

LÖSNING I HAMN

gällande ersättning vid ansvar för skyddsvärd materiel utanför arbetstid

FÖRTROENDEVALD:

Vi guidar dig genom löneprocessens 3 viktiga steg

UTREDNINGSSTÖD

Ovälkommet Beteende ser kraftig ökning av inkommande ärenden

FÖRSVARBART

4 TIPS FÖR ATT
ÖKA DIN ÅTERHÄMTNING
PÅ JOBBET

Upprustningen
på Gotland
har tagit fart

NR3
2021

Så
funkar
det!

Om återhämtning och förändring



Arbeta stenhårt under dagen för att sedan behöva kvällen till att vila upp dig inför nästa arbetsdag. Känner du igen dig? Det är fel väg att gå, menar Lina Ejlerthsson som forskat om ökat välbefinnande på jobbet. Hon menar att återhämtning är nyckeln till att må bättre på jobbet, och återhämta oss är något vi bör göra under själva arbetsdagen. Vi måste bort från att den som tar en paus på jobbet anses som lat. Läs mer på sidan 18.

"Vad som har hänt sedan sist? Allt!" Det säger Mikael Martis nött då Försvarbart träffar honom och andra medlemmar på deras arbetsplatser på Gotland. Sist vi besökte honom, 2016, var han en av tre anställda på FMV:s markverkstad i Visby - i dag är han en av sexton i den nya verkstaden på Tofta, en del av FMTS markverkstäder. På Gotland har upprustningen tagit fart. Försvarbart har rest dit för att få veta mer och för att ta reda på hur det är att arbeta med en återuppbyggnad. Sidan 9.

Läs även bland annat om UOB, Försvarsmaktens utredningsstöd för ovälkommet beteende, som i våras blev en del i myndighetens organisation. Också om lösningen som är klar gällande ersättning vid ansvar vid skyddsvärd materiel utanför arbetstid, hur lönearbetet för förtroendevalda ser ut och om arbetstid – hur funkar det egentligen?

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



Foto: Sören Andersson

NR 3 | 2021

FÖRSVARBART

Årgång 83.

Medlemstidning för Försvarsförbundet.
Utkommer med fyra nummer under 2021.

Upplaga: 4500 ex.

Utgivningsort: Försvarsförbundet,
Box 5328, 102 47 Stockholm.

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

Försvarbart har en pressläggningstid
på ungefär en månad.

Nr 3/21 gick i tryck den 13 september.
Nr 4/21 har manusslipp den 8 november
och kommer ut den 15 december.

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

Omslagsbild:
Mikael Martis och
Michael Lundqvist
Foto: Sören Andersson
ISSN 1650-8025.





Foto: Sören Andersson



Foto: iStockphoto



Illustration: Maimi Laks



Foto: iStockphoto

Innehåll

NOTERAT	4
REPORTAGE	9
FÖRTROENDEVALDA	24
KRÖNIKA	26



NOTERAT

Försvarmaktens utredning om framtida HR samverkad: »Samtliga synpunkter med i slutresultatet«

Försvarsförbundet, Försvarmakten och övriga fackförbund har samverkat Försvarmaktens utredning angående framtida HR. Utredningen har konstaterat att försvarsgrenstaber och stridskraftschefer behöver få utökade resurser och mandat inom HR och man föreslår förstärkningar från HRC. Försvarsförbundet har efter givande remissrunda glädjande nog fått med samtliga av förbundets synpunkter i någon form i den slutgiltiga utgåva, säger Robert Oidermaa, ombudsman på förbundet:



Robert Oidermaa

– Bland annat har vi tryckt på vikten av att fokus behövs på personalens förutsättningar i tider av förändring. Vi ser nu fram emot det fortsatta arbetet som kommer påbörjas under hösten och ske i nära samarbete mellan myndigheten och fackförbunden. Som ett första steg i det arbetet har PROD nu beslutat att försvarsgrenarna ska anställa en HR-chef respektive en HR-strateg som ska jobba för hela försvarsgrenen. ◀

Folksam förbättrar försäkringsvillkoren gällande våld i nära relationer

Folksam förbättrar skyddet i hemförsäkringen gällande våld i nära relationer. Detta genom att även innefatta ett ekonomiskt stöd för att täcka akuta merkostnader för skyddsboende eller resor när man tvingas fly sitt gemensamma hem. Folksam och Försvarsförbundet förbättrar också för dem som utsätts för upprepat våld i hemmet genom att lämna överfallsersättning vid grov frids- och grov kvinnofridskränkning. Skyddet är till för alla utsatta personer i ett hushåll. Läs mer på [folksam.se](https://www.folksam.se).

Ny lag ska stärka skyddet för visselblåsare

Regeringen föreslår en ny lag som ska stärka skyddet för visselblåsare som ska gälla privat och offentlig verksamhet och ersätta dagens visselblåsarlag. Det ska bli tydligare hur man visselblåsar och medarbetaren ska kunna känna sig trygg i att hen är anonym. Bland annat blir verksamheter med minst 50 arbetstagare skyldiga att införa interna rapporteringskanaler där anställda ska kunna slå larm om missförhållanden och skyddas av regler om tystnadsplikt och sekretess. Lagen föreslås träda i kraft den 17 december 2021. ◀

Källa: regeringen.

Regeringen tar fram nationell veterastrategi

Regeringen avser att ta fram en nationell strategi för veteraner, det vill säga svenskar som deltagit i internationella insatser för fred och säkerhet. Strategin syftar till hur veteraners kompetens bättre ska kunna tas till vara i

samhället. Den ska till exempel behandla frågor som uppföljningen av veteraner, hälso- och sjukvård och psykisk hälsa, synen på anhörig- och medlemsorganisationer. ◀

Källa: regeringen.

Lönebilder förutsättning för lönearbetet

Hej på er. I skrivande stund så känns det som om hösten har infunnit sig. 13 grader, spöregn och blåst men lite sommar ska det väl ändå vara kvar.

Jag har i Försvarsmaktens senaste medarbetarundersökning, FM-vind, uppmärksammat att ovälkommet beteende på myndigheten har ökat med 0,5 procentenheter. Småmulor kan tyckas, men sett till antal svaranden handlar det om många medarbetare. I och med Metoo-upproret och ÖB:s kraftfulla uttalande mot detta skulle siffrorna vända neråt – men så har inte skett vilket gör mig både arg och ledsen.

Inom förbundets myndigheter upplever vi problem med att få tillträde till lönebilder och/eller lönepolicys för olika yrkesgrupper inför RALS-arbetet. Försvarets materielverk, FMV, vägrar konsekvent att dela med sig av uppgifterna. Orsaken är troligen okunskap om det centrala RALS-avtalet. FMV kan se och lära av Försvarsmakten, där man har tagit fram

en bra lösning för utlämnande av uppgifter som inte krockar med det hårdnande säkerhetsläget. Där fungerar det klockrent på många organisationsenheter men sämre vid andra, där vi har väntat i måna-

der på uppgifterna. Kansliet driver frågan för att få det att fungera bättre på samtliga av våra myndigheter.

Pågående LAS-utredning kan få konsekvenser inom vissa områden för oss statligt anställda. Vår statliga förhandlingsorganisation OFR/ S, P, O ska lämna svar på remiss under september och efter det får vi se hur LAS-utredningen svarar upp mot den.

Jag kan inte låta bli att kommentera situationen i Afghanistan, där stor orolighet och osäkerhet nu råder. Jag känner med det afghanska folket. Bland de utländska trupper som varit där på insats genom åren känner många idag en stor frustration. Något som har visat sig i olika medier. Vissa skäms, känner ilska och någon ville till och med lämna tillbaka sin medalj som hen hade fått för sin insats. Jag hoppas att de som känner så får någon att prata med om sin frustration.

Nu ser jag fram emot höstens och vinterns arbete, där vi förhoppningsvis kommer att se mindre av den digitala mötestekniken och ett större forum för fysiska möten.



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: Anna Lundmark, 08-402 40 13

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

Utredningsstöd Ovälkommet Beteende:

»Det höga ärendetalet är en god signal om att Försvarsmakten bryter markgällande tystnadskultur«

Försvarsmaktens centrala funktion Utredningsstöd Ovälkommet Beteende (UOB) blev i våras, efter två års projekttid, en del i myndighetens ordinarie verksamhet. Funktionen utreder, vägleder, samordnar och följer upp ovälkommet beteende på myndigheten.

Sedan april i år har antalet inkommande ärenden ökat kraftigt, något man tror främst beror på att allt fler hittat till funktionen.

Till UOB ska alla, för arbetsgivaren kända, ärenden som rör kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och trakasserier rapporteras - och det i ett tidigt skede. Funktionen fungerar sedan som ett specialiststöd och utreder åt förbanden eller samordnar detsamma. Hit kan också anställda som upplever sig utsatta vända sig om de inte kan/vill prata med sin chef.

Vi har pratat med Madelene Wennlöf, som är avdelningschef UOB vid Försvarsmaktens HR-Centrum för att få veta mer om nuläget.

UOB startade som ett projekt för cirka två år sedan. Vid halvtid sa ni att ni märkte att stödet var efterfrågat och att även om inte alla anställda kände till funktionen så var man på god väg. Hur ser det ut idag?

– Tacksamhet över utredningsstödet ut-

trycks dagligen från de som tar kontakt med oss. Fallen de ska hantera är lyckligtvis sällan förekommande för den enskilde men ofta komplexa och känsliga, med en inte alltför tydlig tillhörande lagstiftning.

I samband med att fler började jobba hemifrån på grund av Covid-19 syntes en tillfällig dipp i kontakten med UOB. Men nu ser man en tydlig ökning, förklarar Madelene Wennlöf:

– Sedan april i år hade vi en enorm ökning av inkommande ärenden. Det rörde sig om över lika många ärenden på ett kvartal som under hela projekttiden. Att få alla att hitta till oss är fortfarande ett prioriterat arbete eftersom det är förutsättningen för att kunna jobba med problematiken. Höga anmälningstal är alltså i grunden positivt för arbetsmiljön. Det är den faktiska förekomsten av oväl-

kommet beteende som är det negativa. Det höga ärendetalet är en god signal om att Försvarsmakten bryter mark gällande tystnadskultur.

Huruvida ökningen av antal ärenden innebär att förekomsten av ovälkommet beteende i myndigheten har ökat eller om det handlar om att fler hittar till UOB är för tidigt att säga. Madelene Wennlöf menar dock att de tror på det senare alternativet eftersom implementeringsarbetet har varit i fokus för att få fler att rapportera rätt väg.



Madelene Wennlöf

Rapporten som låg till grund för projektet visade att förtroendet för hur anmälningar tas om hand inom myndigheten var bristfälligt. Har ni märkt någon skillnad här?

– Att många anmäler ovälkommet beteende till UOB är ett gott tecken på tilltro till

myndighetens omhändertagande av frågan.

Försvarsmaktens medarbetarundersökning FM-vind visar dock, trots krafttag inom området, på svårigheter att berätta om upplevelser om ovälkommet beteende och att få hjälp av arbetsgivaren. En marginell förbättring på området kan utläsas mellan 2019 och 2020 så den utmaningen kvarstår. Kvinnor är mer benägna än män att berätta för arbetsgivaren och de upplever också i högre grad att de får hjälp när de berättar.

Någon exakt siffra på hur anmälningar som hittills kommit in finns inte då anmälningsförfarandet har sett olika ut under uppstarten. Nu finns en anmälningsblankett, vilket kommer göra sådan statistik enklare att ta fram. Antal inkommande ärenden däremot, som innefattar vägledningssamtal (som inte alltid leder till anmälan och/eller utredning) är sedan funktionens start uppe i 267 stycken, berättar Madelene Wennlöf.

Vilka utmaningar har Försvarsmakten när det handlar om förekomsten av ovälkommet beteende?

– Den här typen av arbete innebär långa förändringsresor vilket kräver en rejäl dos tålamod. Men redan syns resultat av det goda försvarsmaktsgemensamma arbetet, så arbetet måste fortsätta. Några av de största utmaningarna är att få fler arbetsgivarrepresentanter att kontakta oss i ett tidigt skede, att få fler utredare ute på förbanden för att bättre möta inflödet av ovälkommet beteende samt att handlingsberedskapen gällande hantering av ovälkommet beteende och förebyggande arbete bitvis är bristande. Kring alla dessa delar pågår löpande förbättringsinsatser. ◀

ÄR DU UTSATT? GÖR SÅ HÄR:

- Säg ifrån till den som utsätter dig.
- Om det inte är möjligt, prata med din eller annan chef på arbetsplatsen. Du kan också vända dig till ett skyddsombud eller facklig representant.
- Är du anställd i Försvarsmakten kan du kontakta UOB. Telefon 08-514 392 72 eller mejl: hrc-uob@mil.se. Du kan inte vara anonym vid anmälan, däremot kan du anonymt ta kontakt med UOB för vägledning.

LÄS MER!

På Försvarsmaktens hemsida finns guider: www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/forsvarsmaktens-vardegrund/ovalkommet-beteende

OVÄLKOMMET BETEENDE:

Med ovälkommet beteende menas kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt repressalier.

Lösning i hamn gällande ersättning vid ansvar för skyddsvärd materiel utanför arbetstid:

»Skälig ersättning för det ansvar som uppgiften ger«

Försvarsförbundet har under en tid drivit frågan om ersättning för dem i Försvarsmakten som har ansvar för skyddsvärd materiel utanför arbetstid. En lösning finns nu på plats som innebär ett tillägg till myndighetens arbetstidsavtal.

– För varje timme du ansvarar för materielen utanför arbetstid eller restid, ersätts du med 30 kronor, det vill säga samma summa som vid beredskap, säger Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet.

Det som krävs är att du som anställd har kontroll på materielen under den tiden. Du kan till exempel gå på bio under förutsättning att du har materielen med dig i en låst portfölj

hela tiden. På natten låses sedan portföljen fast med en vajer i rummet där du är.

– Vi är glada över att nått en lösning som ger en skälig ersättning för det ansvar som uppgiften ger, säger Robert Oidermaa.

Beslutet hänvisar till Reglemente Säkerhetstjänst, där framgår exakta skrivningar. ◀

RÄKNA UT DIN ERSÄTTNING:

Exempel: Om du arbetar på förrättningen fram till klockan 16.00, reser sedan till hotellet fram till klockan 17.00 för att sedan påbörja återresan klockan 08.00 dagen efter så erhåller du ersättning med 30 kronor per timme mellan klockan 17.00 och klockan 08.00 (450 kronor).



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

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

Folksam
För allt du bryr dig om

Arbetsplatsbesök
Gotlands regemente P 18 & FMTS på Gotland

Upprustningen på Gotland har tagit fart

Nya toppmoderna byggnader, en samlad stab, värnpliktskullar, ett sammansvetsat hemvärnsförband – och överallt; civilanställda som drar i trådarna.

Det händer mycket på Gotland.

Försvarbart har rest till ön för att ta reda på hur det är att arbeta med en återuppbyggnad, om arbetsmiljön får godkänt och för att återbesöka medlemmen som en gång var öns ende mekaniker – men i dag har Försvarsmaktens modernaste verkstad som sin arbetsplats.

TEXT: MARIA WIDEHED | FOTO: SÖREN ANDERSSON

Tidig sensommarmorgon på väg till Visborgsslätt i Visby. Utanför bilfönstret svischar det förbi ett frodigt landskap, som snabbt varvas med karga hektar fyllda av låga träd och buskar.

Drygt tio minuters körning från Tofta skjutfält ligger P 18:s gamla regementsområde där Utbildningsgrupp Gotland, även kallad Gotlandsgruppen, har sin arbetsplats. Här arbetar civilanställda Jannice Svensson som logistikbiträde.

Det är inte mycket kamouflage på Vis-

borgsslätt i dag. Sist Försvarbart var på Gotland hyrde FMV in sig här i Hemvärnets vårdhall, men nu har de fått en egen verkstad uppe vid Tofta. Med tiden ska även Utbildningsgruppen följa efter, om allt går enligt planen kör flyttlasset med hela verksamheten under sista kvartalet 2025.

– Det är tufft med uppbyggnad, men roligt. Vi har inte resurser som taktar med uppgifterna just nu och det är klart att det blir långa arbetsdagar – men jobbet ger så mycket, säger Jannice Svensson.

Gotland

Försvarsförbundet har trettio medlemmar på Gotland, utspridda på FMTIS, FMTS markverkstad samt P 18.

Gotlands regemente P 18 upprättades 1 januari 2018. Regementsstaben fungerar även som MR-stab och har det övergripandet ansvaret att stödja och samordna verksamheten som sker inom det geografiska området.

Förutom P 18, där bland annat 181:a pansarbataljonen och 32:a hemvärnsbataljonen och Utbildningsgrupp Gotland och FMLOG ingår, så finns även flygvapnet på ön. Från 2002 har basen tillhört

Blekinge flygflottilj, F 17, med benämningen F 17 Gotland.

På Gotland finns också Sjöinformationskompaniet som har till uppgift att leverera en sjölägesbild samt stödja marina förband som befinner sig på Gotland. Personalen som bemannar centralen tillhör sjöinformationsplutonen på Muskö, men är stationerad i Visby.

Dessutom finns FMTIS på Gotland för service och underhåll av olika kommunikations- och informationssystem, samt verkstadsverksamheten som tillhör FMTS.

»Att ständigt se över arbetsmiljön är viktigt under uppbyggnad«

Jannice Svensson har arbetat vid Gotlandsgruppen sedan 2019. Hon tycker att det är spännande att ha klivit in i en organisation där synen på de civilanställdas roll är i förändring.

Hon har varit del av Gotlandsgruppen sedan september 2019, efter över tjugo år som anställd av Region Gotland. Att ta anställning i Försvarsmakten låg ändå inte långt borta – sedan många år tillbaka är hon kokgruppchef i Hemvärnet. Precis som sin mamma och syster har hon engagerat sig i Svenska Lottakåren. Dessutom har båda föräldrarna varit anställda på Gotlands kustartilleriregemente.

– Och när jag sökte tjänsten som logistikbiträde ringde jag chefen och frågade exakt vad det skulle innebära. Jag fick svaret att "den som får tjänsten får bygga upp den själv". Då var jag fast.

Vi tar oss till varmförrådet där Jannice i dag ska se över 32:s utbildningsmateriel.

Här är hyllplanen fyllda till bredden med knäckebröd, kamouflagenät, öronskydd och toalettpapper.

Gotlandsgruppens huvuduppgifter är att planera och genomföra utbildning av hemvärnsförbanden samt stödja de frivilliga försvarsorganisationerna. De stödjer under sommarens kursverksamhet och under övningar, med materiel, inventering, lokaler och fordon.

– Det är logistikstöd i smått och stort! säger Jannice.

Hon tycker det är spännande att ha klivit in i en organisation där synen på de civilanställdas roll är i förändring.

– Här har man rekryterat civilanställda till många kompetenser för att få loss officerare. →



När Försvartbart träffade mekanikern Mikael Martis senast, 2016, var han en av tre anställda på FMV:s markverkstad i Visby - i en lånad lokal där han varken kunde hissa upp fordon eller svetsa. I dag har han Försvarmaktens modernaste verkstad som sin arbetsplats.

**»Tänk att jag en gång var ensam mekaniker på ön
– det är förbaskat roligt
att ha kollegor igen.«**

Det är rätt väg att gå, jag tror att båda drar nytta av varandra – samtidigt blir dialogen oerhört viktig eftersom vi ofta tänker på olika sätt, men vi är bra på att samarbeta här.

Är det en Gotlandsgrej?

– Absolut, till viss del! Vi sitter mitt i Östersjön – vi har bara varandra, så vi måste samarbeta. Det blir en del av ens mentalitet.

Inte minst under en återuppbyggnad, som kräver mycket av personalen.

– Att ständigt se över arbetsmiljön är viktigt under uppbyggnad. Det krävs mycket uppmärksamhet på belastning och att man är försiktig så man inte bränner ut personal.

Men du har inte ångrat att du tog tjänsten?

– Nej, jag är inte en förvaltare, jag gillar att bygga upp.

När har ni byggt färdigt P 18 då?

– Då har jag gått i pension!

Gotlands regemente återupprättades januari 2018. Regementets uppgifter är bland annat att utveckla försvaret på Gotland samt att stärka totalförsvaret. I anslutning till Tofta skjutfält håller det nya garnisonsområdet på att byggas upp, med Sveriges modernaste försvarsfaciliteter. Totalt finns planer för 30 000 kvadratmeter varm- och kallyta.

I dag sticker tallar upp här och var över hela området, där torr barrfylld mark bryter av bländande ljus asfalt som sträcker sig mellan uppställningsplatser för fordon, plutonförråd och verkstaden vars fasad är klädd i bandtäkt grå plåt.

Regementsstaben, som under några år varit utspridd på fyra platser i Visbyområdet, har nu flyttat in i en tillfällig stabsbyggnad på Tofta. Under våren har också 181:a pansarbataljonen flyttat från sina baracker till en

ny och toppmodern byggnad. Den enorma träpanelsklädda kolossen har fått namnet Tjelvar, efter en gestalt i berättelsen om Gotlands tillblivelse - Gutesagan. I den anländer Tjelvar till ön och gör upp eld, vilket gör att ön upphör sjunka ner i havet varje dag.

Intill Tjelvar ligger den efterlängtdade nya idrottshallen, som precis har tagits i bruk. Så småningom ska också ett serviceförråd byggas.

Men viktigast för civilanställda mekaniker Mikael Martis är det som händer dagen efter vårt besök; då ska den nya markverkstaden äntligen officiellt invigas.

– Vad som har hänt sedan sist? Allt! utbrister Mikael Martis nöjt och fortsätter:

– Det är en spännande utveckling att få vara del av, tänk att jag en gång var ensam mekaniker på ön – det är förbaskat roligt att ha kollegor igen.

Det har onekligen hänt en del sedan vi sist sågs 2016. Då hade överbefälhavare Micael Bydén beslut om permanent närvaro och tidigareläggande av stridsgruppen på Gotland nått folket via nyheterna. Det var också första gången som Mikael Martis, då en av tre anställda på FMV:s markverkstad i Visby, fick höra om de nya planerna.

I Hemvärnets lilla vårdhall levde då minna kvar av den flera tusen kvadratmeter stora verkstaden Försvarsmakten hade haft tio år tidigare, som när regementet lades ner 2005 togs över av före detta anställda som startade en civil verkstad.

Då hade stridsvagnar åter börjat fraktas in med Gotlandsfärjan och allt fler reparationer och mottagning av reservdelar hamnade på de FMV-anställdas bord. Men i den lånade lo- →

kalen kunde Mikael varken hissa upp fordon eller svetsa. Det han hade var en smörjgrop, som funkade till mindre fordon. Och ibland gled han in under vagnar med hjälp av ett av försvarets svarta liggunderlag.

I dag är Mikael en av sexton anställda i den nya verkstaden på Tofta, som är en del av FMTS markverkstäder. Dagen efter vårt besök ska alltihop invigas officiellt – den 1 450 kvadratmeter stora hallen plus ytor för maskinbearbetning, lager, en del andra arbeten, kontor och personalutrymmen.

Här är högt i tak, ljusst och vita portar. Ett renare verkstadsgolv får man leta länge efter, men så stod P 18:s nya verkstad också klar för inflyttning först i maj i år. Det blev nästan ett år senare än tänkt – på grund av överklaganden från boende i närheten.

– Jag har hört att det kan bli fler fordonsslag i framtiden här, det vore ju jätteroligt. Det är en väldigt fin plats att arbeta på. Någonting annat än smörjgropen, säger Mikael men erkänner också:

– Det har varit tufft att det dragit ut på tiden, men man anpassar sig.

Hans eget hus ligger alldeles intill skjutfältet, liksom en ekoby som har ställt upp en lastbil vänd mot skjutfältet täckt med banderollen "make gardens, not war".

– Det är synd tycker jag, att det inte känns som att de förstår. Det är en stor skillnad på krigsmakt och försvarsmakt. Det vi gör här är ju något bra.

På andra sidan hallen är Mikael Martis kollega Michael Lundqvist igång med en 8 000-milaservice på en splitterskyddad lastbil med fyrhjulsdraft. Alla oljor och filter ska bytas. Och grundtillsyn ska göras. Till sin hjälp har han en körbanelyft som kan ta 38 ton i vikt.

– Allt är nytt och fint här, säger Michael men medger också att det moderna kräver lite merarbete i början.

Försvarsmaktens miljöarbete vid nybyggnationer är omfattande, och för verkstaden innebär det bland annat att man saknar golvbrunnar för att undvika kemikaliespridning – eventuella vätskor som kommer från fordonen måste tas upp på annat sätt.

– Men det är väldigt bra! tillägger Michael.

Tofta skjutfält

Turerna kring det för Försvarsmakten helt avgörande Tofta skjutfält på Gotland har varit många.

Det tidigare tillståndet Försvarsmakten hade från 2010 var främst anpassat för Hemvärnets behov och gällde enbart halva skjutfältet. I december 2018 beviljades Försvarsmakten således ett tillstånd för nära dubbelt så många skjutdygn och ett

tredubblat antal skott med finkalibriga vapen. Och man fick lov att ta hela fältet i bruk.

Flera boende i närheten har överklagat Försvarsmaktens tillstånd vilket har gjort att bland annat infrastrukturen har dragit ut på tiden, men fältet får användas i väntan på att frågan avgörs i Mark- och miljödomstolen.

Mikael Martis och Michael Lundqvist är två av sexton anställda i den nya verkstaden på Tofta, som är en del av FMFS markverkstäder. Michael Lundqvist (t.h.) är skyddsombud och var med i arbetet med att färdigställa verkstaden:

– Exempelvis har jag sett till att här finns rätt grundskydd med ögonskudar och annat.

»Det är fint att få vara med och bygga upp något nytt«

Han var först att nyanställas när öns verkstad skulle växa och har jobbat för Försvarsmakten sedan december 2016. Ett halvår senare flyttade det som då var FMV till en tillfällig verkstad i P 18:s gamla målförråd. Under fyra år arbetade de med tre fack att kunna ta in fordon i. Tre 90-vagnar gick förvisso in, om mekanikerna rörde sig i sidled under arbetsdagen.

– Det var väldigt begränsat, och vi saknade också både lyftförmåga och traverser.

Det var heller inte det lättaste jobbet för Michael som axlat rollen som skyddsombud.

– Men arbetsmiljön är klart bättre här. Jag var med i arbetet med att färdigställa den här verkstaden, exempelvis har jag sett till att här finns rätt grundskydd med ögonskudar och annat.

Michael är också en av flera utrymningsledare i verkstaden, i en hörna har han gått igenom så allt finns på plats; från plåster och brandfilter till HLR-instruktioner och åtgärdslistor vid brand.

– Vi har ju en nollvision om olyckor på markverkstäderna, den är det viktigt att alla känner till, säger han.

I takt med att P 18 växer och antalet fastlandsförband som besöker samtidigt kommer att bli fler kommer också arbetsbördan att öka i verkstaden. Den är en "viktig kugge i hjulet", som Mikael säger. Han får medhåll av Michael:

– I höst är det viktigaste att komma in i lokalen och få struktur så vi är redo. Det är fint att få vara med och bygga upp något nytt. ◀

A portrait of Major Mattias Ardin, a middle-aged man with short brown hair, smiling slightly. He is wearing a black beret with a gold emblem and a green camouflage military jacket. The background shows a light blue building with windows and a tree trunk on the right.

Överste Mattias Ardin,
regementschef P 18 Gotland:

»Man behöver bygga upp en ny facklig organisation på ön«

Ett litet förband med många uppgifter. P 18 samordnar och koordinerar all militär verksamhet på Gotland, med uppdrag som både organisationsenhet och militärregion.

Regementschef Mattias Ardin berättar om utmaningen i att bygga upp samtidigt som man bedriver verksamhet, om civilanställdas roll och varför han vill se platsombud på ön.

Det krävs onekligen att man har koll på både det ena och det andra som regementschef på Gotland. När Försvartbart möter upp överste Mattias Ardin har han många frågor att besvara från civilsamhället som rör de häckande kungsörnar som, P 18:s bygge till trots, inte har några som helst planer på att flytta sina bon på Tofta.

Överste Ardin har varit regementschef sedan förbandets första dag.

– Då gick det inte att föreställa sig vad man skulle landa i 2021 – men nu har vi en etablerad verksamhet och ibland till och med lite vardag, säger han och tillägger:

– När man står och tittar framåt känns det som att det går långsamt och trögt, men det

är klart, när man blickar bakåt känns det som att det har gått rätt så fort.

Den permanenta stabsbyggnaden på Tofta kommer att stå klar tidigast 2025, men den tillfälliga byggnad man just flyttat in i är en rejäl uppgradering från de baracker som staben under lång tid huserat i – över femton kilometer bort från sina anställda.

– Det är en stor förbättring att staben nu kan stötta på daglig basis. Och det gör mycket att byggnader som Tjelvar står klara. Det vi har är jättebra, men det ändrar inte på att vi ligger några år efter med infrastrukturen.

Infrastrukturen är en förutsättning för fortsatt tillväxt på Gotland. Just nu tar förbandet emot fyrtio värnpliktiga årligen, men om förbandet ska kunna följa planen och ta emot 160 värnpliktiga 2025 så måste nya logementen, matsal, lektionssalar och simulatoranläggning vara på plats.

– I dag kan vi inte växa för fort. Samtidigt är det jätteviktigt med soldater till krigsförbanden och till rekrytering av yrkesofficerare. Att få igång grundutbildning i större omfattning är avgörande.

Det är utmanande att bygga upp och växa personellt, samtidigt som man bedriver verk-

samhet, säger Ardin.

– Även om P 18 i dag är fullbemannat så är vi lite för få för att ha kompetens inom alla områden som krävs, och för att klara av bredden på uppgiften på kort sikt. Men vi försöker ta ett steg i taget. Vi är bra på det mesta, men behöver öva mer på allt.

Vilken roll spelar civilanställda i att bemanna P 18?

– Den här tillväxten kommer inte att vara möjlig med bara militär personal, och det finns heller ingen anledning att sätta officerare på de här tjänsterna när civilanställda gör jobbet bättre.

Hur ser det ut med den fackliga samverkan på P 18?

– Man behöver bygga upp en ny facklig organisation på ön, det behöver göras ett rejält jobb om man ska vara på banan. Platsombud är viktigt, man behöver finnas på plats i vardagen. Jag sitter i mycket möten med centrala representanter, som förbandschef kan jag ibland reflektera över att jag har mer koll på hur medlemmarna har det. ◀



Tjelvar

Kommentar från Försvarsförbundets kanslichef / 1:e ombudsman Eva Rundlöf:

»Vi arbetar just nu intensivt med att bilda nya föreningar på de orter där det finns nyetableringar eller inom snar framtid kommer att nyetableras. Frågan är högt prioriterad på förbundet. Att vi får platsombud, förtroendevalda och föreningar på dessa orter är oerhört viktigt för närheten till medlemmarna och den lokala förankringen. Vi vill verkligen uppmana våra medlemmar som arbetar på de nya orterna och som känner att de vill vara med och påverka genom att jobba fackligt, att kontakta oss på kansliet.«

Återhämtning nyckeln till att må bättre på jobbet

LINA EJLERTSSON är doktor i folkhälsovetenskap vid Institutionen för kliniska vetenskaper i Malmö, tillhörande Lunds universitet.

Vi måste bort från att den som tar en paus ses som lat. Det menar Lina Ejlerthsson som forskat om ökat välbefinnande på jobbet. Försvarbart har fördjupat sig i de senaste rönen kring hur återhämtning kan integreras i arbetsdagen – för att minska stress och öka både effektivitet och välmående.

TEXT: OLA NILSSON | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

» Jag är ingen stressforskare». Det slår Lina Ejlerthsson, doktor i folkhälsovetenskap på Lunds universitet, fast.

Nyligen lade hon fram sin avhandling där hon med fokus på hälsa och arbetsglädje studerat faktorer som ökar välbefinnande och välmående på jobbet.

Poängen i hennes forskning är att vända på perspektivet.

– Jag var så trött på det här att vi alltid pratar om vad som gör oss stressade, hur många som är sjukskrivna eller har smärta, säger hon.

Hon ville undersöka vad som får medarbetarna att må bra på arbetet, trots stressen.

– Jag har fokuserat på hur kan vi skapa hälsofrämjande arbetsplatser, där vi inte bara arbetar förebyggande eller med rehabiliterande insatser utan ligger steget före. Vi jobbar med positiva faktorer på arbetet för att motverka att medarbetarna blir stressade och sjukskrivna.

Den absolut viktigaste faktorn är att uppleva återhämtning under arbetsdagen.

– Tidigare har forskningen uteslutande pratat om återhämtning utanför arbetet. Alltså att du ska använda din fritid för att återhämta dig så att du orkar gå till jobbet. Där någonstans har det ju blivit skevt. Visst måste vi väl kunna återhämta oss under arbetsdagen och sedan ägna vår fritid åt andra saker?

Lina Ejlerthsson har studerat hur återhämtande aktiviteter kunde integreras i arbetsdagen inom primärvården.

– Men jag ser ju hur resultaten är överförbara till andra arbetskontexter, återhämtning är allmängiltigt. Det handlar inte så mycket vilken profession man har utan om hur just jag kan nyttja de möjligheter jag har.

I studien testades olika metoder på sex olika arbetsplatser under ett år. Nyckeln, menar Lina Ejlerthsson, är att skraddarsy åtgärderna utifrån förutsättningarna: vad behöver individen, vad behöver gruppen, vad behöver man som arbetsplats?

– Jag tror inte på att man kan komma med en färdig modell. Vi har sett många exempel på att det då ofta rinner ut i sanden. Vi tittade på vad som händer om individen får mycket större medbestämmande.

Vilka faktorer är det då som ger återhämtning på jobbet? Lina Ejlerthsson pekar på tre områden. Det första är variation. Det kan handla om att variera själva arbetsuppgifterna eller platsen man utför dem på.

Men det kan också att variera tempo.

– Vi är så vana vid att när vi är på jobbet ska vi prestera hela dagen. Men det är ju inte fysiskt och mentalt möjligt att "gå på hundra" hela dagen. Vi behöver tempohöjning och temposänkning för att hinna återhämta oss. →

→ Traditionellt har återhämtning setts som lika med sömn, rast och vila. Men Lina Ejlerthsson menar att det inte är så enkelt. Variation handlar här om att låta våra resurser vila växelvis medan vi använder oss av andra.

– Om du gjort något mentalt krävande kan du växla till något mer fysiskt eller mer rutinmässigt. Jag tror att vi inom arbetsmiljöarbete framöver kommer att prata mycket om hur kan vi skapa variation istället för att prata bara om raster. Självklart behöver man raster, men det kanske inte alltid är lösningen.

Det andra viktiga området är gemenskap.

– Vi kan se i forskning allmänt hur viktigt det är med relationer för att vi ska må bra. Här kunde vi se att gemenskap även är viktigt för att skapa återhämtning, säger Lina Ejlerthsson.

Det kan vara ett gott samarbete om arbetsuppgifter, men också att lära känna sina arbetskamrater, visa varandra uppskattning och kunna skratta tillsammans eller småprata om annat än jobbet.

– Gemenskap ringar in detta med starka, goda relationer där man är del av ett sammanhang, känner sig trygg och får stöd på sin arbetsplats.

Det tredje och sista området är hanterbarhet. Den som har så mycket att göra att det upplevs övermäktigt och att man tappat kontrollen hamnar i en negativ stress.

– Jag kanske har mycket att göra och högarna växer på skrivbordet, men jag har kontroll, vet vad jag ska göra och prioritera - då behöver det inte vara negativt utan kan istället ge återhämtning och kraft, menar Lina Ejlerthsson.

Det är viktigt att medarbetaren upplever en möjlighet att påverka och blir lyssnad på. En annan viktig parameter är tid för reflektion för att mentalt bli klar med en uppgift och kunna lägga den åt sidan innan man tar sig an nästa.

– Att man mellan två arbetsuppgifter kan

sätta sig ner och reflektera över "vad har jag gjort, vad ska jag göra annorlunda nästa gång", på egen hand eller tillsammans med andra.

På arbetsplatser där man skraddarsytt interventioner och integrerade återhämtningsaktiviteter har Lina Ejlerthsson kunnat se ökat välmående, större gemenskap och ett öppnare klimat - och ökad upplevd återhämtning under arbetsdagen.

– Vi såg hur viktigt det är att jobba med kulturen, att komma ifrån det här att "på jobbet ska jag jobba, pausar jag är jag lat", säger hon och fortsätter:

– Jag pratar om en arbetsplatskultur där man förstår att låter vi medarbetarna återhämta sig då kommer också produktiviteten att öka, arbetet bli mer effektivt och vi kommer inte att få lika många sjukskrivningar.

Hon menar att ansvaret är delat. Å ena sidan måste ledningen vara goda förebilder och i både ord och handling visa att det är okej att ta återhämtning när det behövs. Å andra sidan fungerar det inte att applicera åtgärder uppifrån utan att det är förankrat bland medarbetarna.

– Jag tror väldigt mycket på deltagarbaserade angreppssätt. Och jag tror på att kommunicera och skapa medvetenhet om återhämtning. Redan genom att medarbetarna börjar tänka kring och prata om det här kan vi komma väldigt långt. Som individ kan man bara börja med att fråga sig: vad är återhämtning för mig?

Samtidigt medger Lina Ejlerthsson att det handlar om komplexa frågor och samband.

– Det är inte "gå och lägg dig och sov 20 minuter", det är inte så enkelt. Och det är väldigt individuellt. Men det är de här tre områdena - variation, gemenskap, hanterbarhet - man ska utgå ifrån när man som individ eller som arbetsplats ska arbeta med återhämtning. Vilket av detta behöver vi arbeta med och hur kan vi integrera det? ◀

Så kan du öka din återhämtning på jobbet

Fyra konkreta tips som gjort skillnad på arbetsplatser

enligt Lina Ejlerthsson

Avstämningar och morgonmöten

»När var och en fokuserar på sitt kanske man går en hel dag utan att se varandra. Här kan man börja dagen positivt och alla blir sedda innan man kör igång. En chans att göra några andningsövningar tillsammans, köra plankan om man är mer fysiskt lagda eller bara sätta på en härlig låt.«



Mikroåterhämtning

»Det kan vara andningsövningar, stretchningsövningar, att rulla tillbaka axlarna och sträcka på dig eller att gå ut och ta lite frisk luft. Eller lägg dig raklång och blunda i två minuter. Hitta din grej för en mikroåterhämtning.«



Inspirationstavla

»Det får inte vara ekonomi eller ren information, det ska bara vara en positiv plats där man kan sätta roliga seriestripptar, tankvärda citat, roliga bilder eller veckans boktips. Det ger det där lilla avbrottet, men blir även en knutpunkt där man kan samlas.«



Se till att få tid för reflektion

»Man kan ta lunchpromenader tillsammans för att prata och reflektera, man kan gå laget runt på fikan. Eller så kan man helt enkelt boka in schemalagda reflektionsstunder tillsammans.«

Nyckelfaktorer för återhämtning, hälsa och arbetsglädje



Variation

Variera vilka typer av arbetsuppgifter du utför, var du utför dem och tempot under arbetsdagen.

Gemenskap

Bygg starka relationer genom samarbete, att se varandra och visa uppskattning.

Hanterbarhet

Skapa en kultur där alla känner sig hörda - och får tid för reflektion.

Nytt karriärutvecklingsprogram fokuserar på att behålla medarbetarna

Försvarmakten införde i våras ett nytt karriärutvecklingsprogram – KICK. Målet med programmet är att medarbetarna ska känna att de utvecklas och kommer till sin rätta – och därmed vill stanna kvar i myndigheten.

KICK står för kompetens, inspiration, coaching och karriär och är till för alla medarbetare i Försvarmakten. Kapten Nina Hillgren vid Chef- och personalutvecklingssektionen har varit projektledare för framtagningen av programmet och är med och implementerar det i verksamheten innan FM HRC slutligen kommer att ta över förvaltningen av KICK:

– KICK ska hjälpa medarbetaren till nya infallsvinklar för ett fortsatt engagemang inom Försvarmakten. Det görs genom bland annat kartläggning av styrkor, drivkrafter och potentiella utvecklingsområden för att få en ökad självinsikt och självkännetdom.

Programmet består av fyra moduler och att gå alla delar tar ca 2–3 månader. Men KICK är till skillnad från sin föregångare LoK (se faktaruta) så flexibelt att det är inget krav att gå alla. Vilka som är aktuella får medarbetaren gemensamt med sin handledare komma fram till, förklarar Nina Hillgren:

– Alla ska känna att de har en plats där man trivs och gör ett bra jobb. Sedan får det ta sina



Kapten
Nina Hillgren

Foto: Anna Lundmark

olika vägar, vilka vägar det än är. Det viktigaste är att vi behåller personalen och att de känner att de trivs och kommer till sin rätta. Både för egen del och självklart också för Försvarmakten. ◀

Vill du gå KICK?

Du ska i ditt medarbetarsamtal få frågan om du vill genomföra KICK. Vill du det, och din chef är överens med dig, kontaktar ni er lokala HR som hittar en lämplig handledare till dig.

KICKS 4 MODULER

Kompetens:
Vad kan jag?

Coaching:
Nuläge
– önskat läge

Inspiration:
Vad drivs jag av?
Styrkor, preferenser?

Karriär:
Handlingsplan
framåt

Livs- och karriärutvecklingsprogrammet, LoK, upphörde 2020. LoK fokuserade främst på omställning, medan KICKs fokus är att behålla medarbetarna inom Försvarmakten.

📖 Mer information om KICK hittar du på Emilia. Du kan också kontakta din lokala HR.

Arbets­tid

Vad innebär de olika typerna av arbets­tid? Vi reder ut.



Ordinarie arbets­tid

Högst 40 timmar per vecka, vid deltid gäller avtalad arbets­tid. Tiden är fastställd i förväg, exempelvis genom anställningsavtal.

Flex­tid

Används för att flytta start- och sluttider av arbets­dagen under viss utsatt tid. Får inte användas systematiskt så att du skapar dig nya arbets­tider. Du kan då förlora din rätt att flexa.

Övertid

Arbete utanför ordinarie arbets­tid, beordrat av arbets­givaren. Som deltidsanställd räknas den tiden som mertid om den sker under ordinarie arbets­tid för heltidsanställda.

Obekväm arbets­tid

Arbete vid kvällar, nätter och helger.

Förtroendearbets­tid

Du ansvarar för huvuddelen av din arbets­tid, vad arbets­uppgifterna kräver och när de utförs. Årsarbets­tiden ska inte ska överskrida årsarbets­tiden för heltidstjänst.

Beredskap och jour

Om arbets­platsen är beroende av personal utöver ordinarie arbets­tid kan chefen beordra beredskap eller jour. Beredskap har du i hemmet eller på plats där du snabbt kan ta dig till jobbet då du ska inställa dig på arbets­platsen inom en viss tid. Tiden ligger

ERSÄTTNINGAR

Du ska ersättas för allt arbete du beordras att utföra utöver din ordinarie arbets­tid. Hur ersättningarna ser ut styr kollektivavtalen. Hör med din chef eller dina fackligt förtroendevalda om du är osäker.

utanför ordinarie arbets­tid. Jour har du på arbets­platsen. Du ska omedelbart träda i tjänst.

FM-dygn (Försvarsmakten)

När verksamheten inte kan bedrivas genom normal tidsplanering kan du beordras att jobba FM-dygn. Detta innebär arbete flera hela dygn i sträck◀

Varför du aldrig ska överväga att använda flex i stället för övertid

Du ska aldrig använda din flex­tid vid beordrat arbete utanför din ordinarie arbets­tid, som exempelvis vid internat.

FLEX

- Ersätter timme för timme
- Tid som överskrider maxsaldot stryks vid avstämning
- Kan enbart tas ut som tid
- Inget skydd mot hur mycket mer du jobbar varje år
- Syns inte i statistik att ni eventuellt är underbemannade

ÖVERTID

- Ger vid vissa klockslag 1,5 eller 2 gånger arbetad tid
- Kan aldrig strykas
- Kan tas ut som tid eller pengar efter samråd med chef
- Finns ett maxtak för att skydda personalen
- Finns med i statistik och gör det möjligt för arbets­givare och fack att diskutera personalramar

Lönearbetets 3 steg

*Löneprocessen pågår året runt.
Vi guidar dig från förberedelse till avstämning.*

Foto: iStockphoto

Förberedelsearbetet

Den största delen och genomförs gemensamt av fackförbund och arbetsgivare. Låt denna del ta tid - läggs tillräckligt med arbete här brukar nästa två steg gå betydligt enklare.

I möten diskuterar fack och arbetsgivare:

- Hur ser det ut och hur vill vi att det ska se ut? Du har rätt att få ut en lönebild av arbetsgivaren, detta sker ofta genom listor från deras system
- Vad ska prioriteras? Finns det någon snedsits som behöver rätas upp och/eller någon hel grupp som ligger lågt i lönebild?
- Ska utbildningar genomföras för medarbetare och/eller chefer i lönearbete? Dessa kan med fördel vara partsgemensamma.

- Förberedelser inför förhandling eller lönesättande samtal.
- Hur ska tidsplanen se ut?

TÄNK PÅ!

- Var aktiv. Invänta inte arbetsgivaren - föreslå själv mötestider.
- Fundera på vad du kan göra för att skapa bra klimat och samarbete.
- Ni ska diskutera – inte förhandla. Tänk "det här ska vi tillsammans lösa på bästa sätt" – inte "det här ska jag vinna".
- Våga testa idéer ihop, även de som kan kännas lite "galna".
- Målet är samsyn, men det är inget måste att ni blir överens i allt.

Genomförandet

Hur detta steg ser ut beror på om medlemmen har lönesättande samtal eller traditionell förhandling.

Facklig förhandling

Arbetsgivaren presenterar sitt bud på medlemmarnas nya löner. Har du frågor kring hur arbetsgivaren har tänkt, ställ dem. Ajournera sedan för att fundera och bolla - gärna med styrelseledamot eller platsombud. Ajourneringen kan vara allt från en kvart till några dagar. Fundera på om du ska yrka på en större löneökning för några. Förhandlingen kan pågå i ett antal omgångar där en överenskomst alltid måste nås.

TÄNK PÅ!

- Försök alltid att jämföra buden med den lönebild och det önskade resultat ni diskuterat i förberedelsearbetet. Verkar det inte stämma överens är det något som kan diskuteras på

ett helt annat sätt än enskilda hundralappar.

- Förhandlingssekretessen! Varken du som facklig representant eller arbetsgivaren får berätta vad som sagts i förhandlingen.
- Du yrkar aldrig på lägre än arbetsgivarens bud, som däremot kan sänka sitt.
- Ta reda på om det är det något medlemmen vill att du ska ta upp vid förhandlingen.

Lönesättande samtal

Du vägleder och peppar medlemmen inför hans lönesättande samtal. Skulle medlemmen bli oenig i det lönesättande samtalet tar facket över och förhandlar åt medlemmen (se "facklig förhandling").

TÄNK PÅ!

- Om arbetsgivaren och medlemmen blir oeniga i det lönesättande samtalet, ta reda på varför inför förhandling.

Avstämningen

Här diskuterar fack och arbetsgivare hur lönearbetet gick. Gör ni en ordentlig avstämning så kan denna också fungera som förberedelse till kommande års lönerevision.

I möten ser fack och arbetsgivare över:

- Hur ser lönebild ut nu?
- Har vi nått dit vi ville?
- Vad har fungerat bra/mindre bra?
- Finns det tecken på att några chefer kan behöva ytterligare utbildning i samtalsteknik?

- Om någon medlem fått låg RALS på grund av "väl hävdad löneläge", har hen fått möjligheter till utveckling i medarbetarsamtalet?
- Vad kan vi göra för att få det att fungera ännu bättre till nästa år?

TÄNK PÅ!

- Vad behöver medlemmarna för information och/eller utbildningar och vad behöver jag som facklig företrädare för att kunna ge dem det?

"Den svenska korridoren"

Om några veckor är det exakt fyra decennier sedan den sovjetiska ubåten "U 137", som egentligen hette S-363, kom på oväntat besök långt inne i Karlskrona skärgård.

Jag befinner mig på grund av släktingar återkommande nära platsen där ubåten 1981 gick på grund. Med tanke på 40-årsminnet lär nog ubåtskränkningarna åter dyka upp i media liksom i samtal med försvarsanställda. Det kan vara på sin plats att ta upp vad ryska källor säger om ämnet till ryska mottagare.

Traditionen i Kreml att utåt förneka eller förvilla angående hemliga operationer upphörde inte i och med Sovjets fall. Hur obruten traditionen var framgick långt före Putins förnekanden om hans krigföring mot Ukraina, ja faktiskt redan under presidenterna Gorbatsjov och Jeltsin. Fast då var det få som brydde sig. Kremls språkrör påstod 1987 att man inte hade något att göra med spionen Stig Berglings försvinnande fast han gömdes på den sovjetiska ambassaden i Helsingfors.

Moskva fortsatte ta hand om den svenske landsförräddaren ända tills denne helt självantog sig hem 1994. Men inte ens därmed upphörde Kremls förnekande om Stig Bergling.

Kort sagt är Kremls attityd att utåt förneka/förvilla en närmast helig tradition. Därför är det rätt så intressant att granska vad ryska böcker och tevedokumentärer riktade till den egna befolkningen sagt om den sovjetiska

marinens kränkningar av främmande vatten. I dessa källor framställs inte sällan de deltagande militärerna, särskilt spetsnaz-dykarna (spetsnaz = specialförband), som tuffa och framgångsrika. Sverige omtalas i en av dem till och med som "den svenska korridoren".

Alla som kan läsa ryska kan kontrollera vad jag här påstår eftersom Rysslands motsvarighet till Amazon, Ozon, ännu hösten 2021 säljer de två viktigaste böckerna i sammanhanget. De är skrivna av Arkadij Tjikin och Aleksandr Rzjavin, bägge med bakgrund i sovjetmarinen, och heter bägge (vilket är lite förvillande) "Morskije djavoly". Det betyder Havets jävlar.

Så nästa gång någon tar upp de oklarheter kring kränkningarna som tyvärr lär finnas kvar länge (kanske så länge de relevanta ryska arkiven är stängda) så kan du i alla fall upplysa om vad spetsnaz-veteranen Aleksandr Rzjavin i sin bok har skrivit om sovjetiska specialoperationer på Sveriges östra och nordöstra kustremsor: "[...] under kalla kriget användes den svenska korridoren mest från slutet av 1960-talet till början av 1980-talet."

För övrigt kan jag varmt rekommendera att semestra i Blekinge, fast utan ubåt då. Jag har gjort det nästan varje år sedan jag 1991 träffade min hustru, som när det begav sig inte var långt från den, som FOA-tekniker kunde fastställa, kärnvapenbestyckade ubåten.

LARS GYLLENHAAL



Foto: Maritimuseum - digitalmuseum.se

Starta eget vid sidan av anställningen

JAG VILL STARTA egen firma vid sidan av min anställning. Får jag det?

SVAR → Vilka bisysslor som är okej att ha, det vill säga som är förenliga med din anställning, regleras i lagen om offentlig anställning, LOA. Lagen säger att du som arbetstagare i staten inte får ha anställning, uppdrag eller verksamhet som kan rubba förtroendet för din eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet, eller som kan skada myndighetens anseende. Förutom det är det också viktigt att din verksamhet inte får påverka din möjlighet att sköta ditt ordinarie arbete. Anmäl alltid bisysslan i förväg till din arbetsgivare.

EVA RUNDLÖF, KANSLICHEF/1:E OMBUDSMAN



Foto: iStockphoto

Vill inte jobba under uppsägningstiden

JAG HAR SAGT UPP MIG och vill inte jobba under min uppsägningstid. Kan jag strunta i att gå till jobbet, jag ska ju ändå sluta?

SVAR → Det är ingen bra idé då du kan bli skyldig att betala skadestånd till din arbetsgivare, eftersom du är skyldig att arbeta under din uppsägningstid (om ni inte kommit överens om annat). Skadeståndet ska täcka den ekonomiska förlust som arbetsgivaren drabbats av på grund av att du inte arbetat. Det bästa är att du tar en dialog med den chef om vad som är möjligt.

ROBERT OIDERMAA, OMBUDSMAN



Foto: iStockphoto

Måste jag tacka ja till medlemsförsäkringen?

VARFÖR FÅR JAG AUTOMATISKT vissa försäkringar i Folksam när jag blir medlem i Försvarsförbundet? Det känns tvingande.

SVAR → Anledningen till att vi har valt automatisk anslutning till vissa försäkringar är för att vi vill ge dig en bra medlemsförmån. Dels kan du på så sätt få testa försäkringarna utan kostnad den första tiden. Men också för att du i och med att du ansluts automatiskt inte behöver skicka in någon hälsodeklARATION till Folksam, något som annars hade varit ett krav.

SUSANNE BREDBERG, MEDLEMSREGISTRET

Uppsagd under föräldraledigheten

JAG BLEV UPPSAGD under min föräldraledighet. Är det tillåtet att göra så?

SVAR → Det är fullt möjligt att göra så, däremot börjar inte din uppsägningstid att löpa förrän det datum du enligt tidigare överenskommelse med din chef är tillbaka på jobbet igen. Viktigt att komma ihåg är att det är förbjudet att säga upp någon på grund av att hen är föräldraledig. Skulle så vara fallet för dig, kontakta dina fackliga företrädare.

SIMON SUNDSTRÖM, OMBUDSMAN

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

**500 kr
rabatt**

för medlemmar i
Försvarsförbundet

ENDAGSUTBILDNING I STOCKHOLM

Konflikthantering

En stor del av vår tid tillbringar vi på arbetsplatsen och där, som på alla ställen där människor samspelar, kan konflikter uppstå ibland. Som medarbetare eller chef ingår det i jobbet att vara en del av konfliktthantering och konfliktlösning. Därför har vi allt att vinna på att förstå konflikter, konflikters orsaker och se vilka verktyg vi kan använda för att lösa problemen.

Välkommen till en endagsutbildning där du lär dig förstå konflikter och dess orsaker och där du får verktyg att förebygga och hantera dem. Under dagen varvas teoretiska genomgångar med dialog och arbete med case.

TID Torsdag 18 november kl 9–16
PLATS* Sensus, Medborgarplatsen 4, Stockholm

** På grund av pandemin erbjuder vi möjligheten att delta på distans via Zoom för den som önskar. Vi har anpassat platserna i våra lokaler och reducerat antal deltagare till åtta. Vi håller oss uppdaterade om Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Om det kommer direktiv som påverkar en utbildning du anmält dig till, kommer vi informera dig.*

Läs mer och anmäl dig via
qr-koden eller länken.
Ange koden "HT21" för att
ta del av din rabatt.
sensus.se/anmal/903410

