

KONGRESS 2023

Möt vår nya
styrelse

FÖRTROENDEVALD

Alla har rätt till en
bra arbetsmiljö

HALLÅ DÄR

Oscar Evelyn,
systemingenjör på FMV

FÖRSVARBART

Nystartade föreningen 102

»Vi är redo för
de tuffa fajterna«

STRUKTUR
I ARBETET
– SÅ HÄR GÖR DU!



NR3
2023

FÖRSVARSFÖRBUNDETS MEDLEMSTIDNING

Hitta strukturen och få mer tid över

Hösten är här och för många en tid förknippad med nystart, förändringar och förverkligandet av uppsatta mål. De funderingar som föddes under sommarens lediga och sköna dagar ska nu landa i konkreta handlingar. Kanske ska man gå den där utbildningen som man har kikat på eller varför inte köra igång med nya träningsvanor. För att skapa förutsättningar för det nya måste man göra plats i sin agenda och omstrukturera.

Jag har alltid gillat det där med struktur och att planera sin dag, så gott det går. Ofta är vinsterna så påtagliga att det är enkelt att fortsätta. För vem vill inte bli mer effektiv?

En person som arbetar med just optimering och struktur är David Stiernholm. Sedan 2004 arbetar han som struktör på heltid och föreläser samt leder kurser för hur företag kan uppnå mer ordning och reda på jobbet. Enligt honom så är företag inte nog strukturerade idag. Något som främst beror på tidsbrist, det blir för mycket att göra och för lite tid för de viktiga uppgifterna. På sida 19 kan du ta del av Davids tips och tricks för en effektivare arbetsdag.

I detta nummer kan du även läsa om den nystartade föreningen 102 som tillsammans med FömedC huserar på Älvsborgs Amfibieregemente, AMF 4. Redan efter ett halvår består föreningen av trettio medlemmar och har en styrelse om fem personer och det kommer att behövas fler. Verksamheten förväntas växa stort. I slutändan kommer Amf 4 bli ett regemente med fler krigsförband än det i Stockholm. Mer om detta på sida 9.

Och sedan har det ju varit kongress. Efter 12 år lämnar Håkan Sparr över stafettpinnen till Caroline Nilsson som blir förbundets första kvinnliga ordförande genom tiderna! På sidan 20 kan du läsa mer om Caroline och vår nyvalda styrelse.

Trevlig läsning!

Helena Wiklund
chefredaktör



Foto: Sören Andersson



NR 3 | 2023

FÖRSVARBART

Årgång 85.

Medlemstidning för Försvarsförbundet.
Utkommer med fyra nummer under 2023.

Upplaga: 4800 ex.

Utgivningsort: Försvarsförbundet,
Box 5328, 102 47 Stockholm.

Ansvarig utgivare

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

Produktion: Crafoord & Laks.

Tryck: Trydells Tryckeri AB.

Försvarbart har en pressläggningstid
på ungefär en månad.

Nr 3/23 gick i tryck den 20 september.
Nr 4/23 har manusstopp den 13 november
och kommer ut den 15 december.

Ledaren uttrycker

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

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

Omslagsbild:

Foto: Sören Andersson
ISSN 1650-8025.



**Nystartad förening
sticker ut hakan 8**

Foto: Sören Andersson

**Hallå där
Oscar Evelyn 27**

**Så får du struktur
på jobbet
16**

Illustration: Maimi Laks

**Kongress
2023 20**

Innehåll

NOTERAT	4
REPORTAGE	8
KRÖNIKA	15
FÖRTROENDEVALDA	24

NOTERAT



Grattis till Förening 2 – vinnare av förbundets värvningstävling

Under kongressen den 13–15 juni presenterades vinnaren av Försvarsförbundets värvningstävling. Förening 2 tog hem segern då de fått flest nya medlemmar (procentuellt sett till föreningens medlemsantal) under tävlingsperioden, 1 januari – 31 maj. Anders Hamrén från föreningen tog emot priset.

Grattis till vinsten! Berätta hur lyckades ni uppnå så fina värvningsiffror?

Vi försöker vara tillgängliga på arbetsplatsen och söker aktivt upp nyanställda för att berätta om förbundet. I samband med detta brukar vi lämna över en värvningsmapp med information och även hänvisa till vår hemsida.

Vad brukar ni lyfta lite extra när ni träffar potentiella medlemmar?

Ta upp konkreta exempel på hur vi kan hjälpa till. Berätta om att en styrelse finns på plats som representerar medlemmarna lokalt och att de enkelt kan kontakta föreningen om de behöver stöd i något ärende.

Har du några goda värvnings-tips att dela med dig av?

Visa att ni finns på plats, var lyhörda och intresserade. Berätta om alla fördelar som det innebär att vara fackligt ansluten. Placera gärna ut profilprodukter eller medlemstidningen på fikabordet och skapa diskussion utifrån det.

För varje medlem du värvar till Försvarsförbundet får du en avgiftsfri månad. Läs mer hur du gör på forsvarsforbundet.se

Fortsatt ojämställd föräldraledighet

Enligt en ny Novus undersökning genomförd av TCO anser de flesta svenskar att det är viktigt att föräldraledigheten delas lika. Hela 94 procent av de tillfrågade instämmer i påståendet. Verkligheten ser dock annorlunda ut och det råder stora skillnader mellan kvinnor och män när det handlar om att ta ut föräldraledighet och vara hemma med sjukt barn. Enligt TCO:s jämställdhetsindex kommer det dröja 70 år för att uppnå en jämn fördelning av föräldradagarna om utvecklingen fortsätter i samma takt. ◀



Foto: iStockphoto

gillajobbet.se

Gilla jobbet mässan

DEN 26 OKTOBER är det återigen dags för Gilla jobbet mässan som vänder sig till dig som jobbar med arbetsmiljöfrågor – som skyddsombud, chef eller på an-

nat sätt. Kom till Stockholm Waterfront Congress Centre eller delta digitalt. Passa på att inspireras av intressanta seminarier, senaste rön och

forskning, med mera. Förhandlingsorganisationen OFR, där Försvarsförbundet ingår, är en av många arrangörer av Gilla Jobbet mässan. ◀

Nu bygger vi ett ännu starkare Försvarsförbund

Det är med stor stolthet, nyfikenhet och entusiasm som jag går tillbaka till jobbet och mitt nya förtroendeuppdrag som förbundsordförande efter en välbehövlig semester. Hoppas även ni har haft en härlig sommar trots allt regn. Och att ingen av er påverkats av de översvämningar som delar av Sverige drabbats av.

I min nya roll kommer jag att arbeta för att bibehålla och skapa en bra dialog och samarbete både inom våra egna myndigheter och med våra politiska beslutsfattare. Vi måste vara med och påverka politiska beslut som påverkar oss och vårt arbete. Hoten mot vårt

lands säkerhet blir alltmer komplexa och behovet av att stärka vårt försvar är större än på många år. Kriget i Ukraina fortgår, inflationen ligger som ett tungt lock över samhället och nu även ett ökat terrorhot



Foto: Sören Andersson

mot Sverige. Det påverkar såklart våra myndigheter och även er. Speciellt i dessa tider är det viktigt att ni tar hand om er själva och får den återhämtning och ledighet ni behöver.

Nu ser jag fram emot att tillsammans med den nya styrelsen få sätta upp nya mål och med er alla bygga ett ännu starkare Försvarsförbund. Där är ni medlemmar så viktiga. För ju fler blir, desto starkare blir vi! Efter kongressen 2019 sattes ett nytt värvningsmål upp. Försvarsförbundet skulle nå 3200 medlemmar till kongressen 2023. Vi lyckades med målet och mer därtill. Och det är er förtjänst, för utan er är vi ingenting.

Tack för ert engagemang och förtroende!

Caroline Nilsson
Ordförande för Försvarsförbundet



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

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

Löneutveckling i fokus när yrkanden lämnades in

Den 21 juni växlade facken inom den statliga sektorn, genom förhandlingsorganet OFR/ S/P/O, yrkanden med Arbetsgivarverket.

Att vi just nu befinner oss i en osäker, ekonomisk tid med inflation och reallönesänkningar visar sig även i årets yrkanden. Frågor som att kunna garantera tryggheten för den som blir sjuk, ge möjlighet till kortare arbetstid och distansarbete står speciellt i fokus.

– Dagens ekonomiska situation har skapat ett akut behov att stärka våra medlemmars ekonomiska förutsättningar. Därför går vi nu med full kraft in i den

Kristofer Samuelsson



Åsa Erba Stenhammar, förhandlingsledare OFR/S/P/O

här avtalsrörelsen för att förbättra deras löneutveckling. Staten har inte råd att förlora viktig kompetens till andra branscher, säger Åsa Erba Stenhammar, förhandlingsledare OFR/S/P/O, i ett pressmeddelande.

Det nuvarande avtalet löper ut 30 september 2023. Vid denna tidnings pressläggning finns inget nytt avtal klart utan förhandlingar med Arbetsgivarverket pågår. ◀

Högvaktens paradhjälmar byts ut mot säkrare ridhjälm

Försvarsförbundet har tidigare rapporterat om behovet av en säkerhetsklassad hjälm för den beridna högvakten. Efter larm från Musikkåren valde förbundet att ta frågan vidare till Arbetsmiljöverket för att få säkerhetsklassad ridhjälm ute i stadstrafik.

Vid en inspektion i maj hittade Arbetsmiljöverket flera allvarliga brister med paradhjälmen och det är nu efter deras rekommendationer som Livgardet väljer att gå över till vanliga svarta ridhjälm. Planen är att de nya ridhjälmar ska användas säsongen ut och tills Försvarsmakten ska ha köpt in nya säkra och traditionsenliga paradhjälmar till våren 2024.

– Det är en kortsiktig lösning som innebär att vi gör ett avsteg från uniformsbestämmelserna. Men det innebär att vi kan genomföra vår verksamhet i stort sett enligt plan, säger

chefen för Livgardet Stefan Nacksten i ett pressmeddelande.

Högvaktens paradhjälm försvinner dock inte helt utan får fortsatt användas till fots och under utbildning.

Andreas Lundin, Försvarsförbundets skyddsombud för musikkåren, och den som tog frågan vidare till Försvarsförbundet tycker att Livgardet har tagit ett bra beslut:

– Jag tycker att det är jättebra att säkerheten för personalen tas på allvar och hoppas att den nya paradhjälmen är på plats så snart som möjligt. ◀

Fler långtidssjukskrivna på Högkvarteret

Enligt Högkvarterets sjukdomsstatistik för kvartal 1 2023 framgår det att fler anställda hamnar i långvariga sjukskrivningar. Totalt sett uppgick andelen långtidssjukskrivna till 55 procent av den totala andelen sjukskrivningar vilket är en höjning med cirka 17 procent i jämförelse med året innan. Främst märktes ökningen hos kvinnor där andelen långtidssjukskrivna var betydligt fler än antalet korttidssjukskrivna till skillnad från männen där korttidssjukskrivningarna dominerade.

Kjell Tezlaff, ordförande i förening 114 på Högkvarteret, tycker utvecklingen är oroande:

– Det är tydligt att långtidssjukskrivningar ökar inom försvaret och trenden är tyvärr likartad inom de olika förbanden. I detta perspektiv sticker tyvärr Högkvarteret ut. Det är viktigt att frågan följs upp redan nu för att vända utvecklingen.

Stefan Düsing, chef Högkvarterets specialfunktion HR, kommenterar höjningen:

– Vi behöver fortsatt, på bred front, arbeta med att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och upptäcka tidiga signaler hos medarbetare som, oavsett anledning, kan vara på väg mot sjukskrivning. Om vi bryter ner siffrorna så rör det sig om ett fåtal fler individer som har varit långtidssjuka kvartal 1 2023 än kvartal 1 2022. Detta behöver ses i relation till att vi är ett HKV med drygt 1200 medarbetare. Jag vill också passa på att påpeka att HKV har låg sjukfrånvaro totalt (1,93%). Det är något vi ser som mycket positivt.

Att höjningen är mer markant hos kvinnor är något som han ser som ett problem:

– Att kvinnors sjukfrånvaro är högre än männens är en spegling av dagens samhälle, exempelvis som att kvinnor tar ett större ansvar i hemmet (dubbeltarbete). Vi behöver bli än tydligare i våra utbildningar med att uppmärksamma kvinnors situation kopplat till sjukskrivningar. ◀

Särskilda satsningar börjar bära frukt

Försvarsmakten genomför just nu ett antal olika satsningar inom personalområdet. Med en förestående NATO-anslutning, en oroande omvärldssituation och en pågående tillväxt inom försvaret ses satsningarna som ett led i att vara en attraktiv och modern arbetsgivare. Målet har varit att ta fram åtgärder som ger effekt på kort tid men även att genomföra långsiktiga åtgärder där resultatet kan ses först om några år. Satsningar planeras att genomföras i takt med Försvarsmakten tillförs en ökad ekonomi. Några av de satsningar som hittills genomförts är:

➔ **Höjning av ersättningar** – Höjningar av FM dygn, obekväm arbetstid (OB), beredskap, jour, omplaneringstillägg, ammunitionsröjningstillägg och dyktillägg.

➔ **Lönesatsningar RALS 2022** – Extra medel lades in och särskilda satsningar gjordes på behov enligt OrgE lönemålbilder, ingångslöner för GSS och på löner till flygförare.

➔ **Nytt semesteravtal** – Möjlighet att få ekonomisk ersättning vid överenskommelser om att flytta beslutad semester och en ensad modell för semesterplanering.

– Vi ser fram mot det fortsatta arbetet som nu går över i linjen. Det kommer säkert att komma fler nyheter under åtminstone några års tid, säger Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet. ◀



Augustieftermiddag på Radarhöjden, inne på Göteborgs garnison. Här har nystartade förening 102 bjudit in till grillkväll. »Det är viktigt att träffas och skapa den här gemenskapen. Medlemmarna måste veta vilka vi i styrelsen är, så de vet vart de ska vända sig«, säger vice ordförande Charlott Eklund.

Nystartad förening räds inte att sticka ut hakan

Nytt förband, ny förening, nya fackliga utmaningar. På Älvsborgs amfibieregemente, Amf 4, i Göteborg är nystartade förening 102 redo för en intensiv höst.
– Det behövs någon som är orädd, som för medlemmarnas talan. Vi kommer att ta de där tuffa fajterna med arbetsgivaren, säger ordförande Vanja Tibell.

TEXT: MARIA WIDEHED. FOTO: SÖREN ANDERSSON

Det disiga sensommarljuset träffar de blå karaktäristiska kranarna i Göteborgs hamn, Älvsborgs fästning och Svinholmarna samtidigt. Alltihop utgör den majestätiska utsikten från grillplatsen belägen högt uppe på Radarhöjden.

– Det är viktigt att träffas och skapa den här gemenskapen. Medlemmarna måste veta vilka vi i styrelsen är, så de vet vart de ska vända sig.

Det är eftermiddag i augusti och här, på det som kan vara Göteborgs garnisons bästa plats, förser förening 102:s vice ordförande Charlott Eklund medlemmar och oorganiserade nyfikna med både ost- och baconkorv och chimichurri-dito under en grillkväll man bjudit in till. Det är en av förbundets nyaste föreningar, som bara ett halvår gammal redan består av trettio medlemmar och har en styrelse om fem personer.

– Vilka begränsningar gäller för LOM - lokala omställningsmedel? frågar en nyfiken

icke-medlem som dykt upp.

Han får genast svar av Monika Alfredsson, revisorssuppleant, vars tjänst som samtalsledare och HR-koordinator på G1 också innefattar handläggning av LOM-ärenden.

– Jag har skrivit ihop en A4-sida du kan få, säger hon och fortsätter:

– Förut handlade det mer om att man skulle hjälpa folk att komma ut utanför Försvarmakten, men nu är det tvärtom – LOM finns till för den anställdas utvecklingsmöjligheter inom myndigheten.

När vi tidigare under dagen transporterar oss på vägen ner mot stridsbåtarna i hamnen kör en av många hyrbilar på området om oss.

– Precis såhär är det när allt ska växa i en rasande takt – även om vi hinner beställa bilar, och blir prioriterade, så hinner inte Volvo tillverka dem, säger Charlott Eklund, som arbetar som handläggare vid G4-staben på Amf 4.

Nere i hamnen ligger förbandets stridsbåtar på rad i vattnet, andra står uppställda på



→ land. De är fördelade mellan Amf 1 på Berga och Amf 4 i Göteborg. Kapten Henning, planeringsofficer vid G7, och Charlott Eklund diskuterar hur behovet ser ut framöver.

– Ytterligare båtar behöver transporteras ner från Berga och Amf 1. Framför allt innan höstövningen, säger kapten Henning.

Förflyttningen av materiel och fordon mellan de två förbanden tar mycket av Charlott Eklunds tid som logistikhandläggare.

– Ibland har vi medgångar för att vi är nystartade och man förstår att vi saknar saker här, men ibland har vi motgångar då femte amfibiebataljonen på papper är ett krigsförband först 2025. Men problemet är att 2025, när vi trycker på knappen, är vi inte redo om vi inte får grejerna nu. Vi måste hinna utbilda personalen på materielen och växa in i bataljonen.

”En permanent militär närvaro på västkusten är viktig av operativa skäl”, meddelade regeringen inför att försvarspropositionen hösten 2020 skulle läggas fram.

Mindre än ett år senare, den 1 oktober 2021, etablerades Älvsborgs amfibieregemente - Amf 4 - i Göteborg genom en ceremoni där Kronprinsessan Victoria förklarade regementet återupprättat.

Försvarsmakten och Göteborg har en lång historia tillsammans. Militär närvaro har funnits i Göteborgsområdet sedan tidig medeltid. Garnisonens historia sträcker sig tillbaka till 1624, några år efter staden Göteborgs grundande. Här har ett stort antal olika militära förband, ur samtliga försvarsgrenar, haft sin grundplacering. Och mellan år 2000 och 2005 var Älvsborgs amfibieregemente aktivt här.

Och nu är man tillbaka. Etableringen av Amf 4 var del av satsningen på återetablering av fem svenska regementen; K 4 i Arvidsjaur, Amf 4 Göteborg, F 16 i Uppsala, A 9 i Kristinehamn, I 13 i Falun samt I 21 i Sollefteå med utbildning i Östersund.

Amfibieförbandens uppgift är att verka där land möter hav. De utgör en viktig länk mellan armé- och marinstridskrafterna med hjälp av små enheter, snabbgående båtar, minor, robotar och granatkastare.

I samband med att Amf 4 etablerades övertogs ansvar, uppgifter och personal från

såväl Försvarsmedicincentrum i Göteborg som Stockholms amfibieregemente, Amf 1. Något som i praktiken inneburit att det nya regementet redan från dag ett bestått av över 600 medarbetare och cirka 300 värnpliktiga. I slutändan kommer Amf 4 bli ett regemente med fler krigsförband än det i Stockholm, med en rad olika kompetenser och förmågor som bidrar till försvaret av västkusten.

I och med återetableringen har man också tagit över ansvaret för Göteborgs garnison, som redan innan var en stor arbetsplats med bland annat Kustbevakningen, Försvarsmedicincentrum, 17:e bevakningsbåtskompaniet, 132:e säkerhetskompani sjö och 5:e amfibiebataljonen, liksom Militärregion väst och hemvärnsgrupper.



Thea Glivö,
GSS-soldat och medlem
i förening 102.

»Vi måste hinna utbilda personalen på materielen och växa in i bataljonen.«

"Problemet är att 2025, när vi trycker på knappen, är vi inte redo om vi inte får grejerna nu. Vi måste hinna utbilda personalen på materielen och växa in i bataljonen", säger logistikhandläggare Charlott Eklund om läget på logistiksidan om nystartat förband. I hamnen diskuterar hon behovet av att fler stridsbåtar flyttas till Amf 4 med kapten Henning, planeringsofficer vid G7.





De grå barackerna bakom henne vittnar om att det redan har blivit trångt inne på garnisonen. Här inne har Thea Glivö, fältarbetssoldat på skytteplutonen sedan två veckor tillbaka, bland annat lektionssal och omklädningsrum.

Hon kommer senast från tjänsten som skolinformatör på Luftvärnsregementet, Lv 6, i Halmstad.

– Amf 4 erbjöd en utmanande tjänst och det känns redan som att jag har hamnat bra. Det är spännande med ett nytt kompani och att få vara med när det byggs upp från grunden, säger hon.

Thea Glivö är dessutom förening 102:s första medlem som är GSS-soldat.

– Jag tycker att det är viktigt med facket. På min förra arbetsplats gick inte saker rätt till, då hade jag stort stöd av facket. När man är ny är man väldigt liten och det är svårt att själv veta vad som är ens skyldighet och rättighet. Det är skönt att kunna vända sig till någon som är där för att backa en och ta reda på om det är rätt eller fel, så det inte bara sopas under mattan.

Än så länge trivs Thea Glivö mycket bra på Amf 4, och hon har ingenting emot baracklösningen. Men de tillfälliga och snabba lokallösningarna är något man tar på allvar i föreningsstyrelsen.

– Vi tillhör marinen nu, att det är annorlun-

da har märkts tydligt när Amf 4 tagit över personal. Amfibieregementet har sitt djupt rotade motto "Semper opus solve" – löser alltid uppgift. Det kan vi som fackförening vara lite

skeptiska till, säger ordförande Vanja Tibell, förbandsekonom G8, och slår sig ner med delar av styrelsen.

– Ja, det där är viktigt. Man ska inte

försaka arbetsmiljön för att lösa uppgiften, instämmer sekreterare Anja Aghester, registrator GarnE.

– Det vi har märkt av är att man kanske försöker springa lite för fort. Det är klart att man ska lösa sin uppgift, men man måste ta hänsyn till andra saker också, säger Vanja Tibell.

De är en ny förening, men samtliga styrelsemedlemmar har tidigare varit del av förening 76, med säte i Sätenäs. Att nu ha styrelse och medlemmar på samma ort tycker de är ett stort lyft för det fackliga arbetet.

– Vi kan vara med på alla samverkansmöten nu, det är som dag och natt. Vi sitter med i löneråd, personalförsörjningsnämnden, ASU – vi har haft tre fackliga förhandlingar innan semestern som handlade om inplaceringslöner. Vi landade i oenighet men även om vi inte kom överens lyckades vi göra förändringar, arbetsgivaren ändrade sig mer än vi trott. Det är positivt.

»Den största utmaningen är givetvis personalförsörjning«

Älvsborgs amfibieregemente, Amf 4

Amfibieförbanden verkar där land möter hav och utgör en viktig länk mellan armé- och marinstridskrafterna. Med hjälp av små enheter, snabbgående båtar, minor, robotar och granatkastare utgör de Försvarsmaktens främsta resurs i försvaret av Sveriges många kustnära skärgårdsområden.

Amf 4 består i dag av krigsförbanden 5:e amfibiebatalljonen, 17:e bevakningsbåtkompaniet, 132:a säker-

hetskompani sjö och Utbildningsbataljonen. Man har också ansvar för Göteborgs garnison. Det finns drygt 130 civilanställda på Amf 4 i dag.

På garnisonen finns utöver Amf 4 också Hemvärnet, FömedC, andra myndigheter och organisationer på området, däribland Sjöfartsverket och Kustbevakningen, samt enheter från andra förband som har sin ledning på andra orter.



De grå barackerna bakom henne vittnar om att det redan har blivit trångt inne på garnisonen. Här inne har Thea Glivö, fältarbetssoldat på skytteplutonen sedan två veckor tillbaka, bland annat lektionssal och omklädningsrum.

Förbandet har växtvärk, det är styrelsen överens om. Det är ett resultat av en ökad tillväxttakt, arbetet med etablering av ett nytt förband och ett förändrat omvärldsläge.

– Men det är svårt att skilja på vad som är vad, för oss går det bara fort. Dilemmat är att vi ska växa fort, men vi växer inte personalmässigt i samma takt, säger Vanja Tibell.

Dessutom är det anställningsstopp på den civila sidan.

– Vi behöver anställa på nästan alla positioner, vi har rader men inte pengar att tillsätta dem. På krigsförbanden saknar vi till exempel

stabsassistenter som tar hand om de administrativa uppgifterna, väldigt mycket läggs på cheferna och det blir stressigt och rörigt.

Vad behövs för att springa i rätt takt?

– Vi måste lösa vårt moment 22. Vi behöver anställa, men vi behöver också anpassa lokaler innan vi börjar anställa, säger Anja Aghester.

Etableringen av Amf 4 har redan maxat vad garnisonsområdet klarar av.



»Facket har en avgörande roll för att det blir bra för såväl medarbetare som för förbundet i stort«, säger sekreterare Anja Aghester.



Vanja Tibell, ordförande förening 102.

– Vi har inte utrymme här för att kunna växa, men samtidigt tar det ju tid att bygga. Under tiden ställs det upp baracker, och man sätter in fler folk i kontoren. I kontor där det suttit en sitter nu två, i vissa rum sitter tre. Våra gemensamma utrymmen som lunchrum funkar inte, vi får ha flera sittningar. Det blir dålig arbetsmiljö för alla.

Vilken är fackets viktigaste roll vid en nyetablering?

– Vi har pratat mycket om vad det viktigaste är, och vi är överens: arbetsmiljön, det är så mycket som går in där. Den psykosociala arbetsmiljön som är den viktigaste, att vi sitter i trånga lokaler och att det är bullrigt i lunchrummet kan folk leva med – men blir du behandlad på fel sätt av dina kollegor och chefer är det något man inte kan acceptera, säger Vanja.

I höst väntar medlemsmöte och RALS-arbete. Styrelsen ska också fördjupa sig i LOM-medlen.

– Det finns mycket LOM-medel som bara ligger där. Vi ska jobba för att de ska sökas mer, att de söks på rätt sätt och på rätt grunder. Det är viktigt att det finns en målbild så arbetsgivaren kan se vilken som är den saknade kompetensen, säger Anja.

– Försvarsförbundet centralt har en helt

annan mening om hur LOM ska användas än vad man har här, så vi ska försöka enas om en samsyn på arbetsplatsen. Det är överhuvudtaget ett stort arbete på en ny arbetsplats – att se till att det som är förhandlat och samverkat på lokal nivå efterlevs lokalt, säger Vanja.

Och man är fast beslutna att växa som förening på arbetsplatsen.

– Vi behöver bli fler. I varenda diskussion får vi höra att Officersförbundet är det största förbundet, man lyssnar mer på dem. Om vi inte värvar fler medlemmar så kommer vi att ligga kvar på statusen som ”den lilla föreningen”, och det vill vi inte, säger Vanja.

Och så vill styrelsen ligga på för att lyckas rekrytera platsombud på arbetsplatsen.

– Men det är svårt, många medlemmar går hårt och vill inte ta på sig mer, säger Anja.

– Ja, fast om vi gör bra saker så vill jag tro att det sprids mun till mun och att vi får både fler medlemmar och ett större engagemang. Det gäller bara att vara där i förhandling om löner, när det förekommer mobbning och när någon känner sig utsatt eller drabbad av dålig arbetsmiljö. Vi som förening kommer att ifrågasätta sådant beteende. Det behövs någon som är orädd och för medlemmarnas talan. Vi kommer att ta de tuffa fajterna med arbetsgivaren, säger Vanja. ◀

1960-talets comeback

Sextiotalsfenomen som Bruce Springsteen och Mission Impossible drar fortsatt masspublik, men det är inte dem jag syftar på med denna krönikas rubrik. Nej, jag skulle vilja belysa hur 1960-talet gjort sig mer och mer påmint i Ukraina, och vad vi bör förvänta oss härnäst.

Vad gäller militär materiel har kriget mot Ukraina inneburit att Ryssland efter några månaders fullskaligt krig lät den över sextio år gamla stridsvagnen T-62 göra comeback. Trots uppgraderingar är det ingen bra vagn utan den säger något om Rysslands förluster, liksom i ännu högre grad insatsen av några äldre T-55. Dock, även en gammal stridsvagn kan vara ett plus i strid 2023. Därför har flera västländer bestämt sig för att inte bara förse Ukraina med moderna vagnar som Leopard 2 utan även drygt 200 exemplar av Leopard 1, som togs i bruk 1965, alltså för snart sextio år sedan.

FN-soldater från Norden var faktiskt de som först använde Leopard 1 i strid. Detta skedde i det tidigare Jugoslavien 1994 och resultatet blev en seger för FN-soldaterna. Det blev noll stupade för dem trots att en Leopard skadades. Sedermera använde kanadensiska soldater Leopard 1 i Afghanistan. Kort sagt är 60-talsvagnen Leopard 1 än idag ett plus i strid mot ryska vapensystem.

Pansar i all ära men en av 60-talets största säkerhetspolitiska händelser utspelade sig mest i luften och till havs, Kubakrisen 1962, ibland kallad för "det kalla krigets hetaste ögonblick". Det hela inleddes med kärnvapenupptäckter på Kuba genom amerikanska spaningsflygplan av typen U-2, designad av svenskamerikanen Clarence Johnson. Den fortsatta krisen ledde till reella farhågor om kärnvapenkrig. För övrigt, den spaningspilot

som då sköts ner av ett sovjetiskt luftvärns-system hette Rudolf Anderson.

Om du läser denna text så bedömer jag att det innebär att mark- och luftkriget (med marina inslag) som Ryssland inledde mot Ukraina inte (ännu) har lett till ett större krig. Min förhoppning är att framtidens historiker kommer att kunna skriva något i stil med "kriget passerade inte den tröskel som Kubakrisen 1962 kom till". Men det kan nog dröja längre än vad någon av oss vill till dess att verkligt lugn åter råder i Europa.

Undertecknad, född på 60-talet (1968), började arbeta för Forsvarsförbundet hösten 2003 och har i mer än en krönika sedan dess tagit upp mina erfarenheter av Ryssland. Om det är något jag ångrar vad gäller mitt skrivande för er medlemmar under dessa snart tjugo år så är det att jag inte varit ännu tydligare med mina farhågor om vart Putinyssland var på väg. Även om Ukraina lyckas befria sig från ockupation, med hjälp av bland annat materiel från svenska förråd, så återstår därefter sannolikt årtal av, i minsta fall, osäkerhet vad gäller Rysslands framtida karaktär.



LARS GYLLENHAAL

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

Så hjälper struktur dig med både stressen och kreativiteten

DAVID STIERNHOLM är "struk-
tör". På konsultbasis hjälper han
människor och företag att bli mer
effektiva genom att skapa bättre
ordning och struktur. Han håller
också föreläsningar och skrivit tre
böcker i ämnet.

Bättre struktur kan göra dig effektivare, mindre stressad och till en bättre kollega. Och det behöver inte alls göra livet fyrkantigt och trist! För Försvarbarts läsare delar "strukturen" David Stiernholm med sig av sina bästa tips på hur du ska tänka för att ordna tillvaron bättre för just dig

TEXT: OLA NILSSON | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

Med god ordning och struktur är det lättare att få arbetsdagen dit man vill. David Stiernholm sammanfattar det som att skapa "en lagom förutsägbarhet". Det tjänar både den enskilde och verksamheten på.

– Som medarbetare får man mer framförhållning, man har mer koll och mår bättre, och kan ha en högre kvalitet i det man gör. Det är när man stressar och hafsar igenom någonting som det inte blir så bra som man skulle vilja.

Samtidigt blir man effektivare när man lägger mindre tid på att rätta fel eller leta efter saker och i värsta fall göra om det man inte hittar.

– Man blir också en bättre kollega. Dels för att man inte är lika stressad och helt enkelt agerar trevligare, dels för att man kan lämna besked till de som är beroende av en, man blir någon att lita på snarare än någon som är nyckfull. Och det i sig ger ju effektivitetsvinster.

David Stiernholm fick själv upp ögonen för behovet av struktur när han under en period var projektledare för flera olika IT-projekt.

– Jag hade alldeles för mycket i huvudet och gjorde saker på uppstuds. Jag hade svårt att sluta tänka på jobbet på helgen och allting var väldigt stressigt.

Han blev helt enkelt tvungen att för egen

del hitta ett annat arbetssätt.

– Jag trodde länge att det var bara jag som hade det behovet, alla andra verkade ju fungera så bra. Men det började sprida sig bland mina kollegor och det gick upp för mig att det är många fler som också behöver detta.

Numera håller han kurser och föreläsningar i ämnet, och kallar sig "struktor".

– Det är ett roligare ord än managementkonsult och det ger en lagom hint om vad det handlar om.

Det vanligaste strukturmisset enligt David Stiernholms erfarenhet är att sprida noteringar om saker att göra på flera ställen.

– Det är det klassiska och det är alltid det vi börjar med när vi hjälper folk. De flaggar mejl för att de ska göra något med dem senare eller lägger dem som olästa fast de läst dem. De skriver upp på lappar. De läser om en app och testar den, men sedan hör de om en annan app så provar de den också. De lägger saker på minnet och "har det i bakhuvudet". De skriver in i anteckningsappen i telefonen. De har ett block på möten, där skriver de också saker. De lägger dokument på datorskrivbordet för att inte ska missa dem, berättar han.

Att inte bestämma sig för varför en viss uppgift är viktig är ett annat vanligt misstag.

– De flesta har hört talas om att man ska skilja på bråttom och viktigt, det handlar om →



att prioritera. Men väldigt få har konkretiserat vad som är kriteriet för att något är viktigt, säger han och fortsätter:

– Det finns så mycket man kan göra och så många som vill att man ska göra saker. Man behöver själv sätta ner foten och ringa in vilka de viktiga uppgifterna är beroende på vilka mål jag sätter i min verksamhet eller i min roll. Annars blir det lätt att man går på magkänsla och det blir alldeles för nyckfullt. Man lägger tid på det man råkar se eller som stressar en och som andra ropar högt om. Och då går det tid på fel saker.

Dessa fallgropar pekar på ett par av de konkreta saker man kan göra för att skapa en bättre struktur i arbetsvardagen. (se David Stiernholms tips i listan härintill).

– Jag har själv stor hjälp av en rutin som jag följer varje morgon där jag kollar min att göra-lista. Vad har jag för uppgifter för dagen, är det något som jag måste ta tag i direkt? Annars kan jag lätt fastna i något som inte hade högsta prioritet men som kändes angeläget just då.

På motsvarande sätt har han en veckorutin där han blickar lite längre fram.

– Vad har jag för uppdrag framöver? Vilka utvecklingsprojekt behöver jag komma ihåg att arbeta på? Jag håller också koll på det som jag väntar på från andra, för att slippa att upptäcka för sent att någon borde ha gjort något men glömt.

Att struktur och ordning skulle hämma det kreativa är inget David Stiernholm skriver under på. Tvärtom är struktur och kreativitet "bästa vänner."

– De är förutsättningar för varandra. Jag vill inte att mitt liv ska vara totalt förutsägbart eller gå helt på rutin. Jag har flera områden i mitt liv där jag vill vara spontan och kreativ. Där behöver jag kaoset också, jag behöver mycket intryck för att få idéer.

För att skapa utrymme för det kreativa

kaoset behövs strukturen.

– Just för att hantera allt det där andra som inte handlar om den skapande processen, så att det inte tar för mycket tid och kraft. Strukturen kan sköta det åt mig så att jag inte distraheras i mitt skrivande, till exempel. Men struktur som hämmar viktig kreativitet har förfelat sitt syfte, vi ska inte låta oss fjättras under strukturen.

David Stiernholm är öppen för att det kan bli för mycket fokus på att skapa struktur.

– Att strukturera är ju en aktivitet, precis som att skriva, mejla eller ringa. Det är klart att vi kan hålla på för mycket med struktur också, så att vi missar det som är viktigt för oss. Men om jag tittar på de jag hjälper så är det ju aldrig det som är problemet.

Det gäller bara att hitta en struktur man trivs med och inte känner sig inlåsta i, menar han.

– Det finns struktur för alla som jag ser det, men alla ska inte tryckas in i en och samma box. Snarare behöver vi hitta den struktur som funkar för oss, som hjälper oss att göra det vi ska på sättet vi vill göra det. Då får vi ett bättre resultat än om vi hade gjort allting spontant.

Handlar det inte bara om att skärpa sig och få saker gjorda även när det inte är kul?

– Uppmaningar att skärpa sig är det sämsta tipset man kan ge. Jag gör redan mitt bästa så att vara sträng mot mig motiverar mig inte.

Istället handlar det om att med strukturens hjälp göra det lättare att göra rätt, menar David Stiernholm.

– Om man har haft lätt för att lägga någonting där det hamnar på fel ställe, gör det då istället lättare att lägga det på rätt ställe. Det finns en orsak till att du från början valt den lätta vägen som var fel. Gör då den rätta vägen lättare och höj tröskeln för vägen som du inte längre vill använda. Det är mycket mer inspirerande och roligare att hitta lösningar på. ◀

Konkreta tips för bättre struktur i arbetsvardagen

Samla noteringar

kopplade till allt som ska göras på så få ställen som möjligt. Uppgifter-funktionen i Outlook eller liknande systemstöd är ett tips.

En plats för varje sak

Undvik högar på skrivbordet, både det fysiska och det digitala. Var konsekvent, samma typ av dokument sparas alltid i samma mapp.

Ta kontroll över inflödet

i alla olika informationskanaler. Bestäm dig för ett rimligt intervall med vilket du till exempel kollar mejlen eller kontorschatten. Ett tips är att dela in dagen i ronder, likt läkarronder, där du tittar till de olika kanalerna.

Se över arbetsmiljön

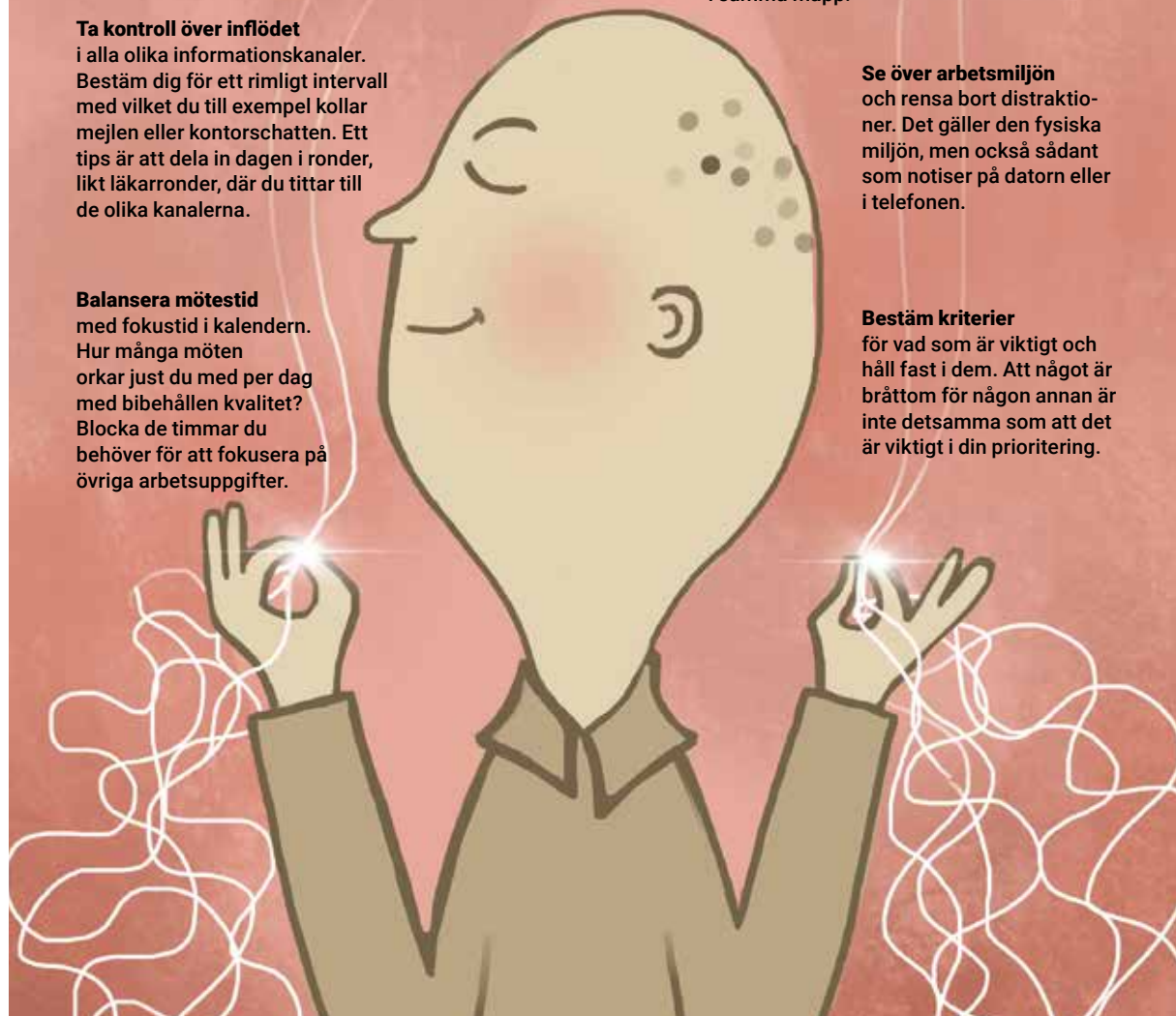
och rensa bort distraktioner. Det gäller den fysiska miljön, men också sådant som notiser på datorn eller i telefonen.

Balansera mötestid

med fokustid i kalendern. Hur många möten orkar just du med per dag med bibehållen kvalitet? Blocka de timmar du behöver för att fokusera på övriga arbetsuppgifter.

Bestäm kriterier

för vad som är viktigt och håll fast i dem. Att något är bråttom för någon annan är inte detsamma som att det är viktigt i din prioritering.



Tre typiska kännetecken på god struktur

1. Konsekvens

I samma slags situation agerar vi på samma sätt. En viss typ av dokument namnges på samma sätt, exempelvis.

2. Överskådlighet

Enkelt att se vilka projekt och aktiviteter som är igång så att inget faller mellan stolarna.

3. Kategoriseringar

Exempelvis en mall för mötesnoteringar som gör tydligt vad som är ett beslut respektive en aktivitet, och vad som är nästa steg.



KONGRESSEN I SIFFROR

37

ombud
deltog

2

åhörare
deltog

21

föreningar var
representerade

15

ombud var
kvinnor

22

ombud var
män

Kongress 2023

Den 13-15 juni var det då dags för Försvarsförbundets 22:a kongress på Bergendal konferens i Sollentuna. Under tre dagar sammanstrålade förbundets förtroendevalda för att välja styrelse och anta en ny verksamhetsinriktning. Särskilt för i år var att nuvarande förbundsordförande Håkan Sparr tackade för sig efter 12 år på sin post.

Kongressen inleddes med öppningsanförande av Håkan Sparr som nostalgiskt blickade tillbaka på sina år som förbundsordförande när han lämnar förbundet. Han poängterade hur viktigt det är att alltid sätta medlemmarna främst och tillvarata och främja deras intressen, en devis Håkan levte efter sedan han blev vald till sin post.

Talade gjorde även TCO:s ordförande Therese Svanström, ordförande OFR Lars Fresker, vd Futurion Therese Enarsson, förhandlingsledare OFR/S/P/O Åsa Erba Stenhammar och Försvarsförbundets dataskyddsbud Alf Emmerdahl. Många spännande ämnen avhandlades som arbetsmiljö, kompetensförsörjning, valrörelsen, Nato och AI.

En av de stora punkterna på kongressen var givetvis valet av ny ordförande. Här blev det Caroline Nilsson som nu axlar rollen efter Håkan Sparr. Caroline har sedan 2019 varit suppleant i styrelsen och tillhör förening 10, Försvarsmakten Flygstaben i Linköping. Med detta får förbundet nu sin första kvinnliga ordförande.

– Det är en stor ära att få förtroende för ordförandeposten som jag ska förvalta på

bästa sätt. Just nu pågår stora förändringar i samhället och det gäller att vi hänger med i utvecklingen. Tillsammans med styrelsen ska jag arbeta för att vi ligger i framkant.

Övriga förändringar inom styrelsen är att Martin Sparr från förening 44 – FMTIS, träder in som vice förbundsordförande och tar över posten efter Ove Hellgren som lämnar styrelsen. Nya suppleanter blir Madeleine Lithander, förening 330 - FMV, och Fredrik Nordahl, förening 21 - FM/MV, medan tidigare suppleanten Kenneth Hartikainen, förening 2 - Livgardet, går in som ledamot. Under kongressen valdes också revisorer samt valberedning och i vanlig ordning justerades och uppdaterades verksamhetsinriktning och stadgar.

Sammantaget en riktigt lyckad kongress med intressanta teman, diskussioner och lärdomar.

Positivt var att det till samtliga styrelseposter fanns gott om nomineringar vilket tyder på ett starkt intresse av att vilja vara med och delta i styrelsearbetets olika områden.

Mer information om den nya styrelsen finns på nästa sida. ◀



VICEORDFÖRANDE MARTIN SPARR

Omval. 40 år
Förening 44

Arbetsplats: Försvarsmakten/FMTIS, Örebro

Ambition i styrelsen: Att på ett positivt sätt bidra till förbundets utveckling och tillväxt.

Vilka strategiska frågor som är viktiga: Arbetsmiljö, villkor och det fackliga engagemanget samt tillväxt.
Förväntan på vad jag kan bidra med: Att bidra till ett bra samarbetsklimat, komma med goda idéer och var lyhörd inför alla i styrelsen.

SUPPLEANT MADELINE LITHANDER

Nyval. 38 år
Förening 330

Arbetsplats: FMV/Flyg- och rymdmateriel, Stockholm
Ambition i styrelsen: Att lära mig så mycket som möjligt för att kunna leverera det vi medlemmar vill, behöver och har nytta av i framtiden.

Vilka strategiska frågor som är viktiga: Just nu känner jag att arbetsmiljö och värvning är två viktiga frågor. Ju fler vi blir desto starkare blir vi på våra arbetsplatser.
Förväntan på vad jag kan bidra med: Mitt driv och engagemang för våra medlemmar. Jag vill göra skillnad.

SUPPLEANT FREDRIK NORDAHL

Nyval. 49 år
Förening 21

Arbetsplats: Försvarsmakten/MV, Kungsängen

Ambition i styrelsen: Att sprida glädje och ta lärdom från de som har mer erfarenhet.

Vilka strategiska frågor som är viktiga: Större samarbete mellan föreningarna.

Förväntan på vad jag kan bidra med: Glädje och ett socialt engagemang.

FÖRBUNDSORDFÖRANDE CAROLINE NILSSON

Omval. 46 år
Förening 10

Arbetsplats: Försvarsmakten/ Flygstaben, Linköping
Ambition i styrelsen: Vara med och utveckla samt anpassa styrelsen efter hur vårt samhälle och arbetsplatser utvecklas.

Vilka strategiska frågor som är viktiga: Värkning är en viktig del då det bygger vår existens, vara synliga. Arbetsmiljö framför allt i och med den tillväxtperiod som vi är i just nu samt avtalsvillkor.

Förväntan på vad jag kan bidra med: Bidra med kunskap inom de områden jag besitter, förbättra och utveckla förbundet till ett aktivt och attraktivt förbund. Grupputveckling inom styrelsen.



**LEDAMOT
KENNETH HARTIKAINEN**

Omval. 45 år
Förening 2

Arbetsplats: Försvarsmakten/Livgardet, Kungsängen

Ambition i styrelsen:

Jobba på tillväxt och förnygra förbundet. Synas och vara ute i verksamheten.

Vilka strategiska frågor som är viktiga:

Arbetsmiljö, tillväxt, samverkan – från ax till limpa.

Förväntan på vad jag kan bidra med:

Vara rak, lagspelare och driven.

**LEDAMOT
MARIE-LOUISE SVENSSON**

Omval. 62 år
Förening 5

Arbetsplats: Försvarsmakten/Karlberg, Stockholm

Ambition i styrelsen:

Att arbeta för rättvisa, bra avtal och demokratiska värderingar för våra medlemmar.

Vilka strategiska frågor som är viktiga: Våra fem verksamhetsområden samt våra avtal.

Förväntan på vad jag kan bidra med:

Att vara en positiv kraft i styrelsen och kunna bidra med min erfarenhet, idéer och tankar.

**LEDAMOT
PER GUNNARSSON**

Omval. 57 år
Förening 76

Arbetsplats: Försvarsmakten/F7, Sätenäs

Ambition i styrelsen: Som ledamot bidra till helheten.

Vilka strategiska frågor som är viktiga:

Medlemsvärvning och avtalsvillkor.

Förväntan på vad jag kan bidra med:

Organisatorisk erfarenhet.

Alla har rätt till en bra arbetsmiljö

Med ökade belastningar på försvarsanställda, omorganisationer och växande myndigheter ställs allt högre krav på en god arbetsmiljö. Men vad innebär egentligen en god arbetsmiljö?

Arbetsmiljö är allt som händer på din arbetsplats och innefattar såväl den fysiska arbetsmiljön som den organisatoriska och sociala. Arbetsmiljöarbetet syftar till att du och dina kollegor inte skadas på arbetet och att alla ska känna sig trygga och välkomna varje dag. Ansvar för din arbetsmiljö ligger på din arbetsgivare som

ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan med arbetstagarna och göra allt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Men även du som arbetstagare har ett ansvar för arbetsmiljön och ska enligt Arbetsmiljölagen följa givna föreskrifter, använda skyddsanordningar och anmäla brister som innebär fara för liv och hälsa till chefen.

VEM GÖR VAD?

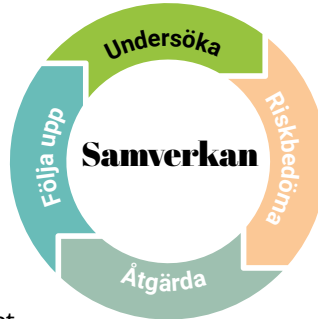
Arbetsgivaren – Har arbetsmiljöansvar
Skyddsombudet – Företrädar arbetstagarna i arbetsmiljö och skyddsfrågor
Arbetsmiljöverket – Regler, information, tillsyn

ARBETSMILJÖFÖRORDNINGEN

Arbetsmiljölagen kompletteras av arbetsmiljöförordningen som bland annat innehåller bestämmelser om skyddsombud och skyddskommittéer, skyldigheter att spara vissa dokument med mera.

Systematiskt Arbetsmiljöarbete

Alla arbetsgivare – oavsett antal anställda – måste enligt lagen bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Genom ett systematiskt arbetssätt blir det lättare att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetet, eftersom nya risker upptäcks regelbundet istället för att uppmärksammas först när något redan har inträffat. I arbetssättet ingår att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön på arbetsplatsen:



eller har försvunnit helt och att det inte även uppkommit nya risker i dess ställe. Om det är något som inte har fungerat bra, ska man förbättra det.

Enligt föreskriften systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) 11 § ska alla arbetsgivare årligen följa upp arbetsmiljöarbetet för att se om det fungerar och vad som kan förbättras. Uppföljningen bör göras i samverkan med skyddsombud medan på större företag är skyddskommittén ofta involverad.

Undersöka

Arbetsmiljön ska regelbundet undersökas utifrån de risker som finns. De vanligaste sätten är genom skyddsronder, medarbetarenkäter och dialog på arbetsplatsträffar.

Riskbedöma

Utifrån utredningar och undersökningar ska riskerna bedömas och allvarighetsgrad bestämmas. Riskbedömning ska ske regelbundet men även vid akuta situationer och inför förändringar.

Åtgärda

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivare skyldiga att vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Risker som både har hög sannolikhet för att inträffa och kan leda till svåra följder bör prioriteras.

Följa upp

När en risk har åtgärdats behöver den följas upp för att säkerställa att den har minskat

Skyddsombudens roll

Den person du ska vända dig till med frågor som berör din arbetsmiljö är skyddsombudet. Skyddsombudet arbetar tillsammans med arbetsgivaren för en bra arbetsmiljö för dig och alla dina kollegor på arbetsplatsen. Skyddsombudet utses av facket men företräder alla som arbetar på arbetsplatsen oavsett yrke, facklig tillhörighet eller arbetsgivare. Enligt arbetsmiljölagen ska det finnas ett eller flera skyddsombud på alla arbetsplatser som har minst fem anställda.

Det ska även finnas en skyddskommitté på arbetsplatser med minst 50 arbetstagare. Skyddskommittén bör bestå av representanter både från arbetsgivaren och från arbetstagen. Arbetsgivaren är ansvarig för att alla anställda får viss grundläggande utbildning i arbetsmiljöfrågor/skyddsfrågor och att skyddsombud, skyddskommittéledamöter och ledamöter i samverkansgrupper med arbetsmiljöansvar får utbildning för sitt uppdrag. ◀

ARBETSMILJÖLAGEN

Enligt Arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren förebygga både fysisk och psykosocial ohälsa på arbetsplatsen. Arbetsmiljön ska systematiskt kartläggas, förbättras och utvärderas. Lagen säger också att arbetsgivare och skyddsombud ska samverka och beskriver skyddsombudens befogenheter.



Foto: istockphoto

Konsultverksamhet på fritiden?

KAN JAG STARTA UPP en konsultverksamhet på fritiden och vid sidan av mitt ordinarie jobb? Jag arbetar som ekonom.

SVAR → Det första du ska göra är att se över vad som står i ditt anställningsavtal och kollektivavtal för att säkerställa att du får utföra en bisyssla vid sidan av ditt arbete. Ofta finns det regleringar i kollektivavtalet som innebär att arbetstagaren inte får ta sig an uppdrag eller på egen hand bedriva en bisyssla i större omfattning. Det viktiga är att bisysslan inte får påverka arbetet negativt och att man orkar göra sitt bästa hos arbetsgivaren. Om det visar sig att din bisyssla uppfyller dessa kriterier så kan du arbeta med din konsultverksamhet på kvällarna. För säkerhetsskull är det bra att du får ett skriftligt godkännande från din arbetsgivare.

Simon Sundström, ombudsman

Får det vara trångt?

VI ARBETAR INOM en verksamhet som har utökats kraftigt under det senaste året. På grund av detta är vi nu väldigt trångbodda. I rum som är avsedda för en person sitter nu 2–3 personer. Får det verkligen vara så här?

SVAR → Frågor om kontorsyta har blivit allt vanligare i dessa tider då många arbetsgivare väljer att dra ner på sina kontor. En lösning på platsbristen är hybridarbete som nu efter pandemin har blivit allt vanligare. Kanske kan ni komma överens om att vara på kontoret vissa dagar? Om det inte går att lösa frågan på något smidigt sätt rekommenderar vi att ta ärendet vidare till arbetsgivaren via ett skyddsombud. Det går även att kontakta Arbetsmiljöverkets aktuella inspektionsdistrikt (f.d. yrkesinspektionen) och diskutera hur man skall gå vidare.

Freddy Tullgren, ombudsman

Problem med dålig luft

JAG HAR OFTA huvudvärk och känner mig trött pga. av dålig ventilation på min arbetsplats. Även flera av mina kollegor upplever samma sak. Vem kan vi prata med för att lyfta problematiken?

SVAR → Dålig ventilation är tyvärr ett vanligt problem på arbetsplatser. Om ni upplever att arbetsmiljön inte är bra, som i detta fall med dålig luft, ska ni först och främst kontakta er närmsta chef. OVK, obligatorisk ventilationskontroll, ska regelbundet genomföras för att ventilationssystemen fungerar så som de har konstruerats och det kan vara bra att följa upp att så sker. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsplatsens arbetsmiljö men alla medarbetare är skyldiga att påtala problem, risker och möjliga förbättringar. I detta fall låter det som att det måste utredas varför luften är dålig och vilka åtgärder som ska sättas in för att arbetsmiljön ska bli bra.

Robert Oidermaa, Ombudsman

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

Hallå där, Oscar Evelyn

Oscar Evelyn arbetar som systemingenjör på FMV som växer så det knakar. Med ett brinnande intresse att ta fram materiel som kommer bidra till Sveriges försvarsförmåga känner han att han har funnit sin plats.

Vad gör en systemingenjör om dagarna?

Allt möjligt! Det kan handla om alltifrån att lägga beställningar på materiel, göra leveranskontroller på verktygslådor och containrar, gå igenom ritningsunderlag med leverantörer när man tar fram ny materiel. Den bästa känslan är när slutprodukten lämnas över till Försvarsmakten. När man har fått vara med från början och ser något konkret ta form som kommer att bidra till försvarsförmågan.

Vad är roligast med din tjänst?

Att det är så varierat. Idag håller jag på att skriva en instruktionsbok, imorgon kanske jag åker och samverkar med en leverantör. Det kan handla om systemmålsättningar från Försvarsmakten som man ska gå igenom och jobba utefter. Ofta är det ganska hands-on, man får komma ut och jobba med tekniken och materielen, träffa brukare, Försvarsmakten och industrin.

Vilken är den största utmaningen?

Vi ska ju växa fort och bli fler, vilket blir en utmaning när många nya ska utbildas och komma igång. Många av de som ska lära ut har en hög arbetsbelastning just nu. Försvarsmakten



har även samma problem, i vissa fall blir det rätt så hård arbetsbelastning vilket leder till förlängda ledtider på båda sidorna.

Annat på gång?

Jag driver just nu ett projekt om containrar som går via NSPA, Nato Support and Procurement Agency, i Luxemburg. Det är som en central inköpsenhet som NATO kan använda sig av. Jag har även pratat med HR-avdelningen om behovet av språkutbildningar nu när Nato står innanför dörren.

FMV växer – hur får ni alla plats?

Platsbristen är något som påverkar FMV ganska kraftigt. Vi växer mycket fortare än vad vi får nya kontorslokaler. För att lösa problemet tillfälligt får exempelvis personalen använda sig av touch-down platser istället för egna kontor. Nu har man köpt upp Patentverkets gamla lokaler som ska renoveras och så fortsätter ju renoveringar på Trevapen. Men långsiktiga lösningar tar ju tid. ◀

Bara för
medlemmar!



Vad har du att oroa dig för, egentligen?

Brukar du oroa dig för saker som kan hända? Som att råka ut för ett olycksfall till exempel. Med en olycksfallsförsäkring får du ekonomisk hjälp om du skadar dig. Tillsammans med Försvarsförbundet jobbar vi för att du ska ha tillgång till bra och trygga försäkringar – till medlemspris så klart. Olycksfallsförsäkringen är en av dem!

folksam.se/forsvarsforbundet

Folksam
För allt du bryr dig om