

ÅTGÄRDER och rekommendationer ska tydliggöra civilanställdas utvecklings- och karriärmöjligheter

FÖRTROENDEVALD:
Bra att ha koll på när du välkomnar nya medlemmar till förbundet

HALLÅ DÄR,
Helena Bergli, huvudskyddsombud på Försvarsmakten

FÖRSVARBART

Full fart framåt
för ambitiös
försvarstillväxt

NY STANDARD SKA
FÖRBÄTTRA DEN DIGITALA
ARBETSMILJÖN

NR2
2021

Segt system ett arbetsmiljöproblem?



Hur ofta svär du över att det där systemet du använder är alldeles för långsamt? Eller alla mejl som trillar in, eller programmet där du fortfarande inte har rätt behörighet? Hur påverkar detta dig i arbetet? Många är vi nog som stressar över tekniken. Sedan februari i år finns det en ny svensk standard för så kallade användbarhetsronder, för att kunna mäta, utvärdera och följa upp den digitala arbetsmiljön. Vi har pratat med Jan Gulliksen, professor i människa-datorinteraktion som har varit med och arbetat fram den nya standarden. Sid. 18.

Försvarsmakten växer med nya förband och en större organisation. Med ett nytt försvarsbeslut i ryggen ska en enorm tillväxt bli verklighet. Men var befinner sig Försvarsmakten i dag? Är man tillräckligt många och hinner infrastrukturen med? Och hur går medlemmars och förtroendevaldas tankar kring utvecklingen och arbetet? Läs Maria Wideheds fördjupande reportage på sidan 9.

Läs även om Försvarsförbundet som tvistar om lönediskriminering, Åtgärder och rekommendationer som ska tydliggöra civilanställdas utvecklings- och

karriärmöjligheter i Försvarsmakten samt bra att ha koll på för dig som förtroendevald när du välkomnar nya medlemmar till förbundet. Och en hel del till.

Jag önskar dig en trevlig sommar och en avslappnad, nedkopplad semester.

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



Foto: Sören Andersson

NR 2 | 2021

FÖRSVARBART

Årgång 83.

Medlemstidning för Försvarsförbundet.
Utkommer med fyra nummer under 2021.

Upplaga: 4500 ex.

Utgivningsort: Försvarsförbundet,
Box 5328, 102 47 Stockholm.

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

Försvarbart har en pressläggningstid
på ungefär en månad.

Nr 2/21 gick i tryck den 27 maj.
Nr 3/21 har manusstopp den 20 augusti
och kommer ut den 30 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.



Operation växtvärk: Full fart framåt 9



Foto: iStock. Illustration: Maimi Laks

4 tips för en stressfri semester 4



Foto: iStockphoto

Ny standard ska förbättra den digitala arbetsmiljön 18



Foto: Jezzica Summo

Välkomna nya medlemmar 24



Foto: iStockphoto

Innehåll

NOTERAT	4
REPORTAGE	9
KRÖNIKA	22
FÖRTROENDEVALDA	24



Försvarsförbundet om pågående HR-utredning i Försvarmakten: »Behövs fokus på personalens förutsättningar«

Försvarsförbundet följer utvecklingen av Försvarmaktens pågående utredning gällande framtida HR i myndigheten. En utredning där man i skrivande stund har konstaterat att försvargrensstaber och stridskraftschefer behöver få utökade resurser och mandat inom HR och förstärkningar från HRC/HKV har diskuterats.

Förbundet har bland annat deltagit vid ett informationsmöte samt lämnat ett remissvar där man bland annat

uttryckte att det behövs fokus på personalens förutsättningar i tider av förändring.

– Vi har blivit informerade på ett föredömligt sätt och även haft möjlighet att lämna såväl synpunkter som remissvar. Det är glädjande att samverkan fungerar bra i en sådan här viktig fråga, säger Robert Oidermaa, ombudsman i Försvarsförbundet.

Utredningen samverkas i juni 2021. ◀



Forskarens

4 TIPS

för en stressfri semester

- Sov så mycket du har lust med.
- Gör det motsatta mot vad du brukar göra. Är du jätteaktiv på jobbet – ta en passiv semester. Är du passiv på jobbet, exempelvis sitter mycket, rör på dig mycket.
- Planera inte för mycket. För mycket planering kan också skapa stress.
- Skapa kommunikationsfria zoner. Stäng av mejl och mobil och ta en ordentlig paus från jobbet.

Källa: Forskare Aleksander Perski i Stressforskningsinstitutets broschyr »Tips från forskaren: Semester«.

Försvarsförbundet fortsätter att växa

För nionde månaden i rad ökar Försvarsförbundets antal aktiva medlemmar. Jämfört med samma tid förra året har förbundet idag cirka 130 fler aktiva medlemmar.

– Vårt förbund växer vilket är fantastiskt roligt.



Håkan Sparr

Våra föreningar är duktiga att fånga upp nyanställda och jag tror att även intresset och behovet av att ansluta sig fackligt har ökat överlag. Jag hoppas och tror att den här trenden håller i sig så att vi blir starkare som förbund och be-

+130

MEDLEMMAR

håller den respekt som vi åtnjuter hos våra (mot)parter, säger Håkan Sparr, förbundsordförande i Försvarsförbundet. ◀

Hur ser våra arbetsplatser ut efter pandemin?

Hej! Jag hoppas att ni har hållit er friska och att ni som inte haft det lika turligt inte har drabbats så hårt. Min förhoppning är att vaccineringen mot covid-19 kommer att ha sin gång utan störningar, så att vi snart kan börja träffas fysiskt igen, jobba ännu mer aktivt för våra medlemmar och öka vår synlighet. Jag vill rikta ett stort tack till alla er förtroendevalda runt om i landet! Ni gör ett fantastiskt jobb, något som inte minst syns på vårt ökande medlemsantal.

Vi har alla fått vänja oss vid en ny vardag med ändrade rutiner där många av oss har jobbat hemifrån. Diskussioner förs om hur våra arbetsplatser kommer att se ut efter pandemin. Vilka anställningsvillkor kommer att gälla? På Försvarets materielverk arbetar man med "Framtidens arbetsplats". Här tittar man

på olika scenarier hur man kommer att jobba efter covid-19. Det skulle kunna innebära ett lite mer öppet arbetssätt med mer rätt till hemmaarbete, ändrat regelverk samt verktyg för cheferna att lättare kunna



Foto: Sören Andersson

hantera det nya arbetssättet. Hur våra olika myndigheters arbetsplatser kommer att utformas i framtiden med möjligheter och utmaningar som följer på det återstår att se.

Har Försvarmakten en lurig lönetaktik vid nyanställningar? Efter att ha talat med flera av våra föreningar runt om i landet är det lätt att få den uppfattningen. Man vittnar om hur nyanställda får förslaget att godkänna en lägre lön med ett löfte om att lyftas i lön vid nästa RALS-tillfälle. Ett otyg som drabbar övriga anställda då potten att fördela blir mindre. Vi vill råda våra arbetsgivare att sätta rätt ingångslöner för att på så vis få en rättvis löneförhandling för alla anställda. För inte ska väl arbetsgivaren vara den som skapar osakliga löneskillnader genom låga ingångslöner?

Avslutningsvis hoppas jag att vi i september antligen ska kunna ha vårt förbunds möte för 2020 och 2021 och vill å förbundets vägnar önska er en skön sommar och semester.

Med vänlig hälsning
Ove Hellgren



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

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

Försvarsförbundet tvistar om lönediskriminering

Försvarsförbundet påkallade i maj en tvist mot Försvarsmakten gällande osakliga löneskillnader, det vill säga diskriminering mellan kvinna – man. Detta då två av förbundets kvinnliga medlemmar som arbetar på samma avdelning fick en ny manlig kollega. Trots att alla tre utför ett likvärdigt arbete fick mannen väsentligt högre lön än vad kvinnorna har.

– Försvarsförbundet menar att arbetsgivaren vid tidigare förhandling med förbundets lokala förtroendevalda inte har kunnat påvisa att saklig löneskillnad råder. Av den anledningen beslutade vi oss för att skicka in en tvist gällande lönediskriminering till myndigheten. För oss är det viktigt att pröva detta, säger Freddy Tullgren, ombudsman på Försvarsförbundet. ◀

DISKRIMINERING

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att en person missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen, ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Exempel på diskriminering kan vara:

- En bank nekar en person ett lån för att hen anses vara för gammal.
- En anställd har lägre lön än en kollega med samma eller likvärdigt arbete och det har samband med kön.
- En chef gör ovälkomna sexuella närmanden.
- En tandläkarmottagning låter inte en man boka tid för att han bär klänning.

Källa: do.se

Mer information och exempel hittar du på do.se.

Simon Sundström är ny ombudsman på Försvarsförbundet:

»Jag tror på lösning och dialog«

Simon Sundström är sedan 26 april ny ombudsman på Försvarsförbundet.

Han kommer närmast från fackförbundet Vision där han arbetat som ombudsman och samordnare samt varit fackligt förtroendevald.

Vad driver dig i ditt fackliga arbete?

– Mitt rättvisepatos och tron på kollektivet - att vi står starka tillsammans. Genom vår gemensamma styrka behöver du som anställd inte vara ensam och rättslös mot arbetsgivaren. Jag är pragmatisk och tror på lösning och dialog. Oftast vill alla parter att resulta-

tet ska bli så bra som möjligt. Det är här jag som ombudsman kan komma in och medla, rätta upp och vara en bra medspelare för att tillsammans med arbetsgivaren skapa ett klimat och förutsättningar som gynnar alla.

Vad ser du mest fram emot i din nya tjänst?

– Det ska bli kul och lärorikt att få ta mig an ett nytt avtalsområde. Också att få jobba i en bred roll, dels lokalt nära medlemmarna dels med tvister och centrala avtalsfrågor. Jag är generalist och tycker om olika former av fackliga frågor på olika nivåer. ◀



Simon Sundström

Försvarsmakten tydliggör hur civilanställda kan utvecklas och göra karriär

I juni kommer Försvarsmaktens rapport med åtgärder och rekommendationer, som tillsammans med utredningen som föregått den, ska tydliggöra civilanställdas karriär- och utvecklingsmöjligheter.

Utreddningen är en del i myndighetens pågående arbete gällande civilas karriär- och utvecklingsmöjligheter. Elisabeth Engström Hägerö, chefsutvecklare vid LEDS PERS Cpus, är projektledare för arbetet som påbörjades hösten 2019 och ska pågå till 2025. Anledningen till att utredningen gjorts är just för att tydliggöra civilas karriär- och utvecklingsmöjligheter, säger hon:

– Försvarsmakten kommer i framtiden att ha en större andel civila medarbetare än idag och en del av dem kommer att ha arbetsuppgifter som tidigare har utförts av officerare. Det leder till ett behov av åtgärder för att utveckla personalförsörjningen för civila medarbetare och chefer.

Elisabeth Engström Hägerö säger att det idag finns goda exempel på utvecklingsmöjligheter för civila medarbetare och att en del i det fortsatta arbetet kommer att behöva fokusera på att beskriva ett sammanhållet system för utveckling av civila medarbetare:

Det handlar om att optimera myndighetens operativa förmåga och utveckla verksamhetseffekt samt att kunna tillvarata organisato-

risk kompetens för att åstadkomma effektivitet och operativ effekt.

Vad innebär utredningen?

– För att skapa helhet, övergripande riktning och sammanhang i syfte att främja långsiktig och hållbar personalförsörjning krävs att det finns utvecklingsmöjligheter för samtliga personalkategorier inom myndigheten. Vi behöver identifiera och behålla civil kompetens med erfarenhet, förmåga och framtida potential att verka i roller på olika nivåer med dess olika perspektiv och grad av komplexitet på uppdraget. Arbetet innefattar att identifiera vilka befattningar som kan behöva ersättas nu och på sikt, identifiera potentiella ersättare till dessa positioner och sedan göra dessa kandidater redo, säger Elisabeth Engström Hägerö.

Vad hoppas ni att det ska leda till?

– Ett långsiktigt mål som vi arbetar mot är att våra civila medarbetare ska uppleva att de har rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete samt möjlighet att utvecklas inom myndigheten, säger Elisabeth Engström Hägerö.

Men att beskriva tydliga karriär- och utvecklingsvägar för civilanställda i Försvarsmakten är komplext eftersom det finns så



DET HAR BLAND ANNAT GJORTS HITTILLS:

1. Scanning samt sammanfattning av för utredningen relevanta delar i styrdokument.
2. Sett över medarbetares samt externas uppfattning om civilas möjligheter i Försvarsmakten.
3. Workshops har genomförts i PROD och LEDS regi.
4. Omvärldsinfluens/kunskapsinhämtning har skett genom möten med bland annat Polisen och Försvarets Materielverk.
5. Förankring hos fackförbunden samt delaktighet för dessa genom bland annat samverkansgrupp (ASU).
6. Ett omfattande remissförfarande inom Försvarsmakten.

→ många olika slags yrken och roller för civila i myndigheten, förklarar hon:

– Att utvecklas innebär inte alltid en förflyttning mot större ansvar utan även möjligheten till att förkovra sig och vara mer kreativ inom sitt kompetensområde. En civilanställd kan rekryteras in direkt på en hög befattning eller rekryteras in på en lägre befattning och sedan göra intern karriär som generalist, specialist/expert eller utvecklas inom befintlig befattning. Med anledning av detta kommer civilas karriär- och utvecklingsmöjligheter beskrivas ur ett bredare perspektiv och visualiseras genom exempel på vägar.

Försvarsförbundet har länge arbetat för att det ska bli tydligare för civilanställda hur de kan utvecklas och göra karriär i myndigheten. Förbundet ser positivt på utredningen som gjorts och menar att det är hög tid att en sådan genomförs, säger Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet:

– Det utredningen kommit fram till visar att det krävs strukturerat arbete för att kunna utveckla detta i rätt riktning. Vi hoppas att det kommer leda till en kulturändring inom Försvarsmakten, där man bättre utvecklar och tar vara på den civila personalen.

Robert Oidermaa tycker det är glädjande att myndigheten haft en vilja att bemöta fackens synpunkter på utredningen och rapporten, främst gällande utlysning av tjänster:

– Utvecklingsplaner är idag en del i medarbetarsamtalet, men vår uppfattning är att det inte alltid används. Man ska dels både kunna få utveckling inom den tjänst man har dels få utveckling genom att kunna söka mer kvalificerade befattningar inom myndigheten.

Att den anställde måste söka nya tjänster inom myndigheter efter utbildning och utveckling grundar sig på lagen om offentlig anställning och anställningsförordningen som säger att alla lediga befattningar inom offentlig verksamhet ska lysas ut. Men detta ska inte behöva hindra att man tillsätter en intern sökande, menar förbundet:

– Tvärtom, har arbetsgivaren utvecklat den anställde på rätt sätt borde den personen vara bättre kvalificerad och ha bättre skicklighet än en extern sökande och därför passa för tjänsten. Det är först om man har misslyckats med utvecklingen som detta kan bli ett problem, säger Robert Oidermaa.

Men hur kommer då de civilanställda rent konkret att kunna ta del eller märka av de åtgärder/förändringar som utredningen kommit fram till?

– Genom rapporten med åtgärder, genom olika kommunikationskanaler och aktiviteter. Också genom konkreta verktyg och i styrdokument. Bland annat har ett etableringsprogram tagits fram och sätts, metodbeskrivning för intern rörlighet på Högkvarteret samt processbeskrivningar. Fler delleveranser har redan skett och kommer att ske löpande fram till 2025, säger Elisabeth Engström Hägerö.

Att arbetet fortsätter är viktigt, menar Försvarsförbundets Robert Oidermaa:

– Vi har i vårt remissvar uttryckt oro för att de åtgärder som föreslås inte kommer flyga längst ut i organisationen. För att det på ett effektivt sätt ska bli en framgång i hela organisationen och att all civil personal ska omfattas av åtgärderna är det betydelsefullt att fortsättning och utveckling av arbetet sker. ◀

UTLYSNING AV TJÄNSTER

Enligt 6 § anställningsförordningen är en myndighet med avsikt att anställa skyldig att informera om det så att de som är intresserade kan anmäla det till myndigheten. Huvudregeln är att myndigheten ska informera om lediga anställningar.

Hur detta bäst görs är upp till myndigheten att bedöma. Exempel kan vara annons i dagspress, på webbplats och intranät.

Vid tillsättning av statliga anställning ska man endast se till sakliga grunder, som förtjänst och

skicklighet. Med förtjänst avses den vana som har förvärvats genom tidigare anställning eller verksamhet. Med skicklighet avses den sökandes lämplighet för den aktuella anställningen.

Källa: Arbetsgivarverket.se

Operation växtvärk: Full fart framåt

Sex regementen ska återinrättas, krigsorganisationen ska gå från 60 000 till 90 000 befattningar. Med ett nytt försvarsbeslut i ryggen ska en enorm tillväxt bli verklighet. Var i planeringen befinner sig Försvarsmakten i dag? Är man tillräckligt många och hinner infrastrukturen med? Försvarbart har gjort en djupdykning i planeringen bakom den största upprustningen på decennier.

TEXT: MARIA WIDEHED

Försvarmaktens produktionschef
Johan Svensson:

”För mig är civilanställda en nyckel till framgång”

Försvarmakten ska växa personellt, materiellt och infrastrukturellt. Den största utmaningen: att få balans i den personella tillväxten.

Den totalförsvarsproposition som klubbades i riksdagen den 15 december har blivit starten på en ny era. Nu ska Försvarmakten växa.

Försvarsbeslutet för 2021–2025 lägger grunden för den nya krigsorganisation som ska stå redo senast 2030 och innebär den största upprustningen på decennier.

– Det här kommer inte att bli någon enkel seglats, konstaterade försvarsminister Peter Hultqvist (S) under riksdagsdebatten inför beslutet.

Försvarmakten ska växa inom samtliga grenar och den personella tillväxten omfattar drygt 35 000 individer fram till 2030. Fram till 2030 ska det tillföras drygt sexhundra civila tjänster, enligt Försvarmaktens budgetunderlag för 2022.

– Den stora frågan för mig är att få den personella tillväxten i balans med den ambition vi sätter i planen, säger chefen för produktionsstaben, generallöjtnant Johan Svensson och fortsätter:

– Försörjning av officerare är en utmaning och desto fler orter vi sprider ut dem på, desto större utmaningar blir det. Vi har många som går i pension under kommande år och även när vi pumpar in fullt på skolorna så kommer vi bara att kunna öka på ungefär femhundra officerare och specialister mot

2025. Vad gäller personal i övrigt är det mer en fråga om marknadsmässiga löner, men det är ändå en uppbyggnadsperiod där man får in många som antingen varit borta från Försvarmakten eller är helt nya.

”Vi har gjort en stor satsning på civila som är en väldigt, väldigt viktig del i Försvarmakten och av vår förmåga att leverera förmåga”. Så lät det när Folk och Försvars generalsekreterare Maud Holma von Heijne tidigare i år intervjuade överbefälhavare Micael Bydén och produktionschef Johan Svensson om framtidens försvar.

Vilken roll spelar de civilanställda i kommande tillväxt?

– För mig är civilanställda en nyckel till framgång, det är många gånger en felaktig bild att man måste vara uniformerad för att bidra till avgörande delar av Försvarmakten. Civilanställda är en viktig del inom en mängd områden som är förutsättningsskapande. Jag tänker till exempel på personal som jobbar inom administration och planering – liksom på verkstäder, där en ökad verksamhet leder till större behov av underhåll, säger Johan Svensson.

När försvaret förstärks ligger tyngdpunkten på armén, som bland annat förstärks med en tredje mekaniserad brigad. Dessutom

»Tidsplanen är utmanande, men realistisk.«

Generallöjtnant Johan Svensson,
chef för produktionsstaben
på Försvarmakten.

tillkommer en reducerad motoriserad brigad i Stockholm. På Gotland sätts en förstärkt mekaniserad bataljon upp.

Under perioden ska också organiseringen av en divisionsstab och en divisionsledningsbataljon samt andra fristående fältförband påbörjas. Samtidigt organiserar marinen ytterligare en amfibiebataljon till Västkusten och flygvapnet vidmakthåller sex stridsflygdivisioner.

Och i grundorganisationen tillkommer fem regementen och en flygflottilj. Tidsplanen är sportig, redan i höst ska fyra regementen och en flygflottilj återinvigas.

Varje nytt förband har tilldelats ett fadderförband med stab, men trots det ser förutsättningarna för återetableringarna väldigt olika ut. Medan det i Göteborg, Uppsala och Arvidsjaur redan finns relativt omfattande verksamhet så är startsträckan i Falun och Östersund något längre. I Sollefteå och Kristinehamn saknas både personal och infrastruktur. Planeringen så här långt har lett till en mer positiv bild avseende tidsförhållandena

för en etablering av verksamheten i Sollefteå, berättar Svensson. Medan det i Kristinehamn fortsatt finns utmaningar med infrastruktur och närövningsområde.

Kommer ni att hinna?

– Tidsplanen är utmanande, men realistisk. Den ska tåla friktioner under resans gång, som överklaganden av bygglov, det vore naivt med en plan där vi inte har med det.

Hur ser dagsläget ut för infrastruktur-tillväxten?

– Vi har skapat ett bra utgångsläge. Miljötillståndsfrågan är relativt väl tillgodosedd, däremot har vi inte fulla påverksansmöjligheter för allt inom ramen för infrastrukturprocessen.

Ett exempel är att alla infrastrukturinvesteringar över 40 miljoner kräver regeringsbeslut. Ett annat är tillståndsprovningen inom bygglov.

– Där har andra aktörer rådigheten, från kommuner till länsstyrelsen. När det blir överklaganden tickar klockan fort. ◀

Snabba ryck krävs för att få infrastrukturen på plats

Det är bråttom om man ska lyckas leverera under den sportiga tidsplanen, i alla fall när det kommer till infrastruktur, konstaterar Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI, i en ny studie. Samtidigt lyfter Fortifikationsverket ett varnande finger för att nyetableringarna ska ske parallellt med förvaltning.

Utöver personalförsörjning är infrastrukturen en förutsättning för att Forsvarsmakten ska kunna växa.

I en studie från Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI, drar rapportförfattarna slutsatsen att det krävs mellan fem och tio år för att få den permanenta infrastrukturen på plats, och tillväxtmålen kan komma att påverkas av tidskrävande processer som miljötillstånd och bygglov.

– Vi konstaterar att det är en väldigt ambitiös plan, det är mycket som ska hända på kort tid, säger rapportförfattare Maria Ädel, forskare vid FOI.

I rapporten har författarna tittat på återetableringen av regementen i Kristinehamn, Falun och Sollefteå inklusive Östersund ur ett infrastrukturperspektiv.

Återetableringen av P 18 på Gotland lyfts fram som ett jämförande exempel. Rapportens bedömning är att kommande etableringar kommer att ta längre tid än vad det gjorde på Gotland.

Vid återetableringen på Gotland krävdes ingen detaljplan, vilket kan lägga på upp till fyra år, konstaterar Ädel. Bygglov tar ofta lång tid och med stor sannolikhet kommer tillstånd att krävas på de orter där man nu ska återetablera regementen.

Även miljötillstånd för övnings- och skjut-

fält innebär en tidskrävande process.

– Även om det finns miljötillstånd på de orter där man nu ska återetablera så kan de behöva omprövas om det skett bebyggelse eller om man vill utöka eller förändra verksamheten.

Inriktningen i totalförsvarsbeslutet är att regementena ska återinrättas under perioden 2021–2025, samt att förbanden ska nå full kapacitet i perioden 2026–2030.

– Vi tror att man kan nå målen inom tidsspannet, men närmare 2030 än tidigt i perioden. Om det finns en önskan om att komma igång tidigare så kan det krävas temporära lösningar.



Maria Ädel

Rapportförfattarna trycker på behovet av en ny statlig utredning om försvarets infrastruktur och rekommenderar åtgärder för en mer strategisk styrning av infrastrukturinvesteringar, exempelvis föreslås att flera projekt ska kunna rymmas inom samma rambeslut samt att man ser över möjligheten till tillfälliga lösningar.

– Det krävs styrning och tydlighet. Det kan handla om att till exempel vara tydlig med vad som ska prioriteras – permanenta eller temporära lösningar. Det krävs en sådan prioritering om man vill komma igång med verksamheten tidigare än vad infrastrukturen är klar, men det innebär merkostnader som man då måste ha tagit ställning till.

»För mig är det viktigt att ha en bra samverkan med våra arbetstagarorganisationer i denna tillväxt«

Maria Bredberg Pettersson,
generaldirektör på
Fortifikationsverket.

För att stå redo att ta emot materiel och personal krävs ett antal nya byggnader, som fordonshallar, förråd, logementen och administrativa lokaler.

Maria Bredberg Pettersson, generaldirektör på Fortifikationsverket, ser med tillförsikt på den kommande tillväxten.

– Det är en fantastisk möjlighet, kombinerat med stort ansvar. För mig är det viktigt att ha en bra samverkan med våra arbetstagarorganisationer i denna tillväxten, vi har samverkan på många olika nivåer och jag tycker att det fungerar utmärkt, är konstruktivt och bidrar.

Hur redo är Fortifikationsverket?

– Vi har förberett oss genom att framför allt se över vår kompetensförsörjning och genom effektivisering av arbetssätt. Vi har gått från 600 anställda vid ingången av 2018 till 800 vid utgången av förra året. Vi har inte vilat oss i form, säger Bredberg Pettersson.

Hur mycket man behöver bygga, upphandla och förvärva under kommande försvarsbe-

slutsperiod är för tidigt att säga – men klart står att investeringsvolymen fram till 2024 ska fördubblas.

– Det är mycket fokus på etablering av nya regementen, men det ska ske parallellt med renovering, nybyggnationer och förvaltning av det vi redan har för att möta behoven.

Vad krävs för att ni ska klara att tillväxa i tid?

– Vi behöver beslut i tid, både beställningar från partners och politiska beslut om investeringar.

Ett intensivt arbete pågår för att se vilka investeringar som behöver göras på respektive ort, ett exempel på nyförvärv som gjorts är Grytans läger i Östersund.

Vad tar ni med er för lärdomar från Gotland?

– Att analysera behov i ett tidigt skede, samt bygga standardiserat och skalbart. Och att vi får förhålla oss till att det finns ett helt system av beslut som måste fattas – inte bara våra egna utan också regeringsbeslut, upphandlingar och miljötillstånd. ◀

Föreningsmedlemmarna efterlyser tydlighet från arbetsgivaren

Tillväxt i sportigt tempo kräver alle man på däck. Ute bland Försvarsförbundets föreningar efterfrågas tydlighet, besked och planering kring arbetsmiljön inför arbetet med att växa.

Att prata med varandra är a och o. Man 'tjorvar till det' om man ska uppfinna hjulet en gång till, trots att kunskapen finns här"
Det säger Per Eriksson. Han är tillförordnad ordförande för förening 99, med medlemmar på A 9 och I 19 i Boden samt Norra Militärregionen och Arméns jägarbataljon i Arvidsjaur.

Bergslagens regemente i Kristinehamn ska återetableras och Skaraborgs regemente startar upp artilleriutbildningen i södra Sverige. Samtidigt kommer Västernorrlands regemente i Sollefteå och Norrlands dragonregemente i Arvidsjaur tillbaka.

I 19 i Boden har utsetts till fadder åt Sollefteå. A 9 i Boden blir fadder åt Kristinehamn.

På föreningens arbetsplatser kommer det framöver att krävas mycket kommenderingar.

I Försvarsmaktens budgetunderlag 2022 lyfter man risken för att den snabba etableringen av nya förband på nya orter kommer att innebära kommenderingar – något som leder till negativa konsekvenser för redan befintliga



Per Eriksson

förband som ökar sina vakanser.

– På I 19 råder det en väldigt stor oro över kommenderingar, samtidigt som I 19 själva också ska växa. Det innebär mycket extra arbete, trots att man redan i dagsläget har problem att få verksamheten att gå runt. Samma sak gäller för dem på A 9 som ska hjälpa till att starta upp artilleriutbildningen i södra Sverige. Alla har redan i dag hög arbetsbelastning.

Vad är det viktigaste arbetsgivaren kan göra nu?

– Informera och stödja. Sedan pratar man mycket om rekrytering. Samtidigt tar det tid att efter nyrekrytering klara av vissa jobb i exempelvis högre staber, logistikenheter och stödenheter – där sitter mycket specialkompetens i dag med unika utbildningar.

Vad är viktigast framöver?

– Samarbete. Att prata med varandra är a och o. Man "tjorvar till det" om man ska uppfinna hjulet en gång till, trots att kunskapen finns här.

"Det kommer att innebära mycket jobb, men vi får se till att hjälpas åt och säga till när det blir för mycket"

Det säger Ann Zetterlund som tillsammans med Carola Kågström sitter på bataljonsstaben i Arvidsjaur – båda medlemmar i förening 99.

Vid återinrättandet av Norrlands dra-



Ann Zetterlund

gonregemente i Arvidsjaur behöver ytterligare militär och civil personal tillföras för att inrätta regementsstab samt stödenheter såsom logistikenhet, försvarshälsa samt skjutfältsavdelning.

Vad betyder återetableringen för Arvidsjaur?

– Arvidsjaur är ett helt fantastiskt ställe

och det är jättekul när en arbetsplats växer. Det är kul att det blir fler arbetsmöjligheter, säger Ann Zetterlund.

Hur kommer detta påverka er som redan är på plats?

– Väldigt oklart i nuläget. Vi kommer att öka i antal personer och det kommer att bli nya befattningar, säger Carola Kågström.
– Man skulle vilja veta vad man faktiskt ska jobba med, men det är inte lätt att få svar när



Carola Kågström

det ska fattas beslut i så många andra led först, säger Ann Zetterlund.

Vilka utmaningar ser ni?

– Det är mycket som ska förberedas inför att växa, men vi har en väldigt fin stämning på arbetsplatsen, säger Zetterlund.
– Det kommer att innebära mycket jobb, men vi får se till att hjälpas åt och säga till när det blir för mycket. Det gäller att vara rädda om varandra, säger Kågström.

"Det går inte att öka antalet produktionstimmar utan att öka resurserna"

Det säger Martin Sparr. Han är ordförande för förening 44, med medlemmar spridda på över tjugo olika orter där FMTIS verkar.

Under kommande återetableringar är FMTIS inblandade i det mesta som rör det tekniska – från system till kabeldragningar och underhåll.

Hur kommer föreningens medlemmar att beröras av detta?

– Det kommer innebära mycket att göra, främst på de nya ställena som Kristinehamn. Dock har man ännu inte flaggat om detta för förbundet, det finns i dagsläget inga styrningar och direktiv, vi har ingen aning om hur många

produktionstimmar det handlar om.

Kommer det bli aktuellt med arbete på annan ort?

– Det kan bli tillfälliga förflyttningar, även en sådan sak ska samverkas för att se till så det blir rätt med veckopendlingar och dessa bitar.

Vad är viktigt att ni som fackliga företrädare gör nu?

– När det står klart hur mycket tid etableringarna kräver är det jätteviktigt att inom ATO se vad vi ska skala bort. Vi kommer inte att hinna rekrytera i tid och då måste man i stället ta bort annat – det går inte att öka antalet produktionstimmar utan att öka resurserna. Här finns ju viss oro.

"Viktigt att tidigt få till stånd samverkansavtal lokalt, få veta vilka som är formella chefer, hur vi ska förhandla och hur arbetsmiljökommittéarbetet ska se ut".

Det säger Björn Engren. Han är ordförande för förening 55, med medlemmar på Amfi och Fjärde sjöstridsflottiljen i Berga samt Marinstaben.

Vid återetableringen av Älvsborgs amfibieregemente ska man bemanna med personal från huvudsakligen dagens amfibieregemente och FöMedC. Amf 1 blir fadder åt Amf 4.

Vad innebär etableringen för era medlemmar?

– Runt de officerare och soldater som ska utbildas finns en stab som ska ta hand om ekonomi, logistik, HR, IT-säkerhet och signalskydd. Runt förbundet krävs också stödfunktioner som expedition för att hantera handlingar.

Totalt sett handlar det om många civilanställda. Vi har förstått att det kommer innebära kommenderingar åt båda håll, för våra medlemmar kan det handla om ett kompetensutbyte mellan kusterna.

Vad ser du för utmaningar?

– Oron ligger väl i om det blir mer att göra med att stötta Amf 4, men inte mer personal.

Vad är viktigt inom det fackliga arbetet nu?

– Att vara vaksam så arbetsgivaren är öppen med vad man vet och inte vet. Etableringen innebär jättemycket arbete framöver, hur påverkas vi i arbetslaget? Ska vi flytta på oss och påverkar det arbetsmiljön? Det är viktigt att tidigt få till stånd samverkansavtal lokalt, få veta vilka som är formella chefer, hur vi ska förhandla och hur arbetsmiljökommittéarbetet ska se ut. Skapa en tydlighet, kort och gott. ◀

Försvarsmaktens återetablering av regementen och flygflottilj

GÖTEBORG

Älvsborgs
amfibieregemente, Amf 4

Regementet lades ner år 2004. Återetablering ska ske under fjärde kvartalet 2021.

Sedan Älvsborgs amfibieregemente avvecklades har viss verksamhet fortsatt genomförts på området. Det innebär att den grundläggande infrastrukturen finns kvar, men utbyggnad kommer att krävas. För att återetablera Amf 4 kommer en successiv omfördelning av personal att genomföras, främst från amfibieregementet i Berga.

Amf 4 ska ansvara för utbildning av en amfibiebataljon, ett bevakningsbåtkompani samt ett säkerhetskompani.

KRISTINEHAMN

Bergslagens
artilleriregemente, A 9

Bergslagens regemente A 9 blev år 2000 det nya Artilleriregementet, som 2005 omlokaliseras till Boden. Nya A 9 ska vara klart för invigning 1 januari 2025. Samtidigt byter Artilleriregementet i Boden namn till A 8.

Bergslagens artilleriregemente A 9 ska ansvara för artilleriutbildning i södra Sverige. Nybyggnationer i Kristinehamn bedömer Försvarsmakten kan färdigställs under åren 2029 till 2030. Fram till att byggnationen är klar ska verksamheten vid förbandet bedrivas i tillfälliga lokaler och/eller i lokaler i anslutning till Villingsbergs skjutfält. Från 2025 planeras även grundutbildningen påbörjas vid förbandet, men redan 2021 påbörjar Försvarsmakten artilleriutbildning i södra Sverige med Skövde garnison som bas.

UPPSALA

Upplands flygflottilj, F 16

Upplands flygflottilj lades ner 2003 och återetableras fjärde kvartalet 2021.

Återinrättandet av F 16 ska bland annat skapa förutsättningar för en eventuell tillväxt inom flygvapnet på längre sikt med permanent basering av stridsflyg.

Eftersom flygverksamhet, om än i begränsad omfattning, kontinuerligt bedrivits i Uppsala även sedan Upplands flygflottilj lades ned finns den infrastruktur som behövs redan på plats. Nuvarande personal vid Luftstridsskolan kommer att fördelas mellan organisationsenheterna Luftstridsskolan och Upplands flygflottilj.

Av Försvarsmaktens budgetunderlag för 2022 framgår att F 16 ska ansvara för drift och utbildning av en flygflottilj, en stridsledningsbataljon samt en säkerhetsmarkpluton.

FALUN

Dalregementet, I 13

Regementet lades ner år 2000 och återetableras under fjärde kvartalet 2021.

Dalregementet i Falun återinrättas för att utbilda två lokalförsvarsskyttebataljoner för skyddet av förbindelserna till Oslo och för skyddet av viktiga totalförsvarsanläggningar.

I Försvarsmaktens budgetunderlag för 2022 föreslås Dalregementet överta både verksamhet och lokaler från Dalregementsgruppen. Nybyggnationer bedöms kunna stå färdiga mellan 2027 och 2028.

Källa: Regeringens totalförsvarsproposition 2021–2025 samt Försvarsmaktens budgetunderlag 2022.

Foto: Sören Andersson



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

Hur påverkas förbundets medlemmar av tillväxten?

– Det blir rimligen fler tjänster, vilket kan ge större möjlighet att utveckla sig. Vi har fått information om att de har tänkt utöka den civila skaran åtminstone på de nya orterna. Så vi är försiktigt positiva.

Vad ser du för utmaningar?

– Man ska kunna bemanna detta, och det är inte lätt att hitta kompetens och vara många nya. Man ökar också trycket på de ställen som redan finns – alla stödfunktioner får mer att göra. På arbetsplatserna ska man hinna växa i en takt man klarar utan att gå sönder, historiskt sett har man inte alltid lyckats med det.

Vad är viktigast att föreningarna arbetar med nu?

– Är man förtroendevald på ett av fadderförbanden så är det bra om man håller ögonen öppna efter folk som kan tänka sig vara förtroendevalda på den nya platsen. Extra fokus på arbetsmiljön är en annan sak, en del hamnar i tillfälliga lokaler – där är det bra att hålla koll så allt fungerar. ◀

SOLLEFTEÅ & ÖSTERSUND

Västernorrlands regemente I 21 i Sollefteå med utbildningsdetachment i Östersund

Regementet lades ner år 2000 och återetableras under fjärde kvartalet 2021.

Ett regemente i nedre Norrland återinrättas för att utbilda två lokalförvarsskyttebataljoner för skyddet av förbindelserna till Trondheim. Regementet förläggs till Sollefteå i form av återinrättande av I 21. Ett utbildningsdetachment, Jämtlands fältjägarbatal, förläggs till Östersund.

Initialt utgår huvuddelen av verksamheten från Östersund där Försvarmakten genom befintliga lokaler sedan tidigare bedriver verksamhet, vilket möjliggör utbildningsverksamhet under perioden 2022–2023 i Östersund och efter nybyggnation från 2024 även i Sollefteå.

ARVIDSJAUR

Norrlands dragonregemente, K 4

Regementet lades ner 2004 och återinrättas under fjärde kvartalet 2021.

Återinrättandet av K 4 i Arvidsjaur motiveras av den utökade grundutbildningen som följer av organiseringen av två norrlandsjägarbataljoner. Eftersom verksamhet kontinuerligt bedrivits i Arvidsjaur även sedan Norrlands dragonregemente lades ned finns huvuddelen av den infrastruktur som behövs redan på plats. För att återinrätta organisationsenheten Norrlands dragonregemente behöver, utöver befintliga lokaler, ytterligare militär och civil personal tillföras.

JAN GULLIKSEN är professor i människa-datorinteraktion och vicerektor för digitalisering vid Kungliga Tekniska högskolan. Han är också medlem av regeringens Digitaliseringsråd.

Inte bara en IT-fråga – Ny standard ska förbättra den digitala arbetsmiljön

När frågade någon senast om du får för mycket e-post eller om svarstiderna i systemet du använder mest är för långa? Försvarbart har djupdykt i den nya svenska standard som tagits fram för arbetet med den digitala arbetsmiljön. Precis som annat arbetsmiljöarbete ska det inte bara öka kvaliteten och effektiviteten – utan också förbättra medarbetarnas trivsel och hälsa.

TEXT: OLA NILSSON | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

Den digitala arbetsmiljön är långt ifrån bara en IT-fråga. Det handlar snarare om organisation, ledarskap och verksamhetsutveckling.

Det menar Jan Gulliksen, professor i människa-datorinteraktion på Kungliga Tekniska högskolan, som varit med och tagit fram en ny svensk standard för arbetsmiljöarbete på det digitala området.

När Jan Gulliksen talar om "digital arbetsmiljö" handlar det långt ifrån bara om själva IT-systemen eller datorerna de körs på. Begreppet är betydligt bredare än så.

– Det handlar om samspelet mellan människan och tekniken. Begreppet fångar allt det som händer när ens arbete, arbetsplats och verktygen man använder digitaliseras. I takt med att det kommer in mer teknik i våra arbeten så förändras i grunden det sätt som vi kan bedriva vårt arbete på, säger han och fortsätter:

– När vi är ute och tittar på folks arbetsmiljö och frågar om vilka problem man upplever så är det inte alltid brister i systemet som är problemet. Det kan mycket väl vara att man inte fått utbildning i hur man hanterar det, att det inte finns någon att fråga om hjälp eller att man inte har rätt behörigheter.

Allt detta är del av den enskilde medarbetarens arbetsmiljö och borde följaktligen leva upp till Arbetsmiljölagens regler, påpekar Jan Gulliksen.

– Vi har kanske alla upplevt att ett skyddsombud kommer runt och inspekterar vilka risker som finns på en arbetsplats, och tittar på om du kan ställa in kontorsstolen, riskerar att snubbla över en sladd på golvet eller om en bokhylla är uppskruvad ordentligt. Men det digitala är också en del av din arbetsmiljö. Och jag har i alla fall aldrig hört talas om att någon i samband med en skydds rond ställt frågor som "får du för mycket e-post?", "tycker du att dina system fungerar som de ska?" eller "har ni för långa svarstider i systemen ni använder?".

Det handlar alltså inte bara om systemen och utrustningen i sig, det är en fråga om användbarheten av dem.

– Begreppet användbarhet finns det nu en internationellt överenskommen definition av, det finns Iso-standarder som beskriver det. Det handlar om hur pass effektiv jag kan vara i arbetet jag gör, om systemet hjälper mig att göra rätt saker men också vilken grad av stress upplever jag när jag hanterar systemen. Uppkommer det till och med obehag? →

→ Allt detta ligger i begreppet "användbarhet". Och det kan vi mäta och göra bedömningar av, utifrån vem man är, vilka arbetsuppgifter man har och vilken miljö man befinner sig i.

Sedan februari i år finns det en ny svensk standard för så kallade användbarhetsronder, som är en metod för att just mäta, utvärdera och följa upp den digitala arbetsmiljön. Jan Gulliksen har varit med och arbetat fram den nya standarden.

– Kan vi börja mäta och jämföra, då kan vi också börja ställa krav, konstaterar han.

Den nya standarden innehåller en checklista med frågor att utgå ifrån, en lista som sedan är tänkt att anpassas och kompletteras efter den aktuella arbetsplatsens förhållanden.

I de pilottester som gjorts har användbarhetsronderna genomförts av ett team bestående av skyddsombud, representant från IT-sidan, den närmaste chefen och representanter för det lokala facket.

– I linje med hur man gör normala skyddsronder så är det viktigt att den närmaste chefen är med. Det här handlar om arbetsledningsfrågor, man kanske måste tillsätta resurser för att arbetet ska kunna utföras på ett säkert och riskfritt sätt. Och det är ju den närmaste chefen som också formellt bär arbetsmiljöansvaret, påpekar Jan Gulliksen.

Konkret innebär rondan helt enkelt att teamet besöker några utvalda medarbetare, ställer frågor och observerar. Därefter sammanställs de problem man sett och möjliga åtgärder identifieras.

– Många saker kan vara relativt enkla att åtgärda och inte särskilt kostsamma, men ha väldigt stor effekt. Om man kan spara in någon timme om dagen så är det ju enorma resurser man kan spara in för en organisation.

Exempel på åtgärder skulle kunna vara utbildningsinsatser eller nya krav och önske-

mål på IT-systemen när de uppdateras. Men Jan Gulliksen understryker att poängen med arbetssättet är att se till helheten.

– Förmodligen har du 40 till 50 olika system när du jobbar och mycket av problemen kan uppstå mellan de här systemen. Jag kan kanske inte ta med mig personnumret från ärendehanteringssystemet in till registratorfunktionen, då är det nåt som ligger mellan systemen som är problemet. Och det kanske man aldrig spårade när man skulle kartlägga hur man skulle jobba med ett specifikt system, säger han och fortsätter:

– Med den här metoden kan man gå in och sätta fingret på det som ger absolut störst frustration och är de största tidstjuvarna eller kvalitetsmissarna man råkar ut för i sitt arbete.

Det handlar dock inte enbart om att göra arbetet effektivare och förbättra kvaliteten. En stor del av arbetet handlar om hälsoaspekter för den enskilde medarbetaren.

– Det är klart belagt att det som kallas starkt styrt och bundet arbete, där jag inte kan styra över och planera upplägget av mitt arbete själv utan blir inlotsad i en snitslad bana utan särskilt mycket flexibilitet, ökar stressnivån hos medarbetarna och ohälsan kopplat till detta.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter för bildskärmsarbete ska sådant starkt styrt och bundet arbete normalt sett inte förekomma. Men Jan Gulliksen menar att det ändå är vanligt på många av de statliga och kommunala arbetsplatser han observerat. Och han konstaterar att undersökningar som gjorts visar att många på grund av detta går hem från jobbet med en känsla av otillräcklighet och otillfredsställelse.

– Jag tror helt klart att man kan koppla detta till psykisk ohälsa och utbrändhet. Min poäng är att det inte alltid just burken som man sitter framför som är problemet. Det kan vara utbildning, det vara verksamhets-

Tre viktiga punkter i arbetet med digital arbetsmiljö

enligt Jan Gulliksen

Jobba systematiskt, integrerat med det systematiska arbetsmiljöarbete man redan har

Engagera ledningen, eftersom arbetsmiljöansvaret är ett ledningsansvar.

Inse att digitalisering inte är en IT-fråga, det är en fråga om verksamhetsutveckling



Användbarhetsrondens syfte

Komplettera det systematiska arbetsmiljöarbetet med en metod som fokuserar på de digitala systemens brister och förbättringsmöjligheter.

Minska risken för kognitiv och fysisk överbelastning och därtill relaterad stress och sjukfrånvaro.

Höja och bredda den digitala kompetensen i organisationen och därmed öka organisationens effektivitet och konkurrenskraft samt att skapa en beredskap för ständiga förbättringar och för inköp och införande av nya digitala system.

Bidra till en människocentrerad verksamhetsutveckling och därmed öka organisationens sociala och ekonomiska hållbarhet och skapa förutsättningar för en bredare användarkrets.

Källa: SIS - Svenska Institutet för Standarder

relaterade och organisatoriska aspekter, hur arbetet i sig lagts upp. Det kan handla om ledarskapsfrågor.

Den nya standarden för användbarhetsrond är inte tvingande och innebär inte någon möjlighet till certifieringar på det sätt som en Iso-standard gör.

Men Jan Gulliksen menar att bara det faktum att det nu finns en standard kommer att innebära ett uppsving för arbetet med digital arbetsmiljö.

– Att göra IT-skyddsronder är inte i sig ett helt nytt fenomen, det har gjorts tidigare på olika arbetsplatser. Men genom standarden

finns det ett systematiserat överenskommet sätt att göra det. Och vi vet ju att när saker och ting är standardiserade så är det mycket lättare att sälja in det till en organisation som ett kvalificerat sätt att arbeta, annars ses det gärna som en pilotstudie som man lätt kan ifrågasätta och som sen glöms bort.

Ambitionen är också att marknadsföra den internationellt framöver.

– Det här är ett första steg på vägen mot en internationell standard. Jag är helt övertygad om att det här, att också fokusera på det digitala, kommer att få ett enormt uppsving i arbetsmiljöarbetet. ◀

Sökes: Arktiska cyberkrigare

År 2009 kungjorde det ryska försvarsministeriet hur det såg på Arktis, bland annat att Sverige och Finland ur rysk synvinkel ingick i Arktis.

Därefter har Kreml varje år investerat massivt i arktiska baser samt genomfört stora arktiska övningar inklusive kring nordpolen och intill norska gränsen. Nu är Arktis även i fokus för Försvarsmakten – riskerar det att överskugga något minst lika viktigt?

Kreml satsar sen tioalet år mer på utpräglad arktiska förband än vad som skedde under sovjetisk tid. Öarna närmast det ännu försvarslösa norska Svalbard har fått en bas med ryska stridsflygplan. Svalbards flygplats har använts för mellanlandning av ett ryskt specialförband. Det här är nyheter som inte fått några större rubriker i Sverige men som bidragit till en utveckling som forskare vid Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) förutsåg för mer än tio år sedan. I en arktisk FOI-rapport 2010 står det om "genomgripande och omfattande" förändringar i det arktiska området och "Arktis kommer att ha en större geostrategisk betydelse än tidigare."

FOI hade kalibrerat spåkulan helt rätt. I senaste numret av Försvarets Forum intervjuas Försvarsmaktens insatschef generallöjtnant Michael Claesson specifikt om läget i Arktis och han påpekar bland annat att två tredjedelar av Sverige utgör en del av Arktis.

Personligen har jag hängt på trenden och arbetar samtidigt på två nya arktiska produktioner som jag hoppas kan presenteras nästa år.

Grejen med Arktis är dock att den rent militära hotbilden, och detta gäller oavsett om vi pratar om Arktis eller Östersjön, håller på att bli omsprungen av de andra sätten att kriga.

De många sätt som främst används i gråzonen mellan krig och fred. Den zon som allt fler inser att vi redan befinner oss i.

Den 9 april 1940 angreps det norska Stortinget av traditionella invasionsstyrkor. År 2020 var det en annan angripare, som fick med sig en stor mängd dokument därifrån. Det var en helt oblodig, till och med osynlig, "stormning". Men att den skedde har Norge sedermera offentliggjort, Norges utrikesminister pekade ut den ryska staten som ytterst ansvarig. Normalt ska en utrikesminister vara diplomatisk, men hon var inte alls det. Om detta kan man läsa i senaste numret av Officerstidningen, ur vilken jag citerar: "Föreställ er nu vad som skulle ha hänt om det varit ett fysiskt angrepp. Det hade, med rätta, betraktats som en krigshandling mot Norge. Det hade utlöst Natos artikel 5, och den svenska solidaritetsdeklarationen hade testats skarpt. Sverige har sagt att man inte står på sidan ifall ofreden drabbar en granne."

Det är 2021 inte bara Norge som försöker komma fram till hur cyberattacker bör hanteras, eftersom de nu uppenbarligen kostar angriparen för lite. Förslag presenteras i den just släppta antologin "Gråzon" ur vilken jag citerar: "I vår tidsålder räcker det inte att försvara gränsen för att försvara samhället." Min sammanfattning av boken i en mening: vi behöver försvara både territoriet, friheten och våra datasystem – de två senare angrips redan i gråzonen.

LARS GYLLENHAAL

Foto: Privat



Hallå där... **Helena Bergli**,
huvudskyddsombud på Försvarsmakten som
nyligen skickade in en 6:6 a till Överbefälhavaren.

Uppdrag: Centralt skyddsombud på koncernnivå vid Försvarsmakten. Arbetar med Ledningsstaben, Insatsstaben, Produktionsstaben och Personalstaben.

Hur kommer det sig att du skickade in en 6:6 a och vad handlade den om?

Jag hade fått signaler om befarade brister gällande efterlevnad av lagstadgad smittskyddsklassad anmälningsplikt. När jag lyfte dessa risker med de skilda staberna, upplevde jag att jag inte fick betryggande svar, varför jag valde att lägga en 6:6 a för att hjälpa Försvarsmakten att fokusera resurser på att kvalitetssäkra rapporteringsrutinerna.

Vad är status på ärendet?

Jag har fått svar, inom stipulerad tid därtill!

Nu återstår att följa upp/kontrollera att det blir verkstad av utlovade åtgärder.

Vilken är den största utmaningen arbetsmiljömässigt för Försvarsmakten just nu, tycker du?

Att Sveriges försvar fått förnyat fokus och medelstilldelning är både roligt och välbehövligt! Utmaningen är nu att inte riskera att göra avkall på säkerhetsaspekterna när vi nu ska tillväxa i en inte tidigare skådad omfattning och hastighet.

Du har varit huvudskyddsombud sedan november 2020. Vad har hittills varit roligast?

Alla nya möten med en otrolig mångfald trevlig och kunniga medarbetare, på skilda nivåer inom Försvarsmakten. ◀

Foto: istockphoto



Ny föreskrift om arbetsanpassning

Den 1 juni började Arbetsmiljöverkets nya föreskrift Arbetsanpassning (AFS 2020:5) att gälla. Samtidigt upphävs den tidigare föreskriften Arbetsanpassning och rehabilitering, som gällt sedan 1994. Arbetsmiljöverket skriver på sin webbplats att arbetsmarknaden och utmaningarna på arbetsplatserna har förändrats och många tyckte att de tidigare

föreskrifterna var otydliga, bland annat när det gäller rehabiliteringsansvaret. Syftet är att det ska vara lätt att göra rätt, så att fler arbetstagare kan få arbetsanpassning, innan de riskerar bli sjukskrivna för att förebygga sjukfrånvaro, eller vid återgång i arbetet efter sjukfrånvaro. ◀

Källa: Arbetsmiljöverkets webbplats

Välkomna nya medlemmar

Har du fått nya kollegor eller har du arbetskamrater som inte är med i något fackförbund eller med i ett förbund som inte har tecknat kollektivavtal på er arbetsplats? Här hittar du sådant som kan vara bra att ha koll på om medlemskapet.

Foto: istockphoto

Bra att veta om medlemskapet

3 första månaderna gratis

Nya medlemmar har alltid de första tre månaderna utan kostnad! Om de inte varit medlem under de senaste 5 åren.

Ansöka om medlemskap

Personer som vill bli medlem i förbundet ansöker enklast om medlemskap på försvarsförbundet.se med hjälp av BankID. Men givetvis finns också pappersblankett. Den finns att ladda ner på hemsidan. Den finns också med i välkomstmappen.

Betalning av medlemsavgift

Medlemmar kan betala sin avgift via e-faktura, autogiro och pappersfaktura. Blankett för autogiro finns på försvarsförbundet.se.

Nyanställd med inkomstförsäkring i nuvarande fackförbund?

En vanlig fråga kansliet får från blivande medlemmar är hur det blir med inkomstförsäkringen. Förbundet har en bra lösning på det. Medlemmar som är nyanställda i staten och har en inkomstförsäkring i sitt tidigare förbund kan vara med i Försvarsförbundet utan kostnad till dess att hen omfattas av omställningsavtalet (som sedan skyddar som en inkomstförsäkring). Fram till dess är personen också kvar i sitt nuvarande förbund och behåller på så sätt den inkomstförsäkringen, utan dubbla kostnader. För att aktivera erbjudandet behöver medlemmen kontakta kansliet. Enklast genom att mejla medlem(at)forsvarsforbundet.se och uppge vilket förbund hen är medlem i samt från och med vilket datum den nuvarande anställningen startade.

Medlemsförsäkringar i Folksam

Försvarsförbundet har medlemsförsäkringarna i Folksam. Nya medlemmar ansluts automatiskt (om de inte tackar nej via blanketten de får hem) till sjuk- och efterlevandeförsäkring samt olycksfallsförsäkring. De första tre månaderna ingår dessa utan kostnad. Andra försäkringar som går att teckna är Folksams juristförsäkring. Här ingår juridisk rådgivning, rättsskydd och hjälp vid ID-stöld.

Arbetar medlemmen på uppdrag av staten i krigzon gäller sjuk- och efterlevandeförsäkringen under uppdragstiden, om medlemmen har tecknat den.

Förmåner

Medlemmar får tillgång till många bra erbjudande, som banklån, rabatter på resor och hotell, träning och så vidare.

Synliggör förbundet!

Välkomstmappar till nyanställda

Förbundet har tagit fram mappar anpassade för att lämna över till nyanställda. Mappen innehåller informationsmaterial om Försvarsförbundet samt en medlemsansökan. Du kan beställa dessa hos förbundets kansli. Ange antal och vart de ska skickas.

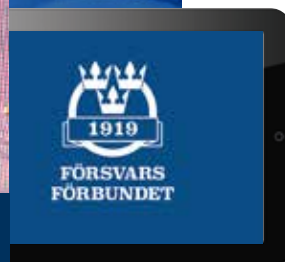
Marknadsföringsmaterial

Ta fram en rollup till självkostnadspris och sätt upp på er arbetsplats, givetvis där arbetsgivaren gett okej. Kontakta förbundets kommunikatör som hjälper till med utformning och beställning.

Får ni möjlighet att presentera förbundet vid till exempel möten för nyanställda finns det färdiga presentationer att använda. Både kortare och längre med plats för föreningens information. Affischer och broschyrer finns att ladda ner eller beställa.

Värvningsargument

Visst vet du varför man ska vara medlem i Försvarsförbundet. Men ibland kan det vara skönt att ändå ha ett ställe där bra anledningar finns samlade. På förbundets hemsida finns dessa.



Och glöm inte, för varje
ny medlem du värvar
får du en *avgiftsfri månad!*

Om medlemskap: forsvarsforbundet.se/medlemskap

Material: forsvarsforbundet.se/material-avtal/

Värvningsargument: forsvarsforbundet.se/medlemskap/varfor-forsvarsforbundet/

Kontakta kansliet: info@forsvarsforbundet.se / 08-402 40 00

FRÅGA OSS

Behövde söka utlovad tjänst

JAG BLEV LOVAD en högre befattning av min chef, som jag skulle få efter att ha gått en utbildning. Men jag behövde sedan söka tjänsten och det gjorde flera andra också. Jag trodde den var min. Ska det gå till så?

SVAR → Ja, att du behövde söka tjänsten är helt rätt enligt lag. Alla lediga tjänster på myndigheter ska alltid utlysas så alla som kan vara intresserade har möjlighet att söka den, även om din chef mer eller mindre planerat den för dig. Självklart kan det kännas frustrerande, men här är anställningsförordningen tydlig. Har du kompetensutvecklats inför just den tjänsten finns det inget som säger att du inte också skulle vara mest lämplig.

EVA RUNDLÖF, KANSLICHEF/1: E OMBUDSMAN

Ledig för att gå på väns begravning?

MIN NÄRA VÄN gick bort och jag ville delta vid begravningen. Då den var på en vardag behövde jag vara ledig från jobbet. Min chef sa att jag var tvungen att ta en semesterdag, men jag har för mig att man har rätt att ha betald ledighet vid begravningar. Vad gäller egentligen?

SVAR → Du har enligt villkorsavtalet rätt att vara ledig utan löneavdrag vid begravning inom den egna familjen eller närmaste släktkretsen. Då har du rätt till den tid som behövs (inklusive restid) men som mest tio arbetsdagar under ett kalenderår. Enligt avtal gäller då inte detta i ditt fall. Men det kan ju vara så att trots att ni inte är släkt kan ju den här vännen vara en av dina närmsta anhöriga, så dubbelkolla med din chef - kanske kan hen anse att den här situationen omfattas av ledigheten ändå.

SIMON SUNDSTRÖM, OMBUDSMAN

Foto: iStockphoto



Rätt att få tillbaka min tidigare anställning?

JAG BLEV UPPSAGD på grund av arbetsbrist för några månader sedan. Nu har min tidigare kollega hört av sig och berättat att man har anställt en ny person på den tjänsten som "inte fanns" när jag fick sluta. Borde inte den tjänsten erbjudas mig i första hand?

SVAR: Har du anmält (helst skriftligt) till arbetsgivaren att du vill göra anspråk på din företrädesrätt? Har du gjort det så gäller enligt lagen om anställningsskydd företrädesrätten från att du gör anspråket och nio månader efter att din anställning har upphört. Det gäller enbart för de arbeten på arbetsplatsen som du har kvalifikationer för, men då din fråga gäller din tidigare tjänst lär ju så vara fallet. Hör i så fall av dig till din arbetsgivare och fråga varför du inte fick tjänsten, menar hen att kvalifikationer saknas, be att få se befattningsbeskrivningen. Om den visar att du har rätt kvalifikationer och du inte kommer vidare genom att hävda din rätt, kontakta Forsvarsförbundet för vidare stöd och hjälp.

FREDDY TULLGREN, OMBUDSMAN

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

Medlemsförmåner

Förutom den trygghet, stöd och hjälp du får som medlem i Försvarsförbundet har du också en stor mängd rabatter och erbjudanden. Här presenteras ett urval av dessa.

Foto: iStockphoto



FÖRSÄKRING VID ARBETE I KRIGSZON

♥ Är du medlem i Försvarsförbundet och arbetar på uppdrag av staten i krigszon? Då gäller din sjuk- och efterlevandeförsäkring i Folksam under uppdragstiden. Vid inträffad skada ska du eller dina anhöriga kontakta förbundet för att säkerställa ditt medlemskap vid tidpunkten

för skadan samt för att intyga ditt uppdrag i krigszonen. Kom ihåg att du måste ha tecknat och ha en gällande sjuk- och efterlevandeförsäkring i Folksam för att detta ska gälla. Har du inte gjort det kan du göra det genom att kontakta Folksam på 0771-950 950. ◀

DIGITALA UTBILDNINGAR

♥ Du har väl inte missat förbundets digitala utbildningar? De handlar bland annat om lön, lönesättande samtal och att vara platsombud. Dessa är mellan 3 och 6 minuter långa och du hittar dem på forsvarsforbundet.se. Fler utbildningar är på gång, så håll koll på förbundets webbplats! ◀

40:-/mån

JURIDISK TRYGGHET HOS FOLKSAM

♥ För 40 kronor i månaden kan du få juridisk trygghet genom Folksams juristförsäkring. Försäkringen innehåller tre delar, juridisk rådgivning, rättsskydd och hjälp vid ID-stöld. Läs mer om juristförsäkringen på vår webbplats. ◀

15 % RABATT PÅ NORDIC CHOICE HOTELS

♥ Som medlem i Försvarsförbundet får du 15% rabatt på Nordic Choice Hotels. Rabatten gäller alla rumstyper om du anländer torsdag, fredag, lördag eller söndag – på alla Nordic Choice Hotell i Norden. Du får också 15% rabatt under hela veckan under sommarperiod samt alla ordinarie skollov. Wifi och frukost är inkluderat i priset. Gäller för boendeperiod: 1 jan 2021 – 30 jun 2022. ◀

15%



Förmånerna på den här sidan är för dig som är medlem i Försvarsförbundet. Mer om dessa samt fler hittar du på forsvarsforbundet.se.

**500 kr
rabatt**

för medlemmar i
Försvarsförbundet

Arbetsmiljöutbildning

– för chefer, arbetsledare och skyddsombud

Människor som trivs och mår bra gör ett bättre jobb. Det handlar om att genom samverkan arbeta riskförebyggande och hälsofrämjande för friska företag och medarbetare.

Välkommen till en verklighetsnära grundutbildning om lagstiftning, roller, ansvar, samverkan och ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Under tre dagar får du såväl konkreta verktyg för fortsatt arbetsmiljöarbete som stort utrymme för samtal och praktisk träning.

Som medlem i Försvarsförbundet får du 500 kr i rabatt på avgiften. Uppge att du är medlem i Försvarsförbundet vid anmälan.

Kommande utbildningstillfällen

- Stockholm*: 21 och 28 september samt 5 oktober 2021
- Malmö*: 27 oktober samt 10 och 17 november 2021

** Sensus följer myndigheternas råd för att minska smittspridningen under pandemin. Den aktuella situationen vid utbildningstillfällena avgör om utbildningarna kommer att äga rum med fysiska träffar eller på distans.*

Läs mer och anmäl dig
via qr-koden eller på:
sensus.se/arbetsmiljo

