

FÖRSVARSMAKTENS

avgångsenkät: Det påverkar mest vid beslut att lämna myndigheten

FÖRTROENDEVALD:

förening 330 på FMV ordnade medlemsmöte

VALBEREDNINGEN

jobbar inför kongressen 2023: »Vill ha mycket att göra«

FÖRSVARBART

Den statliga trygghetsöverenskommelsen och förändringarna i LAS – så påverkas du

SÅ BLIR
INTRODUKTIONEN
AV NYA LYCKAD

Studiestöd för kompetensutveckling under arbetslivet

Statlig vinstlösansställning ska minska antalet strygga anställningar

Undantag i turordningen begränsas

NR4

2022

Viktigt välkomnande



Hur var din första tid på jobbet? Att introduktionen blir bra är viktigt av flera anledningar. Vi har pratat med Stefan Annell, forskare och psykolog vid Försvarshögskolan. Han förklarar hur den första tiden på jobbet kan bli avgörande både för nyanställda och i längden för kollegorna. Läs mer på sidan 16.

Förändringar i arbetsrätten och en statlig trygghetsöverenskommelse har trätt i kraft under hösten. I detta nummer får du en fördjupning i ämnet där vi går igenom vad förändringarna och överenskommelsen innebär för dig som statligt anställd. Sidan 10.

Vi fick följa med när förening 330 på FMV ordnade medlemsmöte i Stockholm. Madeleine Lithander, ledamot i föreningsstyrelsen, berättar om vilka aktiviteter föreningen brukar ordna för medlemmarna och delar också med sig av några tips. Sidan 20.

I detta nummer kan du också läsa om den partsgemensamma konferens som genomfördes under hösten, där arbetsgivare och fackliga representanter från Försvarsmaktens alla förband deltog för att prata lokala omställningsmedel, RALS och samverkan. Läs även om Försvarsmaktens avgångsenkät för 2021, som bland annat visar vad som påverkat mest vid beslut att lämna myndigheten.

Det och en hel del till.

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



Foto: Sören Andersson

NR 4 | 2022

FÖRSVARBART

Årgång 83.

Medlemstidning för Försvarsförbundet.
Utkommer med fyra nummer under 2021.

Upplaga: 4600 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 4/22 gick i tryck den 1 december.
Nr 1/23 har manusstopp den 1 mars
och kommer ut den 31 mars.

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

Omslagsillustration:
Maimi Laks

ISSN 1650-8025.



Fördjupning: Den statliga trygghetsöverenskommelsen och förändringarna i LAS 10

Illustration: Maimi Laks

Försvarsförbundet knyter till sig ny myndighet 4

Foto: istockphoto

Fack och arbetsgivare samlade vid partsgemensam konferens 6

Foto: Anna Lundmark

När arbetsplatsen växer – så blir introduktionen av de nya lyckad 16

Innehåll

NOTERAT	4
FÖRDJUPNING	10
FÖRTROENDEVALD	20
KRÖNIKA	26

Illustration: Maimi Laks

NOTERAT

Foto: iStockphoto



Försvarsförbundet knyter till sig ny myndighet

Den 14 juli 2022 beslutade regeringen om att inrätta en ny myndighet – Myndigheten för totalförsvarsanalys. Försvarsför-

bundet deltar bland annat i arbetet med att ta fram kollektivavtal på myndigheten. Verksamheten ska starta den 1 januari 2023. ◀

Försvarsförbundet deltar i arbetet kopplat till ÖB dagorder:

»Bevakar att de civila inte glöms bort«

Efter ÖB dagorder som gavs ut i augusti i år, där personalens betydelse och vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare för både potentiella och befintliga medarbetare lyfts, har Försvarsmakten satt samman arbetsgrupper inom ett antal områden. Här analyseras vad som behöver göras för att förverkliga innehållet i dagordern. Försvarsförbundet deltar genom att sitta med i referensgruppen där resultaten från analysgrupperna presenteras. Förbundets fokus är att bevakat så att de civila arbetstagarna inte

glöms bort samt att vi får till avtalen så de stämmer överens med dagorderns ambitioner.

– Vår farhåga i en kraftigt växande Försvarsmakt är att många av våra medlemmar kommer att uppleva att det blir sämre innan det blir bättre. Vi påminner därför arbetsgivaren om betydelsen av att tidigt ta höjd för alla viktiga stödfunktioner som får verksamheten att rulla, säger Simon Sundström, ombudsman på Försvarsförbundet. ◀

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 och rabatt på tågresor, hotellvistelser och träning. Läs mer på försvarsförbundet.se. ◀



Illustration: iStockphoto

Nyhet

Kontakta Försvarsförbundet via säkra meddelanden

Under hösten fick försvarsförbundet.se ett nytt utseende samt en meddelandefunktion som gör att du som medlem kan kontakta förbundet på ett säkert sätt.

Mina sidor har bytt namn till Mitt medlemskap. När du loggar in här får du upp de nyheter som är aktuella för dig.

Du hittar meddelandefunktionen genom att gå vidare till Min sida. Det är din förening du kontaktar i första hand vid frågor som gäller din arbetsplats eller arbetssituation. Kontakta kansliet när du har frågor om medlemskap, förbundets centrala kurser. På Min sida kan du också ändra dina uppgifter, se dina fakturor med mera. ◀

Vi bevakar ständigt våra medlemmars intressen

Avtalsrörelsen är i gång. Industrifacken har äskat 4,4 procent för lönerörelsen 2023 och menar att det orkar arbetsgivaren med då produktionen är god och pågår för fullt. Våra försvarsmyndigheter skulle definitivt behöva ett sådant procentpåslag för att kunna nyanställa samt behålla sina medarbetare. Staten ska ju inte vara löneledande, men det finns ju ingen risk för det eftersom vi redan ligger långt efter marknaden. Något måste definitivt göras om vi skall fylla det stora vakansläget som har uppstått hos våra myndigheter.

För några veckor sedan träffades arbetstagarorganisationerna hos ÖB. De frågeställningar rörande personal och arbetsmiljö som vi hade med oss till mötet, fanns även på ÖB:s agenda. Vi kan konstatera att vår och myndighetens syn på frågorna stämmer väl överens, bland annat när det kommer till att göra militära tjänster till civila

samt bevaka arbetsmiljön med tanke på tillväxten.

Försvarsförbundet bevakar ständigt, i alla sammanhang, att våra medlemsgrupper inte glöms bort. Vi har till exempel valt att i arbetet kopplat till ÖB dagorder specifikt bevaka våra civila medlemmars intressen och lyfta deras betydelse för en fungerande arbetsplats.

Och vad behövs för att genomföra satsningar för alla förbundets medlemmar? Jo, pengar. I skrivande stund presenterar finansministern budgeten för 2023. Försvarsmyndigheterna verkar få de pengar som behövs för att fullfölja den satsning som redan har påbörjats, vilket är glädjande.

Trots den oro som är i världen med inflation, krig, höga bränsle- och elkostnader vill jag ändå passa på att önska dig en god jul och ett gott nytt år.



Håkan Sparr
Förbundsordförande Försvarsförbundet

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 08-402 40 02.

Fackförbund och arbetsgivare samlade vid partsgemensam konferens

Närmare 200 deltagare bestående av HR-chefer, HR-medarbetare och LOM-ansvariga samt fackliga representanter från Försvarmaktens samtliga förband samlades i höstas för en partsgemensam konferens. Ämnena var lokala omställningsmedel (LOM), samverkan och lönebildning.

Syftet var dels att öka förståelsen för avtalen, dels att samla alla förband partsgemensamt, det vill säga representanter från arbetsgiversidan samt fackförbunden, för att träffas och nätverka över förbandsgränserna.

– Att i dessa tider ha partsgemensamma konferenser som den här är mycket betydelsefullt. Det är positivt med möjligheten till nätverkande, där deltagarna får chans att mötas och dela erfarenheter, funderingar och kunskap. Vi hade tre bra dagar med öppna diskussioner mellan parterna på olika förband, säger Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet.

Den första delen handlade om lokala omställningsmedel och syftade till att deltagarna skulle bli tryggare i vad som gäller när man ska godkänna eller avslå ansökningar om lokala omställningsmedel från medarbetarna.

Maria Jonsson Assander, chef för personalutvecklingsdetaljen i Försvarmakten, ansvarade för den delen. Hon förklarar att varje fall är unikt - det som fungerar för en medarbetare och verksamhet kanske inte

fungerar för en annan eller i ett annat sammanhang. Många saker måste vägas mot varandra, vilket kan göra att många känner sig lite osäkra.

– Viktiga perspektiv som måste finnas med i bedömningen är om åtgärden leder till kompetens som är efterfrågad och behövd i Försvarmakten, och om åtgärden står i rimlig proportion till den önskade effekten. Samtidigt finns individens önskemål och motivation där som viktiga parametrar. Detta ställer krav på såväl framförhållning som fantasi, men även på förmåga till analys. Många känner sig lite osäkra på hur de ska göra bedömningen. Men jag tror att vi snart kommer kunna se ett ökat nyttjande av lokala omställningsmedel som följs av en tydlig utvecklingsplan för individen.

Del två handlade om samverkan och lönebildning. Deltagarna fick veta mer om vikten av samverkan och hur samverkan ska fungera på de olika nivåerna. Man gick igenom hur RALS-avtalet ser ut och fungerar, riktlinjer kring lönebildning och hur arbetet med lönemålbilder kan genomföras på respektive



Foto: Anna Lundmark

Från Försvarsförbundet fanns bland annat Clarence Arnstedt (t.v.), ordförande i förening 10 med medlemmar vid FS, LSS, UndSäkC, F16, LedR och AST och Kjell Tetzlaff (t.h.), ordförande i förening 114 med medlemmar vid HKV, FM HRC och FMLOG på plats.

Vad tar ni med er från dagarna?

Clarence Arnstedt

Det var positivt att få träffa HR-personalen vid våra organisationsenheter. Att vi i de workshops som genomfördes kunde utbyta lösningar, utmaningar, erfarenheter och tillvägagångssätt med varandra mellan våra olika organisationsenheter, var nyttigt. Vi märkte att problemen vi upplevde oftast var likartade, men också att det skiljer sig åt hur långt de olika förbanden kommit med sina samverkansarbeten, som exempelvis lönemålbilder.

Kjell Tetzlaff

Jag tar med mig att det finns vissa olikheter i hanteringen av ansökningar gällande lokala omställningsmedel, men att det efter konferens blivit tydligare vad som egentligen gäller. Behovet av kompletterande informationsspridning till chefer och medarbetare skulle medföra att ansökningar som då inkommer är mer spritt mellan de olika organisationsenheterna jämfört med hur det ser ut idag.



AKTUELLT

- organisationsenhet. Robert Oidermaa höll i en del av innehållet:
- Det finns fortfarande en osäkerhet i organisationen om hur man bäst ska hantera lönemålbildsarbetet, det var viktigt att vi som parter kunde sända ett gemensamt budskap för att stödja verksamheten på bästa sätt. Vad gäller samverkan märks det att avtalsvård inte varit prioriterat, många har inte detaljkoll på varken myndighetens avtal eller sitt eget förbandsavtal. För bägge områdena var det värdefullt att få diskutera med representanter från andra organisationsenheter för att se att man inte är ensam om att ha frågor och funderingar.

Deltagarna fick möjlighet att dela med sig i grupparbeten, där grupperna var sammansatta av deltagare från arbetsgivar- och arbetstagsidan vid olika förband och försvarsgrenar.

Hur kommer ni att använda er av det som framkommit vid konferensen?

– Vi kommer att ta med oss det vid framtida arbete med avtalen – om vi behöver förtydliga eller ändra något i avtalen utifrån det? Vi kommer också att titta på vilka behov av stöd eller utbildningsinsatser som kan behövas vid de olika organisationsenheterna, säger Robert Oidermaa.◀

Lokala omställningsmedel

Lokala omställningsmedel finns på statliga myndigheter. Syftet är att utifrån verksamhetens behov finansiera utveckling av organisation och medarbetare. Medarbetare kan söka medel för exempelvis en utbildning. Kontakta arbetsgivaren eller fackliga representant för information.

Mer information finns på forsvarsforbundet.se.

Samverkan

Samverkan = samarbete mellan arbetstagare och arbetsgivare som tillsammans tar fram de bästa förutsättningarna på arbetsplatsen. Avtal om samverkan för framtiden innehåller tre delar: medarbetarsamtalet, arbetsplatsträff och samverkansförhandling i samverkansgrupp.

**Värva din kollega.
Ni får ett starkare fackförbund
och du får en fri medlemsmånad!**

- Erbjudandet gäller för alla förbundets medlemmar.
- Avgiftsbefrielsen genomförs nästkommande månad.
- Vi bjuder nya medlemmar på medlemsavgiften de tre första månaderna.

Läs mer på forsvarsforbundet.se | Försvarsförbundet - facket för alla på din arbetsplats



Valberedningen hoppas på många nomineringar inför kongressen 2023:

»Vi vill ha mycket att göra!«

Valberedningens arbete har pågått kontinuerligt inför kongressen 2023. När kongressen nu närmar sig intensifieras arbetet.

**Senast
den 1 april 2023
behöver föreningarnas
nomineringar vara inne!**

Läs mer på
forsvarsforbundet.se

En ny förbundsstyrelse inklusive ordförande samt revisorer och valberedning ska väljas. Valberedningen ska ta fram sitt förslag på kandidater. Urban Ström, Annelie Forshage och Håkan Antonsson från valberedningen vill trycka på vikten av att föreningarna nominerar:

– Vi hoppas verkligen att alla föreningar runt om i landet tar chansen att nominera kandidater. Det är så mycket bättre att vi får ett brett spektrum att plocka kandidater ur.

Vi vill ha mycket att göra!

Var befinner ni er i arbetet?

– Vi har precis skickat ut information och nomineringsblanketter till föreningarna. ◀

KONGRESS

Kongressen är förbundets högst beslutande organ som består av ombud från förbundets föreningar och förbundsstyrelsens ledamöter och revisorer. Kongressen sammanträder vart fjärde år och är medlemmarnas viktigaste kanal för inflytande i förbundet.



Foto: Anna Lundmark

Urban Ström, Annelie Forshage och Håkan Antonsson

Valberedningen tipsar!

- Ni kan nominera kandidater från vilken förening som helst.
- Tänk på att alla kandidater måste nomineras, både nya och de som redan har ett uppdrag.
- Den som nomineras ska vara tillfrågad.
- Det är föreningarna som nominerar. Har du som medlem funderingar eller tankar, kontakta din förening.

2022

December

Information och nomineringsblanketter skickas till föreningarna.

2023

1 april

Nomineringstiden går ut.

April

Valberedningens förslag tas fram.

I början av maj

Valberedningens förslag går ut med kongresshandlingarna.

Den statliga trygghetsöverenskommelsen och förändringarna i LAS – så påverkas du

Den 1 oktober 2022 började ändringar i arbetsrätten att tillämpas. Ändringarna rör både lag - främst lagen om anställningsskydd (LAS) - och kollektivavtal. Samtidigt började den fackligt framförhandlade statliga trygghetsöverenskommelsen, som kompletterar lagen, att gälla. Hur påverkar det dig som statligt anställd?

Text: Anna Lundmark | Illustration: Maimi Laks

Trygghetsöverenskommelsen är ett statligt kollektivavtal som kompletterar lagen. Överenskommelsen förhandlades fram av fackförbunden inom staten, OFR/S, P, O, Seko och Saco-S (Försvarsförbundet ingår i OFR/S) och Arbetsgivarverket i syfte att anpassa lagändringarna till staten. Här hittar du bland annat bestämmelser gällande undantag i turordningen, en ny anställningsform kallad statlig visstidsanställning samt kompletterande studiestöd. För dig



Eva Rundlöf är kanslichef och 1:e ombudsman

som statligt anställd finns det därmed bestämmelser om anställningsskydd både i lag och kollektivavtal.

Resan till överenskommelsen började med att Januariavtalet slöts 2019. Med det avtalet kom krav på att arbetsrätten skulle förnyas och att turordningsreglerna i LAS skulle ändras. I och med förändringarna började de statliga fackförbunden att förhandla med Arbetsgivarverket om en statlig trygghetsöverenskommelse för att komplettera och anpassa ändring-

Skillnad på lag och avtal

Lagar stiftas av riksdagen och är generellt bindande för alla. Kollektivavtal träffas mellan parterna på arbetsmarknaden - arbetsgivare/arbetsgivarorganisation och fackförbund (arbetstagarorganisation) och är bindande för dem som ansluter sig. Kollektivavtal får som helhet aldrig vara sämre än lag, tanken är att avtalen ska anpassas till bransch/arbetsplats.

Lagen om anställningsskydd, LAS

Här finns grundläggande bestämmelser om anställningsskydd. Lagen skyddar arbetstagare mot osakliga uppsägningar genom att begränsa arbetsgivarens rätt att säga upp eller avskeda anställda. Lagen styr bland annat vad som är sakliga skäl för uppsägning och vad som gäller vid tvist om en uppsägning.

Vägen till den statliga trygghetsöverenskommelsen

2019

Januariavtalet sluts.

2021

Förhandlingarna om den statliga trygghetsöverenskommelsen påbörjas.

2022, 27 juli

Förhandlingarna om den statliga trygghetsöverenskommelsen är klara.

2022, 1 oktober

Ändringar i LAS samt den statliga trygghetsöverenskommelsen börjar gälla.

arna i lag och avtal till staten och statliga anställningar. Områden som förhandlingarna omfattade var anställning och flexibilitet samt utbildning och omställning.

Eva Rundlöf är kanslichef och 1:e ombudsman på Försvarsförbundet. Hon förklarar att man tidigt såg vikten av att anpassa ändringarna i lag och avtal till de statliga förutsättningarna:

– Arbetet försvårades av att staten inte var involverade i grundarbetet, så som den kommunala och privata sidan var. För oss var det viktigt att vi fick en anpassning av de avtal

som gäller och motsvara den privata sektorns lösningar. Kortfattat kan man säga att vi fick trygghet, kompetensutveckling och omställningsstöd i utbyte mot en större flexibilitet för arbetsgivaren.

Vad har ni arbetat extra för vid förhandlingarna?

– Vi har kämpat för att ändra reglerna gällande turordningen för staten - att endast arbetsgivare med 50 eller fler anställda får göra undantag. Andra frågor vi tryckt extra på har varit att få till en statlig visstidsanställning för att minska otrygga anställningar och möjliggöra studier under arbetslivet.

Hur tror du det här kommer påverka våra medlemmar framöver?

– Förändringarna har så nyligen trätt i kraft så på sikt kommer vi se hur de praktiskt kommer tillämpas. Vi kommer framöver att göra en utvärdering. ➔

Den statliga trygghetsöverenskommelsen

Ett statligt kollektivavtal som kompletterar bestämmelserna i lagar och avtal. Här finns det till exempel bestämmelser om en ny anställningsform - statlig visstidsanställning samt turordning vid uppsägning som skiljer sig från vad lagen säger. Överenskommelsen är tänkt att förbättra för dig som statligt anställd.



Förändringar i Las



Sakliga skäl och omplacering

1. Saklig grund blir sakliga skäl.
2. Huvudregel = endast en omplacering

Twister om ogiltighet

1. Uppsagda behåller inte längre sin anställning under tiden som tvist om felaktig uppsägning pågår
2. Nivån på allmänna skadestånd vid tvist om ogiltigförklaring av uppsägning har ökat
3. Avstängning från a-kassa ska som huvudregel inte ske under tvist

Turordning

1. Samtliga arbetsgivare får göra undantag i turordningen, i stället för endast arbetsgivare med högst 10 anställda.
2. Tre arbetstagare får undantas, i stället för tidigare två.

Särskild visstid

Allmän visstid (ALVA) blir särskild visstid (SÄV).

1. Kortare kvalificeringstid:
 - Tillsvidareanställning efter 1 år (inom 5 år) i stället för tidigare 2 år.
 - Företrädesrätt efter 9 månader (inom 3 år)

Det finns konverteringsregler.

Så förbättrar den statliga trygghetsöverenskommelsen

Turordning

1. Endast arbetsgivare med 50 eller fler månadsavlönade arbetstagare får göra undantag.
2. Tre arbetstagare får undantas.

Utöver särskild visstid finns även statlig visstid

1. Gäller tills vidare, dock längst två år.
2. Särskilda förutsättning krävs, bland annat:
 - Avgränsat uppdrag
 - Anställningsbehov och uppdrag >12 månader
 - Utanför ordinarie verksamhet
 - Särskild finansiering

Texten är ett urval och förenklad version av lag & avtalstexterna. Exakt text och mer information hittar du i respektive lag och avtal.

Läs mer om...

Här lyfter vi tre områden.

*Du hittar trygghetsöverenskommelsen
i sin helhet på försvarsförbundet.se.*

1. Studiestöd för kompetensutveckling under arbetslivet

Ett omställningsstudiestöd införs. Det ger möjlighet att studera i max 44 veckor vid heltidsarbete. Syftet är att stärka din ställning på arbetsmarknaden samt ge dig en kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden.

CSN har hand om stödet som består dels av ett bidrag dels av ett lån som det går att fylla på med. Du kan söka stödet under pågående anställning. Du ska ha arbetat (minst 16 timmar i veckan) i totalt minst åtta av de senaste 14 åren, och minst 12 av de senaste 24 månaderna. Du kan inte få omställningsstudiestöd för utbildningar som din arbetsgivare normalt skulle ha bekostat.

Som statligt anställd kan du tack vare trygghetsöverenskommelsen söka ytterligare studiestöd:

- **Kortvarigt studiestöd** kan du få för kortare utbildningar, upp till fyra dagar.
- **Kompletterande studiestöd** kan du som fått omställningsstudiestöd från CSN söka, som ett kompletterande stöd.
- Det finns också möjlighet att söka **förlängt studiestöd**.

Dessa stöd är via Trygghetsstiftelsen. Du behöver uppfylla kraven för omställningsstöd samt ha arbetat de senaste 12 månaderna hos en och samma arbetsgivare.

Hur gör jag för att ansöka om studiestöd?

Omställningsstudiestöd ansöker du om hos CSN. Du ska kunna visa på att utbildningen stärker din ställning på arbetsmarknaden samt ger dig en kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden. Trygghetsstiftelsen kan hjälpa dig med ett sådant yttrande.

Kortvarigt och kompletterande studiestöd ansöker du om hos Trygghetsstiftelsen. Här ser du vad som gäller och vilka kriterier du och behöver uppfylla. Fyll i formuläret på webbplatsen så kontaktar de dig. Trygghetsstiftelsen avgör om ansökan beviljas eller inte.



 På Trygghetsstiftelsens webbplats, www.tsn.se, kan du läsa mer.

2. Undantag i turordningen begränsas

Ändringarna i LAS innebär att alla arbetsgivare vid arbetsbrist kan undanta tre personer, som arbetsgivaren tycker är av särskild betydelse för verksamheten, från turordningen. Det ersätter den tidigare regeln där endast arbetsgivare med högst 10 anställda kunde göra dessa undantag, och då högst två personer.

I och med den statliga trygghetsöverenskommelsen får myndigheter med färre än 50 anställda inte göra undantag i turordningen. ◀

Turordning

betyder att uppsägningar av medarbetare ska göras i turordning enligt principen "sist in – först ut", alltså att den med kortast anställningstid sägs upp i första hand. Undantas du från turordningen innebär det att du vid uppsägningstillfället inte riskerar att sägas upp.

3. Statlig visstidsanställning ska minska antalet otrygga anställningar

I och med ändringarna i LAS togs allmän visstidsanställning (ALVA) bort och ersattes med särskild visstid. Kortfattat är skillnaden att anställningen övergår i tillsvidareanställning efter ett år i stället för som tidigare efter två år.

För fackförbunden i staten var det viktigt att de osäkra anställningarna, där personer kunde anställas för kortare perioder utan tydliga skäl, skulle minska och tillsvidareanställningarna öka. En anställningsform för statligt anställda, statlig visstidsanställning, förhandlades fram och gäller utöver vad som gäller enligt LAS.

Statlig visstidsanställning får gälla tills vidare, högst 2 två år, och användas:

- vid ett tidsbegränsat uppdrag till följd av bestämmelser i regleringsbrev, direkt uppdrag från departement eller efter överenskommelse med extern part

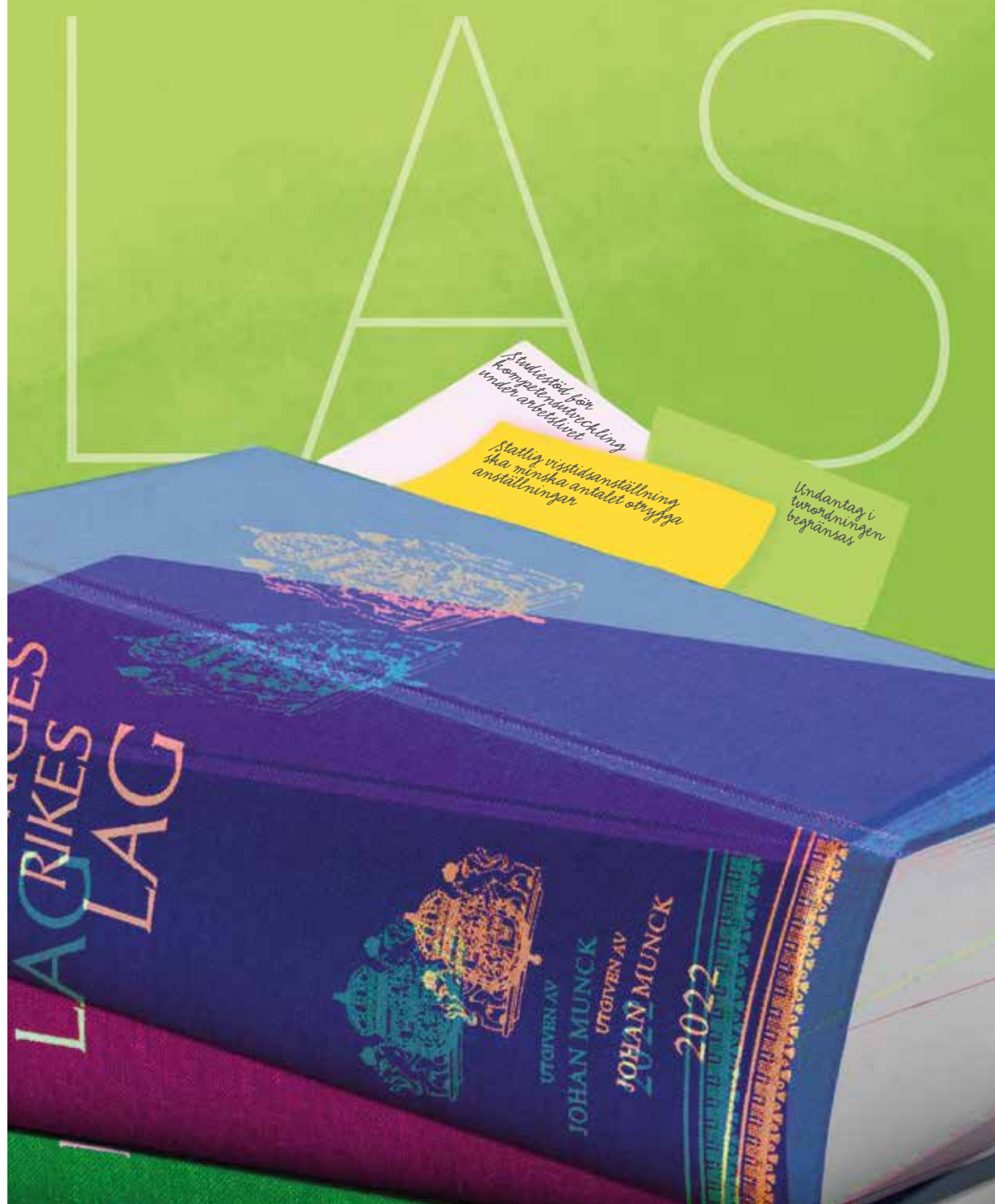
- om anställningsbehovet och uppdraget överstiger 12 månader
- om arbetsuppgifterna ligger utanför ramen för arbetsgivarens ordinarie verksamhet
- om uppdraget finansieras med särskilt tillskott av budgetmedel eller externa medel.

För att ytterligare säkerställa att visstidsanställningar inte missbrukar har parterna enats om tidsbegränsade anställningar för enstaka, kortvariga perioder med stöd av anställningsförordningen (9 § 2 p) blir otillåtna.

För pågående ALVA-anställningar finns övergångsregler. ◀

Visstidsanställning

är en anställningsform som gäller under en begränsad tid.



När arbetsplatsen växer – så blir introduktionen av de nya lyckad

STEFAN ANNELL är doktor i psykologi på Försvarshögskolan. Han forskar om personalförsörjningen inom Försvarsmakten.

Den första tiden på jobbet kan bli avgörande både för nyanställda och i längden för kollegorna. I den hårdnande kampen om arbetskraften blir det dessutom en allt viktigare konkurrensfördel. Försvarbart har tittat närmare på introduktionsprocessens betydelse och hur man bäst gör för att välkomna en ny medarbetare.

Text: Ola Nilsson | Illustration: Maimi Laks

Försvaret och närstående myndigheter kommer att växa de närmaste åren. Nya medarbetare ska anställas, andra kommer att få nya befattningar.

Hur de nya introduceras till sina nya uppgifter och arbetsplatser, så kallad "onboarding", kan vara avgörande för hur väl rekryteringarna faller ut.

– Att det har stor betydelse vet vi tydligt från forskningen. Normalt är de första tre månaderna särskilt viktiga, säger Stefan Annell, psykolog och forskare på Försvarshögskolan.

Betydelsen av den första tiden kommer att öka när konkurrensen om arbetskraften hårdnar, menar han.

– Försvaret är en av de sektorer som ska växa. Samtidigt ska polisen växa, kriminalvården ska växa och man har svårt att rekrytera till brandförsvaret. Huvuddelen av alla som kommer ut och börjar jobba de närmaste tio åren skulle behöva landa i den offentliga sektorn, och till det kommer den privata sektorn.

På arbetstagarens marknad blir det inte bara viktigt att få in nya medarbetare utan också att få dem att vilja stanna kvar.

– Just inom försvarssektorn var det enkelt en gång i tiden. Här sköttes ju bemanningen till stora delar med tvång. Vi hade indelta soldater, vi hade värnplikt, nu är vi tillbaka

till värnplikten. Man har inte riktigt behövt tänka på "hur får vi folk att bli kvar?".

Synen på arbetslivet har också förändrats.

– Vi har andra förväntningar från kommande generationer, tidsandan är annorlunda. Man förväntar sig att bli sedd och betraktad som värdefull när man kommer, det ställer helt andra krav.

En nyanställd medarbetare som har goda kvalifikationer och därmed är attraktiv på arbetsmarknaden kan snabbt komma att lämna igen om hen inte får den introduktion som förväntas. Andra, speciellt nytutexaminerade, kanske ändå blir kvar, av rädsla för att det skulle se illa ut på deras CV om de lämnade direkt.

– Då riskerar man att en person går runt och är lite missnöjd. Man kanske fortfarande gör det man ska, men om man inte har engagemanget och gör det lilla extra, blir det kanske inte riktigt så bra som det hade kunnat bli. Det är heller inte bra för hälsan och det kan bli mer frånvaro, säger Stefan Annell och fortsätter:

– Omvänt, när introduktionen blir lyckad, får vi någon som snabbare kommer in i jobbet, blir mer produktiv, stannar längre och trivs bättre. Man blir en god ambassadör utåt, vilket underlättar rekryteringen av ytterligare ny personal.

Inom försvaret kan det ta lång tid att utbild- →

→ da nyanställda. Det gör rekryteringar extra kostsamma. Inte minst därför menar Stefan Annell att det är värt att investera tid och kraft i en stegvis introduktion, och samtidigt "vaccinera" de nya mot tuffare perioder.

– Ibland är arbetsuppgifter inte så roliga. Har medarbetare då byggt upp det man kallar organisationssamhörighet, en genuin känsla att man hör samman med organisationen och delar dess grundläggande värderingar, kan man lättare ta om någon säger "vi behöver nån som kan ta den här uppgiften" eller tjänstgöra på annan ort, än om jag känner att jag blev taskigt behandlad i början. Risken är annars att man sig om efter en annan befattning, eller kanske lämnar helt och hållet.

I grunden är det tre delar som introduktionsprocessen ska ge den nyanställde: lära sig lösa arbetsuppgifterna, få ett socialt sammanhang samt förstå organisationen och vad den står för.

Stefan Annell påpekar att processen egentligen börjar redan i rekryteringen, innan någon anställts.

– Det gäller att skapa realistiska förväntningar. Ibland målar man upp guld och gröna skogar för att få dem innanför dörren.

När den nyanställde väl börjar gäller det att allt praktiskt kring arbetsplatsen är förberett, och att det finns en genomtänkt plan för introduktionen som kontinuerligt följs upp.

– För vissa går det snabbt att komma in i rollen, andra behöver längre tid. Det gäller att anpassa det efter individen. Det är viktigt att man inte underskattar detta och tänker "vi tar emot den här personen första vecka och sen är det klart".

Dessutom kan det finnas arbetsuppgifter som bara återkommer en viss tid på året.

– Då blir ju den här personen helt ny igen, första gången det inträffar. Även om man varit på jobbet ett halvår så är det viktigt att man får en introduktion när det tillkommer

nya arbetsuppgifter.

Även det sociala är viktigt. Stefan Annell föreslår att man utser en mentor eller handledare bland kollegorna, som den nyanställde kan vända sig till.

– Det är också bra att tidigt planera in en afterwork eller liknande så att man får träffas lite utanför jobbet. Det bidrar till att man känner sig sedd och välkommen.

Det finns särskilda utmaningar för en organisation som etablerar sig på nya orter.

– Det går inte alltid att rekrytera personal som längtar just dit, de kanske kommer som lite kommenderade. Då är det extra viktigt att man kommer in i det sociala sammanhanget. Jag kan vara jättenöjd med själva arbetsuppgifterna, men funkade det för mig privat? Människor befinner sig dessutom i olika faser i livet, det behöver vi också ta in, säger Stefan Annell.

Att etablera sig på en ny ort innebär ofta i praktiken att inledningsvis vara kort om folk. Risken är då att för mycket läggs på nyanställda för snabbt.

– Det är redan lite stressande att vara ny på jobbet, mycket att ta in och många nya personer. Man bör därför se till att de som är nya får en lagom arbetsbelastning, att de kan få feedback så att de vet att de gör rätt och att de inte blir ensamma.

Risken är annars inte bara att den nyanställde tröttnar och slutar, utan också att det smittar av sig.

– Om flera som är nya slutar snabbt blir de som är kvar ofta trötta och vågar inte hoppas på nästa nya person. Det är också en risk när onboarding-processen misslyckas, att de som är kvar blir sämre på att stötta nya som kommer.

Stefan Annell höjer också ett varningens finger för att nonchalera behovet av introduktion för den som byter befattning eller ort inom en organisation.

Att tänka på... när man rekryterar och introducerar en ny medarbetare



när man tar emot en ny kollega

1 2 3 4

1
Ta dig tid för den nya kollegan

2
Var beredd att hjälpa till, visa, stötta och svara på frågor

3
Visa intresse för hur det går i arbetet, men också på det personliga planet

4
Bjud in till sociala sammanhang, som fika eller afterwork

– Som chef kanske jag tänker att den där andra enheten måste vara väldigt lik min, men de kanske jobbar på ett helt annat sätt. Därför är det viktigt med kontinuerlig uppföljning, att man inte förutsätter att det rullar på för att det funkat bra det senaste tre veckorna.

Det är inte heller läge att luta sig tillbaka när introduktionsprocessen är genomförd.

– Det gäller att se till att människor känner

att de utvecklas. Annars finns risken för det man kallar nötning, att de börjar känna sig missnöjda med arbetet. Om onboarding-fasen funkat bra brukar nötningen komma senare, men det är viktigt att man inte nöjer sig med att man introducerat någon väl. För att säkerställa en god bemanning bör god omsorg om personalen bör vara en ständigt pågående och prioriterad uppgift. ◀

Medlemsaktiviteter: »Det gäller att hitta kombinationen nytta med nöje!«

Medlemsaktiviteter är ett bra sätt att ge medlemmarna facklig information, lyfta aktuella frågor och för att träffas och nätverka. Vi följde med när förening 330 på Försvarets materielverk, FMV, hade medlemsmöte.



Foto: istockphoto

Under hösten bjöd förening 330 vid FMV in till medlemsmöte i Stockholm. Under lunchtid fick medlemmarna lunchsallad samt information om fackets roll på arbetsplatsen, RALS och vad rollen som skyddsombud innebär. Martin Sparr, ledamot i Försvarsförbundets förbundsstyrelse och Peter Andersson, FMV:s huvudskyddsombud deltog.

Madeleine Lithander, styrelseledamot, höll tillsammans med Leif Jansson, platsombud i föreningen, i aktiviteten.

Madeleine, hur ofta brukar ni arrangera medlemsmöten eller aktiviteter?

– Jag började som förtroendevald i april och sen dess har vi haft en digital fika, en fysisk sommaravslutning och sen kickstartade vi hösten med ett lunchmöte för medlemmarna. Tanken och viljan hos hela styrelsen är att vi fortsätter i den takten framöver. Just nu planerar vi en julavslutning och är redan i gång med att prata om nästa års events!

Vilka typer av aktiviteter brukar ni ordna och är det något som fungerar "bättre"?

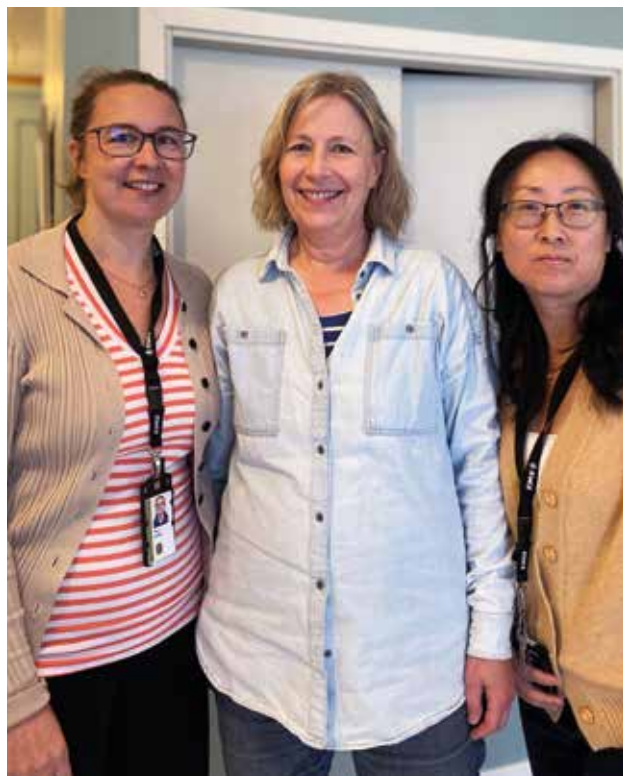
– Haha, ja, vi kan ju inte sticka under stol med att vi lockar medlemmarna med att bjuda på lunch eller fika. Alla måste ju äta och fika är gott! Vår medlemslunch i september var väldigt uppskattad och det synliggjorde några frågetecken som vi i styrelsen kunde ta med oss tillbaka och arbeta vidare med.

Har du några tips till andra föreningar?

– Det är nog att se till att hitta ett bra dragplåster och ämnen som engagerar. Att bara gå på en informationsträff kan kännas lite tråkigt. Det gäller att hitta kombinationen nytta med nöje!

Vad hoppas ni aktiviteterna ska ge medlemmarna och er förtroendevalda?

– För oss är dessa möten till för att tillsammans med medlemmarna skapa bra diskussioner och för att lyssna. Hur ser deras vardag ut? Finns det någonting som skaver på arbetsplatsen? Sen hoppas vi att träffarna leder till



Sandra Perla, Carina Olsson och Patricia Pai deltog vid medlemsmötet.

FÖRTROENDEVALD



Leif Jansson, platsombud och Madeleine Lithander, styrelseledamot i förening 330 på FMV.

Vad är det bästa med aktiviteter som denna?

– Att träffa människor från andra avdelningar som man kan dela erfarenheter med men också lära sig mer om arbetsrätt och hur den egna organisationen är uppbyggd.

Sandra Perla

att fler kommer engagera sig i föreningen. Varje ny medlem som engagerar sig öppnar upp för fler möjligheter och till slut är vi starkaste föreningen i stan! ◀

RÄTT TILL FACKLIG INFORMATION

Alla arbetstagare har rätt till 5 timmars facklig information per år på betald arbetstid.

FLER TIPS!

Bjud in förbundets medlemmar på arbetsplatsen, oavsett föreningstillhörighet. Passa på att bjuda in potentiella medlemmar till aktiviteter eller öppna medlemsmöten där ni lyfter frågor som berör alla. Tips hittar du på forsvarsforbundet.se.

SÖK BIDRAG FRÅN FÖRSVARSFÖRBUNDET

📎 Föreningar som har under 30 000 kronor i kassan kan söka **föreningsbidrag** till medlemsaktiviteter med facklig inriktning (max 300 kronor per deltagare och dag). Ansökan skickas innan aktiviteten genomförs, bidraget betalas ut efter genomförandet. Föreningen måste även sända in blanketten för verksamhetsberättelse/bokslut, som föreningen får med årsmöteshandlingarna.

📎 Föreningen kan ansöka om **lokalt utbildningsbidrag** för facklig utbildning. Anmäl i förväg de utbildningar ni planerar för och ansök efter att utbildningen genomförts (300 kronor för heldag och 150 kronor för halvdag per kursdeltagare, max 15 000 kronor per förening och år).

Läs mer: forsvarsforbundet.se/medlemskap/fortroendevald.

Försvarsmaktens avgångsenkät 2021 visar:

Problem eller brister gällande lön och utvecklingsmöjligheter påverkar mest vid beslut att lämna Försvarsmakten

Försvarsmaktens slutrapport för avgångsenkäter 2021 visar bland annat vilka de främsta skälen är till att medarbetare valt att sluta samt vad som tydligast påverkat beslutet.

Försvarsmakten har sedan 2011 genomfört avgångsenkäter bland medarbetare som själva valt att avsluta sin anställning, utbildning eller sitt engagemang hos myndigheten. Syftet är att undersöka och tydliggöra orsaker till att medarbetare lämnar. Den senaste undersökningen för 2021, som genomförts av Kantar Public, omfattar bland annat områden som nöjdhet, skäl att sluta, brister som påverkat beslutet samt möjliga förbättringsområden.

Jobb, studier eller alternativ utanför Försvarsmakten uppges vara det främsta skälet till att anställda slutar, visar undersökningen. Vid jämförelse mellan vad anställda män och kvinnor svarar, uppger kvinnor i högre grad att de slutar på grund av sin situation inom Försvarsmakten eller på grund av framtidsutsikterna.

De områden där de anställda är mest missnöjda - lön och utvecklingsmöjligheter - är också de områden vars problem eller brister tydligast påverkat medarbetares beslut att

sluta. För Försvarsförbundet har dessa områden hög prioritet och förbundet arbetar kontinuerligt med frågorna för att förbättra för medlemmarna, säger Robert Oidermaa, ombudsman på förbundet.

- Vi har länge jobbat för att medlemmars lönenivåer ska uppdateras samt att de ska få möjlighet att förstå varför deras lön är på den nivå den är. Vi arbetar för att det ska finnas möjligheter för civila att söka mer kvalificerade tjänster eller olika utbildningar. Det som knyter ihop dessa områden är att om man enligt Försvarsmaktens lönestruktur redan har en hög lön för sin befattning så ska man, enligt vår mening, erbjudas möjligheter att utvecklas mot en mer krävande befattning för att kunna fortsätta sin löneutveckling.

Problem eller brister inom ledarskapet är ytterligare ett område som påverkat beslutet att lämna. Undersökningen visar att ledarskap är en av faktorerna som driver nöjdhet men visar samtidigt på ganska låg nöjdhet, →



Saxat från delen »Finns det något annat du vill framföra till Försvarsmakten«

»Jag var stolt över att vara en del av Försvarsmakten. Jag tycker Försvarsmakten står för viktiga delar och jag tycker att ÖB är en inspirerande ledare. På min arbetsplats så fungerade det tyvärr inte med hur min chef behandlade mig och mina kollegor och hur hans ledarskap var.«

»Finns inga möjligheter till fortsatt engagemang i FM för civilanställda. Se över möjligheter till anställning som CVAT/T alt. påbyggnadsutbildning för att anställas som reservofficer...«

»Det finns tyvärr kvar acceptansen att inom FM behandla kollegor som lägre stående om de är civilanställda och dessutom kvinnor. Jag har själv blivit utskäld och bokstavligen hotad inför kollegor och det var helt accepterat beteende inom FM. (...) Jag slutar då jag inte accepterar detta beteende och personen fortsätter sitt agerande inom FM.«

Urval av öppna frågor, relevanta till vad artikeln lyfter. Fler öppna svar finns i undersökningen.

I Kantar Publics sammanfattning över öppna svar skriver de bland annat: "Överlag är bilden av Försvarsmakten positiv (...). Många uppger att de gärna hade fortsatt om förutsättningarna/omständigheterna hade varit annorlunda. Flertalet uppger att det är enskilda/få chefer som är avgörande i uppsägning – många lyfter trots detta att det finns många bra chefer, men att dessa få har mycket stor och negativ påverkan vilket har lett till valet att avsluta anställningen."

OM ENKÄTEN:

Anställda, officersaspiranter, personer med hemvärnsavtal samt värnpliktiga under utbildning som avslutar sin tjänstgöring/utbildning/avtal har fått svara på webbenkäten. Totalt svarade 417 före detta medarbetare på 2021 års enkät.

Enkäten genomförs löpande på uppdrag av LEDS PERS av Kantar Public – Sifo, ett företag som utför marknadsundersökning, medie- och opinionsundersökningar.

Källa: Försvarsmaktens rapport avgångsenkät 2021 och Kantar Public - Sifo.



→ framför allt bland kvinnliga anställda och civilanställda och uppges vara ett av skälen till att sluta. Vid jämförelse av kvinnorna och männens svar, svarar kvinnorna i högre grad att problem eller brister med sin närmsta chef eller befäl och kränkningar eller trakasserier påverkat deras beslut att lämna, medan männen uppger problem eller brister med lönen.

– Tyvärr lever fortfarande på sina håll en anda kvar att det inom Försvarsmakten är vi och dom – militärer och civila. Och bilden förstärks ytterligare om man är kvinna. Det är beklagligt att det inte är allmänt accepterat att vi alla har våra roller för att myndigheten ska fungera i alla beredskapsnivåer, och att

civila med rätt bakgrund mycket väl kan lösa många olika uppgifter på i princip alla nivåer inom myndigheten. Det syns bland annat i att många militära befattningar som kan göras om till civila fortfarande inte ändrats, trots dagens, och säkerligen de kommande tio årens, stora officersbrist, säger Robert Oidermaa.

I undersökningens slutsatser lyfts bland annat ledarskap, lön och utvecklingsmöjligheter samt förbättringar gällande avgångssamtal som möjliga förbättringsområden.◀

Källa: Försvarsmaktens rapport avgångsenkät 2021 och Kantar Public - Sifo. Artikeln lyfter vissa delar av undersökningen. Fler svar går att hitta i den.

3 frågor om enkäten till Försvarsmakten – Ledningsstaben, Personalavdelningen

Hur ser ni på att lön och utvecklingsmöjligheter är de områden som tydligast påverkat medarbetares beslut att lämna?

– I Avgångsenkäten framkommer att lön och utvecklingsmöjligheter är de två aspekter man är minst nöjd med, dock har lön mindre inverkan på den totala nöjdheten. Försvarsmakten bedriver ett adekvat arbete med myndighetens lönebildning i nära samarbete med de fackliga parterna. Lönebildningen sker inom ramen för den statliga lönebildningen och arbetet utvecklas ständigt. Mycket har skett med Försvarsmaktens lönebildning och fortsätter att ske. Det arbetas ständigt med att stärka lönebildningen. Vi arbetar med att sätta ”rätt lön” och skapa förutsättningar för cheferna. Detta genom att transparent skapa stöd i form av en kravsatt organisation, en adekvat lönestruktur och tydlig lönebildning.

Upplevda utvecklingsmöjligheter har länge setts som en avgörande faktor för ett förlängt och lyckat engagemang eller anställning i Försvarsmakten. Missnöje med utvecklings-

möjligheter ökar tyvärr risken att individer lämnar Försvarsmakten. Det görs därför fortlöpande uppföljning bland såväl de som är anställda i Försvarsmakten som de som valt att lämna.

Det görs flera arbeten på Högkvarteret för att förbättra utvecklingsmöjligheterna för civilanställda. Det har till exempel initierats ett så kallat etableringsprogram som vänder sig till civilanställda.

Undersökningen visar att bra ledarskap driver nöjdhet samtidigt som missnöje med just ledarskapet har påverkat anställdas, framför allt för kvinnors och civilanställdas, beslut att lämna myndigheten. Hur arbetar Försvarsmakten för att vända detta? Och går det att se lokala kopplingar gällande missnöjet med ledarskapet?

– För ledarskap gäller det att hålla isär generella och lokala tendenser. I FM VIND (medarbetarundersökning i Försvarsmakten, reds. anm.) ser vi till exempel att det generella ledarskapet anses vara mycket bra, framför

allt i termer av tillit, förtroende och respekt. Men det generella resultatet följer en normalfördelning vilket innebär att det naturligtvis finns chefer som får lägre eller mycket lägre omdömen på gruppnivå. Lägg därtill att civila är den enskilt största personalkategorin av de kontinuerligt tjänstgörande så syns det inte att civila skulle tycka mindre om sin chef än andra personalkategorier.

Avgångsenkäten fångar upp en viktig grupp eftersom de och deras eventuella missnöje inte alltid syns i medarbetarundersökningar. Därför ser Försvarsmakten allvarligt på sådana tendenser och det är uppenbart att dessa kvinnor upplever att ledarskapet har varit dåligt. Försvarsmakten ser även att de som varit med om ovälkommet beteende* (där kvinnor generellt är överrepresenterade) skattar sin chef lägre. Det kan för vissa finnas ett samband mellan ett beslut att lämna myndigheten på egen begäran och att vara inblandad i den typ av konflikter som ger utslag som ovälkommet beteende. För närvarande adresserar Försvarsmakten detta som ett behov att öka chefers kännedom om hur ovälkommet beteende ska hanteras och framför allt motverkas genom fler förebyggande åtgärder.

Hur använder ni er av undersökningens resultat och var kan medarbetarna i Försvarsmakten hitta rapporten?

– Kantar Public levererar två årsrapporter; en med resultatet på övergripande nivå och en rapport med resultat nedbrutet på OrgE (organisationsenheter, red. anm.) för OrgE med fler än 10 svar. Rapporterna distribueras till försvarsgrenar och stridskrafter i Vidar (FM2022-11802) för vidarebefordran till främst HR-chefer och förbandsledningar inom respektive OrgE för att de ska omhänderta resultaten och arbeta vidare med dem på lokalnivå. ◀

* Med ovälkommet beteende avses mobbning, diskriminering inklusive trakasserier pga trakasserier pga kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder, sexuella trakasserier eller annan typ av kränkande särbehandling (t ex att bli orättvist eller sämre behandlad än andra utan en för dig giltig anledning).

TCO-regionerna – en möjlighet att påverka regionalt

TCO (Tjänstemännens centralorganisation, i vilken Försvarsförbundet ingår), har regional verksamhet över hela landet via TCO-regioner. Deras viktigaste uppgifter är att påverka i TCO:s frågor på regional nivå samt öka nyttan för förbundens medlemmar genom arrangemang och aktiviteter.

Jan Wasberg, ordförande i Försvarsförbundets förening 51 och anställd vid Marinbasen i Karlskrona, är nybliven kassör i TCO Blekinge regionråd.

Hur kommer det sig att du engagerar dig i regionen?

– Jag var åhörare på TCO-regionens årsmöte i april. Under mötet efterlyste man representanter från fler TCO-förbund samt någon som kunde ersätta den avgående kassören. Så efter mötet var jag plötsligt medlem i Blekinge TCO-råd.

Vad är på agendan?

– Vi fyra som sitter i rådet är ganska nya. Vår första uppgift blir att få in representanter från fler TCO-förbund. För inspiration kommer vi också att delta i TCO-utbyteskonferens i Stockholm i januari 2023, där vi träffas och utbyter tips och erfarenheter för att få idéer till det regionala arbetet. ◀



Jan Wasberg

Foto: Anna Lundmark

TCO-REGIONERNA är frivilliga samarbetsorgan bildade av förbundsrepresentanter och kan omfatta en region, ett län eller en eller flera kommuner, medlemsförbunden själva avgör hur den regionala samordningen ska fungera. För att läsa mer om TCO eller komma i kontakt med regionerna, besök tco.se.

Den billigaste världsomseglingen du kan göra

Drömmen om en exotisk utlandssemester har för många grusats. Givetvis är detta ingenting jämfört med flera miljoner ukrainares förlust av familjemedlemmar och hem. Men, du som sett fram mot att verkligen få byta miljö ett tag, får jag komma med några tips?

Jag fann ett sätt under den förra rätt deppiga vintern mönstra på en robust liten koster med hög rigg. En god vän hade gett mig en bok om en världsomsegling som jag helt hade missat. "Lunkentuss" hade varit utbildningsbåt inom Sjövärnsskåren och vid pensioneringen i slutet av 1950-talet hade hon inte attraherat många som ville betala tre tusenlappar för henne. Hon hade ett dåligt rykte fick de två unga seglarna från Sundsvall veta, efter att löjtnanten i kustartilleriet hade stoppat ner tusenlapparna i sin bröstficka. Så pass att fartyget hade ett alternativt namn, "Sjunkentuss". Men våren 1960 fick hon nya ägare, Gunnar Dahlgren och Dag Ekholm, som skulle skriva in hennes verkliga namn i många minnen världen över. Deras saltstänkta och ungdomligt friska dagbok blev 1967 den nu klassiska "Bortom den västra horisonten" (i nyutgåva 2012).

Pojkarnas världsomsegling utan större erfarenhet och resurser blev min "mentala världsomsegling". Till saken hör att jag aldrig har ägt mer än en kajak och bara seglat korta sträckor. Men ibland stöter man på texter som har den där förmågan att "ta med en" på en färd så pass att man efteråt nästan har svårt att skilja upplevelsen från egna reseminnen.

"Bortom den västra horisonten" förmedlar inte bara en rad oväntade och ofta underbara möten i främst Stilla havet, den ger inblickar i både kulturer och enskilda människooden som få andra böcker kan.

Det är också möjligt för var och en att se "Lunkentuss" på nära håll. Hon återfanns på Ekerö 2008 i ett rätt bedrövligt skick men renoverades under två år till nyskick och finns numera att beskåda på Fritidsbåtsmuseet i Härnösand, som ligger i det tjusiga gamla Tobaksmonopolet. Här måste jag passa på att upplysa om att Härnösand sedan några år även hyser Sveriges största bilmuseum, rätt nära E4:an. Reser du i tjänsten i Norrland, missa inte att ta en paus i Härnösand.

Är man intresserad av både äventyr till sjöss och konsten att överleva extrema situationer vill jag slutligen slå ett slag för en bok man kan läsa både för sig själv och tillsammans med äldre barn, "Ön där Nauru strandat" av Olof Nordström. Den är som en blandning av ett starkt filmmanus och en rad handfasta tips för att överleva på en karg öde ö. Den är en av de där texterna man verkligen minns men ändå vill läsa om, och faktiskt återvänder till.

LARS GYLLENHAAL

Fler arbetsuppgifter bör ge mig högre lön?

JAG HAR FÅTT flera nya arbetsuppgifter. Får min chef göra så och borde jag inte få högre lön om jag får mer att göra?

SVAR → Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet sträcker sig långt. Det räcker med att dina nya arbetsuppgifter ligger inom samma arbetsområde som dina befintliga för att de ska ingå i din arbetsskyldighet. Fler arbetsuppgifter innebär inte att du har rätt till högre lön. För att det ska vara möjligt måste arbetsuppgifterna vara svårare, först då kan de motivera en lönehöjning. Var uppmärksam på att du inte fått mer att göra än vad du klarar av. I så fall är det ett arbetsmiljöproblem och då bör du kontakta din chef eller förtroendevalda. Kom ihåg att du inte kan vägra att göra dina arbetsuppgifter, det kan innebära arbetsvägran och kan i sin tur leda till uppsägning. Har du funderingar, kontakta gärna dina förtroendevalda på arbetsplatsen för råd.

Robert Oidermaa, ombudsman

Hur vet jag vilken förening jag tillhör?

LÄSTE ATT JAG ska kontakta min förening vid frågor som rör min arbetssituation. Men hur vet jag vilken förening jag tillhör? Och hur hittar jag kontaktuppgifter dit?

SVAR → Enklast är att du loggar in på Mitt medlemskap på forsvarsforbundet.se. Här ser du vilken förening du tillhör samt kontaktuppgifter till föreningen. Du kan välja att skicka meddelande direkt till föreningen härifrån. Du kan också kontakta kansliet så hjälper vi dig.

Susanne Bredberg, medlemsregistret

Lära mig mer om mitt platsombudsuppdrag

JAG ÄR PLATSOMBUD för Försvarsförbundet på min arbetsplats och vill lära mig mer och bli säkrare i uppdraget. Har ni någon kurs eller liknande jag kan gå?

SVAR → Som platsombud är det bra om du går Försvarsförbundets grundkurs under ditt första år. Här får du grunderna som du behöver för att komma i gång med ditt uppdrag. Du får en inblick i villkoren och grundläggande information om lag och avtal. Något vi hoppas kommer inspirera dig och öka ditt intresse för ditt uppdrag. Du måste vara anmäld som förtroendevald till arbetsgivaren för att kunna gå kursen, detta hjälper din förening dig med.

Simon Sundström, ombudsman



Bild: Istockphoto

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

Posttidning B

Försvarsförbundet

Box 5328, 102 47 Stockholm.



God Jul & Gott Nytt År!

**Önskar vi genom en
gåva till BRIS.**

Försvarsförbundets styrelse och kansli