

DISKRIMINERINGS-
ombudsmannen granskar
Försvarets materielverks
lönekartläggningsarbete

FRÅGA OSS:
Måste jag ha koll på
mejlen efter arbetstid?

FÖRTROENDEVALD:
Så kan ni synlig-
göra er på era
arbetsplatser!

FÖRSVARBART

TRE TIPS
FÖR ATT HITTA MODET
ATT UTMANA DIG PÅ JOBBET



The illustration features a large, stylized number '2' in the center. To its left, a helicopter is shown in flight. Below the helicopter, a tank is positioned on a set of wide, grey steps that lead up towards the number. A soldier in full combat gear stands on the top step of the staircase. The background is a bright yellow field with a large blue cross, reminiscent of the Swedish flag. In the upper right corner, there is a yellow banner with black text. The overall theme is military and career advancement.

**Brant försvars-
trappa kräver
snabba steg**

NR2
2022

Utmaningar och upprustning

Hur brukar du känna inför nya utmaningar? För de allra flesta av oss finns det ibland en oro kopplad till att ta sig an helt nya arbetsuppgifter och att släppa det invanda – till och med i de fall vi själva vill göra förändringen. Vad är då viktigt att tänka på vid förändringar av arbetsuppgifter? Och hur kan du hitta modet till att våga mer på jobbet? Vi har pratat med organisationskonsulten och psykologen Elin Hoff Brattberg. Sidan 18.

Upprustningstakten i Sverige ska öka och försvarskostnaderna ska upp till två procent av bnp. Försvarsmakten ska föreslå en plan för hur en upprustning kan bli verklighet så snabbt som möjligt. I detta nummer har vi fördjupat oss i ämnet med start på sidan 8.

Vi har pratat med Eva Nelson, HR- och kommunikationsdirektör på Försvarets materielverk, om DO:s granskning av myndighetens lönekartläggningsarbete. Du kan också läsa om hur Försvarsmakten arbetar med löneskulder, om chefen verkligen får kräva att du har koll på mejlen kvällstid, och en hel del till.

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



Foto: Sören Andersson



NR 2 | 2022

FÖRSVARBART

Årgång 84.

Medlemstidning för Försvarsförbundet.
Utkommer med fyra nummer under 2022.

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 2/22 gick i tryck den 2 juni.
Nr 3/22 har manusstopp den 29 augusti
och kommer ut den 29 september.

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.





Brant försvarstrappa kräver snabba steg 8

Foto: Regeringen



Modet att
ta dig an
nya uppgifter
på jobbet
– så gör du 18

Illustration: MamiLaks



Synliggör er! 24

Foto: iStockphoto



Löneskulder i
Försvarsmakten
– så funkar det 22

Innehåll

NOTERAT	4
REPORTAGE	8
FÖRTROENDEVALDA	24
KRÖNIKA	26

Foto: iStockphoto

NOTERAT



Twist mot Försvarsmakten gällande omplacering avslutad i enighet

Försvarsförbundet påkallade i slutet av 2020 en tvist mot Försvarsmakten då myndigheten beslutat att omplacera en av förbundets medlemmar utan att ange särskilda skäl.

Anledningen till omplaceringen uppgav Försvarsmakten var säkerhetsskäl. Försvarsförbundet ansåg att arbetsgivaren under MBL-förhandlingen inte kunde ange särskilda skäl för ompla-

ceringen, vilket strider mot LAS och Europakonventionens artikel 6, och påkallade en tvist mot Försvarsmakten.

– De främsta skälen till tvisten var att vi och medlemmen ansåg att säkerhetsprocessen hade hanterats klart undermåligt, vilket gjorde att vi ansåg skälen otillräckliga. Samt att medlemmen inte omplacerats till en ny tillsvidarebefattning utan bara lånats ut till nya uppgifter. Efter tvisteförhandlingen beslöt Försvarsmakten att göra en ny genomlysning av ärendet och medlemmen fick en ny tillsvidarebefattning på sin hemort, vilket gjorde att vi kunde avsluta tvisten i enighet, säger Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet. ◀

Intensivt arbete med att omorganisera Försvarsmaktens ledning

För närvarande pågår ett intensivt arbete med att omorganisera Försvarsmaktens centrala och regionala ledning. Arbetet innebär att Högkvarteret ska omorganiseras till en försvarsstab och att fler uppgifter och resurser ska föras ut till försvarsgrenarna. Försvarsförbundet deltar under arbetets gång för att bevara medlemmarnas intressen.

– I juni hålls ett första beman-

ningsmöte där Försvarsförbundet deltar tillsammans med övriga fackförbund på myndigheten, säger Simon Sundström, ombudsman på Försvarsförbundet.

Den nya organisationen ska börja gälla från årsskiftet 2022/2023 men eventuella placeringar vid ny arbetsort för berörd personal kommer troligen att ske succesivt under 2023. ◀



Sök stipendium hos Försvarsförbundet

Går du i utbildningstankar? Sök stipendium hos Försvarsförbundet. Stipendium beviljas för hälften av de direkta kostnaderna av dina studier, som mest 2 000 kronor. Direkta kostnader är till exempel anmälningsavgift och kurslitteratur. Du måste ha varit medlem i förbundet i minst två år för att kunna ansöka. ◀

Läs om villkoren och hur du söker på forsvarsforbundet.se eller kontakta din förening.



184
miljoner kronor

kunde LO-TCO Rättsskydd* under 2021 utverka till fackliga medlemmar i LO-TCO- och Sacoförbunden i form av ersättningar och skadestånd.

*Uppdragsgivarna är huvudsakligen TCO- och LO-förbunden, men anlitas även vissa SACO-förbund. LO-TCO Rättsskydds uppdrag är att biträda förbunden samt dess medlemmar i rättsliga angelägenheter.

Vikten av civil kompetens

Jag kan inte låta bli att kommentera Försvarsmaktens framfart och sätt att gena i kurvorna när det gäller tillsättning av civila tjänster på högre nivå. Förbundet är nu i slutskedet av en tvist gällande en tillsättning av officer på en högre civil befattning, där vi anser att tillsättningen inte har gått rätt till. För oss är det en självklarhet att värna om civila tjänster som ger våra medlemmar möjlighet till kompetensutveckling och karriärvägar. Med tanke på rådande officersbrist är det också viktigt att använda sig av den civila kompetens som finns för att frigöra den militära professionen.

I skrivande stund har vår riksdag beslutat att ansöka om medlemskap i Nato. Hur det kommer att påverka våra medlemmar på deras arbetsplatser återstår att se. Vi kommer i vår roll som fackförbund

att bevaka våra medlemmars intressen. Det står dock helt klart att vi går in i en ny era vad gäller Sveriges försvar.

Det pågår just nu intensiva förhandlingar mellan Arbetsgivarverket och OFR, Seko och Saco-S gällande framtagandet av en statlig trygghetsöverenskommelse kopplat till LAS-utredningen. Hur det faller ut är i dagsläget inte klart men det nya regelverket ska börja gälla från slutet av september. Innan midsommar ska förhandlingarna om hur LAS-utredningen påverkar statligt anställda vara avslutade.

Jag vill önska alla en trevlig och skön sommar så hörs vi i höst.



Håkan Sparr
Förbundsordförande

Foto: Sören Andersson



Förbundsordförande: Håkan Sparr
Vice förbundsordförande: Ove Hellgren
Förbundskansli växel: 08-402 40 00
(telefonid 08.30–11.15 och 12.15–16.00)
Sekreterare: Gülseren Kiyak, 08-402 40 00
Chefredaktör och kommunikationsansvarig:
Anna Lundmark, 08-402 40 13

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

Försäkra ditt boende till medlemspris hos Folksam

Bor du i villa, bostadsrätt eller hyresrätt? Då får du medlemspris på rätt försäkring för hur just du bor!

Som medlem i Försvarsförbundet har du tillgång till en av marknadens bästa hemförsäkringar till ett riktigt bra medlemspris. Nu får du dessutom medlemspris på villaförsäkring, bostadsrättsförsäkring och även när du uppgraderar din hemförsäkring. Helt enkelt rätt skydd för hur just du bor.

Läs mer på forsvarsforbundet.se ◀



Foto: Folksam

Värva din kollega.



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



DO granskar Försvarets materielverks arbete med lönekartläggning

Diskrimineringsombudsmannen, DO, inledde i april 2022 tillsyn av fem statliga myndigheters lönekartläggningsarbete. Försvarets materielverk, FMV, är en av myndigheterna.

Sedan 2017 framgår av diskrimineringslagen att en arbetsgivare varje år ska genomföra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

DO skriver i ett pressmeddelande: "Trots att kravet på årlig lönekartläggning funnits i drygt fem år har det i olika sammanhang framkommit att många arbetsgivare inte följer gällande regelverk". Nu inleder DO en tillsyn mot Försvarets materielverk samt ytterligare fyra statliga myndigheter för att kontrollera efterlevnaden. Tillsynen syftar till att säkerställa att de aktuella myndigheterna känner till och följer gällande lagstiftning, meddelar DO.



Eva Nelson
HR- och
kommunikationsdirektör
på FMV

– I en stor myndighet med många olika yrkesroller och befattningar behövs ett kompletterande verktyg för löneanalys och på grund av de höga säkerhetskraven vi har på myndigheten har det tagit tid att hitta en lösning. FMV använder en metod för lönekartläggning som vår arbetsgivarorganisation Arbetsgivarverket har tagit fram i samarbete med de centrala fackliga organisationerna, "BESTA-vägen", eftersom den bygger på det klassificeringssystem vi använder för lönestatistik inom staten. På grund av våra säkerhetskrav har vi först under 2021 kunnat använda det analysverktyg som finns.

Ove Hellgren, ordförande i Försvarsförbundets förening på FMV säger att föreningens fackliga företrädare följer arbetet samt deltar i de samverkansgrupper som diskuterar lönekartläggning. ◀

Försvarbart ställde några frågor till Eva Nelson, HR- och kommunikationsdirektör på FMV:

Hur ser ni på DO:s granskning?

– Vi ser positivt på DO:s granskning. Arbetet med lönekartläggning är viktigt men även krävande, så det är av stor vikt för oss att det arbete vi lägger ner på detta är relevant. Vi välkomnar eventuella råd och rekommendationer från DO, och tar med oss det till kommande lönekartläggningsarbeten.

Hur har FMV:s arbete med lönekartläggningar sett ut sedan kravet om årlig lönekartläggning kom 2017?

LÖNEKARTLÄGGNING

Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. Syftet är att se till att arbetsplatsens löner är jämställda. Enligt lag ska arbetsgivaren i lönekartläggningen bedöma om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete har ett samband med kön. För att kunna göra den bedömningen ska en kartläggning samt en analys göras. Har arbetsgivaren tio eller fler anställda eller fler ska arbetet med kartläggningen och analysen dokumenteras. Om en arbetsgivare inte har följt reglerna om lönekartläggning kan DO framställa en begäran till Nämnden mot diskriminering om att förelägga arbetsgivaren att fullgöra sina skyldigheter.

Källa: do.se



Önskas: snabb, men jämn, tillväxt

Det är en ny världsordning med krig. Två veckor efter att Ryssland invaderat Ukraina var beslutet taget: upprustningstakten i Sverige ska öka och försvarskostnaderna ska upp till två procent av bnp.

Nu ska Försvarsmakten föreslå en plan för hur en upprustning kan bli verklighet så snabbt som möjligt. På myndighetens önskelista: snabba beslutsprocesser, civil specialistkompetens och en tillväxt i jämn takt.

TEXT: MARIA WIDEHED | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS



I dag kommer vi presentera ett nytt initiativ från regeringen med ett tydligt besked till hela svenska folket och till vår omvärld: det är att Sveriges försvarsförmåga ska kraftigt förstärkas”.

Orden kommer från statsminister Magdalena Andersson (S) under en pressträff den 10 mars.

Femton dagar tidigare förändras allt. Ryssland invaderar Ukraina. Och det som i Sverige har debatterats i årtionden går nu plötsligt snabbt. Den 16 mars enas riksdagens samtliga partier om att stärka försvarsförmågan och om att Sverige ska höja försvarsanslagen till två procent av bnp – precis den nivå som krävs för att kunna gå med i Nato.

I samband med beskedet ger ÖB Micael Bydén ut en dagorder till Sveriges soldater, sjömän, medarbetare och frivilliga. I den konstaterar han att tillskottet är välkommet, men att det inte är ”beloppet i sig som skapar försvarsförmåga utan hur det omsätts i militär verksamhet”.

Och på Försvarsmaktens bord hamnar uppgiften att föreslå en plan för ytterligare upprustning, att ta fram en ekonomisk trappa och svara på frågan om hur snart man på ett effektivt sätt kan omsätta anslagsökningarna i stärkt försvarsförmåga.

Det handlar om ytterligare flera tiotals miljarder per år till försvaret utöver den redan ambitiösa tillväxtplan som finns.

”Det här är ett besked till Försvarsmakten att man i en snabbare takt måste bidra till att öka försvarsförmågan. Men vi måste också inse att det går snabbt att rasera och dra ner på en försvarsmakt, däremot tar det tid att bygga upp”, var försvarsminister Peter Hultqvists (S) kommentar på pressträffen den 10 mars.

Frågorna är många. Hur ska försvarsmyndigheterna växa ytterligare? Hur snabbt kan man anställa, utbilda, köpa in krigsmateriel, få tillstånd och bygga försvarsanläggningar? Och hur räknar man egentligen på att förvandla pengar till försvarsförmåga?



→ Det handlar om att rusta upp på lång sikt, men också om att agera direkt.

I syfte att ytterligare stärka försvarsförmågan redan nu har regeringen och oppositionen enats om att anslagen till det militära försvaret ska öka med två miljarder kronor i år. Dessutom har man gett klartecken till att beställa försvarsmateriel för 30,9 miljarder fram till 2030. "Det här ska ses som en del i det arbete som ska genomföras för att komma upp till två procent av bnp", sa försvarsminister Peter Hultqvist (S) på en presskonferens.

Det var måndagen den 7 mars som Försvarsmakten fick i uppdrag att redovisa åtgärder för hur man kan stärka den operativa förmågan på kort sikt. Dagen efter gav man sitt svar.

– Vi började inte från noll, det finns en god uppfattning i organisationen om möjligheter och utmaningar. Det här är väldigt roligt, det kommer att bli tydliga effekter av de nya anslagen – en riktig höjning av vår förmåga, säger överstelöjtnant Johan Silvera, vid Ledningsstabens planerings- och ekonomiavdelning.

I det korta perspektivet, svarade Försvarsmakten regeringen, kan den sammanlagda operativa förmågan ökas genom förstärkningar av stödfunktionerna underrättelse- och säkerhetstjänst, ledning samt logistik.

– Man måste tänka på att vi redan är inne i en brant tillväxtkurva. Alla nya saker måste bedömas mot vad som är praktiskt realiserbart utan att vi stör det som vi redan sagt är det viktigaste, säger Silvera.



Överstelöjtnant Johan Silvera, vid Ledningsstabens planerings- och ekonomiavdelning, Försvarsmakten.

Foto: Beza Mahmood, Försvarsmakten

Försvarsmakten beskriver i sitt svar att åtgärder är möjliga inom områden som för-
mågehöjning på Gotland, generell personal-
förstärkning samt ökad uthållighet genom
anskaffning av till exempel drivmedel, livs-
medel, sjukvårdsmateriel och sjukvårdsför-
nödenheter, inklusive läkemedel.

Saknas något bland prioriteringarna?

– Vi är en organisation som är omätlig, men om jag ska säga något så kan jag tycka att det finns saker framför allt inom ledningsområ-

„Vi började inte från noll, det finns en god uppfattning i organisationen om möjligheter och utmaningar.“

»Det springer inte runt överstar på stan som är utbildade hos någon annan myndighet än vår, däremot finns det specialistkompetens vi behöver i den civila världen.«

det som man hade önskat att man kunde göra, säger Silvera.

Framför allt har Försvarsmakten identifierat personalområdet som en del där stor effekt kan uppnås med relativt små medel. Man föreslår en personell förstärkning om omkring 2 000 anställda.

Och civila specialistkompetenser, vilket skulle frigöra militära kompetenser, lyfts som en av nycklarna.

– Detta är ett område där vi kan tillväxa relativt fort och som ger hög effekt. Här har vi en möjlighet att rekrytera in kompetens. Det springer inte runt överstar på stan som är utbildade hos någon annan myndighet än vår, däremot finns det specialistkompetens vi behöver i den civila världen.

Men det största arbetet handlar om den långsiktiga förmågehöjningen. Regeringen skrev i sina anvisningar till Försvarsmakten att man ska nå den nya anslagsnivån "så snart det är praktiskt möjligt". I april levererade Försvarsmakten ett första förslag till regeringen gällande när detta är: Sveriges försvar kan rustas upp till motsvarande två procent av bnp år 2028, bedömer man.

I 2022 års prisläge innebär det en försvarsbudget på 127 miljarder kronor 2028, att jämföra med de dryga 90 miljarder som var planerade för samma år.

Ett nytt försvarspolitiskt inriktningsbeslut behöver fattas under nästa år, konstaterar Försvarsmakten, och i november i år ska myn-

digheten lämna in sitt förslag till innehåll i det beslutet. Redan nu har dock regeringen och riksdagspartierna, med Försvarsmaktens underlag som grund, pekat ut en rad aktuella förstärkningar.

Till exempel handlar det om fler luftvärnsrobotar, pansarvärnsvapen, jaktrobotar och en kustrobotförmåga.

Även på personalsidan föreslås förändringar. Enligt nuvarande försvarspolitisk inriktning ska antalet befattningar i krigsorganisationen öka från 60 000 till 90 000 runt 2030, med det nya tvåprocentsmålet beräknas antalet personer i krigsorganisationen växa med ytterligare 20 till 25 procent fram till 2030.

Men en uppbyggnad av krigs- och grundorganisation är förknippat med långa ledtider – ökning krävs både personellt, materiellt och infrastrukturellt, skriver Försvarsmakten. Produktionsmässigt är därför en tillväxt i jämn takt över tid att föredra, så exempelvis personal i jämn takt kan rekryteras och utbildas.

Flera oppositionspartier vill att försvaret ska nå tvåprocentsmålet redan 2025. Vore det möjligt?

– När vi säger 2028 så handlar det om att allt ska vara relevant försvarsförmåga som vi tror på. Vill man nå det ekonomiska målet tidigare kan man köpa loss infrastruktur, köpa mark och förskottsbeta system. Göra av med pengar kan vi, men det skulle inte ge försvarsförmåga här och nu. ◀



Försvarets andel av bnp genom tiderna

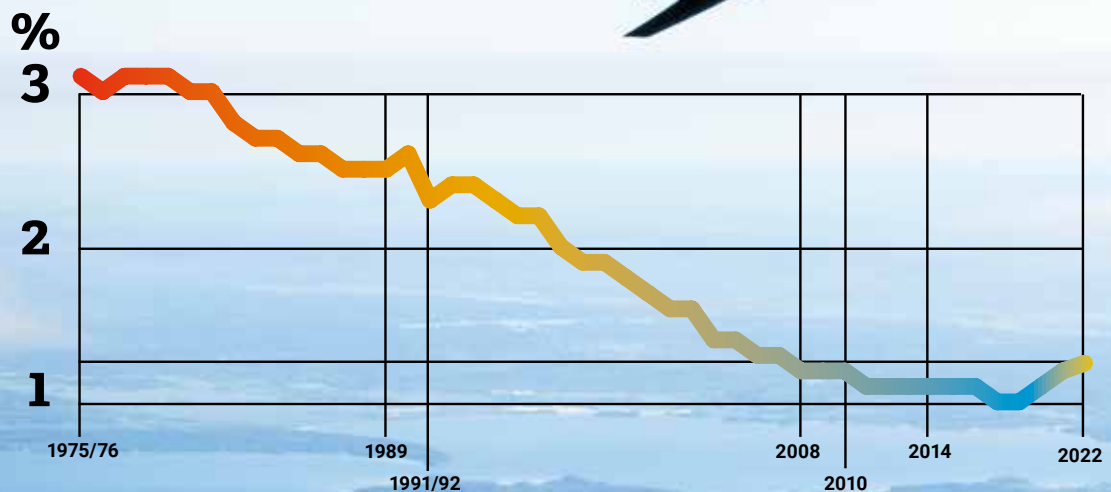


Foto: istockphoto



Foto: Forsvarsmakten



Foto: istockphoto



Foto: istockphoto



Foto: istockphoto

Källa: Forsvarsmakten & Forsvarsdepartementet

Bedömd möjlig anslagsutveckling mot två procent av bnp



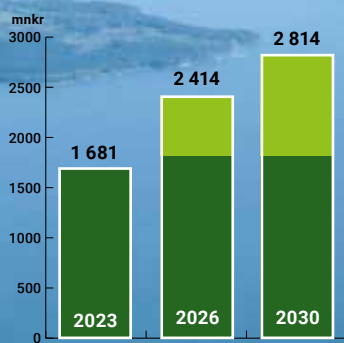
Försvarmakten



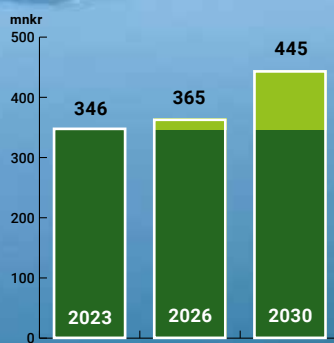
Försvarets materielverk

Ytterligare tillväxt
mot 2 procent

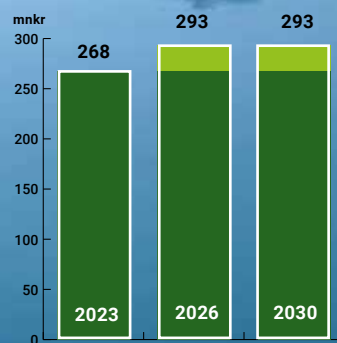
Redan beslutade/
aviserade ramar



Försvarets radioanstalt



Plikt- och prövningsverket



Försvarshögskolan

Källa: Försvarmakten / FM2021-19703:18

Foto: Försvarmakten

FOI-forskaren: »Hur ska en svältfödd organisation kunna växa snabbt?«

Tidpunkten för när två procent av bnp kan nås bedöms i huvudsak bero på hur snabbt Försvarsmakten kan få leveranser av materiel.

Men en materielupprustning handlar om långt mycket mer än mängden »pang för pengarna«, säger Per Olsson, forskare vid Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI.

– När beskedet om höjda anslag kom tänkte jag först att det var välbehövligt och nödvändigt. Sedan tänkte jag att det kommer bli svårt.

Per Olsson är forskare inom försvarsekonomi och materieförsörjning vid FOI. Han välkomnar målet att försvarsanslagen ska nå två procent av bnp, men ser också de stora utmaningarna

– Försvaret har länge varit underfinansierat och det har skapat uppdämda behov som man nu måste åtgärda. Hur ska en tidigare svältfödd organisation kunna svälja så mycket resurser på en gång?

Och hur är det egentligen man ska växa? Eller rättare sagt; hur räknar man på att förvandla pengar till försvarsförmåga?

– Det är svårmeått även för oss försvarsekonomer. Men man bör inte likställa förmåga med utgifter. När vi jämför mellan

länder är det tydligt att det inte finns något ett-till-ett-förhållande mellan utgifter och storleken på väpnade styrkor eller antal materielsystem. Det finns heller ingen självklar koppling mellan kvantitet och kvalitet – vi var nog flera som trodde att Ryssland skulle uppvisa betydligt bättre förmåga på slagfältet i Ukraina, givet sitt övertag i utgifter.

Lite förenklat kan man säga att pengar har blivit till försvarsförmåga när materialen är på plats, personalen är rätt övad, förband kan strida tillsammans med andra förband och allt fungerar i större sammanhang.

Samtidigt är en viktig del i att bygga förmåga i närtid att betala för vad Olsson kallar för »gamla synder».

– Jag tror man gör rätt i att åtgärda de be-



Per
Olsson

Foto: Linda Björkvall Köling/FOI



»Man bör inte likställa förmåga med utgifter.«

Foto: Försvarsmakten

fintliga bristerna först. Börja med att bygga en robustare försvarsmakt. Vi gillar våra flyg, ytstridsfartyg och stridsfordon – men vi behöver också mängdmateriel och logistikresurser. Vi kan inte förvänta oss att dubbelt så mycket pengar ger dubbelt så mycket försvar. Om vi planerar för det riskerar vi att bygga en dubbelt så stor försvarsmakt som fortfarande har massvis med ihåligheter.

Försvarsmakten pekar i sitt underlag till regeringen på att det finns osäkerheter som kan

försena tidsplanen, framför allt handlar det om hur snabbt krigsmateriel kan beställas och levereras. Det är avgörande att kunna lägga beställningarna till industrin så snart som möjligt, menar Olsson.

– Vi är inte de enda som gjort denna resan med nedrustning. Många västeuropeiska länder har gjort detsamma. Nu svänger alla tillbaka mot upprustning samtidigt och försvarsindustrin behöver växla upp rejält för kunna möta denna snabba tillväxt. På många ställen kommer vi att stöta på flaskhalsar. ◀

Anders på Plikt- och provningsverket: »Vi har haft en pågående process för att öka kapaciteten«

Totalförsvarets plikt- och provningsverk kan med nuvarande provningskapacitet, inklusive det tredje provningskontoret som öppnar i Göteborg under 2022, mönstra upp till 28 000 totalförsvarspliktiga för att skriva in cirka 8 000 till grundutbildning med värnplikt. Och bedömningen är att krigsorganisationen kan utökas utan att fler gör värnplikten, uppger Försvarsmakten i sin rapport till regeringen.

Anders Thelin är ordförande för Försvarsförbundets förening 129. Han tror att myndighetens förberedande arbete har varit avgörande för att inte snabbt behöva växa ytterligare med de nya anslagen.

– Vi har varit ganska offensiva och har haft en pågående tillväxtprocess för att öka kapaciteten, säger han och fortsätter:

– Och redan nu tittar man på vad anslagsökningen kan tänkas innebära för myndigheten i framtiden, det är ett måste att vi ligger långt fram i planeringen.

Fler värnpliktiga kan krävas i framtiden. På en pressträff sa statsminister Magdalena Andersson (S) att hon "vill tala klarspråk: Fler



Anders Thelin

unga kommer att behöva bereda sig på att göra värnplikt". Samtidigt lyfter Thelin hur ökade anslag och utbyggnad av totalförsvaret också går hand i hand med frågan om återaktiverad civilplikt, något som också skulle påverka myndigheten.

Men just nu passar man i Karlstad också på att hämta andan efter en intensiv period. Med kriget i Ukraina följde, precis som hos FMV, ett högt tryck på myndigheten.

– Både i provningskedjan och med mycket ärenden där företag vill titta på krigsplaceringar. På enheten för bemanningsstöd där jag arbetar har vi haft en 800-procentig ökning av inkomna samtal och mejl. "Får man ta hunden med sig ner i skyddsrummet?" – den frågan kommer till oss. Och trycket spiller ju över även på medlemmar som sitter på kundstöd och svarar på frågor, liksom till andra som stöttar kärnverksamheten.

Samtidigt ser Thelin den hektiska perioden som något positivt.

– Att vi klarar det ger ett kvitto på att vi, även om det blir mycket, har kapacitet att ta hand om ökningsplanerna ut. ◀

Anders på Gotland: »Att få öronmärkta extra resurser är något positivt«

Gotland lyfts som ett av de områden där förmågan kan ökas i närtid. Förmågehöjningen som Försvarsmakten föreslår handlar om anskaffning av ytterligare granatkastarpansarbandvagnar och förstärkt pansarvärnsförmåga.

Och Anders Pettersson, platsombud på Gotland, ser bara fördelar med de tillförda resurserna.

– Det verkar som att det kommer finnas

pengar till att köpa in det som behövs till verksamheten. Vi bygger ju upp allt på nytt och behoven är stora här. Att få öronmärkta extra resurser och krav på att snabbt leverera är något positivt, säger Pettersson.

Han ser också hur det är en trygghet för föreningens medlemmar.

– Detta säkrar vårt arbete, det lär inte bli några uppsägningar på evigheter. ◀

Ove på FMV:

»Man måste hitta nya arbetsmetoder för att korta ledtider«

Det är Försvarets materielverk, FMV, som upphandlar materiel till Försvarsmakten. I den politiska överenskommelsen har myndigheten fått en mer flexibel anslagskredit och tiotals miljarder mer att beställa materiel för.

Men det gäller att inte glömma bort att också bygga en attraktiv arbetsplats, säger Ove Hellgren, ordförande i Försvarsförbundets förening 330 samt vice förbundsordförande.

– Detta påverkar oss generellt över hela verket och ställer ju ett jättekrav på myndigheten. Vi ska växa ganska duktigt de närmsta åren och då ska man också kunna ta hand om allt folk. Hur ska man sitta? Hur ska man jobba? Och hur ska våra nya kontor utformas? FMV:s framtida arbetsplats är en fråga där vi fackliga företrädare är med och bollar idéer.

Det har varit mycket att göra den senaste tiden. När kriget bröt ut blev tempot högt på FMV.

– Det var krav på snabba ledtider för att kunna leverera det vi stöttar med i försvarsprylar. Och direkt som man började prata om att gå upp till två procent av bnp så blev viktiga befattningshavare satta på beredskapsschema, säger Hellgren.

På FMV:s provplats i Linköping, där Ove Hellgren arbetar, ska en personalstyrka om 160 personer nu bli 250. Och samtidigt som det krävs nya lokaler och nyanställningar är det också tydligt att myndigheten måste jobba snabbare.

– Man måste se över alla områden, en av delarna är att hitta nya arbetsmetoder för att korta våra ledtider. Utan att göra avkall på kvalitet. Det är en jätteutmaning att ta hand om personal samtidigt. ◀



Foto: Försvarsförbundet

Hallå där...
... Robert Oidermaa,
ombudsman på
Försvarsförbundet.

Vad innebär anslagsökningarna för medlemmarna?

– Att man kommer bli fler anställda, och det är ju bra – men det finns också en risk att andra saker växer fortare än personalstyrkan.

Vad tycker du att arbetsgivaren ska fokusera på?

– Både att behålla personal och kunna locka ny. Att man har en rimlig lönesättning är ju självklart, men i övrigt måste man se över även andra villkor – vad erbjuder man för ersättningar för OB, vad har man för möjlighet att tillgodose distansarbete, hur ser arbetsplatserna ut? Man måste vara en attraktiv arbetsgivare på alla sätt, inte minst genom att erbjuda utvecklingsmöjligheter för sina anställda.

Hur ska man tänka som anställd nu?

– Ha koll på vad det dyker upp för lediga jobb inom myndigheten du redan jobbar i och sök dem som är intressanta. Intern kompetens är oerhört mycket värt och det borde vara så att många som redan är anställda är lämpade för de nya tjänsterna, så kan man ta in nytt folk på deras befattningar. Det kommer finnas helt andra möjligheter framöver. ◀

ELIN HOFF BRATTBERG

är legitimerad psykolog och organisationskonsult med lång erfarenhet av att hjälpa medarbetare, ledare, grupper och organisationer med utveckling, lärande och beteendeförändring. Hon är också universitetsadjunkt på Göteborgs universitet där hon undervisar inom arbets- och organisationspsykologi.

Modet att ta dig an **nya uppgifter på jobbet** – så gör du

Att utmana sig själv och testa nya saker är utvecklande men kan ibland också skapa oro och rädsla hos många av oss. Organisationskonsulten och psykologen Elin Hoff Brattberg berättar för Försvarbart hur man skapar motivation och vågar mer på jobbet.

TEXT: OLA NILSSON | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

De flesta kan nog känna igen sig i känslan. För de allra flesta av oss finns det ibland en oro kopplad till att gripa sig an nya helt nya arbetsuppgifter, att släppa det invanda för en helt ny utmaning – till och med i de fall vi innerst gärna själva vill göra förändringen i fråga.

Men organisationskonsulten och psykologen Elin Hoff Brattberg menar att det finns en skillnad i om förändringen är något vi själva i grunden söker eller om den är påtvingad av en omorganisation.

– Om du själv vill göra en förändring så kommer det att påverka din känsla av motivation. Men är det en omorganisation som kommer uppifrån – ”nu ska det här hända” – så kan det sätta i gång väldigt mycket tankar. Vad händer med mig? Kommer jag att få ha kvar min roll eller kommer jag att få nya arbetsuppgifter eller kollegor? Det brukar skapa mycket osäkerhet och oro inledningsvis, i synnerhet om man inte fått vara med i processen, säger hon.

Men även den som har viljan att testa något nytt kan känna ett motstånd.

– Människor är komplexa varelser, som kan ha ambivalenta känslor till olika saker. Det kan finnas en vilja att göra en förändring, men man ändå kanske inte riktigt vågar ta steget. Det kan handla om rädsla för att

misslyckas till exempel, man kanske är van vid att prestera på en viss nivå och att göra något nytt kanske kräver att man tar ett par steg tillbaka. Då finns det ju risk att man misslyckas, får testa igen och öva, tills man blir bättre.

Rädslan för att misslyckas kan vara kopplad till de egna förväntningarna och kraven man har på sig själv. Men den kan också bero på kulturen på arbetsplatsen.

– Är jag på en arbetsplats där det saknas det vi kallar psykologisk trygghet, då vågar jag kanske inte misslyckas för att jag är rädd för att andra ska håna mig. Psykologisk trygghet är jätteviktigt på en arbetsplats. Vad finns det för klimat av att få just utvecklas och testa någonting nytt? För det innebär just att man måste få misslyckas, att man uppmuntrar varandra och till och med firar varandras misslyckanden.

Elin Hoff Brattberg konstaterar att människor å ena sidan är flockdjur som vill vara omtänkta och gärna inte sticka ut. Å andra sidan har vi evolutionärt helt enkelt varit tvungna att hela tiden testa nya saker, upptäcka och tänja på gränser.

– Vi är utvecklingsbenägna, människor i sig är utvecklingsorienterade. Annars hade vi →

→ suttit kvar där i grottan. "Vem vågar gå utanför och se vad som finns där ute?" Det är inte bara något som vi kulturellt bestämt att "utveckling borde vi ägna oss åt, det är positivt".

Varför känner vi då ett motstånd? Varför funkalar våra hjärnor så?

– Det kan jag tänka mig också hänger ihop med det evolutionära. Det är också något positivt i sig, att det finns "nej"-sägare. Det farligaste för en organisation är att bara ha "ja"-sägare. Det behövs de som vågar säga "vänta lite, det vi gjort hittills har funkalt på det här sättet, om vi gör på det här nya sättet så finns risken att det inte kommer att funka". Det finns något i det som vi också behöver ta till oss, säger hon och fortsätter:

– Vi är inte förändringsmotståndare i grunden. Men många gånger är vi oroliga och vill veta vad som ska hända i framtiden, och det behöver vi få brottas med lite grann.

Information är viktigt i förändring. Men även behovet för den enskilde av att helt enkelt hinna med i svängarna måste man som ledare vara lyhörd inför vid exempelvis en omorganisation, menar Elin Hoff Brattberg.

– Man behöver vara lyhörd inför vad förändringen väcker för känslor, våga lyssna efter det. Man kan inte bara trycka på med information och säga att "nu är det den här omorganisationen och de här datumen har vi att förhålla oss till". Man måste faktiskt också, om man vill få med sig människor i en utveckling, låta dem få prata av sig och hantera det på olika sätt. Det kanske handlar om vara transparent med att "jag vet inte om den här enheten kommer att slås ihop med den andra". Men det är viktigt att på ett respektfullt sätt bli lyssnad på, även om det kanske inte är exakt det beslutet man själv skulle vilja ha.

Behovet är individuellt, det kan ta olika lång tid för olika individer att "komma med på tåget".

– Man måste få kliva på i sin takt, man kan inte framtvunga motivation. Det är inte

så lätt att hoppa på ett tåg i full fart och ledningsgruppen har ju kanske själva kommit en bit i förväg.

Hon understryker också vikten av delaktighet så långt det går, för att skapa motivation för en förändring hos medarbetare.

– Det är ju alltid en utmaning, det kan ju finnas deadlines och så. Men i de fall där det är möjligt att kunna få vara med och påverka så är det viktigt att ha den dialogen för att få med sig människor.

Nyckelfaktorerna för att skapa just motivation är samhörighet, självbestämmande och att få känna sig kompetent (se lista här intill).

– Många gånger när man går utanför sin »comfort zone« så känner man sig inte så kompetent. Som ledare behöver man förstå att motståndet kanske inte gäller förändringen i sig, det kan vara en rädsla att framstå som inkompetent i den nya rollen. Det behöver inte handla om motsträviga och sura personer som säger "nej, jag vill inte", motståndet kan säga oss väldigt mycket mer.

Men det är inte bara chefen som har ett ansvar för förändringsprocessen i en omorganisation, menar Elin Hoff Brattberg. Även den enskilde medarbetaren har ett ansvar att bidra.

– Det betyder inte att man måste ropa "hej vad kul" och inte våga ifrågasätta. Men det är ändå ett faktum att det sker förändringar som kanske känns obekväma. Det är inte alltid så enkelt att vara ledare i en sån situation. Ibland tycker jag att man också som medarbetare kan ställa sig frågan "vad behöver min ledare av mig?"

– Om jag är orolig och känner att "usch, jag vet inte vad som kommer att hända med mig och det gör mig jättenervös, jag kan inte sova på natten", då har man ju ett ansvar att lyfta det med sin chef. Det är ju en del i arbetsmiljön och att ta sitt eget ansvar i det är en viktig poäng.◀

Tre tips för att hitta modet att utmana dig på jobbet

1 2 3

Sätt ett mål och bryt ner vägen dit i små steg. Det får fortfarande lov att vara lite obekvämt men ändå med en känsla av kontroll.

Omge dig med människor som tror på dig - skaffa dig en hejaklack som hejar på dig även om/när det inte går så bra, där du upplever psykologisk trygghet.

Vid en omorganisation, efterfråga aktivt information och försök om möjligt få till arenor för samverkan med ledningen där delaktighet kan uppstå.

Tre faktorer som skapar motivation

Autonomi

att man känner valfrihet, självbestämmande och frivillighet.

Samhörighet

att man känner att man befinner sig i ett sammanhang.

Kompetens

känslan av kontroll och bemästrande.



Löneskulder i Försvarsmakten – så funkar det

Försvarsmakten har cirka 100 löneskulder varje månad. Men hur arbetar myndigheten med löneskulder och vad gäller för dig som anställd om du får för mycket lön utbetald?

Varje månad betalar Försvarsmakten ut mellan 31 000–40 000 löner. Av dessa är cirka 0,3 procent felaktiga. Är felaktigheten att för mycket lön betalats ut handlar det om en löneskuld.

En löneskuld kan uppkomma av olika anledningar, men den vanligast är att den uppstår i samband med att den anställda lämnar myn-

digheten eller går på tjänstledighet. Försvarsmakten har cirka 70 lönehandläggare som alla ska kunna hantera skuldeärenden.

Martina Wejdrup är enhetschef vid Lön- och HR-administrativa enheten på Försvarsmaktens HR Centrum, FM HRC. Hon berättar att cirka 10–15 skulder varje månad är på mer än en månadslön och ungefär 1 skuld per må-

FM HRC Lönelinje Vid frågor kring lönen och lönespecifikationen.
Öppet vardagar mellan kl. 10–12. Tfn: 08-514 393 00 (knappval 1)

nad är på mer än 100 000 kronor.

– I stort sett uppkommer alla större skulder vid för sent inskickade avgångar och tjänstledigheter.

När en skuld uppstår får medarbetaren ett informationsbrev från FM HRC som innehåller information kring skuldens anledning och den fortsatta processen.

– Om medarbetaren har lön kommande månader så kan skulden kvittas direkt mot kommande löneutbetalningar. Om medarbetaren inte har någon lön de kommande månaderna behöver skulden återbetalas via faktura, som medarbetaren får hemskickad. Denna faktura kan i vissa fall även omvandlas till en återbetalningsplan efter kontakt med FM HRC, säger Martina Wejdrup.

Om skulden rör lön och ersättning som betalats ut mer än tre månader tillbaka så behöver arbetsgivaren ett kvittningsmedgivande för att kunna kvitta den mot kommande lön eller ersättning, förklarar Martina Wejdrup. Om skulden rör lön eller ersättning som betalats inom de senaste tre månaderna kan arbetsgivaren korrigera den mot kommande lön.

Att själv ha koll på sin lönespecifikation är viktigt, säger Martina Wejdrup.

– Försök själv uppmärksamma om det förekommer felaktigheter. Får du för mycket lön utbetald är det viktigt att du snarast kontaktar närmsta chef. Det är även väldigt bra att kontakta FM HRC via Lönelinjen eller mejl (hr-direkt@mil.se) så att vi kan stötta med att kontrollera vad som är fel och se till att felet avhjälps.

Vad händer om man inte kan återbetala en skuld?

– Då kan olika lösningar för avbetalningsplaner tas fram som passar individen. Detta sker i kontakt med HR Centrum.

Om man vill bestrida en skuld – hur gör man då?

– Anser medarbetaren att löneskulden är felaktig och vill bestrida den, ska medarbetaren följa informationen som står i informationsbrevet som skickats hem till individen. Där står att ett bestridande ska vara skriftligt och skickas till FM HRC via hr-direkt@mil.se. Det är bra att vara så utförlig som möjligt i mejlet, det underlättar kommande utredningar kring skulden.

Information från Försvarsförbundet

Stöd av facket vid bestridande

Är du medlem i facket och vill bestrida en löneskuld meddelas dina fackliga företrädare direkt när du meddelar myndigheten detta. Facket hjälper dig sedan vidare med ett eventuellt bestridande. Är du inte fackligt ansluten hanterar du själv bestridandet.

Arbetsgivarens rätt att kräva tillbaka löneskuld skiljer sig om du är med i facket eller inte

Har det gått mer än 2 år efter att den felaktiga utbetalningen gjordes och du är fackligt ansluten kan arbetsgivaren ha förlorat sin rätt att kräva tillbaka pengarna - jämfört med 10 år om du inte är med i facket.

Begränsningar i korrigering

Kom ihåg Försvarsmakten inte får korrigera på ett sådant sätt att den anställda inte klarar sin och sin familjs försörjning. Även detta framgår av AD 1980 nr 59. I en sådan situation bör korrigeringen delas upp på flera månader. (En korrigering får inte medföra ett brott mot den tvingande regeln i 4 § kvittningslagen om förbehållsbelopp)

Kontakta Försvarsförbundet

Har du fått ett krav du vill bestrida eller känner dig osäker? Kontakta förbundet för stöd och hjälp.

Synliggör er!

*Hur gör ni för att synas på arbetsplatsen?
Att både befintliga och potentiella medlemmar
vet vilka ni är och vad ni gör är viktigt.
Både för att attrahera nya medlemmar och för att
era medlemmar ska känna sig uppmärksammade
och trygga i att de vet vad ni gör och var ni finns.
Här får ni tips för hur ni kan synliggöra er!*

Foto: iStockphoto

Presentera er vid möten och introduktioner

Berätta vad ni gör och om
medlemskapet vid introduktioner
för nyanställda,
enhets- och personalmöten.

Affischer, broschyrer och rollups

Sprid och sätt upp. Ni beställer
från kansliet eller laddar ner från
försvarsförbundet.se. Rollups bekostar
föreningen själva trycket av.

Använd värvningsmapparna

Förbundets värvningsmapp
är bra att dela ut till nyanställda,
oorganiserade och felorganiserade.
Den innehåller information om förbundet
samt en medlemsansökansblankett.



Tidningar i fikarummet

Finns Försvarbart i fikarummet?
Om inte – hör av er till kansliet
så hjälper de till att ordna det!

Använd anslagstavlor och intranät

Skylta på anslagstavlor och intranät med vad Försvarsförbundet och ni styrelsen gör. Sätt till exempel upp Infonytt på lämpliga platser.

Ha öppna medlemsmöten

Bjud in alla på arbetsplatsen när ni ordnar medlemsmöten. Varför inte ha ett intressant ämne, samtidigt som ni presenterar er?

Aktiviteter

Ordna aktiviteter för förbundets medlemmar på arbetsplatsen. Bjud också in potentiella medlemmar för att marknadsföra förbundet och skapa nyfikenhet för medlemskapet.

Dela ut profilprodukter

Ge en gåva till medlemmarna och kanske också till icke-medlemmar ihop med till exempel ett möte eller aktivitet.



En förening som växer är förening 410 på FRA.

Vi har pratat med styrelsen om hur de gör för att synas på arbetsplatsen.

Hur synliggör ni er på arbetsplatsen?

– Ett sätt är att dela ut profilprodukter som sedan kommer synas runt om på arbetsplatsen. Vi hade nyligen en utlottning där vi hade ett program som slumpade ut x antal vinnare ur vår medlemslista. Vi håller just nu på att dela ut ryggsäcken till våra platsombud och efter sommaren kommer alla medlemmar få varsin reflex. Vi har en egen föreningssida på internnätet som är öppen för alla på myndigheten där det står lite om oss och där man också kan läsa våra mötesprotokoll.

Har ni tips på aktiviteter att göra om tiden är knapp men man ändå vill göra något?

– Skicka ut mejl med lite kort information om nyheter eller frågor som ni arbetar med, till exempel "Att tänka på inför lönesamtalet". Vid möten eller större presentationer, informera att ni är förtroendevalda.

Hur välkomnar ni nyanställda?

– Vi pratar med den nyanställda och överlämnar en påse med information och små profilprodukter, nyckelband till exempel. Innan pandemin hade vi en stund på nyanställningskursen där vi fick presentera oss, kanske kommer vi snart tillbaka till det forumet.

Brakar ni ha medlemsaktiviteter där också icke-medlemmar är välkomna?

– Innan pandemin satte stopp för det hade vi planer att bjuda in en ombudsman till ett öppet möte för att diskutera pensionsfrågor. Det finns ju många ämnen som skulle vara intressanta för en större skara så vi ska nog ta upp den tanken igen. Vi har även haft andra typer av medlemsmöten samt öppna möten och det kommer vi fortsätta med.

Civila i försvaret gjorde skillnad



Bysten av Arne Beurling.

Foto: Lars Gyllenhaal.

Så länge ett land inte är i krig finns makten huvudsakligen i statsledningens händer. Utrikespolitiken styrs då mest av presidenten/statsministern och utrikes/försvarsministern. När krig bryter ut överförs per automatik mycket av deras makt till landets krigsmakt. För att konkretisera: när Putin beordrade fullt krig mot hela Ukraina (utan att våga benämna det krig) så överlät han, oavsett vad han tänkte, till generalerna och deras underlydande att avgöra ödet för hans utrikespolitik.

Denna maktprincip gällde även Sverige under det senaste världskriget och eftersom Krigsmakten, som Försvarsmakten då hette, aldrig angreps eller angrep någon, så var det främst den dåvarande svenska samlingsregeringen som gjorde skillnad. Men inte bara den. Att en enskild svensk, Raoul Wallenberg, också spelade en stor roll tror jag att många kan hålla med om. Många tiotusentals (hundrausentals?) människor som lever idag hade inte funnits om inte den svenske diplomaten räddat deras ungerska farfar, mormor etc. Till Raoul Wallenbergs öde hör också en sida som få känner till. Han var både civil och militär. Man letar förgäves efter detta på Wikipedia och i vanliga historieböcker. Men i Lars Brinks utmärkta "När hoten var starka" kan man läsa både om Raoul Wallenbergs grundutbildning, repetitionsutbildningar som värnpliktigt befäl och hans fyra år som instruktör inom hemvärnet. Han utbildade faktiskt tusentals medborgare i militära färdigheter,

först vid Kungl. Svea livgarde och sedan inom hemvärnet.

Utöver Raoul Wallenberg då? Jag skulle säga att minst två till civila gjorde stor skillnad för Sverige under andra världskriget. Först och främst kommer jag att tänka på det matematiska geniet Arne Beurling som enbart med hjälp av papper och penna gjorde det omöjliga till förmån för vår underrättelsetjänst. I juni 1940 knäckte han den tyska G-skrivarens hemlighet. Hans bedrift fick långt senare även viss internationell uppmärksamhet, men inte så mycket som om han varit exempelvis britt eller amerikan.

Sedan har vi kriminalteknikern som blev de norska och danska "polistruppernas" svenske "upppfinnare" och ledare, Harry Söderman. Över en division med norrmän och danskar utbildades tack vare honom på svensk mark mellan 1943 och 1945. Först var de ytterst lätt beväpnade men från 1944 fick de kulsprutor och artilleri. Ja, poliser med artilleri. Detta med "polistrupper" blev ju därmed lite märkligt. Men vi var ju "neutrala". Hade Sverige 1949 likt Norge och Danmark gått med i Nato hade nog minnesmärkena över Söderman och Beurling funnits i vår huvudstad. Nu står de istället rätt undanskymda i Uppsala respektive Dalarna. Var man hittar dem och 198 andra spår från andra världskriget på svensk mark berättar jag i min senaste reseguide.

LARS GYLLENHAAL

Färre semesterdagar om jag jobbar deltid?

JAG HAR SENASTE ÅRET ARBETAT DELTID.

Innebär det att jag får färre semesterdagar än tidigare när jag arbetade heltid?

SVAR → Du som jobbar deltid har generellt, enligt semesterlagen, rätt till lika många semesterdagar som heltidsanställda, det vill säga 25 dagar (minst - ditt statliga kollektivavtal ger dig fler semesterdagar än så). Däremot är semesterdagarna inte är värda lika mycket utan motsvarar din deltidsarbetstid. Arbetar du till exempel 80% är dagarna värda 80% av en heltidsdag. Det kan skilja sig åt beroende på var du arbetar, så för att säkerställa vad som gäller för just dig, hör med din HR-avdelning på din arbetsplats.

Eva Rundlöf, kanslichef/1:e ombudsman

Samma fyskest oavsett ålder?

JAG ÄR 60 ÅR OCH ARBETAR som administratör i Försvarsmakten. Min chef menar att jag ska göra samma fyskest och ha samma fyskrav som min 25-åriga kollega (som har samma arbetsuppgifter som mig). Stämmer det?

SVAR → Nej. Som civilanställd ska du använda den fysiska träningen för att förbättra din prestation och närma dig krigsplaceringskrav. Kraven för de flesta civila krigsplacerade är idag rätt rimligt ställda. Det får inte på något sätt ställas krav som gör att du som anställd riskerar att skada dig eller får dig att uppleva fysisk träning som ett stress- och orosmoment.

Robert Oidermaa, ombudsman



Foto: istockphoto

Ha koll på mejlen efter arbetstid?

MIN CHEF MEJLAR OFTA MIG PÅ KVÄLLEN

efter att jag slutat för dagen, och jag får känslan av att hon förväntar sig att jag har koll på mejlen och svarar. Måste jag det?

SVAR → Det finns ingen lag som förbjuder din chef att mejla dig efter arbetstid, däremot kan hen inte förvänta sig att du vare sig ska läsa eller svara på din fritid. Att känna att du förväntas vara nåbara även på fritiden, även om det inte är uttalat, är något som kan orsaka stress och ohälsa hos dig. Prata med din chef om du kan och vill. Du kan också kontakta förtroendevald eller skyddsombud för stöd. Om det inte redan finns bör det tas fram tydliga interna regler/policies för vad som gäller på er arbetsplats.

Freddy Tullgren, ombudsman

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

Bara för
medlemmar!



Vem behöver en juristförsäkring, egentligen?

Livet innehåller fler juridiska frågor än vad du kanske tänker på. Till exempel när du blir sambo, skriver testamente eller hamnar i en tvist. Med hjälp av en jurist kan du känna dig trygg med att det blir rätt när det är som viktigast. Tillsammans med Försvarsförbundet jobbar vi för att du ska ha tillgång till bra och trygga försäkringar – till medlemspris så klart. Juristförsäkringen är en av dem.

folksam.se/forsvarsforbundet

Folksam
För allt du bryr dig om