



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2007:77

2007-10-15

Veteransoldatutredningen

Fö 2007:03

En svensk veteranpolitik, del 1

*Ansvar för personalen före, under och efter
internationella militära insatser*

Delbetänkande från Veteransoldatutredningen

Stockholm 2007

Till statsrådet och chefen för Försvarsdepartementet

Regeringen beslutade den 14 juni 2007 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att utforma förslag till en svensk veteranpolitik, d.v.s. ansvaret för personalen före, under och efter internationella militära insatser.

Chefen för Försvarsdepartementet förordnade samma dag, den 14 juni 2007, riksdagsledamoten Allan Widman som särskild utredare. Som sakkunnig förordnades fr.o.m. den 3 juli 2007 ämnesrådet Johan Appelberg. Som experter förkunnades fr.o.m. samma dag kanslirådet Cecilia Skjöldebrand, kanslirådet Eva Stina Lönngren, överstelöjtnant Peter Öberg och Fil kand Maria Jonsson Assander. Den 3 juli 2007 förordnades herr Jens. G. Pettersson att vara biträdande sekreterare t.o.m. den 30 september 2007 och från den 1 oktober 2007 att vara expert. Folkrättsjuristen Fredrik A. Holst förordnades som sekreterare i utredningen fr.o.m. den 28 augusti 2007.

Utredningen, som antagit namnet Veteransoldatutredningen, överlämnar delbetänkandet En svensk veteranpolitik, del 1 (SOU 2007:77). Uppdragets första del av två är därmed slutfört.

Stockholm i oktober 2007

Allan Widman

/ Fredrik A. Holst

En svensk veteranpolitik del 1 – Delbetänkande

Innehållsförteckning

Sammanfattning

1. Uppdraget

1.1 Direktiven för utredningen

1.2 Utredningsarbetet (ärendet och dess beredning)

2. Kartläggning av nuläget

2.1 Nuvarande bestämmelser

2.1.1 Gällande rätt

- Grunder
- Lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten m.m.
 - Tillämpningsområde (1 §)
 - Särreglering i lagen om utlandsstyrkan
 - Arbetsmiljölagen (2 §)
 - Semesterlagen och arbetstidslagen (3 §)
 - Anställningens längd och lagen om anställningsskydd (4 §)
 - Om arbetsskada; lagen om arbetsskadeförsäkring och lagen om statligt personskadeskydd (5 §)
 - Rehabiliteringsansvaret (6-10 §§)
 - Om rehabilitering och Försäkringskassans ansvar för rehabilitering
 - Arbetsmiljölagen och rehabilitering
 - Rehabiliteringsreglerna i LuF
 - Ersättning till anhöriga (11 §)
- Förordning till lagen om utlandsstyrkan

2.1.2 Relevanta kollektivavtal m.m.

- Avtal om ersättning vid personskada (PSA)
- Statens tjänstereseförsäkring
- Tjänstegrupplivförsäkring
- Statens fordonsförsäkring
- Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan
- Kompletterande avtal – deltagande i övningen Nordic Resolution 07

- Statens riskgaranti

2.1.3 Andra former av försäkringar m.m.

- Kungafonden

2.2 Försvarsmaktens organisation för omhändertagande

2.2.1 Struktur

- Inledning
- Före insats
- Under insats
- Efter insats

2.2.2 Personal och kompetens

- Personal och kompetens internt inom Försvarsmakten
- Externt inhyrd kompetens

2.2.3 Uppgifter

2.3 Försvarsmaktens omhändertagande

2.3.1 Omhändertagande före insats

- Principer för att rekrytera förband för internationell insats
- Principer för att utbilda förband för internationell insats
- Medicinskt och psykologiskt
- Socialt och arbetsrättsligt

2.3.2 Omhändertagande under insats

- Inledning
- Medicinskt och psykologiskt
- Socialt och arbetsrättsligt

2.3.3 Omhändertagande efter insats

- Medicinskt och psykologiskt
- Uppföljning av personalen m.m.
- Erkännande

2.4 Andra aktörer

2.4.1 Veteransoldaternas företrädare – inledning

2.4.2 Officersförbundet

2.4.3 Sveriges Reservofficersförbund

2.4.4 Fredsbaskrarna

2.4.5 Svenska Soldathemsförbundet

2.4.6 Värnpliktsrådet

2.4.7 Andra organisationer/sammanslutningar

2.5 Försvarsmaktens rapport våren 2007

2.5.1 Rapportens bakgrund och syfte

- Bakgrund
- Före insats
- Under insats
- Efter insats

2.5.2 Försvarsmaktens åtgärder med anledning av rapporten

3 Åtgärder i det korta perspektivet

3.1 Inledning

3.2 Försäkringsvillkor

3.3 Materiel

3.4 Psykolog i förbandet NBG

3.5 Behov av svensk veteransoldatstatistik

4 Vägen framåt

4.1 En samlad veteranpolitik

4.2 Ett särskilt ansvar – grunden för en svensk veteranpolitik

4.3 Läget i vår omvärld

4.4 Samverkan inom Sverige

4.5 Insatsen – en merit för vem?

- 4.6 En svensk veteranadministration
- 4.7 Behov av juridiskt ombud
- 4.8 Rekrytering och insatsfrekvens
- 4.9 Stöd vid kritik mot insatser
- 4.10 Utlandsstyrkan inom Försvarmakten
- 4.11 Rehabiliteringsansvaret
- 4.12 Tidskrav för medicinskt omhändertagande under insats
- 4.13 Statens erkännande
- 4.14 Anhöriga
- 4.15 Fredsbaskrarna
- 4.16 Översyn av lagen om utlandsstyrkan

Definitioner / Fackordlista

Bilagor

- | | |
|-----------|--|
| BILAGA 1: | Kommittédirektiv: Ansvaret före, under och efter internationella militära insatser, Fö 2007:83 |
| BILAGA 2: | Lag (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten, enligt senaste lydelse |
| BILAGA 3: | Förordning (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten, enligt senaste lydelse |
| BILAGA 4: | Försvarmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan |
| BILAGA 5: | Försvarmaktens högkvarter - nuvarande organisation |

Sammanfattning

Utredningen redovisar i detta delbetänkande hur omhändertagandet idag sker av soldater före, under och efter militära insatser.

Utredningen redovisar vilka författningar som finns på området och vilka kollektivavtal som anger villkoren för den fredsfrämjande verksamheten. Ingående beskrivs också hur Försvarmaktens faktiska omhändertagande av personal och anhöriga genomförs samt vilka resurser och kompetenser som myndigheten har till sitt förfogande.

Redovisningen omfattar omhändertagandet medicinskt, psykologiskt, socialt och arbetsrättsligt. Men även andra frågor av betydelse för den enskilde berörs. Det gäller t.ex. regler för ledighet, försäkringar, erkännande i form av medaljer etc.

Delbetänkandet innefattar även en beskrivning av de enskilda organisationer som agerar till stöd för soldaterna, direkt eller som ett stöd för Försvarmaktens omhändertagande. Fredsbaskrarna bedriver en viktig och av veteransoldater efterfrågad verksamhet. Men även arbetstagarorganisationerna och frivilligorganisationerna är aktiva parter i omhändertagandet.

I delbetänkandet har utredningen granskat Försvarmaktens rapport av den 3 april 2007 avseende krisstöd och rehabilitering efter internationella insatser samt självmordsprevention. Rapporten utmynnar i ett antal åtgärder som syftar till att förstärka psykologiskt omhändertagande och rehabilitering. Utredningen konstaterar att i allt väsentligt har förslagen i rapporten ännu inte genomförts av myndigheten.

Utredningen redovisar också vilka åtgärder som bör vara genomförda senast den 31 december 2007, när den nordiska stridsgruppen (NBG) ställs i beredskap.

Brister har identifierats när det gäller information om vilket försäkringsskydd som soldaterna i utlandsstyrkan har. Försvarmakten har inte på ett tydligt sätt kunnat beskriva hur den statliga riskgarantin samordnas med och påverkas av liv- och olycksfallsförsäkringar som den enskilde tecknar privat. Frågan är av stor betydelse för många soldater och Försvarmakten bör snarast och korrekt informera berörd personal om vad som gäller i detta avseende.

Utredningen konstaterar att det finns brister när det gäller viss materiel till NBG. Bland annat är helikoptrar för medicinsk evakuering så försenade att de inte som avsett kan tillföras förbandet förrän efter det att beredskapsperioden påbörjats. En snabb och säker evakuering av skadade soldater är ofta avgörande för framgången i det medicinska

omhändertagandet. Den slutsats som utredningen drar är att bristerna måste beaktas när en insats av förbandet planeras.

I Försvarsmaktens rapport av den 3 april 2007 föreslås bland annat att användandet av s.k. missionspsykologer. Härmed avses psykologer som tillförs förbanden ute i operationsområdena. Utredningen föreslår att NBG 2008 snarast möjligt tillförs en missionspsykolog.

Ett sådant stöd skulle enligt utredningen underlätta för förbanden att före insats identifiera och förebygga möjliga krissituationer. Under en insats blir det då möjligt att tidigt och på plats ta hand om de kriser som ändå uppstår. Att tillföra en psykolog till NBG innebär också att myndigheten snabbt skaffar sig egen erfarenhet av och kan bedöma värdet av sådan kompetens vid andra insatser.

Utredningen konstaterar vidare att det saknas statistiskt underlag beträffande veteransoldater. Uppgifter finns på individnivå beträffande kön, ålder, skador, antal insatser och insatsfrekvens, men sammanställs inte. Utredningen bedömer att det är av stort intresse för regering, riksdag och forskning att sammanställning av relevanta uppgifter snarast kommer igång.

I en avslutande del redogör utredningen för en del frågor som den avser att återkomma till i sitt slutbetänkande.

Det handlar om det direkta stödet till den enskilde soldaten och dennes anhöriga. Vilket stöd skall den enskilde t.ex. kunna räkna med i juridiska angelägenheter? Hur länge skall rehabiliteringsansvaret för skadade soldater bestå? På vilka sätt skall hemmavarande anhöriga kunna stödjas socialt och psykologiskt? Bör det finnas tydliga regler för hur många gånger och hur ofta en enskild soldat deltar i skarpa insatser?

Är det en merit att delta i fredsfrämjande verksamhet? Hur kan vi stärka intresset för deltagande bland försvarsmaktsanställda och soldater med annan eller ingen arbetsgivare? Är den uppskattning som samhället uttrycker tillräcklig? Hur hedras de som skadas eller dödas?

Vilka brister finns det i Försvarsmaktens organisation när det gäller omhändertagandet? Behöver vi en samlad veteranadministration på central nivå? Behövs det tydligare företrädare för utlandsstyrkan i högkvarteret? Hur tillvaratar vi - för den enskildes bästa - det engagemang och de kunskaper som finns bland fristående organisationer?

Täcker lagens definition av utlandsstyrkan in all tjänstgöring inom ramen för den militära internationella verksamheten? Finns det en känsla av "vi och dom" mellan grundorganisation och utlandsstyrkan och, i så fall, hur skulle den kunna motverkas?

Vilka möjligheter finns till samverkan inom landet och med andra länder när det gäller omhändertagandet av personer som tjänstgör i påfrestande miljöer? Vilka fördelar kan uppnås inom ramen för ett nordiskt samarbete?

Sist men inte minst skall utredningen ta sig an frågan om grunden för en samlad svensk veteranpolitik. Är det säkerhetspolitiska uppdraget och dess risker tillräckligt för att motivera ett mycket långtgående ansvar och omhändertagande? Och hur skall ansvar och genomförande fördelas och beskrivas så att helheten blir tydlig?

1. Uppdraget

1.1 Direktiven för utredningen

Regeringen bemyndigade den 14 juni 2007 chefen för Försvarsdepartementet att tillkalla en särskild utredare för att utarbeta förslag till en svensk veteranpolitik, d.v.s. ansvaret för personalen före, under och efter internationella militära insatser. Uppdraget skall genomföras med utgångspunkt i en helhetssyn från rekrytering via utbildning och förberedelser inför insatsen, stöd och åtgärder under insatsen till omhändertagande, stöd och eventuell rehabilitering efter insatsen.

I helhetssynen ingår också att bedöma samhällets som helhet, således såväl frivilligorganisationer, privata aktörer, myndigheter som de enskilda själva, möjligheter att medverka i utformningen av veteranpolitiken. I varje skede av kedjan skall situationen för de anhöriga, även barn till personal som deltar i internationella insatser, belysas. Ett delbetänkande skall lämnas senast 15 oktober 2007 och en slutrapport senast den 1 maj 2008.

Kommittédirektiven i helhet finns i bilaga 1.

1.2 Utredningsarbetet

Med stöd av regeringens bemyndigande förordnade chefen för Försvarsdepartementet den 14 juni 2007 riksdagsledamoten Allan Widman till särskild utredare. Därefter, under sommaren, har sekretariat, sakkunniga och experter förordnats .

Utredningen har under sensommaren 2007 besökt Försvarsmaktens högkvarter liksom den nordiska stridsgruppen (*Nordic Battle Group*, NBG). Utredningen mötte stridsgruppens ledning liksom enskilda soldater under förberedelserna inför beredskapsperioden första hälften av 2008. Utredaren har vidare besökt det insatta svenska truppbidraget till *International Security Assistance Force*, ISAF, i norra Afghanistan och där intervjuat soldater.

Under hösten har utredningen haft veckovisa sammanträden. Den har träffat representanter från Högkvarteret, Officersförbundet, Sveriges Reservofficersförbund, Värnpliktsrådet, Fredsbaskrarna, Svenska Soldathemsförbundet och Försvarets traditionsnämnd samt deltagit i ett halvdagsseminarium arrangerat av Folk och Försvar.

2. Kartläggning av nuläget

2.1 Nuvarande bestämmelser

2.1.1 Gällande rätt

Grunder

Enligt 10 kap. 9 § regeringsformen får regeringen insätta rikets försvarsmakt eller del därav i strid för att möta väpnat angrepp mot Sverige. Svensk väpnad styrka får i övrigt insättas i strid eller sändas till annat land endast om

1. riksdagen medgiver det,
2. det är medgivet i lag som anger förutsättningarna för åtgärden,
3. skyldighet att vidtaga åtgärden följer av internationell överenskommelse eller förpliktelse som har godkänts av riksdagen.

Avseende fredsfrämjande verksamhet är det endast fredsbevarande uppdrag (enligt kapitel VI i FN-stadgan) som regeringen enligt punkt 2 ovan har befogenhet att medge. Detta följer av lag (2003:169) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands.

Lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands är en renodlad bemyndigandelag. Den medger att regeringen, på begäran av Förenta nationerna (FN) eller enligt beslut som fattats av Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE), får ställa en väpnad styrka till förfogande för fredsbevarande verksamhet utomlands. Högst tretusen personer ur Försvarsmaktens utlandsstyrka får samtidigt tjänstgöra utomlands i väpnad tjänst.

Lagen – bemyndigandet till regeringen – täcker varken fall då någon annan huvudman (organisation, stat etc.) för en insats önskar deltagande från Sverige eller om insatsen är av annan karaktär än fredsbevarande. I sådana fall, t.ex. vid uppdrag där möjlighet till fredsframtvingande åtgärder finns (enligt kapitel VII i FN-stadgan), fattar riksdagen beslut.

Lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten m.m.

Lag (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten (LuF) trädde i kraft den 1 juli 1999. Lagen avsåg att förbättra det socialrättsliga skyddet för den som tjänstgör i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Försvarsmaktens organisation regleras närmare i förordningen (2000:555) med instruktion för Försvarsmakten.

Särregleringen i LuF motiverades av de risker som tjänstgöring i utlandsstyrkan ansågs medföra. Ett annat skäl var att de tjänstgörande endast hade en kortare visstidsanställning. I lagen anges bl.a. vilka delar av arbetsmiljölagen (1977:1160), lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring och lag (1977:265) om statligt personskadeskydd som skall tillämpas för de som tjänstgör i utlandsstyrkan under tjänstgöring utomlands. Lagen innehåller även bestämmelser om rätt till rehabiliteringsåtgärder, stöd i händelse av skador som inträffar under utlandstjänstgöring och viss ersättning till anhöriga till dem som förolyckas eller skadas under tjänstgöring i utlandsstyrkan.

Av LuF följer vidare att delar av lag (1982:80) om anställningsskydd, semesterlagen (1977:480) och hela arbetstidslagen (1982:673) är undantagna från tillämpning för dem som tjänstgör i utlandsstyrkan, såväl vid tjänstgöring i Sverige som utomlands. När det gäller undantagen från lagen om anställningsskydd inbegriper dessa enbart personer som anställs särskilt för tjänstgöring i utlandsstyrkan. Detta eftersom det i utlandsstyrkan numera kan tjänstgöra personer, som till följd av sitt individuella anställningsavtal i Försvarmakten, har en skyldighet till tjänstgöring i utlandsstyrkan. Personer som anställs särskilt är alla de vilka inte har ett anställningsavtal som innefattar skyldighet till tjänstgöring i utlandsstyrkan.

Lagen om utlandsstyrkan inom Försvarmakten återfinns i sin aktuella lydelse i bilaga 2.

Till lagen finns förordning (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten. I förordningen har regeringen kompletterat bestämmelserna i LuF, se vidare nedan. Förordningen återfinns i sin aktuella lydelse i bilaga 3.

Närmare om LuF:

- Tillämpningsområde (1 §)

I 1 § regleras lagens tillämpningsområde. Av bestämmelsen följer att det inom Försvarmakten skall finnas en utlandsstyrka för internationell verksamhet utomlands. Verksamhetens syften kan vara att 1. avvärja risk för en väpnad konflikt, 2. hejda en pågående väpnad konflikt, 3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller 4. skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med väpnad konflikt.

Uppdragen inom den internationella verksamheten kallas normalt missioner. En missions huvuduppgift kan omfatta ett eller flera av ovannämnda ändamål. Endast sådan militär och civil personal som behövs för denna internationella verksamhet får tjänstgöra i

utlandsstyrkan. Detta innebär att varje enskild persons befattning skall prövas mot och vara nödvändigt för missionens fullgörande.

Särreglering i lagen om utlandsstyrkan

- Arbetsmiljölagen (2 §)

De bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) som skall tillämpas rör arbetsmiljöns beskaffenhet, arbetsgivarens och arbetstagarens allmänna skyldigheter angående arbetsmiljön samt regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare (inkl. regler om skyddsombud och skyddskommittéer). Men tillämpligheten av dessa regler förutsätter att inte tjänstgöringsförhållandena hindrar det. Således måste en rimlighetsbedömning alltid göras vid undantag. De skadeförebyggande åtgärderna får inte förhindra att Sverige uppfyller sina åtaganden i den internationella verksamheten.

- Semesterlagen och arbetstidslagen (3 §)

12 § semesterlagen (1977:480) reglerar arbetstagarens rätt till uttag av semester. Den reglering som finns i 12 § om att arbetstagaren har rätt att ta ut sin semester under viss tid av året gäller inte vid tjänstgöring i utlandsstyrkan. Inte heller tillämpas arbetstidslagen (1982:673) under sådan tjänstgöring. Särregleringen i dessa lagar har inte begränsats enbart till tjänstgöring utomlands. Försvarsmakten har dock enligt lagens förarbeten ett generellt ansvar för att de anställda inte utsätts för orimliga arbetsvillkor (prop. 1998/99:68, s. 14-15).

- Anställningens längd och lagen om anställningsskydd (4 §)

I 4 § LuF regleras vad som gäller i de fall då särskild anställning för tjänstgöring i utlandsstyrkan sker. I sådana fall skall anställningen vara tidsbegränsad och avse tjänstgöringen såväl under utbildning som utomlands. Anställningen får dock begränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden. Som huvudregel gäller tre månaders ömsesidig uppsägning, men arbetsgivaren har rätt att bevilja den anställda kortare uppsägningstid. Om den anställda har genomgått utbildning utan att få godkända vitsord får Försvarsmakten säga upp anställningen till upphörande efter en månad. Vidare framgår av 4 § att information om att anställningen i Försvarsmakten upphör inte behöver lämnas i samband med att kontraktstiden löper mot sitt slut. I den delen är reglerna i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) undantagna.

- Om arbetskada; lagen om arbetsskadeförsäkring och lagen om statligt personskadeskydd (5 §)

I 5 § LuF regleras vad som gäller vid prövning av arbetsskador under tjänstgöring utomlands i utlandsstyrkan. Lag (1976:380) om

arbetsskadeförsäkring (LAF) gäller särskilt från det att den första färden till tjänstgöringsplatsen påbörjats till det att den sista färden från tjänstgöringsplatsen avslutats. Skada som inträffar under denna tid skall anses som arbetsskada, om övervägande skäl talar för det. Prövningen av om en skada eller sjukdom ådragits i arbetet skall ske enligt antingen LAF eller lag (1977:265) om statligt personskadeskydd (LSP). Den lags bevisregler som är förmånligast tillämpas för den enskilde.

I propositionen som föregick LuF utvecklades begreppet ”skada”. Härmed avses inte enbart skador till följd av olyckshändelser utan även sjukdomar som den enskilde ådragit sig till följd av tjänstgöringen. Som exempel anges vissa sjukdomar och parasiter liksom vissa skadeförlopp, som är för utsträckta för att betecknas som olyckor, men som kan hänföras till deltagande i utlandsstyrkans verksamhet. Ansvar omfattar såväl fysiska som psykiska skador (prop. 1998/99:68, s. 28).

Vad gäller *olycksfall* har LSP, när det gäller orsakssambandet mellan skada och olycksfall under skyddstiden, samma bevisregel som LAF. Det innebär att om någon har varit utsatt för olycksfall under skyddstiden skall den skada som han eller hon ådragit sig anses vara orsakad av olycksfallet, om övervägande skäl talar för det. (6-7 §§ LSP).

Bevisreglerna i LSP gällande skador till följd av *annat än olycksfall* är annorlunda. Bevisreglerna motsvarar inte heller bestämmelserna i LAF. Ställningstagande till om skadlig inverkan har förekommit under tjänstgöringen behöver inte göras. Skadebegreppet knyter i stället an till sjukdomens förhållande till skyddstiden i dess helhet (prop. 1976/77:64, s. 127). Det innebär att en sjukdom som visar sig *under* skyddstiden antas ha ett orsakssamband med tjänstgöringen. Visar sig sjukdomen *efter* skyddstiden är antagandet det omvända. Detta betyder att bevisreglerna vid sjukdom är olika beroende på om sjukdomen visar sig under eller efter skyddstiden (8 § LSP).

Har sjukdomen visat sig *under* skyddstiden, kan den i allmänhet ge rätt till ersättning (prop. 1976/77:64 s. 127). Sjukdom som visat sig under skyddstiden faller utanför personskadeskyddet endast om det finns skälig anledning att anta att den har orsakats av annat än verksamheten och denna inte heller anses väsentligt ha bidragit till sjukdomen (8 § LSP). I dessa fall anses sjukdomen inte ha förorsakats under skyddstiden.

När det gäller skador som inträffar under ledighet utanför tjänstgöringslandet omfattas dessa av skyddet enligt LuF endast om det finns särskilda skäl. Särskilda skäl kan föreligga t.ex. när en anställd under ledig tid i ett grannland utsätts för misshandel eller annat våld i sin egenskap av anställd i utlandsstyrkan.

Vidare gäller vid tillämpning av LAF att livränteunderlaget, när det konstaterats att en person till följd av en arbetsskada har fått sin förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete nedsatt, skall utgöras av minst sju prisbasbelopp.

- Rehabiliteringsansvaret (6-10 §§)

I bestämmelserna i 6-10 §§ LuF regleras Försvarmaktens skyldighet att vidta åtgärder för rehabilitering av den som skadas under tjänstgöringstiden i utlandsstyrkan.

I propositionen till lagen om utlandsstyrkan (prop. 1998/99:68, s. 17 resp. 28) anförde regeringen att Försvarmakten skall utreda rehabiliteringsbehovet, planera insatserna samt stödja och hjälpa den skadade så att han eller hon får lämplig arbetsträning eller utbildning. Försvarmakten skall ekonomiskt bidra till en utbildning som motiveras av eller förlängs till följd av skadan. Försvarmakten skall även ekonomiskt bidra till särskilda rehabiliteringsinsatser.

Enligt övergångsbestämmelserna i LuF skall reglerna om rehabilitering även omfatta anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992.

Försvarmaktens ansvar för rehabilitering är subsidiärt. Om rehabiliteringen till följd av andra bestämmelser skall tillhandahållas av någon annan blir Försvarmaktens ansvar enbart komplementärt. Försvarmaktens ansvar frångår således inte en eventuell annan arbetsgivare dennes ansvar för rehabilitering (prop. 1998/99:68, s. 18).

I det följande redovisas bestämmelserna i lagen om allmän försäkring (AFL) och arbetsmiljölagen (AML). Dessa beskriver, tillsammans med reglerna i LuF, innehållet i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

- Om rehabilitering och Försäkringskassans ansvar för rehabilitering

Ansvar för rehabilitering av anställda i allmänhet regleras av 22 kap. lag (1962:381) om allmän försäkring (AFL) samt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160). Bestämmelserna infördes 1992 och syftar till att genom rehabiliteringsåtgärder underlätta för personer som varit sjukskrivna under lång tid att återgå till arbetet.

Reglerna i 22 kap. AFL innebär i huvudsak följande. Enligt 22 kap. 1 § skall den som omfattas av AFL ha möjlighet till rehabilitering och rätt till rehabiliteringsersättning. Den försäkrades arbetsgivare skall enligt 22 kap. 3 § AFL samråda med den försäkrade och svara för att hans eller hennes behov av rehabilitering snarast kartläggs och för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. I förarbetena (prop. 1990/91:141) anges att det bör ingå i arbetsgivarens ansvar att vidta de

arbetslivsinriktade åtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till den egna verksamheten. Exempel på sådana åtgärder är arbetsprövning, arbetsträning, utbildning och omplacering. Det kan även vara aktuellt att vidta tekniska åtgärder eller anskaffa särskild utrustning för att ändra den fysiska miljön i syfte att minska den anställdes arbetsbelastning. Det kan även gälla åtgärder beträffande arbetsinnehåll och arbetsorganisation.

Enligt 22 kap. 5 § AFL skall Försäkringskassan samordna och utöva tillsyn över de insatser som behövs för rehabiliteringsverksamheten. Försäkringskassan skall i samråd med den försäkrade se till att hans eller hennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Försäkringskassan skall, om den försäkrade medger det, samverka med hans eller hennes arbetsgivare och arbetstagarorganisation, hälso- och sjukvården, arbetsförmedlingen, socialtjänsten och andra myndigheter som kan vara berörda. I detta sammanhang skall Försäkringskassan verka för att berörda aktörer, var och en inom sitt verksamhetsområde, vidtar de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering av den försäkrade.

Försäkringskassan skall upprätta en rehabiliteringsplan om en försäkrad behöver en rehabiliteringsåtgärd, för vilken rehabiliteringsersättning kan betalas ut. Rehabiliteringsplanen skall ange de åtgärder som skall komma i fråga och vem som har ansvaret för dem, en tidsplan för rehabiliteringen och uppgifter i övrigt som behövs för att genomföra rehabiliteringen. Planen skall, om möjligt, upprättas i samråd med den försäkrade. Försäkringskassan är skyldig att fortlöpande se till att rehabiliteringsplanen följs och vid behov göra de ändringar som behövs.

Rehabiliteringsersättningen består av rehabiliteringspenning och särskilt bidrag. Det särskilda bidraget kan betalas ut för att täcka vissa kostnader i samband med rehabiliteringen. Hel rehabiliteringspenning uppgår till 80 % av den sjukpenninggrundande inkomsten delad med 365 och förutsätter att den försäkrade saknar arbetsförmåga. Om arbetsförmågan endast är delvis nedsatt kan tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels rehabiliteringspenning utgå.

Försäkringskassan har ett generellt ansvar för att rehabiliteringsbehovet klarläggs för en försäkrad som drabbats av sjukdom eller skada och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Detta ansvar omfattar alla försäkrade, både de som har en arbetsgivare och de som saknar anställning. I ansvaret ingår att vara ett stöd för den försäkrade och motivera och stimulera honom eller henne till en aktiv medverkan i rehabiliteringen. Rehabiliteringen skall syfta till att den försäkrade får tillbaka sin arbetsförmåga och sina förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete.

Däremot är inte Försäkringskassan rehabiliteringsaktör i sjukskrivningsprocessen. Det är hälso- och sjukvården där företagshälsovården ingår som svarar för de medicinska insatserna, socialtjänsten för de sociala insatserna medan arbetsgivare svarar för de arbetsplatsinriktade och arbetsförmedlingen för de arbetsmarknadsinriktade insatserna. Försäkringskassan skall hänvisa och vägleda den försäkrade till sådana åtgärder, men ansvaret för att åtgärderna genomförs vilar på de ovan nämnda aktörerna.

Sedan 1990 har Försäkringskassan tilldelats medel för köp av arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster. Det gäller tjänster dels för utredning av förutsättningarna för rehabilitering, dels för direkta åtgärder som syftar till att underlätta återgång till förvärvsarbete. Åtgärderna bör således vara arbetslivsinriktade. Insatser av rent medicinsk natur bör däremot inte kunna köpas på detta sätt.

I budgetpropositionen 2008 (prop. 2007/08:1) aviserade regeringen åtgärder inom rehabiliteringsområdet som bl.a. kommer att påverka Försäkringskassans och andra aktörers ansvar för rehabilitering.

- Arbetsmiljölagen och rehabilitering

Arbetsmiljön och utredning av arbetsskador är arbetsgivarens ansvar. Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så att det leder till en godtagbar arbetsmiljö. I verksamheten skall finnas en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av uppgifter enligt arbetsmiljölagen (AML) och 22 kap. AFL.

Arbetsgivaren skall enligt 3 kap. 3 § andra stycket AML, genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd, ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. I förarbetena (prop. 1990/91:140) anges att vad som är rimligt att kräva av arbetsgivaren i fråga om åtgärder för att arbetstagaren skall kunna fortsätta sin anställning bara kan avgöras efter en prövning av omständigheterna i det enskilda fallet där såväl arbetstagaren som arbetsgivarens förhållanden och förutsättningar vägs in. Dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen preciserade arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap. 3 § AML genom föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering, (12 § Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling, AFS, 1994:1).

- Rehabiliteringsreglerna i LuF

I 6-7 §§ regleras de initiala förutsättningarna för rehabilitering och i 8-10 §§ begränsningar i ansvaret med avseende på tidsförhållanden, samarbetspartners m.m. Försvarsmaktens ansvar innebär ingen

begränsning i det ansvar som den skadades eventuella ordinarie arbetsgivare har enligt 2 kap. och 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen samt 22 kap. lagen om allmän försäkring.

Försvarsmakten skall komplettera det övergripande ansvar Försäkringskassans har att klarlägga rehabiliteringsbehov enligt 22 kap. 5 § AFL, redovisat ovan. Försvarsmakten torde ha bättre möjligheter att se till den enskildes behov och situation, eftersom myndigheten på ett annat sätt kan ha förståelse för och kunskap om den mycket speciella verksamhet som den skadade har tjänstgjort i (prop. 1998/99:68, s. 18-19). Detta torde bli särskilt aktuellt då ordinarie mindre arbetsgivare har svårt att leva upp till sitt ansvar enligt 22 kap. AFL.

Av förarbetena till rehabiliteringsbestämmelserna i LuF framgår att målet med *arbetslivsinriktad rehabilitering* bör vara att den skadades kompetens höjs så att han eller hon kan få ett tillfredsställande arbete på den öppna arbetsmarknaden. Detta sker i form av samråd med den skadade, med skriftliga planer, arbetsträning och utbildning. I de fall lämplig arbetsträning inte kan anordnas inom Försvarsmakten bör kontakter med myndigheter eller andra där träningen skulle kunna genomföra förmedlas.

I prop. 1998/99:68 (s. 18-19) menade regeringen att många inte har någon "återgång" till arbetslivet att vänta eftersom de är unga och har påbörjat, eller skall påbörja, utbildning. Dessutom kan den som redan har en viss utbildning nödgas skola om sig. Försvarsmakten kan ge ekonomiskt stöd till en utbildning som motiverats av eller förlängts till följd av skadan.

Utgångspunkten, enligt regeringen (prop. 1998/99:68 s. 20), bör vara att den skadade i vart fall inte skall försättas i en sämre ekonomisk situation än om han eller hon kunnat fullfölja sina ursprungliga utbildnings- eller yrkesplaner. I sammanhanget anges att rimlighetsbedömningar måste göras efter individens förutsättningar m.m. Stöd enligt LuF skall endast ges om det inte skall tillhandahållas av någon annan till följd av andra bestämmelser och det framstår som skäligt med hänsyn till skadan och omständigheterna i övrigt.

Regeringen ansåg i prop. 1998/99:68, (s. 20) att den *sociala rehabiliteringen* är minst lika viktig för individen som att denne skall återfå god förvärvsförmåga. Om det visar sig att den skadade inte anses kunna återgå till förvärvsarbete, skall Försvarsmaktens insatser inriktas på att stödja den skadades möjligheter att leva ett aktivt och självständigt liv.

Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar är tidsbegränsat. Av 8 § följer att rehabiliteringsansvaret gäller i tre år med möjlig förlängning i ytterligare två år, d.v.s. sammanlagt fem år, om det finns särskilda skäl såsom

avslutning av arbetsträning eller utbildning. Tiden börjar löpa från tillfället då de faktiska rehabiliteringsåtgärderna kan inledas.

Av 9 § LuF följer att Försvarmakten har att samarbeta med Försäkringskassan, Länsarbetsnämnden (efter 2008-01-01 istället Arbetsförmedlingen) och andra myndigheter, vilka också har ett ansvar i samband med rehabiliteringen. Försvarmaktens åtgärder bör även samordnas med en eventuell annan arbetsgivares åtgärder. Syftet är att den skadade på ett adekvat sätt skall kunna tillgodogöra sig samhällets samtliga resurser.

- Ersättning till anhöriga (11 §)

Om en anhörigs medverkan är av särskild betydelse för den skadades rehabilitering skall Försvarmakten, efter ansökan, ge den anhörige skälig ersättning för sådana kostnader som en sådan insats orsakar. Om den som tjänstgör i utlandsstyrkan förolyckas eller skadas så svårt att sjukhusvård krävs, skall Försvarmakten även ersätta de anhöriga för skäligt antal resor till den förolyckade eller skadade samt uppehälle och tidsspillan vid sådan resa. Ersättningen skall beräknas efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen. Försvarmakten skall även utge skäligt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd till anhöriga som är i behov av det.

Övergångsbestämmelserna till LuF anger att 6-11 §§ skall tillämpas även i fråga om tidigare anställda som skadats i utlandstjänsten efter utgången av år 1992. Ersättning till anhöriga enligt 11 § gäller dock endast kostnader som uppkommit efter den 30 juni 1999.

Förordning till lagen om utlandsstyrkan

Förordning (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten ansluter till bestämmelserna i LuF och gäller för samtliga som tjänstgör i utlandsstyrkan.

När det gäller *Anställningsfrågor* regleras bl.a. att anställningsavtalet skall vara skriftligt, innehålla uppgifter om omfattningen av tjänstgöringen liksom skyldigheten att följa bestämmelserna i denna förordning och andra föreskrifter meddelade för utlandsstyrkans verksamhet. Vidare framgår att den som anställs i utlandsstyrkan samtidigt får inneha en annan statlig anställning och att särskilt beslut om tjänstledighet inte krävs. Försvarmakten får bestämma att personal som anställs skall tilläggas militär tjänstegrad.

I fråga om *Reseförmåner och förmåner till följd av ökade levnadskostnader* framgår bl.a. att ett antal regler som gäller för andra anställda i Försvarmakten även skall gälla för utlandsstyrkans personal. Vidare

regleras bl.a. rätten till en hemresa för varje hel sexmånadersperiod. Försvarsmakten får också besluta om ytterligare hemresor och även medge fria hemresor för kortare tjänstgöringsperioder.

Rätten till sjukvårdsförmåner under tjänstgöringen i Sverige redovisas under *Förmåner vid sjukdom eller skada*. Under tjänstgöring utomlands gäller rätt till fri sjukvård och akut tandvård, i den mån motsvarande förmån inte bereds den anställde i annan ordning. Likaså har den anställde rätt till bibehållna anställningsförmåner om en skada under anställningstiden medför nedsatt arbetsförmåga.

Om rätt till tillägg till sjukpenningen efter anställningstiden stadgas i 13 § i förordningen. Vidare har den som skadats under anställning i utlandsstyrkan under en tid av tre år efter det att anställningen upphört rätt till skälig ersättning för av skadan orsakade sjukvårdskostnader. Ersättning för läkarundersökning för utredning av om skada uppkommit under tjänstgöring i utlandsstyrkan eller läkarundersökning för att erhålla invaliditetsintyg utges också. Likaså utgår ersättning för resa, uppehälle och tidspillan.

Under rubriken *Statens riskgaranti* framgår att staten, som ett dödsfalls- och invaliditetskapital, lämnar en riskgaranti för anställda i utlandsstyrkan som erhållit arbetsskada enligt 5 § LuF. Närmare om förutsättningarna för erhållande av ersättning ur riskgarantin, jämte olika ersättningsnivåer, hänvisas till avsnittet om Relevanta kollektivavtal m.m. (nedan under 2.1.2).

Under rubriken *Uppföljande verksamhet* anges att Försvarsmakten skall utreda om en tidigare anställd drabbats av skada under anställningen, vilken kan leda till bestående funktionshinder eller som annars är av allvarlig art. Försvarsmaktens uppföljningsansvar kvarstår under fem år efter det att anställningen upphört.

Under rubrikerna *Försvarsmaktens rehabiliteringsorganisation* och *Social rehabilitering* uppmärksammas Försvarsmaktens ansvar i rehabiliteringsavseende. Verksamheten skall organiseras på ett lämpligt sätt så att Försvarsmaktens lagbundna rehabiliteringsansvar kan fullgöras. Inom rehabiliteringsorganisationen skall utses en kontaktperson som skall stödja och vägleda den som har skadats. Enligt förordningen skall Försvarsmakten stödja och bistå en skadad så att hans eller hennes möjlighet att leva ett aktivt och självständigt liv stärks. Detta gäller om det finns anledning att anta att skadan kan leda till bestående funktionshinder eller annars är av allvarlig art.

I förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten finns vidare bestämmelser om bl.a. ledighet, tillämpning av lag (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret m.m., statliga pensioner och

försäkringar, (se vidare nedan under 2.1.2). För förordningen i dess helhet hänvisas till Bilaga 3.

2.1.2 Relevanta kollektivavtal m.m.

Avtal om ersättning vid personskada (PSA)

Dåvarande Statens arbetsgivareverk och de centrala arbetstagarorganisationerna på det statliga området träffade 1986 avtal om ersättning vid personskada (PSA). År 2006 träffades ett nytt PSA mellan Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna, vilket ersätter det tidigare avtalet. PSA gäller för arbetsskador som drabbar statligt anställda. Således omfattar avtalet även anställda i utlandsstyrkan.

Avtalet kan ge olika former av ersättning:

- Sveda och värk, vilket är en månatlig ersättning under akut sjukdomstid. Kravet för att ersättning för sveda och värk skall falla ut är i regel att man har varit sjukskriven i minst 31 dagar till följd av skadan.
- Lyte och men innebär en engångsersättning för bestående medicinsk invaliditet. Regleras vanligtvis tidigast efter 12 månader, eller när den medicinska rehabiliteringen är slutförd och man kan konstatera att skadan har gett permanenta besvär.
- Vid dödsfall utgår ersättning i form av begravningskostnader, förlust av underhåll och psykiskt lidande hos anhörig.
- Sjukvårdskostnader (gäller när Försvarmakten inte ersätter detta).
- Sjukpenningtillägg (gäller när Försvarmakten inte ersätter detta).

Statens tjänstereseförsäkring

Till grund för Statens tjänstereseförsäkring ligger förordning (1993:674) om försäkringsskydd m.m. vid statliga tjänsteresor.

Statens tjänstereseförsäkring innebär, i enlighet med förordningen, en skyldighet för statliga myndigheter att med Kammarkollegiet avtala om försäkring vid tjänsteresor. För personalen ingående i Försvarmaktens utlandsstyrka gäller försäkringen från det att den första resan från Sverige påbörjas till återkomsten till platsen för avrustning i Sverige. Försäkringen gäller även under avbrott på grund av ledighet under tjänstgöringen eller tjänstledighet. Försäkringen täcker både personskador och egendomsskador.

Tjänstegrupplivförsäkring

Dåvarande Statens arbetsgivareverk och vissa arbetstagarorganisationer slöt 1988 avtal om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S). Den regleras via Statens pensionsverk (SPV). Vid dödsfall under anställningstiden, oavsett orsak, utbetalas ett engångsbelopp till efterlevande förmånstagare. Försäkringen gäller således även under helgledighet under utbildningen, ledighet under tjänstgöringen och tjänstledighet. Förmånstagare är make, make, sambo, registrerad partner och barn. Med sambo avses person som bor tillsammans med arbetstagaren under äktenskapsliknande förhållanden. SPV avgör om ett förhållande är att betrakta som ett samboförhållande i detta sammanhang.

Grundbeloppet är sex prisbasbelopp men fördelningen av beloppet ser olika ut beroende på vilka förmånstagare som finns. Om endast make, make, sambo eller registrerad partner finns faller sex prisbasbelopp ut. Om det dessutom finns barn skiljer sig reglerna åt beroende på om man är gift eller sambo. Det finns även ett barnbelopp som är maximalt två prisbasbelopp beroende på barnets ålder. Förutom grundbelopp och barnbelopp utbetalas även begravningshjälp på 0,5 prisbasbelopp som faller ut till dödsboet. Begravningshjälp utbetalas således även om förmånstagare saknas.

Statens fordonsförsäkring

Försvarsmaktens fordon är försäkrade av Kammarkollegiet, som reglerar personskador som uppstår i samband med fordonsolyckor. Ersättningen regleras i trafikskadelagen (1975:1410). Ersättning kan på samma sätt som vid PSA lämnas för lyte och men samt sveda och värk, men där utan krav på 31 dagars sjukskrivning. Ersättning för kostnader för juridiskt ombud kan också betalas ut i vissa fall.

Försvarsmaktens avtal om villkor vid tjänstgöring utlandsstyrkan

I december 2005 träffades ett avtal mellan Försvarsmakten och vissa arbetstagarorganisationer om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan. I avtalet regleras frågor om bl.a. löner, reseförmåner, familjeförmåner och ledighet. Avtalet gäller under tiden 2006-01-01 -- 2008-12-31.

Avtalet finns i dess helhet i bilaga 4.

I förhandlingsprotokollet till avtalet gjordes en anteckning med innebörden att parterna förutsatte att 17 § förordningen om

utlandsstyrkan, angående statens riskgaranti, skulle ersättas med ett kollektivavtal, av viss innebörd, mellan de centrala parterna.

I juni 2006 träffade Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna ett avtal – avtal om ersättning vid olycksfall och dödsfall under utlandstjänstgöring – som innebär att arbetsgivaren om det finns särskilda skäl får medge en högre ersättning än den som framgår av bl.a. förordningen om utlandsstyrkan. Innan arbetsgivaren fattar beslut skall anställningsmyndigheten efter samråd med berörd arbetstagarorganisation utreda ärendet.

Som särskilda skäl är att anse försäkringsfall där den höga risknivån som är förknippad med utlandstjänstgöringen har omöjliggjort eller skulle ha omöjliggjort tecknande av försäkringsskydd på rimliga villkor om ersättning vid olycksfall eller dödsfall. Med detta menas att oavsett om man redan har en privat tecknad försäkring eller om man har försökt teckna en sådan skall man kunna åtnjuta de fördelar som avtalet ger eller skulle ha gett. Arbetsgivaren får i dessa fall medge ett belopp som tillsammans med de ersättningar som ges enligt försäkringsavtalen respektive förordningen ger kompensation för bortfallet av försäkringsskydd.

I avtalet anges också att Arbetsgivarverket beslutat att med arbetsgivare i avtalet menas Arbetsgivarverket. Innan beslut fattas i ett ärende skall Arbetsgivarverket samråda med den berörda anställningsmyndigheten.

Försvarsmaktsavtal om deltagande i övningen Nordic Resolution 07

I september 2007 tecknades ett avtal mellan Försvarsmakten och vissa arbetstagarorganisationer om deltagande i övningen Nordic Resolution 07. Försvarsmaktens arbetstidsavtal innebär att personalen inte kan beordras att arbeta mer än 11 dagar i följd. Med det nya avtalet gällande Nordic Resolution 07 kan viss personal inom NBG, enligt upprättad lista, beordras tjänstgöring upp till maximalt 16 dagar i följd. Avtalet gäller för tidsperioden 2007-09-13--2007-12-31. Avtalet reglerar även den ekonomiska ersättningen för sådan tjänstgöring samt veckovila och kompensationsledighet efter övningen.

Statens riskgaranti

Staten lämnar en riskgaranti, som är ett dödsfalls- och invaliditetskapital, för anställda i utlandsstyrkan som fått en arbetsskada enligt 5 § LuF. Detta framgår av 15-17 §§ i förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. I dess 16 § anges att vid fullständig invaliditet betalas ersättning enligt riskgarantin ut med 22 prisbasbelopp enligt AFL. Vid

annan invaliditet betalas ersättning ut med det lägre belopp som svarar mot invaliditetsgraden.

Också vid dödsfall betalas, enligt 17 §, ersättning ut enligt riskgarantin med 22 prisbasbelopp till dödsboet om den avlidne efterlämnar arvingar som nämns i 2 kap. 1-2 §§ ärvdabalken. Härmed avses bröstarvingar om sådana finns, annars föräldrar och om föräldrarna är avlidna, syskon eller syskonbarn. Dessutom utgår tre prisbasbelopp till varje efterlevande barn som vid dödsfallet är under 21 år. Från ersättningen till dödsboet skall dock avräknas eventuell tidigare utbetald ersättning för invaliditet. I sammanhanget skall också noteras avtalet i juni 2006 mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna om ersättning vid olycksfall och dödsfall under utlandstjänstgöringen, se ovan.

2.1.3 Andra former av försäkringar m.m.

Kungafonden

Kungafonden tillkom genom en riksinsamling 1943. Initiativet var förankrat i en bred krets av samhällsföreträdare.

Bidrag från fonden kan lämnas till den som är i behov av ekonomiskt stöd på grund av skada, sjukdom eller dödsfall i samband med totalförsvarsverksamhet i vid bemärkelse. I detta innefattas också verksamheten vid Försvarmaktens utlandsstyrka.

Kungafonden kan t.ex. ge hjälp vid rehabilitering och bidrag till efterlevande i samband med dödsfall.

Fonden kan handla snabbt och obyråkratiskt när samhällets resurser och försäkringsbolag kräver mer omfattande utredande innan de beslutar om ersättning. Ansökan om bidrag kan göras av den drabbade själv, anhörig, efterlevande, chef, personalkonsulent, kurator eller annan som har kännedom om det aktuella fallet.

2.2 Försvarmaktens organisation för omhändertagande

2.2.1 Struktur

Inledning

Försvarmaktens verksamhet och organisation redovisas i förordningen (2000:555) med instruktion för Försvarmakten. I instruktionen finns bestämmelser om Försvarmaktens och högkvarterets (HKV) organisation. Regeringens styrning av HKV:s organisation är numera begränsad. Det är därför Försvarmakten själv som beslutar om väsentliga delar av den egna organisationen. HKV:s organisation redovisas i bilaga 5.

I instruktionen för Försvarmakten upprepas bestämmelsen från LuF att det inom Försvarmakten finns en utlandsstyrka. Utlandsstyrkan skall genomföra de internationella fredsfrämjande insatser som beslutas av regering och riksdag.

För att ge en så åskådlig bild som möjligt redovisar utredningen Försvarmaktens och HKV:s organisation och ansvarsförhållanden m.m. i de tre skeden som är utredningens utgångspunkt, dvs. före insats, under insats och efter insats.

Organisationen när det gäller internationella insatser innebär i stort följande. Under myndighetschefen (överbefälhavaren) ansvarar ytterst chefen för insatsledningen inom HKV för utlandsstyrkan. Chefen för insatsledningen har till sitt stöd en insatsstab. Under chefen för insatsledningen finns en operativ chef med stab. Under den operative chefen finns i sin tur cheferna för de tre taktiska staberna.

Den operativa staben består av avdelningarna personal, underrättelser, operationer, logistik, planering, kommunikation och samband samt utbildning. De tre taktiska staberna avser armé-, marin- respektive flygvapenfrågor och har samma avdelningsindelning som den operativa staben.

Genom interna myndighetsbeslut har ansvaret för att utöva arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter i fråga om utlandsstyrkan delegerats till operativ chef, tillika chef den operativa staben. Denne kan i sin tur delegera ansvaret vidare till chef för taktisk stab och i vissa fall till förbandschef.

Chefen för insatsledningen är en befattningshavare på nivån generallöjtnant/viceamiral. Operativ chef är en befattningshavare på nivån generalmajor/konteramiral vilket för närvarande är samma nivå som chefen för taktisk stab. Förbandschefen i utlandsstyrkans förband är i allmänhet överstelöjtnant/kommendörkapten eller överste/kommendör.

Före insats

Detta skede avser i första hand rekrytering och utbildning av personal till de internationella insatserna.

På grundval av anvisning från regeringen till Försvarsmakten bereder insatsstaben ärendet om en internationell insats och tar fram en försvarsmaktsorder med militärstrategiska mål m.m. Utifrån chefen för insatsledningens riktlinjer i försvarsmaktsordern bestämmer operative chef om inriktning och planering av rekrytering av personal till missionen. Operative chefen leder också rekryteringen, vilken praktiskt genomförs av operativa staben i samverkan med respektive förbandsledning. Försvarsmaktens olika kompetenscentra granskar – kvalitetssäkrar – i sina respektive personalkategorier och bistår operativa staben och förbandet genom att presentera namn på lämpliga befattningshavare. När det gäller högre chefspositioner i utlandsstyrkan – överstelöjtnanter/kommendörkaptener och däröver – tillsätts dessa av HKV:s personalstab.

Chefen för den berörda taktiska staben beslutar om utbildning och bemanning för insatsen. Det innebär som exempel att chefen för den armétaktiska staben svarar för dessa frågor när det gäller en markförbandsinsats.

Under insats

Detta skede avser verksamheten under en pågående insats.

Under myndighetschefen är det ytterst chefen för insatsledningen som leder och ansvarar för en insats. Chefen för insatsledningen svarar också för den förberedande militärstrategiska verksamheten. Under chefen för insatsledningen genomför den operative chefen med stab den operativa verksamheten och de förberedelser som hänger samman med detta.

När det gäller nationella angelägenheter leder chefen för den aktuella taktiska staben verksamheten. Det kan t.ex. vara fråga om personal- eller logistikfrågor. I missionsområdet leds verksamheten av förbandschefen med utgångspunkt i den operationsorder som fastställts av den ledande organisationen, vanligen FN, Nato eller EU, och chefen för den samlade styrkan.

Efter insats

När det gäller omhändertagande avses skedet efter insats och främst uppföljning och eventuell rehabilitering.

Operativ chef ansvarar för uppföljning och den rehabilitering av enskilda individer som behövs. Verksamheten genomförs i huvudsak av den operativa stabens personalsektion (Prehab). I praktiken svarar Prehab för såväl praktisk verksamhet som strategiska ställningstaganden och metodutveckling. Inom ramen för den operativa chefens ansvar kan Prehab därför sägas vara både den högsta och den lägsta nivån för stöd till och uppföljning av utlandsstyrkan.

2.2.2 Personal

Personal och kompetens internt inom Försvarmakten

Prehab består av en chef och ett halvdussin medarbetare. Samtliga är personalvetare eller har annan likvärdig utbildning. Dessutom finns det ett par psykologer och en läkare som bistår med bedömning av arbetsskada, kontroll av rehabiliteringsåtgärder samt allmänmedicinsk kompetens.

Utöver detta finns medicinsk kompetens på andra håll inom Försvarmakten. Försvarsmedicincentrum i Göteborg ansvarar för utbildning av sjukvårdspersonal för insatsförbanden och för utlandsstyrkans förband. Enheten är kompetenscentrum när det gäller uttagning av sjukvårdspersonal. Av de ca 85 i den medicinska personalen finns 15 läkare, varav en är försvarspsykiatriker. Vid Försvarsmedicincentrum finns också två psykologer, varav den ena är placerad i Linköping (Försvarmaktens helikopterflottilj).

Dessutom finns flera läkare, en psykolog, en tandläkare och en veterinär inom HKV. Ingen av dessa befattningshavare inom HKV arbetar dock kliniskt. Försvarmakten har också en företagshälsovård, Försvarshälsan, med medicinsk personal inom hela grundorganisationen. Försvarshälsan leds av Försvarsmedicincentrum efter strategisk inriktning från HKV.

Externt inbyrd kompetens

Vid hemrotationer, d.v.s. när utlandsstyrkans förband växlas, och när förbandets soldater efter insats möts vid s.k. återsamlingar (återträffar) behövs en större mängd samtalshandledare. Försvarmakten använder här ett uppbyggt nätverk av personer som arbetar med samtal i sitt dagliga arbete. Nätverket består av psykologer, psykoterapeuter, beteendevetare, socionomer, poliser, brandmän, präster och yrkesofficerare. Därutöver nyttjas personalkonsulenter från Försvarmaktens organisation i så stor utsträckning som möjligt. Nätverket totalt består av ca 60 personer.

När det gäller rehabiliterande åtgärder används privatpraktiserande psykologer. De flesta av de externa psykologerna används återkommande. Detta bidrar till kontinuiteten i verksamheten.

2.2.3 Uppgifter

Rekryteringen av personal till en internationell insats leds, som nämnts, av den operativa chefen. Det är också den operativa chefen som, i samråd med utsedda chefer inom utlandsstyrkan, beslutar om anställning av personal. Den operativa chefen beslutar vidare – även nu i samråd med andra ansvariga inom HKV – om befattningslöner och missionstillägg, d.v.s. lönen för de enskilda befattningarna i missionen respektive det lönetillägg som betalas ut med hänsyn till risker och operationsområde.

Inom ramen för beslutad operationsplan och operationsorder beslutar chefen för taktisk stab om utbildning och bemanning inför insatsen. Chefen för taktisk stab kan därvid föreslå operativ chef förändringar i en individs anställningskontrakt. Chefen för taktisk stab kan också föreslå förändringar i organisationen under pågående insats.

Under en pågående insats leder chefen för taktisk stab personaltjänsten med stöd av chefen för den operativa staben. Chefen för taktisk stab beslutar också om personalens tjänstgöringstid i insatsområdet och om antal hemresor. Under en pågående insats leder chefen för taktisk stab vidare rotation av personal, enheter och förband.

I chefen för taktisk stabs personaltjänstansvar ligger frågor om krislednings- och krisstödsåtgärder. Denne leder vidare verksamheten vid olyckor, sjukdom och dödsfall. Ansvaret omfattar också beslut om befattningsbyte, omplacering och vakansrekrytering. Med stöd av operative chefen och juridiska staben vid HKV svarar chef för taktisk stab även för rättstjänstären.

Utredningen vill i sammanhanget peka på att inom ramen för denna struktur och detta ansvar spelar Prehab en viktig roll. Prehab stödjer de taktiska staberna i frågor som rör personalen under pågående insats. Avdelningen stödjer vidare operative chefen och chef för taktisk stab när det gäller rekrytering, bemanning, anställning och avveckling av utlandsstyrkans personal. Efter en avslutad insats stödjer Prehab den operative chefens uppföljning av personal som tjänstgjort i utlandsstyrkan. I realiteten svarar Prehab för såväl den arbetslivsinriktade som den sociala rehabiliteringen.

Utöver detta stödjer Prehab genom utbildning inom området personaltjänst, stress- och krishantering, stressprevention, avlastningssamtal, krisledning, personalhantering, värdegrundsfrågor

samt frågor om villkor och försäkringar. Prehab stödjer också med personal chefen för taktiska stabens krisgrupp vid incidenter i utlandsstyrkan. Prehab kan också avdela personal för krisstöd om det behövs. Detta stöd gäller också stöd och information till anhöriga.

På direktiv från chefen för taktisk stab genomförs merparten av soldatutbildningen för utlandsstyrkan av Livgardet i Kungsängen.

2.3 Försvarsmaktens omhändertagande

2.3.1 Omhändertagande före insats

Principer för att rekrytera förband för internationell insats

Personal som rekryteras till utlandsstyrkan måste vara svenska medborgare, över 18 år och beredd undergå registerkontroll.

Förbanden i utlandsstyrkan är i princip alltid tillfälligt sammansatta förband med tillfälliga chefer. Förbandet i varje mission omsätts som regel två gånger per år.

Rekryteringen till förbanden sker i samband med en av två ansökningsperioder per år för personal som inte normalt är tillsvidareanställd i Försvarsmakten. De aktuella befattningarna annonseras på Försvarsmaktens hemsida (www.mil.se). Där skall den sökande fylla i en elektronisk ansökan och skicka in eventuella bilagor. På ansökan anges vilken insats samt vilken befattning som avses. Inkomna ansökningar snabbgranskas och den sökande kontrolleras mot Rikspolisstyrelsens misstanke- och belastningsregister.

Ansökningar från yrkes- och reservofficerare skickas till utsedd förbandschef för uttagning. Ansökningar till specialistbefattningar skickas till Försvarsmaktens olika kompetenscentra för granskning och bedömning.

Förbandschefen genomför sedan tillsammans med sina närmaste chefer (som han eller hon redan har tagit ut) en s.k. uttagningskommission. Uttagningskommissionen går igenom ansökningarna samt de inkomna svaren från kompetenscentra. Man genomför under en till en och en halv vecka telefonintervjuer med de sökande.

Den personal man önskar ta ut redovisas för chef för berörd taktisk stab, liksom om man tvingas göra avsteg från beslutade inriktningar. Ett avsteg kan t.ex. röra någon som inte har tillräckligt goda vitsord, men som förbandet vill få anställd ändå. På senare tid har dessutom vissa krav

sänkts. Som exempel kan nämnas fysisk prestationsförmåga eller språklig förmåga.

Personal som antagits får ett uttagsbesked och kan tacka ja eller nej. Personal som accepterar säkerhetsklassas. Information och inryckningsorder skickas till den uttagne så att denne vet vilka villkor, förmåner m.m. som gäller. Vid uttagning av ordinarie försvarsmaktsanställd personal måste förfrågan gå till dennes ordinarie arbetsplats som får uttala sig om man kan avvara personen eller inte.

När det gäller officerare från och med överstelöjtnant/kommendörkapten sköts uttagningsprocessen som nämnts ovan, under 2.2.1 Struktur, av personalstaben vid Försvarsmaktens högkvarter. Försvarsmakten tar inte ut några reserver. Detta innebär att rekrytering sker både före och under insats. Att ersätta personal som avbryter sin insats kan ta upp till tre månader. Detta ökar belastningen på de som är kvar i insatsområdet. Dessutom binder det resurser hos de insatta förbandens personalenheter eftersom man under missionen, tillsammans med personalavdelningar i Sverige, måste eftersöka och intervjua möjliga ersättare.

Ett tydligt krav för tjänstgöring i utlandsstyrkan är att man måste ha ett betyg om minst 10-7-7 från militär grundutbildning och eventuell utlandstjänstgöring eller krigsförbandsövning om man inte är anställd i Försvarsmakten. Det treställiga sifferbetyget står för ordning eller uppförande, lämplighet i befattning respektive kunskaper och färdighet. På den tiogradiga skalan är förutsatts "10" på uppförande medan "5" i de båda övriga är "godkänt". Kravet för utlandsstyrkan har alltså i praktiken varit "väl godkänt" i lämplighet och kunskaper.

Från och med december 2007 kommer uppförandebetyget att ersättas med ett skriftligt utlåtande om vederbörande för närvarande är lämplig för utlandstjänst; "ja" eller "nej". Dessutom anpassas lämplighets- och kunskapskraven till vad som är godkänt för värnplikten. För att bli aktuell för utlandstjänst krävs således minst ett vitsord som lyder Ja-5-5.

Personal som inte har gjort militär grundutbildning måste genomgå Grundläggande soldatutbildning för utlandsstyrkan. Kursdeltagarna är främst specialister, som till exempel sjukvårdspersonal och militärtolkar.

Principer för att utbilda förband för internationell insats

Före insats genomförs utbildning, företrädesvis på Livgardet. Där organiseras förbandet för första gången med chefer och stabsfunktioner. Samtliga uttagna blir föremål för värdering och genomgår läkarundersökning. Formerna för medbestämmande och arbetsmiljö överensstämmer i stor utsträckning med det regelverket för värnpliktiga.

Det innebär att förtroendemän och skyddsassistenter väljs och kompaninämnder organiseras osv.

Under utbildningen inför insatsen utvärderas soldater och officerare kontinuerligt. Uppföljning genomförs både av utbildarna vid Livgardet och förbandets egna chefer. Om den enskilde soldaten inte bedöms lämplig för uppgiften sägs denne upp (se vidare nedan under *Socialt och arbetsrättsligt*).

Utbildningen omfattar personlig färdighet, befattningsutbildning, samträning av förbandet samt missionsspecifik obligatorisk utbildning. Den senare kan röra kulturell kunskap om insatsområdet, medvetenhet om minor, utbildning om att undvika vägbomber, sjukvårdstjänst, krishantering, stresshantering etc.

Under utbildningen på Livgardet genomför operativa staben utbildning för befäl i värdegrund, stress- och krisreaktioner samt stressprevention, personalhantering samt hur man håller ett avlastningssamtal. Syftet med detta är att ge befälen verktyg så att de på ett bättre sätt kan hantera sin personal och i förlängningen bidra till färre rehabiliteringsärenden.

Medicinskt och psykologiskt

Under utbildningen har soldaterna tillgång till Försvarshälsan precis som andra försvarsmaktsanställda. Då de fortfarande befinner sig i Sverige är det också möjligt för dem att söka vård inom landstinget. För läkarbesök ersätts den enskilde till viss del. Receptbelagda läkemedel ersätts med hela beloppet.

Försvarsmakten har som arbetsgivare ansvaret för att formulera hur det medicinska omhändertagandet skall gå till inklusive kraven på inom vilken tid specifika åtgärder skall kunna insättas. Generalläkaren har tillsynsansvaret för att det medicinska omhändertagandet uppfyller krav enligt hälso- och sjukvårdslagstiftningen.

I Försvarsmaktens interna föreskrifter anges att personal inför utlandstjänst skall läkarundersökas. Den som skall tjänstgöra i utlandsstyrkan får inte lida av allvarliga, kroniska sjukdomar eller ha annan hälsonedsättning. Vilka dessa sjukdomar eller nedsättningar har inte preciserats. Vidare anges att vid skada eller sjukdom under pågående tjänstgöring skall ny läkarundersökning ske. Efter insatsen skall soldaten lämna en särskild hälsodeklaration.

Socialt och arbetsrättsligt

Under utbildningstiden gäller tre månaders uppsägningstid ömsesidigt mellan arbetstagare, som är särskilt anställda, och arbetsgivare, men Försvarmakten kan bevilja kortare uppsägningstid. För uppsägning från arbetsgivarens sida måste saklig grund föreligga enligt lagen om anställningsskydd. Den enda instans som kan fatta beslut om uppsägning är Försvarmaktens personalansvarsnämnd.

Försvarmaktsanställd personal som inte tillgodogör sig utbildningen återgår till sin ordinarie arbetsplats i Försvarmakten. Under 2007, till mitten av oktober, har mindre än en handfull personer underkänts vid utbildning respektive blivit medicinskt underkända.

Personal som har en tillsvidareanställning inom Försvarmakten placeras under utbildningsperioden tidsbegränsat i Högkvarteret med tjänstgöringsort på Livgardet (eller annan utbildningsplattform). De behåller bl.a. sin vanliga löneinplacering, s.k. i-lön, och följer ordinarie avtal vad gäller t.ex. hemresor. I och med att försvarmaktsanställd personal följer det ingångna kollektivavtalet också under utbildningstiden måste denna period arbetstidsplaneras. Se vidare ovan under 2.1.2 Relevanta kollektivavtal m.m. samt bilaga 4.

Personal som normalt inte tillhör Försvarmakten får befattningslön redan under utbildningen. De har fri förläggning, fri kost och fria hemresor. Därtill utges ett lägre, skattepliktigt, tillägg per dag. Försvarmakten bekostar även en tandläkarundersökning inklusive skäliga åtgärder.

2.3.2 Omhändertagande under insats

Inledning

Under genomförandet av en internationell insats lever personalen tillsammans dygnet runt. Möjligheterna att dra sig undan är begränsade vilket kan upplevas som påfrestande. Kännedomen om varandra kan å andra sidan bli mycket god.

Vid insatser med styrkor över kompanis storlek finns normalt en personalsektion med personalchef, förbandspräst och medarbetare med annan kompetens. Även sjukvårdsenhet och läkare finns i anslutning till förbandet. Därmed finns kompetens för att omhänderta och stödja personal.

Vid förbandsenheter som är mindre finns inte alltid detta stöd. I sådana fall finns andra internationella förband som stödjer det svenska förbandet. Detta kan innebära svårigheter vid kontakter och i dokumentationen.

Varje chef har under genomförande av insats att väga riskerna mot vikten av den uppgift som ställts. Chefen bedömer detta utifrån förbandets förutsättningar och den kunskap som finns om hoten. Ett visst mått av risktagning finns alltid. Det får förutsättas att där militära förband har en uppgift finns ett hot som endast kan hanteras av militära förband. Förbandet måste vara berett att ta sådana risker som det avsetts för. De viktigaste faktorerna för att hantera riskerna är att förbandet är rätt utbildat och utrustat. Dessutom måste chefen ha reserver och handlingsfrihet med dessa för att kunna möta en oförutsedd händelseutveckling. Vid skadeutfall måste sjukvårdsresurser inklusive sjuktransportresurser kunna sättas in.

Medicinskt och psykologiskt

Under pågående insats är personalen hänvisad till förbandsplatssjukvården. Denna består av läkare och sjuksköterskor. Vid behov kan denna resurs förstärkas med t.ex. sjukgymnast. Sjuksköterskorna har specialistutbildning inom t.ex. anestesi eller är distriktssköterskor.

I Afghanistan provar Försvarmakten ett nytt koncept kallat framskjuten kirurgisk förmåga. Det är ett försök att med sådana resurser komma närmare avlägsna enheter inom det svenska området. På grund av svårigheter med bland annat bemanning har denna förmåga ännu inte kunnat realiseras. I Afghanistan finns även sjuksköterskor i varje militärt observatörsteam för att snabbare kunna ge adekvat vård.

Försvarmakten har i interna föreskrifter ställt rekommendationer gällande medicinsk omhändertagande. I rekommendationerna beskrivs de två insatsförmågorna: förmåga att omhänderta skadade och förmåga att evakuera skadad personal, s.k. medicinsk evakuering. Som konkreta mål anges: tillhandahålla primär kirurgi inom en timme, när detta inte är praktiskt möjligt, livräddande kirurgi inom två timmar och primär kirurgi inom fyra timmar.

I militära sammanhang utomlands delas det medicinska omhändertagandet in i fyra nivåer. Inom Nato kallas de ”role” och i FN ”level”.

Nivå 1 motsvarar Försvårshälsan eller en vårdcentral där man har tillgång till daglig sjukvård. Här skall man även kunna stabilisera läget akut inför avtransport till vårdinrättning på högre nivå.

Nivå 2 motsvarar ett svenskt länssjukhus där man kan utföra operationer och där det t.ex. finns laboratorieresurser och röntgenutrustning.

Nivå 3 motsvarar ett svenskt universitetssjukhus med avancerade utredningsmöjligheter och tillgång till neurokirurgi.

Nivå 4 innebär att patienten skickas till sjukvården i hemlandet.

Sverige har normalt ett omhändertagande motsvarande nivå 1 i egen regi. Nivå 2 och 3 kan bli tillgängligt genom avtal med annat land som förfogar över sådana resurser i operationsområdet.

När man bedömer att individen inte kan vara kvar och tjänstgöra i utlandsstyrkan kontaktar medicinskt ansvarig officer Försvarsmaktens vakthavande sjukvård i Sverige som fattar beslut om medicinsk repatriering, d.v.s. hemförlovning av medicinska skäl.

Försvarsmakten har ingått avtal med norsk luftambulans som genomför sjukvårdstransport på beställning av vakthavande sjukvård. Norsk luftambulans har två flygplan som vardera tar två intensivvårdspatienter. Planen har förmåga att landa på de flesta flygplatser och skall kunna lyfta inom 24 timmar. Erfarenheten visar att det hittills alltid har gått mycket snabbare än så. Medicinsk personal ombord på flygplanet skall vara den Försvarsmakten efterfrågar i det aktuella fallet.

Flygplanet landar på den flygplats i Sverige som ligger närmast det sjukhus med vilket vakthavande har överenskommit att patienten skall omhändertas.

Det finns även en nationell resurs benämnd Svensk nationellt ambulansflyg som kan användas vid större katastrofer nationellt eller internationellt. Resursen kan också nyttjas av Försvarsmakten vid masskadeutfall i utlandsstyrkan. Luftfartsstyrelsen ansvarar för upprättandet och beredskapen av ambulansflyget. Flygplanet som normalt används i vanlig trafik tar sex timmar att bygga om. Planet kan transportera sex-sju intensivvårdspatienter och 23 sittande patienter.

Normalförfarande är att sjuka eller skadade soldater reser med det ordinarie flyg som utför ledighetstransporter eller med reguljärflyg. De har då fått remiss till närmaste lämpliga vårdinrättning på hemorten. Under rehabiliteringen i Sverige erbjuds psykosocialt stöd i olika utsträckning beroende på skadans omfattning och individens mentala status. Ofta räcker det med telefonkontakt. Ibland kan det dock bli aktuellt med samtalsstöd via extern terapeut parallellt med landstingets somatiska vård.

Det psykologiska omhändertagandet hanteras initialt på plats i insatsområdet enligt den s.k. krisstödstrappan. Enligt denna utnyttjas i första hand kamratstöd. Efter incidenter eller allvarliga händelser skall avlastningssamtal genomföras under ledning av befäl. Om detta upplevs som otillräckligt kan samtalsstöd erbjudas via personalvårdsbefäl eller

förbandets präst. Om individen uppvisar svåra symptom tas kontakt med förbandsplatssjukvården där läkaren får bedöma behovet av åtgärder. I vissa fall blir soldaten medicinskt repatrierad med remiss till den allmänna psykiatrin på hemorten. I dessa fall sker alltid uppföljning och kontakt från Försvarsmaktens sida. Det är dock ovanligt att individer blir medicinskt repatrierade på grund av psykiatriska skäl.

Vanligare, men ändå sällan förekommande, är att soldater med mindre svåra symptom får stöd av psykolog från Försvarsmakten. Det kan t.ex. ske under ordinarie ledighet eller tjänstledighet, alternativt per telefon från insatsområdet. Syftet är att kunna behålla individen i tjänst.

Under år 2006 repatrierades ca 20 individer till Sverige p.g.a. av sjukdom eller skada. Tre av dessa hade psykiatrisk diagnos. Majoriteten av det totala antalet flögs inte hem akut.

I ovanliga fall skickas stödpersonal från Försvarsmakten till insatsområdet. Detta skedde t.ex. i samband med jordbävningen i Pakistan hösten 2005 dit bl.a. präst och psykolog sändes. De tjänstgörande i Pakistan var militärobservatörer och hade inte tillgång till den stora organisation med personalsektion, svensk sjukvårdspersonal och präst som normalt ingår i åtminstone större förband.

För närvarande är Försvarsmakten inbegripen i en avtalsförhandling med Akademiska sjukhuset i Uppsala. Det gäller ett avtal om mottagande av akuta intensivvårdspatienter och mindre akut skadade eller sjuka patienter. Sjukhuset skall kunna ställa en rad specialister till förfogande.

Socialt och arbetsrättsligt

Den arbetsrättsliga tryggheten skiljer sig inte från vad som gäller enligt lagen om anställningsskydd. Tre månaders uppsägningstid gäller ömsesidigt mellan arbetsgivare och arbetstagare med särskild anställning. Försvarsmakten kan emellertid bevilja kortare uppsägningstid när det gäller personal med särskild anställning. Under 2007 har till och med mitten av oktober ca 70 personer begärt entledigande från utlandsstyrkan. Orsaken är oftast hemmaförhållanden såsom att man har kommit in på en sökt utbildning eller fått ett nytt jobb. Ibland kan familjeproblem vara orsaken.

Om Försvarsmakten skall säga upp någon måste det finnas saklig grund. Personal som t.ex. inte fungerar i sin befattning skall i första hand omplaceras inom förbandet. I andra hand kan personen omplaceras till Sverige. Vanligtvis försöker man vid dessa tillfällen bereda personen andra uppgifter inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet. I sista hand kan den anställde sägas upp med eller utan skyldighet till tjänstgöring under uppsägningstiden. Under 2007 till och med mitten av

oktober har ett tiotal soldater omplacerats eller sagts upp i utlandsstyrkan.

2.3.3 Omhändertagande efter insats

Medicinskt och psykologiskt

Som framkommit ovan, under gällande rätt, har Försvarsmakten ett subsidiärt arbetsgivaransvar, vilket innebär att de individer som har en ordinarie arbetsgivare i första hand skall rehabiliteras av denne. Försvarsmakten är enligt 6-9 §§ lagen om utlandsstyrkan bl.a. skyldig att utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga. Försvarsmakten skall om möjligt ge den skadade tillgång till arbetsträning eller utbildning. Ansvaret kvarstår i upp till tre år efter det att den första insatsen har kunnat sättas in med möjlig förlängning i ytterligare två år.

De individer som uppmärksammas i uppföljningsprocessen som är i behov av åtgärder blir tilldelade en handläggare inom Prehabs organisation som skall samordna rehabiliteringen, utreda, ge stöd och köpa upp åtgärder. Försvarsmakten har under 2005-2007 haft ca 150-200 rehabiliteringsärenden löpande per år. Bedömningen är att ärendena fördelar sig någorlunda jämnt mellan fysiska skador och psykiska problem. Några ärenden löper över flera år medan andra avslutas inom några månader.

De fysiska skadorna utreds efter insats av läkare knuten till Prehab i syfte att fastställa om arbetsskada föreligger. Vanligast förekommande skador har de senaste åren varit skador i samband idrottsutövning och belastningsskador. Precis som i övriga samhället drabbas soldater också av vanliga sjukdomar som hjärtinfarkt, cancer och diabetes. Vid läkarundersökningen inför utlandstjänstgöring är det inte lätt att upptäcka dolda tillstånd. Det är ofta förenat med stora kostnader eftersom soldaterna måste avbryta tjänsten och skickas hem för vård.

Ett fåtal ärenden har rört allvarliga olyckor knutna till själva tjänstgöringen. Under 2005 skedde ett attentat mot ett svenskt fordon i Afghanistan som dödade två och skadade två soldater. Ytterligare två skadades allvarligt. 1991 dödades en person i samband med ett gisslandrama i Libanon. Mer frekvent än skador i strid är förekomsten av svåra trafikolyckor. I genomsnitt skadas ett par personer per år allvarligt på grund av trafikolyckor.

När det gäller psykiska skador är det Prehabs psykologer som i första hand bedömer om skadorna är relaterade till utlandstjänstgöringen eller

inte. När det gäller själva behandlingen, terapin, anlitar Försvarmakten även externa psykologer.

De psykiska besvär som uppkommer bland anställda i utlandsstyrkan är i stort sett representativa för samhället i övrigt. Många av besvären är stressrelaterade och uppstår till följd av hög arbetsbelastning, konflikter i den grupp man tillhör eller annat som hänger samman med den stora omställning som tjänstgöring i utlandsstyrkan innebär. Försvarmakten har också identifierat en mindre ökning av traumarelaterade besvär från insatsen i Afghanistan.

Det finns enligt Prehab ett stort behov av stöd efter avslutad insats som rör besvär relaterade till utlandstjänstgöringen även om besvären inte skulle bedömas som arbetsskada vid prövning. Prehab tar ett ansvar också för sådana fall.

Ifråga om all vård, även den psykiatriska, skall den enskilde i princip hänvisas till den allmänna sjukvården. Men då den psykiatriska vården inte alltid av Försvarmakten bedöms fungera tillfredsställande inom alla landsting köper Försvarmakten i vissa fall upp behandling hos privatpraktiserande psykologer.

När det handlar om somatisk vård är den enskilde alltid hänvisad till hans eller hennes respektive landsting. Om detta informeras soldaterna i samband med utbildningen före insats.

Uppföljning av personalen

I förordningen om utlandsstyrkan stadgas att Försvarmakten har ett ansvar att följa upp all personal på ett skäligt sätt under en femårsperiod efter hemkomsten. Försvarmakten skall då utreda om någon under anställningen drabbats av skada som kan leda till bestående funktionshinder eller annars är av allvarlig art.

Idag genomförs såväl uppföljning av samtliga hemkommande från utlandsstyrkan som riktad rehabilitering mot enskilda individer. Uppföljningen påbörjas med en inventering av förbandet i utlandsstyrkan på plats i insatsområdet. Samtal genomförs med alla chefer med personalledningsansvar. Syftet är att identifiera behov av initialt eller fortsatt stöd.

Efter genomförd insats upplöses förbandet efter ett kort hemkomstprogram om två dagar. En läkarundersökning och en enkät genomförs. Vidare ges information om stresshantering och en obligatorisk genomgång om hur det är att komma hem.

Hemkomstsamtal genomförs med stöd av samtalsledare. De individer eller grupper som har upplevt någonting utöver det vanliga eller som har symptom på stress eller andra psykiska besvär följs upp särskilt genom enskilt samtal eller samtal i grupp. I vissa fall har insatsen varit av den karaktären att samtliga på förbandet får ett samtal vid hemkomst. Anställda som roterar hem enskilt, t.ex. för att de har avbrutit sitt kontrakt, erhåller alltid hemkomstsamtal.

I hemkomstverksamheten ingår också en gemensam middag med efterföljande samkväm. Hemkomstprogrammet avslutas med en medaljceremoni. Ofta spelar en militärorkester och en högre chef närvarar. Förbandets soldater tilldelas Försvarmaktens medalj för internationella insatser. Till medaljceremonin inbjuds anhöriga. Inte sällan råder blandade känslor då soldaterna å ena sidan återser sina anhöriga å andra sidan skiljs från sina kamrater.

Efter fyra till sex månader genomförs en obligatorisk återträff. Under återträffen ges information om läget i det tidigare insatsområdet. I övrigt hålls en genomgång som fokuserar på reaktioner vid hemkomsten, aklimatiseringen till det vanliga livet i Sverige och hur man skall hantera eventuell stress. Med stöd av Prehab genomförs också samtal enskilt eller i grupp. Ett övergripande mål med uppföljningen är att identifiera soldater med behov av stöd.

Vid återträffen försöker handledaren även identifiera om det är någon som uppvisar symptom på psykiska besvär eller på annat sätt riskerar att utveckla psykisk ohälsa. Under återträffen finns i regel möjlighet till fysisk träning eller annan aktivitet. På kvällen äter förbandet en gemensam middag.

Ungefär två år efter att förbandet har kommit hem skickas en enkät ut. Enkäten syftar till att individen på ett enkelt sätt skall kunna uppge om man vill bli kontaktad. Enkäten syftar till att fånga upp de veteransoldater som kan behöva hjälp. Enkäten har en svarsfrekvens på mindre än 10 procent.

Ungefär 2000 personer följs upp årligen vid hemkomst och lika många vid återträff samt enkätutskick. Mer eller mindre aktivt omfattar uppföljningen således omkring 6000 individer per år.

Erkännande

Som nämnts ovan erhåller samtliga veteransoldater Försvarmaktens medalj för internationella insatser vid hemkomsten. Överbefälhavaren har därtill möjlighet att med olika utmärkelser uttrycka sitt och myndighetens erkännande för berömliga insatser som gjorts i denna verksamhet.

Riksdagen och regeringen delar inte ut utmärkelser med inriktning mot veteransoldater. Däremot deltar t.ex. försvarsministern vid kransnedläggning på FN-dagen till hedrande av dem som förlorat livet i FN:s fredsfrämjande verksamhet.

2.4 Veteransoldaternas företrädare

2.4.1 Inledning

Veteransoldaterna har många företrädare. En självklar kategori är den enskildes överordnade och Försvarsmakten själv. Därtill företräds han eller hon också av statsmakterna; av regering och riksdag.

Men veteransoldaterna väljer också andra företrädare som arbetstagarorganisationer och andra ideella föreningar. De viktigaste företrädarna i det förra fallet är Officersförbundet (OF) och Sveriges Reservofficersförbund (SROF) som organiserar våra yrkes- respektive reservofficerare. Officersförbundet erbjuder numera samtliga soldater i utlandsstyrkan medlemskap, d.v.s. även de som inte är anställda som yrkesofficerare i Försvarsmakten.

Bland övriga ideella organisationer märks rikstäckande organisationer som Fredsbaskrarna och frivilliga försvarsorganisationer som t.ex. Lottorna. Många av dessa organisationer har lokalföreningar. På de flesta förband i Försvarsmakten grundorganisation finns även kamratföreningar som i sitt dagliga arbete erbjuder stöd och gemenskap för veteransoldater.

Soldathemsförbundet är ett exempel på organisation som, utan att erbjuda medlemskap, engagerat sig för veteransoldater och deras anhöriga.

2.4.2 Officersförbundet

Officersförbundet företräder främst yrkesofficerare. På senare tid har också kontraktsanställda soldater välkomnats som medlemmar. Förbundet förhandlar och sluter kollektivavtal för medlemmarnas räkning med Försvarsmakten. Medlemmarna erbjuds också olika försäkringar, bland annat avseende tjänstgöring i utlandsstyrkan.

Officersförbundet pekar på olika aspekter att beakta före, under och efter utlandstjänstgöringen.

I samband med rekryteringen är det viktigt enligt Officersförbundet att rätt personal tas i anspråk, att den tilltänkte soldaten inte har gjort för många missioner på kort tid och att soldatens bakomliggande anställningar och förhållanden beaktas. Med sistnämnda avses t.ex. att den enskildes ordinarie arbetsgivare eller kollegor inte uppfattar tjänstgöringen som ett svek.

Man efterlyser även utarbetade checklistor till stöd för den enskilde inför avresan till missionsområdet. Förbundets erfarenhet är att många inte kan överblicka alla de saker som måste vara lösta juridiskt, ekonomiskt och praktiskt. Särskilt informationen om försäkringsskyddet behöver utvecklas.

Under missionen efterlyser Officersförbundet förbättringar ifråga om medicinskt omhändertagande. Det finns, enligt förbundet, frågetecken när det gäller tider för medicinsk evakuering. Också förmågan till psykologisk avlastning bör förstärkas i operationsområdet, liksom för de anhöriga hemma. Försvarsmakten bör överväga en ”helpdesk” där anhöriga kan få stöd och vägledning med sina olika problem, anser Officersförbundet.

Generellt är Officersförbundet av uppfattningen att omhändertagandet av anhöriga behöver stärkas. Enligt enkäter som genomförts bland medlemmar i Afghanistan visar det sig att två tredjedelar av de tjänstgörande någon gång upplevt sig vara i en situation som inneburit fara för livet. Efter sådana upplevelser är det viktigt att snabbt kunna komma i kontakt med anhöriga hemma.

Efter missionen förespråkas bland annat ett förstärkt meritvärde för den som ställer upp i den fredsfrämjande verksamheten. Detta gäller inte bara för yrkesofficerare utan för veteransoldater generellt. Officersförbundet förespråkar också ytterligare förbättringar i rehabiliteringshänseende.

Officersförbundet ser gärna ett tydligare ansvar från politiskt håll när t.ex. chefer i utlandsstyrkan oförskyllt ”hängs ut” i massmedia.

Sammantaget gör Officersförbundet bedömningen att det största problemet inte är tillgången till resurser i omhändertagandet utan en dålig samordning från samhällets sida.

2.4.3 Sveriges Reservofficersförbund

Sveriges Reservofficersförbund företräder reservofficerarna som – enligt förbundet – står för upp till en tredjedel av chefs- och stabspositionerna i utlandsstyrkan. Förbundets företrädare betonar bland annat vikten av att Försvarsmakten förstår de moderna konflikternas krav och anammar

erfarenheter vunna av andra försvarsmakter i sen- och samtida konflikter. Man vill att Försvarsmakten studerar och följer andra länders system för omhändertagande.

Reservofficersförbundet hävdar att reservofficerare generellt har en bred bakgrund och livserfarenhet även i unga år. Detta bidrar till en god förmåga att anpassa sig till svåra förhållanden. Att mycket få reservofficerare avbryter sin tjänstgöring utgör enligt förbundet belägg för detta.

Reservofficersförbundet föreslår bl.a. att försäkringssystemet ses över eftersom det vare sig är översiktligt eller heltäckande. Man reagerar också mot de mycket olika anställningsvillkor som tillämpas för olika personalkategorier. De omotiverade löneskillnaderna skapar irritation och motverkar en god förbandsanda. Reservofficersförbundet har med Försvarsmakten diskuterat ett kollektivavtal som skulle leda till minskade löneskillnader.

2.4.4 Fredsbaskrarna

Fredsbaskrarna har enligt sina stadgar två tydliga uppdrag. Dels att vara paraplyorganisation för de lokala kamratföreningar och dels att stödja uniformerad personal som deltagit i internationella fredsoperationer. Med sistnämnda avses inte enbart militär personal utan också t.ex. poliser som tjänstgjort internationellt.

Organisationen, som startades i början av 1990-talet, har sammanlagt ca 5 000 medlemmar jämnt spridda över Sverige. Till förbundet är knutna åtta-nio aktiva lokala kamratföreningar. Fredsbaskrarna är inte en frivilligorganisation med särskild koppling till Försvarsmakten.

Fredsbaskrarna vill spela en aktiv roll i omhändertagandet av veteransoldater både före och efter insats. Organisationen utför visst arbete på uppdrag av Försvarsmakten, men slår vakt om sitt organisatoriska och ekonomiska oberoende.

En viktig del i det stödjande arbetet är Fredsbaskrarnas kamratstödjare. Dessa har genomgått en kortare utbildning för att kunna bli kamratstödjare. Fredsbaskrarna uppskattar att mellan 40-50 nya personer tar kontakt med kamratstödjarna vart år. Man saknar dock resurser för att hålla en särskild jourtelefon med kamratstödjare öppen.

Fredsbaskrarna ges ibland möjlighet att tala med soldater på väg ut i mission under utbildningen på Livgardet. Vid återträffar deltar de oftast. Utgifter för deras inställelse ersätts av Försvarsmakten.

Organisationen har en särskild kamratstödsfond, som kan hjälpa veteransoldater med mindre utgifter. Fonden är under uppbyggnad och beror helt av bidrag från tredje man.

Både förbundet och lokalavdelningarna arrangerar årligen träffar för veteransoldater och deras anhöriga. Träffarna kan ha upp till flera tusen deltagare.

Fredsaskrarna har inget formellt antaget, veteranpolitiskt program, men efterlyser en rad förändringar: Man vill att alla rättsregler gällande insatta soldater och veteraner skall samlas i en enda lagstiftning. Fredsaskrarna är kritiska till att det saknas statistik och forskning om veteransoldater och de besvär som dessa lider av. Förbundet efterlyser ett tydligare finansiellt stöd från Försvarmakten; främst för att kunna etablera fler lokalavdelningar, men också för att det stöd som man idag bidrar med skall kunna vidmakthållas och på sikt utvecklas.

2.4.5 Svenska Soldathemsförbundet

Svenska Soldathemsförbundet vilar på en kristen värdegrund och har ett övergripande förvaltningsuppdrag av hela den svenska soldathemsrörelsens samlade tillgångar. Varje soldathem som placeras i anslutning till en av Försvarmaktens utbildningsplattformar skall fungera som ett vardagsrum i hemliknande miljö. Där erbjuds möjligheter till vila, rekreation, utbildning och personlig omsorg om den enskilde soldaten.

Soldathemsrörelsen arbetar även internationellt. Tillsammans med sex andra europeiska länders soldathemsorganisationer deltog Sverige i soldathemsverksamhet för SFOR-trupperna i det forna Jugoslavien.

Svenska Soldathemsförbundet är medlem av den europeiska soldathemsorganisationen ECHOS - *The Christian Home Organisation for the Services*, som sedan 1992 bedriver soldathemsverksamhet för utlandsstyrkor.

Försvarmakten har under 2007 träffat en överenskommelse med Soldathemsförbundet. Överenskommelsen syftar till att stödja anhöriga under det att soldater tjänstgör utomlands i utlandsstyrkan. Stödet samordnas via Prehab.

2.4.6 Värnpliktsrådet

Värnpliktsrådet företräder de totalförsvarspliktigas intressen gentemot myndigheten Försvarmakten och statsmakterna. Värnpliktsrådet utgör

tillsammans med den s.k. värnpliktskongressen grunden för de totalförsvarspliktigas medinflytande på central nivå. Hur detta utövas regleras i förordning (1995:808) om medinflytande för totalförsvarspliktiga. Tjänstgöring i utlandsstyrkan omfattas inte av totalförsvarsplikten. Trots detta har värnpliktsrådet engagerat sig i frågor gällande omhändertagandet i samband med internationella insatser.

2.4.7 Andra organisationer/sammanslutningar

Många av frivilligförsvarets organisationer stödjer internationella insatser. Av dessa är kanske Hemvärnet och Riksförbundet Sveriges Lottakårer, Lottorna, mest framträdande. Organisationerna deltar med personal till utlandsstyrkan och utgör därmed viktiga nätverk för återvändande medlemmar.

Knutna till regementen och flottiljer finns ett större antal kamratföreningar. En del av dessa samarbetar med andra och får därmed en mer spridd verksamhet geografiskt. Exempel härpå är samarbeten som nätverket Fyrklövern mellan Fallskärmsjägarklubben, Kustjägarveteranerna, Militärtolkarna och Sveriges Reservofficerare (SVEROF, inte att förväxla med SROF).

Fältartisterna inom Förvarsutbildarna anställs i utlandsstyrkan och genomför spelningar utomlands i de operationer som Sverige deltar i. Det avbrott som musik och underhållning erbjuder är en del i det sociala omhändertagandet under insats. Fältartisterna kan också medverka vid utlandsförbandets återsamling efter hemkomst i Sverige.

2.5 Försvarsmaktens rapport våren 2007

2.5.1 Rapportens bakgrund och syfte

Bakgrund

Hösten 2005 diskuterade Förvarsdepartementet och Försvarsmakten frågor om krisstöd och rehabilitering i anslutning till internationella insatser samt frågor om självmordsprevention inom Försvarsmakten. Diskussionerna ledde till att Försvarsmakten beslutade att utreda de två frågeställningarna. En rapport skulle redovisas i anslutning till myndighetens årsredovisning i februari 2007. Åtgärder som föreslogs skulle vara genomförda före den 1 januari 2008 när den nordiska stridsgruppen ställs i beredskap. Försvarsmakten redovisade sin rapport i april 2007.

Utredningen kommer i detta kapitel endast att redovisa frågor som gäller krisstöd och rehabilitering och således inte frågor om självmordsprevention.

I sin rapport redovisar Försvarsmakten de författningsmässiga grunderna och kollektivavtalsregleringen för verksamheten vid internationella insatser. Vidare redovisas hur verksamheten genomförs före, under och efter insatser.

Myndigheten konstaterar att det finns ett flertal vetenskapliga studier samt beprövad erfarenhet från internationell verksamhet på området.

Detta leder Försvarsmakten till bl.a. följande slutsatser:

- Fokus bör i första hand läggas på det förebyggande arbetet, bl.a. rekrytering, urvalsmetodik, mental utbildning inför internationella uppdrag, tillgängligheten av professionell personal samt ledarskapet.
- Det bör finnas ett systematiskt uppföljningssystem för att kunna identifiera den enskilda individens psykiska status.
- Ett systematiskt utvärderingssystem bör tillämpas för att utvärdera verksamheter, metoder och individer samt för att kunna utveckla systemet.
- Det bör finnas psykologutbildad personal på förbandet, i första hand för att förebygga uppkomsten av kriser och därmed bidra till att vidmakthålla förbandets operativa status.
- Villkorsfrågor inverkar påtagligt på individens välbefinnande under internationella insatser.
- Krishantering och rehabilitering berör såväl anhöriga som de som deltar i internationell verksamhet.

Mot denna bakgrund anser Försvarsmakten att myndigheten redan har ett fungerande system för såväl förebyggande åtgärder som hantering av den personal som drabbas av kris i samband med internationella insatser. Systemet måste dock ständigt utvärderas och modifieras. Myndigheten redovisar ett flertal förslag till förbättringar inom de tre skedena; före, under och efter insats.

Före insats

I fråga om urval anser Försvarsmakten att professionella urvalsmetoder i allt högre grad bör tillämpas på dem som sökt internationell tjänst. Vidare bör värnpliktiga som söker internationell tjänst inför sin tredje termin besvara vetenskapligt grundade enkäter.

I fråga om utbildning anser Försvarsmakten bl.a. följande. Utbildningen inom det militära skolsystemet bör stegvis mer inriktas på att belysa ”det mänskliga systemet”, dvs. hur olika individer upplever sin omgivning och

hur olika de mentala förutsättningarna är hos skilda individer. Vidare bör en centralt kvalitetssäkrad utbildning i krishantering utarbetas. Denna skall kunna genomföras på förbanden efter avrop. En specifik utbildning för chefer/ledare bör utarbetas för att öka deras förmåga att tolka människors beteenden och hantera konflikter. En ytterligare åtgärd är att utarbeta en *debriefing*-utbildning, d.v.s. en utbildning i hur avlastningssamtal m.m. genomförs.

Under insats

I denna del anser Försvarmakten att åtgärder bör vidtas när det gäller uppföljning och utvärdering. De försvarspsykologer som idag finns på Högkvarterets operativa enhet (numera stab) bör kompletteras med försvarspsykologer på plats i operationsområdet (missionspsykologer). En systematisk modell för att utvärdera internationella uppdrag bör utarbetas. Varje år bör också vunna erfarenheter analyseras och sammanställas. Resultatet skall ligga till grund för strategiska förbättringsåtgärder.

Efter insats

I fråga om åtgärder efter insats föreslår Försvarmakten åtgärder som rör krisstöd och rehabilitering. De handledare som svarar för ”hemkomstverksamheten” bör vara anställda och utbildade av Försvarmakten. Ansvarig enhet inom Högkvarteret bör ha en kontinuerlig kontakt med insatsförbandets missionspsykolog. Denne bör inför hemkomsten lämna en övergripande sammanställning av de problemområden som hanterats under uppdraget. Vidare bör stödet till anhöriga vara klarlagt för alla berörda innan förbandet lämnar Sverige. En annan åtgärd är att upphandlingen av psykologer och terapeuter för rehabiliteringsåtgärder bör kvalitetssäkras. Härutöver bör uppföljningen och utvärderingen av vidtagna rehabiliteringsåtgärder förbättras från central nivå i Försvarmakten. Även inriktningen och ledningen av krisstöd och rehabilitering bör förtydligas från central nivå. Slutligen föreslås att samverkansformerna med externa organisationer som t.ex. Fredsbaskrarna formaliseras.

Utöver dessa förslag om en förbättrad verksamhet före, under och efter insats har Försvarmakten förslag till förändringar som rör nuvarande organisation, ansvar, rollfördelning, kompetenser och resurser. Myndigheten menar att ansvaret för människans välbefinnande i Försvarmakten är splittrat både på central och på lokal nivå. Styrningen av krishanteringen från central nivå är otydlig. Ett helhetsperspektiv saknas.

I rapporten anses vidare att resurserna är knappa när det gäller professionell kompetens inom de områden som berör krishantering. Krishanteringens får alltför ofta *ad hoc*-lösningar i stället för att vara systematiska och metodiska.

Mot den här bakgrunden redovisar rapporten bl.a. följande förslag. Den centrala nivåns styrning av krishanteringens bör synkroniseras och ensas utifrån rådande ansvarsförhållanden. Kompetensen inom personalförsörjningsområdet bör höjas och breddas på såväl central som lokal nivå. Försvarspsykologifunktionen på central nivå bör förstärkas. Relevanta delar av befintliga enheter och organisationer inom myndigheten bör samgrupperas i ett försvarsmaktsgemensamt kompetenscentrum. Exempel på enheter är Rekryteringscentrum och Högkvarterets operativa enhets (stabs) personalenhet. Ett sådant kompetenscentrum bör utgöra en genomförande- och stödorganisation för hela Försvarsmakten.

Försvarsmakten avslutar sin rapport med ett antal slutsatser.

- Människan spelar en avgörande roll för att Försvarsmakten skall nå sina mål. Det psykologiska välbefinnandet är en avgörande faktor för tjänstbarhet och för att förhindra kris. Människans roll i systemet, och därmed krishanteringens, bör därför betraktas som en operativ strategisk fråga på central nivå.
- För att optimera de mänskliga resurserna och förhindra att människan hamnar i kris måste hanteringen av människan vara professionell och systematisk och i första hand vara inriktad på de förebyggande åtgärderna – för att sedan ha ett väl utvecklat kliniskt stöd när så krävs.
- Organisatoriska förutsättningar bör skapas så att de professionella kompetenser och resurser som idag redan finns för att hantera människan före, under och efter internationell tjänst kan merutnyttjas på ett bättre sätt.

2.5.2 Försvarsmaktens åtgärder med anledning av rapporten

På utredningens begäran har Försvarsmakten redovisat vilka av förslagen i myndighetens rapport i april 2007 som har genomförts.

Försvarsmakten konstaterar i sitt svar att förslagen i rapporten har olika karaktär. Några förslag avser långsiktig attitydpåverkan, andra avser organisationsförändringar. Inom Försvarsmaktens högkvarter bedrivs Projekt HR Transformation. Projektledningen använder myndighetens rapport som ett av sina utgångsvärden. Vissa andra förslag behandlas enligt Försvarsmaktens svar inom ramen för utvecklingen av Försvarsmaktens skolsystem.

Utredningen konstaterar att Försvarmakten ännu – i mitten av oktober 2007 – inte har genomfört de förslag myndigheten själv redovisat i sin rapport. Utredningen noterar samtidigt att en utgångspunkt i Försvarmaktens arbete med rapporten var att de förslag som lämnades i rapporten skulle vara genomförda före den första januari 2008 när den nordiska stridsgruppen ställs i beredskap.

3 Åtgärder i det korta perspektivet

3.1 Inledning

Utredningen har haft en förhållandevis begränsad tid till sitt förfogande inför delbetänkandet. En förutsättning för utredningsarbetet har därför varit nära och täta kontakter med företrädare för Försvarmakten. På så sätt har underlag snabbt kunnat tas fram och uppgifter kontrolleras.

En annan effekt av den nära dialogen med myndigheten har varit att en del frågor snabbt kunnat fångas upp och ges lösningar. Detta har varit särskilt värdefullt när det gäller åtgärder som Försvarmakten bort vidta senast den 1 januari 2008, då den nordiska stridsgruppens (NBG:s) beredskapsperiod påbörjas.

I ett tidigt skede identifierade utredningen, vid möte med ledningen för NBG i Enköping, de svårigheter som skulle uppstå med anledning av arbetstidsregleringen för soldaterna i förbandet under övningen *Nordic Resolution* under november månad 2007. Det fanns en risk att svenska soldaters deltagande, till följd av arbetstidsreglerna, kunde begränsas på ett sätt som äventyrade ändamålet med övningen.

I september 2007 träffades emellertid ett avtal mellan Försvarmakten och vissa arbetstagarorganisationerna (se avsnitt 2.1.2) som utsträckte det antal dagar som soldaterna kunde tjänstgöra i en följd. De farhågor som fanns beträffande begränsningarna i det svenska deltagandet bedöms därför inte kvarstå.

Nedan beskrivs ett antal andra problem som identifierats och som, enligt utredningen, bör föranleda Försvarmakten att vidta åtgärder före den 1 januari 2008 eller så snart det kan ske därefter.

3.2 Försäkringsvillkor

Vid ovannämnda möte med ledningen för NBG uttalade flera representanter för förbundet att det framstod som oklart vilket försäkringsskydd soldaterna hade när det gällde privat tecknade liv- och olycksfallsförsäkringar.

Bakgrunden är att samtliga försäkringsbolag använder s.k. *force majeure*-klausuler i sina försäkringsavtal. Enligt dessa friskriver sig försäkringsbolagen ofta för olyckshändelser i krigsliknande situationer. Följden kan bli att någon försäkringsersättning inte betalas ut till den enskilde försäkringstagaren.

I avsnitt 2.1.2 Relevanta kollektivavtal mm. beskriver utredningen försvarsmaktsavtalet från december 2005 om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan och avtalet från juni 2006 om ersättning vid olycksfall och dödsfall under utlandstjänstgöring. Utredningen redovisar där frågan om den statliga riskgarantin.

Utredningen har tagit del av skriftlig information från Försvarmakten från september 2007 gällande försäkringsskydd vid internationell tjänst. Såvitt utredningen kan bedöma råder osäkerhet om och i vilken utsträckning som den statliga riskgarantin kan komplettera privat tecknade försäkringar. Informationen till soldaterna bör, så länge förhållandet består, spegla den osäkerheten.

Den aktuella frågan om försäkringsskyddet har varit föremål för mycket diskussion inom myndigheten och mellan soldaterna. Utredningen tar inte ställning till om den lösning som nåtts av de centrala parterna är tillfredsställande, men konstaterar att Försvarmaktens information till soldaterna i NBG och utlandsstyrkan varit bristfällig. Försvarmakten bör snarast och korrekt kunna redogöra för berörda soldater vad som gäller.

3.3 Materiel

Sedan åtminstone årsskiftet 2004/05 har det stått klart att Sverige, som ledande nation, skulle svara för en stridsgrupp i EU:s snabbinsatsförmåga första halvåret 2008. Åtagandet har ställt höga krav främst på Försvarmakten. Att snabbt och över stora avstånd kunna sätta in förhållandevis stora förband också i de svåraste konfliktsituationer innebär höga krav på såväl personal som materiel.

Det är inte utredningens sak att bedöma hur förberedelserna avseende NBG har hanterats. Detta hindrar dock inte att utredningen kan konstatera att det funnits brister.

Utredningens fokus rör bland annat omhändertagandet av soldater före och under insats. Att tillförseln av både vissa fordon och helikoptrar sker sent under förberedelserna påverkar naturligtvis förbandets förmåga vid en eventuell insats. Det kan inte uteslutas att detta förhållande inverkar på soldaternas säkerhet.

Försvarmakten har själv konstaterat att det blir förseningar av anpassade helikoptrar för medicinsk evakuering. Dessa kommer inte fullt ut att vara tillgängliga förrän efter att beredskapsperioden påbörjats. Att snabbt kunna evakuera skadade soldater är avgörande för framgången i ett medicinskt omhändertagande. Bristerna i detta avseende måste därför beaktas när en insats av förbandet planeras.

3.4 Psykolog i förbandet NBG

Som framgått under avsnitt 2.5.1 föreslog Försvarmakten i sin rapport i april 2007 att de försvarspsykologer som i dag finns på Högkvarterets operativa enhet bör kompletteras med försvarspsykologer på plats i operationsområdet (missionspsykologer).

Missionspsykologer har under senare år bland annat använts av USA. Erfarenheterna därifrån har bedömts som positiva. Mot denna bakgrund anser utredningen att myndigheten bör tillförsäkra sådant stöd redan för NBG 2008. Om möjligt bör en psykolog tillföras förbandet redan under hösten 2007.

Ett sådant stöd skulle enligt utredningen underlätta för förbandet att tidigt identifiera och förebygga möjliga krissituationer hos enskilda individer eller grupper. Vid en insats möjliggör en sådan närvaro också att man tidigt och på plats kan ta hand om de kriser som ändå uppstår. Att tillföra en psykolog till NBG innebär även att myndigheten tidigt skaffar sig en egen erfarenhet och kan bedöma värdet av sådan kompetens vid andra internationella insatser. Sannolikt bidrar det också till att dokumentera vilka särskilda påfrestningar som snabbinsatsförmågan kan medföra för enskilda soldater.

3.5 Behov av svensk veteransoldatstatistik

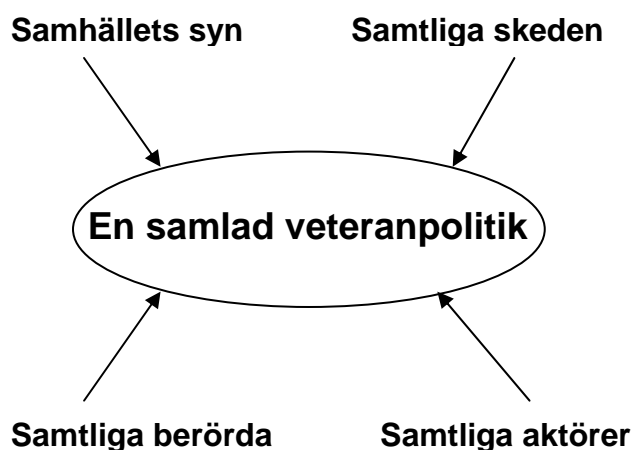
Utredningen har tidigt efterlyst underlag från Försvarmakten när det gäller statistiska uppgifter om veteransoldater. Hur många har deltagit vid internationella insatser, hur många insatser svarar i genomsnitt en och samma individ för, hur ser ålders- och könsfördelning ut etc.? Härvid har myndigheten konstaterat att man har uppgifter på individnivå sedan ett par år tillbaka, men att det på grund av tekniska begränsningar inte kunnat sammanställas statistiskt.

Omhändertagandet före, under och efter insats handlar alltid om den enskilda människan. Likväl är en förutsättning för en svensk, sammanhängande veteranpolitik att ett fullgott underlag finns när det gäller gruppens sammansättning, skade- och insatsfrekvenser etc. Behovet av statistiskt underlag kan inte knytas till NBS. Behovet är generellt såvitt avser samtliga fredsfrämjande insatser. Men att sammanställning av uppgifter snarast kommer igång är av stort intresse både regering, riksdag och, inte minst, den forskning som sker beträffande omhändertagandet av soldater. Även utredningens fortsatta arbete kommer att underlättas av att Försvarmakten snarast vidtar åtgärder för att skapa en övergripande bild av den internationella verksamheten.

4 Vägen framåt

4.1 En samlad veteranpolitik

I utredningens direktiv betonar regeringen att huvuduppgiften är att utforma en samlad veteranpolitik. Med detta förstås inte bara att det skall avse omhändertagandet före, under och efter soldatens insats. Förslaget skall även vara samlat på så sätt att det inkluderar samtliga i omhändertagandet inblandade aktörer; det vill säga Försvarmakten, övriga myndigheter, fristående organisationer, enskilda och anhöriga. De sistnämnda spelar givetvis en viktig roll för den enskilde soldatens upplevelse av tjänstgöringen, men är samtidigt – tillsammans med honom eller henne – också berörda på ett sätt som kräver stöd. De anhöriga blir därmed både aktörer och avnämare i ett samlat omhändertagande.



I uttrycket en samlad veteranpolitik måste också innefattas samhällets syn på och värderingar av den insats soldaten gör och hur han eller hon uppfattar detta. Inom denna ram ryms en lång rad svåra frågor gällande

den av statsmakterna uttryckta uppskattningen i form av vederlag, social och ekonomisk trygghet, utmärkelser, minnesmonument etc. Men också hur den enskilde soldaten skall undgå att behöva klä skott för sådant som myndigheter eller politiska instanser skall ansvara för.

Ett samlat synsätt på veteransoldaterna förutsätter också en rad avgränsningar i tid. När upphör statens ansvar för veteransoldaten? Finns det ett ansvar också för dem som tjänstgjort långt före nuvarande lagstiftnings ikraftträdande?

Utredningen återkommer i sitt slutbetänkande till hur ett omhändertagande bör fogas samman för att spegla det krav på helhet och kontinuitet som regeringen efterfrågat.

4.2 Ett särskilt ansvar – grunden för en svensk veteranpolitik

Soldater i av Sverige insatta militära förband utomlands intar en särställning på arbetsmarknaden.

För det första är deras insats alltid mer eller mindre ägnad att stärka nationens säkerhet och oberoende. När Sverige deltar i multinationell, militär krishantering motverkar vi att osäkerhet och instabilitet sprids till andra delar av världen.

Men den internationella insatsen stärker också vår nationella försvarsförmåga. Deltagandet i skarpa, internationella uppdrag bidrar med omistliga erfarenheter. Det gäller kvaliteten både på våra förband och deras materiel.

För det andra kan uppgiften; att verka för fred och säkerhet i avlägsna konfliktområden, i riskhänseende knappast jämföras med något annat statligt uppdrag. Sedan Sverige med trupp påbörjade sin fredsfrämjande verksamhet i modern tid har ett sjuttio-tal soldater avlidit i tjänst utomlands. Hundratals har drabbats av skador och sjukdomar.

Trots långtgående ansträngningar från Försvarsmaktens sida att förebygga risker kan inriktningen mot mer kvalificerade uppgifter i den militära krishanteringen, göra att dessa efterhand snarare ökar än minskar. Faran för den enskilde i det fredsfrämjande arbetet är sådan att statsmakterna, i jämförelse med sina övriga anställda, måste anses ha ett särskilt ansvar. Ett ansvar som är större och mer direkt än det som en arbetsgivare normalt har för sina anställda.

Att framhålla särdragen i insatta soldaters arbete är i sig ett viktigt erkännande. Men den fredsfrämjande verksamhetens betydelse för Sveriges samlade säkerhet och de särskilda riskerna är också grunden för

att samhället skall förstå och acceptera ett långtgående ansvar för veteransoldaterna.

Utredningen avser att försöka utveckla grunderna för det bättre omhändertagande som regeringen eftersträvar.

4.3 Läget i vår omvärld

I utredningens uppdrag ingår att redovisa hur veteranpolitiken är utformad i andra stater samt pröva i vilken utsträckning erfarenheter därifrån bör tillgodogöras i det svenska systemet. Särskilt skall uppmärksammas förhållandena i länder med vilka Sverige ofta samarbetar i operationer ledda av EU, Nato eller FN.

Utredningen konstaterar att Sverige skiljer sig från många andra länder i det att vi inte involverats i krig under period av snart 200 år. Jämfört med andra länder i EU och Nato-länderna är detta unikt. Sannolikt är det också den viktigaste förklaringen till att omhändertagandet av soldater före, under och efter insats är ett för oss förhållandevis nytt politiskt område.

För att tidigt erhålla ett brett underlag har utredningen via Försvarsmakten begärt stöd från svenska försvarsattachéer i ett stort antal länder med att sammanställa det omhändertagande som finns där. Materialet är omfattande och kommer i relevanta delar att redovisas i samband med utredningens slutbetänkande.

Av särskilt intresse är naturligtvis situationen i våra närmaste grannländer; Norge, Finland och Danmark. Både när det gäller uppbyggnad och inriktning av deras militära förmågor är likheterna med Sverige stora. Detsamma gäller för dessa länders storlek, sociala och ekonomiska utveckling samt konstitutionella förutsättningar.

Sammantaget bedömer därför utredningen att de övriga nordiska länderna utgör det viktigaste underlaget för jämförelser. Inom det försvars- och säkerhetspolitiska samarbete som nu tycks intensifieras länderna emellan bör också möjligheten till konkreta samarbeten inom det veteranpolitiska området studeras närmare.

Trots den svenska regeringens ambitioner att snabbt öka vår förmåga till deltagande i fredsfrämjande operationer kommer denna verksamhet att förbli ganska blygsam sett till numerären. Likväl finns ett antal viktiga kompetenser medicinskt, psykologiskt och organisatoriskt som måste upprätthållas. Det kan finnas anledning att undersöka om detta till delar kan ske i ett nordiskt format.

Utredningen avser att besöka såväl Norge som Danmark för att studera det omhändertagande som byggts upp och vilka förändringar som planeras.

4.4 Samverkan inom Sverige

Utredningen har även att pröva om, och i så fall hur, samarbete bör ske med andra myndigheter eller organisationer som bedriver likartad, internationell verksamhet. Även om ingen annan myndighet bedriver en lika omfattande utlandsverksamhet i konfliktområden som Försvarsmakten har inslaget av civila myndigheter ökat.

Räddningsverket bedriver en synnerligen efterfrågad internationell räddningsverksamhet och organiserar även minröjningsinsatser i före detta konfliktområden. Även Rikskriminalpolisen, främst genom Polisens utlandsstyrka, har en omfattande utlandsverksamhet, vilken ofta bedrivs i de miljöer där våra militära insatsförband finns.

Utrikesdepartementet och Sida har viktiga och omfattande verksamheter utomlands. Deras anställda och uppdragstagare befinner sig ofta i miljöer och områden i vilka utlandsstyrkan engagerats. Till en del har civila rådgivare på uppdrag av dessa myndigheter kommit att ingå som en del av den samlade, svenska insatsen. Ett aktuellt exempel är förekomsten av civila rådgivare från UD, Rikspolisstyrelsen och Sida i ett svenskt PRT (*Provincial Reconstruction Team*) i Mazar-e Sharif i Afghanistan.

Vid sidan av närvaro från olika svenska myndigheter i krisdrabbade länder stöder Sverige, via biståndsorganet Sida, enskilda organisationer med stor och regelbunden närvaro lokalt, regionalt eller världsomfattande. Röda korset, Läkare utan gränser liksom kyrkliga organisationer utgör exempel på aktörer som uppträder i områden där militär krishantering genomförs.

Lika naturligt som det är att se till samordningsfördelar i ett nordiskt perspektiv är det att undersöka motsvarande möjligheter på nationell nivå. På många områden har Försvarsmakten en tradition av att lösa behov inom myndighetens egen ram.

Även om Försvarsmakten av idag öppnar sig alltmer mot det omgivande samhället och har beredskap för att ta in både kunskaper och resurser utifrån finns det ännu en del att göra. Utredningen avser i sitt fortsatta arbete att förutsättningslöst pröva lösningar som ter sig optimala med utgångspunkt i den enskildes behov av omhändertagande och en rationell hantering av samhällets samlade resurser.

4.5 Insatsen – en merit för vem?

Att lämna sitt ordinarie jobb för en tidsbegränsad anställning är naturligtvis alltid förenat med för- och nackdelar för den enskilde arbetstagarens fortsatta karriär. Det gäller oavsett för vilket uppdrag man lämnar och oavsett vilken arbetsgivare man har.

Ett återkommande intryck är att yrkesofficerare med ordinarie tjänstgöring inom t.ex. grundorganisationen inte alltid upplever stor förståelse från kollegor och överordnade. Det finns brist på truppförande befäl och specialister inom stora delar av försvaret. Konkurrensen om sådan personal blir därför tydlig. Att fylla tomrummet när någon lämnar är svårt. Påverkan på utbildningen av totalförsvarspliktiga eller fullgörandet av andra viktiga uppgifter kan bli negativ. En känsla av svek kan inställa sig, både hos den som åker iväg och hos dem som blir kvar.

Att lämna den ordinarie arbetsplatsen innebär ju också att kontakten med verksamheten bryts. Uppbyggda nätverk hålls inte aktuella. Risken att man tappar ”fredstida” kompetens är stor. Man kan glömmas bort i omorganisationer eller få en svagare position när det gäller fördelning av nya arbetsuppgifter och ansvarsområden.

När risken för karriären möter statsmakternas och myndighetens uttalade mål att öka Sveriges deltagande i den militära krishanteringen utomlands kan enskilda säkert känna frustration.

Den svårighet som många yrkesofficerare vittnar om drabbar naturligtvis även soldater med andra arbetsgivare. Sannolikt är det ännu svårare för dem vars arbeten saknar direkt koppling till arbetet som soldat.

Skall Sverige uthålligt klara sina ambitioner på det internationella området, och skall den insatte soldaten uppleva insatsen som befrämjande för den egna karriären, måste meritvärderingen av tjänstgöring i utlandsstyrkan stärkas. För dem med anställning eller studier i det övriga samhället handlar det om att tydliggöra värdet av de kunskaper och erfarenheter som utbildning och insats medför för individen.

Den marknadsföring och information som Försvarsmakten idag riktar mot samhället är mer fokuserad på rekrytering än att understryka meritvärdet av insatser. Utredningen återkommer i sitt slutbetänkande till denna fråga.

När det gäller försvarsmaktsanställda har myndigheten i egenskap av arbetsgivare bättre möjligheter att väga upp de karriärmässiga risker som insatsen alltid medför. Här krävs det mer än att ledningen pekar ut värdet av deltagande. Det kan övervägas om insatsen bör vara en förutsättning

för befordran på samma sätt som äldre tiders krigsförbandsövningar eller om den på annat sätt kan integreras i befodringsgången. Skall det krävas internationell erfarenhet för den som vill bli förbandschef i grundorganisationen? Här handlar det ju inte bara om meritvärdering för den enskilde, utan om att de som leder och utbildar morgondagens veteraner har säkerställd kompetens.

I samband med dessa överväganden bör också andra incitament beaktas såsom premier, möjligheter till fortbildning etc. Utredningen avser att återkomma med förslag när det gäller meritvärderingen i stort.

4.6 En svensk veteranadministration

Utredningen har konstaterat att Försvarsmaktens funktioner för omhändertagande är spridda, såväl geografiskt som organisatoriskt. Detta kan motverka en effektiv resursanvändning på området. Ifråga om t.ex. psykologiska resurser har detta identifierats som ett problem av myndigheten själv i dess rapport i april 2007.

Frågan om Försvarsmaktens organisation för omhändertagande bör övervägas, sett både ”uppifrån” och ”nedifrån”. Organisationen måste i alla delar kunna utöva en effektiv styrning och fullgöra ett ändamålsenligt ansvarstagande. Samtidigt måste den kunna tillgodose de berördas perspektiv; den enskilde soldaten, de anhöriga, de som inom myndigheten arbetar med omhändertagandet och de samverkande organisationerna.

Ansvariga tjänstemän inom Försvarsmakten måste ges förutsättningar till effektiv samverkan och utveckling.

För veteransoldater i behov av myndighetens stöd blir det sannolikt enklare att få flera av sina frågeställningar och sitt stöd samlat på ett ställe. Men detta perspektiv skall naturligtvis vägas mot andra värden som personkännedom, kompetens och närhet.

Styrning och uppföljning av verksamhetsområdet kan lida av att kompetenser för rekrytering, rehabilitering, ekonomiskt stöd till enskilda organisationer etc. fördelats mellan olika enheter.

Utredningen kan konstatera att hemvärnsverksamheten sedan länge har en särskild stab ledd av Rikshemvärnschefen. Nyligen har också reservofficersfrågorna förstärkts genom beslut om att inrätta en avdelning i högkvarteret med en särskild företrädare. Kanske kan ett liknande förfarande vara ett sätt att samla ledning och uppföljning när det gäller omhändertagandet av insatta soldater och veteransoldater?

Utredningen avser återkomma till frågan om en särskild veteranadministration på förvaltningsnivå.

4.7 Behov av juridiskt ombud

Som framgår av lagen om utlandsstyrkan är Försvarmaktens ansvar i rehabiliteringshänseende subsidiärt. I första hand är den enskilde, som skadats eller insjuknat under tjänstgöring i utlandsstyrkan, hänvisad till sin ordinarie arbetsgivare.

Huruvida skadan eller sjukdomen skall klassificeras som arbetsskada avgörs av Försäkringskassan eller, efter överklagan, av förvaltningsdomstol. Prehab har dock läkare som kan understödja den enskilde med t.ex. bedömningar.

Om den enskildes arbetsförmåga nedgått till följd av skadan eller sjukdomen lämnas ersättning från den statliga riskgarantin i enlighet med reglerna i förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten. Skyldigheten att betala ut ersättning och dess omfattning fastställs också av Försäkringskassan, eller ytterst förvaltningsdomstol.

Till detta kommer eventuell ersättning från försäkringar som den enskilde kan ha tecknat. Beroende på om den statliga riskgarantin fyller ut en privat tecknad liv- och olycksfallsförsäkring eller inte är den enskilde ytterst hänvisad till prövning i allmän förvaltningsdomstol och/eller allmän domstol.

Den som drabbats av skada eller sjukdom upplever sig ofta vara i ett mycket utsatt läge. Kontakter med myndigheter och att vaka över sin rätt kan framstå som tungt eller ibland omöjligt. Ofta är också kvalificerade rättsliga avvägningar nödvändiga. Möjligheterna att anlita ett juridiskt ombud vid sådana avvägningar är idag begränsade.

Utredningen kommer fortsatt att överväga om det finns behov av stöd på detta område.

4.8 Rekrytering och insatsfrekvens

Den internationella insatsen innebär alltid en prövning. Bortsett från de risker som insatsen är förenad med är arbetsbelastningen mycket hög. Möjligheterna till avkoppling är och måste tillvaratas i en främmande miljö utan nära och kära.

Samtidigt är kraven på omdöme och uppträdande högt, från kontingentchefen ner till den enskilde soldaten. På främmande mark har han eller hon alltid att representera Sverige och världssamfundet på ett sätt som bidrar till förtroende och samförstånd. Enskilda missbedömningar kan få oanade och svåra konsekvenser. Dessa förhållanden gör att rekryteringen av insatssoldater till internationella insatser måste ske med stor noggrannhet och högt ställda krav.

Utredningen bedömer att det finns skäl att se över hur Försvarsmakten rekryterar till de internationella insatserna. Av intresse att överväga är t.ex. om soldaterna, innan de sänds utomlands, skall ha samtal med psykolog. Det kan förefalla märkligt att samtliga som uttas till militär grundutbildning i Sverige ges detta, men inte alla som deltar i den skarpa, fredsfrämjande verksamheten.

Vidare konstaterar utredningen att det saknas generella regler för hur många gånger en och samma soldat kan tas ut till insatser samt med vilket intervall detta får ske. Självklart är att uthållighet och motståndskraft varierar mellan olika individer, men rimligen bör också försiktighet iakttas om insatserna blir många och/eller mellanrummen korta.

Förbandsenheter inom insatsförsvaret är i princip oförändrade sedan det Kalla kriget. Manöverkrigföringen utgick mestadels från brigader, bataljoner och kompanier. I de internationella insatserna opererar också mycket små förbandsenheter som pluton, halvpluton eller grupp relativt självständigt. Det finns skäl att också överväga vad detta innebär vid rekrytering, sammansättning och utbildning av soldaterna.

4.9 Stöd vid kritik mot insatser

Utredningen har enligt direktiven även att överväga stödåtgärder för individer, anhöriga eller förband som i medierna framställs som brottsliga, trots att de följt nationell och internationell rätt och fullgjort en ålagd uppgift.

En utgångspunkt bör vara att allt det stöd till enskilda soldater och deras anhöriga som finns vid andra krissituationer även skall kunna utnyttjas i sammanhang som dessa.

Därtill är det viktigt att åtgärder vidtas från myndighetens och ansvariga politiska instansers sida som leder till att enskilda soldater inte onödigtvis försätts i situationer som leder till kritik. Att eventuella nationella begränsningar är tydliggjorda för personal i utlandsstyrkan

bidrar till att minska att risken för att tveksamheter uppstår vid genomförande av operationer.

För den enskilde skall det vidare alltid vara tydligt vilka begränsningar som gäller för agerande med avseende på internationell rätt och s.k. insatsregler, *Rules of Engagement*.

Det är utredningens bedömning att de legala aspekterna inte fått tillräckligt utrymme vid utbildningen av våra soldater inför en insats internationellt. Den förändrade karaktären på de insatser som Sverige medverkar i ökar riskerna för misstag med allvarliga konsekvenser. I andra länder har förband och enskilda soldater – rätt eller fel – fått utstå både negativ massmedial uppmärksamhet och rättsliga påföljder.

Utredningen utesluter inte att det kan finnas skäl att göra ytterligare förbättringar för att förebygga kritik.

I slutbetänkandet avser utredningen återkomma även till dessa frågor.

4.10 Utlandsstyrkan inom Försvarmakten

Enligt 1 § LuF skall det finnas en utlandsstyrka inom Försvarmakten för den verksamhet som anges i lagen. Från lagstiftarens sida har det aldrig rått någon tvekan om vad detta betyder, nämligen att utlandsstyrkan är en del av Försvarmakten, på samma sätt som andra delar av Försvarmakten är det.

Utredningen har emellertid erfarit – bl.a. vid diskussioner med försvarsmaktsanställda – att många uppfattar situationen som en annan. Man upplever det som att utlandsstyrkan är en separat enhet, om än inom Försvarmakten. Man ser utlandsstyrkan och Försvarmakten som två skilda organisationer.

För utredningens del är det helt klart att utlandsstyrkan ingår i och är en del av Försvarmakten. Samtidigt inser utredningen att det är, eller kan bli, ett problem om den berörda personalen upplever en åtskillnad. Detta kan i sin tur leda till missnöje eller förmenta orättvisor.

Utredningen konstaterar också att många inom utlandsstyrkan har svårt att se en tydlig företrädare som hävdar de anställdas behov personellt och materiellt mot t.ex. grundorganisationen. Inom andra delar av Försvarmakten finns en utpekad ”främste företrädare”. Stridskrafterna har sina respektive inspektörer. För hemvärdet finns Rikshemvärnschefen. Förbanden i grundorganisationen har sina förbandschefer.

Vidare noterar utredningen att den gällande definitionen av

utlandsstyrkan – 1 § tredje stycket LuF – innebär att en del soldater verksamma utanför Sverige lämnas utan det skydd som LuF avser att skapa. Det kan gälla t.ex. personer som utomlands arbetar med att stödja utlandsstyrkan under kortare perioder inom t.ex. logistik och underrättelseverksamhet.

Enligt utredningen är en förutsättning för ett bra omhändertagande att alla delar inom Försvarmakten känner gemenskap och samhörighet. Det är också viktigt att alla anställda som utsätts för den fredsfrämjande verksamhetens risker omfattas av det skydd som lagstiftaren avsett.

Utredningen avser att i slutbetänkandet återkomma till dessa frågor.

4.11 Rehabiliteringsansvaret

I samband med ikraftträdandet av LuF den 1 juli 1999 lagfästes de nuvarande reglerna om Försvarmaktens ansvar för rehabilitering av anställda i utlandsstyrkan (6-10 §§). Av lagen framgår att Försvarmaktens ansvar är subsidiärt i förhållande till t.ex. annan arbetsgivare.

Utredningen ser att förutsättningarna för t.ex. rehabilitering skiljer sig mellan olika kategorier av anställda inom utlandsstyrkan. Främst kanske mellan soldater utan någon annan anställning än den i utlandsstyrkan och dem som tillika är anställda i Försvarmakten i övrigt.

Som utredningen påpekat saknas tillförlitlig statistik över svenska veteransoldater. Man vet därför inte så mycket om t.ex. ålderssammansättningen i utlandsstyrkan. Det har funnits uttalade önskemål från Försvarmakten att rekrytera relativt nyutbildade soldater bl.a. till NBG, men det är osäkert vilket genomslag detta fått. Säkert är dock att den tidpunkt i livet då man erövrar sin första anställning har förskjutits uppåt i åldrarna. Det innebär sannolikt att en ökande andel av soldaterna vid tiden för tjänstgöring i utlandsstyrkan fortfarande befinner sig under utbildning eller med svag anknytning till arbetsmarknaden.

I sådana fall finns ingen annan arbetsgivare att – utöver Försvarmakten – lita till när det gäller rehabilitering, arbetsträning etc. För dessa veteransoldater blir ansvaret, då tre alternativt fem år förflutit från det att rehabiliteringen inleddes, i stor utsträckning deras eget.

Kategorin med det bästa utgångsläget är soldater vilka har en anställning i Försvarmakten för annan verksamhet än den som bedrivs i utlandsstyrkan (jämför 1 § 2 st lagen om utlandsstyrkan). De omfattas utöver reglerna om rehabilitering i LuF även av det generella

rehabiliteringsansvar som Försvarsmakten har som arbetsgivare. Personalkonsulenterna inom grundorganisationer bedöms vara ett verksamt stöd för dessa. De återkommer också till arbetsplatser där många kollegor bär på erfarenheter från internationell tjänst och där det finns kamratstödande nätverk.

Även om personer med annan, civil anställning har en motsvarande trygghet som kategorin försvarsmaktsanställda, torde det delade ansvaret mellan olika arbetsgivare i sig kunna leda till ett sämre utgångsläge för den enskilde. Underlaget i form av allvarligt skadade soldater är inte tillräckligt för att medge några säkra slutsatser, men utredningen har mötts av intrycket att dessa kunnat falla ”mellan stolarna”.

För personer med anställning i Försvarsmakten eller hos annan arbetsgivare är rehabiliteringsansvaret kvar så länge som anställningsförhållandet består. Är det fråga om tillsvidareanställning blir rehabiliteringsansvaret i princip utan tidsbegränsning. En särskild trygghet i sammanhanget är den rätt till omplacering (jämför lagen (1982:80) om anställningsskydd 7 § 2 st) som en arbetstagare normalt har.

Utredningen avser i sitt slutbetänkande återkomma till hur rehabiliteringsansvaret bör vara utformat för soldater med anställning i utlandsstyrkan. I det sammanhanget kommer även frågor om rehabiliteringens innehåll och ansvarets utsträckning i tid att övervägas.

Belysas bör även frågan om statsmakternas eventuella ansvar för veteransoldater från tiden före lagens ikraftträdande belysas. Den nuvarande lagstiftningen omfattar enbart personer med ett rehabiliteringsbehov som uppstått efter 1992. Det innebär t.ex. att veteransoldater från insatserna i Kongo, Cypern, tidiga Libanon exkluderats. Är den allmänna sjukvårdens och socialtjänstens ansvar tillräckligt för dessa?

4.12 Tidskrav för medicinskt omhändertagande under insats

Försvarsmakten har i interna dokument rekommendationer gällande medicinsk omhändertagande (se ovan under 2.3.2). I rekommendationerna beskrivs de två insatsförmågorna: förmåga att omhänderta skadade och förmåga att evakuera skadad personal, s.k. medicinsk evakuering.

Utredningen tror sig kunna konstatera att i sedan lång tid pågående svenska internationella insatser förekommer att inget av de angivna målen uppfylls. Alternativen är att antingen förstärka våra insatser

ytterligare eller att till ovanstående regler tillföra en ordning för att hantera avsteg från fastställda ambitioner.

En förutsättning för att regler skall vara styrande är att det finns möjligheter, också i praktiken, att uppfylla dem. Utredningen avser att följa upp denna fråga i sitt fortsatta arbete.

4.13 Statens erkännande

Utredningen bedömer att överbefälhavaren har ceremoniella och belöningsmässiga instrument för att erkänna och uttrycka sin myndighets uppskattning för det goda arbete och de uppoffringar som enskilda soldater utför i den fredsfrämjande verksamheten.

Däremot så saknar de politiska beslutsfattarna i riksdag och regering egna procedurer för att erkänna insatser som gjorts i den svenska säkerhetspolitikens namn. En officiell medalj uttrycker i flertalet av världens länder statens officiella erkännande för berömliga gärningar i skarp, militär verksamhet.

I en föränderlig värld ser utredningen värdet av att inrätta ett gemensamt monument för Sveriges alla veteransoldater. Förvisso finns redan platser och monument, som FN-monumentet på Djurgården i Stockholm. Men det saknas ett gemensamt monument för olika kategorier av soldater som dödats och skadats i internationell tjänst.

Platsen för ett sådant monument bör vara noga övervägt och lätt tillgängligt även för handikappade.

Utredningen återkommer till dessa frågor i sitt slutbetänkande.

4.14 Anhöriga

Utredningens direktiv omfattar alla personer som berörs av en soldats insats. Förutom veteransoldaten själv omfattas också alla anhöriga. En viktig uppgift i det kommande utredningsarbetet blir att få insikt i både hur den enskilde, make eller maka och närmast anhöriga upplever tiden före, under och efter insats. Eventuella barns situation uppmärksammas särskilt i regeringens direktiv.

Deltagande i internationella insatser är ett frivilligt åtagande av den enskilde. För soldatens anhöriga kan den långa bortovaron, oavsett om den är välplanerad och förutsedd eller inte, ändå upplevas som en svår separation. Av stor betydelse för att soldaten i fält skall må bra är att

dennes anhöriga på hemmaplan också gör det. Möjligheterna till regelbundna och smidiga kontakter mellan soldaten och dennes anhöriga är därför av stor vikt.

Ett instrument för att öka förståelsen av anhörigas upplevelser kan vara att genomföra enkätundersökningar.

4.15 Fredsbaskrarna

Utredningens direktiv nämner särskilt föreningen Fredsbaskrarna. Förutom den gemenskap som föreningar normalt ger, så tillhandahåller Fredsbaskrarna kamratstöd.

Kamratstöd veteransoldater emellan kan inte ersätta statens ansvar för ett fullgott psykologiskt omhändertagande efter insats. Men även efter sådana professionella rehabiliteringsinsatser, så kan det hos enskilda individer finnas kvar ett behov av att med kamrater, som har liknande erfarenheter, bearbeta upplevelser från internationella insatser. Fredsbaskrarna är ett nätverk som idag förmedlar informella kontakter för kamratstöd veteransoldater emellan. Möjligheterna och förutsättningarna för Fredsbaskrarnas verksamhet varierar idag mellan Försvarmaktens olika utbildningsplattformar. Formerna och omfattningen av stödet till Fredsbaskrarna och andra veteranorganisationer kommer att övervägas av utredningen.

4.16 Översyn av lagen om utlandsstyrkan

Avslutningsvis kommer utredningen att göra en allmän översyn av lag (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten, LuF.

Definitioner / Fackordlista

Några återkommande begrepp, förkortningar och definitioner

AFL	Lag (1962:381) om allmän försäkring
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
ATL	Arbetstidslagen (1982:673)
Beredskapssoldat	Soldat som tjänstgör i enlighet med ett tidsbegränsat anställningskontrakt med stöd av kollektivavtal.
Fredsfrämjande verksamhet	I dess vidare mening inkluderas konfliktförebyggande, fredsskapande, fredsbevarande, fredsbyggande internationella insatser där också uppgifter som t.ex. avväpning, avrustning, humanitärt arbete, utbildnings- och informationsinsatser för att skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet kan ingå.
Försvarmaktsanställd	Avser personer med ordinarie anställning i Försvarmakten d.v.s. tillsvidareanställd civil och militär personal på hel- eller deltid. Motsatsvis avses inte sådan personal som

	inte har sin ordinarie anställning i Försvarsmakten såsom reservofficerare, hemvärns- och frivilligpersonal.
GU	Militär grundutbildning (plikttjänstgöring), i regel som värnplikt.
HKV	Försvarsmaktens högkvarter
Kontraktsanställd soldat	Se Beredskapssoldat ovan
LAF	Lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring
LSP	Lag (1977:265) om statligt personskadeskydd.
LuF	Lag (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.
NBG, <i>Nordic Battle Group</i>	Se nedan, under den nordiska stridsgruppen.
Den nordiska stridsgruppen	Styrka som för Europeiska unionen utgör ett snabbinsatsinstrument vid genomförande av militära krishanteringssituationer. Sverige är ansvarig (ramnation) för stridsgruppen som står i beredskap under första halvåret av 2008. I den nordiska stridsgruppen deltar förutom svenska enheter, enheter från Estland, Finland, Norge och Irland. Synonymt används begreppen <i>Nordic Battle Group</i> och NBG.
SemL	Semesterlagen (1977:480)
SFOR	<i>Stabilization Force</i> , av Förenta Nationerna bemyndigad Natostyrka i forna Jugoslavien 1996-2004. Efterföljare till <i>Implementation Force</i> som i sin tur, 1995, efterföljde FN-styrkan UNPROFOR (1992-1995).
Skada	Skada behöver inte endast uppkomma p.g.a. olyckshändelse eller stridshändelse. Med skada jämföras i rehabiliteringssammanhang

vissa fall som enligt praxis skulle anses vara arbetssjukdomar. Ansvariet omfattar såväl fysiska som psykiska skador.

Skyddstid	Begrepp använt i försäkringslagstiftningen. Omfattar den tid som den enskilde har ett konkret avtalsförhållande med staten där han/hon deltar i en verksamhet på heltid. Motsatsvis löper ingen skyddstid för t.ex. reservofficerare eller beredskapssoldater då dessa inte tjänstgör.
Soldat	Sammanhållande begrepp för militär (uniformerad) personal oavsett grad/nivå m.m. Soldater till sjöss (ur flottan) benämns sjömän. Begreppet tar således bäring på den övergripande professionen oavsett om individen i t.ex. utlandsstyrkan är yrkes-, reserv-, förtidsavgången officer, menig eller har en viss specialistbefattning med civil bakgrund som t.ex. läkare, truckförare eller polis. Samtlig uniformerad och för den militära uppgiften anställd personal är soldater.
Värnpliktig (soldat)	Person som först fullgör sin militära grundutbildning, ”GU”) och även därefter lyder under plikt.
Veteransoldat	Av utredningen använd benämning på individ som tjänstgjort utomlands i Försvarens utlandsstyrka. (Veteran av latinets <i>vetus</i> , mångårig, gammal alternativt individ med långvarig erfarenhet av ett verksamhetsområde.

- BILAGA 1: Kommittédirektiv, Ansvaret före, under och efter internationella militära insatser, Fö 2007:83
- BILAGA 2: Lag (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten enligt senaste lydelse
- BILAGA 3: Förordning (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten, enligt senaste lydelse
- BILAGA 4: Försvarmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan
- BILAGA 5: Försvarmaktens högkvarter - nuvarande organisation

BILAGA 1

Kommittédirektiv

Ansvaret före, under och efter internationella militära insatser, Dir. 2007:83

Beslut vid regeringsammanträde den 14 juni 2007

Sammanfattning av uppdraget

Utredaren skall utforma förslag till en svensk veteranpolitik, dvs. ansvaret för personalen före, under och efter internationella militära insatser. Utredaren skall genomföra uppdraget med utgångspunkt i en helhetssyn från rekrytering via utbildning och förberedelser inför insatsen, stöd och åtgärder under insatsen till omhändertagande, stöd och eventuell rehabilitering efter insatsen. I helhetssynen ingår också att bedöma samhällets som helhet, således såväl frivilligorganisationer, privata aktörer, myndigheter som de enskilda själva, möjligheter att medverka i utformningen av veteranpolitiken. I varje skede av kedjan skall situationen för de anhöriga, även barn till personal som deltar i internationella insatser, belysas.

Bakgrund

Den första svenska internationella militära insatsen efter andra världskriget gjordes 1953 när Sverige som en av fyra neutrala stater började delta i övervakningen i Korea efter Koreakrigets slut.

Den första reella truppinsatsen gjordes sedan i november 1956 och gällde övervakning av eldupphör i Suez.

Vid FN-insatserna i Kongo i början på 1960-talet kom soldaterna, även de svenska, att bli stridande part. Närmare 20 svenskar dödades under Kongoinsatserna, ungefär hälften i strid.

Sedan dess har Sverige medverkat i ett stort antal fredsfrämjande insatser av olika slag och på skilda platser i världen. Sammanlagt har ungefär 100 000 män och kvinnor deltagit i svensk trupp i denna internationella verksamhet. Huvudman har i de flesta fallen varit FN, men också Nato och på senare år EU har haft ansvaret. För närvarande medverkar Sverige i fredsfrämjande och andra militära insatser i bl.a. Bosnien, Kosovo, Libanon, Georgien, Afghanistan, Kashmir, Korea, Eritrea, Sudan, Kongo och Liberia.

Den 1 januari 2008 ställs den nordiska stridsgruppen (NBG) i beredskap som snabbinsatsstyrka inom EU. Sverige leder styrkan, som i övrigt består av trupp från Estland, Finland och Norge. Inriktningen är att en ny stridsgrupp under svensk ledning skall ställas i beredskap 2011.

Efterhand har insikten om behovet och betydelsen av förberedelser för personalen inför en insats och omhändertagandet efter en insats ökat. Successivt har Försvarsmakten utvecklat sin organisation och förmåga att förbereda sin personal inför en insats, stödja personalen under insatsen och att ta hand om personalen efter genomförd insats.

Utgångspunkt för uppdraget

Inledning

Deltagande i internationella fredsfrämjande insatser är ett viktigt instrument för Sveriges säkerhetspolitiska ambition att bidra till fred, säkerhet och utveckling för konfliktdrabbade människor.

Regeringen redovisade i budgetpropositionen för 2007 (prop. 2006/07:1, utg.omr. 6) att Sveriges ambitionsnivå när det gäller att delta i fredsfrämjande insatser skall höjas. Sverige har ett ansvar för att bidra till frihet, fred och välbefinnande. Det stärker också Sveriges egen säkerhet. Antalet män och kvinnor i utlandstjänst bör på sikt öka till cirka 2 000 personer.

Deltagande i fredsfrämjande internationell militär verksamhet är inte riskfritt. Inte ens väl övade och utrustade soldater kan helt skydda sig mot mer eller mindre organiserat motstånd av grupper eller personer som av olika skäl vill hindra återuppbyggnaden av ett land och en återgång till normala civila styrelseformer.

Förberedelserna för personalen inför en insats, stödet under och omhändertagandet efter insatsen är grundläggande för att Sverige fullt ut skall kunna medverka och ta sitt ansvar för deltagandet i de fredsfrämjande uppdragen. Detta innebär att staten måste utveckla verksamheten inom de tre nämnda skedena – före, under och efter – så långt det är möjligt. Det kan gälla att rätt personal rekryteras till tjänstgöring och att denna personal ges de bästa fysiska och psykiska förberedelserna. Det kan också gälla stöd vid krissituationer under uppdraget liksom tillgång till medicinsk rehabilitering och annat nödvändigt stöd efteråt. Men det kan också vara fråga om att rätt värdera internationella insatser i den följande karriären och att lämna stöd till de anhöriga.

När det svenska internationella fredsfrämjande engagemanget nu kommer att utökas betydligt är det angeläget att verksamheten grundas på en sammanhängande, trovärdig och allmänt accepterad personalpolitik. Denna politik måste täcka alla delar i kedjan från det att en insats initieras till långt efter att den avslutats. Politiken måste också avse alla som berörs av insatsen.

De yttre ramarna för verksamheten styrs i dag genom lagen (1999:568) respektive förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Men även annan lagstiftning är av betydelse i detta sammanhang, bl.a. arbetsmiljölagen (1977:1160), socialförsäkringslagen (1999:799) och lagen (1962:381) om allmän försäkring (22 kap.).

Av betydelse är också avtalet mellan Arbetsgivarverket och de statsanställdas huvudorganisationer om ersättning vid personskada (PSA), liksom avtalet mellan Försvarsmakten och arbetstagarorganisationerna om villkor för tjänstgöring i utlandsstyrkan.

Försvarsmakten har själv konstaterat att det är myndighetens skyldighet att ur ett preventivt och operativt perspektiv svara för att den enskilde individen får de bästa förutsättningarna för att kunna bemöta och hantera bl.a. kritiska och hotfulla situationer han eller hon riskerar att utsättas för i den fredsfrämjande verksamheten. Detta innebär att myndigheten kontinuerligt måste se över sin förmåga att rekrytera, välja ut, bemanna och nyttja sin organisation utifrån de krav som ställs.

Försvarmaktens utredning

Hösten 2005 inledde Försvarmakten en intern översyn av myndighetens krisstödsverksamhet, dvs. verksamheten rörande personalen inför, under och efter insats. Myndigheten redovisade resultatet av översynen i en rapport den 3 april 2007.

Försvarmakten konstaterar att människan spelar en avgörande roll för att Försvarmakten skall nå sina mål. Det psykologiska välbefinnandet är en avgörande faktor för "operational readiness". För att optimera de mänskliga resurserna och förhindra att personal hamnar i kris måste hanteringen av människan vara professionell och systematisk och i första hand vara inriktad på förebyggande åtgärder. Organisatoriska förutsättningar måste skapas så att den kompetens som redan finns för att ta hand om personalen före, under och efter en internationell insats kan merutnyttjas på ett bättre sätt.

Försvarmakten bedömer i rapporten att myndigheten redan har ett fungerande system för såväl förebyggande åtgärder som hantering av den personal som drabbas av kris i samband med internationella insatser. Systemet måste dock ständigt utvärderas och modifieras efter uppgifternas krav.

Myndigheten redovisar i rapporten en rad åtgärder för att förbättra verksamheten. Åtgärder kopplade till skedet före en insats gäller urval och utbildning. Här anges bl.a. att professionella urvalsmetoder i högre grad än hittills skall tillämpas på dem som sökt internationell tjänst samt att utbildningen i det militära skolsystemet tydligare skall inriktas mot att belysa "det mänskliga systemet", dvs. hur olika människor upplever sin omgivning och att människors mentala förutsättningar skiljer sig åt.

Åtgärder kopplade till skedet under en insats avser uppföljning och utvärdering. En åtgärd som redovisas är att det nuvarande systemet bör kompletteras med försvarspsykologer som skall finnas på plats i operationsområdet.

Åtgärder kopplade till skedet efter en insats avser krisstöd och rehabilitering. I denna del redovisas bl.a. att de handledare som svarar för hemkomstverksamheten företrädesvis skall vara anställda och utbildade av Försvarmakten samt att inriktning och ledning av krisstöd och rehabilitering skall förtydligas från central nivå. Vidare redovisas att samverkansformerna med externa organisationer som t.ex. Fredsbaskrarna bör formaliseras.

Utöver detta redovisar Försvarmakten olika åtgärder som avser organisation, ansvar, rollfördelning, kompetenser och resurser.

En samlad veteranpolitik

Det är Försvarmakten som ansvarar för att de kvinnor och män som deltar i den internationella fredsfrämjande militära verksamheten ges rätt förberedelser inför en insats, att de får nödvändigt stöd under insatsen och att de tas om hand efter den.

Samtidigt gäller att det är Sverige som nation som bidrar med denna personal. Det är riksdagen som på regeringens förslag beslutar om en insats. Riksdag och regering har därför det yttersta ansvaret för att den utsända personalen ges förutsättningar för att lösa sina uppgifter. I detta ansvar ligger att gentemot medborgarna tillförsäkra att förberedelserna och omhändertagandet är det bästa möjliga. I detta ansvar ligger också att tillförsäkra att olika resurser i samhället samverkar för att tillgodose även kraven med anledning av den fredsfrämjande militära verksamheten. Vidare är det viktigt att den utsända personalen har samhällets stöd, både för insatsen, i den och efter genomförd insats.

Försvarmaktens utredning är viktig och myndigheten redovisar flera förändringar som kommer att förbättra verksamheten. I och med det ökande svenska engagemanget i den fredsfrämjande verksamheten, och närmast den nordiska stridsgruppen 2008, kommer kraven på verksamheten att skärpas. Berättigade krav kommer att ställas inte bara på Försvarmakten utan också på regering och riksdag. I detta perspektiv är det viktigt att det finns en samlad och förankrad syn på frågor om personalen inför, under och efter en insats.

Utvecklingen har hittills inte fullt ut präglats av ett sådant synsätt. För att uppnå detta bör ett samlat underlag tas fram. Ett sådant underlag bör redovisa nuläget, behovet av förbättringar samt förslag om hur och på vilket sätt dessa förbättringar bör genomföras.

En samlad svensk syn bör utformas i denna fråga. Försvarmaktens utredning är en lämplig utgångspunkt för arbetet. Huvudpunkten i arbetet skall vara att anlägga en helhetssyn på samhällets – i första hand Försvarmaktens – åtgärder och verksamhet avseende personalen inför, under och efter internationella insatser. I arbetet skall den befintliga verksamheten prövas och möjligheterna till förbättringar belysas från ett samlat samhällsperspektiv.

Vidare skall ansvarsförhållandena i olika avseenden tydliggöras. Vad skall vara en uppgift för Försvarmakten och vad skall vara en uppgift för andra myndigheter eller organisationer? Vilket uppföljningsansvar skall Försvarmakten ha när det gäller personal som medverkat i den internationella verksamheten?

Uppdraget

Allmänt

Utredaren skall utforma förslag till en svensk veteranpolitik, dvs. ansvaret för personalen före, under och efter internationella insatser. Utredaren skall genomföra uppdraget med utgångspunkt i en helhetssyn från rekrytering via utbildning och förberedelser inför insatsen, stöd och åtgärder under insatsen till omhändertagande, stöd och eventuell rehabilitering efter insatsen. I helhetssynen ingår också att bedöma samhällets som helhet, således såväl frivilligorganisationer, privata aktörer, myndigheter som de enskilda själva, möjligheter att medverka i utformningen av veteranpolitiken. I varje skede av kedjan skall situationen för de anhöriga, även barn till personal som deltar i internationella insatser, belysas.

Kartläggning

Utredaren skall inledningsvis kartlägga dagens svenska förhållanden, innefattande de åtgärder Försvarsmakten redovisat i sin rapport, och redovisa en översiktlig bedömning av det fortsatta arbetet. Sådana åtgärder som bör vidtas av Försvarsmakten före årsskiftet 2007/08 skall redovisas i detta sammanhang. Med en sådan kartläggning som grund skall utredaren belysa inom vilka områden förändringar behövs samt lägga fram konkreta förslag i dessa avseenden.

Följande skall klarläggas för de olika skedena, dvs. före, under och efter en insats: vad som bör göras, hur detta bör göras och av vem det bör göras. Det skall således inte vara en självklarhet att alla åtgärder utförs av Försvarsmakten. Utredaren skall därför kartlägga vilka de nuvarande aktörerna är samt klarlägga de nuvarande ansvarsförhållandena avseende olika moment i kedjan och föreslå förändringar om så behövs. Utgångspunkten skall vara att den myndighet eller organisation som från ett samlat samhällsperspektiv är bäst lämpad också bör ansvara för åtgärden.

Områden att belysa särskilt

Inom ramen för dessa grundläggande utgångspunkter skall utredaren särskilt belysa följande områden och föreslå förändringar om så behövs.

- Omhändertagandet av personalen efter en insats när insatsen har kunnat genomföras utan större problem och omhändertagandet efter en svår insats där det t.ex. förekommit traumatiska händelser eller inträffat allvarliga skador eller dödsfall.
- Försvarsmaktens ansvar i de två nämnda situationerna, liksom Försvarsmaktens generella myndighetsansvar för sin personal.

- Stödåtgärder för individer, anhöriga eller förband som i medierna framställs som brottsliga trots att de följt nationell och internationell rätt och fullgjort en ålagd uppgift.
- Veteranföreningarnas, t.ex. Fredsbaskrarnas, roll och ansvar. Det kan gälla både ett formaliserat samarbete mellan Försvarsmakten och veteranföreningarna och ett informellt samarbete.
- Hur personal som tjänstgjort i internationella insatser uppmärksammas efter hemkomsten. Det kan gälla t.ex. medaljutdelning. Men det kan också gälla på vilket sätt tjänstgöringen utgör en merit i den enskildes fortsatta arbete.

Jämförelser med andra verksamheter

Utredaren skall vidare redovisa hur veteranpolitiken är utformad i andra stater samt pröva i vilken utsträckning erfarenheter därifrån bör tillgodogöras det svenska systemet. I detta sammanhang bör utredaren särskilt uppmärksamma förhållandena inom de stater med vilka Sverige ofta samarbetar inom EU eller i Nato- och FN-sammanhang.

Utredaren skall även pröva om, och i så fall hur, Försvarsmakten bör samarbeta närmare med andra myndigheter eller organisationer med likartad internationell verksamhet.

Lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten trädde i kraft den 1 juli 1999. I budgetpropositionen för 2003 (prop. 2002/03:1, utg.omr. 6) lämnade regeringen den utvärdering av lagens effekter och tillämpning som riksdagen begärde i samband med att lagen beslutades (prop. 1998/99:68, bet. 1998/99:FöU8, rskr. 1998/99:225). Efter lagens tillkomst har Sveriges deltagande i de internationella insatserna ökat betydligt och delvis ändrat karaktär. Denna utveckling kommer att fortsätta. Den internationella tjänstgöringen är en riskfylld verksamhet. Mot denna bakgrund skall utredaren göra en allmän översyn av lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

Rehabilitering m.m.

Inom ramen för översynen av lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten skall utredaren särskilt belysa frågor om Försvarsmaktens ansvar för rehabiliteringsåtgärder. Utredaren skall pröva om det rehabiliteringsansvar som gäller för Försvarsmakten enligt lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten är ändamålsenligt. Vidare skall belysas Försvarsmaktens ansvar i förhållande till den allmänna sjukförsäkringen och den allmänna sjukvårdens ansvar när det gäller rehabilitering av personer som skadats fysiskt eller psykiskt vid en insats och klargöras vilka gränsdragningar som gäller. Utredaren skall också redovisa andra myndigheters och organisationers rehabiliteringsansvar i liknande situationer. Dessutom skall utredaren belysa Försvarsmaktens

ansvar i förhållande till den allmänna sjukförsäkringen i övrigt, t.ex. när det gäller sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning för personer som skadats vid en insats.

Övrigt

Utredaren får även i övrigt pröva om den befintliga lagstiftning som rör frågor om statens och arbetsgivarens ansvar är lämplig och ändamålsenlig.

Utredaren får även pröva andra förhållanden, som har samband med uppdraget, än de som berörs i detta direktiv och föreslå förändringar om så behövs.

Utredaren skall i förekommande fall lämna förslag till nödvändig författningsreglering.

Utredaren skall kostnadsberäkna sina förslag. I betydande del utgår veteranpolitiken från Försvarmaktens ansvar för den egna personalen. I den mån utredaren anser att vissa kostnader bör belasta någon annan än Försvarmakten skall detta redovisas.

Uppdragets genomförande och tidplan

Utredaren skall i en första etapp kartlägga dagens svenska förhållanden och redovisa en översiktlig bedömning av det fortsatta arbetet.

Utredaren skall också redovisa vilka åtgärder som bör vara genomförda senast den 31 december 2007, dvs. när den nordiska stridsgruppen ställs i beredskap. I första hand skall detta avse åtgärder som det ligger inom Försvarmaktens kompetensområde att vidta. Denna första etapp skall redovisas till regeringen senast den 15 oktober 2007.

I en andra etapp skall utredaren, grundat på resultatet av den första etappen och eventuella kompletterande direktiv, belysa hur verksamheten bör utvecklas och stärkas samt lägga förslag i dessa avseenden.

Utredaren skall samarbeta med Försvarmakten och andra relevanta myndigheter, institutioner och organisationer samt med Fredsbaskrarna och andra veteranföreningar.

Utredaren skall hålla berörda centrala arbetstagarorganisationer informerade om arbetet och ge dem tillfälle att framföra synpunkter.

En slutrapport skall lämnas senast den 1 maj 2008.

(Försvarsdepartementet)

BILAGA 2

Lag (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Lagens tillämpningsområde

1 § Inom Försvarsmakten skall det finnas en utlandsstyrka för verksamhet som avses i denna lag.

Den som skall tjänstgöra i utlandsstyrkan och inte har en anställning i Försvarsmakten som omfattar skyldighet att tjänstgöra i internationell verksamhet utomlands för de syften som anges i tredje stycket, skall anställas särskilt för tjänstgöring i styrkan.

I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal tjänstgöra som behövs för internationell verksamhet utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt,
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
4. skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt. *Lag (2003:170).*

1 a § Bestämmelserna i 2 och 5–12 §§ skall tillämpas även för den som tjänstgör utomlands i Polisens utlandsstyrka. Vad som sägs om Försvarsmakten skall då i stället gälla för Rikspolisstyrelsen. *Lag (1999:1204).*

Tillämpning av vissa lagar

2 § För dem som tjänstgör i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) gälla även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta:

- 2 kap. 1–8 §§,
- 3 kap. 1–4, 6 och 12 §§,
- 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra meningarna och andra stycket samt 8 och 9 §§. *Lag (2003:170).*

3 § För dem som tjänstgör i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte gälla:

1. 12 § semesterlagen (1977:480), samt
2. arbetstidslagen (1982:673). *Lag (2003:170).*

4 § En särskild anställning för tjänstgöring i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring.

Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.

Anställningen får sägas upp före anställningstidens utgång med en uppsägningstid av tre månader för både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren får dock bevilja den anställda kortare uppsägningstid. Om den anställda genomgått utbildning för tjänstgöring utan att få godkända vitsord, får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid av en månad.

För den som anställs särskilt i utlandsstyrkan skall bestämmelserna i 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd inte gälla. *Lag (2003:170)*.

5 § Vid tjänstgöring utomlands gäller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring från det att den första färden till tjänstgöringsplatsen påbörjas till det att den sista färden från tjänstgöringsplatsen avslutas. Skada som inträffar under denna tid skall anses som arbetsskada, om övervägande skäl talar för det. Skador som inträffar under semester eller motsvarande ledighet utom tjänstgöringslandet skall omfattas av lagens skydd endast om det finns särskilda skäl.

Vid prövning av om den som tjänstgör i utlandsstyrkan drabbats av en arbetsskada skall bevisreglerna i 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd tillämpas för den tid som avses i första stycket, om det är förmånligare för den enskilde än en tillämpning av motsvarande regler i lagen om arbetsskadeförsäkring.

Vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring utgör livränteunderlaget minst sju prisbasbelopp. *Lag (2003:170)*.

Rehabilitering

6 § Om någon skadas under tjänstgöring i utlandsstyrkan, skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

1. utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete,
2. om det är möjligt, ge den skadade lämplig arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet, samt
3. medverka till att den skadade får tillgång till lämplig yrkesutbildning eller fortbildning som är ägnad att stärka hans eller hennes förvärvsförmåga. *Lag (2003:170)*.

7 § I fall som avses i 6 § 3 skall Försvarsmakten ge ekonomiskt stöd till en utbildning som föranleds av eller förlängs till följd av skadan.

Försvarsmakten skall också ge stöd till andra åtgärder som främjar den skadades återgång till arbetslivet samt till anskaffande av hjälpmedel som den skadade behöver.

Stöd enligt första och andra stycket ges endast om det inte skall tillhandahållas av någon annan till följd av andra bestämmelser och om det framstår som skäligt med hänsyn till skadan och omständigheterna i övrigt.

8 § Försvarsmakten har ett ansvar enligt 6 och 7 §§ under en tid av tre år från det att åtgärder enligt 6 § 2 och 3 kan inledas. Om det finns särskilda skäl, skall åtgärderna utsträckas under ytterligare två år.

/Upphör att gälla U:2008-01-01/

9 § Vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 6 och 7 §§ skall Försvarsmakten samarbeta med Försäkringskassan, länsarbetsnämnden och andra berörda myndigheter.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med en eventuell annan arbetsgivares åtgärder. *Lag (2004:845)*.

/Träder i kraft I:2008-01-01/

9 § Vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 6 och 7 §§ skall Försvarsmakten samarbeta med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och andra berörda myndigheter.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med en eventuell annan arbetsgivares åtgärder. *Lag (2007:408)*.

10 § Försvarsmaktens ansvar enligt 6 och 7 §§ innebär ingen inskränkning i det ansvar som den skadades arbetsgivare har enligt 2 kap. och 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) samt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Ersättning till anhöriga

11 § Om en anhörigs medverkan är av särskild betydelse för den skadades rehabilitering, skall Försvarsmakten efter ansökan ge den anhörige skälig ersättning för kostnader som en sådan insats orsakar.

Om den som tjänstgör i utlandsstyrkan förolyckas eller skadas så svårt att sjukhusvård krävs, skall Försvarsmakten efter ansökan av de anhöriga ersätta dem för skäligt antal resor till den förolyckade eller skadade samt uppehälle och tidsspillan vid sådan resa efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen.

I fall som avses i andra stycket skall Försvarsmakten efter ansökan även ge skäligt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd till anhöriga som är i behov av det och om det framstår som skäligt med hänsyn till omständigheterna i övrigt. *Lag (2003:170)*.

Överklagande

12 § Beslut enligt 6–8 §§ och 11 § får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Övergångsbestämmelser

1999:568

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1999. Bestämmelserna i 6–11 §§ skall tillämpas även i fråga om tidigare anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992. Ersättning enligt 11 § gäller endast kostnader som uppkommit efter den 30 juni 1999.

BILAGA 3**Förordning (1999:569) om utlandsstyrkan inom
Försvarmakten****Inledande bestämmelse**

1 § Förordningen ansluter till vad som föreskrivs i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten.

2 § Vad som i denna förordning sägs om den som är anställd i utlandsstyrkan skall i tillämpliga delar även gälla den som är anställd i Försvarmakten och placerad i utlandsstyrkan för tjänstgöring.

Förordning (2003:172).

Anställningsfrågor

3 § Anställningsavtalet skall vara skriftligt. I avtalet skall den anställde förbinda sig att följa bestämmelserna i denna förordning och de föreskrifter som i övrigt är meddelade för utlandsstyrkans verksamhet.

Tjänstgöringens omfattning skall framgå av anställningsavtalet. Av avtalet skall även framgå att den anställde är skyldig att tjänstgöra utomlands.

4 § Försvarmakten får bestämma att den som anställs i utlandsstyrkan skall tilläggas militär tjänstegrad enligt organisationsplan för utlandsstyrkan.

5 § Den som anställs i utlandsstyrkan får samtidigt inneha en annan statlig anställning, från vilken han eller hon är tjänstledig utan särskilt beslut om tjänstledighet.

6 § En anställd i utlandsstyrkan får under tjänstgöringen lön enligt de grunder som Försvarsmakten bestämmer. Dessa grunder skall bestämmas efter hörande av Arbetsgivarverket och berörda centrala arbetstagarorganisationer. *Förordning (1999:1205)*.

Reseförmåner och förmåner till följd av ökade levnadskostnader

7 § Under tjänstgöring i Sverige betalas ersättning för ökade levnadskostnader motsvarande vad som gäller för andra anställda inom Försvarsmakten.

Försvarsmakten får besluta att ersättning skall betalas för resa i Sverige vid inryckning till och utryckning från tjänstgöring.

8 § Under tjänstgöring utomlands betalas ersättning enligt de bestämmelser som enligt kollektivavtal gäller för andra anställda inom Försvarsmakten. Detsamma gäller vid resa från Sverige till tjänstgöringsplatsen och åter samt under annan ledighet än semester.

Försvarsmakten får även besluta om ersättning för andra merkostnader än som avses i första stycket om de föranleds av tjänstgöringen utomlands.

Förordning (2005:168).

9 § Den som är anställd i utlandsstyrkan har för varje hel sexmånadersperiod rätt till en fri hemresa från tjänstgöringsplatsen och åter.

Försvarsmakten får även besluta om ytterligare fria hemresor från tjänstgöringsplatsen och åter, samt att sådana resor skall medges även för kortare tjänstgöringsperioder.

10 § Om en anställd enligt riktlinjer från Förenta nationerna eller Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa har rätt att ta med anhöriga till tjänstgöringsplatsen, betalas ersättning enligt 8 och 9 §§ för kostnader med anledning av att anhöriga medföljer. Försvarsmakten bestämmer ersättningens storlek.

Ledighet

11 § Semesterledighet och annan ledighet beviljas av Försvarsmakten. Försvarsmakten skall därvid beakta de grunder som kan ha beslutats av Förenta nationerna eller Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa.

Förmåner vid sjukdom eller skada

12 § Under tjänstgöring i Sverige har den anställde rätt till sjukvårdsförmåner motsvarande vad som gäller för andra anställda i Försvarsmakten. Under tjänstgöring utomlands har den anställde rätt till fri sjukvård och akut tandvård i den mån motsvarande förmån inte bereds honom eller henne i annan ordning.

13 § Vid skada som medför nedsatt arbetsförmåga under anställningstiden har den anställde under denna tid rätt till bibehållna anställningsförmåner. Den anställde har därvid inte rätt till sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Vid sådan skada som omfattas av och som inträffar under tid som avses i 5 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten och som medför nedsatt arbetsförmåga efter anställningstidens slut skall Försvarsmakten, under tiden från anställningstidens slut och så länge sjukdomsfallet varar, som tillägg till sjukpenning enligt lagen om allmän försäkring eller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring betala en andel av den grundlön den anställde hade under den sista hela anställningsmånaden i utlandsstyrkan. Tillägget skall utgöra tio procent av lönen till den del denna motsvarar en årslön som inte överstiger den högsta sjukpenninggrundande inkomst som kan beräknas enligt 3 kap. 2 § lagen om allmän försäkring, och högst nittio procent av lönen till den del den motsvarar en årslön som överstiger samma belopp.

Andra stycket tillämpas på motsvarande sätt om den tidigare anställde till följd av sjukdomen eller skadan uppbär ersättning enligt 3 kap. 7 b § eller 22 kap. 7 § lagen om allmän försäkring.

14 § Den som skadats under anställning i utlandsstyrkan har under en tid av tre år efter det att anställningen upphört rätt till skälig ersättning för av skadan orsakade sjukvårdskostnader.

Till anställd som efter anställningstidens utgång genomgår läkarundersökning för utredning av om skada uppkommit under tjänstgöring i utlandsstyrkan eller läkarundersökning för att erhålla invaliditetsintyg betalas ersättning för kostnader för undersökningen samt för resa, uppehälle och tidsspillan efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen.

Statens riskgaranti

15 § Staten lämnar en riskgaranti, som är ett dödsfalls- och invaliditetskapital, för anställda i utlandsstyrkan som erhållit arbetsskada enligt 5 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten under tjänstgöring utomlands.

16 § Vid fullständig invaliditet betalas ersättning enligt riskgarantin ut med tjugotvå prisbasbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Vid annan invaliditet betalas ersättning ut med det lägre belopp som svarar mot invaliditetsgraden.

17 § Vid dödsfall betalas ersättning enligt riskgarantin ut med tjugotvå prisbasbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring till dödsboet, om den avlidne efterlämnar arvingar som nämns i 2 kap. 1 och 2 §§ ärvdabalken. Dessutom utgår tre prisbasbelopp till varje efterlevande barn som vid dödsfallet är under tjuogoett år.

Har ersättning tidigare betalats ut som ersättning vid invaliditet, skall ersättningen till dödsboet minskas med motsvarande belopp.

Uppföljande verksamhet

18 § Även efter det att en anställning i utlandsstyrkan upphört, åligger det Försvarsmakten att utreda att en tidigare anställd inte drabbats av skada under anställningen som kan leda till bestående funktionshinder eller annars är av allvarlig art. Utredningen skall ha den form och den omfattning som motiveras av förhållandena under utlandstjänstgöringen. Den skall innefatta personlig kontakt, om detta inte av särskilda skäl kan anses obehövt eller ogenomförbart.

Försvarsmaktens ansvar enligt första stycket kvarstår under fem år efter det att anställningen upphört.

Försvarsmaktens rehabiliteringsorganisation

19 § Försvarsmakten skall ha en på lämpligt sätt organiserad verksamhet för att fullgöra sitt rehabiliteringsansvar som följer av lag. En kontaktperson skall utses inom rehabiliteringsorganisationen för den som skadats under sin anställning i utlandsstyrkan. Kontaktpersonen skall stödja och vägleda den skadade.

Social rehabilitering

20 § Om någon skadas under anställning i utlandsstyrkan och det finns anledning att anta att skadan kan leda till bestående funktionshinder eller annars är av allvarlig art, skall Försvarsmakten, utöver vad som följer av lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten, stödja och bistå den skadade så att hans eller hennes möjlighet att leva ett aktivt och självständigt liv stärks.

Av 7 § i lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten följer att ekonomiskt stöd för anskaffande av hjälpmedel även gäller skadade som inte kan antas återgå till arbetslivet.

Disciplinansvar och åtalsanmälan.

21 § Anställda vid utlandsstyrkan skall vid tillämpning av 20 § lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret m.m., anses tjänstgöra vid den enhet där de genomgått utbildning. Frågor om disciplinansvar eller åtalsanmälan får avgöras av, förutom den chef som avses i 20 § lagen om disciplinansvar inom totalförsvaret m.m., chefen för taktiskt kommando eller chefen för en kontingent i utlandsstyrkan, om han eller hon har lägst överstelöjtnants eller kommandörkapitans tjänstegrad.

Förordning (2003:172).

Särskilda bestämmelser

22 § Försvarsmakten får besluta att den som inte är anställd vid utlandsstyrkan, under tjänsteresor till och från utlandet, skall tilläggas militär tjänsteställning.

23 § Den som är anställd i utlandsstyrkan omfattas under sin tjänstgöring av statens tjänstegrupplivförsäkring, avtalet om ersättning vid personskada (PSA) och statliga pensionsbestämmelser.

Handläggning och överklagande

24 § Ersättning enligt 12-17 §§ bestäms av Försvarsmakten.

25 § I 22 a § förvaltningslagen (1986:223) finns bestämmelser om överklagande hos allmän förvaltningsdomstol. Andra beslut än beslut enligt 7 § första stycket, 9 § första stycket samt 12–17 §§ får dock inte överklagas.

Beslut i ärenden om anställning i utlandsstyrkan får inte överklagas.
Förordning (2005:168).

Tillämpningsföreskrifter

26 § Försvarsmakten meddelar föreskrifter om tillämpningen av denna förordning.

Övergångsbestämmelser

1999:569

1. Denna förordning träder i kraft den 1 juli 1999.
2. Genom förordningen upphävs förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.
3. Genom förordningen (FFS 1999:7) om upphävande av förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten har det föreskrivits att den sistnämnda förordningen skall upphöra att gälla vid utgången av juni 1999. Äldre bestämmelser om bestämmande av arvode och särskilt tillägg skall fortfarande gälla för avtal om anställning i utlandsstyrkan som ingås före utgången av juni 1999. Äldre bestämmelser om förmåner vid sjukdom och skada samt lämnande av riskgaranti för skada skall fortfarande gälla för skada som inträffat före den 1 juli 1999.
4. Bestämmelserna i 18–20 §§ i den nya förordningen skall tillämpas även i fråga om tidigare anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992.

BILAGA 4**Försvarmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan**

(Avtal 2005-12-13, bilaga till Försvarmakten högkvarteret protokoll 2005-12-13 med beteckning 16 115:78859)

1 § INLEDANDE BESTÄMMELSER

Parterna träffar, mot bakgrund av bestämmelserna i 6-10 §§ i förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten och med stöd av 9 § punkt 9.4 i Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten (RALS 2004-2007) mellan Arbetsgivarverket och SACO-S, 10 § punkt 10.4 i motsvarande avtal mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna och 10 § punkt 10.5 i motsvarande avtal mellan Arbetsgivarverket och SEKO, Försvarmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan.

Detta avtal gäller all personal som utbildas till (under termin 3), står i beredskap inför tjänstgöring i, och tjänstgör i Försvarmaktens utlandsstyrka.

2 § VISSA DEFINITIONER

<i>Anställd</i>	Den som tecknat anställningsavtal eller tjänstgöringsbekräftelse och genomför en tjänstgöringsperiod inom ramen för detta avtal.
<i>Barn</i>	Med barn avses hemmavarande barn under 18 år eller hemmavarande barn under 20 år som inte har avslutat gymnasieskola, som är den anställdes

	egna barn eller make/makas barn. Med barn avses även adoptivbarn, fosterbarn och barn för vilka den anställde eller hans eller hennes make/maka är rättslig vårdnadshavare. Vidare avses även barn som vid delad vårdnad bor minst halva tiden hos den anställde.
<i>Befattningslön</i>	Den befattningsvärderade lönen under tjänstgöringsperioden.
<i>Beredskapssoldat</i>	Beredskapssoldat är en person anställd med stöd av 2 och 4 §§ i avtalet om vissa anställningar inom Försvarsmakten.
<i>Individuell lön (I-lön)</i>	Den försvarsmaktsanställdes tillsvidarelön.
<i>Make/maka</i>	Med maka/make skall, förutom registrerad partner, likställas en person som den anställde sammanbor med under äktenskapsliknande förhållanden och som är folkbokförd på samma fastighet som den anställde sedan minst sex månader.
<i>Termin 3</i>	Tiden under vilken utbildning enligt definitionen nedan genomförs.
<i>Tjänstgöringsbekräftelse</i>	Skriftlig bekräftelse som utvisar vilken mission eller vilket beredskapsförband som avses. Detta gäller den som tidigare är anställd i Försvarsmakten.
<i>Tjänstgöringsperiod</i>	Tjänstgöringsperioden omfattar utbildning, ev beredskap, insats och hemkomstperiod (då inarbetad semester och annan ledighet uttas).
<i>Utbildning</i>	<p><i>Utbildning inför utlandstjänstgöring</i> Utbildning av förband eller enskilda arbetstagare som genomförs av HKV/OPE/anställande förband motsv. då missionsområdet är känt. Förbandet lämnar Sverige i nära anslutning till att utbildningen genomförts. Avser även utbildning inför upprättandet av en s.k. EU Battle Group.</p> <p><i>Utbildning av beredskapsförband</i> Utbildning av förband som skall ställas i beredskap, samt utbildningstillfällen för förbandet eller delar av förbandet under beredskapstiden.</p>
<i>Utlandstjänstgöring</i>	Tjänstgöring utomlands i mission.
<i>Övrig personal</i>	Personer som inte har en anställning i Försvarsmakten och som har rekryterats för att genomföra en tjänstgöringsperiod.

Den som tecknat en tjänstgöringsbekaftelse erhåller den ordinarie I-lönen. Om tecknandet av en tjänstgöringsbekaftelse innebär avsteg från individualutvecklingsplanen erhåller den anställde dessutom ett tillägg om 2 500 kronor per månad. Ett ytterligare villkor för att tillägget ska utbetalas är att den anställde inte får lika långt uppehåll mellan den senaste och kommande utlandstjänstgöring som den senaste tjänstgöringens längd och/eller den nya utlandstjänstgöringen överstiger 18 månader.

Den som är anställd som beredskapssoldat erhåller befattningslön reducerad med 5 000 kr.

Reservofficerare och övrig personal erhåller fastställd befattningslön under utbildningstid. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren sätta en personlig högre lön än den fastställda befattningslönen.

Upplysning

Enligt Försvarsmaktens avtal om arbetstid ska arbetsgivaren planera så att arbetstagarens kompensationsledighet vid övningsdygn och utlandsdygn kan tas ut i nära anslutning till genomförd övning. Under utbildningstid enligt denna bestämmelse kan kompensationsledigheten vid övnings- respektive utlandsdygn tas ut efter genomförd tjänstgöringsperiod. Vidare får den inestående ÖD-kompensationen överstiga 64 timmar vid den första avstämningstidpunkten efter hemkomst.

4 § LÖN VID TJÄNSTGÖRING I SVERIGE I ORDINARIE BEFATTNING

En anställd som tjänstgör en eller flera perioder i Sverige under tiden för utlandstjänstgöring erhåller ordinarie I-lön.

5 § TILLÄGG VID BEREDSKAP I SVERIGE

En anställd som är placerad i ett förband som har s.k. R 10-beredskap eller högre beredskap erhåller ett beredskapstillägg. Nivån på detta tillägg är 5 500 kr/månad. Detta tillägg kompenserar för den högre beredskapen inför att tjänstgöra utomlands. Till detta kan komma eventuell ersättning för jour enligt 4 § i Försvarsmaktens avtal om arbetstid. Om inställelsetiden är kortare än 24 timmar ska arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska fullgöra jour.

Personal som förbundit sig att stå i upp till R 30-beredskap inför en mission erhåller en beredskapsersättning med 25 000 kronor för en tolv månadersperiod. Ersättningen betalas ut månadsvis för den som har tecknat en tjänstgöringsbekaftelse samt efter fullgjord beredskap för reservofficerare och övrig personal.

6 § LÖN UNDER UTLANDSTJÄNSTGÖRING

Den som tecknat tjänstgöringsbekaftelse erhåller den ordinarie I-lönen multiplicerad med en faktor 1,3 samt ett tillägg på 8 000 kronor per månad. Om tecknandet av en tjänstgöringsbekaftelse innebär avsteg från individualutvecklingsplanen erhåller den anställde dessutom ett tillägg om 2 500 kronor per månad. Ett ytterligare villkor för att tillägget ska utbetalas är att den anställde inte får lika långt uppehåll mellan den senaste och kommande utlandstjänstgöring som den senaste tjänstgöringens längd och/eller den nya utlandstjänstgöringen överstiger 18 månader. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren sätta en högre tidsbegränsad I-lön.

Reservofficerare, beredskapssoldater och övrig personal erhåller fastställd befattningslön under utlandstjänstgöring i utlandsstyrkan. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren sätta en personlig högre lön än den fastställda befattningslönen.

En anställd som har R-10-beredskap eller högre beredskap erhåller lön under utlandstjänstgöring fr.o.m. det datum som den första delen av aktuellt förband lämnar Sverige.

7 § LÖN UNDER ÅTERSAMLINGSTRÄFFAR M.M.

Vid återsamlingsträffar/utbildningstillfällen efter genomförd mission erhåller den som, vid den tidpunkten, har en anställning tillsvidare i Försvarsmakten, den ordinarie individuella lönen. För reservofficerare och övrig personal utbetalas daglönen med 3,3 % av befattningslönen.

8 § ÖVRIGA VILLKOR UNDER UTBILDNINGSTID I SVERIGE

Under utbildningstiden (termin 3) erhålls, då behov utifrån utbildningsmålet så motiverar (t.ex. teambuilding), fritt logi under maximalt sju dygn. Under denna tid tillämpas den förläggningsstandard som erbjuds och finns tillgänglig.

En arbetstagare som tidigare är anställd i Försvarsmakten och som i ovanstående situation erbjuds enkelrum med dusch och toalett utanför rummet eller eget sovrum i delad lägenhet erhåller ett logitillägg om 200 kronor per natt. Är endast logementstandard tillgänglig på arbetsorten erhåller arbetstagaren ett logitillägg om 400 kronor per natt.

9 § TILLÄGG UNDER UTLANDSTJÄNSTGÖRING

Missionstillägg

Under utlandstjänstgöring utbetalas ett missionstillägg som fastställs för varje mission genom en bedömning av ett antal kriterier, den s.k. ”snurran”, se bilaga 1. Arbetet med att ta fram förslag till missionstillägg sker i samverkan mellan parterna i detta avtal. Vid genomförande av fredsframtvängande missioner med stöd av kapitel VII i FN-stadgan ska den faktor i missionstillägget i snurran som hittills reglerat mandatet för missionen ersättas med beloppet 2 000 kr.

Översyn av missionstillägget genomförs en gång per år, gällande från 1 april, eller då särskilda skäl föreligger.

Vid tecknande av tjänstgöringsbekräftelse eller anställningsavtal gäller då aktuellt missionstillägg under hela den aktuella utlandstjänstgöringen utom om missionstillägget under denna period höjs, då det högre beloppet betalas ut.

Missionstillägget utbetalas fr.o.m. avresedatum till missionsområdet t.o.m. hemkomstdatum från missionsområdet.

Utlandstillägg

Under utlandstjänstgöring utbetalas ett utlandstillägg som fastställs årligen den 1 oktober. Detta täcker de omkostnader som den enskilde har i Sverige p.g.a.

utlandstjänstgöring. Utlandstilläggets storlek är 3 000 kronor per månad. För den som har barn är utlandstillägget 7 000 kronor per månad.

Utlandstillägget utbetalas fr.o.m. avresedatum till missionsområdet t.o.m. hemkomstdatum från missionsområdet.

10 § TRAKTAMENTE

Under tjänstgöring utomlands - inbegripet resa från Sverige till tjänstgöringsort och åter - skall den anställda erhålla fria resor, fritt nattlogi och traktamente. Traktamentet för dag skall erhållas med belopp enligt avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands (AgV cirk 2005:5) reducerat med hänsyn till de måltider som tillhandahållits.

11 § RESEFÖRMÅNER

11.1 In- och utryckningsresa

Vid inryckning till och utryckning från tjänstgöring i Sverige ska den anställda erhålla en resa från den ordinarie bostaden, eller tillfällig vistelseort i Sverige, till tjänstgöringsorten och åter.

Resekostnadsersättning under en resa enligt första stycket ska beräknas enligt bestämmelserna i allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) och Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar. I de fall då arbetstagaren inte kan erbjudas fri kost utbetalas ersättning motsvarande Skatteverkets (SKV) fastställda normer för traktamente.

Den som är bosatt utom Sverige eller stadigvarande vistas utom Sverige kan erhålla in- och utryckningsresa till tjänstgöringsplats och åter bostadsorten eller vistelseorten enligt arbetsgivarens bestämmande.

11.2 Resa i samband med sjukdom och dödsfall m.m.

Blir en anställd sjuk under ledighet (leave) utomlands under tjänstgöringen skall han eller hon återvända till sin ordinarie tjänstgöringsplats så snart sjukdomen medger det. Han eller hon har rätt till ersättning avseende logi, mat och resa under tiden från ledighetens slut och till dess inställelse kan ske, även under återresan. Traktamente skall då erhållas med belopp som gäller för tjänstgöringsplatsen. För att erhålla förmånerna skall den anställda visa läkarintyg för tiden från ledighetens slut till dess han eller hon återkommer i tjänst.

En anställd som blir sjuk under ledighet ska erhålla återresa till förrättningsplatsen så snart sjukdomen medger det.

En anställd som beordrats att resa till Sverige för vård, ska erhålla ersättning som för tjänsteresa till platsen för vården och åter.

Om en anställd beviljas tjänstledighet med lön utan avdrag vid allvarligt sjukdomsfall, dödsfall eller begravning för nära anhörig erhålls resa till hemorten och åter till tjänstgöringsplatsen.

11.3 Bagage m.m.

En anställd kan, om inte arbetsgivaren medgivit annat, fritt medföra så mycket bagage som framgår av färdhandlingen för den aktuella resan. En anställd ska när det är möjligt utnyttja frakttransport som är ordnad av arbetsgivaren.

11.4 Hemresa

Battle Group (BG)

Då tjänstgöringen i missionsområdet för BG kommer att överstiga fyra månader har den anställda rätt till en fri hemresa. Resan genomförs till hemorten i Sverige och åter till tjänstgöringsplatsen. Om hemorten inte ligger i Sverige avgörs eventuella hemresor från fall till fall.

Resan skall ske senast då tjänstgöringen varat i fyra månader.

Övriga

Lägsta antal hemresor framgår av nedanstående tabell. Resorna genomförs till hemorten i Sverige och åter till tjänstgöringsplatsen.

Tecknar för Tjänstgöringsperiod om	Antal hemresor till Sverige	Ledig tid i Sverige
3 månader	1	7 dagar
6 månader	2	7 resp 14 dagar
9 månader	3	7 dagar vid två tillfällen, 14 vid ett
12 månader	4	7 dagar vid två tillfällen, 14 vid två

Anm

Resor skall ske senast då tjänstgöringen varat i fyra månader.

Om hemorten inte ligger i Sverige avgörs eventuella hemresor från fall till fall.

Vid familjemission då familjen medföljer erhålls inga fria hemresor.

Arbetsgivaren får, inför rekrytering till ny mission, besluta om möjlighet till ytterligare hemresor utöver ovan angivna antal. Styrande för antalet är om missionen är nyetablerad (kräver hög bemanning) eller om missionen är etablerad sedan en längre tid (lägre krav på bemanning). En annan omständighet är att det måste vara så att det operativa läget i missionsområdet eller eventuella andra regelverk gör en hemresa möjlig.

Hemresor enligt detta avsnitt ska, om möjligt, genomföras med flyg motsvarande charterflygplan. Om praktiska och säkra färdmedel för resa ut ur missionsområdet inte finns att tillgå ska arbetsgivaren tillhandahålla sådana.

12 § FAMILJEFÖRMÅNER

12.1 En anställd som tjänstgör i familjemission under en avtalsbunden tid om minst 12 månader ska ersättas för medföljande anhörig enligt avsnitten 11.2 – 11.3.

12.2 Kostnader för en resa och övernattnig i samband med resa för tolv månadersperiod, för maka och barn, från ordinarie bostad i Sverige till tjänstgöringsplatsen och åter, varvid ersättning ska uppgå till högst kostnaden för flygresan i ekonomi- eller turistklass och oundgängliga kostnader för anslutningsresa och övernattnig i samband med en sådan resa. Bagagekostnader skall ersättas för högst 10 kilo övertikt per familj.

Resor enligt 9 § förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten ska inte gälla anställd om 10 § samma förordning är tillämplig.

12.3 Kostnader för skolgång för medföljande barn ska ersättas med skäliga och styrkta skolkostnader enligt arbetsgivarens bestämmande. Skolkostnader ska ersättas fr.o.m. det läsår under vilket barnet fyller sex år t.o.m. det läsår under vilket barnet fyller 20 år.

Med läsår avses det för den aktuella utbildningen gällande läsår (normalt höst- och vårtermin).

Med skolkostnader ska avses terminsavgifter, obligatoriska anmälnings- och inskrivningsavgifter, kostnader för läromedel och dagliga resor till och från skolan med skolbuss eller allmänna kommunikationsmedel.

Till skolkostnader ska inte räknas kostnader för skolmåltider, skoldräkt, extraundervisning i musik eller gymnastik eller undervisning i syfte att erhålla överbetyg, icke obligatoriska avgifter till skolförening, bibliotek, deltagande i icke-obligatoriska sport- och skolresor etc.

Vid val av skola förutsätts att onödigt dyra undervisningsalternativ undviks. Om det inte finns lämplig skola på bostadsorten kan skolgång medges på annan ort efter särskild förhandsprövning av arbetsgivaren.

Förskott för skolkostnader ska beställas genom arbetsgivaren.

Ersättning ska erhållas för pass, viseringar och vaccinationer för medföljande maka/make och barn enligt arbetsgivarens bestämmande.

Vid resa med egen bil kan anställd för sina familjemedlemmar erhålla ersättning med belopp motsvarande flygresekostnad enligt arbetsgivarens bestämmande.

Barn som erhållit resa skall ha rätt till ersättning för hemresan.

13 § ÖVRIGA FÖRMÅNER

Under tjänstgöring ska arbetsgivaren tillhandahålla den utrustning som fordras för tjänstgöringen.

Försvarsmakten förrådshåller uniformer m.m. som sedan utlämnas till personalen, då uniform krävs för tjänsten. Eftersom det finns förhållandevis få kvinnor inom den verksamhet som kräver uniform blir det svårt att förrådshålla framförallt underkläder, t.ex. sportbehå. Därför regleras denna fråga enligt de två följande styckena.

En kvinnlig arbetstagare har under utlandstjänstgöring rätt att erhålla ersättning med max 1800 kronor för varje sexmånadersperiod inklusive utbildningstid mot uppvisande av kvitto för sådan inköpt utrustning som arbetsgivaren inte kan tillhandahålla.

En kvinnlig arbetstagare som är reservofficer, beredskaps soldat eller tillhör övrig personal och deltar i ”Grundutbildning av beredskapsförband” eller utbildas inför uppsättande av en Battle Group har rätt att erhålla ersättning med max 600 kronor mot uppvisande av kvitto för sådan inköpt utrustning som arbetsgivaren inte kan tillhandahålla.

Nödvändiga vaccinationer inför utlandstjänstgöringen erhålls fritt. Akut sjuk- och tandvård vid utlandstjänstgöring erhålls fritt.

14 § SEMESTER OCH ANNAN LEDIGHET

Semesterersättningen ska utbetalas i omedelbar anslutning till anställningens upphörande, dock senast månaden efter.

En försvarsmaktsanställd har dock rätt att istället spara del av semester för senare uttag. Sammanlagt antal sparade semesterdagar får dock inte överstiga 40 dagar. Om då antalet sparade semesterdagar vid ett årsskifte överstiger 40 dagar får den anställde ta ut de dagar som överstiger 40 dagar senast två månader efter hemkomstdatum.

Betald semesterledighet som är intjänad under utlandstjänstgöring ska förläggas i direkt anslutning till hemkomsten efter avslutad tjänstgöring utomlands.

Vid betald semesterledighet enligt föregående stycke ska den anställde erhålla semesterlön motsvarande fastställd befattningslön eller I- lön samt tillägg enligt 6 §.

Anställd har därutöver möjlighet till ledighet (leave) som FN, OSSE eller andra internationella organisationer fastställer grunderna för.

Om en anställd beviljas tjänstledighet vid allvarligt sjukdomsfall, dödsfall eller begravning för nära anhörig, har den anställde rätt till lön utan avdrag under samma förutsättningar som gäller enligt bestämmelserna i 9 kap 2 § punkt a) i ALFA.

Vid tjänstgöring utomlands mer än 90 dagar erhålls för varje fullgjord period om 30 dagar fem dagars ledighet. Denna ledighet uttas i samband med hemkomst om den inte uttagits under tjänstgöringen utomlands i samband med hemresor.

15 § FÖRHANDLINGSORDNING

Följande förhandlingsordning gäller vid beslut om högre lön enligt 3 och 6 §§, vid beslut om förändring av missionstillägg och utlandstillägg enligt 9 § och vid beslut om ytterligare hemresor enligt 11 §.

Innan arbetsgivaren fattar beslut enligt ovanstående bestämmelser ska den lokala arbetstagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet. Arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras inom fem arbetsdagar räknat från den dag organisationen fick information om det tilltänkta beslutet. Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna bestämmelse eller om förhandling inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

16 § ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSE

En arbetstagare som tecknat en tjänstgöringsbekräftelse eller ett anställningsavtal för tjänstgöring i utlandsstyrkan före den 1 januari 2006 och fortfarande tjänstgör utomlands efter detta datum erhåller lön och övriga ersättningar enligt FM beslut om villkor för personal i utlandsstyrkan samt i registerförband (HKV skr. 2004-04-02 bet 16 324:65969). Vidare ska nämnda beslut tillämpas på de arbetstagare som ingår i förbanden FS 11, LA 05, KS 14 och EB 04.

17 § GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2006 t.o.m. den 31 december 2008. Parterna ska ha genomfört en utvärdering av avtalet senast den 30 september 2008. Beloppen angivna i avtalet kan ses över i samband med ordinarie tidpunkter för lönerevisioner. Avtalet fortsätter att gälla även om ramavtalet om löner m.m. för arbetstagare hos staten (RALS 2004-2007) mellan Arbetsgivarverket och SACO-S, motsvarande avtal mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna och/eller motsvarande avtal mellan Arbetsgivarverket och SEKO upphör att gälla.

Stockholm den 13 december 2006

För Försvarsmakten

Bengt Nordén

För OFR/O FM

För OFR/S

Niklas Simson

Ann Lundberg Andersson

För SACO Försvar

För SEKO Försvar

Mats Eriksson

Tommy Salheden

BILAGA 5**Försvarmaktens högkvarter – nuvarande organisation**

Bild 1 – Högkvarterets organisation

Bild 2 – Försvarmaktens kommandostruktur

Bild 3 – Insatsledningen