

ARBETE MED chefs- och ledarskapsfrågor angeläget för bättre arbetsmiljö, enligt skyddsombuden i staten.

KRAVEN SKÄRPS på aktörer som bedriver säkerhetskänslig verksamhet.

FÖRTROENDEVALD Förhandla och hjälpa medlemmar i andra fackförbund – vad gäller?

FÖRSVARBART

Karriärvägarna försvann

Sedan Ava kommit ut som transperson och kvinna upplever hon att hennes beslut granskas hårdare och att karriärvägarna stängts. Nu lämnar hon Försvarsmakten.

3 SAKER ATT TÄNKA PÅ
FÖR EN BÄTTRE
LJUSMILJÖ PÅ JOBBET

NR4
2021

*Arbetsplats-
träffbar*

Så
funkar
det!

Ta det lugnt med mysbelysningen

Tycker du som jag att "mysbelysning" under december fram till jul är bland det bästa som finns? Kanske är det inte så farligt att ha dålig belysning runt sig under en kort period? Men att ofta ha dålig belysning omkring dig kan däremot påverka dig negativt. Forskning visar att dåligt ljus kan göra oss både stressade och trötta. Läs mer om ljus på jobbet och hur du kan anpassa det för att må bättre på sidan 16.

Vi har träffat Ava Wizelius som tills alldeles nyss arbetade som avdelningschef i Försvarsmakten. När hon påbörjade tjänsten var det som man men sedan hon kommit ut som transperson och kvinna upplever hon att hennes beslut granskas hårdare och att karriärvägarna som tidigare låg öppna stängts. Hon berättar för oss om sin resa, både den privata och den yrkesmässiga. Läs mer på sidan 8.

Du kan också läsa om de skärpta kraven på aktörer som bedriver säkerhetskänslig verksamhet. Vi har pratat med Försvarsmakten och Försvarets materielverk för att höra hur förändringarna påverkar dem.

Läs också om de tvister som Försvarsförbundet nyligen har påkallat mot Försvarsmakten, bland annat för brott mot förtroendemannalagen. Vi tittat närmre på TCO:s rapport och undersökning gällande hur skyddsombuden i medlemsförbunden mår - där skyddsombuden i staten utmärker sig gällande hur chefs- och ledarskapet fungerar. Och en hel del till.
Trevlig läsning och God jul!

Anna Lundmark,
chefredaktör och ansvarig utgivare
anna.lundmark@forsvarsforbundet.se



Foto: Sören Andersson



NR 4 | 2021

FÖRSVARBART

Årgång 83.

Medlemstidning för Försvarsförbundet.
Utkommer med fyra nummer under 2021.

Upplaga: 4600 ex.

Utges av: Försvarsförbundet,
Box 5328, 102 47 Stockholm.

Chefredaktör och ansvarig utgivare
Anna Lundmark. Telefon: 08-402 40 13
anna.lundmark@forsvarsforbundet.se
Produktion: Crafoord & Laks.
Tryck: Trydells Tryckeri AB.

Försvarbart har en pressläggningstid
på ungefär en månad.

Nr 4/21 gick i tryck den 2 december.
Nr 1/22 har manusstopp den 1 mars
och kommer ut den 31 mars.

Ledaren uttrycker
Försvarsförbundets åsikter och
ståndpunkter. Redaktionen ansvarar
ej för insänt, icke beställt, material.
Försvarbart får citeras
med angivande av källa. För återgivande
av artiklar och illustrationer krävs
redaktionens godkännande.

Omslagsbild:
Ava Wizelius
Foto: Sören Andersson
ISSN 1650-8025.





När André blev Ava
försvann karriärvägarna
– nu lämnar hon
Försvarsmakten **8**

Foto: Sören Andersson



Så funkar det!
Arbetsplatsträffar **23**

Foto: istockphoto



Anpassa ljusmiljön
på jobbet
– och må bättre **18**

Illustration: Mairi Laks

Hjälpa och
förhandla för
medlemmar i andra
fackförbund? **24**

Innehåll

NOTERAT	4
REPORTAGE	8
KRÖNIKA	20
FÖRTROENDEVALDA	24

Foto: istockphoto

NOTERAT



Foto: privat

F.v. Kjell Tetzlaff, Regina Stengård, Andreas Holmberg, Maria Ekelund, Marie Bergman, Håkan Antonsson. Saknas på bilden: Robert Brännkärr

Första fysiska mötet någonsin för förening 114:s nya styrelse: »Insåg att alla har ungefär samma utmaningar«

Försvarsförbundets nya styrelse i förening 114 (Försvarsmakten) genomförde i september sitt första planeringsinternat och den första fysiska träffen för styrelsen någonsin. Ledamöterna tillträdde sina uppdrag i mars 2020, strax innan pandemin slog till och förändrade förutsättningarna för en bra start. Trots allt tycker styrelsen att man lyckats inom ett antal områden, men också hittat en del utmaningar.

Under dagarna insåg vi att alla hade ungefär samma utmaningar, i stort som smått. Helt plötsligt så kände vi oss inte ensamma i våra uppdrag och insåg att vi kan få stöd av varandra inom ett otal olika frågeställningar på ett okonstlat sätt, säger Kjell Tetzlaff.

Föreningen träffade också förbundsstyrelsen för erfarenhetsutbyte och samtal om hur man kan arbeta ännu mer effektivt tillsammans. ◀

Har du angett rätt mejladress?

Försvarsförbundet vill gärna kunna komma i kontakt med dig och säkerställa att du får den information som skickas ut. Bäst är att du har din privata mejladress registrerad.

Ta gärna en minut och kika att dina uppgifter stämmer. Detta gör du enklast genom att logga in på "mina sidor" på försvarsförbundet.se.

Förening 86:s ordförande Stefan Karlsson tog emot segerbucklan vid Försvarsförbundets förbunds möte den 15 – 16 september.



Foto: Anna Lundmark

Förening 86 vinnare av värvingstävling

Förening 86 tog hem segern i Försvarsförbundets värvingstävling då de fått flest nya medlemmar (procentuellt sett till föreningens medlemsantal) under den tid tävlingen pågick, 1 januari – 31 augusti 2021. Föreningen växte med nästan 13 procent och vann därmed pengar till föreningskassan. ◀

309

personer har hittills* blivit medlemmar i Försvarsförbundet under 2021.

*siffran är från 30 november 2021

Hindrar Försvarsmaktens måltal för civilanställda personaltillväxten?

Iskrivande stund har RALS-arbetet på våra myndigheter rullat i gång med full effekt. Vi har mycket att stå i på alla våra platser och min förhoppning är att vi ska få ett fint resultat när vi så småningom summerar årets utfall.

Ett problem som uppstått i Försvarsmakten är att man inte kan anställa civila på militära tjänster. Platser som civila mycket väl hade kunnat fylla. Detta eftersom man då går över myndighetens fastställda måltal för civilanställda. Vi anser att detta går stick i stäv med myndighetens uttalade ambition om att använda militär personal där det krävs och i övrigt civil personal. Med nuvarande och framtida personalläge för militär personal i Försvarsmakten är detta väsentligt för att klara att rekrytera och vidareutbilda tillräckligt med militär personal.

Denna höst präglas av något som ska likna en återgång till ett så kallat "normaltillstånd" på våra arbetsplatser. På vissa myndigheter finns nya avtal som i pandemins spår möjliggör ett lite friare arbetssätt med möjlighet att arbeta hemifrån ett



Foto: Sören Andersson

par dagar i veckan under förutsättning att det passar för verksamheten. Viktigt här är att arbetsgivaren förstår sitt arbetsmiljöansvar oavsett var medarbetaren utför sitt arbete, samt kommer ihåg att inkludera dem som regelbundet arbetar hemifrån.

Vi har äntligen kunnat genomföra Försvarsförbundets förbundsmöte. Det var mycket trevligt att träffas fysiskt och inte på distans via diverse digitala verktyg. Man kan snabbt konstatera att det fysiska mötet är överlägset det digitala när det handlar om kreativitet och produktivitet. Förbundsmötet gav oss i styrelsen många fina inspel och idéer för vårt framtida arbete och för utvecklingen av förbundet. Tack ni som deltog för fina diskussioner och på återseende 2022! Och kom ihåg - motioner kan skrivas och lämnas in under hela året.

Avslutningsvis vill från styrelsen sida önska dig en God Jul och Ett Gott Nytt År. Jag hoppas att du så småningom ska få en välbehövlig ledighet och kunna träffa dina nära och kära!

Ove Hellgren
Vice Ordförande Försvarsförbundet



Förbundsordförande: Håkan Sparr
Vice förbundsordförande: Ove Hellgren
Förbundskansli växel: 08-402 40 00
(telefonid 08.30–11.15 och 12.15–16.00)
Sekreterare: Gülseren Kiyak, 08-402 40 00
Chefredaktör och kommunikationsansvarig:
Anna Lundmark, 08-402 40 13

Medlemsregister: Susanne Bredberg,
08-402 40 03 (telefonid tisdagar–fredagar 9–11)
Kanslichef och förste ombudsman:
Eva Rundlöf, 070-635 40 15
Ombudsmän: Simon Sundström, 08-402 40 18
Robert Oidermaa, 08-402 40 11,
Freddy Tullgren (föräldraledig).

Försvarsförbundet tvistar mot Försvarsmakten:

»Beklagligt att en organisationsenhet kan negligera lagar och avtal i en sådan omfattning«

Försvarsförbundet har påkallat en tvist mot Försvarsmakten gällande FMTS omorganisationsarbete.

Detta då organisationsenheten FMTS (Försvarsmaktens Tekniska Skola) vid arbetet med organisationen som började gälla den 1 januari 2021, enligt förbundets mening, brutit mot arbetsmiljölagen, medbestämmandelagen och lagen om anställningsskydd.

Förbundet menar att FMTS inte har låtit medarbetarna delta i arbetet med omorganisationen, personalen informerades inte tillräckligt, det gjordes ingen risk- och

konsekvensanalys (något man dessutom påstod sig både gjort och redovisat enligt samverkansprotokoll) och dessutom agerade man på ett sätt som kan innebära kränkande särbehandling.

– Det är både beklagligt och anmärkningsvärt att en organisationsenhet kan negligera lagar och avtal i en sådan omfattning som vi anser att man har gjort i detta fall, säger Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet. ◀



Försvarsförbundet och Folksam gillar dig så mycket att vi tillsammans har tagit fram en riktigt bra försäkring för ditt boende som du kan köpa via ditt medlemskap till ett rabatterat pris. Med hemmet försäkrat hos oss får du även rabatt på flera andra av våra försäkringar.

Upptäck mer eller köp på folksam.se/forsvarsforbundet eller ring 0771-950 950. **Välkommen!**

Folksam
För allt du bryr dig om

Skärpta krav på aktörer som bedriver säkerhetskänslig verksamhet

Förändringar i säkerhetsskyddslagen trädde i kraft den 1 december 2021 för att stärka skyddet för Sveriges säkerhet. Förändringarna innebär bland annat att de som bedriver säkerhetskänslig verksamhet kan förhindras att ingå avtal och andra samarbeten som kan skada Sveriges säkerhet.

Regeringen skriver att Säkerhetspolisen och andra myndigheter under senare år har uppmärksammat att aktörer som bedriver verksamhet av stor betydelse för Sveriges säkerhet har haft ett eftersatt säkerhetsskydd, bland annat i samband med att de anlitar externa aktörer. Nu skärps kraven på dessa verksamheter. Ändringarna innebär bland annat att verksamhetsutövare ska ingå säkerhetsskyddsavtal i fler situationer där det innebär att en annan aktör kan få tillgång till den säkerhetskänsliga verksamheten. Samt att tillsynsmyndigheterna får undersökningsbefogenheter och möjlighet att besluta vitesföreläggande och sanktionsavgift mot den som inte följer säkerhetsskyddslagstiftningens krav.

Försvarsmakten och Säkerhetspolisen får enligt regeringens lagrådsremiss, utöver sina tillsynsuppdrag, samordningsuppdrag som innebär att följa upp, utvärdera och utveckla tillsynsarbetet på området. På det sättet får de en bättre överblick över tillsynen som bedrivs, vilket möjliggör för dem att fånga upp om någon tillsynsmyndighet inte bedriver tillräcklig tillsyn.

På Försvarets Materielverk (FMV) förklarar Adam Waller Snygg, enhetschef på myndighetens säkerhetsskyddsavdelning, att tillsynsuppdraget för "försvarsmaterielområdet" utgör den mest betydande förändringen i ny lag och förordning för FMV:s del.

– Med uppdraget tillkommer möjligheten för FMV att genom viten och sanktioner avkräva av enskilda verksamhetsutövare inom försvarsmaterielområdet att efterfölja lag och förordning, säger Adam Waller Snygg.

Vad gör FMV för att anpassa verksamheten till de skärpta kraven?

– För att säkerställa att kompetens för uppdraget finns har FMV påbörjat rekryteringar av juridisk kompetens och kommer framgent att även rekrytera kompetens inom tillsynsområdet. Vi välkomnar också samrådsförfaranden vid upphandling då det ökar skyddet mot direktinvesteringshot mot säkerhetskänslig verksamhet som bedrivs av enskilda verksamhetsutövare, säger Adam Waller Snygg. ◀

Källa: regeringen

När André blev Ava försvann karriärvägarna

– nu lämnar hon Försvarsmakten

När Ava Wizelius blev avdelningschef var det som man. Men sedan hon kommit ut som transperson och kvinna upplever hon att hennes beslut granskas hårdare och att karriärvägarna stängts. Nu väljer hon att säga upp sig.

För Försvartbart berättar Ava också om sitt livsavgörande beslut att leva i rätt könsidentitet, reaktionerna på arbetsplatsen och hur hon ser på Försvarmaktens utveckling när det kommer till likabehandling, mångfald och jämställdhet.

TEXT: OLA NILSSON | FOTO: SÖREN ANDERSSON

Ava Wizelius har tagit på sig en röd kavaj som drar blickar till sig. Detta trots att hon skämtsamt konstaterar att hon kommer att "få skit hemifrån". Partiet hon företräder på hemmaplan har nämligen en annan färg.

Någon offerkofta vill hon däremot inte ta på sig. Det är Ava Wizelius noga med att påpeka där hon sitter med den jättestora Starbucks-muggen med kaffe som ändå bara är mellanstorleken.

Hon är rak och tydlig, och formulerar sig gärna medvetet spetsigt. Hon blir aldrig svarslös och skämtar ofta, men skrattar inte själv. Hon var fram tills nyligen avdelningschef på FMTS (Försvarmaktens tekniska skola) Markverkstad i Boden.

Ava Wizelius

Ålder: 36 år

Familj: Partnern Pim, tre biologiska och två familjehemsplacerade barn

Bor: Vittjärv

Arbetar: Tills nyligen avdelningschef Besiktning Norr på FMTS Markverkstad Boden.

Det har gått sex år sedan Ava, som då hette André, tog ett livsavgörande beslut. Ett beslut om att leva i sin rätta könsidentitet, som kvinna.

– När det gäller könskorrigeringen och den processen var det som att jag hade en döds-klocka att titta på. För varje minut, varje timme, varje dag som gick så skulle jag få mitt liv som kvinna förkortat. Jag blir matt och tom i hjärtat när jag tänker på människor som väntar tills deras föräldrar gått bort, de har gått i pension och är sextioplus och genomgår den här resan. Då får de uppleva som mest trettio år av att vara sig själva och missar en hel livstid.

André var gift, han var tvåbarnspappan som blev trebarnspappa och machokillen som körde sportbil, gillade uniformer och firade 30-årsdagen med skogshuggarfest.

– Hur förstår man hur det är att vara man om man inte vet? Då är det ju genom populärkultur och andra manliga idoler du kan hitta inspiration till att vara den här karaktären. Och karaktären man lyfter fram i populärkulturen är oftast nidsbilder av män. Det är svårt att komma ur det där.



→ Jag har fortfarande slängar av det, ”men det här är ju inte jag, varför håller jag på så här”. Det är en avprogrammering, en avgiftning jag gör.

Ava Wizelius är fortfarande gift. Familjen består förutom av deras tre biologiska barn även av två familjehemsplacerade syskon.

– Den ena är två år, den andra är tre. Vi börjar liksom om igen. ”Just det, det var så här det var.” Man får inte sova något på nätterna och man håller på med kroppsvätskor dagarna i ända. Gud vad gammal jag känner mig plötsligt.

Familjen på sju bor i Avas föräldrahem i Vittjärv, ett par kilometer utanför Boden.

– Från ett till två barn blir det ungefär hundra procent jobbigare. Men från två till tre blir det kanske 25 procent jobbigare. Går du upp till fyra eller fem, då blir det mer bara en logistikutmaning.

Ären fram till beslutet om att genomgå en könskorrigering beskriver hon som ett ”själsligt mörker och en själslig misär”.

– Det är klart att det är svårare att vara en bra chef, en bra förälder, en bra partner om du har ett kaos och ett svart hål som växer inom dig. Om du kan vara dig själv och slipper lägga ner otroliga mängder energi på att låtsas saker blir det mycket lättare, naturligtvis.

Ava Wizelius lämnade Försvarsmakten första gången 2006. Hon valde den gången bort tanken på en karriär som officer.

– Jag lämnade en organisation som jag tyckte var omodern, stelbent och den var i en avvecklingsfas. Det som inte satt fastspikat sålde man, det som satt fastspikat hyrde man ut. Jag såg att många duktiga officerare antingen flydde skeppet eller blev uppsagda. Och jag hade väl känslan då också att sett till HBTQ-delen var Försvarsmakten kanske inte rätt ställe att börja arbeta med mig själv heller. Försvarsmakten i grönkläder på den tiden var kanske inte det absolut första stället man ville välja för att komma ut om transperson.

Men efter en tioårsperiod i det privata näringslivet var hon tillbaka, som den yngsta enhetschefen inom dåvarande Försvarets materielverk (FMV). Men för ett par år sedan fördes verkstäderna organisatoriskt över till FMTS.

– Tack vare verksamhetsövergången så föstes vi in i Försvarsmakten igen. Det var väl inte det jag hade räknat med när jag började på FMV. Jag tänkte ”det här bli ju perfekt, jag brinner ju för försvarsmateriel och Försvarsmakten i sig, men jag känner mig inte redo att jobba i Försvarsmakten igen”, och då var ju FMV det perfekta mellanmjölks-stället. Du får göra det du älskar men du är civilanställd.

Det var också i samband med det hon beslutade sig för att komma ut som kvinna. Alla hennes underställda på den tiden var män i medelåldern. Reaktionerna beskriver

»När det gäller könskorrigeringen och den processen var det som att jag hade en dödklocka att titta på. För varje minut, varje timme, varje dag som gick så skulle jag få mitt liv som kvinna förkortat.«



När Ava beslutade sig för att komma ut som kvinna var alla hennes underställda män i medelåldern. Reaktionerna beskriver hon som "blandade". Många trodde att hon drev med dem när hon på ett arbetsplatsmöte meddelade att man skulle "öka på jämställdheten på avdelningscheferna".

»Vi behöver föregångsmänniskor, som leder genom exempel. Överbefälhavaren är en sådan.«

hon som "blandade". Många trodde att hon drev med dem när hon på ett arbetsplatsmöte meddelade att man skulle "öka på jämställdheten på avdelningscheferna".

– Jag var en ung driven chef och inte omtyckt av alla, det är man inte som chef. Vill man vara omtyckt av alla ska man köra glassbilen. Ska du vara en bra chef och ta beslut så kommer de inte alltid att falla alla på läppen, så är det.

Det hon beskriver som en "kärna motsträviga" uttryckte att de nu förlorat förtroendet för sin chef.

– De som gillade mig då, de gillar mig nu och lite mer kanske. De som inte tyckte om mig, de gillar mig nog inte nåt speciellt nu heller. Den balansen är nog densamma, skulle jag säga.

Men där Ava Wizelius för femton år sedan kände att Försvarsmakten inte var rätt ställe att komma ut, menar hon att utvecklingen

sedan dess gått åt rätt håll.

– Det har hänt otroligt mycket. Vi har ju många chefer i Försvarsmakten som är föregångsmänniskor. Vi behöver föregångsmänniskor, som leder genom exempel. Överbefälhavaren är en sådan.

Hon menar att ledningens inställning sipprar ner i organisationen.

– Det handlar samtidigt om en generationsväxling, tiden arbetar för oss. En del motståndsfickor går i pension och det fylls på med nytt blod som ofta tycker det här är en mer naturlig del i verksamheten, att ha likabehandling, mångfald och jämställdhet. Det lilla jag bidragit till det arbetet i Försvarsmakten är jag jättestolt över.

Trots den positiva utvecklingen menar hon att praktiken ändå inte riktigt matchar teorin när det gäller Försvarsmaktens hållning i HBTQ-frågor.

– Men så är det väl i alla verksamheter, alla chefer är väl inte...bra.



→ Det är i sin tur en del av anledningen till att hon nu för andra gången lämnar Försvarsmakten.

– Att vara transperson och kvinna samtidigt kan ge vissa organisatoriska utmaningar. Det är lite roligt, eftersom jag varit manlig chef innan kan jag ju direkt se skillnaden. Jag är ju samma person innerst inne, jag kan lika mycket, jag är lika duktig om jag inte till och med blivit ännu duktigare genom åren. Men jag såg genast att det fanns skillnader. Man granskades på ett helt annat sätt, besluten man tog granskades på ett helt annat sätt. Det var lite överraskande, att det var så tydligt.

Efter att hon kommit ut som transperson upplever hon att karriärvägar som tidigare legat öppna har stängts. Hon menar att när det tidigare talats om en tänkbar framtida befattning kunde den lika gärna ligga i Boden som i Halmstad eller Stockholm, men nu heter det "tyvärr, den befattningen måste ligga Halmstad" – för att i praktiken hindra Ava att söka, så tolkar hon det.

– Hade jag varit officer så hade nog inte dörrarna stängts på samma sätt, då är de skyldiga mig en viss karriärplanering. Men som civilanställd kan du ju bara söka vidare på dina egna meriter, det är dina närmaste chefers nåd du får ha.

Ava Wizelius säger att hon tagit upp den

»Jag är ju samma person innerst inne, jag kan lika mycket, jag är lika duktig om jag inte till och med blivit ännu duktigare genom åren. Men jag såg genast att det fanns skillnader.«

negativa särbehandlingen med sin närmaste chef, men upplevt att locket lagts på med svaret "det är inte så jag upplever det". Hon har valt att inte gå vidare med saken.

– För att facket ska kunna gripa in måste det vara jättetydligt och kunna föras i bevis. Det skulle bli en rätt så sargande process och förmodligen leda till represalier från arbetsgivaren.

Ändå är Ava Wizelius tydlig med att hon inte ångrar att hon kom tillbaka.

– Även om det finns en miljon bra chefer i Försvarsmakten så blir det tyvärr så här om man inte har en av dem närmast sig, och känner sig utlämnad där. Jag är väl inte helt anpassningsbar överallt heller, jag sitter ju inte still på stolen och håller tyst. Det är säkert på ett sätt en lättnad för en del att jag försvinner.

Hon utesluter heller inte att komma tillbaka en tredje gång i framtiden i någon gång.

– Det är fruktansvärt mycket bra saker i Försvarsmakten. Jag är stolt över den arbetsgivare vi varit, men tyvärr har jag upplevt mig lite negativt särbehandlad. Chansen för mig att utveckla mig själv blir att söka nåt annat och det är ju synd.

Nu går Ava Wizelius vidare till ett jobb som enhetschef på det privata besiktningsföretaget Kiwa Inspecta.

– Det är en organisation som behöver en ny kapten, ett nytt vägval. Det blir ju spännande och utmanande på ett sätt. Vemodigt, jag

Detta är könsdysfori

Könsdysfori innebär ett psykiskt lidande som orsakas av att könsidentiteten inte stämmer överens med det kön personen tilldelats vid födseln. För personer med könsdysfori kan könsbekräftande medicinsk vård och behandling ges för att anpassa kroppen till könsidentiteten.

Källa: regeringen.se

lämnar ju ett ställe som jag älskar, men kanske bra med en nystart.

Dessutom har hon engagerat sig politiskt för Moderaterna hemma i Boden, där hon är ordförande i den lokala partiföreningen. Hon säger med ett leende att medelåldern därmed sjönk med trettio år.

– Jag var den där som läste tidningen och suckade över kommunpolitiker som gjorde allting fel, och tänkte ”hur svårt kan det vara?”. Men sen kom jag på att jag inte kan sitta och gnälla om jag inte själv är beredd att vara med och göra nånting. Jag tänkte att jag kan vara med och försöka och misslyckas jag också. Så kan jag få se på riktigt hur svårt det är.

Visst har hon ambitionen att någon gång ta det politiska engagemanget vidare till regionalnivå eller till och med riksdagen. Men för tillfället tänker hon tillåta sig att stanna upp, i alla fall lite grand.

– En bra familj, en bra partner, förhoppningsvis ett vettigt jobb också. Mat på bordet, tak över huvudet. Bara det är värt en liten guldstjärna, säger hon och fortsätter:

– Det är ändå alla händelser sammantaget som gjort mig till den människan jag är. Nu ska man inte gå omkring och vara överdrivet nöjd med sig själv och tro att man är den perfekta människan. Men lite nöjd måste jag väl ändå få vara? ◀

Ava utesluter inte att komma tillbaka till Försvarsmakten en tredje gång i framtiden:
– Det är fruktansvärt mycket bra saker i Försvarsmakten. Jag är stolt över den arbetsgivare vi varit, men tyvärr har jag upplevt mig lite negativt särbehandlad. Chansen för mig att utveckla mig själv blir att söka nåt annat och det är ju synd.



Personaldirektör Eksell:

Ovälkommet beteende är oacceptabelt

Det är vanligt att den som känner sig utsatt inte vill eller vågar gå vidare med saken. Det erkänner personaldirektör Klas Eksell. Samtidigt menar han att Försvarmakten tar frågorna på största allvar och pekar på det arbete som görs.

→ **K**las Eksell, personaldirektör i Försvarmaktsledningen, poängterar att han inte kan kommentera Ava Wizelius enskilda fall.

– Men den känsla hon förmedlar gör mig ledsen. Att förebygga diskriminering och ovälkommet beteende är en av våra högsta prioriteringar inom jämställdhets- och jämlikhetsområdet.

Inte minst reagerar han på att Ava Wizelius säger att rädsla för repressalier är en av anledningarna till att hon inte gått vidare med saken internt.

– Det är ledsamt att höra att förtroendet saknas för arbetsgivarens hantering av frågan. Samtidigt är det en problematik som är känd och som vi arbetar aktivt för att förändra.

Klas Eksell beskriver arbetet med att förebygga ovälkommet beteende (trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier) som "ett uthålligt, vardagligt arbete som vi behöver hålla i över tid".

– Vår kultur innefattar många positiva delar men också några negativa, som vi inte är stolta över. Försvarmakten har under en lång tid arbetat med att medvetandegöra och

förändra de negativa aspekterna av vår kultur, vi har kommit en bra bit på väg men har ett fortsatt arbete att bedriva.

Han nämner möjligheten för den som känner sig utsatt att initialt vända sig anonymt till Utredningsstöd ovälkommet beteende för vägledning.

Han pekar också på att förbanden årligen tar fram lokala åtgärds- och handlingsplaner bland annat för att förebygga ovälkommet beteende, ett arbete som rapporteras till och följs upp av Högkvarteret. Vidare hålls utbildningar för både chefer och medarbetare i frågor som rör jämställdhet, likabehandling, värdegrund och arbetsmiljö.

– I det förebyggande arbetet ingår bland annat att systematiskt undersöka, analysera, åtgärda och följa upp inom områden som befordran, kompetensutveckling och arbetsförhållanden, säger Klas Eksell.

– Det är vanligt att inte vilja eller våga berätta om sina upplevelser, annat än anonymt, och detta är något vi behöver fortsatt adressera för att vi ska kunna ta vårt fulla arbetsgivaransvar. Varje incident av ovälkommet beteende är oacceptabel. ◀



Klas Eksell



Foto: Anna Lundmark

Tre frågor till Simon Sundström, ombudsman på Försvarsförbundet

Vad kan den som känner sig motarbetad eller diskriminerad på jobbet göra?

– Alla myndigheter ska ha en policy för hur de tar hand om frågor som rör diskriminering och annat ovälkommet beteende. Om du kan så säg ifrån till personen som utsätter dig. Går det inte eller om det fortsätter så anmäl till din närmsta chef, och om problemet ligger där så kan man vända sig till chefen högre upp, sitt fackförbund eller till sitt skyddsombud. Inom Försvarsmakten kan man också vända sig till gruppen för ovälkommet beteende. Antingen skickar du ett mejl till hrc-uob@mil.se eller ring på 08-514 392 72. Notera att du inte kan vara anonym om du gör en formell anmälan.

Hur kan facket hjälpa till?

– Facket kan bland annat hjälpa dig i kontakten med arbetsgivaren. Ge stöd i samtal och säkerställa att arbetsgivaren följer lag och egna interna rutiner samt agerar i linje med sin egen värdegrund.

Hur går man till väga för att få fackets hjälp?

– I första hand vänder man sig till sin lokala styrelse. Kontaktpuppgifter finns på vår hemsida. Leta under "om oss" och klicka vidare till "kontakt". ◀

Anpassa ljusmiljön på jobbet – och må bättre

JOHANNA ENGER är lektor i ljusdesign på Konstfack och doktorand i miljöpsykologi vid Lunds universitet. Hon leder projektet Perceptual metrics for lighting design, ett samarbete mellan Konstfack, RISE (Research Institutes of Sweden), LTH (Lunds universitet), HKR (Kristianstads universitet) och företaget i belysningsindustrin.

Dåligt ljus på jobbet kan göra oss stressade och trötta. Men vad som är bra eller dålig ljussättning beror både på vem och när man frågar. Försvarbart reder ut begreppen med forskaren som vill hitta ett sätt att mäta hur ljusmiljön faktiskt upplevs och tipsar om hur de vanligaste misstagen kan undvikas.

TEXT: OLA NILSSON | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

Ljuset har stor betydelse för hur vi mår. Forskning visar att ljusmiljöerna vi vistas i, till exempel på jobbet, påverkar sömn- och stresshormonerna i kroppen. Vi blir helt enkelt trötta och stressade av dåligt ljus.

– En arkitektoniskt och inredningsmässigt välgjord miljö kan fullständigt förstöras av dåligt ljus. Och en ganska trist miljö kan lyftas ordentligt med en god ljussättning, säger Johanna Enger.

Hon är lektor i ljusdesign på Konstfack och doktorand i miljöpsykologi vid Lunds universitet.

– Vi påverkas alltid av miljöerna vi vistas i. En harmonisk och tilltalande miljö, som är visuellt balanserad, mår vi helt enkelt bättre i. Vi blir stressade av miljöer som inte har den här balansen, visuellt och arkitektoniskt. Ljusmiljön är i allra högsta grad en del av det, säger hon.

Mängden ljus går att mäta med naturvetenskapliga metoder, i måttenheter som lumen för ljusstyrka eller lux för mängden infallande ljus från en viss yta. Sådana mått ligger också till grund för olika normer och krav på hur till exempel en kontorsmiljö ska utformas.

Men trots att en ljusmiljö uppfyller alla formella krav kan ljuset uppfattas väldigt olika.

– Ljus är ett stimuli, precis som ljudvågor eller de kemiska sammansättningar som skapar dofter, och det finns ingen direkt helt översättbar korrelation mellan stimuli och upplevelse, säger Johanna Enger.

Hur vi uppfattar ljus beror i hög grad på sammanhanget, menar hon.

– Femhundra lux kan upplevas som enormt mycket ljus i ett visst sammanhang, till exempel om rummet är mörkt och du har en vit bordsyta. Men är rummet flödande av dagsljus och du har en svart bordsyta upplevs lampans femhundra lux som väldigt mycket mindre, säger hon och fortsätter:

– Måtten är en väldigt god hjälp, i synnerhet om du ska göra en stor ljusinstallation, men de räcker inte.

Därför leder hon nu ett projekt, Perceptual metrics for lighting design, som finansieras av Energimyndigheten. Projektet ska komma fram till definitioner och metoder för att mäta just den upplevda ljuskvaliteten.

– Det kan jämföras med en vinprovning där man bedömer vinets karaktär genom ett antal olika definitioner, man sätter ord på en smak- eller doftupplevelse. Man värderar inte om man tycker om det eller inte, man bara bestämmer karaktären. Men utifrån den analysen kan man sedan förstå varför man tycker att just det här vinet smakade bra. Nått liknande vill vi ta fram för ljus. →

→ Rent praktiskt kan det gå till så att användare får svara på hur de upplever en ljussättning, till exempel om det uppfattas som diffust, skarpt eller hårt, och gradera upplevelsen på tiogradig skala.

– Vi har gjort upprepade studier i kontrollerade miljöer, och det funkar väldigt väl. Hittills har det fungerat väl även i verkliga miljöer, säger Johanna Enger.

Tanken är att det här sättet att mäta upplevt ljus i framtiden ska komplettera de existerande byggnormerna och riktlinjerna.

Projektet riktar i första hand in sig på gemensamma miljöer, som kontor eller skolor. Johanna Enger säger att den övergripande målsättningen är att sprida kunskap om vad ljuset betyder för vår miljö.

– Man kan gå in i ett rum och instinktivt gilla det, eller så tycker man inte om det. Väldigt ofta beror det här just på ljussättningen, men det är ganska ovanligt att man lyckas identifiera att det är det som det handlar om.

Ett problem med dagens sätt att ljussätta kontorsmiljöer menar hon är att tolkningen av normerna leder till ett jämnt ljus.

– Men vi behöver kontraster. Kontrast är ännu viktigare än ljusnivån för synintrycket.

Johanna Enger exemplifierar med en mörk källare där det strilar in minimalt med ljus och jämför med en vinterdag på ett snöklätt fjäll där en lätt dimma drar in. Upplevelsen blir i båda fallen att du knappt ser något, trots att det på fjället är oerhört ljus.

– Det här är extremer, men även i vanliga sammanhang behöver vi kontrast för att förstå rummet. Det blir ett stöd för djupseendet och den rumsliga uppfattningen, säger hon och fortsätter:

– Alla våra sinnen bygger på att vi ska få stimulans hela tiden. Det blir snabbt ganska obehagligt att sitta i ett fullständigt ljudisolerat rum. Samma sak blir det i ett rum som är fullständigt kontrastfritt, hjärnan får

spel ganska snabbt och börjar skapa grafiska mönster på näthinnan.

En jämn ljussättning med lika starkt ljus överallt gör lokaler flexibla, det går att möbлера om ett kontor utan att dra om installationerna. Men även om ett kontor inte blir helt kontrastfritt menar Johanna Enger ändå att det jämna ljuset är direkt olämpligt och tipsar om hur man borde annorlunda.

– Man kan punktbelysa saker för att få fram kontraster. Man kan belysa väggar med en varierad ljussättning, få vertikalt ljus som det heter på fackspråk när det reflekteras mot vertikala ytor.

Viktigt att tänka på är också att blanda av belysningen. Själva ljuskällan ska vara avskärmd och med andra ord aldrig synas från ur det tänkta perspektivet.

Även färgåtergivningen, alltså ljuskällans förmåga att återge alla färger i ljusets hela spektrum korrekt, är viktig. Detta kan variera en hel del när det gäller ljuskällor med LED-teknik.

– Våra ögon är utvecklade utifrån dagsljuset, som har optimal färgåtergivning. Färgåtergivningen kan påverka vår upplevelse av ljusnivå och av kontrast. När det är dåligt kan man uppleva att det är för mörkt fast man ser att det ju är ljus.

Vad som uppfattas som behagligt och harmoniskt ljus är i grunden individuellt. Det som passar en person kanske upplevs annorlunda av bordsgrannen. Olika personer är också olika känsliga för en dålig ljusmiljö, ungefär på samma sätt som med kryddstark mat.

– Det varierar vad människor vill ha och tilltalas av. Vissa tycker om ljusflödande miljöer, andra tycker om när det blir lite mer dämpat. Men även inom det spannet kan man hantera och planera ljuset på ett bra eller dåligt sätt, säger Johanna Enger.

Johanna Enger listar

tre enkla saker att tänka på för en bättre ljusmiljö

1

Blända av!

”Det första rådet är verkligen ”blända av!”. Och det är nästan det andra, tredje, fjärde och femte rådet också. Göm ljuskällorna! Det är ljuset vi ska se och inte ljuskällan.”

Ljussätt väggarna

”Att man istället för takmonterat horisontellt ljus åtminstone som komplement ljussätter väggarna med så kallat vertikalt ljus, för att få en känsla av rumslighet.”

3

2

Ge möjlighet att variera

”Att man kan dimra allmänljuset i en lokal till den nivå man vill ha det, men att man också har möjlighet att variera på sin egen arbetsplats. Att man har tillgång till en bordslampa, helt enkelt.”

Riktlinjer för belysning och synförhållanden

Myndigheten för arbetsmiljökunskap publicerade i septemer *Riktlinjer för synergonomi - belysning och synförhållanden på arbetsplatsen*. Riktlinjerna vänder sig bland annat till chefer med arbetsmiljöansvar, den som arbetar med arbetsmiljö- eller personalfrågor och skyddsombud. Dokumentet kan laddas ner på myndighetens webbplats: www.mynak.se

Hon menar att man kan börja med att helt enkelt bli uppmärksam på ljussättning.

– Om man kommer in i en lokal och tänker ”här var det verkligen behagligt”, att man då studerar hur ser ljuset ut där. Då lär man sig lite kring vad man upplever som behagligt och inte behagligt.

När man gjort det kan man gå vidare och börja titta lite på just sin arbetsplats.

– Det är inte bara så att vi skiljer oss åt individer emellan, även stund på dagen eller tid på året, väder och hur vi mår påverkar. Att kunna kontrollera och variera ljuset är därför bland det allra viktigaste. ◀

Den civilanställdes historiska fynd

I Tyskland påträffas årligen fortfarande drygt 2000 ton ammunition från andra världskriget.

Att en del ännu kan döda bevisas av att enbart i Tyskland och bara under detta sekel har elva bombtekniker dödat av ammunition från 1939–45. Sverige var som bekant inte krigförande då men icke desto mindre är explosiva rester från både andra världskriget och kalla kriget en del av Försvarsmaktens utmaningar. De är faktiskt så vanligt förekommande att försvarets olika specialister på EOD (Explosive Ordnance Disposal) rycker ut flera gånger årligen enbart på grund av händelser under andra världskriget. I våras till exempel, på grund av en brittisk Lancaster som lämnat efter sig brandbomber i en skånsk skog. Det var tusentals brittiska och amerikanska plan som på väg till eller från mål i Tyskland kom in i svenskt luftrum.

Mindre geografiskt förklarliga är de sovjetiska bombningarna av Sverige, och den senaste EOD-utryckningen blev en påminnelse om dessa och den blev desto intressantare genom ett fynd av en civilanställd. Det hela började med att traktorföraren på Pajala återvinningscentral var på vippen att sätta skopan i en sovjetisk brandbomb av typen ZAB-1E. En typ som hör ihop med den mest dramatiska händelsen i Pajalas historia. Det var under finska vinterkriget som sju sovjetiska bombflygplan fällde drygt 150 bomber över Pajala. Flera bostäder träffades och brann ner, en traktor förstördes, kyrkan skadades - men som genom ett under var det ingen människa som dödades.

Först förnekade man i Moskva det inträff-

fade och kallade det för ett "illasinnat påhitt". När det sen blev väldigt tydligt vems bomber det var så övergick Sovjet till att hävda att det var en felnavigering. Var det en felnavigering? I de flesta skildringar av händelsen står det inget om att Sovjet först betecknade det inträffade som ett påhitt och ofta slår texter bara fast att det var en felnavigering. Det fanns väl inga militära mål i Pajala? Några sådana hade jag aldrig läst om. Men, så gjorde en civilanställd vid det nu återuppståndna Norrlands dragonregemente K 4 i Arvidsjaur en upptäckt. Han gjorde detta arkivfynd av en slump flera månader före traktorförarens upptäckt. Det den civilanställd hittade var originalfotografier från 1940 med tillhörande upplysningar. Fyndet visar att en skvadron (militärförband, reds. ant.) ur K 4 var baserad i Pajala när bombningen av orten skedde. En av bomberna slog ner i deras förläggning. Bomben exploderade dock inte. Bilderna visar inspektion av den förödelse som var resultatet av de många bomber som fungerade.

Att inga svenska soldater dödades i Pajala var ett under. Men de var där, just där Sovjet bombade - en bortglömd omständighet i Sovjets bombningar av Pajala, Luleå, Haparanda, Övertorneå, Södertälje, Strängnäs, Öland, Karlskrona och flera platser i och kring Stockholm. Bara på två av dessa platser finns enkla minnesmärken och bara ett av dem påminner, diskret, om vem det var som bombade. Kanske är vi ibland lite väl diskreta?

LARS GYLLENHAAL

TCO rapport "Hur mår skyddsombuden?":

Arbete med chefs- och ledarskapsfrågor angeläget enligt skyddsombuden i staten

TCO har med hjälp av Novus genomfört en stor undersökning riktad till TCO-förbundens skyddsombud för att ta reda på hur skyddsombuden upplever sina uppdrag. Statlig sektor sticker ut när det kommer till chefs- och ledarskapsfrågor på arbetsplatsen.

42 procent av skyddsombuden inom statlig sektor anser att chef- och ledarskapsfrågor är en av de tre områden som är mest angelägna att arbeta med för att få en bättre arbetsmiljö på arbetsplatsen. Siffran sticker ut då man jämfört med totala andelen som svarat samma, vilket är 33 procent. Överlägset flest, 71 procent av samtliga skyddsombud, angav stress och arbetsbelastning som den mest angelägna frågan att arbeta med.

I undersökningen kan också se att en betydligt lägre andel skyddsombud inom statlig sektor valde de tre faktorer som hamnade högst för övriga sektorer när det kom till att ange vad som fungerade väl, nämligen "god kommunikation i form av återkoppling mellan medarbetare och chefer", "delaktighet och möjlighet att påverka beslut" samt "närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap". Inom staten var det som fungerade bäst i stället "ett

fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen".

– Det syns tydligt utifrån rapporten hur viktigt det är med kontinuerlig dialog och att man arbetar med samverkansklimatet. Det är en stor vinning både för medarbetare och ledning om skyddsorganisationen involveras tidigt och att medarbetarna får vara delaktiga med möjlighet att påverka. Det viktigaste är inte hur utan att det sker löpande över tid, säger Simon Sundström, ombudsman på Försvarsförbundet. ◀

Källa: TCO:s rapport "Hur mår skyddsombuden?" Hela rapporten går att läsa på tco.se.

OM UNDERSÖKNINGEN:

Undersökningen gjordes av Novus för TCO:s räkning under hösten 2021 och omfattar nära på samtliga 32 000 skyddsombud i TCO:s 13 olika medlemsförbund. Med cirka 33 procents svarsfrekvens innebär det svar från över 10 000 skyddsombud.

Försvarsförbundet tvistar mot Försvarsmakten:

»Förfarandet strider mot både god sed på arbetsmarknaden och Försvarsmaktens praxis«

Försvarsförbundet har påkallat en tvist mot Försvarsmakten gällande brott mot förtroendemannalagen.

Tvisten påkallades då en av förbundets förtroendevalda vid två olika tillfällen när han sökt ny tjänst fått beskedet av rekryterande chef att han måste avsäga sig sitt förtroendeuppdrag för att kunna bli aktuell för tjänsten.

Försvarsförbundet anser att handlandet bryter mot förtroendemannalagen, som bland annat säger att en förtroendevald inte ska

få sämre villkor eller arbetsförhållanden på grund av uppdraget.

– Förfarandet strider mot både god sed på arbetsmarknaden och Försvarsmaktens praxis. Det är beklagligt att någon som valt att ta på sig extra ansvar behandlas på det här sättet, säger Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet. ◀

Skyddet för visselblåsare stärks

Den 17 december börjar visselblåsarlagen att gälla. En lag som ska ge starkt skydd för personer som rapporterar om missförhållanden på arbetsplatsen, så kallade visselblåsare. Sedan tidigare finns en reglering som skyddar arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden från repressalier från arbetsgivaren. Den nya lagen stärker det skyddet på flera sätt. Bland annat kommer fler personer att omfattas, det ska också bli tydligare hur man går till väga för att visselblåsa och identiteten på den som slår larm om missförhållanden ska hållas hemlig. En tydlig ordning för hur rapporter om missförhållanden ska tas om hand införs. Verksamheter med minst 50 arbetstagare blir skyldiga att införa särskilda rapporteringskanaler och det ska även gå att slå larm genom särskilda kanaler till myn-



Bild: iStockphoto

digheter inom vissa områden. Dessa interna larmrutiner träder i kraft på myndigheterna den 17 juli 2022. ◀ Källa: regeringen.se

Arbetsplats- träffar



Vid arbetsplatsträffar deltar medarbetare och chef för att diskutera arbetsrelaterade frågor. Vi ger en överblick av vad en arbetsplatsträff innebär och hur den bör fungera.

■ **Möjlighet för medarbetarna att påverka**

Arbetsplatsträffar gör det möjligt för anställda att vara delaktiga och ha inflytande på sin arbetsplats. Vid träffarna deltar medarbetare och chef för att diskutera arbetsrelaterade frågor, exempelvis trivsel, den fysiska arbetsmiljön och organisationsfrågor. Gruppen kommer fram till förslag på hur eventuella problem kan lösas, eller förändringar genomföras.

■ **Medarbetarna styr mötet**

Ordförandeskapet ska cirkulera. Chefen är endast med som deltagare och möjlig beslutsfattare, helst efter samverkan med er i gruppen. Var uppmärksamma på att träffen inte blir ett informationsmöte där chefen styr och informerar enligt sin agenda.

■ **Innehållet ska angå alla**

Det som tas upp ska vara aktuellt för alla i gruppen. Om så inte är fallet, dela gärna upp arbetsplatsens anställda i mindre kretsar efter arbetsområde.

■ **Alla ska komma till tals**

Ha förslagsvis stående punkt där ni går laget runt så alla får chansen att göra sin röst hörd. Det kan vara till hjälp för dem som helst inte pratar.

■ **Vem tar beslut?**

Ofta kan gruppen ta beslut då chefen deltar. Vid större förändringar ska alltid gruppens förslag tas vidare till samverkansgruppen där arbetsgivaren, fack och ibland skyddsombud deltar. Här tas sedan beslut.

■ **Stående tid**

Arbetsplatsträffar ska genomföras frekvent, minst en gång i månaden. Ha gärna en stående tid för träffarna, då blir det en rutin och lättare att komma ihåg.

■ **Håll träffarna effektiva**

Träffarna bör inte vara längre än en timme för att alla ska hinna delta och för att mötena ska vara effektiva.

■ **Förbered och planera**

Försök att samla upp så mycket som möjligt i förväg. Fråga deltagarna inför mötet om de har något de vill ta upp. Ta också gärna fram en innehållsplanering.

■ **Följ upp**

För att kunna bocka av att arbete är påbörjat samt avslutat är det bra att använda en åtgärdslista. Då får ni koll på hur ni ligger till och inget riskeras falla mellan stolarna. ◀

Hjälpa och förhandla för medlemmar i andra fackförbund?

Vad gäller när det kommer till att förhandla och hjälpa medlemmar i andra fackförbund än Försvarsförbundet på din arbetsplats? Vi benar ut hur det hänger ihop.

Foto: iStockphoto

Att tillhöra det fackförbund som har kollektivavtal på arbetsplatsen är viktigt. Dels för att få rätt stöd och hjälp, dels för att medlemmen ska ha möjlighet att påverka verksamheten via sin förening. De som av olika anledningar tillhör fackförbund som saknar kollektivavtal på arbetsplatsen kan Försvarsförbundet och du som förtroendevald ha viss skyldighet att arbeta för, beroende på vilket fackförbund de tillhör.

Försvarsförbundet ingår i förhandlingsorganisationen OFR

Försvarsförbundet ingår i förhandlingsorganisationen OFR. OFR förhandlar fram kollektivavtalen för medlemmarna. På central nivå förhandlar OFR direkt med Arbetsgivarverket. Här tas de statliga kollektivavtalen fram.

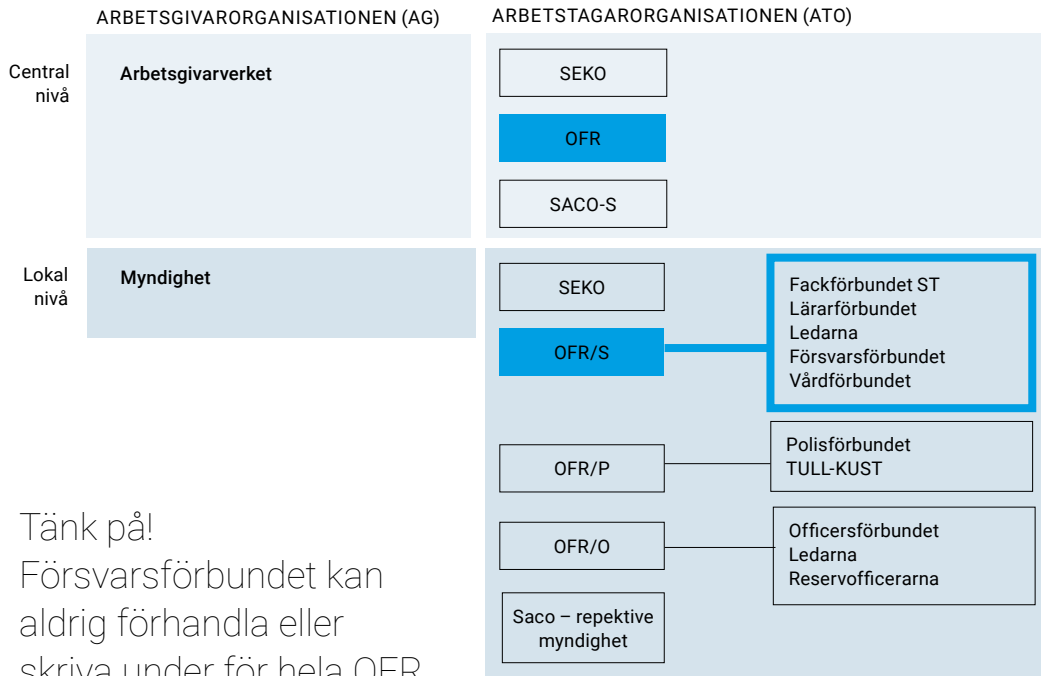
OFR/S

Inom OFR finns det tre områden; S, P och O. Försvarsförbundet ingår tillsammans med

Fackförbundet ST, Vårdförbundet, Lärarförbundet och Ledarna i OFR/S (S står för statstjänstemän).

På myndighetsnivå förhandlar varje del av OFR för sina egna medlemmar. Här är det fackförbundet med flest medlemmar på myndigheten/arbetsplatsen inom respektive del (S, P och O) som skriver kollektivavtalet med arbetsgivaren – i vårt fall OFR/S. Det är endast medlemmar inom OFR/S som vi har någon skyldighet att arbeta för.

På de myndigheter där Försvarsförbundet har medlemmar är vi också det största fackförbundet, vilket innebär att det är vi som skriver kollektivavtalen med arbetsgivaren för OFR/S. Vi skriver under avtalen som "OFR/S – Försvarsförbundet". Avtalet gäller sedan för samtliga medlemmar inom OFR/S på arbetsplatsen, oavsett vilket förbund i OFR/S de är medlemmar i. Det innebär att vi i Försvarsförbundet förhandlar för och har en skyldighet att hjälpa dessa medlemmar vid



Tänk på!
Försvarsförbundet kan aldrig förhandla eller skriva under för hela OFR.

kollektivavtalsfrågor (frågor som gäller alla på arbetsplatsen, som löne- eller pensionsavtal).

Vi kan däremot inte hjälpa medlemmar i andra fackförbund än Försvarsförbundet vid enskilda ärenden (ärenden som rör enskilda personer, exempelvis felaktig uppsägning). Det ansvaret ligger på medlemmens fackförbund. Ska vi i undantagsfall göra det krävs en förhandlingsfullmakt från personens fackförbund.

Medlemmar i andra förbund än inom OFR/S

Medlemmar i förbund som inte ingår i OFR/S har du som förtroendevald i Försvarsförbundet inget mandat att förhandla för eller hjälpa. Saco och Seko som har statliga kollektivavtal och medlemmar på de arbetsplatser Försvarsförbundet finns, företräder alltid sina medlemmar själv. Vi har inget mandat att vare sig företräda eller hjälpa deras medlemmar. Fackförbund utan statliga kollektivavtal kan

inte företräda och hjälpa sina medlemmar som arbetar i staten. Medarbetare som är medlemmar i fackförbund som inte har statliga kollektivavtal är felorganiserade och det du kan göra för dem är att råda dem att byta till ett fackförbund som har kollektivavtal på arbetsplatsen. ◀

OFR

Offentliganställdas Förhandlingsråd, OFR, är en förhandlingsorganisation som samlar 14 fackförbund inom offentlig sektor, tillsammans drygt 562 000 medlemmar anställda i kommun-, region- och statlig sektor.

SKILLNADEN MELLAN OFR OCH TCO FÖR FÖRSVARSFÖRBUNDET

OFR är en förhandlingsorganisation medan TCO är Försvarsförbundets centralorganisation med uppgift att påverka politiken och samhällsutvecklingen. TCO förhandlar inte för förbundens medlemmar.



Bild: Istockphoto

Vad gäller när nationaldagen är på en lördag?

KOMPENSERAS JAG på något sätt om nationaldagen är på en lördag eller söndag?

SVAR → Villkorsavtalet som gäller för alla statligt anställda säger att fack och arbetsgivare på varje myndighet ska komma överens om hur kompensation ska ges för detta. Alla som har arbetstid förlagd måndag-fredag omfattas. Om arbetsgivaren och facket inte når en överenskommelse ska du kompenseras med motsvarande en ledig arbetsdag. Överenskommelserna på myndigheterna skiljer sig åt. På exempelvis Försvarsmakten och Försvarets materielverk får du ingen ledig extra dag men har däremot ledigt halvdagar dag före röd dag samt klämdagar, vilket anses som kompensation. På Försvarshögskolan och Plikt- och prövningsverket får du en extra ledig dag, hur detta genomförs står i arbetstidsavtalen. För att få veta mer om vad som gäller på din myndighet prata med din arbetsgivare eller dina fackliga företrädare.

EVA RUNDLÖF
KANSLICHEF/1:E OMBUDSMAN

Medlemskap vid pension

VARFÖR SKA JAG vara kvar i Försvarsförbundet som pensionärsmedlem?

SVAR → Som pensionärsmedlem betalar du endast 300 kronor om året och behåller många medlemsförmåner, som eventuella medlemsförsäkringar i Folksam och andra rabatter och erbjudanden. Du fortsätter också att få medlemstidningen Försvarbart 4 gånger per år.

SUSANNE BREDBERG, MEDLEMSREGISTRER

Spara semester

JAG HAR MÅNGA sparade semesterdagar.

Hur länge får jag spara och vad händer med dagarna jag inte tar ut?

SVAR → För statligt anställda ändrades den 1 januari 2018 antalet dagar du kan spara från 35 till 30. Detta sker under en övergångsperiod, vilket innebär att du från den 1 december 2022 inte får ha fler än 30 sparade semesterdagar. Har du för många sparade dagar betalas de ut i pengar i början av nästkommande år.

SIMON SUNDSTRÖM
OMBUDSMAN

Skicka dina frågor och funderingar till redaktionen@forsvarsforbundet.se.

Medlemsförmåner

Förutom den trygghet, stöd och hjälp du får som medlem i Försvarsförbundet har du också en stor mängd rabatter och erbjudanden. Här presenteras ett urval av dessa.

FÖRSÄKRA DIG VID ARBETE I KRIGSZON

♥ Arbetar du på uppdrag av staten i krigszon? Då gäller din sjuk- och efterlevandeförsäkring i Folksam under uppdragstiden. Vid inträffad skada ska du eller dina anhöriga kontakta förbundet för att säkerställa ditt medlemskap vid tidpunkten för skadan. Kom ihåg att du måste ha tecknat och ha en gällande sjuk- och efterlevandeförsäkring i Folksam för att detta ska gälla. Har du inte gjort det kan du göra det genom att kontakta Folksam på 0771-950 950.

PÅVERKA HUR DU OCH DINA KOLLEGOR HAR DET PÅ JOBBET - BLI FÖRTROENDEVALD!

♥ Som förtroendevald har du en bra möjlighet att påverka hur du och dina kollegor har det på jobbet. I Försvarsförbundet finns det många olika förtroendeuppdrag, som till exempel platsombud eller styrelseledamot i din föreningsstyrelse. Kontakta din förening för att få veta mer eller kika in på Försvarsförbundets hemsida.



TRÄNA MED RABATT HOS ACTIC

♥ Du får 20 procents rabatt på träning hos Actic. Utöver det får du 50 procents rabatt på medlemsavgiften och 7 dagars fri träning om du vill prova på. Rabattkod hittar du på forsvarsforbundet.se.

Foto: Actic

BO MED RABATT HOS NORDIC CHOICE HOTELS

♥ Du får du 15% rabatt på Nordic Choice Hotels i Norden. Erbjudandet gäller alla rumstyper om du anländer torsdag, fredag, lördag eller söndag.

Rabatten gäller också under hela veckan vid sommarperiod samt under alla ordinarie skollov. [Bokningslänk hittar du på forsvarsforbundet.se](https://forsvarsforbundet.se).

DU FÅR KOSTNADSFRI FÖRSÄKRINGSRÅDGIVNING HOS FOLKSAM

♥ Klarar du ekonomin om något skulle hända? Folksam erbjuder dig en timmes kostnadsfri digital rådgivning där ni tillsammans ser över ditt

försäkringsskydd, så att det passar din nuvarande situation. *Så här gör du:* På forsvarsforbundet.se hittar du länken du använder för att boka ditt möte. Du kommer då direkt till bokningssystemet och kan välja en tid som passar dig. (Inloggning med Bank ID). När det är dags för din rådgivning kontaktar rådgivaren dig. Du och rådgivaren kommer nu att se och höra varandra.



Foto: Thinkstock

Förmånerna på den här sidan är för dig som är medlem i Försvarsförbundet. Du kan läsa mer om dessa medlemsförmåner samt hitta fler på forsvarsforbundet.se.

Posttidning B

Försvarsförbundet

Box 5328, 102 47 Stockholm.

A photograph of two young children with dark hair, looking upwards with expressions of wonder and hope. They are positioned in the lower half of the frame. The background is a soft-focus bokeh of warm, colorful lights, likely from a Christmas tree or festive decorations, creating a magical and celebratory atmosphere. The overall color palette is dominated by warm tones like red, orange, and yellow, with some cooler blue and green highlights from the lights.

*God Jul &
Gott Nytt År!*

Önskar vi genom en gåva till BRIS.
Försvarsförbundets styrelse och kansli