

DO GRANSKAR FMV:
Myndigheten brister i
sin lönekartläggning

UPPSÄGNING TILL AD:
Förbundet anser att man
har brutit mot LAS och LOA

FÖRTROENDEVALD:
Redskapen för att fixa
förhandlingen

FÖRSVARBART



EFFEKTIVT
TEAMARBETE
– SÅ HÄR GÖR DU!

Redo för Nato

NR2
2023



Pseudo-team kan inte lägga framtids pusslet

Många arbetsplatser är organiserade i team, men i praktiken arbetar medarbetarna ofta bara bredvid varandra – ”man sätts att arbeta i något vi kallar för pseudo-team. Det innebär att teamet som helhet inte har ett uppdrag som kräver att alla samarbetar”, förklarar Annika Lantz Friedrich, professor i psykologi, som vi möter på arbetslivssidorna i detta nummer av Försvarbart.

Uttrycket pseudo-team har funnits med mig i tankarna när jag har skrivit fördjupningen om det arbete som pågår för att försvarsmyndigheterna ska vara redo att kliva in i Nato. Vi ligger långt framme, men det är tydligt att ett ännu större jobb väntar.

På sidan 22 har vi samtidigt tittat närmare på resultaten av förra årets medarbetarundersökning som visar att Försvarsmaktens personal är under hård press, ”vi måste ha ork och förmåga att se över hur och vem som gör vad i rådande organisation för att bättre mäktas med Försvarsmaktens utmaningar” konstaterar personaldirektör Kim-Lena Ekvall Svedenblad. Vi skriver också om hur förbundet får ta strid om såväl säkerhet för den beridna högvakten, som för att arbetsgivaren ska följa LAS och LOA.

Det är ett stort pussel för arbetsgivaren att lägga framöver, som kräver just att alla samarbetar – med tillväxt, Nato-anslutning och mot ett ökat omvärldshot. Viktigt är att det inte glöms bort att de som ska lägga pusslet är personalen. Och att det bara går att lägga om man skapar motivation att lösa uppdraget, förtroende och goda arbetsförhållanden i hela kedjan, allra längst ut i linjen. Det blir inget starkt försvar med pseudo-team.

Maria Widehed,
tillförordnad chefredaktör



Foto: Jenny Leyman



NR 2 | 2023

FÖRSVARBART

Årgång 85.

Medlemstidning för Försvarsförbundet.
Utkommer med fyra nummer under 2023.

Upplaga: 4800 ex.

Utgivningsavdelning: Försvarsförbundet,
Box 5328, 102 47 Stockholm.

Ansvarig utgivare

Eva Rundlöf. Telefon: 070-635 40 15
eva.rundlof@forsvarsforbundet.se

Produktion: Crafoord & Laks.

Tryck: Trydells Tryckeri AB.

Försvarbart har en pressläggningstid
på ungefär en månad.

Nr 2/23 gick i tryck den 1 juni.

Nr 3/23 har manusstopp den 4 september
och kommer ut den 3 oktober.

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:

Illustration: Maimi Laks
ISSN 1650-8025.



Civilanställda i Nato-strukturen 15

TikTok förbjuds i Försvarsmaktens jobbtelefoner 4

Teamarbete ofta ineffektivt – det här kan du förändra 16

Så fixar du förhandlingen 24

Innehåll

NOTERAT	4
REPORTAGE	8
KRÖNIKA	21
FÖRTROENDEVALDA	24



Arbetsrelaterad stress vanligare orsak till dödlighet

Varje år dör cirka 3 000 personer i förtid av sjukdomar eller skador orsakade av ohälsosamma arbetsmiljöer. Bara av jobbstress dör drygt 700 personer varje år, visar en ny sammanställning av kunskapsläget om arbetsrelaterad dödlighet från

Arbetsmiljöverket.

– Dödsolyckor på jobbet är oacceptabla, de är dramatiska och får mycket uppmärksamhet. Men i skymundan av olyckorna dör åtskilligt fler människor i förtid, av sjukdomar som kan kopplas till arbetet, säger Erna Zelmin, generaldirektör på Arbetsmiljöverket, i ett uttalande.

Det är på uppdrag av Arbetsmiljöverket som professor Bengt Järvholm, Umeå universitet, har sammanställt kunskapsläget om riskfaktorer i arbetsmiljön som leder till sjukdomar och för tidig död. Antalet dödsfall på grund av arbetsrelaterad stress bedöms fortsätta att öka i framtiden.

Läs mer på av.se. ◀

DO bedömer FMV:s lönekartläggningar som bristfälliga

I en granskning av Försvarets materielverk konstaterar Diskrimineringsombudsmannen att brister finns i lönekartläggningen.

Enligt lag ska arbetsgivare varje år kartlägga löneskillnader för att förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor könen emellan. DO bedömer att det hos FMV har funnits brister vad gäller gruppindelningar, tydlighet i skäl för löneskillnader samt att underlag för hänvisningar till marknadsläget saknas.

Under hösten kommer DO att följa upp myndigheternas arbete och begära in FMV:s senast fullständiga lönekartläggning. ◀

TikTok förbjuds i Försvarmaktens jobbtelefoner

Appen TikTok får inte längre användas på Försvarmaktens jobbtelefoner, eftersom den bedöms vara en säkerhetsrisk, som Officerstidningen var först att rapportera. Flera regioner har tidigare infört samma förbud.

Enligt Försvarmakten är orsaken till förbudet det höga underrättelsehotet och de säkerhetsrisker som den här typen av appar innebär. Appen ägs av det kinesiska företaget Bytedance. ◀



Ny kommunikör på Försvarsförbundet



Hallå där, Helena Wiklund, ny kommunikör på Försvarsförbundet.

Helena Wiklund är sedan 3 april ny kommunikör på Försvarsförbundet och axlar från och med i höst rollen som chefredaktör för Försvart. ◀

Hon kommer närmast från

Caverion där hon har arbetat som kommunikationsspecialist med fokus på intern och extern kommunikation. När hon inte är på jobbet är hon gärna i skogen och umgås med sin familj.

Vad driver dig i ditt arbete?

– Att göra information tillgänglig för människor, att nå ut och påverka.

Vad ser du mest fram emot i din nya tjänst?

– Att få jobba med kommunikation brett och få lära mig en ny bransch. Det fackliga arbetet är både intressant och viktigt. Försvarsförbundet fyller en viktig roll och verkar för att våra medlemmar ska ha det bra på sina arbetsplatser. Att få vara med och arbeta för detta känns bra. ◀

En fantastisk utveckling under min tid

Hej på er, nu skriver jag här för sista gången. Det har blivit dags att lämna in ordförandeklubban och låta någon annan ta över. Jag har suttit på posten i tolv år och som 69-åring är det dags att gå i pension.

Försvarspolitikerna har verkligen genomgått en fantastisk förvandling under min tid som ordförande. När jag kom in i förbundsstyrelsen 2009 var vårt inhemska försvar ett minne blott. Nu rustar vi upp försvaret till fulla och väntar på ett Nato-godkännande.

Bakgrunden till upprustningen är förstas förskräcklig – ett fullskaligt krig i vårt närområde. Något slut på det ser vi inte i närtid, men vi kan inte låta Ryssland vinna utan måste kämpa på och ge Ukraina vårt fulla stöd. Samtidigt kämpar vi med en ekonomisk situation här hemma som många lider av. Inte trodde jag att det skulle se ut så

här när jag går i pension.

En lite ljusning är att märket är satt i årets lönerörelse vilket inte blev så illa som vi trott och då har vi något att förhålla oss till i lönerörelsen för staten, vilket jag hoppas ska falla väl ut för våra medlemmar.

Jag vill tacka er alla dels för att ni haft förtroende för mig i så många år och framför allt för att ni fortsätter att värva nya medlemmar ute i föreningarna. Ni har gett mig så mycket i samtal och skrift så jag känner mig nästan euforisk när jag tänker på min tid som ordförande.

Tack för ert fantastiska stöd, ert arbete och engagemang genom åren. Ha en bra sommar och kör hårt för det fackliga arbetet framöver!



Håkan Sparr
Förbundsordförande

Foto: Sören Andersson



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:
Helena Wiklund, 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 08-402 40 02
Thomas Klasson 08-408 22 848

Förbundet tar uppsägning av medlem till AD:

»Vi måste ta det vidare, för detta är hur rättsosäkert som helst«

En av förbundets medlemmar har blivit uppsagd vid Försvarmaktens personalansvarsnämnd. Försvarsförbundet anser att myndigheten har brutit mot såväl LAS som LOA och tar nu ärendet vidare till Arbetsdomstolen.

Den 10 februari i år påkallade Försvarsförbundet en tvist mot Försvarmakten gällande brott mot lagen om anställningsskydd (LAS) och lagen om anställning (LOA). Tvisten avslutades den 3 april i oenighet och förbundet har nu gett LO/TCO Rättsskydd uppdraget att driva ärendet i Arbetsdomstolen.

Bakgrunden är att en av förbundets medlemmar, tillhörande förening 51 med Marinbasen i Karlskrona som arbetsplats, har blivit uppsagd vid Försvarmaktens perso-



Robert Oidermaa
Ombudsman
Försvarsförbundet

nalansvarsnämnd. Förbundet anser att man vid uppsägningen har brutit mot LAS och LOA, eftersom medlemmen inte har erbjudits någon omplacering innan uppsägning – något som arbetsgivaren enligt dessa lagar är skyldig att erbjuda minst en gång. I anmälan från Marinbasen till personalansvarsnämnden har arbetsgivaren uppgett att "en eventuell omplacering skulle leda till att problematiken flyttas vidare".

– Jag anser att man inte har fullgjort omplaceringsskyldigheten och det känns bra

Förbundet tar frågan om paradhjälm till Arbetsmiljöverket

Den beridna högvakten kommer att få en säkrare hjälm, sedan Försvarsförbundet anmält hjälmfrågan till Arbetsmiljöverket.

Imer än hundra år har den beridna högvaktens paradhjälm sett likadana ut. Efter flera incidenter där hjälmen fallit i marken och blivit deformerad ifrågasätter nu Försvarsförbundet hur pass säkra hjälmarna är.

Situationen med hjälmarna är inte ny utan har diskuterats ända sedan 2012, den stökiga trafikmiljön gör situationen svår för den be-

ridna högvakten. För att få till en översyn av hjälmarna har Andreas Lundin, Försvarsförbundets skyddsombud för Livgardets dragonmusikkår, tagit frågan till förbundet som väljer att driva frågan vidare till Arbetsmiljöverket.

Enligt Livgardet pågår det sedan en tid tillbaka ett arbete med att ta fram en säkrare hjälm, som ska vara i bruk till nästa paradsåsong.

"Vi har påbörjat ett arbete med att ta fram en ny paradhjälm som ger ett skydd vid ridning och samtidigt är användbar i paradtjänst. Dessutom ska vi ta fram ett ryggskydd eller en skyddsväst som kan bäras under paraduniformen", säger överste Stefan Nacksten, chef Livgardet, i ett uttalande hos Försvarmakten.

De beridna vaktparaderna fortsätter som

att förbundet har valt att driva ärendet vidare mot Arbetsdomstolen så att vi får ett avgörande i frågan, säger Jan Wasberg, ordförande förening 51, och fortsätter:

– Som arbetstagare är det jätteviktigt att känna trygghet i att sådana här processer går till som de ska enligt regelverket. De misstankar som presenteras måste också vara välgrundade så det inte råder tvivel på något sätt.

Medlemmen har enligt arbetsgivaren inte varit samarbetsvillig, inte skött rutiner och misskött arbetstider. Medlemmen å sin sida säger att chefsskapet är problemet. Och Forsvarsförbundet menar att bevis saknas.

– Anmälan till nämnden innehöll felaktigheter och inga faktiska bevis på det som arbetsgivaren har angett som skäl för uppsägning. Vår uppfattning är att ett ärende med så här dåligt bevisläge inte borde ha tagits upp i personalansvarsnämnden. Vi måste ta det vidare, för detta är hur rättsosäkert som helst, säger ombudsman Robert Oidermaa. ◀



Jan Wasberg
ordförande
förening 51

Foto: Sören Andersson

Karriärvägar för civilanställda:

»Frågan behöver ta fart«

Civilanställdas karriärvägar har varit en ständig stötttesten, men nu ser ombudsman Simon Sundström med försiktig optimism på att frågan börjar nämnas på fler håll inom Försvarsmakten.

Simon Sundström, ombudsman, representerar Forsvarsförbundet i samverkansarbetet med karriärvägar och utvecklingsmöjligheter för civilanställda.

– Frågan behöver ta fart och nu börjar arbetsgivaren vakna till. I flera forum har man förstått att man behöver fylla på med civil kompetens för att motverka officersbristen.

Men för att nå dit man vill krävs framför allt utvecklingsmöjligheter för redan anställd personal, menar Sundström. Och det är ett strukturellt förändringsarbete som krävs.

– Man har inte sett de interna karriärutvecklingsmöjligheterna, det råder en kultur av att peka ut officerares väg, men inte av att karriärplanera för civila.

Det handlar om att lägga större vikt vid medarbetarsamtalen, identifiera instegsbehov och implementera utvecklingssteg – Forsvarsförbundet kommer att presentera en modell för hur de kan identifieras och hur man kan tänka för att komma vidare i karriären.

– Man kan använda samma typ av modell för administrativ personal som för tekniker och förrådspersonal för att hitta potentiella nästa-steg i karriären. ◀



Foto: Felicia Murkes/Försvarsmakten

planerat i år medan Livgardet tar fram hjälmen och samtidigt inväntar Arbetsmiljöverkets bedömning.

– Vi ser positivt på att arbetsgivaren har påbörjat att ta fram en säkrare paradhjälm. Det är synd att arbetet enligt arbetsgivarens egen dokumentation påbörjades först maj 2023 och, i vår uppfattning, i anslutning till skyddsorganisationens framställan till Arbetsmiljöverket, säger ombudsman Freddy Tullgren. ◀



Svenskt försvar redo för kursändring mot Nato

Finland har välkomnats som medlem i försvarsalliansen Nato, samtidigt är försvarets förberedelser på svensk mark så gott som klara. Men bland försvarsmyndigheternas framtida utmaningar med ett svenskt Nato-inträde finns att lösa informationsflöden, sekretess och personal.

TEXT: MARIA WIDEHED. ILLUSTRATION: MAIMI LAKS.

Sverige har haft ett samarbete med Nato sedan mitten av nittioalet, man har övat tillsammans och deltagit i alla Nato-ledda internationella insatser sedan Bosnien 1996 – och på den taktiska nivån är de olika försvarsgrenarna redan integrerade i Natos processer och procedurer.

Men att bli en fullvärdig medlem i Nato kommer att förändra mycket hos försvarsmyndigheterna – från ledning till förbandsverksamhet och organisation. Inte minst kommer det att påverka Sveriges förmågeplanering, och det blir många förändringar på den strategiska nivån, kopplat till Natos beslutsmekanismer. Samtidigt som man får ökat inflytande över Natos agerande i och över norra Europa.

Och ett Nato-medlemskap kommer samti-

digt som den redan beslutade förmågetillväxten – dessutom genomför Sverige, vid sidan av Finland, den snabbaste anslutningsprocessen i Natos historia.

När regeringen i april presenterade sin vårandringsbudget fanns förberedelser inför ett medlemskap i Nato med.

I förberedelserna ingår bland annat förstärkningar på ledningsstödsystem som är interoperabla med Natos, investeringar i infrastruktur och anskaffning av drivmedelsreserver samt åtgärder för att kunna ansluta till Natos gemensamma luft- och robotförsvar.

Samtidigt krävs personal, infrastruktur och en verksamhet som ska fungera hela vägen in i ett Natomedlemskap.



→ Sverige har kommit långt i de militära förberedelserna för att bli Natomedlem.

Faktum är att när Sverige den 18 maj 2022 lämnade in sin medlemsansökan till Nato hade det på Högkvarteret redan då bildats en planeringsgrupp som fick i uppgift att analysera och förbereda för ett medlemskap. Inom Särskild planeringsgrupp Nato har man bland annat tittat på framtida bemanning vid Natos högkvarter och i staber.

Sedan årsskiftet har Försvarsmakten haft en Nato-rådgivare i viceamiral Jonas Haggren, som närmast kommer från tjänsten som chef för ledningsstaben och förbandschef för Högkvarteret. Den 1 juli tillträder han som Sveriges militära representant till Nato och blir direkt underställd chef till ÖB – exakt fyrtio år efter att han ryckte in som ubåtsmatros.

– Det är fantastiskt, det var inte riktigt i mina tankar när jag gick in genom grindarna 1983 – att jag skulle få avsluta min tid i Bryssel, säger viceamiral Jonas Haggren.

Under våren har viceamiral Haggren lett arbetet med den formella anslutningsprocessen för att göra Sverige redo att gå in i Nato.

– Vi har haft ett antal arbetsgrupper där man fokuserat på tio områden som till exem-

pel handlar om bemanning, utbildning, världslandsstöd, juridik, luft- och missförsvar, interoperabilitet och ledningsstödsystem. Det ser bra ut, på den militära sidan är Sverige klara för att bli medlemmar.

Det som främst kommer att vara utmanande vid anslutningen gäller ledningssystem, något som är en utmaning för många länder att skapa resurser för, när svensk förvaltningslag ska kopplas till Nato och flödet av information på olika sekretessnivåer ska fungera.

– Det kräver teknik, men också människor som kan hantera den, säger Jonas Haggren och tillägger:

– Den största utmaningen är givetvis personalförsörjning, det är en utmaning för hela Försvarsmakten.

Hur välkomna är Sverige i Nato?

– Min uppfattning är att man är väldigt glada över att Sverige blir medlemmar. Man ser oss som en tillgång både vad gäller vår strategiska placering och vårt goda rykte om vår personal, vår forskning och innovation, industribas och högkvalitativa försvarsmakt – om än under tillväxt. ◀



Jonas Haggren
Viceamiral

»Den största utmaningen är givetvis personalförsörjning«



Det här är ett av många exempel på hur Fortifikationsverket stöttar Försvarsmaktens tillväxt, det är mycket nytt som ska både förvärvas, byggas och byggas om», säger Bo Larsson och vänder blicken mot byggnaden bakom sig – ett nyförvärv som vid färdigställandet i januari 2025 kommer innebära nya kontorslokaler till Försvarsmakten.

Bo Larsson är i grunden yrkesofficer och har jobbat inom Försvarsmakten med fortifikationsfrågor i över två decennier. För fem år

sedan kom han till Fortifikationsverket, där han nu har axlat rollen som Nato-samordnare på myndigheten.

– Jag pratar både ”försvarsmaktiska” och ”fortverkiska”, det är en fördel i uppdraget – det är viktigt att få rätt folk att prata med varandra och förstå varandra myndigheterna emellan när vi nu går med i Nato, säger han och fortsätter:

– En viktig grej är också att förstå att det inte är Försvarsmakten som går med i Nato,

Bo Larsson, Nato-samordnare
vid Fortifikationsverket

Foto: Sören Andersson

»Det är mycket nytt som ska
både förvärvas, byggas
och byggas om.«

utan landet Sverige – och alltså alla myndigheter, civila som militära. Allas struktur måste anpassas efter de nya förutsättningar som råder.

Bo Larsson trivs mycket bra med jobbet att "bryta ny mark". Han har skapat en intern Nato-grupp bestående av sex personer på myndigheten som hanterar frågor, utbildning och andra aktiviteter.

– Gruppen finns för att vi ska kunna nå ut till olika funktioner inom Fortifikationsverket, och består av representanter inom allt från juridik till byggnad och säkerhet.

Inom gruppen har man påbörjat arbetet med att identifiera vilka områden inom myndighetens verksamhet som kommer att kräva genomlysning inför Nato-inträdet. Det handlar om allt från behov av fördjupade kontakter inom pågående internationella samarbeten till säkert samband, att sätta sig in i

Natos krav på röjande signaler från elektronisk utrustning eller fysiskt tillträdesskydd – liksom krav på markbärigheter, byggnadskonstruktioner eller standarder avseende materielförvaring.

– Det skulle kunna handla om att man inom Nato kan ställa andra krav på markbärighet för, till exempel, en viss typ av flygplan. Vi följer ju i dag de krav som ställs inom svensk byggstandard, men det kan absolut vara så att Nato har andra krav vi inte riktigt känner till, säger Larsson.

Precis som viceamiral Haggren nämner han sekretesslagstiftningen som en utmaning.

– Det är en gemensam utmaning för alla svenska myndigheter – hos oss handlar det exempelvis om hur ritningar ska hanteras ifall vi uppför en byggnad för Nato-ändamål.

Nato-gruppen på Fortifikationsverket deltar i nätverk med Försvarsmakten och övriga →

→ försvarsmyndigheter samt arbetar aktivt med att öka kännedom och höja kunskapsnivån hos medarbetarna. Att utbilda om Nato-strukturen inom myndigheten tror Bo Larsson är mycket viktigt, av flera anledningar.

– Att Sverige går med innebär att Sveriges befolkning måste få mer kunskaper och då är det viktigt att de som jobbar inom försvarsfamiljen, från den som jobbar på förrådet inom Försvarsmakten till dem som jobbar på Fortifikationsverket med driftfrågor, är extra kunniga.

I mars genomförde Fortifikationsverket en utbildningsdag inom myndigheten, där bland annat norska Forsvarsbygg var inbjudna.

– De har massor med erfarenhet, de har ju varit med i princip sedan alliansen bildades och har ett utarbetat system för hur de samarbetar med Nato.

Larsson imponerades bland annat av hur hans norska kollegor har ett system för förhandslagring av militär materiel, som utgör del av deras utarbetade system för värdlandsstöd.

– Det fungerar ungefär som en webb-butik, där chefen för ett utländskt förband som ska komma enkelt kan beställa toaletter och duschar för tusentals man, och Forsvarsbygg har då på förhand ordnat platser där man kan sätta upp tillfälliga förlägningsbyggnader. Det måste vi titta närmare på inför kommande Nato-övningar. ◀

Det händer på FRA

Om exempelvis Försvarsmaktens behov av underrättelser förändras till följd av ett svenskt Nato-medlemskap kommer det i sin tur att påverka Försvarets radioanstalt, FRA, exempelvis vad gäller arbetets omfattning, inriktning och metodik. På myndigheten säger man att man, likt många svenska myndigheter, nu behöver höja kunskapsnivån om Nato som organisation och om vad det i praktiken kommer att innebära för Sverige att ingå i en allians.

»Keep the russians out, the americans in, and the germans down«

Nato, North Atlantic Treaty Organization, är en allians mellan 31 stater i Europa och Nordamerika vars syfte är att säkerställa fred och säkerhet i medlemsstaterna med politiska och militära medel.

Natos medlemmar har förbundit sig till artikel 5 i fördraget, den kollektiva försvarsklausulen som föreskriver att ett väpnat angrepp på någon av medlemsstaterna ska betraktas som ett angrepp mot dem alla och att en attackerad medlemsstat ska bistås av övriga medlemmar.

Organisationens förste generalsekreterare, brittiske Lord Ismay, sa att Natos uppgift var att "keep the russians out, the americans in, and the germans down". De principerna bestod under hela kalla kriget. Efter kalla krigets slut diskuterades en nedläggning av Nato. Men alliansen blev kvar och stabiliserade östra Europa genom att ta upp östeuropeiska länder som medlemmar. Nato kom sedan att involvera sig i insatser längre bort, som Afghanistan.

Efter Rysslands annektering av Krim 2014 återgick Nato allt mer till sin ursprungsuppgift i närområdet, det vill säga kollektivt försvar av medlemsstaternas territorium och suveränitet.

Sverige har länge haft ett omfattande samarbete med Nato och beskrivs som en av de viktigaste och mest aktiva av dess samarbetspartners. Sverige deltar sedan 1994 i samarbetet Partnerskap för fred (PFF) och har inom ramen för detta deltagit i både utbildningar och övningar. Svensk militär har också bidragit vid flera Nato-ledda insatser i Kosovo, Afghanistan och Libyen.

Sverige har även signerat Världlandsavtalet som innebär att Sverige lättare ska kunna stödja och ta emot stöd från Nato vid en kris eller ett krig i Sverige eller i närområdet. Det innebär också att det blir enklare för Sverige att stå som värdland för ömsesidigt överenskomna militära aktiviteter, exempelvis internationella övningar.

Läs mer: [forsvarsmakten.se](https://www.forsvarsmakten.se), [foi.se](https://www.foi.se)

Det händer på Plikt- och prövningsverket

På Plikt- och prövningsverket har man sett över sina tekniska sambandslösningar inför ett Nato-medlemskap.



All FMV:s verksamhet kommer på något sätt att bli berörd av ett svenskt Nato-medlemskap, oavsett om man jobbar med hållbarhetsfrågor eller materielanskaffningsprojekt.

Det säger Kristina Himmelstrand som är rådgivare vid Ledningsstaben på FMV. Sedan försommaren 2022 har Försvarets materielverk, FMV, arbetat med förberedelser inför ett kommande svenskt Nato-medlemskap. Man har involverat alla verksamhetsdelar och centrala staber i arbetet och även ingått i samverkansgrupper med olika myndigheter, däribland Försvarmakten. FMV har även gjort studiebesök till andra länder för att samla in kunskap.

Den 1 januari i år påbörjades inrättandet av ett permanent Nato-kontor som organisatoriskt tillhör myndighetens ledningsstab. Kontoret kommer att ha en bemanning på fyra personer under 2023.

– FMV tog tag i frågan direkt och gjorde en analys av hur ett kommande medlemskap kommer att påverka vårt arbetssätt. Vi har kommit långt och ligger definitivt i framkant, säger Kenneth Lindström som sedan årsskiftet är ansvarig för att etablera myndighetens Nato-kontor tillsammans med Himmelstrand.

Vilken är kontorets viktigaste uppgift i dag?

– Att koordinera FMV:s förberedelser och bereda underlag till ledningen, sedan ligger mycket av ansvaret ute i linjen. Vårt mål är att se till att Nato-verksamheten blir en naturlig del i FMV:s ordinarie produktion.



Foto

Kristina
Himmelstrand
Rådgivare
Ledningsstaben
FMV



Foto

Kenneth
Lindström
Chef Nato-
kontoret FMV

Det är många delar som ska koordineras. Utöver att sätta sig in i hur materieförsörjningen påverkas så handlar en stor del av arbetet om att sätta sig in i Natos olika processer, strukturer och att bemanna arbetsgrupper. Ett område som både Lindström och Himmelstrand ser som utmanande är informationshanteringen till och från Nato.

– Informationsstrukturen är en stor fråga för oss myndigheter. Ett annat område är utbildning, att få till grundläggande utbildning i Nato-förståelse och insikt i arbetssätt och processer, säger Lindström.

– En utmaning kan vara snabbheten i Natos beslutsprocesser, vi behöver vara beredda på att hantera frågeställningar som kräver betydligt snabbare svar än vad vi är vana vid, säger Himmelstrand.

Även bemanning är en viktig punkt på Nato-kontorets att göra-lista.

– När vi blir allierade får vi från svensk sida möjlighet att kliva in i Nato-strukturen med bemanning och kommer att kunna delta i kommittéer och arbetsgrupper på ett helt annat sätt, säger Lindström.

Hur tänker ni med bemanningen?

– Vi har tittat efter medarbetare som har jobbat i Nato-strukturen eller har varit kopplade till internationella uppdrag, men när det handlar om att skicka ut FMV-personal så är det i princip viktigare att man kan Försvarmaktens och FMV:s arbetssätt och processer för materielanskaffning. ◀

Det händer på Förvarshögskolan

På Förvarshögskolan görs förberedelser som rör huvudsakligen två olika områden. Det första är att man ser över innehållet i undervisningen, man tittar på behovet av att utbilda personal om Nato i kurser – både för civila och militära. Det andra är att man tittar på de eventuella krav som kommer ställas på myndigheten. Mycket handlar om i vilken omfattning man kommer behöva hantera säkerhetsklassad information. Frågan är under utredning i dialog med såväl Försvarmakten som andra myndigheter inklusive motsvarande skolor runt om i Norden.



→ **>>** för många mycket mer okänt, arbete inför inträdet i Nato.

Standardiseringsingenjör Lars Bonnevier arbetar på FMV med en särskild myndighetsuppgift som har i uppdrag att samordna försvarsstandardiseringsarbete över hela försvarssektorn. Han är en av i dag tre anställda på Försvarsstandardiseringen, FSD. Funktionen har funnits sedan 1975 och har som mest sysselsatt drygt trettio anställda. Under lång tid har man främst fokuserat på svenska försvarsstandards, men nu med kommande tillväxt ska man både blir fler och lägga mycket tid på standardiseringsarbetet kopplat till Nato-anslutningen.

– Är det något som kräver samordning så är det just Nato-medlemsskapet, säger Bonnevier.

Så vad är det egentligen vi pratar om? Jo, standarder finns för de flesta delar av vårt svenska försvar – det kan handla om en försvarsstandard för sanering, för minröjning eller kamouflagefärg.

Likaså har Nato standarder, ett exempel är en standard för landminutläggning, markering och rapportering. En annan är avtagningsbar färg för kamouflage.

Och när Sverige blir medlem i Nato behöver man lämna ett formellt ratificeringssvar på alla de standarder som Nato fastställer, i svaret ska man berätta om och hur man tänker använda varje standard.

– Svaret kan till exempel vara "nix, den här tänker vi inte implementera", kanske för att vi inte har den förmågan eller för att vi inte erbjuder den till Nato, eller för att det blir för dyrt. Det kan också vara "japp, vi implementerar det här inom armén direkt, och inom marinen senast år 2027", förklarar Bonnevier.

Det handlar inte om att börja på noll, faktum är att Sverige redan i dag använder en hel del Nato-standarder, det nya är alltså att vi nu får

en skyldighet att lämna ratificeringssvaret.

Syftet med standarderna är framför allt att ge interoperabilitet, förklarar Bonnevier.

– Ratificeringssvaren är alltså till för att övriga medlemsländer skall kunna veta var vi är interoperabla och var vi inte är det, för att man skall kunna planera övningar och insatser.



Lars Bonnevier
Standardiserings-
ingenjör
FMV

För att kunna ge ett vettigt ratificeringssvar behöver man göra vad Bonnevier kallar för en "torrsimning" av varje standard; gå igenom allt som kan behöva fixas för att en implementering ska kunna genomföras. Lars Bonnevier hoppas att det går att börja med arbetet redan till hösten.

– Det kanske är så att det behövs nya instruktioner, utbildning av personal, utbyte av materiel eller något annat. Det behövs en kostnadsuppskattning och en tidsplan för att kunna avgöra om, hur och när man ska använda standarden.

En utmaning är att standarderna kan påverka flera olika myndigheter, säger Bonnevier.

– I teorin kan man ju tänka sig att regler för CBRN-sanering kan påverka MSB, eller att skydd mot röjande signaler kan påverka Fortifikationsverket. Därför måste man vara beredd på att samarbeta mellan många olika myndigheter i samband med att man tar fram ratificeringssvaret.

Just nu håller FSD på med att undersöka hur en process för det arbetet skulle kunna se ut.

Så när är ni klara med allt?

– Oj, "aldrig" är nog det bästa svaret. I dag finns drygt 1 500 Nato-standarder, och de kan ta upp till sex år att hinna beta av. Vart femte år ska de sedan ses över och utöver det så revideras ungefär 200 om året. Och så tillkommer helt nya. ◀

Civilanställda i Nato-strukturen

Ombudsmannen: "Viktigt att man på ett reflekterat vis ser över möjligheten för civilanställda som vill åka ut"

Foto: istockphoto

Ett Natomedlemskap kommer innebära att Sverige ska bemanna de gemensamma Nato-staberna med svensk personal, och även förstärka de nationella staberna med exempelvis samverkansfunktioner.

Sverige förväntas totalt sett att bidra med ett par hundra befattningar till Natos politiska och militära strukturer, men de beräknas inte vara helt fyllda förrän om cirka sex år.

En stor del av dem är militära, men även civila befattningar är att vänta i Nato-strukturen, säger viceamiral Jonas Haggren, som den 1 juli tillträder som Sveriges militära representant till Nato.

Försvarsförbundet deltar i möten om Nato-bemanning, framför allt bevakar man frågan om hur man ska hantera civilanställda inom ramen av Nato, när det i princip bara finns officersbefattningar.

– Frågan är komplex, det är viktigt att man verkligen på ett reflekterat vis ser över möjligheten för civilanställda som vill åka ut. Det

gäller att nyttja kompetensen man har på bästa sätt nu, det ska vara rätt personal till rätt uppgift, säger ombudsman Simon Sundström.

Han lyfter en möjlig uppgift i att flera länder inom Nato-strukturen upprättar lokala kontaktcentra när de har utsända – som ordnar med det som behövs på plats för att exempelvis kunna skaffa mobiltelefon, hyrbil, avfallsabonnemang, skolplatser till barn och annan lokal service.

Förbundet bevakar också frågan om vilket avtal de utsända ska gå på.

– Det är en stor puck med vilken avtalskonstruktion som ska gälla. Där bevakar vi frågor som arbetstidsbegränsningar som vi tycker är viktigt – de som åker ut ska göra det med vettiga villkor och god arbetsmiljö.

Sundström har varit med på studiebesök i Norge och framöver väntar möjligen ett likadant i Finland.

– Det vore intressant att se hur de kommer välja att teckna avtal och hur deras försvarsmakt ser på försörjning av civil personal. ◀

Teamarbete ofta ineffektivt – det här kan du förändra

ANNIKA LANTZ FRIEDRICH

är professor i arbets- och organisationspsykologi vid Stockholms universitet. Hon arbetar som konsult och är huvudförfattare till boken »Problemen med teamarbete och hur du löser dem«.

Att organiseras i team är vanligt på jobbet, men på alltför många arbetsplatser fungerar indelningarna dåligt – med frustration och ineffektivitet som följd.

Försvarbart har talat med forskaren som menar att det största ansvaret ligger på arbetsgivaren, men att det finns viktiga saker du som medarbetare kan göra för att få det att funka.

TEXT: OLA NILSSON | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

Många arbetsplatser är organiserade i team, men i praktiken arbetar medarbetarna bara bredvid varandra – snarare än tillsammans mot ett gemensamt mål.

– I själva verket sätts man att arbeta i något vi kallar för pseudo-team. Det innebär att teamet som helhet inte har ett uppdrag som kräver att alla samarbetar. Medarbetarna är inte beroende av varandra, de flesta gör sitt jobb individuellt och det är oklart vad det är man ska samarbeta om, säger Annika Lantz Friedrich, professor i psykologi som har forskat om grupporganiserat arbete.

I konsultuppdrag har hon sett många verksamheter inom olika sektorer från insidan, och hon menar att detta är den vanligaste utmaningen.

– Team-medlemmarna har för svaga band sinsemellan eftersom arbetsuppgifterna inte kräver att man gör dem tillsammans. Det blir en massa onödiga möten och frågor för att man har oklara förväntningar på varandra, vilket i sin tur kan väcka konflikter eller besvikelse.

Andra vanliga utmaningar handlar om teamets gemensamma syn på uppdraget och målen för det.

– Vi behöver en kollektivt delad uppfattning, en mental modell, om vilket uppdraget är och hur det ska utföras. Det handlar också

om kollektiv ambitionsnivå. Jag kan själv bli lite av en perfektionist, för jag vill att det ska bli jättebra, men det är ju inte säkert att min uppfattning ska råda eller att det är det bästa för organisationen. "Good enough" kanske skulle vara mycket bättre?

Den mentala modellen innefattar också att vara överens arbetsrutinerna, hur resurserna som finns till förfogande ska disponeras och hur man bäst samarbetar inom gruppen.

Men även en välfungerande modell måste regelbundet omprövas, betonar Lantz Friedrich. Att hitta tid och en fungerande process för reflektion kring hur arbetet fungerar är även det en vanlig utmaning.

– Det finns två kännetecken för effektiva grupper. Det ena är god samordning och det andra är förmågan till ständig anpassning.

Dessa utmaningar är det mer eller mindre helt upp till arbetsgivaren att ta ansvar för, menar Annika Lantz Friedrich.

– Den organisatoriska lösningen äger ju arbetsgivaren. Det är arbetsgivaren som måste ha klart för sig dels vad det är man ska gruppjobba om, dels vilka de förväntade resultaten är. Min erfarenhet är att arbetsgivaren ofta har svårt att tala om precis vilka resultat som förväntas.

Att hänvisa till målsättningar för hela företaget eller organisationen i stort är inte nog. Såväl arbetsgruppen som de enskilda →

- medarbetarna behöver preciserade mål.
- Vi pratar om effekter på tre nivåer. Den ena är effekterna för organisationen – hur ska teamets arbete bidra till organisationens överordnade mål? Den andra är för teamet självt och här brukar vi säga att det är två saker: dels att arbetet utförs enligt krav, dels att man gör erfarenheter som bidrar till att man känner att "vi vill fortsätta jobba ihop och kan ta oss an ett större, svårare uppdrag."

Den tredje nivån handlar om att den individuella medarbetaren ska få kompetensutveckling, socialt stöd och uppbackning av arbetskamraterna, jämnare arbetsbelastning och arbetstillfredsställelse – helt enkelt att man upplever att det är roligt att gå till jobbet.

Det finns också en hel del den enskilda medarbetaren kan göra för att främja ett bra samspel i gruppen. Det allra viktigaste är kanske det mest uppenbara: Att kunna sitt jobb.

- Det är ju svårt att jobba ihop med folk som inte kan det de ska göra. Men om vi förutsätter att man har kompetensen för sitt yrke, så är det vi kallar självorganiserande förmåga en av de viktigaste saker som vi vet har betydelse för samspelet.

Det handlar om sådant som att reflektera kring hur man arbetar, följa upp sin egen insats och synkronisera den med andras eller om att aktivt söka information när man saknar den.

- Det innebär att man kan organisera sin egen tillvaro och sig själv. Enkla saker som att man kommer i tid och levererar det man ska. Om jag ligger efter kan jag själv komma på att "oj, nu kommer de andra att få svårigheter ifall jag inte jobbar på lite extra här".

Den som arbetar i team måste också vara beredd att låta gruppens mål vara överordnade sina egna intressen. I förlängningen av det understryker Annika Lantz Friedrich vikten av att vara snäll.

- Det är inte alltid så roligt och lätt ihop

med andra människor, men det är en del av det hela och inget man kan ändra på. Man måste försöka ha en uthållighet och en tolerans för det här med mänsklig samvaro. Lägga band på sig och hantera känslor och tankar så att man inte eskalerar konflikter, säger hon.

Ytterligare en nyckel till fungerande arbete i grupp på arbetsplatsen kan vara sociala aktiviteter utanför själva arbetet, förutsatt att de passar alla i gruppen. Att kollegor blir goda vänner är inget problem så länge det inte leder till informella skiljelinjer som påverkar samarbetet i gruppen.

- Det är en ledaruppgift att bevaka. Man kan inte förbjuda folk att tycka om varandra, det måste man kunna handskas med och prata om.

Samtidigt tycker hon inte att risken ska överdrivas.

- Sociala relationer är ett bra smörjmedel.

Men vilket är då viktigast för ett välfungerande teamarbete: Förutsättningarna som arbetsgivaren ansvarar för eller samspelet som medarbetarna kan bidra till? Forskningen pekar på att den allra viktigaste aspekten faktiskt är arbetets utformning. Det innefattar att teamet har ett utmanande och engagerande uppdrag, ett ledarskap och resurser på plats samt autonomi – att gruppen kan besluta om saker som man berörs av och kan lägga upp arbetet på det sätt man menar är mest effektivt.

- Gruppen måste vara lagom stor. Det innebär att man inte har slimmats ner den, det går inte att ha teamarbete ifall det inte finns något utrymme för reflektion, utveckling eller förändring. Då faller hela idén, säger Annika Lantz Friedrich och summerar:

- Det är arbetsgivarens sak att leda och utveckla samspelet, men det är ju vi som individer och medarbetare som samspekar och här finns förstås jättemycket att göra. ◀

De vanligaste utmaningarna med teamarbete

Gemensamt uppdrag som kräver samarbete saknas (pseudo-team)

Bristande samsyn om mål och uppdragets innehåll

Ingen gemensam uppfattning hur samarbete ska gå till (den mentala modellen)

Bristande utrymme för gemensam reflektionsprocess

Det här kan du som medarbetare göra

1. Se till att ha rätt kompetens
2. Självorganiserande förmåga, ta ansvar för och följa upp din egen insats
3. Sätta teamets mål före dina egna
4. Vara snäll, ha en tolerant inställning gentemot kollegorna
5. Reflektera över det egna agerandet, vara konstruktiv och blicka framåt

Medarbetarsamtal

I medarbetarsamtalet, också kallat utvecklingssamtal, pratar du och din chef om dig. Det handlar om din arbetsinsats, din utveckling och hur du trivs på jobbet. Ni kan också prata om hur ni ser på din lön i jämförelse med din insats. Samtalet ska sedan ligga till grund för ditt lönesamtal.

I medarbetarsamtalet ska ni prata om dåtid, nutid och framtid:

Dåtid

Har det ni kom överens om på förra årets utvecklingssamtal genomförts / inför-livats? Om inte, vad finns kvar och varför är det inte genomfört?

Två tips inför ditt samtal:

VAR FÖRBEREDD

Många arbetsgivare utgår från en mall i samtalen och i vissa av mallarna finns det någon typ av bedömningssystem. Ifall arbetsgivaren använder sig av detta – var väl förberedd, det är viktigt både för dig som anställd och din chef.

I en bedömningsdel brukar man gå igenom sin egen insats och sätta något typ av betyg på denna inom varje aktuell del i arbetet. Både du och chefen ska fylla i vad ni anser om din insats.

GRUND FÖR DITT LÖNESAMTAL

Medarbetarsamtalet ska ligga till grund för ditt framtida lönesamtal och det ska finnas en tydlig koppling mellan samtalen. Din lön ska aldrig komma som en överraskning, du ska veta varför du har fått det påslag du har fått. Du ska också veta vad du kan göra för att öka dina chanser till högre påslag.

Nutid

- Vilka arbetsuppgifter har du? Trivs du med dem?
- Hur är din arbetssituation sett till arbetsbelastning? Hur trivs du med dina kollegor, chefer och andra arbetskontakter?
- Hur är stämningen?
- Hur fungerar ledarskapet? Är det något du tycker fungerar mindre bra – försök ta upp detta med din chef även om det kan kännas jobbigt.
- Du ska ges en förväntansbild inför lönesamtalet – inte i kronor, men gällande hur din befattning ligger i myndighetens struktur.

Framtid

- Har du den kompetens du behöver för att på ett bra sätt sköta dina arbetsuppgifter?
- Behöver du stöd?
- Vill du utvecklas inom din befattning eller gå vidare inom myndigheten?
- Vill du inte vara kvar? Ta i så fall den diskussionen med din chef. En bra chef stödjer dig i detta.

Summera vad ni har kommit överens om. Spara dina anteckningar så att du kan titta på dem igen vid lönesamtalet, men också vid nästa års samtal.

Viktigt med ärlighet

Du och din chef ska vara uppriktiga i hur du uppfyller kraven som finns på din befattning. Om något saknas, vilken utveckling behöver du? Och var ärliga med prestationer. Både du och din chef måste vara tydliga med hur ni anser att du presterar på arbetsplatsen med de mått som finns. När du målen och hur är du som medarbetare?



Du hamnar inte i Hammerdal av en slump

Hammerdal i norra Jämtland är vackert, men man hamnar inte där utan en orsak. Den idealiska perioden att besöka orten är heller knappast i början av maj. Även om stora delar av Sverige då upplever vår kan vintern dröja sig kvar i Hammerdal. På dess kyrkogård fick jag dock i maj 2023 en påminnelse om den vilja som fanns och finns hos många svenskar att konkret ställa upp för ett grannland, i detta fall Norge.

Charlotte Wagnsson är professor vid Försvarshögskolan. Ifjol påminde hon om hur hennes farfar Ruben Wagnsson i riksdagen 1941 avslutade ett tal med orden "Norges sak är vår!". Vid den tiden var den svenska samlingsregeringen livrädd för att stöta sig med Norges tyska ockupanter. Sveriges utrikesminister gjorde därför sitt bästa för att orden om Norge inte skulle få vidare spridning. Samlingsregeringen hade däremot under Sovjets anfällskrig mot Finland vintern 1939-40 uppmuntrat dem som sa "Finlands sak är vår!", även med betydande vapenleveranser. Men när Hitler i april 1940 gav sig på Norge blev det inledningsvis ingen folkrörelse för vårt västra grannland. Regeringen, som visste hur militärt svagt Sverige var, stoppade frivilligrekrytering och vapenhjälp. När Tysklands nederlag vid Stalingrad 1943 var ett faktum så var Sverige bättre rustat att motstå ett angrepp. Följaktligen vågade regeringen då ta risker och tillät skapandet av en norsk exilstyrka på svensk jord, "polistrupper".

Sommaren 1943, alltså för 80 år sedan, hade

jämtlänningen Ragnar Rudfalk länge gått omkring och längtat efter att likt tusentals svenska sjömän få göra en insats för de allierade. Men han önskade inte tjänstgöra till havs. Han ville tillsammans med en norsk vän ta sig till basen "Little Norway" i Kanada, där flygare för Royal Air Force (RAF) utbildades. De tog sig till Tornedalen och tänkte korsa finska Lappland, vandra genom norra östfronten och kliva på ett allierat fartyg i Murmansk. De klarade av femtio mil vandring, men den patrull som grep dem satte på dem ögonbindlar och Stalins säkerhetstjänst var helt ointresserad av att hjälpa Ragnar Rudfalk. Han utfrågades i stället ofta om Bodens fästning och fick bekanta sig med Stalins läger. När Rudfalk sedan mot alla odds återkom till Hammerdal hade han ännu en gammal sovjetisk uniform på sig.

Sedan jag första gången tog upp Ragnar Rudfalks öde har det gått tjugo år. Nu har jag skrivit en till bok om honom och är uppe i ett tjugotal personer födda i Sverige som lyckades bli en del av RAF. Så, i maj 2023 kom jag äntligen till Hammerdal. Graven saknade nummer och var översnöad men jag gissade mig till var den låg och grävde med händerna bort snön. Där var hans bokstäver, med gott om mossa inuti dem. Ragnar Rudfalks vilja att försvara ett annat land förtjänar att ihågkommas.

LARS GYLLENHAAL

Detta är en krönika. Eventuella åsikter som uttrycks är skribentens egna.

FM Vind visar:

Hårt pressad personal



Foto: Försvarsmakten

Arbetsbelastningen har ökat för Försvarsmaktens personal – man är för få, möjligheterna till återhämtning är för dåliga och det administrativa stödet otillräckligt. Det visar den senaste upplagan av medarbetarundersökningen FM Vind.

»Vi måste ha ork och förmåga att se över hur och vem som gör vad i rådande organisation för att bättre mäta med Försvarsmaktens utmaningar«, säger nytilträdde personaldirektör Kim-Lena Ekvall Svedenblad.

Det var i januari som Försvarsmakten publicerade sin senaste medarbetarundersökning, FM Vind, som genomfördes 2022. 16 500 medarbetare svarade då på arbetsgivarens frågor.

Det förändrade omvärldsläget har inneburit en ökad arbetsbelastning samtidigt som Försvarsmakten är inne i en intensiv tillväxtpperiod och undersökningen visar att möjligheten att planera sitt arbete för att belastningen ska vara hanterbar har försämrats, liksom möjligheten till återhämtning. Chefer anser i större utsträckning att man har för lite personal, tid och för lite administrativt stöd.

”Vi har arbetat hårt under året som gått. Jag ser ingen vila i sikte, men vi måste skapa långsiktig uthållighet”, säger ÖB Micael Bydén i ett uttalande hos Försvarsmakten.

Personaldirektör Kim-Lena Ekvall Svedenblad, som tillträdde sin tjänst den 1 januari i år, säger även hon att resultaten oroar – men samtidigt att hon välkomnar att medarbета-

re uttrycker kritik.

– Det ger oss ett bra underlag för att genomföra rätt åtgärder på olika nivåer i Försvarsmakten. Vi har för närvarande en stor utmaning med ökade krav på att aktivt försvara vår territoriella integritet här och nu, bistå med stöd till Ukraina, förbereda ett eventuellt medlemskap i Nato samt iscensätta den av riksdagen beslutade tillväxten av krigsorganisationen. Det har inneburit svåra påfrestningar på den nuvarande personalen i form av högre arbetstidsuttag samt ökad arbetsbelastning för vissa verksamheter, säger Ekvall Svedenblad.

Har några konkreta åtgärder vidtagits sedan resultaten från FM Vind presenterades?

– Vad gäller arbetssituation och arbetsbelastning är det viktigt att poängtera att olika åtgärder måste vidtas på olika nivåer i Försvarsmakten. Arbetsmiljöfrågor ska i regel hanteras så nära problemet som det är möjligt, säger Ekvall Svedenblad och fortsätter:

– Allt kan dock inte lösas ute på förband eller av försvarsgrenarna. Två arbeten pågår därför för närvarande på central nivå. Det första är att akut se över mängden uppgifter som ställs i genomförandeplanen, detta kommer främst att påverka verksamhetsåren 2024 till 2026, men vissa ändringar har även gjorts i rådande plan. Det andra arbetet är det som görs inom ramen för ÖB Dagorder där många områden ses över för att stärka Försvarsmakten som en konkurrenskraftig arbetsgivare. Det rör sig om såväl att se över avtal, som förenkling av IT-system, förbättringar i digitaliseringen och att framöver lyfta större frågor som kan ha kulturell eller strukturell karaktär.

Vad är viktigast att göra framöver?

– Även om värnpliktsvolymen och officer-santagningsvolymen ökar så är personalbristen något som är en realitet i dagsläget, och vi måste därför även ha ork och förmåga att se över hur och vem som gör vad i rådande organisation för att bättre mäta med Försvarsmaktens utmaningar.

Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet, är bekymrad över resultaten.

– Det är bra att problemen syns så man vet att undersökningen fungerar, för detta är på många sätt hur vi har upplevt att det är. Det måste till något mer just nu, man måste kunna ta hand om situationen över tid utan att köra slut på folk, säger han och tillägger:

– Alla vill att Försvarsmakten ska växa, men man kan inte växa med allt på en gång – tillväxt är inte en quick-fix. Ju mer man får

att göra desto bättre planering krävs för att kunna hålla ut.

Oidermaa ställer sig också frågande till en annan del av undersökningen som visar att andelen medarbetare som i FM Vind har svarat att de har utsatts för ovälkommet beteende är oförändrad sedan 2020 – sju procent uppger att de har utsatts.

– Det är oroande på riktigt. Försvarsmakten centralt måste följa upp ovälkommet beteende, säger han.

Personaldirektör Kim-Lena Ekvall Svedenblad håller med, och betonar vikten av att Försvarsmakten fortsätter att "hålla tempo i frågan trots den situation vi befinner oss i".

– För att vi ska kunna försörja Försvarsmakten med de kompetenser som behövs i dag och i framtiden måste vi vara en attraktiv arbetsgivare som har förmågan att attrahera nya medarbetare från vitt skilda kompetensområden. Då är det viktigt att den som kommer till Försvarsmakten och bidrar till vår verksamhet känner sig inkluderad och uppskattad.

Men om det är prioriterat, varför ser vi ingen bättring i resultaten?

– Det övergripande resultatet visar att förekomsten är oförändrad, men vid en närmare granskning ser vi att ovälkommet beteende i vissa personalgrupper har minskat medan det har skett en ökning i andra. Försvarsgrenar och förband har getts förutsättningar att bli mer effektiva i arbetet med riktade åtgärder mot ovälkommet beteende utifrån deras eget resultat i FM Vind. Det har även gjorts flera initiativ som vi måste ge tid att få verka. ◀



FM VIND är Försvarsmaktens medarbetarundersökning som årligen genomförs bland medarbetarna. Saxat från FM Vind (rankning per fråga 1–100):

82 »Jag är stolt över att arbeta i Försvarsmakten«

70 »Vår stridskrafts uppdrag och mål är tydliga«

66 »Det finns goda förutsättningar för bra samarbete mellan förbanden inom vår försvarsgren/stridskraft«

52 »Det finns tillräckligt med administrativ personal (inom given ram) för att jag ska kunna utöva mitt chefskap på ett bra sätt«

47 »Jag har tillräckligt med tid i förhållande till mängden arbetsuppgifter«

Så fixar du förhandlingen

Som förtroendevald representerar du förbundets medlemmar gentemot arbetsgivaren, bland annat i förhandlingar. Men för dig som inte har någon förhandlingsvana kan det ibland kännas svårt. Här får du redskapen som gör dig tryggare i rollen.



Innan förhandlingen

Praktiska förberedelser:

- ➔ Välj mötesplats och sätt en tidsplan.
- ➔ Vilka ska vara med? Försök om möjligt undvika att gå ensam på en förhandling. Är ni två, bestäm innan vem som ska prata och vem som ska anteckna.
- ➔ Se till att du har mandat att fatta beslut.

Skaffa kunskap:

- ➔ För vem förhandlar du?
Finns stöd i lagar och avtal? Var påläst.

- ➔ Vad är Försvarsförbundets policy i frågan?
Vad har föreningen tyckt tidigare vid liknande förhandlingar?
- ➔ Sätt dig in i motpartens situation; mål, vilja och förutsättning att komma överens.
- ➔ Förbered dina argument och yrkanden.
Anpassa efter motpartens ståndpunkt.
Skriv gärna ner stödord.

Sätt upp en strategi:

- ➔ Vad är ert mål? Bästa respektive sämsta resultat ni kan acceptera?

- ➔ Vad kan ni ge upp i utbyte för något annat och vad kan ni inte ge upp?
- ➔ Vad gör ni om förhandlingen slutar i oenighet, det vill säga att ni inte kommer överens?

Under förhandlingen

Förhandlingssteg:

1. Börja med en mindre viktig detalj som ni kan ge upp.
2. Ta sedan de enkla frågeställningarna först och när huvudfrågan kommer; stå på dig!
3. Presentera dina krav. Lämna inte ut helheten.
4. Acceptera inte första förslaget och var beredd på motförslag.
5. Lämna alltid dörren på glänt även när du säger nej. Detta skapar ett förhandlingsutrymme.
6. Vidhåll något yrkande vid slutet av förhandlingen om ni är oeniga och vill ha möjligheten att begära central förhandling (gäller samverkansförhandlingar).
7. Om ni kommer överens – repetera vad ni är överens om för att undvika missförstånd.

Kom ihåg!

- ➔ Ajournera (pausa). Du kan begära ajournering hur många gånger som helst. Begär ajournering för möjlighet att diskutera med medförhandlaren, andra fackliga representer, förankra hos styrelsen och/eller medlemmarna eller för att kontrollera en sakuppgift.
- ➔ Begär att förhandlingen avslutas först när protokollet är slutligt justerat.
- ➔ Skiljs aldrig som ovänner!

Efter förhandlingen

- ➔ Analysera förhandlingen: Hur blev resultatet? Gjorde vi något fel? Kunde ett annorlunda upplägg ha gett ett annat resultat?
- ➔ Informera berörda om resultatet på lämpligt sätt. Arbetsgivaren har ansvaret att informera om resultatet av förhandlingen.
- ➔ Båda parter ska vara nöjda. Bjud på en seger och gratulera motparten.
- ➔ Blir ni oeniga, kontakta kansliet för eventuella vidareåtgärder. ◀

De brukar sitta runt bordet

Skyddsombud/
huvudskyddsombud
(brukar delta).

Sakkunniga
(deltar ibland och kan
svara på frågor eller bidra
med mer information).



Chef
med mandat
att fatta beslut.

ATO
(arbetstagarorganisationen,
det vill säga fackets
förtroendevalda
utsedda av föreningens
styrelse).

FRÅGA OSS

Sjuk på semestern?

VAD HÄNDER MED mina semesterdagar om jag blir sjuk under semestern?

SVAR → Om du blir sjuk inför eller under din semester har du enligt semesterlagen rätt att avbryta din semester. Precis som vid arbete är det viktigt att du sjukanmäler dig snarast så att du kan använda dina semesterdagar vid ett senare tillfälle.

Freddy Tullgren, ombudsman

Var kan jag se min faktura?

JAG UNDRAR OM jag kan se min faktura på annat sätt än via pappersavin som skickas hem?

SVAR → Ja, om du loggar in på ditt medlemskap på försvarsförbundet.se och klickar dig vidare till "Mina sidor" så hittar du dina fakturor, både betalda och obetalda. Ett tips, för att underlätta och slippa avavgiften, är att skaffa autogiro eller e-faktura för din medlemsavgift.

Gülseren Kiyak, sekreterare

Skillnad på förtroende- arbetstid och flextid?

VAD ÄR DET egentligen för skillnad mellan förtroendearbetstid och flextid?

SVAR → Förtroendearbetstid innebär att du som arbetstagare har ansvar för huvuddelen av din arbetstid och själv avgör vad arbetsuppgifterna kräver och när de ska utföras. Förtroendearbetstid kallades tidigare oreglerad arbetstid. Flextid innebär att du kan flytta start- och sluttider på arbetsdagen under en viss uttalad tid. Du kan däremot inte kontinuerligt lägga om arbetsdagarna så du skapar nya arbetstider, det kan din chef stoppa och i värsta fall kan du förlora din rätt att flexa.

Eva Rundlöf, kanslichef/1:e ombudsman



Foto: Istockphoto

Vilka försäkringar ingår i medlemskapet?

JAG FUNDERAR PÅ att bli medlem i Försvarsförbundet och undrar om det ingår några försäkringar i medlemskapet och i så fall vilka?

SVAR → Som ny medlem i Försvarsförbundet ansluts du automatiskt till följande försäkringar hos Folksam: Liv- och hälsopaket, Olycksfallsförsäkring och Sjukkapitalförsäkring. De första tre månaderna har du försäkringarna utan kostnad. Eftersom du ansluts automatiskt innebär det att du slipper eventuella klausuler vilket gör att även du med hälsoproblem kan få ett bra försäkringskydd. Vill du inte ha försäkringarna tackar du nej via svarskuponen du får hemskickad av Folksam. Du har även möjlighet att lägga till fler försäkringar samt ändra nivå på försäkringarna. Du kan läsa mer om försäkringarna på försvarsförbundet.se eller Folksam. se/forsvarsforbundet

Susanne Bredberg, medlemsregistret

Vad undrar du? Skicka dina frågor 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.



Foto: Istockphoto

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.

JURIDISK TRYGGHET

♥ För endast 40 kronor i månaden kan du få juridisk trygghet genom Folskams juristförsäkring. Försäkringen innehåller tre delar; juridisk rådgivning, rättsskydd och hjälp vid ID-stöld. Läs mer om juristförsäkringen på Försvarsförbundets webbplats.

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 FIRST HOTELS

♥ Som medlem i Försvarsförbundet har du 15 procents rabatt på din övernattning hos First Hotels. Frukost och wifi är inkluderat i priset. First Hotels är en hotellkedja med 33 hotell i Skandinavien. Bokningslänk hittar du under medlemserbjudanden på forsvarsforbundet.se.



Foto: Istockphoto

FÅR DU FÖRSVARSFÖRBUNDETS NYHETSBLÄDD?

♥ Infonytt går till alla medlemmar med aktuell information. Får du inte nyhetsbrevet, se över att du har rätt mejl-

adress registrerad. Det gör du enklast genom att logga in på "Mitt medlemskap" och klicka dig vidare till "Mina sidor".

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.

**500 kr
rabatt**

för medlemmar i
Försvarsförbundet

Arbetsmiljöutbildning

– för chefer, arbetsledare och skyddsombud

Människor som trivs och mår bra gör ett bättre jobb. Arbetsmiljön är alltså avgörande för att medarbetare och chefer ska kunna fungera med bibehållen fysisk och psykisk hälsa under ett långt arbetsliv. Det handlar om att genom samverkan arbeta riskförebyggande och hälsofrämjande – för friska verksamheter och medarbetare.

Välkommen till en verklighetsnära grundutbildning om lagstiftning, roller, ansvar, samverkan och ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Under två dagar får du såväl konkreta verktyg för fortsatt arbetsmiljöarbete som stort utrymme för samtal och praktisk träning.

Som medlem i Försvarsförbundet får du 500 kr i rabatt på avgiften. Uppge att du är medlem i Försvarsförbundet vid anmälan.

Kommande utbildningstillfällen

Stockholm eller på distans, 13 och 21 september 2023

Läs mer och anmäl dig
via QR-koden eller på:
sensus.se/arbetsmiljo

