning bifölls och ersätter därmed beslutet från 2019 (läs mer om visionen på sid 29).

**SVEROFS NYA STYRELSE** består av

→ Magnus Konradsson, ordförande (omval).

→ Leif Herlitz, vice ordförande (omval)

→ Benjamin Topalovic Sundberg, förbundssekreterare (nyval)

→ Axel Rosenqvist, förbundskassör (omval)

→ Och ledamöterna Peter Winroth (internationell verksamhet), Erica Sohlberg, Ulf Berglund, Otto Silfverschiöld samt Daniele Gulino (samtliga omval).

**Grattis Magnus Konradsson, omvald till ordförande i Sverof och Reservofficerarna. Vilka är de viktigaste frågorna för dig?**

– För Sverof är det att skapa förutsättningar för bra verksamhetsnytta, samarbetsavtalet med Försvarsmakten, att implementera den nya strategin samt hur Sverof ska organisera sig framgent.

– För Reservofficerarna är det att göra verkstad av vårt idéprogram. Och att skapa förutsättningar för reservofficerare att tjänstgöra på olika sätt, där den viktigaste frågan är att man inte ska gå back ekonomiskt utan få löneutfyllnad.

JENNY HARLIN

## JAG ÄR OCKSÅ RESERVOFFICER RO/LT DAVID CARLQVIST



# Det är viktigt att Europa har ett eget kärnvapenparaply

TEXT: MIKAEL BERGLING

**RO/Lt David Carlqvist anser att det är hög tid för en diskussion om ett gemensamt nordiskt kärnvapenprogram.**

Efter nästan 15 år på Sveriges Radios som bland annat utrikesreporter och korrespondent i Kina sade David Carlqvist 2023 upp sig. Sedan dess har han arbetat som reservofficer och som fristående säkerhetspolitisk analytiker och ledarskribent/kronikör.

I höst börjar han ett nytt jobb som VD och chefredaktör för Svenska Nyhetsbyrån som förser ett 30-tal dagstidningar, framför allt borgerliga, runt om i Sverige med ledarartiklar och annat opinionsmaterial.

**ÄREN EFTER ANDRA** världskriget inleddes det svenska atomvapenprogrammet. 20 år senare avvecklades det. Officiellt av kostnads- och politiska skäl, men framför allt som ett resultat av Sveriges avtal med USA om att vi inte skulle skaffa oss egna kärnvapen mot att vi omfattades av det amerikanska kärnvapenparaplyet.

I takt med att USA uppfattas som alltmer opålitligt har det kommit i gång en diskussion om att Europa borde skaffa sig egna kärnvapen.

– De flesta har insett att Europa måste stå på egna militära ben. Den nuvarande upprustningen är ett tydligt resultat av detta, säger David Carlqvist.

– Än så länge så är det i huvudsak fokus på konventionella vapen. Samtidigt kokar militär avskräckning till syvende och sist alltid ned till det grävsta våldet och det är kärnvapen.

**Frankrike har kärnvapen. Räcker inte det?**

– I dagsläget är vårt enda realistiska alternativ att förlita oss på Frankrike. Men om några år kan Marine Le Pen, som har kommit med det ena rysslandsvänliga uttalandet efter det andra, vara president eller någon till henne allierad person med likartade åsikter. Jag tycker att vi ska tänka ett par vändor till innan vi lägger alla våra ägg i den franska korgen.

**Bör Norden ha ett eget kärnvapenprogram?**

– Det är viktigt att Europa har ett eget kärnvapenparaply och att vi diskuterar hur det ska utformas.

**Det lär bli mycket dyrt.**

– Det är en av anledningarna till att vi inte bör ha ett eget kärnvapenprogram i Sverige, utan undersöka möjligheterna att samarbeta med våra grannar. Det är samtidigt viktigt att det finns en samsyn mellan EU:s länder i den här frågan.

– Jag tror att detta är en fråga som kommer att öka i betydelse. Ingen vill visserligen ha kärnvapen. Men de är en realitet. Vi bör därför se ett nordiskt eller europeiskt kärnvapenprogram som en försäkring, som det minst dåliga alternativet. Hade inte Ryssland haft kärnvapen hade det varit en annan sak. ●



**DAVID CARLQVIST**

**Ålder:** 41 år.

**Militär bakgrund:** GU på AMF1 (sista kullen på Rindö). I dag Stf skvadronchef K3 i Karlsborg.

**Civil bakgrund:** Studier i sinologi vid Lunds universitet och i militärhistoria på Försvarshögskolan, praktik på CNN i Peking, utrikesreporter och korrespondent på Sveriges Radio.

**Fritid:** Spelar golf.



*Hade inte Ryssland haft kärnvapen hade det varit en annan sak.*