

FYSKRAV

skapar stress bland
civilanställda

FÖRTROENDEVALDA

Arbets-skador finns överallt
– och de går att förebygga

HALLÅ DÄR,

Astrid Karlsson
Wessmark, statistiker

FÖRSVARBART

ARBETSLIV
SJÄLVLEDARSKAP
ÖKAR TRIVSELN OCH ARBETS-
GLÄDJEN PÅ JOBBET

A photograph of four people standing in front of a green F-21 fighter jet. From left to right: a man in a light blue polo shirt and a black flat cap, a man in a camouflage military uniform and cap, a woman in a black blazer, and another woman in a white shirt and black blazer. They are all smiling and looking towards the camera. The background shows trees and a clear sky.

Hålla i
och hålla ut
– F 21 mitt i
växtvärken

NR3
2025

När självledarskap blir organisationens styrka

Vi pratar ofta om ledarskap. Om cheferna som ska inspirera, motivera, delegera och hålla koll. Men det finns en annan sida av myntet som ibland hamnar i skymundan: självledarskapet. Och det är faktiskt där nyckeln till både arbetsglädje och effektivitet ofta ligger. Med fler platta organisationer, hybridarbete och en vardag som ständigt förändras förväntas vi ta större ansvar själva – för vår tid, vår motivation och vår utveckling.

Föreläsaren Torkild Sköld beskriver det så här: självledarskap är inte att alla ska göra som de vill, utan att var och en leder sig själv inom ramen för organisationens mål. Motivation kan bara komma inifrån, men riktning och ramar behöver vi skapa gemensamt, tillsammans med andra. När tilliten till varandra finns – då vågar vi ta ansvar, fatta beslut och stötta varandra på riktigt. Sid 14.

Det är något dubbelt i ordet "växtvärk". Det signalerar framtidstro, utveckling och styrka. Men också utmaningar, slit och frustration. Just nu är det kanske den mest träffande beskrivningen av vardagen på Norrbottens flygflottilj F 21. För när Sveriges nordligaste flygflottilj växer, när Nato-inträdet ger nya uppdrag och när övningar och samarbeten blir allt fler – då märks det i vardagen. Lokalerna börjar bli trånga, personalen får ta på sig mer och förråden ska rymma både nya vapensystem och uniformer. Tillväxten kommer efter en lång period av neddragningar. Under många år avvecklades byggnader, kompetens och förband. Det som en gång monterades ner måste nu byggas upp på nytt – och tempot är högre än någonsin. Sid 8.

Facket har sagt nej. Till och med Försvarsmaktens egen juridiska avdelning har slagit fast: civila kan inte omfattas av generella fyskrav. Punkt. Ändå dyker de upp. Beep-test här, styrkeprov där. Och ofta med samma känsla för de anställda: obehag. För vem vill riskera att framstå som illojal – eller i värsta fall arbetsvägra? Fyskrav är självklara för soldater, brandmän och poliser. Där står människors liv på spel. Men för en civil ingenjör, administratör eller tekniker är det yrkeskunskapen som räknas. Att kräva samma sak av civila som av soldater är inte bara orättvist – då skjuter man bredvid målet. Sid 7.

Foto: Sören Andersson



Trevlig läsning!

Helena Wiklund
Chefredaktör och ansvarig utgivare
helena.wiklund@forvarsforbundet.se



NR 3 | 2025

FÖRSVARBART

Årgång 87.
CHEFREDAKTÖR &
ANSVARIG UTGIVARE

Helena Wiklund
070-688 14 80
helena.wiklund@forsvarsbundet.se

REPORTER REPORTAGE
Maria Widehed

REPORTER ARBETSLIV
Ola Nilsson

GRAFISK FORM Crafoord & Laks

TRYCK Trydells Tryckeri AB

UTGES AV
Försvarsförbundet
Box 5328, 10247 Stockholm

UPPLAGA 4900 ex.

NÄSTA NUMMER
Utkommer 15 december

Omslagsbild:
F21 Luleå. Karl-Erik Jönsson, Per Asserfelt,
Maria Oja och Karina Jönsson.
Foto: Sören Andersson

ISSN 1650-8025.





**Hålla i och hålla ut – F 21
mitt i växtvärken 8**

Foto: Sören Andersson



**Försvarmaktens
fyskrav skapar stress
bland civilanställda 7**

Foto: iStockphoto



**Arbetsskador finns
överallt – och de går
att förebygga 22**

Foto: iStockphoto



**Självledarskap
ökar trivseln och
arbetsglädjen på
jobbet 14**

Illustration: Maimi Laks

Innehåll

NOTERAT	4
REPORTAGE	8
KRÖNIKA	19
FÖRTROENDEVALDA	22
HÄLSA	26
FRÅGELÅDAN	29



Studie visar att vi mår som sämst mitt i veckan

Känner du dig ofta som tröttast och mest nedstämd mitt i veckan? En ny studie från University College London visar att onsdagar är den dag då vi mår som sämst psykiskt.

Forskarna har analyserat enkätsvar från över 49 000 personer och sett tydliga mönster: lyckan är som störst på måndagar och fredagar, medan ångest och depressiva symtom toppar på onsdagar och torsdagar. Vi mår bäst på morgonen efter att vi vaknat och sämst kring midnatt.

En viktig förklaring är kroppens dygnsrytm – nivåerna av serotonin och stresshormonet kortisol, som påverkar vårt välbefinnande, sjunker under dagen och är som lägst mellan klockan 20 och 04.

Studien har publicerats i BMJ Mental Health. ◀



Vill du få senaste nytt från Försvarsförbundet?
Då ska du följa oss på sociala medier.

Återhämtning viktigare än ledighet

En ny Novus-undersökning som tankesmedjan Futurion låtit genomföra visar att svenskarnas semesterbehov främst handlar om återhämtning från stressiga jobb, psykisk påfrestning och höga prestationskrav – inte ledighet i sig. Högst värderas familjetid, vila och att vara helt frikopplad från arbetet. Den traditionella industrisemestern lockar allt färre: 29 % vill sprida ut semestern över

året, upp från 24 % i fjol, medan 32 % föredrar 4–5 veckors sommarledighet. En annan tydlig trend är att fler prioriterar kortare arbetstid framför högre lön, fler semesterdagar eller tidigare pension – 37 % väljer arbetstidsförkortning, jämfört med 33 % året innan. Futurions vd Ann-Therese Enarsson menar att arbetslivet måste möta behovet av återhämtning året runt. ◀

Nya regler för avstängning av statligt anställda

Regeringen vill ge statliga arbetsgivare större möjligheter att stänga av anställda som agerar på ett sätt som kan leda till uppsägning eller avsked – och där fortsatt arbete riskerar att skada förtroendet för myndigheten. Avstängning ska också kunna användas om beteendet hindrar verksamheten eller försvårar en utredning. Den kan

gälla upp till två månader i taget och lön samt förmåner ska behållas under tiden. Arbetstagararen får rätt att pröva beslutet i domstol, som kan upphäva avstängningen tillfälligt. Förslaget är en reaktion på att lagstöd för avstängning saknats sedan arbetsrättsändringar 2022. De nya reglerna föreslås träda i kraft 1 januari 2026. ◀

En höst då förhandlingar och villkor står i centrum

Trots att sommarvärmen dröjer sig kvar känns ledigheten redan avlägsen. Hösten har tagit fart och vi står mitt i en intensiv period där mycket sker på samma gång. Vi befinner oss i ett avtalsår – en tid då vi har chansen att påverka vår vardag genom att förhandla fram bättre villkor. Just nu inleds lönerevisionen med medarbetar- och lönesamtal samtidigt som förhandlingar pågår på central nivå. Vårt uppdrag som fackförbund är att driva på för en rättvis och tydlig löneutveckling. För oss är det självklart att lönesättningen ska spegla både kompetens och ansvar. Det är avgörande för att våra verksamheter ska kunna behålla och utveckla den kunskap som krävs för framtiden.

Samtidigt möter vi ett omvärldsläge som är fortsatt allvarligt. Vårt demokratiska samhälle utsätts för påfrestningar och i dessa tider blir det extra tydligt varför vi måste värna om både demokratin och den svenska modellen. Fackföreningarna har en

avgörande roll i detta.

Samarbetet inom Norden blir också allt viktigare. I möten med våra fackliga motsvarigheter i Finland, Norge och Danmark delar vi erfarenheter, diskuterar gemensamma utmaningar och inspireras av framgångsrika initiativ. Genom dessa samarbeten bidrar vi inte bara till att utveckla våra egna verksamheter, utan också till den gemensamma styrkan vi delar över gränserna.

Samma känsla får jag när jag möter er som är förtroendevalda. Samarbetet med er betyder mycket. Tack vare ert engagemang och driv kan vi skapa bättre förutsättningar för våra medlemmar. Ytterst handlar det om att varje medlem ska ha de resurser och möjligheter som behövs för en trygg vardag och ett hållbart arbetsliv.

Önskar er en fin höst!



Caroline Nilsson
Ordförande för Försvarsförbundet

Foto: Sören Andersson



Förbundsordförande: Caroline Nilsson
Vice förbundsordförande: Martin Sparr
Förbunds kansli växel: 08-402 40 00
(telefon tid 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 (telefon tid tisdagar–fredagar 9–11)
Kanslichef: Emma Pettersson, 070-256 19 57
Förhandlingschef: Simon Sundström, 08-402 40 18
Ombudsmän: Robert Oidermaa, 08-402 40 11
Freddy Tullgren 08-402 40 02
Thomas Klasson 08-408 22 848

Strukturförändringarna tar form – inga övertaligheter, men nya tillhörigheter

Försvarsmakten genomför just nu ett av sina största organisationsskiftet på många år. Bakgrunden är det försämrade säkerhetsläget i Europa och behovet av att snabbt kunna växla från fred till krig utan att ändra hela sättet att leda verksamheten.

I dag ser ledningslinjerna delvis olika ut beroende på om det är fred, kris eller krig – något som både fördröjer beslutsvägarna och gör organisationen mer sårbar. Målet är därför att skapa en robustare struktur där krigsförbanden får samma stöd oavsett läge, och där ansvaret hamnar närmare verksamheten.

– Man ska leda på samma sätt i fred som i krig. Det skapar robusthet och kortare transportsträckor i styrningen, säger Försvarsförbundets ombudsman Robert Oidermaa.

Förändringarna berör HR, utbildning, samt logistik- och ledningsområdet. Flera enheter får nya organisatoriska "hus" men läggs inte ner eller flyttas geografiskt. Exempelvis kommer Militärhögskolan Halmstad framöver att tillhöra flygvapenchefen, medan Militärhögskolan Karlberg går till arméchefen. För många medlemmar märks förändringarna mest i markverkstäderna och besiktningarna, som flyttas från Försvarsmaktens tekniska skola (FMTS) till Arméstaben vid årsskiftet 2025/26. Två år senare är inriktningen att de

ska knytas närmare respektive garnison.

En annan förändring gäller den ekonomiska modellen i verkstäderna. I dag innebär systemet en stor mängd administration och internhandel. Det kommer att avvecklas först 2027, i samband med att hela Försvarsmakten gör om sitt ekonomisystem.

– Förhoppningen är att livet blir enklare i verkstäderna när man slipper det tidskrävande administrativa arbetet, förklarar Robert

Oidermaa.

Arbetet pågår i flera delprojekt som löpande rapporteras till Försvarsstaben. Huvuddelen genomförs 2026, men några åtgärder flyttas fram ett år. Besluten fattas successivt, vilket håller uppe tempot mot målet att ha den nya strukturen på plats till den 1 januari 2026.

Nästa steg blir att underlätta övergången för dem som byter organisatorisk tillhörighet, bland annat genom introduktionsutbildningar och välkomnande aktiviteter.

En central fråga för förbundet har varit personalens trygghet. Här är beskedet tydligt: inga övertaligheter och inga geografiska flyttar.

– Det avgörande nu är att övergången fungerar i praktiken och att personalen ges rimliga förutsättningar att snabbt hitta rätt i den nya strukturen. Vi kommer att följa processen nära för att säkerställa att förändringarna blir hållbara över tid, avslutar Robert Oidermaa. ◀



Foto: Sören Andersson

Robert Oidermaa
Försvarsförbundets
ombudsman

Fyskrav skapar stress bland civilanställda

Civila i Försvarsmakten är anställda för sina yrkeskunskaper – inte för att göra beep-test eller styrkeprov. Det har Försvarsmaktens egen juridiska avdelning redan slagit fast. Ändå har lokala chefer försökt införa tester för civila, något som väckt oro.

Fyskrav är självklara för soldater, brandmän och poliser – yrken där arbetsuppgifterna kräver styrka och uthållighet. Inom Försvarsmakten gäller samma sak för många militära befattningar. Men för civila i Försvarsmakten kan det endast bli aktuellt om krigsbefattningen de är placerade i faktiskt har ett sådant krav och även då bedömer förbundet att det är föremål för vidare utredning.

– Civila är inte anställda för att göra beep-test eller styrkeprov. De är anställda för att utföra sina civila arbetsuppgifter. Att införa generella fyskrav på civila är helt enkelt inte möjligt, säger Försvarsförbundets förhandlingschef Simon Sundström.

Försvarsmakten har under flera år försökt utreda frågan om utökade fyskrav, men utan resultat. Försvarsmaktens egen juridiska avdelning har tydligt sagt nej och konstaterat att det inte finns någon grund för att införa sådana krav. Även i samverkan har linjen varit densamma.

Trots det tydliga beskedet från Försvarsmaktens jurister förekommer lokala försök. Vid F21 i Luleå har civila medarbetare pressats att genomföra så kallade multitester, där moment som situps, armhävningar, vertikalt upphopp, rygghäng och armhäng ingår.

– Vi har faktiskt medlemmar som har tränat så hårt inför testerna att de har skadat sig. Några kan inte ens springa längre, berättar Karina Jönsson, facklig företrädare på F21.

– Det har skapat mycket stress. Folk har undrat vad som händer om de inte klarar testerna. Det är ju inte meningen att civila ska känna oro



Foto: iStockphoto

över att de inte är elitidrottare, säger hon.

Problemet är att det fortfarande saknas centrala riktlinjer, vilket gör att olika chefer tolkar situationen på sina egna sätt.

– Det är inte ovanligt att Försvarsmakten hanterar fyskrav olika beroende på förband. Så länge frågan inte är tydligt avgjord centralt riskerar civila att hamna i en rättsosäker situation. Medlemmarna ska inte själva behöva säga nej – det kan uppfattas som arbetsvägran. Vår uppmaning är därför att alltid vända sig till den lokala föreningen, som tar striden, säger Simon Sundström.

Förbundet driver nu frågan både lokalt och i centrala forum. Vid senaste mötet med personaldirektören fick vi medhåll om att fyskrav inte kan införas för civila som inte har en krigsbefattning med särskilda krav. Ärendet ska nu lyftas vidare i HR-chefskonferenser.

– Vår uppfattning är glasklar: civila är anställda för sin kompetens – inte för att uppfylla militära fyskrav, avslutar Simon Sundström. ◀



Ida Järvenpää Nilsson har hand om livsmedel, samt jobbar i yttre förråd med krigsplacerad materiel.

Hålla i och hålla ut – så summerar förening 106 arbetsgivarens största utmaning

På Norrbottens flygflottilj, F 21, lämnar anställda för privata bolag. Och de som stannar får hantera trängsel och stök under tillväxtåren.

Samtidigt ökar medlemsantalet kraftigt i Försvarsförbundets förening och kanske har fackets kamp för lönerna aldrig varit viktigare.

TEXT: MARIA WIDEHED | FOTO: SÖREN ANDERSSON

Det är i den gamla brandstationen som Teknisk kundmottagning, TKM, huserar. Här jobbar avropare teknisk tjänst Anna Campalto Holm, anställd på F 21 sedan 2020.

– Jag bokar in fordon för reparationer och tillsyner, antingen på markverkstaden här eller i stan.

Idag har jag bland annat hanterat en teknisk order för startvagnar som strömsätter helikoptrarna och behöver fixas snarast, berättar hon.

Det är ett av många exempel på den typ av logistik som måste fungera i det tysta, för att flygplan och helikoptrar ska lyfta på flottiljen.

Några rum bort sitter Reijo Forss, service-man på transportsektionen. Här är det tydligt vilken sport det är som gäller i Luleå: hockey.

Reijo Forss resa med Försvarsmakten började redan som värnpliktig 1985, och efter civila år är han nu tillbaka på flottiljen.

– Det är ett bra jobb, säger han.

Men det var inte bara jobbet han kom tillbaka för, det var också på grund av Fredrik Ström-



Avropare teknisk tjänst
Anna Campalto Holm.

berg, chef för transportsektionen, som sitter mittemot och har varit en kollega även civilt.

– Framför allt är det kollegorna som gör att man trivs här. Många av oss har kommit tillbaka just därför.

Reijo Forss hanterar bokningar av allt från poolbilar till minibussar och ansvarar för spolhallen där flygplan tvättas.

– Jag ser till att det finns tvättmedel, att slangar är hela och att det är rent och fint, säger han.

I jobbet ingår också transporter. Han har kört både kungligheter, överbefälhavare och astronauten Marcus Wandt.

Behovet av att återinföra taxiverksamhet på flottiljen har blivit stort, och ökat i takt



Fredrik Strömberg, chef för transportsektionen, och Reijo Forss, serviceman på transportsektionen.

»Det har varit nedrustning och nu rustar vi för fulla muggar, men det är ju inte lätt att hitta folk.«

→ med fler värnpliktiga och fler internationella besök.

– När jag gjorde lumpen hade vi ju det, men nu de senaste åren har vi istället legat och kört de värnpliktiga själva till flygplatsen. Eller när vi får utländska besök kör vi från plattan här inne till hotellet.

Reijo Forss tar med oss på en tur i en av flottiljens bussar till spolhallen. Vi kör förbi tankstationen, besiktningen och aggregatverkstaden.

– Här finns mycket fordon, och det utökas ju hela tiden allt eftersom vi växer, säger han och pekar mot staketet på F 21 som vätter mot skogen.

– Vi har vuxit ur våra lokaler. Forsvarsmakten har köpt upp skog runt flottiljen för att bygga ut, så snart blir flottiljen betydligt större.

Spolhallen är bara dryga fem år gammal och allt är nytt och fräscht.

– De höll på att fundera i femton år, det är som allting annat i Forsvarsmakten: det funderas väldigt mycket. Alla beslut går otroligt långsamt. Det kan vara frustrerande, säger Reijo Forss samtidigt som han visar runt bland lager och utrustning.

Samma sak gäller bristen på personal, framöver ska de anställda på transportsektionen bli mer än dubbelt så många.

– Det har varit nedrustning och nu rustar vi för fulla muggar, men det är ju inte lätt att hitta folk.

Reijo Forss sitter i styrelsen för Forsvarsförbundets förening 106.

– För facket blir det viktigt att jobba med frågor som lön och anställningstryggheten.

Kontrasten mellan stilla natur och mullrande stridsflyg är spännande. När flygplanet landade i Luleå denna augusti-torsdag, bara minuters bilfärd från F 21, hade sensommarkyla sänkt sig över trädkronorna. Efterlängtat – det har varit en rekordvarm sommar i trakterna, den varmaste på över hundra år enligt SMHI.



Karina Jönsson,
ordförande för
förening 106.

– **Det har varit otroligt varmt**, vi var inte riktigt beredda på det, säger Karina Jönsson, ordförande för förening 106 sedan 15 år tillbaka.

Försvarsmakten har inte heller varit beredd på den tillväxtperiod som man nu är inne i, det är föreningens styrelse överens om. Tvärtom är det en tid när allt fler uppgifter landar på allt färre axlar.

– Det är kul när det är full fart, men vi har ju gjort oss av med mycket kompetens, byggnader och förband under åren. Nu växer vi igen, men vi har svårt att hänga med när det gäller infrastrukturen, säger Karina Jönsson.

Tillväxten märks också i Försvarsförbundets förening 106. På bara sju år har medlemsantalet mer än tredubblats – från drygt 25 till över 90 medlemmar.

– Just nu kommer nya medlemmar av sig själva. Vi finns på hela flottiljen – från staben till basbataljonen, säger Karina Jönsson.

Hon är expeditiönsföreståndare på bas-

bataljonen och ser dagligen konsekvenserna av trycket.

– När jag började som ordförande pratade vi mest om småfrågor. Nu är det löner, arbetsmiljö och hur vi ska få folk att stanna.

Löneläget är den mest laddade frågan. Fle- ra i styrelsen beskriver samma problem: det går att anställa, men är svårt att behålla.

– För tio år sedan var F 21 löneledande i Försvarsmakten. Nu är vi nästan sämst betalda, säger Per Asserfelt, tekniker på flygunderhållskompaniet.

Han har arbetat på flottiljen i 25 år och beskriver en verksamhet som ständigt pressas mellan höga krav på flygtid och brist på personal.

– Vi har jättesvårt att rekrytera tekniker, särskilt när många går i pension. De som är kvar får springa dubbelt så mycket. Det blir mer ansvar, mer stress. Och många väljer att gå till Saab, Facebooks datacenter eller SSAB där →



Karina Jönsson,
Maria Oja, Karl-Erik Jönsson
och Per Asserfelt.

„Vi har alltid haft mycket att göra, men nu är det otroligt“

→ lönerna är bättre. Då tappar vi kompetens som tar år att bygga upp igen, säger Per Asserfelt.

Även Karina Jönsson ser samma mönster:

– Vi har inga problem att anställa. Men behålla är svårt. Ralsen är viktig nu. Lönerna är för låga och regelverket för snävt. Du får bara ny lön vid ny befattning eller om arbetsuppgifterna ändras väsentligt. Det fungerar inte om vi ska fylla hela Försvarsmakten.

En annan het fråga är arbetsmiljön.

– Vi har krympt i flera år och nu ska vi plötsligt växa. Lokalerna är både för få och för slitna, säger Karl-Erik Jönsson, logistikcontroller och kassör i föreningen.

– Vi är trångbodda, och mycket är gammalt och bristfälligt. Dessutom blir det en jämställdhetsfråga. Det kommer fler kvinnor, men duschar och omklädningsrum är inte anpassade, säger Per Asserfelt.

För facket är det ett ständigt arbete: att trycka på i långsamma beslutsprocesser där stora byggprojekt ofta tar decennier.

– Vi har en chef som är mån om sin personal. Men infrastrukturen är en trög process, säger Karina Jönsson.

F 21 är inte vilken arbetsplats som helst. Som Sveriges nordligaste flygflottilj har den en central roll i landets försvarsförmåga. Basen i Luleå kompletteras av sidobaser i Vidsel och Jokkmokk.

Med ett av världens största flygövningsområden och närhet till Arktis har förbandet redan länge haft internationella samarbeten. Som del av Nato har det blivit ännu mer.

– Vi har alltid haft mycket att göra, men nu är det otroligt, säger Karina Jönsson.

Inträdet i alliansen innebär fler övningar, fler utländska gäster och fler resor. Just nu pågår packande på flygunderhållskompaniet inför en flyguppvisning i Polen, någon månad senare är det dags för Finland.

– Det är fullt upp, säger Per Asserfelt.

– Men vi väntar fortfarande på tydliga direktiv om exakt vad som förväntas av flygvapnet i Nato, säger Maria Oja, administratör på flottiljstaben och fackligt aktiv i över 40 år.

Hon beskriver sin arbetsplats, på genomförandeavdelningen, som "tratten" på flottiljen.

– Allt som händer på flottiljen kommer in via oss och går sedan ut i organisationen, och det blir bara mer att göra.

Tillväxten på F 21 är både nödvändig och oundviklig. Men det som avgör framtiden är inte antalet flygplan eller övningar. Det är om personalen väljer att stanna kvar, det är alla i föreningens styrelse eniga om.

– Det är viktigt att behålla samtidigt som vi rekryterar, säger Karina Jönsson.

– Ja, vi måste behålla kompetensen, annars har de nya ingen att lära av. Vi som är kvar försöker hålla i och hålla ut, säger Maria Oja.

Samtidigt pågår diskussioner om fysiska krav för civila, något som oroar många.

Vi har medlemmar som är äldre, med skador eller sjukdomar. Det är kanske inte rimligt att samma krav ska gälla som för soldater i fält. Så det är en viktig fråga för våra medlemmar, säger Maria Oja.

»Serviceförrådet är stängt på grund av pårustning av MSU 24« informerar en skylt om. De har haft mycket på förrådet i år, konstaterar Karl-Erik Jönsson. Övningar, inryck, utryck, sommarkurser och MSU 24.

I den så kallade "buren" sköter förrådsarbetare Cornelia Hansson utlämningen av vapen och ammunition.

– När ett vapen tas emot ska det på grundtillsyn. Då byter vi lokalisering i Lift, tar emot vapnet och ger ett kvitto på mottagandet, förklarar hon.

Den senaste tiden har de varit tvungna att göra plats till ett nytt vapensystem i buren. Samtidigt trängs personlig materiel som Kroppsskydd 12 och Kroppsskydd 23 D på hyllorna – liksom väskor, tillbehörspåsar till vapen, läskändar och böcker.

Nu håller förrådet på att byggas ut. Gipsplattor har rests mot de reglade väggarna.

– Vi har haft det väldigt, väldigt trångt. Man måste nästan ha smal kroppsbyggnad för att kunna ta sig in och hämta grejer,

berättar Cornelia Hansson.

Hon har också stöttat införandet av det nya uniformssystemet MSU 24. Under våren var F 21 ett av de första förbanden att rustas med den nya markstridsuniformen och distributionen har lagt ytterligare tryck på ytor och personal.

Tillsammans med kollegan Ida Järvenpää Nilsson har Cornelia Hansson blivit en del av den växande personalstyrkan det senaste året. Ida Järvenpää Nilsson har hand om livsmedel, samt jobbar i yttre förråd med krigsplacerad materiel.

– Man hade ju hört att Försvarsmakten var en bra arbetsgivare, det var därför jag sökte mig hit.

Och för att ingen dag är den andra lik. Nu hoppas vi bara att vi ska bli lite fler, säger hon. ◀



»Nu hoppas vi bara att vi ska bli lite fler«

Karina Jönsson, Per Asserfelt, Cornelia Hansson, Ida Järvenpää Nilsson och Maria Oja.



»Det handlar om
att ta ansvar för
sin del i helheten«

TORKILD SKÖLD är en prisbelönt föreläsare med mer än 40 års erfarenhet av att arbeta med och utbilda inom ledarskap. Bland mycket annat har han också 10 års yrkeserfarenhet som officer.

När vi blir bättre på självledarskap ökar trivseln och arbetsglädjen på jobbet samtidigt som arbetet blir effektivare. Försvarbart har tagit hjälp av föreläsaren och tidigare officeren Torkild Sköld som reder ut vad begreppet egentligen innebär, varför en del som missförstår det ryggar tillbaka och ger oss nycklarna till att bli bättre på att leda oss själva i vardagen.

TEXT: OLA NILSSON. ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

Självledarskap är inget nytt begrepp. Men tolkningarna och vantolkningarna av det genom åren är många.

– När jag nämner ordet backar en del direkt. De tror att det betyder att alla ska få göra vad de själva vill, men det är inte alls vad det handlar om. Självledarskap handlar om vad du själv ska göra i en organisation, tillsammans med andra, säger Torkild Sköld.

Det innebär att fullt ut ta sitt ansvar för sitt eget beteende, sin egen motivation och därmed sina egna resultat.

– Motivation kommer inifrån, det kan man inte lägga i händerna på någon annan. Andra kan inspirera oss, men vi bara vi själva motivera oss. Självledarskap är att söka klarhet och riktning i sin egen vardag snarare än att vänta på att någon annan ska leda en.

Torkild Sköld tar sina erfarenheter från tio år som officer på P7 som exempel.

– Jag var stridsvagnskompanichef men det var ju inte så att jag sa ”kör vänster, kör höger” till mina plutonchefer. De fick riktlinjer och utifrån dem skulle de leda sin pluton och sig själva. Och det är samma sak i en civil verksamhet, säger han och fortsätter:

– Att som chef delegera innebär inte att släppa ansvaret. Självledarskap handlar inte om att alla ska gå i sin egen riktning och göra

vad de vill, det handlar om att man tar ansvar för sin del i helheten.

Det omvända kan vara att istället ägna sig åt att ha synpunkter på vad alla andra borde göra. Torkild Sköld säger att det ofta inte bara finns medarbetare utan också ”motarbetare” på en arbetsplats.

– De kommer senare, de går tidigare, de tar längre raster och det är ingen som vågar ta med dem i stora projekt. Många gånger fortsätter de att bete sig som de gör, för att det är ingen som vågar säga till dem.

Men just att våga säga till varandra är också en del av självledarskapet.

– Kan vi skilja på vad vi gör och vem vi är när vi får feedback så blir det lättare att säga till när någon har gjort fel. Vi gör fel, men vi är inte fel. Det är när vi inte kan skilja på det som vi väljer att ta det personligt och att bli kränkta.

Han betonar kulturens betydelse på en arbetsplats.

– Man säger ju att kultur äter strategi till frukost varje dag. Och kulturen skapar vi tillsammans. Att verka för den kultur som ska finnas i organisationen ställer krav på ett självledarskap, så att det inte blir en massa subkulturer och informella chefer.

Där arbetslivet förr var mer hierarkiskt och linjestyrt är det idag på de flesta håll plattare →

organisationer med färre mellanchefer.

– Det är ständig förändring med större krav på snabb anpassning. Det är hybridarbete och ökad autonomi, man ger folk större ansvar idag. Det gör att självledarskap inte bara är ett plus utan en nödvändighet för att det dagliga arbetet ska fungera effektivt.

Tillit är grunden, menar han. Utan den ingen trygghet, ingen arbetsglädje och ingen motivation.

– Och då har vi ju ingen bra kultur. Jag brukar säga att en kultur är precis vad det heter, det ska vara en kul tur.

Är det viktigt att ha roligt på jobbet?

– Det beror på vad "roligt" innebär. När man åker hem från jobbet ska man fråga sig "är jag tillfredsställd?" Där ingår ju att ha kul, att vara motiverad och att känna arbetsglädje.

Det bottnar i sin tur i värderingar.

– Många är inte ens medvetna om sina egna värderingar. Men blir man medveten om dem och de ligger i linje med organisationens värderingar ökar ju sannolikheten att man mår bättre och har kul på jobbet.

Torkild Sköld säger att grunden för ett lyckat självledarskap är en öppen kultur där alla vågar vara ärliga och säga vad de tycker, för att ge varandra feedback men också be om hjälp.

– Om man känner sig trygg i verksamheten så vågar man också fatta beslut snabbare, och man vågar misslyckas. Många gånger är vi inte rädda för själva misstagen utan för vad ska alla andra tycka om misstagen vi gjorde. Men i en öppen kultur där man vågar göra misstag blir det bättre prestationer och bättre engagemang.

Ur organisationens perspektiv frigörs tid och kraft när färre medarbetare behöver detaljstyras i sitt arbete och behovet av kontroll från chefens sida minskar. Samtidigt mår den enskilde medarbetaren bättre på jobbet med ökad arbetsglädje och motivation som följd.

Det är egentligen först om man helt miss- tolkar själva begreppet självledarskap som det kan gå snett, menar Torkild Sköld.

– Om man tror att det är en "gör vad du vill"-kultur där det saknas gemensam riktning och ett gemensamt syfte. Det är då folk tar på sig för mycket ansvar och de högpres- terande bränner ut sig, för att de tror att om jag nu ska leda sig själv så ska jag också göra allting själv. Men det är inte det det handlar om, säger han och fortsätter:

– Det kan också vara att brister i ledarska- pet om ledningen tror att nu behöver de inte leda alls. Det handlar om att hitta den gyllene medelvägen där vi blir bättre på att engagera oss allihopa tillsammans.

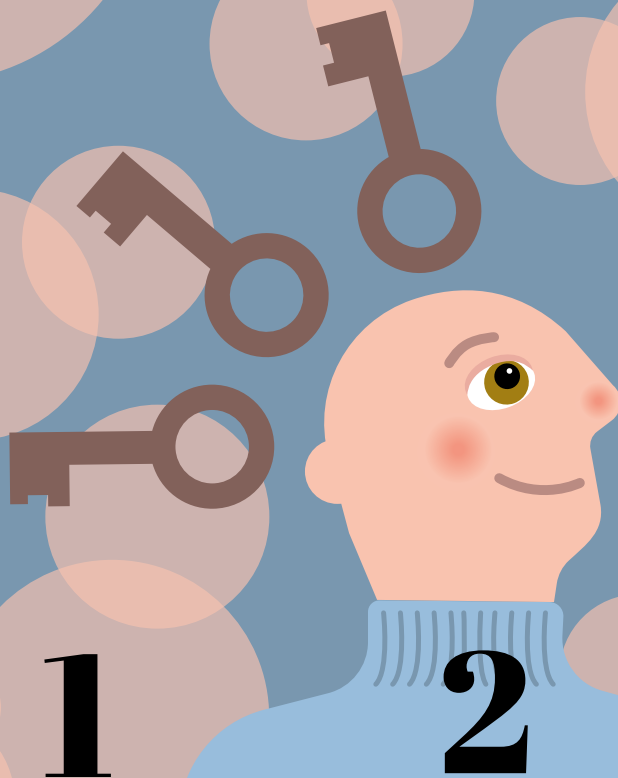
Hur bär man sig då i praktiken åt för att utveckla sitt självledarskap? Torkild Sköld understryker att det inte finns ett enda svar på den frågan, eftersom olika individer och organisationer har olika behov och kan behö- va fokusera på olika saker.

– Vi blir inte 100-procentigt duktiga på självledarskap på en dag, om vi inte vet vad det innebär sedan tidigare. Det är som med all träning, man får börja någonstans och sen fortsätta, och när man är vältränad så fort- sätter man ändå att träna.

En viktig utgångspunkt är att bli medveten om sina egna värderingar, vad man som indi- vid egentligen tycker är viktigt. Torkild Sköld menar att alltför många människor går genom livet och gör saker som någon annan tycker är viktiga. I samband med sina föreläsningar ger han därför ibland publiken i uppgift att under några minuter formulera ett gåvobrev, ställt till en yngre människa de älskar. I brevet ska de skriva ner allt som de vill att den tänkta personen tar med sig ut i livet.

– När de är klara säger jag: "Håll nu kvar det här i tankarna, för personen du skriver till är dig själv. Det här är dina värderingar, det är det här du tycker är viktigt." Skulle jag bara säga "skriv ner det som är viktigt i ditt

3 nycklar till utvecklat självledarskap



1
En organisationskultur präglad av öppenhet och tillit, där alla både vågar ge och kan ta feedback och där människor vågar göra misstag.

2
Förmågan och insikten att skilja på sak och person, vad vi gör från vem vi är. Vi gör fel, men vi är inte fel.

3
Medvetenhet om dina värderingar, hitta vad som är viktigt i livet för just dig.

liv" så skulle de säkerligen inte komma fram till samma saker. Men när jag ber dem skriva till någon annan sätter jag dem i en metaposition, och då kommer de oftast fram till fler alternativ. Det här är ett sätt att börja för att ta reda på vad som är viktigt i ens liv.

Men det kanske allra viktigaste för självledarskapet är att verkligen i praktiken lära sig skilja på sak och person, på vad vi gör och vem vi är.

– Ibland måste vi be om ursäkt för vad vi har gjort, men vi behöver aldrig be om ursäkt

för vem vi är. Det måste vi inse.

Det något slitna uttrycket "du duger som du är" avfärdar han som "skitsnack".

– Det är ett slag i ansiktet på folk. Alla människor är ju bäst på att vara den de är. Det innebär inte att du är bättre än någon annan, men ingen annan människa på hela jordklotet kan vara du så bra som just du kan. Tänk om din partner skulle säga "jag tycker att du duger", istället för "jag tycker du är bäst". Det här kan låta lite fundamentalt, men jag tycker det är grundläggande viktigt att vi skiljer på vad vi gör och vem vi är. ◀

Nya medlemsavgifter från 1 oktober

Från och med 1 oktober 2025 justerar Försvarsförbundet medlemsavgiften. Det är den första förändringen på tolv år och ett nödvändigt steg för att möta ökade kostnader och samtidigt kunna fortsätta utveckla verksamheten.

Förändringarna

Två nya avgiftsklasser har tillkommit för att avgiften ska bli mer anpassad efter olika lönenivåer. Som mest innebär det en höjning på 30 kronor per månad för de inom den högsta avgiftsklassen. Pensionärer behåller sin årsavgift på 300 kronor. Även för medlemmar med inkomster upp till 20 000 kronor blir avgiften oförändrad. För tidvis tjänstgörande minskar månadsavgiften från 70 till 40 kronor.

– Vi vet att varje krona räknas, därför har vi varit sparsamma med att höja avgiften. Men för att kunna fortsätta stå starka vid våra medlemmars sida är detta ett nödvändigt steg. Samtidigt känns det positivt att vi kan införa två nya avgiftsklasser, sänka avgiften för

tidvis tjänstgörande och fortsätta hålla en låg avgift för pensionärer, säger Caroline Nilsson, förbundsordförande i Försvarsförbundet.

Varför görs detta?

Den senaste höjningen gjordes för tolv år sedan. Sedan dess har kostnadsläget förändrats, bland annat genom inflation och högre omkostnader i verksamheten. Justeringen säkerställer att förbundet kan fortsätta erbjuda en stark verksamhet och stå stabilt vid medlemmarnas sida.

I tabellen nedan ser du vilka avgifter som gäller från 1 oktober 2025. *Logga gärna in på Mitt medlemskap – Min sida och kontrollera att dina inkomstuppgifter stämmer.* ◀

Gamla avgifter		Nya avgifter	
Tjänstlediga för studier	40 kr	Tjänstlediga för studier & Tidvis tjänstgörande	40 kr
Tidvis tjänstgörande	70 kr	Pensionärsmedlem	300 kr per år
Pensionärsmedlem	300 kr per år		

Inkomstintervall	Avgift	Inkomstintervall	Avgift
– 20 000	200 kr	– 20 000	200 kr
20 001 – 23 000	260 kr	20 001 – 23 000	270 kr
23 001 – 27 000	280 kr	23 001 – 27 000	290 kr
27 001 –	310 kr	27 001 – 37 000	320 kr
		37 001 – 47 000	330 kr
		47 001 –	340 kr

Alla ska bli experter men ingen vill leda

Allt fler unga i arbetslivet väljer bort chefsroller. De tackar nej inte på grund av lathet, utan av omtanke – om sig själva, sin tid och sitt välmående. I stället för att klättra uppåt vill de påverka i sidled. Det kallas conscious unbossing – ett medvetet avståndstagande från traditionellt ledarskap. Och det skakar om mer än konsultfirmor och techbolag. Det utmanar också den hierarki som finns inom myndigheter, skolor och militären, där beslutsfattande och kommunikation ofta flödar uppifrån och ned.

Enligt rekryteringsföretaget Robert Walters uppgav över hälften av Storbritanniens yrkesverksamma Gen Z i fjol att de inte vill bli mellanchefer. Inte för att de saknar ambition, utan för att priset är för högt. Samma mönster syns i Norden. Enligt Futurions rapport "Generationskrock på jobbet" tycker bara varannan person mellan 18 och 30 år att det är viktigt att bli chef. Samtidigt betraktar 89 procent av arbetsgivarna just den rollen som avgörande för organisationens framgång. Här finns en växande klyfta – mellan vad unga vill bidra med, och hur strukturerna förväntar sig att de gör det.

Ambitiösa, kompetenta medarbetare tackar nej till chefsutbildningar och ledaruppdrag – inte av brist på engagemang, utan för att de inte vill riskera sin psykiska hälsa eller axla en roll med begränsat handlingsutrymme. De vill påverka, men inte befalla.

McKinsey publicerade en studie 2021 som visade att organisationer som erbjuder alternativa vägar till inflytande, exempelvis via projektledarskap, innovation eller expertrol-

ler, ofta ser ökad motivation och behåller sina talanger. Det utmanar traditionella karriärvägar men öppnar dörren för en mer hållbar form av ledarskap.

Trenden conscious unbossing är en utmaning för organisationer byggda på order, befäl och lojalitet. Det gäller inte minst samhällssektorer där hierarkin inte är ett val utan ett verktyg för att kunna fatta snabba, livsavgörande beslut. Men vad händer när framtidens poliser hellre vill leda ett projekt än en piketstyrka?

Här uppstår en friktion mellan kultur och struktur. Organisatoriska förändringar är inget nytt – men den här gången kommer kravet inifrån.

Det är medarbetarna som har förändrat sin syn på hur makt och ansvar bör fördelas. Och möjligen är det just det som krävs: att vi omprövar våra idéer om auktoritet, utan att förlora förmågan att fatta beslut.

Kanske handlar framtidens ledarskap mindre om rang och mer om relation? Mindre om att ge order – och mer om att förtjäna inflytande?



Ann-Therése Enarsson,
vd på tankesmedjan Futurion

Nya regler för a-kassan från 1 oktober

Från och med den 1 oktober förändras arbetslöshetsförsäkringen i grunden. Den nuvarande lagen har gällt sedan 1998 och har under åren justerats i mindre delar – men nu görs för första gången på över 25 år ett större omtag.



Syftet är att göra det enklare att kvalificera sig för ersättning, samtidigt som villkoren skärps för den som är arbetslös en längre tid. En annan viktig nyhet är att ersättningen i fortsättningen betalas ut månadsvis i stället för veckovis. Här är de viktigaste förändringarna:

Från timmar till inkomst

Den största förändringen är att det inte längre är arbetade timmar som avgör om man har rätt till a-kassa, utan inkomsten. För att kvalificera sig krävs att man tjänat minst 120 000 kronor före skatt under de senaste tolv månaderna (inklusive socialförsäkringsförmåner), samt haft inkomst av arbete om minst 11 000

kronor under fyra av dessa månader. Inkomsterna kommer hämtas från Skatteverket. Dessutom införs en åldersgräns som innebär att man måste ha fyllt 20 år för att kunna få ersättning. Den som har fyra sammanhängande månader med inkomst med minst 11 000 kronor men inte uppfyller villkoret om 120 000 kronor totalt uppfyller en alternativregel.

Inkomstmånader styr ersättningstiden

Hur länge man kan få a-kassa kommer framöver att bero på hur många månader man haft inkomst. Den som tjänat minst 11 000 kronor i minst elva månader kan få ersättning i 300 dagar, medan den som haft inkomst under åtta

till tio månader får 200 dagar och den som arbetat fyra till sju månader får 100 dagar. Den som uppfyller alternativregeln har rätt till 66 dagar. Har man haft inkomst om 11 000 kronor under fyra månader så blir man utan ersättning.

Längre medlemskap ger högre a-kassa

Även medlemskapet i a-kassan får större betydelse. Har man inom ramtiden varit medlem i minst tolv månader får man 80 procent av sin tidigare inkomst, den som varit medlem sex till elva månader får 60 procent och den som nyligen gått med får 50 procent. Det är dock möjligt att ansluta sig även efter att man blivit arbetslös. Det finns ett tak på 34 000 kronor.

Snabbare nedtrappning

Ersättningen trappas också ner snabbare än tidigare. Efter 100 dagar sänks den med tio procentenheter, vilket innebär att man som mest kan få 70 procent av sin tidigare inkomst. Efter ytterligare 100 dagar minskar den igen, till maximalt 65 procent.

Två system under en övergångsperiod

Det är viktigt att känna till att två regelverk kommer att gälla parallellt under en tid. De som blivit beviljade i ersättning i nuvarande regelverket kommer fortsätta få ersättning i det regelverket så länge man har kvar sina dagar i sin ersättningsperiod och kan återknyta till sin tidigare ersättningsperiod ifall man har haft ett uppehåll. Medan alla som blir beviljad ersättning från den 1 oktober omfattas av det nya systemet. ◀

För ytterligare information se
stsakassa.se



*Rolf Darner, kassaföreståndare
på ST:s a-kassa:*

Vad är viktigt att tänka på när förändringarna träder i kraft?

Det är viktigt att de som blivit arbetslösa idag skickar in sina arbetsgivarintyg och handlingar i god tid före den 1 oktober. I de flesta fall är det mer förmånligt att omfattas av de gamla reglerna.

Kommer fler eller färre personer att kvalificera sig för ersättning med det nya systemet?

Med inkomstvillkoret krävs färre månader för att kvalificera sig jämfört med det tidigare arbetsvillkoret. Dessutom kan inkomster från exempelvis föräldrapenning och sjukpenning räknas in. Därför tror man att fler kommer att omfattas.

Vilka riskerar att förlora på förändringarna?

De som riskerar att förlora är framför allt yngre och personer med kortare anställningar, eftersom man måste tjäna minst 120 000 kronor och ha fyllt 20 år för att få ersättning. ◀

Arbetsskador finns överallt – och de går att förebygga

Det kan handla om ryggen som tar stryk efter tunga lyft, ett fall i trappan på väg till mötet eller den långsamma urholkningen som följer av ständig stress och hög arbetsbelastning. Arbetsskador ser olika ut, men de har en sak gemensamt: de påverkar människors liv. Som förtroendevald spelar du en avgörande roll – både i att uppmärksamma riskerna innan olyckan är framme och i att ge stöd när en kollega redan drabbats.

Arbetsmiljöverkets senaste statistik visar att anmälningarna om arbetssjukdomar ökade med 13 procent under 2024. Totalt inkom 13 500 anmälningar, 1 600 fler än året innan. Den största ökningen gäller sjukdomar som kopplas till organisatoriska och sociala faktorer – som hög arbetsbelastning och högt arbetstempo. På bara ett år har de ökat med 30 procent, framför allt inom skola, vård och omsorg.

Som förtroendevald har du en central roll när en medlem drabbas av ohälsa eller skada i arbetet. Tillsammans med skyddsombudet kan du vara ett viktigt stöd – både vid själva anmälan och under rehabiliteringen, men också i den fortsatta uppföljningen.

– Förtroendevalda har inget eget ansvar för arbetsmiljön. Men de ska stötta och påminna

arbetsgivaren och hjälpa medlemmar att få rätt stöd, säger Freddy Tullgren, ombudsman på Försvarsförbundet.

Även om arbetsmiljöansvaret alltid vilar på arbetsgivaren är din uppgift att representera medlemmarna och se till att arbetsgivaren tar sitt ansvar. När tecken på fysisk eller psykisk ohälsa uppstår ska orsakerna utredas och förebyggande åtgärder sättas in – där kan du bidra med kunskap, närvaro och tryck i frågan. Minst lika viktigt är att finnas nära medlemmarna, förklara vem som bär ansvaret för arbetsmiljön och hur problem ska rapporteras – så att alla vet vart de kan vända sig och inget faller mellan stolarna.

– Det är arbetsgivaren som är ansvarig för att anmäla en arbetsskada. Chefen ska se till att

det görs, den enskilde kan också anmäla själv. Men det ska vara lätt att rapportera in en arbetsskada.

– Vi har märkt att en del upplever att det är komplicerat och låter bli, och då missar man viktiga förebyggande åtgärder. Man måste ta det systematiska arbetsmiljöarbetet på allvar. Ett långsiktigt och aktivt arbetsmiljöarbete är det bästa sättet att skydda medarbetarna. Framför allt ska även små skador anmälas så

att de inte leder till allvarigare olyckor, förklarar Freddy Tullgren.

Just därför är budskapet tydligt: det viktigaste är att agera i tid – se riskerna, anmäl skadorna och följ upp så att åtgärder verkliga genomförs. Som förtroendevald är du en röst för dem som annars riskerar att hamna i skymundan – och en nyckelperson i arbetet för en arbetsmiljö där ingen ska behöva bli sjuk eller skadad av sitt jobb. ◀

Så gör du – steg för steg (för dig som är förtroendevald)

Före (förebygg)

1. Driv på systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) – riskbedömningar inför förändringar, handlingsplaner och uppföljning.
2. Säkerställ att OSA-frågorna (bemanning, arbetsmängd, återhämtning) ingår i skyddsronder och arbetsplatsträffar.
3. Arbeta för att skyddsombud utses och ges tid/utbildning.

När det händer

1. Ta hand om skadan först. Ordna vård, säkra platsen, dokumentera (vad, när, var, vittnen, bilder).
2. Anmäl arbetsskadan. Arbetsgivaren ansvarar för anmälan i e tjänsten (anmälarbetsskada). Vid allvarig olycka eller allvarligt tillbud ska arbetsgivaren även anmäla till Arbetsmiljöverket utan dröjsmål.
3. Informera om ersättning. Den drabbade behöver själv ansöka om avtalsersättning hos AFA Försäkring. Det går i vissa fall att få ersättning från AFA även om Försäkringskassan inte beviljar motsvarande ersättning.

Efteråt (följ upp & rehabilitera)

1. Följ upp orsaksutredning och att förebyggande åtgärder genomförs (teknik, organisation, utbildning).
2. Säkerställ att rehabilitering planeras, följs och utvärderas tillsammans med den drabbade.
3. Återkoppla statistik och lärdomar – höj rapporteringsgraden och sänk mörkertalet.

Arbetsskador delas in i fyra grupper

1. Olycksfall i arbetet

Plötsliga händelser på jobbet, till exempel att en anställd klämmer sig i en maskin eller utsätts för hot eller våld.

2. Färdolycksfall

Olyckor som inträffar på väg till eller från jobbet, till exempel ett fall med cykeln. För att räknas som arbetsskada måste olyckan ske på den direkta resan, med vissa undantag.

3. Arbetssjukdom

Sjukdom som orsakats eller förvärrats av arbetet. Det kan handla om fysiska besvär, som ryggproblem, eller psykiska besvär, som utbrändhet.

4. Smittofall

Smitta som uppstår i samband med arbetet, till exempel vid laboratoriearbete eller hantering av smittförande personer, djur eller material.

Kjell Blom, systemförvaltare/utredare, Arbetsmiljöverket:

Upplever ni att alla arbetsskador rapporteras korrekt, eller finns det ett mörkertal?

– Ett stort mörkertal. Det finns en lagstiftning. 170 000 arbetsskador anmäls årligen. Vi gör kvalitetsstudier och viss upprättning av arbetsskadeanmälningar. Men kvaliteten är tillräckligt god anser vi.

Hur arbetar Arbetsmiljöverket för att förbättra rapporteringen?

Vi underlättar och förenklar för arbetsgivaren så gott det går. Webbportal för att anmäla arbetsskada har införts (2012). B2B-lösning (digital lösning) för lokala avvikelserapporteringssystem har också införts.

Två förbund – två olika medlemsgrupper

Att arbeta inom Försvarmakten eller försvarsnära myndigheter innebär viktiga uppdrag, oavsett om man är civil eller militär. För att vardagen ska fungera behövs också en facklig röst som förstår just dina behov och driver de frågor som gör skillnad.

Civila och militära arbetar sida vid sida inom Försvarmakten och försvarsnära myndigheter. Men när det gäller facklig representation skiljer sig behoven åt – och därmed också förbunden. Både Försvarsförbundet och Officersförbundet ingår i förhandlingskartellen OFR/S,P,O, men de representerar olika medlemsgrupper och har delvis olika prioriteringar.

För att tydliggöra skillnaderna har vi talat med Caroline Nilsson, förbundsordförande i Försvarsförbundet, och Stefan Morin, förbundsordförande i Officersförbundet.

1. Vilka yrkesgrupper utgör majoriteten av era medlemmar idag?

■ Caroline Nilsson:

Främst civilanställda inom Försvarmakten och försvarsnära myndigheter – människor med otroligt viktiga roller som gör skillnad för hela Sveriges försvarsförmåga. Vi välkomnar alla som arbetar inom dessa myndigheter, oavsett yrkesroll eller utbildning. Hos oss spelar det ingen roll om du är specialist, administratör, tekniker eller HR generalist – du är en viktig del av helheten, och du har ett fackförbund som står bakom dig.

■ Stefan Morin:

Militär personal. Yrkesofficer, gruppbefäl, soldater och sjömän. Vi företräder all militär personal utifrån den militära kompetensen och vad som gör den så unik. Officersförbundet har en bred kompetens som täcker samtliga militära kategorier. Därför kan vi lämna ett kvalificerat och verksamhetsanpassat stöd till våra medlemmar.

2. Hur skulle du beskriva förbundets huvuduppdrag och syfte?

■ Caroline Nilsson:

Försvarsförbundets huvuduppdrag är att stå upp för våra medlemmar och bevaka deras intressen – varje dag. Vi vill bidra till en tryggare och bättre arbetsvardag, där alla känner att de har rätt förutsättningar för att utvecklas både i sitt yrke och som person. På vår kongress 2023 pekade vi ut de frågor som betyder mest för våra medlemmar – anställningsvillkor, arbetsmiljö, kompetensutveckling, trygghet och värvning. Det är de områden vi driver starkast och som är kärnan i vårt arbete.

■ Stefan Morin:

Officersförbundets huvuduppdrag framgår av vår portalparagraf i vårt fackliga program.



Där går att läsa att "Officersförbundet företräder militär personal i fackliga frågor samt bidrar till utvecklingen av de militära yrkena och samhällets förståelse för deras särart.

3. Hur många civila medlemmar har ni ungefär, och vilken typ av stöd kan de förvänta sig av er?

■ Caroline Nilsson:

I stort sett alla våra medlemmar är civila. Vi är experter på försvarsområdet och på de frågor som rör just din arbetsplats. Vårt förbund kännetecknas av korta beslutsvägar och nära kontakt med våra medlemmar – vi finns alltid nära till hands och kan snabbt gå från ord till handling. Som medlem kan du räkna med stöd i både stora och små frågor, från rådgivning i vardagen till kraftfullt påverkansarbete nationellt.

■ Stefan Morin:

Vi har ca 500 civila medlemmar. Många av dessa är tidigare militärer som av olika verk-



samhetsskäl tagit en civil befattning. Vi vänder oss till och rekryterar militär personal. Alla är dock välkomna i Officersförbundet, men som civil krävs ett beslut av förbundsstyrelsen för att få bli medlem efter en särskild ansökan och prövning.

4. Vilka frågor ligger just nu högst upp på er agenda?

■ Caroline Nilsson:

Just nu driver vi framför allt frågor som handlar om löner, arbetsmiljö och kompetensutveckling – tre områden som våra medlemmar lyfter fram som avgörande för att kunna trivas, prestera och stanna kvar inom försvaret och försvarnära myndigheter på lång sikt.

■ Stefan Morin:

Just nu är det fokus på medlemmarnas viktigaste fråga, lön. Arbetsmiljö är även i fokus nu med den höga arbetsbelastningen. En tredje lika viktig fråga just nu är utlandsarbete. Den är givetvis i fokus med anledning av Nato.◀

Hjärnsmart bemötande – nyckeln till bättre relationer

Hur vi bemöter varandra spelar större roll än vi kanske tror. Alla har vi någon gång känt hur ett kort, kyligt svar från ett kassabiträde eller en suckande kollega lämnat oss nedstämda resten av dagen. På samma sätt kan ett vänligt leende eller några uppmuntrande ord göra att vi går därifrån med ny energi.

Ett gott bemötande är inte bara trevligt – det påverkar relationer, arbetsklimat och till och med vår hälsa. Frågan är: vad händer egentligen i oss när vi bemöts på olika sätt, och hur kan vi själva bli bättre på att möta andra?

För att förstå hur bemötande fungerar har vi pratat med beteendevetaren och författaren Lena Skogholm. Hon menar att vi alla vet hur vi vill bli bemötta, men att det ändå kan vara svårt eftersom hjärnan styr oss med "program" vi ofta inte är medvetna om. Genom att förstå hur hjärnan fungerar blir det lättare att samarbeta med den istället för att motarbeta den.

Skogholm beskriver tre delar av hjärnan som påverkar vårt beteende: reptilhjärnan som styr instinkter, apjärnan som präglas av känslor och flocktillhörighet, och logikhjärnan som hjälper oss att resonera och fatta kloka beslut.

– Om man tänker sig så här: vi har ett nervsystem som är 600 miljoner år gammalt och i hjärnan finns överlevnadsprogram som varit hjälpsamma för reptiler, däggdjur och hominider som levt före oss. De sitter kvar och styr oss att agera på olika sätt eftersom det räddade livet på våra förfäder. Det gör att vi får vissa beteenden.

Exempelvis, när vi blir stressade eller känner oss ifrågasatta är det reptilhjärnan eller apjärnan som kan ta över. Den är programmerad för kamp eller flykt och reagerar

snabbt, ofta utan att vi hinner reflektera.

I en hotfull situation var det livsviktigt, men i mötet med andra människor i vardagen kan det skapa konflikter och missförstånd, förklarar hon.

Vad menar du med hjärnsmart bemötande?

– Hjärnsmart bemötande handlar om att förstå hur hjärnans biologiska program styr oss och hur vi kan samarbeta med dem. Ett viktigt nätverk i hjärnan att känna till är solskenshjärnan. När den delen av hjärnan är igång blir vi mer kreativa, öppna och samarbetsvilliga. Då kan vi lyssna, lösa problem och skapa tillit.

Hon betonar att detta inte bara är en "mjuk" fråga, utan något som påverkar hela vårt liv:

– Bemötandet påverkar precis allt. På en arbetsplats kan det vara avgörande för om samarbetet fungerar eller om konflikter tar över. I privatlivet är det lika viktigt – relationer blir helt enkelt mer hållbara när vi aktiverar solskenshjärnan oftare.

Forskning ger stöd för det här synsättet. Studier visar att positiva känslor aktiverar nätverk i vänster pannlob, vilket gör oss mer lösningsinriktade. Negativa känslor däremot aktiverar höger pannlob och gör oss vaksamma och misstänksamma. Vårt känslotillstånd styr alltså direkt hur vi tänker, kommunicerar och samarbetar.



Lena Skogholm

Foto: Pressbild

Så gör du för att skapa mer hjärnsmarta bemötanden i vardagen:

1

Lyssna.

Sätt den andra i centrum. När vi blir lyssnade på och får prata om oss själva ökar dopaminet, vi blir glada och tycker automatiskt om personen.

2

Använd positivt laddade ord och lösningsfokus.

Du behöver inte vara en solstråle hela tiden, men sträva efter ett positivt tilltal.

3

Spegling.

Anpassa ditt kroppsspråk, tonfall och ordval för att skapa kontakt. Vi kan smitta andra med känslor – både positiva och negativa. Att spegla någon annans beteende kan skapa bättre kontakt. Det är ett känt knep i psykologi och coaching.

4

Turordning i kommunikationen.

Lyssna, dela något själv, lyssna igen. Annars blir det obalanserat.



Ett enkelt tips:

varje morgon, innan du gör något annat, tänk på tre saker du är tacksam för, uppskattar eller ser som en fördel i livet. Det väcker solskenshjärnan direkt och påverkar hela dagen. Det är som mental styrketräning – precis som biceps behöver den underhållas.

Vad händer om vi inte är medvetna om våra reaktioner?

– Då styrs vi på autopilot utan att förstå vad som händer i hjärnan. Reptilhjärnan kan slå till, vi blir korta i tonen. Och andra märker det direkt – även små signaler kan göra att någon känner sig avvisad. Men när vi möter varandra med nyfikenhet, respekt och närvaro händer något helt annat. Då smittar det också.

Och just känslomittan är väl belagd i forskningen. Storskaliga studier visar att både positiva och negativa känslor kan sprida sig flera led. Om någon nära oss blir gladare ökar chansen att vi själva mår bättre – och till och med våra vänners vänner kan påverkas.

Kan vi träna oss på att bli bättre i bemötandet?

– Absolut! Hjärnan är lika formbar som muskler. Genom att träna på att stanna upp, lyssna, le och vara närvarande bygger vi nya vanor. Små handlingar i stunden gör stor skillnad på sikt – de stärker vår "solskenshjärna"

och gör gott både för relationer, arbetsmiljöer och vårt eget välmående. Även om vi inte kan styra hur andra möter oss, kan vi själva alltid bidra till ett bättre klimat.

I mötet med andra har vi stor nytta av att känna till våra tre medvetandenivåer. Reptilhjärnan reagerar instinktivt med flykt eller attack och behöver korta, tydliga besked som skapar trygghet. Apjärnan styrs av känslor och flocktillhörighet och mår bäst av förståelse, bekräftelse och känslomässig kontakt. Logikhjärnan hjälper oss att analysera och fatta beslut – men fungerar fullt ut först när reptilen och apan är lugna.

– Därför är det så viktigt i möten och på arbetsplatser att förstå vilken del av hjärnan som styr i stunden. Är reptilen igång hjälper inga logiska argument. Först när tryggheten och känslan finns på plats kan vi nå fram till logiken, avslutar Lena Skogholm. ◀

Stafettväxling på kansliet

Försvarsförbundets kanslichef Eva Rundlöf går nu i pension efter många år inom förbundet. I hennes ställe kliver Emma Pettersson in som ny kanslichef. Här berättar Eva om sin tid i förbundet – och Emma om sina förväntningar inför framtiden.

Tack för allt!

Allt har sin tid – även arbetslivet. Efter många fina år som kanslichef är det dags att lämna kontoret, ta plats i solstolen och känna på pensionärslivet. Att få arbeta för er och tillsammans med förbundets förtroendevalda och medarbetare har varit en fantastisk resa. Tillsammans har vi stått upp för våra medlemmars villkor, drivit viktiga frågor och utvecklat verksamheten på ett sätt jag är väldigt stolt över.

Jag vill rikta ett varmt tack för ert förtroende, ert engagemang och alla fina möten under åren. Ni är föreningens hjärta, och det har varit ett privilegium att få vara en del av



det. Till dig som är medlem vill jag skicka en särskild hälsning – bli förtroendevald och hjälp till så att våra föreningar växer och lever vidare – du kommer inte att ångra ditt engagemang.

Nu lämnar jag över till min efterträdare, som ni kan läsa om här nedanför. Jag är övertygad om att förbundet kommer fortsätta utvecklas och göra skillnad under hennes ledning.

Allt gott!

Eva Rundlöf
Kanslichef/1:e ombudsman

När Eva Rundlöf nu kliver av sitt uppdrag som kanslichef, är det Emma Pettersson som tar vid. Hon har en bakgrund som sträcker sig över både medlemsorganisationer, statlig verksamhet och eget företagande. Närmast kommer hon från Landsbygds- och infrastrukturdepartementet, där hon arbetat som utredningssekreterare. Den röda tråden genom hela hennes karriär är engagemanget för människor och medlemsfrågor.

– Jag trivs allra bäst i organisationer där verksamheten utgår från medlemmarnas behov och värderingar. I grunden är jag en



engagerad föreningsmänniska och har stor tillit till föreningsdemokrati och medlemsengagemang. Det är en miljö som både inspirerar och utmanar, säger hon.

Den 15 september tillträdde Emma sin nya roll och ser fram emot att tillsammans med förbundsstyrelsen, förtroendevalda och kollegorna på kansliet fortsätta utveckla Försvarsförbundet.

– Det handlar om att fortsätta vara relevanta för våra medlemmar. Jag hoppas kunna bidra till att vi blir både fler och starkare tillsammans, säger Emma. ◀

Utvecklingssamtal även för vikarier?

JAG JOBBAR SOM vikarie – har jag ändå rätt till utvecklingssamtal?

SVAR → Ja, det har du. Utvecklingssamtal är inte bara för fast anställda – det gäller alla anställda, även vikarier. Det är ett tillfälle att prata om hur jobbet fungerar, vad du behöver för att göra ett bra arbete, och vilka förväntningar som finns. Samtalet kan också vara en chans att visa att du är intresserad av att stanna kvar eller utvecklas vidare. Om du inte blir erbjuden ett samtal – be om det. Det visar både ansvar och engagemang.



Foto: iStockphoto

Jag har tystnadsplikt – men får jag ens prata med facket?

VÅR CHEF ÄR väldigt tydlig med att "allt som händer här stannar här". Jag undrar – får jag ens diskutera arbetsmiljön med facket?

SVAR → Ja. Tystnadsplikt gäller skyddsvärd information – inte dina rättigheter. Du har alltid rätt att kontakta facket om arbetsmiljö,

lön, villkor eller hur du mår på jobbet. Det är skyddat enligt lag, och din chef får inte hindra dig. Ingen kan tvinga dig till tystnad om det gäller arbetsrättsliga frågor. Det är din fackliga rättighet.



Foto: iStockphoto

Det "förväntas" att vi jobbar längre än vi får betalt för

HOS OSS ÄR det nästan kutym att stanna kvar efter arbetstid för att "visa att man bryr sig". Ingen tvingar oss, men det märks vilka som gör det. Måste jag haka på?

SVAR → Nej, det är en farlig norm. Att jobba gratis för att visa lojalitet är varken hållbart eller rättvist. Det kan skapa ohälsa och snedvrida förväntningarna. Arbete ska ersättas. Om det blir ett uttalat eller tyst krav att stanna kvar utan kompensation – prata med skyddsombudet eller facket. En sund arbetsplats respekterar din arbetstid.

Vad undrar du? Skicka dina frågor till redaktionen@forsvarsforbundet.se.

Hallå där, Astrid Karlsson Wessmark, statistiker

Varje år provas tusentals unga för att göra värnplikten eller påbörja en polisutbildning. En av dem som ser till att siffrorna bakom resultaten stämmer är Astrid Karlsson Wessmark, statistiker på Plikt- och provningsverket i Karlstad. Vi har pratat med henne om vardagen bland tabeller och analyser.

Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?

– Mycket av mitt jobb sker vid skrivbordet, men innehållet varierar. Det kan handla om allt från hur många mönstringsunderlag som skickas ut till hur många som blir antagna till polisutbildningen. En dag kan jag ta fram siffror till Försvarsdepartementet, nästa till Försvarsmakten eller Polismyndigheten. Vi brukar säga att så fort frågan är "hur många?" så är det vi statistiker som ska besvara den. Mycket återkommer regelbundet.

Det blir fler värnpliktiga nu än tidigare – hur märks det för er?

– Det är helt klart ett högre tryck. Förr kunde vi i större utsträckning ta de som var mest intresserade och ändå klarade kraven. Nu måste vi tänka bredare och verkligen se vilka kompetenser som behövs. Det gör jobbet mer intensivt, men också mer meningsfullt.

Hur använder Plikt- och provningsverket själva siffrorna ni tar fram?

– Vi behöver förstås statistiken för vår egen uppföljning också. Det handlar om att se hur många provningar vi har gjort, hur resultaten på testerna ser ut och om vi ligger i fas med våra mål. Vi följer upp över tid, även om det kan vara utmanande eftersom vi hela



tiden justerar urvalsprocesserna för att hitta de mest lämpade kandidaterna. Statistiken blir ett verktyg för att förbättra och utveckla vår egen verksamhet.

Vad tycker du är roligast med jobbet?

– Att bidra till något så viktigt som att be-
manna våra krigsförband. Genom statistiken
är vi med och ser till att rätt personer hamnar
på rätt plats. Sedan är det väldigt roligt att
våra data används i alltifrån samhällsveten-
skapliga projekt till medicinsk forskning. Det
kan till exempel handla om att våra synun-
dersökningar kopplas ihop med Socialstyrel-
sens register för att se om det finns samband
med olika sjukdomar. Eller kanske man tittar
på konditionstesternas resultat över tid och
vad de säger om folkhälsan i stort.

Och vad är mest utmanande?

– Att hantera data på ett korrekt sätt. Vi job-
bar med känslig information och måste följa
lagar som GDPR till punkt och pricka. Det är
en utmaning, men också en nödvändighet. ◀

Medlemsförmåner

Förmånerna på den här sidan är för dig som är medlem i Försvarsförbundet. Mer information om respektive förmån hittar du på vår hemsida.



Träna med rabatt hos Actic

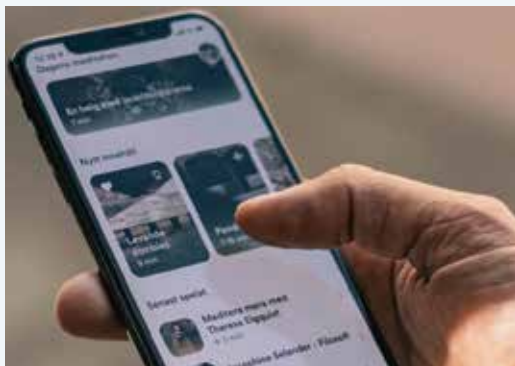
Få 20 % rabatt på träning hos Actic. Dessutom får du 50 % rabatt på medlemsavgiften och 7 dagars fri träning om du vill testa på.

20%

Prova Mindfully gratis



Testa meditationsappen Mindfully kostnadsfritt i 45 dagar. Därefter får du 20 % rabatt på alla priser.



Kryssa med Tallink Silja Line till rabatterat pris

Få upp till 20 % rabatt på kryssningar och 15 % rabatt på konferenser. Gäller utvalda kryssningar och reguljärresor till Tallinn (upp till A Premium-hytt), Helsingfors, Åbo och Åland (upp till A-hytt). Erbjudandet omfattar ej specialkryssningar eller vissa datum under högsäsong. Begränsat antal platser per avgång.



Bo förmånligt hos Elite Hotels

Ta del av 20 % rabatt på Elite Hotels under helger och lov. Erbjudandet gäller ordinarie dagspris (flexpris) i mån av plats.



**500 kr
rabatt**
för medlemmar i
Försvarsförbundet

**Läs mer och
anmäl dig!**



Arbetsmiljöutbildning

– för chefer, arbetsledare och skyddsombud

Kursdagar: 7 och 16 oktober 2025

Var med på distans eller på plats i Stockholm!

Diplomerad HR-koordinator

Som diplomerad HR-koordinator deltar du med självklarhet i organisationens viktiga HR-processer såsom rekrytering, kompetensutveckling och avveckling. Utbildningen ges på distans.

Diplomerad HR-specialist

Som diplomerad HR-specialist har du en generalistkompetens inom HR-frågor. Du kan arbeta med individer, grupper och organisation, på såväl operativ som strategisk nivå. Utbildningen ges på distans.

Läs mer och anmäl dig på sensus.se/diplom

"En mycket inspirerande utbildning som gav mig kött på benen i min nya roll som HR-generalist. Det var gruppens dynamik som höjde utbildningen ett extra snäpp. Alla deltagare kom från olika verksamheter och med olika bakgrund och tillförde egna erfarenheter. Våra lärare var engagerade och arbetsrätt, som låter lite tråkigt, var det som engagerade mig mest!"

Frida Berglund, HR-chef, Försvarsmakten, Eksjö



**12 %
rabatt**
för medlemmar i
Försvarsförbundet

Förebygg och grip in – att hantera och förebygga sexuella trakasserier och kränkningar

En digital utbildning för en trygg och jämlik arbetsplats. Skapa en arbetsplats fri från trakasserier och kränkningar. Pris från 590 kr/licens. Hör av dig idag för att få offert och tillgång till utbildningen.

Kontakt: Leila Setti, telefon: 073-800 35 95, e-post: leila.setti@sensus.se **Läs mer:** sensus.se/fog