

Nyhetsbrev 2010-09-17

Jag skickar ett nytt nyhetsbrev innan helgen eftersom "det är mycket ny".

### **SAE C-130 välkomna hem**

Vårt mest insatta förband är på väg hem från MeS efter ett väl förrättat värv. TP 84 gänget har gjort det igen med sedvanlig hög nivå på genomförandet. Det var mycket trevligt att träffa Er i Afghanistan och få följa verksamheten på plats. Nu är det hem, starta igång en typinflygning av besättningar och förbereda för NBG. Hatten av för ett bra jobb.

### **FS 19 stå på er**

Det känns bra att TP-84 och HKP 15 är hemma igen. Kändes bra att igår se en av våra "frontfigurer" från Adenviken hemma igen. Jag vill dock att vi inom flygarfamiljen ska komma ihåg att alla inte är hemma. Vi har personal, mestadels från F 21, som deltar i FS 19 under I 19 ledning. De kör RG 32 och fotpatrullerar städer och byar som vi för 15 år sedan aldrig trodde vi skulle se våra förband i. Håll igång ert fina arbete. Det är fler barn som går i skolan och kan skapa sig en egen vision i livet för att ni är där. Jag hade själv möjligheten att under några få timmar i januari få vara med ett förband på en fotpatrull i Schrebegan. Jag smälte direkt för alla underbara ungar som sprang fram och vill ta i hand och hälsa. Som sagt stå på er ni gör skillnad.

### **HKP 16**

På FTS, PROD FLYG och FMV arbetas det för fullt med att ta fram underlag för HKP 16. Jag fick en dragning av detta i veckan. Det ser bra ut. Jag tycker vi kan få till en mycket bra helikopterkapacitet i Sverige när vi får alla HKP 16 och HKP 14 levererade.

### **JAS 39**

Höstens avvägning och arbetet med budgetunderlaget som ska lämnas till regeringen 2011-03-01 är i full gång i HKV. FTS deltar bl a i en arbetsgrupp för att titta på förmågeutvecklingen för JAS 39. Det är mycket arbete som ska vara klart på några veckor.

## **FFK och FVRF**

I veckan har vi haft ett inledande möte med Frivilliga flygkåren (FFK) och Flygvapenfrivilligas riksförening (FVRF). Mötet gav mycket nyttig information om läget i våra organisationer och jag lärde mig mycket.

FM ominriktning till ett frivilligt försvar utan värnplikt kommer att kräva mycket mer av oss avseende rekrytering. Ett stort stöd för detta kan vi få genom ett närmare samarbete med våra frivilligorganisationer. Vi kommer att fortsätta med ett andra möte med FVRF och FFK under v 47 för att se hur vi kan utveckla vårt samarbete. Mötet hade vi på gamla F 11 i Nyköping där FFK har sin kårstab. Ett stort tack till FFK och FVRF för ett mycket bra möte.

## **10 000 timmar JAS 39**

Tjeckien har passerat 10 000 timmar JAS 39 nu. De gör ett bra jobb.

## **Fortsatta reflektioner kring ett brev...**

De flesta vet nog nu att jag fått ett brev angående internationell tjänst. Jag har också delvis svarat på frågorna i brevet och reflekterat över dess innehåll i tidigare nyhetsbrev. Brevet var dock bredare än så och diskuterade ett flertal frågor varför jag återkommer med några reflektioner nedan.

Diskussionen som skapats genom omregleringen av anställningsavtalen har gjort att jag reflekterat och diskuterat både via mail och direkt med flera. Jag har haft bra mailväxlingar med personal i organisationen. Tack för det, men, ni andra, spring inte till tangentborden för jag hinner inte bredda min korrespondens mera för tillfället. Jag har också både följt media och fått mail från gamla "kalla krigare". De senaste dagarna har jag och Bgen Micael Bydén också träffat delar av "första linjens chefer". Jag har tidigare också träffat andra delar av dessa första linjens chefer d v s Ni som arbetar på nivån divisionschef eller kompanichef. Det är mycket som hänger på er i denna förändring vi går igenom.

Jag börjar på avdelningen "kalla krigare". Temat "det var bättre förr" har kommit fram i korrespondensen. För att vara rak: -Glöm det! FM idag är en lärande-, förändrings- och utvecklingsinriktad organisation på hela bredden. Jag kan inte påminna mig att vi någon gång "förr" genomförde organisations-, struktur- och personalförändringar samtidigt som vi förändrade alla TOEM på en gång och gjort ett paradigmskifte avseende personalförsörjning. Jag skulle vilja se cheferna från "förr" därutöver ta emot de uppgiftsställningar vi med jämna mellanrum ger till förbanden avseende beredningar och svar på frågor. FM har förändrats enormt så är(r)ade vänner från "förr": Gör som flygläraren en gång sa: -"Trimma ut och slappna av" men följ gärna med intresse den vidare utvecklingen.

Inom avdelningen korrespondens med medarbetare i organisationen har denna varit konstruktiv och givande. De reflektioner jag hade tidigare står sig fortfarande i ljuset efter diskussioner med organisationen men det träder också fram en annan mosaik.

När jag ställer frågor om de bakomliggande orsakerna till turbulensen så får jag alltid samma svar: Nej, det är inte utlandsavtalet, inte lön, inte villkoren, inte nya uppgifter, inte... Alla vet vad det inte är. De som faktiskt har svaret på frågan är första linjens chefer. När jag och Micael träffade några av dem under veckan kom en bild fram. Organisationen är tyngd av förändringar. Tempot i förändringarna under ibland oklara förutsättningar tär på organisationen. De reflektioner jag fått efter dessa öppna samtal mellan människor som har stort förtroende för varandra gör att jag kommit till två reflektioner.

Den första är konceptet "whistle blower" i en organisation. Det finns alltid människor som är först att säga till när de uppfattar något som fel. Jag tror på konceptet om vi utnyttjar det i en rak och öppen kommunikation i alla led. Jag tycker vi har det inom "flygvapnet" och vi ska fortsätta med det för det leder oss framåt. De diskussioner jag haft med medarbetare de senaste veckorna är bra exempel på denna kommunikation.

Den andra reflektionen är behovet av att fundera över förändringstakten. Jag vill inte säga "arbetsro" för det låter alldeles för bakåtsträvande. Dock behöver de förändringar vi gör framöver indelas i steg så att organisationen hinner uppfatta varje ny målbild och uppleva att färden mot målbilden startat innan en ny förändring sker. Idag upplever första linjens chefer att alla förändringar sker samtidigt men att förutsättningarna inte är klara när förändringarna börjar. Dessa första linjens chefer är alla av den nya lärande generationen efter "kalla kriget" och är kompetenta att leda förändring multidimensionellt utan klara förutsättningar, men inte hela tiden. Särskilt fokus tror jag vi ska ha på förändringar som vi gör på de delar av organisationen som inte har tydliga uppgifter vilka uppfattas som framåtskridande av personalen. HKP 15 insatsen i Adenviken på Carlskrona tycker jag är ett bra exempel på att organisationen klarar, och vill ha, konkreta uppgifter med stora krav trots samtidig förändring. Den nationella dimensionen i luftförsvaret är ett annat exempel på en uppgift som gett en klar positiv injektion av energi in i organisation.

### **Två val...**

Vi har allmänna val i Sverige i helgen. Känns bra att bo i ett land där det är en självklarhet. För er som inte redan gjort det ska ni också välja om ni vill skriva om era anställningsavtal med internationell arbetskyldighet. Ni vet redan var jag personligen står i den frågan. Jag vill ge er som funderar en relief: -Jag har under mina 30 månader som FVI haft möjligheten att jämföra våra flygstyrkrafter på flera sätt och tycker att vi har ett av världens bästa flygvapen i vår storleksklass när vi mäter professionalism, kompetens, effektivitet, inställning och materiell standard. De senaste veckornas diskussioner har inte ändrat min uppfattning om detta och vi står oss mycket väl jämfört med "Kalla krigets" flygvapen. Jag tror att Du är en av dem som ska vara med i det laget där ute i det vi kallar framtiden. Det kommer inte att bli enkelt men oerhört utvecklande och, faktiskt, helt enkelt kul.

Flygarhälsningar

Anders Silwer  
FVI

