

SNÅRIGA KARRIÄR- VÄGAR för civila inom Försvarsmakten

FÖRTROENDEVALD

Carola har medlemsvård i fokus

HALLÅ DÄR

Johanna Bjärving,
centralt skyddsombud

FÖRSVARBART

Inte godkänd säkerhetsprövning – ett tufft besked för den enskilde

ARBETSLIV
Nyckeln till en
lyckad kontorsmiljö



NR4
2023

FÖRSVARSFÖRBUNDETS MEDLEMSTIDNING

Arbetsplatsens utformning – en avgörande faktor för god arbetsmiljö

Hur ser det ut på din arbetsplats? Sitter du i kontorslandskap, aktivitetsbaserat kontorslandskap eller kanske har du eget kontor? Oavsett kontorstyp så är det viktigt att du har en god arbetsmiljö där du känner dig trygg och får arbetsro. Vad som fungerar för en person, fungerar nödvändigtvis inte för en annan. Visst har kontors- och aktivitetsbaserade arbetsplatser sina fördelar som att det blir lättare att samarbeta, kommunicera med kollegor och fatta snabbare beslut. Men på bekostnad av minskat privatliv, ökad ljudnivå och svårigheter att koncentrera sig?

Frågan är omdiskuterad och väcker många känslor, vilket inte är konstigt. För det handlar om ens arbetsmiljö. Här har arbetsgivaren ett stort ansvar att försöka tillgodose behov och önskemål hos sina anställda. För att gräva lite djupare i denna fråga har vi intervjuat Aram Seddigh som är legitimerad psykolog, ekonom och doktor i arbets- och organisationspsykologi. Enligt honom är nyckeln till en lyckad utformning av kontoret diversifiering, oavsett vilken slags kontor vi talar om. Sid 16.

Ett omdiskuterat ämne den senaste tiden är anställda som inte får godkänt på sin säkerhetsprövning och sedan inte får reda på varför. För vissa ett omvälvande besked som kan skaka om livet rejält. Vad grundar sig i regel dessa beslut på och hur ser processen ut? Vi har pratat med Mikael Hugsén, som är chef för säkerhetsprövningssektionen vid Militära underrättelse- och säkerhetstjänsten, Must, för att få klarhet i frågan. På sida 6 kan du läsa om detta.

I detta nummer gör vi även en djupdykning i ämnet civilas karriärsutveckling inom Försvarsmakten. När Försvarsmakten 2019 startade en tillsyn över civilanställdas karriär- och utvecklingsmöjligheter hade ämnet varit på agendan länge. Drygt fem år efter det att tillsynen genomfördes är delar av planen nu på väg att bli verklighet, men det händer för lite och arbetet med det som är viktigast har stannat av. Mer om detta på sidan 9.



Foto: Sören Andersson

Trevlig läsning!
Helena Wiklund
chefredaktör



NR 4 | 2023

FÖRSVARBART

Årgång 85.

Medlemstidning för Försvarsförbundet.
Utkommer med fyra nummer under 2023.

Upplaga: 4800 ex.

Utgivningsort: Försvarsförbundet,
Box 5328, 102 47 Stockholm.

Ansvarig utgivare

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

Produktion: Crafoord & Laks.

Tryck: Trydells Tryckeri AB.

Försvarbart har en pressläggningstid
på ungefär en månad.

Nr 4/23 gick i tryck den 30 november.

Nr 1/24 har manusstopp den 4 mars
och kommer ut den 3 april.

Ledaren uttrycker

Försvarsförbundets åsikter och
ståndpunkter. Redaktionen ansvarar
ej för insänt, icke beställt, material.

Försvarbart får citeras
med angivande av källa. För återgivande
av artiklar och illustrationer krävs
redaktionens godkännande.

Omslagsbild:

Illustration: Maimi Laks

ISSN 1650-8025.



Inte godkänd säkerhetsprövning – ett tufft besked för den enskilde 6

Foto: Adobe Stock



Snåriga karriärvägar för civila inom Försvarsmakten 9



Hallå där Johanna Bjärving 27

Diversifiering är nyckeln till god kontorsmiljö 16

Foto: Pressbild

Innehåll

NOTERAT	4
REPORTAGE	9
KRÖNIKA	21
FÖRTROENDEVALDA	24



Den digitala stressen kartläggs

Finns det en koppling mellan digitalisering och stress? Det kommer Arbetsmiljöverket undersöka i en granskning av närmare 2 000 arbetsplatser. Digitalisering har blivit en allt större del av det moderna arbetslivet och gör det möjligt att organisera sitt arbete på nya sätt. Men samtidigt blir gränsen mellan arbete och fritid mer utsuddad då allt fler arbetar distans-, hybrid- och aktivitetsbaserat. Lägg till detta ett snabbare tempo i arbetslivet, krav på höjd effektivitet och ökad kontroll så får vi en påverkan som vi än så länge vet lite om, menar Arbetsmiljöverket. Genom att väva in de digitala aspekterna i arbetsmiljöarbetet

och den egna påverkan finns mycket att vinna: – För att minska arbetsmiljöriskerna med nya digitala arbetsätt och verktyg är det viktigt att dialogen på arbetsplatsen och den lokala samverkan fungerar, att arbetstagare kan påverka hur det egna arbetet planeras och genomförs så att till exempel möjligheten för vila och återhämtning är tillräcklig, säger Malin Cato, som leder inspektionsinsatsen på Arbetsmiljöverket.

Granskningen ingår i EU-kampanjen "Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv" som genomförs under åren 2023–2025. ◀



Uppdaterat material för förtroendevalda

Nu finns uppdaterade stadgar, verksamhetsinriktning och årets fackliga ABC att hämta på förbundets webbplats. Vill du hellre få det skickat till dig, mejla info@forsvarsforbundet.se så ordnar vi det. ◀

Förmåner i ditt medlemskap

Du vet väl att som medlem får du, förutom stöd och hjälp, många andra förmåner. Bland annat förmånliga bo- och medlemslån, hotellvistelser och träning. Läs mer på forsvarsforbundet.se. ◀

Kostnadsbesparingar – en orsak till att jobba hemifrån

En tredjedel av dem med möjlighet att jobba hemifrån anser att pengar är en bidragande faktor. Det visar en ny Novus undersökning beställd av fastighetsföretagarna ISS. Största orsaken till att jobba hemifrån är att spara på kostnader för pendlingskort, bensin och mat, något som



Foto: iStockPhoto

visade sig tydligast hos män och äldre. Så många som 40 procent av männen anger att pengar är

en anledning till att jobba hemifrån och hela fyra av tio äldre än 60 år gör det av ekonomiska skäl.

Var och en av er bidrar på ert eget unika sätt

Vi befinner oss i en omtumlande tid. När känslan av att "nu kan det inte bli värre" infinner sig så visar det sig att det kan just det. Oavsett vad som händer i världen behöver vi komma ihåg att det vi gör är betydelsefullt. För det arbete vi gör och det engagemang som ni visar behövs för att vi alla ska få en trygg framtid.

Utan ert engagemang, kunskap och stöd, skulle vi inte kunna forma den starka gemenskap och det nätverk som är grundstommen på våra arbetsplatser. Var och en av er bidrar på ert eget unika sätt till att stärka våra arbetsplatser och göra det till en plats där vi kan växa på ett tryggt sätt.

I det här är det viktigt att ta vara på ljusglimtar och de framsteg vi gör. Som en del av OFR/S har vi ett nytt avtal med arbetsgivarverket där vi följer märket med en löneökning på 7,4% över två år.



Foto: Sören Andersson

Semestertillägget höjs till 0,49% och bägge föräldrarna får rätt till ledighet vid besök hos mödravården.

Vi är även en del av TCO där Unionen och Finansförbundet har arbetat för att teckna ett kollektivavtal med Klarna vilket dom också lyckades med.

Apropå ljusglimtar så är det lite dåligt med sol här i Sverige. Mörker och kyla gör att vi håller oss mer inomhus så här års. Men passa på att vara ute i dagsljuset och friska luften för att inhämta ny energi, något som är viktigt för både kropp och knopp. Samtidigt kan jag tycka att det är lite mysigt att få tända lite ljus eller njuta av julbelysning som snart kan sättas upp.

Med det vill jag passa på att önska er alla en riktigt God Jul och ett Gott Nytt År!

Caroline Nilsson
Ordförande för Försvarsförbundet



Förbundsordförande: Caroline Nilsson
Vice förbundsordförande: Martin Sparr
Förbundskansli växel: 08-402 40 00
(telefonid 08.30–11.15 och 12.15–16.00)
Sekreterare: Gülseren Kiyak, 08-402 40 00
Chefredaktör och kommunikationsansvarig: Helena Wiklund, 08-402 40 13

Medlemsregister: Susanne Bredberg,
08-402 40 03 (telefonid tisdagar–fredagar 9–11)
Kanslichef och förste ombudsman:
Eva Rundlöf, 070-635 40 15
Ombudsmän: Simon Sundström, 08-402 40 18
Robert Oidermaa, 08-402 40 11
Freddy Tullgren 08-402 40 02
Thomas Klasson 08-408 22 848

Inte godkänd säkerhetsprövning – ett tufft besked för den enskilde

Varje år fattar Must beslut i drygt 20 000 säkerhetsprövningar. Ett antal som förväntas öka alltmer i linje med den pågående utökningen av försvaret och den oroliga omvärldssituationen. Med senare tidens skrivelser om anställda som inte längre bedöms uppfylla kraven för en godkänd säkerhetsprövning har frågan om beslutens riktighet kommit upp till ytan.

Att genomgå en säkerhetsprövning är nödvändigt för att inneha vissa anställningar och uppdrag i säkerhets känslig verksamhet, mestadels inom staten. Det syftar till att förebygga att känslig information som berör Sveriges säkerhet förblir intakt och inte kommer i orätta händer. En förebyggande åtgärd är möjligheten att besluta att en individ inte längre uppfyller kraven för en godkänd säkerhetsprövning i aktuell befattning. Beslutet är ett riskhanteeringsbeslut som har till syfte att skydda Försvarmaktens säkerhets känsliga verksamhet. Vi har pratat med Mikael Hugsén, som är chef för säkerhetsprövningssektionen vid Militära underrättelse- och säkerhetstjänsten, Must, för att få Försvarmaktens syn på saken. I sin roll undertecknar han de flesta säkerhetsprövningsbeslut för samtliga som deltar i Försvarmaktens verksamhet, från försvarmaktsanställda till värnpliktiga.

Vad är den vanligaste orsaken till att en person inte uppfyller kraven för en godkänd säkerhetsprövning?

– Ofta handlar det om faktorer som individen själv är medveten om och är därför ingen överraskning. De vanligaste orsakerna till ett negativt beslut är beroendeproblematik, kriminalitet och ekonomiska svårigheter. Inom Försvarmakten finns en nolltolerans mot narkotika, även om det är första gången

man använder det så blir det ett negativt beslut. Samma sak gäller exempelvis vid grövre rattonykterhet, eftersom det kan innebära att individen har en beroendeproblematik samt att man har svårt att förhålla sig till lagar.

Ibland beror inte det negativa beslutet ens på en själv, utan det kan handla om ett riskfyllt beteende hos en släkting eller nära vän. Då bedöms sårbarheten både för Försvarmakten och för den enskilda personen, vilket kan göra att beslutet är svårare att förstå eller acceptera.

Gemensamt för samtliga beslut som tas är att man utgår från rollen som individen har eller söker och nivån på säkerhetsklass. Exempelvis betraktas inte ekonomin hos en värnpliktig på samma sätt som för någon ur de högre klasserna där just ekonomin kan vara ett viktigt kriterium som kan påvisa ökad sårbarhet inom andra områden.

Förekommade kritik gentemot besluten som tas har varit just brist på transparens. Den anställde får inte ta del av orsaken till att beslutet har fattats. Motivering och beslutsunderlag omfattas av sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen och med anledning av det får inte heller källorna röjas, varken egna, polisens eller Säpos, berättar Mikael Hugsén. De flesta vet ändå vad det rör sig om menar han och det handlar enbart om en liten del som inte vet orsaken



till beslutet. Men det finns några få undantag då underlag får ges, exempelvis när beslutet beror på en brottmålsdom mot individen. Då kan den ligga med som en bilaga.

För många kan ett negativt beslut som innebär att man inte kan vara kvar på sin befattning vara väldigt tungt. Därför är det är viktigt att HR finns nära till hands och erbjuder viktig stöttning. Ett negativt beslut kan förändra livsvillkoren otroligt mycket för personen som får beslutet.

– Hur man reagerar är så klart individuellt och även om du vet exakt varför du får beslutet så kan du ändå bryta ihop, medan andra drabbade förstår varför beslutet är taget och accepterar det. En stor del handlar om personkännedom och om man vet att en person kommer påverkas mycket negativt av beslutet så behövs det ett större stöd. Därför är det viktigt att HR finns med tidigt under processen och kan sätta in stöttande insatser vid behov.

När en anställd inte längre kan vara kvar på sin befattning försöker alltid arbetsgivaren att hitta en alternativ placering. I de fall indi-

viden inte når upp till kraven för en anställning i säkerhetsklass 1, så kan den exempelvis provas mot en befattning i säkerhetsklass 2. Om den anställda inte ens klarar kraven för en befattning i säkerhetsklass 3 är det enda alternativet att ta en tjänst utanför säkerhetsklass. Om individen därefter nekar denna tjänst hamnar man i läget med arbetsbrist och fallet hanteras av HR-organisationen.

Mikael Hugsén konstaterar att det är viktigt med självmedvetenhet och att tänka till lite extra inför att söka en tjänst som är placerad i säkerhetsklass. Speciellt om det finns ett problembeteende i botten eller om vetskap om att något kan ge ett eventuellt utslag i registerkontrollen.

– Ur mitt perspektiv så är det ingen rättighet att arbeta inom en skyddad verksamhet. Ibland händer det saker i livet som inte blir så bra och sådana här saker har en tendens att komma fram. Men som tur är de flesta ärliga och berättar när något har hänt. Livet händer, vi måste inse det och att det är människor vi har att göra med. Om den enskilde är öppen och ärlig under säkerhetsprövningsintervjun finns möjligheten att eventuella sårbarheter kan hanteras av arbetsgivaren.

Han understryker även arbetsgivaren roll i det hela och menar på att det är viktigt att arbetsgivaren arbetar förebyggande för att upptäcka riskfyllt beteende innan det går

Om Must

Den militära underrättelse- och säkerhetstjänsten (Must) bedriver verksamhet inom försvarsunderrättelsetjänst, militär underrättelsetjänst och militär säkerhetstjänst. Musts uppdragsgivare är regeringen och överbefälhavaren.

för långt. Det finns en del fall där man skulle kunnat hanterat ärendet innan det blivit ett beslut. Vid exempelvis beroendeproblematik är det viktigt att arbetsgivaren är uppmärksam och tar tag i det i ett tidigt skede och erbjuder rehabilitering.

– Det handlar om pålitlighet, att rapportera sina problem direkt till sin chef, till exempel att man har fått en kraftigt förändrad ekonomi. Då kan arbetsgivaren göra en åtgärdsplan och hantera det på plats i stället för att det blir ett säkerhetsärende.

Vad kan man då göra om man fått ett negativt besked? Ett beslut i ett personärende får inte överklagas (8 kap. 4§ tredje stycket säkerhetsskyddslagen (2018:585)). Möjligheten finns att få beslutet omprövat. Det förutsätter att omständigheterna som föranlett beslutet har förändrats. Det är i normalfallet den lokala säkerhetsorganisationen som hemställer till

Must om omprövning i det enskilda fallet. Ett negativt säkerhetsprövningsbeslut utgör i sig inte grund för någon annan arbetsrättslig åtgärd än att personen omplaceras.

Under de senaste åren har antal ärenden har varit uppe hos Arbetsdomstolen för att ompröva beslut där den anställde har omplacerats från sin tidigare tjänst. Helst vill den ansvariga myndighet som gör omplaceringen sköta det i samråd med den som omplaceringen gäller. Enligt Europakonventionen ska omplaceringen eller uppsägningens riktighet kunna prövas på rättslig nivå.

– Om man inte accepterar beslutet så är det helt rätt från båda håll att det ska gå till Arbetsdomstolen för att pröva det på det sättet. Det är ju en möjlighet för den enskilde och för Försvarsmakten att få besluten ordentligt genomlysta, avslutar Mikael Hugsén. ◀

Så här går en säkerhetsprövning till:

Under säkerhetsprövningen kartläggs individens personliga egenskaper samt andra personliga förhållanden ur ett säkerhetsperspektiv. Säkerhetsprövningen följs upp kontinuerligt till dess att man slutar i myndigheten eller inte längre arbetar med säkerhetskänslig verksamhet. Uppföljning av säkerhetsprövning genomförs av närmsta chef eller annan utsedd. Det är den som ska anställa individen som ansvarar för genomförandet av säkerhetsprövningen. Om personen inte bedöms vara godkänd efter grundutredningen ska en säkerhetsrapport upprättas och skickas in till säkerhetsprövningssektionen vid Must som kan initiera en utredning och därefter fatta ett beslut.

Följande bedömningsmoment genomförs inför en placering på befattning i säkerhetsklass:

1. Betyg, intyg och referenser

Kontrolleras innan anställning för att säkerställa dokumentens riktighet. Referenstagning genomförs i syfte att fördjupa personkännedom och identifiera eventuella säkerhetsmässiga brister samt att verifiera uppgifter som den prövade själv angivit.

2. Ekonomisk kontroll och kontroll av förekomst på internet och sociala medier

Genomförs inför placering i säkerhetsklass 1 och 2 och i övrigt vid behov. En ekonomisk kontroll omfattar bland annat skulder till Kronofogden. Kontroll av internet och sociala medier omfattar öppna källor som är allmänt tillgängliga.

3. Säkerhetsprövningsintervju

Genomförs för att inhämta uppgifter om de personliga förhållanden som är av betydelse för säkerhetsprövningen samt att fördjupa personkännedom.

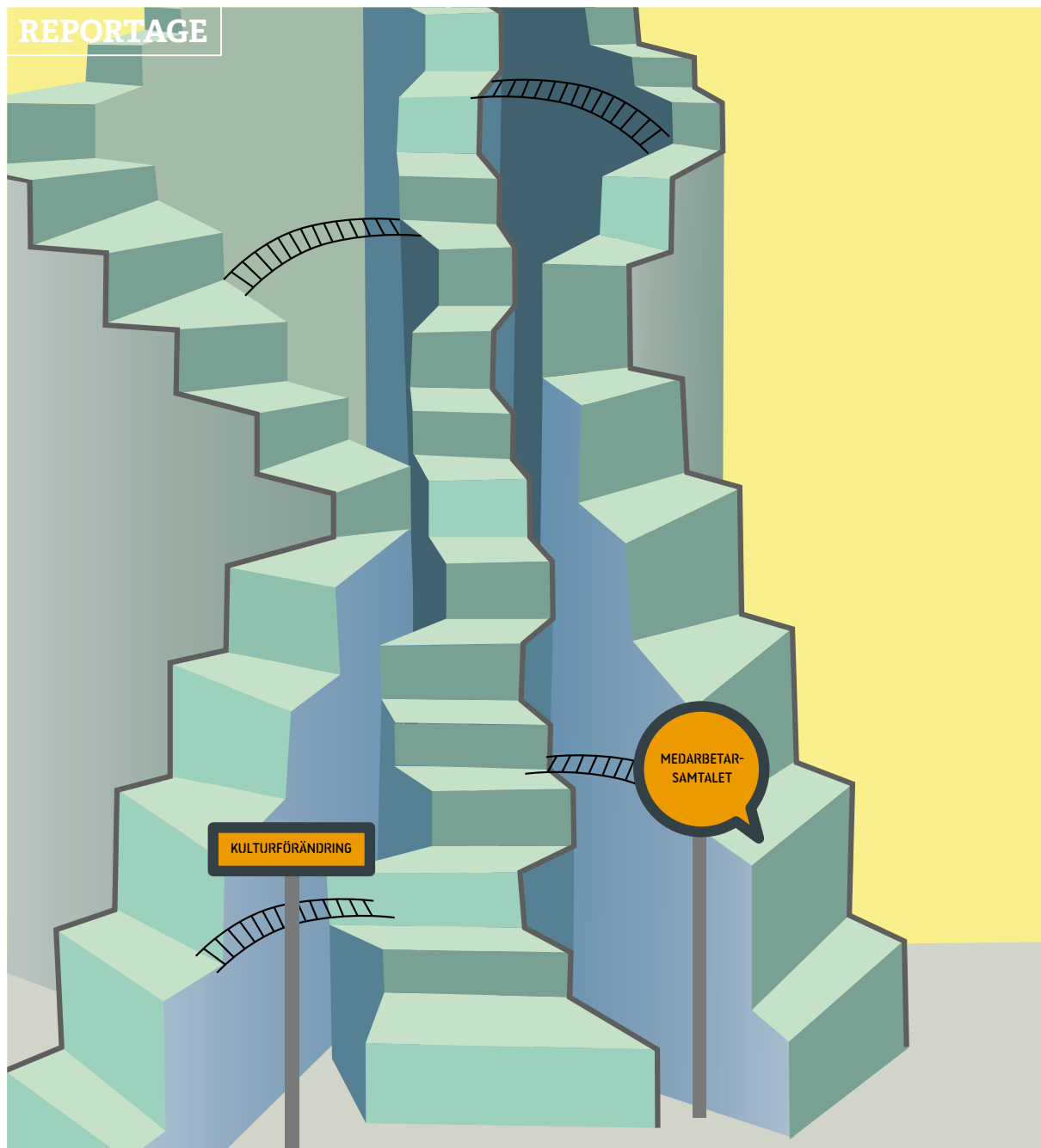
4. Registerkontroll

Säkerhetspolisen, Säpo, gör en registerslagning där personen kollas av mot belastningsregistret, underrättelseinformation, osv. I säkerhetsklass 1 och 2 görs även registerkontroll av make/maka eller sambo. Om det skulle bli en träff kan Säpo underrätta Must. Men för att göra detta behövs ett godkännande av registerkontrolldelegationen vid Säkerhets- och integritetsskyddsnämnden. Det är delegationens uppgift att bedöma om informationen är relevant för säkerhetsprövningen innan Säpo får vidarebefordra den till Försvarsmakten.

5. En särskild personutredning

– om anställningen är i säkerhetsklass 1 eller 2

Den särskilda personutredningen genomförs av Säpo. Utredningen omfattar bland annat en undersökning av personens och eventuell medkontrollerades ekonomiska förhållanden. Inför placering i säkerhetsklass 1 genomförs även ett personligt samtal.



Arbetet med karriär- och utvecklingsmöjligheter för civilanställda

Snårigt markarbete för karriärvägar

→ *Introduktionsutbildningar för nyanställda, extern utvecklingstjänstgöring och ett vässat medarbetarsamtal. Men tydliga karriärsteg prioriteras bort. I kampen för civilanställdas karriär- och utvecklingsmöjligheter är kultur, arbetsrätt och pilotprojekt centrala stötestenar.*

TEXT: MARIA WIDEHED. ILLUSTRATION: MAIMI LAKS



Utveckla Sveriges försvar – och dig själv. Vi ser personlig utveckling som en viktig beståndsdel i din karriärutveckling. «Det är lockande löften som möter den som hösten 2023 klickar sig in på Försvarsmaktens sida med information om vilka möjligheter som kommer med en civil anställning. Men hur väl lever myndigheten upp till löfena?

När Försvarsmakten 2019 startade en tillsyn över civilanställdas karriär- och utvecklingsmöjligheter hade ämnet varit på agendan länge. Nu var ambitionerna höga. Och snabbt skulle det gå.

Tillsynen skulle leda till att Försvarsmakten fick en övergripande strategi och sammanhållen systematik för civilas karriär- och utvecklingsmöjligheter. Det skulle få fler civilanställda att vilja stanna. Det skulle möjliggöra intern rörlighet och utveckling för alla.

Den samverkade rapporten blev klar 2021 och slår fast att det för att skapa en övergripande riktning krävs att det finns utvecklingsmöjligheter för samtliga personalgrupper inom myndigheten och att "synliggjorda civila karriär- och utvecklingsmöjligheter ska finnas".

Den strategi som togs fram blev del av systembeskrivningen av personalförsörjning, kompetensförsörjningsstrategin och del av ledningsutredning 19. Dåvarande personaldirektör beslutade dessutom att samla alla delar i en utvecklingsplan med sikte på 2025.

Ombudsman Robert Oidermaa har varit

engagerad i arbetet sedan start.

– Frågan är helt avgörande. Många äldre har i dag suttit på samma jobb länge, men generationen som är nöjd med det är på väg ut, det märks redan.

Drygt fem år efter det att tillsynen genomfördes är delar av planen nu på väg att bli verklighet, men det händer för lite och arbetet med det som är viktigast har stannat av, tycker Försvarsförbundet.

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

– Det tas små steg överallt, men de leder mer till skrivbordsprodukter än faktiska förändringar i verksamheten, säger han.

Simon Sundström ser positivt på att man ser över var militär kompetens bäst används och att man utökar ramen för vilka tjänster i organisationen som kan vara civila, samt att det blir fler civila chefsrader.

– Det är viktigt att våra medlemskategorier får något att längta till, att man kan söka sig uppåt och se en framtid i myndigheten. Men man måste också identifiera vilka vägar man kan gå, vilka utbildningar som behövs. De allra högsta cheferna har kommit fram till att det finns en skyldighet att karriärutveckla, det är tydligt i exempelvis rapporten, men det når inte hela vägen fram.

I planen som tagits fram finns förslag som stabstjänstutbildning för civila och kompe-



tensutveckling genom intern praktik, men arbetet är långt ifrån klart. Ett fokusområde som däremot sjsätts nu är introduktionsprogram för nyanställda. I rapporten från 2021 konstateras att "för att attrahera civila medarbetare samt behålla dem i sina roller längre än i dag ska det finnas anpassade introduktioner och etableringsprogram. Det ska finnas militärspecifika utvecklingsaktiviteter som syftar till att stärka de civilas kompetens och kunskap".

En behovsanalys har genomförts med ett antal nyanställda samt HR-chefer och man har jämfört både förbands och andra myndigheters introduktionsprogram. Både Simon och Robert beskriver det som ett bra sätt för nya att komma in i arbetsplatsens kultur, men inte som något karriärutvecklande.

– Nej, det har inte att göra med karriär- eller utvecklingsmålen egentligen, säger Robert.

Ett annat område som snart ska bli verklighet gäller möjligheten till extern utvecklingstjänstgöring. Ett pilotprojekt ska genomföras med MSB, även Polisen har visat intresse.

– Detta har man lagt mycket tid på, men min invändning är att det på sin höjd rör en handfull människor om året. Det är säkert jättebra och viktigt, men ungefär som den ursprungliga utredningen – det slår inte mot massan där ute, säger Robert.

Från Försvarsförbundets sida ser man tre områden som viktigast att fokusera på, samtliga lyfts i den ursprungliga rapporten. Det handlar om att lägga större vikt vid medarbetarsamtalet, att implementera utvecklingsteg och få till en kulturförändring.

Kulturförändring

– Det är ett strukturellt förändringsarbete av attityder som krävs för att bryta denna kultur av att peka ut officerares väg, men inte karriärplanera för civila, menar Robert.

I sitt remissvar på tillsynen som gjordes 2019 lyfte Försvarsförbundet frågan om rädsla för kompetenstapp på den befattning

som lämnas om en civilanställd går vidare i karriären inom myndigheten. Man skrev att "eftersom civilanställda ofta är specialister på olika nivåer så finns det tyvärr en tradition att utveckling för dem ses som ett kompetenstapp för egen organisation i stället för som en framgång för Försvarsmakten. Detta behöver ändras genom att tydligt visa att det är en merit att utveckla sin personal oavsett kategori".

I rapporten från 2021 är arbetsgivaren tydlig: "Det är ett gemensamt ansvar att forma en inkluderande och utvecklande kultur där varje individ uppmuntras att nå sin fulla potential oavsett om man är militär eller civil".

Men förändringen går långsamt, tycker Simon.

– Det är viktigt att markera att det för de enskilda cheferna i verksamheten är meriterande att utveckla sin civila personal, det här handlar om vanligt gott arbetsledarskap att utveckla alla arbetare oavsett vilka kläder de har på sig.

Medarbetarsamtalet

I planen från Högkvarteret har ingått att uppdatera medarbetarsamtalets utformning och säkerställa att rutin för överlämning av kunskap om de civilas CV finns i samband med chefsbyte. Viktigt, tycker förbundet.

– Medarbetarsamtalet är jättecentralt, det är det officiella tillfället där man kan tala om att man vill utvecklas. Där ska man sätta utvecklingsplanen, säger Robert.

Men i dag är det långt ifrån att fungera, menar han. Möjligheterna som finns med LOM-medel (lokala omställningsmedel) och Kick (Försvarsmaktens karriärutvecklingsprogram) presenteras för sällan, och över sexton procent av de svarande på förra årets medarbetarundersökning FM Vind uppgav att de inte upplevt att de haft ett medarbetarsamtal överhuvudtaget.

– Det är även viktigt att komma ihåg att samtalet fortfarande bara är ett verktyg, man måste också komma ut från samtalet och agera, säger Simon.

»Om man vet hur karriärutvecklingen kan se ut kan man planera utbildning och hur organisationen ska växa.«

→ Karriärsteg

Idén om tydliga karriärsteg är inte ny. Redan i personalförsörjningsutredningen 2001 skriver utredaren att Försvarsmaktens system består av "stela personalramar" och att befattningar för civil personal bör nivågrupperas för att skapa befordringsmöjligheter.

I rapporten från 2021 konstateras att kändnaden inom Försvarsmakten gällande civilas möjliga karriärvägar är låg, "vilket gör det svårt för både de civila och deras chefer att hantera de civilas utvecklingsplaner". Man skriver att genom att främja intern rörlighet och även kunna tillämpa karriär- och successionsplanering för civil personal så ökar förutsättningarna för att omhänderta kompetens på ett strukturerat sätt och därmed ombesörja att verksamheten får rätt individ på rätt plats och då kunna behålla medarbetare.

Rapporten från 2021 resulterade i projekt inom Högkvarteret och på Must med fokus på att definiera karriärsteg, samt mynnade så småningom ut i två pilotprojekt, på Försvarsmaktens logistik, FMLOG, och Försvarsmaktens telekommunikations- och informations-systemförband, FMTIS, som fick i uppgift att ta fram ett flödesschema över civilas karriärvägar. På FMLOG blev man klar i våras.

Deras pilotprojekt tog avstamp i nybildandet av FMLOG då ansvaret för stora delar av den förbandsnära förrådsverksamheten överfördes till garnisonerna och behovet av att kunna samordna utbildning och tillgodose vidareutveckling av civilanställda förråds-män inom hela Försvarsmakten uppstod.

Utgångspunkten har varit att beskriva hur karriär- och utvecklingsvägarna ser ut. I rapporten från FMLOG har man definierat målbilden som att "det ska vara attraktivt, enkelt och lockande att 'bara kliva på'" som civilanställd.

Regementsförvaltare Kerim Kabaca har varit engagerad i förbandets arbetsgrupp, bestående av civila, officerare och specialistofficerare.

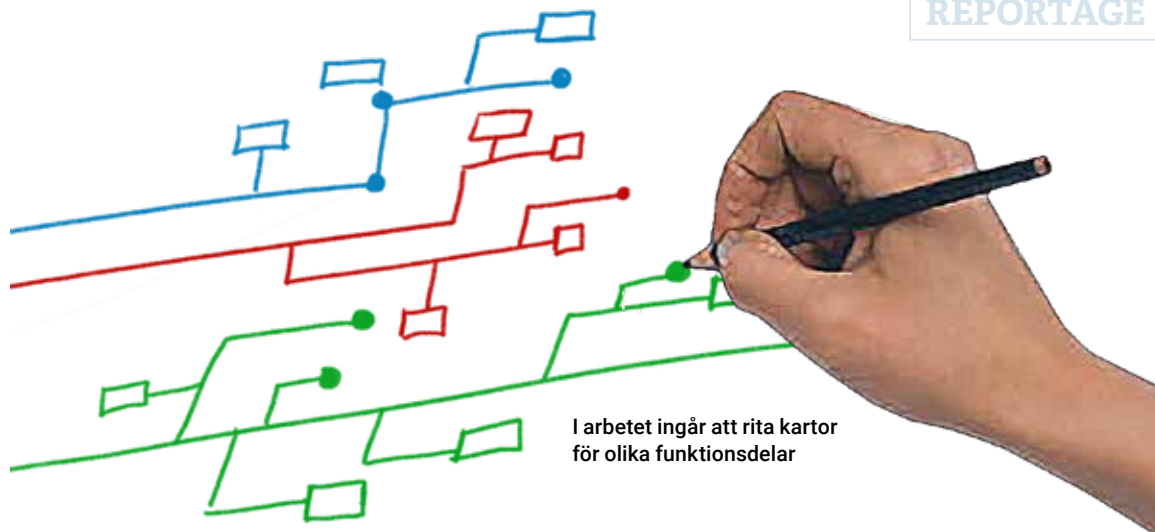
– Det ligger mig varmt om hjärtat, detta är nyttigt och nödvändigt både för förbandet och Försvarsmakten. Varför ska de civila vara andra platsen-medarbetare? De är ju helt avgörande för framgången i Försvarsmakten, säger han.

Sedan piloten avslutades har FMLOG bland annat genomfört en ledarskapskurs för civila chefer.

– Det har varit jättelyckat. Det har varit medarbetare som uttalat i sitt medarbetarsamtal att de som del i sin utveckling vill genomföra utbildningen för att bli bättre och kanske pröva växla upp och bli chefer. Detta avser vi fortsätta med.

Man har också tagit fram vad Kerim Kabaca kallar för tunnelbanekarta, ett grepp lånat från arbetet med karriärutveckling hos Must.

– Jag tycker det här med att man ska behöva söka efter nästa tjänst är konstigt, det är dåligt för individen och dåligt för organisationen som inte har koll – om man vet hur karriärutvecklingen kan se ut kan man planera utbildning och hur organisationen ska växa.



I arbetet ingår att rita kartor för olika funktionsdelar

Som civilanställd ska man känna att vägen är krattad och att "här kan jag köra på och utveckla mig, här finns en hel karriär". Men det verkar jättesvårt att vrida den här bilden i Försvarsmakten, säger Karim och fortsätter:

– För att kunna locka in folk måste de veta vad de ger sig in på. "Can't see it, can't be it". Du kommer in som förrådsman eller på drivmedelstjänst, vad kommer sedan då? Rita upp det på ett papper.

De största utmaningarna på förbandet har varit att hitta tid samt brist på HR-personal, men under november tar man hjälp av en konsult för att börja ta fram utbildningsplatser för förrådsmän.

– Vi hoppas på detta redan till våren. I arbetet ingår att rita kartor för olika funktionsdelar, en karta för civila i teknisk tjänst, en karta för förrådsarbetare, en för logistikarbetare ute på förbanden, en för förrådsarbetare på central-lagret i Arboga. Så finns detta redo när det är dags för medarbetarsamtal.

Ser du några hinder för att resten av Försvarsmakten applicerar er modell?

– Nej, vi gjorde första piloten med LOM-pengar (lokala omställningsmedel) och det är väl en bra idé. ÖB är supertydlig på vårt intranät Emilia där budskapet är: sluta be om lov och stå och vänta. Fatta beslut – kör – gör det som krävs. Detta är precis en sådan sak.

Att man kan använda samma typ av modell för administrativ personal som för tekniker och förrådspersonal för att hitta potentiella nästa-steg i karriären är något Robert håller med om, han har själv ritat upp liknande tunnelbanekartor. Men här håller Försvarsmaktens personalutvecklingssektion inte med. I den sista avstämningen för arbetet med civilas karriär- och utvecklingsmöjligheter 2022 kallas den tänkta slutprodukten för "oklar" och arbetet föreslås sättas på paus.

– Vadå oklar? Om cheferna ser en jätteduktig ekonomihandläggare så kanske denne ska sikta mot att bli controller? Det kanske krävs en mentor och sedan utbildning – det här handlar bara om att få in tanket. Det är mycket enkelt och den här typen av flödesschema är precis vad cheferna behöver – en sarg att hålla sig i.

Simon håller med.

– Man måste låta sina medarbetare röra sig inom organisationen, titta på hur de blir attraktiva inom myndigheten. Chefer i dag tittar för mycket på sig eget hägn, man är rädd att kompetensutveckling leder till att man förlorar sin personal till en annan del av organisationen och då måste rekrytera på nytt. Man tänker inte på att man genom att hindra utveckling i stället kommer förlora personen till Saab.

En invändning som ofta lyfts mot att implementera tydliga karriärsteg för civilanställda →

är bilden av att det finns arbetsrättsliga hinder för den interna rörligheten.

Civila har en snävare arbetsskyldighet än militär personal. Om en civil medarbetare ska byta befattning via arbetsledningsbeslut måste den nya befattningen ligga inom medarbetarens ursprungliga arbetsskyldighet i tidigare befattning.

Men Försvarsförbundet menar att det inte behöver handla om arbetsledningsbeslut, och skrev i sitt remissvar efter tillsynen att "med ett rätt använt, aktivt kompetensutvecklingsarbete för den civila personalen utgör nuvarande lagstiftning inget hinder, när lämplig befattning blir ledig kommer den internt kompetensutvecklade personen att vara lämpligast".

Och Simon ser flera problem med att försöka vidga arbetsrätten.

– Inom ramen för arbetsrätten ligger också arbetsskyldigheten. Man kan skriva anställ-

ningsavtal med vida ortsbegrepp och diffusa arbetsuppgifter för att lättare kunna arbetsleda åt olika håll, men då blir det också otidligt vad du jobbar med och hur stort ditt ansvarsområde är. Det skulle fungera utmärkt i ett scenario där dåliga chefer, mobbning och nepotism inte finns. Men det är ju inte verkligheten.

Simon och Robert ser inget behov av att se över arbetsrätten.

– Om man utvecklar folk och någon med tio års erfarenhet och kompetensutveckling enligt plan inte får jobbet som sedan utannonseras – då har man skrivit annonsen fel från början, säger Robert.

Så säger forskningen

Enligt forskningen spelar möjligheterna till kompetensutveckling och utbildning stor roll för hur medarbetarna upplever sina interna karriärmöjligheter.

När Sveriges kommuner och regioner, SKR, till exempel har tittat närmare på hur medarbetare inom kommuner och regioner upplever karriärmöjligheterna har det visats att tydliga karriärvägar och tillräcklig information från chefen om karriärmöjligheter är de två faktorer som, efter möjlighet till kompetensutveckling, mest påverkar.

Forskning visar också att möjligheterna att lära nytt och utvecklas i sitt arbete är av stor betydelse för att medarbetare ska komma till sin rätt fullt ut, känna engagemang i sitt arbete och stanna kvar i en organisation.

När Accenture för drygt tio år sedan genomförde en omfattande global studie bland chefer, "The path forward", uppgav 42 procent av de svarande i 31 länder att brist på möjligheter eller avsaknad av en tydlig karriärstege var det största hindret i karriären.

En av tre chefer såg ingen möjlighet till karriärutveckling på sitt jobb, samtidigt som en nästan lika stor andel hade en "känsla av att sitta fast".

Inte en ny fråga

Tydliga karriärvägar för civilanställda har länge varit en fråga som förbundet har drivit. 2006 påbörjades exempelvis samverkansprojektet "Värderingar som styrmedel", ett led i omställningsarbetet från invasionsförsvar till insatsförsvar. I en av rapporterna inom projektramen konstaterades att "i den nya försvarsmakten är kompetensutveckling ett kraftfullt redskap".

Detta var åren efter försvarsbeslutet 2004 då civilas kompetensutvecklingsvillkor skulle förbättras, men civila och militärer hamnade i en konkurrenssituation om krympande kompetensutvecklingsmedel, skrev rapportförfattarna två år senare och konstaterade vidare att militärers utveckling ses som nödvändig medan den civila kompetensutvecklingen ofta får stryka på foten vid resurs- och tidsbrist.

Rapporten lyfte också det faktum att det rent strukturellt finns få karriärvägar för civila i organisationen. Då de saknar fastställda utbildningar liknande militärernas nivåhöjande utbildningar är det svårt att utvecklas i yrkesrollen. De har "dragit det kortaste strået" skrev författarna.

När Försvarbart lyfte frågan 2017 svarade dåvarande stabschef på Ledningsstabens personalavdelning att det "finns inte samma tydlighet i den civila som i den militära strukturen, där man kan gå in på en befattning för att sedan avancera. Vi rekryterar ju medarbetare utifrån ledig befattning. Jag skulle vilja säga att det är ett ganska väl sammanhållet system, men jag tror att vi kan bli bättre på att informera om medarbetarsamtalets inbyggda verktyg".

Chefen personalutvecklingssektionen om karriärvägar:

»Jag vill påstå att det är en omöjlighet»

Maria Jonsson Assander är chef på personalutvecklingssektionen vid Högkvarteret och är i dag sammanhållande för arbetet med civilas karriär- och utvecklingsmöjligheter.

Hon nämner att HR ska se över det arbetsrättsliga för civilanställda och att personalutvecklingssektionen är inbjudna till arbetet.

Hon är nöjd med det pågående arbetet med vad hon kallar "förutsättnings-skapande åtgärder", som den gemensamma grundplattan för introduktion för nyanställda som ska vara klar till årsskiftet, arbetet med att tydliggöra vilka utbildningar som specifikt har civila som målgrupp, samt översynen av kombattantutbildning och utredningen av militär verksamhetsförståelse bland civilanställda.

Hon ser också positivt på det arbete som lagts på att utveckla medarbetarsamtalet, trots att var sjätte anställd enligt senaste FM Vind inte har haft något under 2022.

– Vårt arbete är till för att stödja där ute, om detta stämmer så är det ju ett väldigt dåligt betyg. Medarbetarsamtal är inget som är valbart, säger Jonsson Assander.

Att arbetet med att tydliggöra karriärvägar bör sättas på paus står hon dock fast vid.

– Det är svårt att se civila som en homogen grupp och svårt att prata om enhetliga karriär-

möjligheter. Man kan inte kliva från ekonomichef till underrättelseanalytiker, och man kan inte gå från att jobba på förrådet till att bli ekonomichef. Man måste förstå att det inte går

att bygga ett system som speglar den militära karriären – jag vill påstå att det är en omöjlighet, säger Jonsson Assander och tillägger:

– Däremot kan man skapa bättre utvecklingsmöjligheter genom kurser och utbildningar.

Men pilotprojektet på FMLOG var ju lyckat?

– Ja, det är en bra början att göra det lokalt, men vi pratar ju om att det finns tusentals befattningar. I vissa fall finns trösklar man kan ta sig över med kompetensutveckling, som på FMLOG, men sitter man på en vanlig organisation ute i landet kanske det inte spelar någon roll hur många trösklar

som slipas ner – de är ändå för höga att kliva över. Med de begränsade resurser som finns har vi valt lågt hängande fruk-

ter som är lättare att få på plats. Frågan om karriärvägar är stor och komplex, jag vet inte hur man ska ta sig an den. ◀



Maria Jonsson Assander
Chef personalutvecklingssektionen

»Medarbetarsamtal är inget som är valbart«

Diversifiering är nyckeln till lyckad kontorsmiljö

ARAM SEDDIGH är legitimerad psykolog, ekonom och doktor i arbets- och organisationspsykologi, med en avhandling om hur olika typer av kontor och arbetssätt påverkar medarbetares hälsa och produktivitet. Han arbetar som arbetsplatsstrateg på WeOffice och har skrivit boken Arbetsplatsstrategi för det flexibla kontoret: Metoder, verktyg och case med fokus på hybrid och aktivitetsbaserat arbetssätt.

I kontorslandskap med fasta platser stör vi ofta varandra och har svårt att finna arbetsro. Det gör att många undviker kontoret när de måste arbeta fokuserat. Försvarbart har talat med experten som menar att lösningen ligger i att skapa en mångfald av olika typer av kontorsytor och rum, utformade efter arbetsplatsens behov.

TEXT: OLA NILSSON | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

Lyhördhet och brist på arbetsro. Det är de typiska problem medarbetare upplever i traditionella kontorslandskap.

– Tittar vi på studier så är distraktion en av de vanligaste orsakerna till missnöje i kontorslandskap med fasta platser och att folk upplever att det inte finns någon arbetsro. Framförallt är det väldigt få möjligheter till avskildhet, man kommer inte ifrån. Det är sällan jag möter organisationer där medarbetarna sitter i öppna miljöer där man upplever att det fungerar för alla aktiviteter, säger psykologen och arbetsplatsstrategen Aram Seddigh.

Studier visar också att storleken har betydelse. Ju större landskap, desto större problem, enkelt uttryckt.

– Den öppna miljön fungerar ganska bra om arbetsuppgifterna tål att det kan finnas ljud omkring. För det är så det blir. Om jag har en fast plats nu i ett kontorslandskap och jag inte kan gå ifrån, då måste jag kunna ta mitt samtal där samtidigt som min kollega som sitter i närheten behöver fokusera.

Därför flyr många arbetsplatsen när de behöver fokusera eller arbeta enskilt.

– Det är nästan accepterat, vilket är oroväckande och egentligen lite märkligt. Ska man inte kunna genomföra alla sina arbetsuppgifter på sin arbetsplats? Det här är oftast kopplat till att när man inte har bra

tillgängliga ytor för avskildhet.

Utöver de traditionella kontoren med egna rum och landskapen med fasta platser delar Aram Seddigh in de nyare kontorstyperna i några olika kategorier. Flexkontoret är ett kontorslandskap med skrivbord, men utan fasta platser, där medarbetaren väljer en plats när hen kommer för dagen. På det aktivitetsbaserade kontoret har medarbetarna inte heller fasta platser, men här finns inte endast skrivbord utan ett antal olika sorters ytor och utrymmen, valda och designade utifrån verksamhetens specifika behov. Det agila kontoret liknar det aktivitetsbaserade, men där har utformningen gjorts med hela teamets behov i centrum snarare än individens.

Nyckeln till en lyckad utformning av kontoret stavas diversifiering oavsett vilken slags kontor vi talar om, menar Aram Seddigh.

– Även när vi skapar öppna kontorslandskap med fasta platser måste vi skapa en diversifiering, olika ytor för att medarbetarna ska kunna dra sig undan när de känner att den fasta platsen inte är tillräcklig, att den inte tillgodoser alla behov.

Det finns många olika typer av ytor att välja bland när ett kontor utformas efter verksamhetens och medarbetarnas behov.

– När alla inte måste ha ett eget fast skrivbord kan man använda ytan på ett annat sätt, men man ska dimensionera för en vanlig →

→ dag då många är på plats. Det kan finnas skrivbord i olika ytor som medarbetare kan välja utifrån behov men också mötesrum av olika storlekar och karaktär. Vi har projekttrum som oftast är inredda för att projekten ska kunna låta material ligga kvar, samarbetsrum med skrivbordsytor där vi sitter tillsammans och jobbar, arbetsrum vilket är en mindre cellkontorslösning som används flexibelt och olika typer av öppna mötesytor.

En fördel med traditionella kontorslösningar, som kan riskera att gå förlorad i det flexibla kontoret, är att individen kan anpassa sin fasta plats och göra den personlig.

– Och det kan man tänka sig fungerar som en buffert om det är andra aspekter i miljön som inte fungerar. På så sätt kan den fasta platsen kompensera för bristerna som finns.

När bufferten försvinner ställer det stora krav på utformningen av den flexibla kontorsmiljön. Men med diversifieringen rätt utförd får medarbetaren tillgång till alla ytor den behöver även om den fasta platsen försvinner.

– Jag brukar prata om tre olika delar. Det är själva lokalen och ytorna, sedan är det tekniken och sedan människan. Vi vill göra det så enkelt för människan att göra så rätt som det bara går. Mycket av hur kontoren används och hur vi trivs där beror på layouten och på tekniken. Kraven vi kan ställa på individen kommer sist. Lokalen ska vara intuitiv, tekniken ska vara intuitiv och fungera. Det är när det inte fungerar som man börjar belasta individen.

Men vad, om ens något, kan man då som enskild medarbetare rent konkret göra åt saken om man nu arbetar i en traditionell öppen kontorsmiljö men inte upplever att det fungerar fullt ut? Aram Seddigh landar efter viss tvekan i det enkla rådet att visa hänsyn samtidigt som han konstaterar att han är kluven inför att ge det.

– Kanske finns det möjligheter att ändå göra vissa anpassningar i lokalen och kanske ska man försöka att lyfta blicken och sätta förhållningsregler för varandra. Men hur ska man ta hänsyn till varandra om det sker på bekostnad av ens arbetsuppgifter? Det räcker inte att bara säga "vi ska inte prata vid skrivborden". Okej, men var ska vi prata då? Var ska vi ta våra Teams-möten om det nu inte finns bra ytor för det? säger han och fortsätter:

– Det är det här jag tycker är väldigt problematiskt. Vi ställer höga krav på individen som kanske inte har kontroll över miljön. Det blir en konflikt som är väldigt svår att lösa och det är då man jobbar hemifrån om det går.

En kultur där det är okej att som han uttrycker det "fly arbetsplatsen för att kunna arbeta" skapar en selektionseffekt, menar Aram Seddigh. Alla har inte hemförhållanden där det funkar att arbeta på grund av hur bostaden ser ut, av hänsyn till andra medlemmar i hushållet eller något annat.

Dessutom är samhörigheten också otroligt viktig på en arbetsplats, både för den enskilde och för arbetsgivaren.

– Det såg vi också i den här studien vi genomförde. Även om det fanns starka önskemål om att bibehålla den höga nivån av distansarbete som pandemin medförde så önskade man också samtidigt att man skulle skapa bättre förutsättningar för gemenskap. Och det här är inte bara viktigt för medarbetaren, det är otroligt centralt för organisationen också. Vad är det annars som skiljer ut en arbetsplats och skapar lojalitet i organisationen? Om jag bara får en ny e-postadress, en ny dator och en ny telefon, men sedan sitter och jobbar med samma saker för en annan uppdragsgivare? Det är viktigt för alla parter att skapa någonting som blir lite av ett klister och som gör att folk vill stanna kvar. ◀

5 principer för att utforma kontoret för en bra arbetsmiljö

Diversifiera utifrån organisationens behov.

Se aktivt till att underlätta samarbeten.

Skaffa insikt genom delaktighet. Identifiera verksamhetens behov genom att involvera medarbetarna.

Dimensionera rätt. Inte för stort, så att det känns öde, eller för trångt.

Öka användarvänligheten. Det ska vara lätt att göra rätt.



65-75%

Så stor del av tiden var medarbetare i snitt på plats på kontoret före pandemin.

Aram Seddigh räknar med att den siffran ligger 10-15 procent lägre nu.

5 kontorstyper

Cellkontor
traditionellt kontor med separata, ofta enskilda, arbetsrum.

Kontorslandskap
öppet landskap med skrivbord och fasta platser.

Flexkontor
öppet landskap med skrivbord utan fasta platser, medarbetaren väljer en plats för dagen.

Aktivitetsbaserat kontor
inga fasta platser och endast skrivbord utan olika miljöer utifrån medarbetarnas behov.

Agilt kontor
likt det aktivitetsbaserade men utformat efter hela teamets behov snarare än individens.

Plikt- och prövningsverket redo att skala upp

Med det förändrade omvärldsläget och en kommande Nato-anslutning står Sverige inför en ny och omvälvande tid. Sveriges försvar ska byggas upp vilket ställer höga krav på personalförsörjningen. De ungdomar som gör värnplikten idag kommer ha stor betydelse för Sveriges försvar.

I år kommer 24 398 killar och tjejer kallas till mönstring vilket är 400 procent fler än 2017 dåplikten återinfördes. Utav dessa väljs ca 6000 ut för att genomföra grundutbildningen med värnplik. Sedan tidigare är det beslutat att siffran ska öka till 8 000 till 2025. Men det räcker inte menar Regeringen som vill att antalet ska utökas ytterligare till 10 000 värnpliktiga någon gång mellan 2030 och 2035.

Anders Thelin, personalredovisare på Plikt- och prövningsverket i Karlstad och ordförande i förening 129 ser med tillförsikt på den ökning som väntas:

– Vi försöker ligga i framkant med vad vi kan göra utan att det ligger några beslut. Vi fortsätter att titta på våra processer för att kunna effektivisera oss och samtidigt få en så bra bild som möjligt av hur vår kapacitet ser ut också som myndighet. Som det är nu arbetar vi fortfarande utifrån de uppsatta mål som finns i senaste försvarsbeslutet och har en kontinuerlig dialog med våra uppdragsgivare dvs, Försvarsmakten och departement.

Om det skulle komma ett beslut från Regeringen med direktiv att höja antalet värnpliktiga kommer verket vara redo. I augusti 2022 öppnades ett nytt prövningskontor i Göteborg med kapacitet att ta emot cirka 10 000 mönstringar och provningar per år.

– Vi har ju erfarenheten väldigt färsk om vi behöver utöka för att kunna möta de krav som



Namn: Anders Thelin

Yrke: Personalredovisare

Arbetsplats: Plikt- och prövningsverket, Karlstad

ställs på oss. Ganska nyligen skalade vi upp med ett nytt prövningskontor i Göteborg och vi har också effektiviserat och byggt ut våra prövningskontor i Stockholm och Malmö. Vi har en god dialog mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivare om var våra nivåer ligger och vad det skulle innebära om det blir höjningar och vilka beslut som i sådana fall behöver fattas. ◀

Min explosiva julafton

Ar 2023 bjöd förutom elände på en ny Beatles-låt, vilket fick mig att tänka på mitt livs sannolikt enda möte med en Beatles-medlem. Men det väckte även ett mer explosivt minne.

Mellan 1972 och 1975 bodde mina föräldrar och jag i London och min mor och jag var ofta ute och gick. Varenda skoldag gick jag två gånger förbi ett brittiskt artilleriförband. En vacker dag stötte mamma och jag på John Lennon. Jag var bara kring fem år då, så det var mest mamma som blev imponerad. Men andra ögonblick i London etsade sig fast inom mig och särskilt julaftonen 1973. Vår lägenhet låg intill en viktig vägkorsning och plötsligt hörde jag en kraftig smäll från korsningen. Jag rusade till fönstren åt det hållet och blev varse att ett hus drabbats av någon slags explosion.

Jag fick sen lära mig att det var några män från Irland som hade lämnat bomber efter sig vid en pub några stenkast från vår lägenhet. Långt senare kunde jag läsa mig till att det inte var en bomb utan två, som utlösts nästan samtidigt. Det var både en pub och en närliggande krog som hade sprängts av irländska IRA.

Barn hemma i Sverige upplevde på den här tiden inte bombdåd. Jag gjorde det, och lärde mig väl på köpet tidigt vad ordet terror betyder. Minns märkligt nog inte att jag kände någon rädsla men helt klart gjorde smällen intryck på mig eftersom händelsen blev ett av mina första tydliga minnen.

Tänker på de barn som idag upplever terror eller andra former av våld, och på närmare håll än vad jag gjorde. Tänker på hur händelserna lär förvandlas till deras starkaste minnen och kan komma att präglade dem.

Min tillbakablick på 1973 får mig också att

tänka på två fullskaliga krig det året, krig som påverkade även det svenska samhället. Det första var oktoberkriget, när Syrien och Egypten angrep Israel med hjälp av bland annat Sovjetunionen och Irak. Jag undrar hur många i dagens Sverige som minns att det kriget faktiskt ledde till ransonering även i vårt land. Ransonering av främst bränsle. Det blev den tredje och sista ransoneringen i Sverige under det förra seklet.

Men viktigast med 1973 var väl att den amerikanska regeringen, på grund av den amerikanska folkopinionen, inte såg hur de skulle kunna fortsätta ha soldater i Vietnam och beslöt sig därför för att ta hem dem 1973. Två år senare föll Saigon.

Snarlika skäl plus Sovjets usla ekonomi gjorde att sovjetregeringen 1989 beslöt sig för att de sovjetiska soldaterna skulle lämna Afghanistan. Tre år senare föll Kabul.

Det är sådana historiska fakta som gör att en prognos för Rysslands krig mot Ukraina kan sägas styras av främst fyra faktorer: Ukrainas försvarsvilja, omvärldens stöd till Ukraina, Rysslands krigsvilja och Rysslands ekonomi.



LARS GYLLENHAAL

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

Avtalsrörelsen 2023 – så här blev resultatet

Den 30 september tecknade Förhandlingsorganisationen OFR/S,P,O ett nytt avtal med Arbetsgivarverket som löper på två år med start den 1 oktober 2023.

Förhandlingarna var tuffa, länge stod vi långt ifrån varandra men till slut landade vi i ett avtal där våra krav gav störst avtryck.

Det nya avtalet ger en löneutveckling i statlig sektor i nivå med avtalet inom export-

industrin, vilket innebär en löneökning på 7,4 procent under två år, med 4,1 procent år 1 och 3,3 procent år 2. Med gemensamma krafter uppnådde vi även:

- Att skyddsombuden ska uppmärksammas i samband med lönesättningen
- Fortsatta förhandlingar vid distansarbete
- Rätt till mödravårdsbesök på arbetstid för båda föräldrarna
- Att erfarenhet ska löna sig vid lönerevision

Nu när det centrala avtalet är på plats börjar arbetet på myndighetsnivå och framtagandet av de lokala Rals-avtalen.◀

Värva din kollega.



**FÖRSVARS
FÖRBUNDET**

**Ni får ett starkare förbund
och du får en fri
medlemsmånad!**

- För varje ny medlem du värvar får du en avgiftsfri medlemsmånad.
- Erbjudandet gäller för alla förbundets medlemmar.
- Avgiftsbefrielsen genomförs nästkommande månad.

... och glöm inte att meddela oss att du har värvat!

Läs mer på forsvarsforbundet.se



Twister som drar ut på tiden

Den 26 oktober 2021 påkallade Försvarsförbundet en tvist mot Försvarsmakten då Försvarsmaktens Tekniska Skola (FTMS) vid en omorganisation, enligt förbundet, brutit mot flera lagar och avtal.

Nu mer än två år och flera förhandlingstillfällen senare har fortfarande ingen lösning nåtts i tvisten. Hur kommer det sig att vissa tvister tar lite längre tid att lösa? Vi har pratat med Wilhelm Kaldo, försvarsjurist på Försvarsmakten, för att få en förklaring.

Varför blir vissa tvister mer seglivade än andra?

– En tvists lösning ligger mycket i parternas önskan att lösa tvisten så klart. Ju oenigare man är desto svårare är det att komma fram till en lösning. Sedan handlar det även om hur komplicerad tvisten är. I den enklaste av tvister är man överens om vad som har hänt, men man kanske är oense om skadeståndets storlek. Då brukar det ofta landa i en förlikning eftersom man vet att en domstolstvist kostar mycket mer och det är sällan värt det.

Men sedan kan det finnas tvister där det inte finns något tydligt svar. Där man försöker nå en förlikning och försöker hitta förslag men har en låst motpart. Ena parten kommer med ett förlikningsförslag men det finns ingen riktig önskan om att lösa tvisten med en kompromiss. Utan den andra parten vill vinna. De kan även handla om en situation där ingen av parterna riktigt vill ta tvisten vidare, men man kan inte heller ge sig. Det är inte helt ovanligt. Alternativt kan det vara en praktisk grej, att det finns oklarheter vem som ska ta första steget till en förlikning och då är det lätt att man väntar ut den andra. Sedan kan det även handla om tidsbrist.

Att det finns en tydlig ambition att lösa en tvist från båda sidor, men på grund av hög arbetsbelastning finns inte den tiden.

Händer det att någon av parterna ledsnar och drar sig ur?

– Båda parter måste hinna prioritera tvisten. Det går ju alltid att frånträda en tvist om man tycker att ena parten drar benen efter sig. Om ingen frånträder eller hotar med att frånträda då är ju status quo bibehållet och det lätt blir så att man inte kommer vidare. Det är ju allvarligt om det finns ett offer någons. Men om det inte finns ett offer är det viktigare att man undviker onödiga tvister. Långlivade tvister är som tur är få. Ofta är det så att ju fler lager av en organisation som måste vara inblandade desto mer utdraget tenderar det att bli.

Vad kan man göra för att förebygga och minska antalet tvister?

– Man kan utbilda. Vårt mål är att inte göra fel. Vi försöker alltid att efterfölja kollektivavtal. Sedan är det så att ju mer komplexa avtal man har, desto svårare blir det. Som ATO (Arbetsstagarorganisation) är det viktigt att bedöma vad man vill åstadkomma med en tvist. Är det här mer en markering, eller är det så att man har ett legitimt krav, och i så fall vad är det kravet och varför. Ibland blir det väldigt enkelt, som "jag har brutit mot den här skrivelsen i kollektivavtalet", ibland är det mycket mer komplicerat. Ju mer grundläggande saker som ifrågasätts, desto svårare blir ju tvisten så klart att lösa. ◀



Wilhelm Kaldo
Försvarsjurist
Försvarsmakten



Carola har medlemsvård i fokus

Medlemsvård är en av grundklossarna i den fackliga verksamheten och omfattar inte bara värvning och facklig rådgivning utan även att vårda och ta hand om medlemmarna. Med snart 30 års fackligt engagemang är Carola Blomdahl lite utav en veteran inom förening 20 i Eksjö. Och just medlemsvården ligger Carola särskilt varmt om hjärtat.

Som förtroendevald är hon van att finnas till hands och ser sitt uppdrag som en plattform för att bidra och påverka så medlemmarna får det bättre. Carola beskriver sig själv som föreningsmänniska uti fingerspetsarna så steget att arbeta fackligt

föll sig naturligt.

Idag är hon ordförande i förening 20 och som fackligt engagerad är hon ett välkänt ansikte på medlemsträffarna där hon ofta är spindeln i nätet och lite utav en organisatör.

Vad tror du är nyckeln till god medlemsvård?

– Att vara intresserad av att skapa relationer och vara nyfiken på människor. Efter dessa år känner jag att jag har god kännedom om Eksjö garnison och de som jobbar här. Som förtroendevald är det viktigt att vara närvarande. De ska veta vem man är och vad man kan hjälpa till med. Ofta när jag träffar på medlemmar på arbetsplatsen händer det att vi stannar upp och pratar, både om fackliga saker men även om annat. Tre gånger om året anordnar vi medlemsträffar som brukar vara väldigt uppskattade. I regel har vi en fika eller lunch innan sommaren och på hösten en fika och under november/december brukar det bli en adventsfika. Sedan är det ju årsmötet också. Det brukar vara en god uppslutning varje gång. Till varje fika/lunch bjuder vi in alla inom Försvarsförbundet på orten, sist kom det bl.a. personer från FMTS (Försvarsmaktens tekniska skola).

Berätta lite om medlemsträffarna

I god tid innan mötet skickar vi ut en inbjudan med information om vad vi kommer prata om. Nu senast pratade vi exempelvis om Ralsen och att det var påskrivet. Vi brukar träffas vid kl. 09.00 på morgonen och fika, sedan tar



Namn: Carola Blomdahl
Yrke: HR-administratör
 på bataljonsstaben
Arbetsplats: Ing 2,
 Eksjö garnison

jag information om vad som händer. Ofta brukar jag passa på att ställa frågor så det blir diskussioner på plats. Just nu är det exempelvis många som undrar över arbetsmiljö och arbetsbelastning, så det är bra att vi håller lite koll på varandra. Men även frågor om lönesamtal är vanliga. Jag brukar passa på att tipsa om att mycket finns att hitta på webbsidan och att de ska följa sociala medier för att få den senaste informationen.

Vad får du för feedback från medlemmarna?

De tycker det är trevligt med medlemsmötena och är väldigt tacksamma och nöjda med den information som de får. Ofta frågar de när nästa fika kommer vara vilket visar på att våra möten är uppskattade och att det vi gör är bra.

**Tips på medlemsaktiviteter:****Arrangera informationsmöten med fika.**

I inbjudan berätta vilka ämnen som kommer tas upp och inkludera gärna frågorna för att skapa diskussion under mötet.

Bjud in till föreläsning med extern gäst som informerar om ett aktuellt ämne.

Anordna temamöten då särskilda ämnen avhandlas som lönesamtal, kollektivavtal, pension, etc. Lyssna av vad medlemmarna tycker är intressant och spinn vidare från det.

FRÅGA OSS

Fler arbetsuppgifter än vad som var överenskommet

JAG ARBETAR SOM AVDELNINGSCHEF

sedan ett år tillbaka. När jag började min anställning så utgick jag från att arbetsuppgifterna skulle ligga i linje med den överenskomna arbetsbeskrivningen. Nu har allt fler uppgifter lagts till rollen och jag känner mig orolig över att det blir kommer att bli ännu mer. Är jag tvungen att acceptera detta?

SVAR → Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet vilket betyder att bestämma verksamhetens former, hur arbetet ska organiseras och utföras, dina arbetstider samt vilka och hur många anställda som ska utföra arbetet. Detta grundar sig i arbetsledningsrätten som är en grundläggande princip inom arbetsrätten. När du tackar ja till en anställning så åtar du dig också grundläggande skyldigheter gentemot arbetsgivaren. Även om de inte framgår i anställningsavtalet så gäller dessa skyldigheter. Enligt den mest grundläggande skyldigheten, arbetsplikten, så kan arbetsgivaren kräva att du ska utföra arbetsuppgifter för dennes räkning. De ingår inom ramen för tjänstemannauppgifter och om de kan utföras utan större utbildningsinsatser så har du en skyldighet att utföra dem.

Simon Sundström, ombudsman



OK med lönetak?

JAG ÄR FÖRTROENDEVALD inom Försvarsmakten och när jag förhandlar med en del medlemmar säger min chef att de har nått lönetaket och inte kan få mer i lön. Stämmer det? Finns det gränser för hur högt en lön kan sättas? Det blir ju svårt att motivera personalen att jobba kvar om dom inte kan få någon löneökning?

SVAR → Försvarsförbundet anser att det inte finns någon grund för lönetak, eftersom det enligt oss inte finns stöd för den tanken i våra kollektivavtal. Lönen ska enligt villkorsavtalet fastställas enligt bestämmelserna i Rals-avtalet. Detta innebär bland annat att det är prestation, arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt marknadskrafterna som i huvudsak ska avgöra den nya lönen. I nya Rals-avtalet har även ordet erfarenhet lagts till. Kort sagt: om arbetsgivaren säger att någon medlem nått lönetaket så följer arbetsgivaren inte Rals-avtalet eftersom lönen alltid provas individuellt.

Freddy Tullgren, ombudsman



Foto: istockphoto

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

Hallå där, Johanna Bjärving

*Den 9 oktober tillträdde
Försvarsförbundets
medlemmar Johanna
Bjärving och Mia Penttinen
som centrala skyddsombud
för Rikshemvärnet och
Operationsledningen.*

Nu pågår en intensiv introduktionsperiod där båda ska läras upp inom sina nya uppdrag så att de kan stötta upp skyddsorganisationen på bästa sätt. Men vad innebär det egentligen att vara ett centralt skyddsombud? Vi har pratat med Johanna för att få lite mer information.

Först och främst grattis till nya uppdraget! Hur känns det?

Det ska bli jättespännande! Jag är väldigt taggad på att köra i gång. Allt är väldigt nytt för mig men jag känner att det finns bra stöd från andra centrala skyddsombud och arbets-
tagarorganisationer. Just nu handlar det om att komma in i mina uppgifter och ta in all ny information. Bara sådana saker som att veta vilka delar som är viktigast i rollen och vilka möten som vi behöver vara med på.

Vad innebär uppdraget?

Att samverka och hjälpa huvudskyddsombuden ute i verksamheten och stötta dem i sina uppdrag. Vara delaktiga tidigt på central nivå för att tillgodose en bra arbetsmiljö. Jag och Mia kommer att sätta oss in i rollen samt i verksamheterna första året för att sedan kunna dela upp uppgifterna oss sinsemellan.



Namn: Johanna Bjärving
Yrke: Förrådskvinna på Enköpings logistikenhet
Arbetsplats: Enköping garnison
Fackligt uppdrag: Centralt skyddsombud på Rikshemvärnet och Operationsledningen. Har tidigare varit skyddsombud i 2,5 år, sedan huvudskyddsombud i 1,5 år

Vad är viktigaste inom uppdraget?

Att arbeta för att alla ska ha en arbetsplats där man trivs och mår bra. Sedan finns det ju alltid olika förutsättningar under tunga och lätta perioder. Men generellt sett så ska du ha ett arbete som du vill gå till, där du trivs och vill stanna. Skyddsombuden är en hjälp att få en bra insikt i verksamheten. Hur mår egentligen medarbetarna? Hur funkar arbetet? Har vi en OK arbetsmiljö?

Finns det några utmaningar?

Personal flaggar för att det saknas skyddsombud ute i verksamheten. Då blir det i stället huvudskyddsombudet som får stötta i det mesta. Hur ska vi få till fler skyddsombud? Här är det viktigt att informera och sprida kunskapen om vad ett skyddsombud gör. Det är en viktig roll. ◀

A photograph of three people in a meeting. A man with long dark hair and a beard is looking down. A man with short dark hair and a mustache is smiling. A woman with blonde hair and glasses is looking towards the man with the mustache.

Arbetsmiljöutbildning
– för chefer, arbetsledare och skyddsombud

Kursdagar: 30 januari och 8 februari 2024
Var med på distans eller på plats i Stockholm!

Läs mer och
anmäl dig!

A square QR code with a black and white pixelated pattern.

**500 kr
rabatt**
för medlemmar i
Försvarsförbundet

Diplomerad HR-koordinator

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

Diplomerad HR-specialist

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

"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

A photograph of two women working. One woman with glasses and a blue sweater is holding a tablet. The other woman with blonde hair and a green sweater is looking at a laptop.

**12 %
rabatt**
för medlemmar i
Försvarsförbundet

Läs mer och
anmäl dig!

