

FACKLIGT ENGAGEMANG

Det måste vara lätt
att säga ja

JOHANNA SATTE STOPP

för omorganisationen
med en 6:6a

HALLÅ DÄR,

Erik Löfgren,
kommunikationschef

FÖRSVARBART

ARBETSLIV
FLER ANMÄLER
DISKRIMINERING



Det viktiga
avtalsåret
2025

502

NR2
2025

FÖRSVARSFÖRBUNDETS MEDLEMSTIDNING

När värdegrunden inte håller

Anmälningarna om diskriminering i arbetslivet ökar. Bakom varje siffra finns en människa som dagligen tvingas hantera jargong, fördomar och uteblivna möjligheter – ofta utan att någon ingriper. Ansvar att agera ligger hos arbetsgivaren, men alltför ofta sker insatser först när skadan redan är ett faktum. Det räcker inte med vackra formuleringar i policydokument, inte heller att säga rätt saker på introduktioner och workshops. Det krävs mod. Närvaro. Någon som faktiskt gör jobbet.

Och ja – det krävs att vi som fackförbund fortsätter att vara obekväma. Att vi ställer frågor, lägger fram förslag och vågar peka på det som skaver – även när det är svårt.

I det här numret fokuserar vi på just det. Vad händer när värdegrunden inte omsätts i praktiken? Vilket ansvar har arbetsgivare – och hur långt räcker lagen? Vi har pratat med myndigheterna där ni medlemmar arbetar, för att få en konkret bild av hur arbetet mot diskriminering ser ut i vardagen. Sidorna 14–22.

Vi står också mitt i en av de största avtalsrörelserna på länge. Drygt 500 avtal ska omförhandlas – och vi är nu inne i en intensiv fas. I en tid där försvarssektorn växer snabbt är det tydligt: lönen, arbetsmiljön och tryggheten måste hänga med. För att vi ska kunna rekrytera, behålla och utveckla kompetens – och för att våra medlemmar ska kunna hålla hela arbetslivet. Här spelar våra krav en avgörande roll. Det handlar om att stå upp för den svenska modellen – en modell där kollektivavtalet är själva fundamentet. Sid 7.

I detta nummer lyfter vi också vikten av att fler engagerar sig fackligt. Inte för att det saknas vilja – utan för att engagemang behöver flera vägar in. Forskning visar att många vill bidra, men drar sig för att binda upp sig. Därför måste vi vara tydliga, inbjudande – och visa att engagemang kan börja i det lilla. Trevlig läsning!

Foto: Sören Andersson



Helena Wiklund
Chefredaktör och ansvarig utgivare
helena.wiklund@forsvarsforbundet.se



NR 2 | 2025

FÖRSVARBART

Årgång 87.

CHEFREDAKTÖR &

ANSVARIG UTGIVARE

Helena Wiklund

070-688 14 80

helena.wiklund@forsvarsbundet.se

REPORTER REPORTAGE

Maria Widehed

REPORTER ARBETSLIV

Ola Nilsson

GRAFISK FORM

Crafoord & Laks

TRYCK

Trydells Tryckeri AB

UTGES AV

Försvarsförbundet

Box 5328

10247 Stockholm

UPPLAGA

4900 ex.

NÄSTA NUMMER

Utkommer 29 september

Omslagsbild:

Istockphoto,

Illustration Maimi Laks

ISSN 1650-8025.





Illustration: Mami Laks



Foto: Privat



Foto: Sören Andersson



Foto: Linda Eliasson

Innehåll

NOTERAT	4
REPORTAGE	7
KRÖNIKA	23
FÖRTROENDEVALDA	26
HÄLSA	28
FRÅGELÅDAN	31



Unga chefer har det tufft – särskilt kvinnor

I en ny avhandling från Umeå universitet lyfter psykologen Hanna Irehill att unga chefer möter större arbetsmiljöutmaningar än äldre kollegor.

Högre känslomässiga krav, mindre stöd och otydlighet kring chefsrollen påverkar både välmående och framtidstro. Särskilt unga kvinnor lyfter brist på inflytande och stöd, och rapporterar sämre hälsa än manliga kollegor. Många unga möter dessutom fördomar om

att en chef bör vara äldre och mer erfaren – något som leder till att de arbetar hårdare för att bevisa sitt värde.

Avhandlingen visar att dessa utmaningar riskerar att unga väljer bort chefsyrket. För att bryta trenden krävs strukturerat stöd, tydlighet i rollen och att arbetsgivare vågar satsa på unga ledare. Mentorskap och tät kontakt med närmaste chef kan göra stor skillnad. ◀

Ny TCO-rapport: Så kan fler orka jobba längre

Över 800 000 tjänstemän i Sverige kan tänka sig att förlänga sitt arbetsliv – om förutsättningarna förbättras. Det visar TCO:s senaste rapport *Så kan fler jobba längre*, som bygger på en SCB-undersökning bland tjänstemän i åldern 50–67 år. Flexibilitet och möjlighet till inflytande är avgörande faktorer. En klar majoritet anger att de

skulle kunna arbeta längre om de till exempel fick jobba deltid, arbeta hemifrån eller kombinera pension med fortsatt arbete. Hela 90 procent ser positivt på ett längre arbetsliv under rätt omständigheter, medan endast sju procent uppger att inget kan få dem att stanna kvar längre i yrkeslivet. ◀

EU:s nya lönedirektiv ska minska löneklyftor

Den 10 maj 2023 antog EU löne- transparensdirektivet. Syftet med direktivet är att minska osakliga löneskillnader, särskilt mellan kvinnor och män. Reglerna ställer nya krav på arbetsgivare – och stärker anställdas rättigheter.

Enligt direktivet måste arbetsgivare redan i rekryteringsfasen redovisa lön eller löneintervall för den aktuella tjänsten. Anställda får även rätt att begära information om sin egen lön samt genomsnittslönen för kollegor i liknande roller, uppdelat efter kön.

Företag med fler än 100 anställda blir skyldiga att genomföra regelbundna lönekartläggningar. Vid upptäckta löneskillnader som inte kan förklaras med objektiva, könsneutrala kriterier, kan arbetsgivaren tvingas vidta åtgärder och betala ersättning.

Direktivet ger även anställda rätt att prata öppet om sina löner utan risk för repressalier, något som väntas bidra till ökad öppenhet på arbetsplatser.

Medlemsländerna har till 2026 på sig att införa reglerna i sin nationella lagstiftning. ◀



Vill du få senaste nytt från
Försvarsförbundet?
Då ska du följa oss på sociala medier.

Från förbundsmöte till Almedalen – vi sätter villkoren i centrum

Förbundsmötet är nu avslutat, och som alltid blev det en påminnelse om styrkan i vår demokratiska organisation. Under mötet samlades engagerade förtroendevalda från hela landet för att diskutera viktiga frågor, behandla motioner och tillsammans forma vägen framåt för förbundet. För egen del är det ett tillfälle jag alltid ser fram emot – inte minst för möjligheten att träffa så många av er förtroendevalda. De samtal vi har, formella såväl som informella, ger viktiga insikter och bidrar till att vi kan fatta välgrundade beslut. Ett stort tack till alla som deltog och bidrog – ert engagemang gör verklig skillnad.

Vi står nu inför en period av tillväxt inom flera av våra myndigheter. Det är förstås positivt – men utvecklingen medför också ökade krav, inte minst när det gäller arbetsmiljö och lönebildning. Redan idag ser vi hur svårigheter att rekrytera vissa

kompetenser påverkar verksamheten. Om myndigheterna ska kunna rekrytera, behålla och attrahera rätt kompetens, måste löneläget hanteras med större ansvar och långsiktighet.

För att belysa detta bjuder vi in till en debatt i Almedalen, där representanter från Försvarsmakten och FMV medverkar. Vi kommer att lyfta behovet av tydligare lönesatsningar, men också diskutera den konkurrenssituation som uppstår när en myndighet erbjuder högre löner än andra. Detta skapar en obalans som på sikt riskerar att undergräva stabiliteten inom hela sektorn. Jag hoppas att vi ses där – annars finns möjlighet att ta del av debatten digitalt i efterhand.

Avslutningsvis vill jag önska er alla en riktigt fin sommar och välförtjänt semester. Jag hoppas att ni får tid för återhämtning och vila.



Caroline Nilsson
Ordförande för Försvarsförbundet

Foto: Sören Andersson



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

Säkerhetsprövning ses över – ny utredning föreslår ökad rättssäkerhet

Regeringen beslutade den 20 juni 2023 att se över reglerna för säkerhetsprövningar inom ramen för säkerhetsskyddslagen. Anledningen är ett växande behov av tydliga riktlinjer, stärkt rättssäkerhet och en mer enhetlig hantering – oavsett om det gäller offentlig eller privat verksamhet med säkerhetsklassad information.

I december 2024 presenterades resultatet i form av utredningen *Säkerhetsprövningar – nya regler*. Målet är att ta fram ett mer modernt, rättssäkert och samordnat system för säkerhetsprövningar – något som blivit allt viktigare i takt med ökade hot och en föränderlig omvärld.

Utredningen innehåller flera nyheter. Bland annat föreslås att beslut som går arbetstagaren emot ska vara skriftliga och innehålla en tydlig motivering. Dessutom ska prövningen bygga på en samlad helhetsbedömning. Ett annat viktigt förslag är att arbetstagare ska få möjlighet att överklaga ett negativt beslut till en särskild nämnd.

– Det är positivt att det föreslås en möjlighet till överklagan. Det stärker rättssäkerheten för våra medlemmar, säger Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet.

Ytterligare en förändring som föreslås är att statligt anställda ska kunna stängas av från sitt arbete vid en negativ säkerhetsprövning eller medan en utredning pågår. I sådana fall ska facket genast informeras



Illustration: iStockPhoto

och få rätt till överläggning.

Förslagen har varit ute på remiss hos berörda myndigheter, organisationer och fackförbund. Remissperioden avslutades den 15 mars, och flera synpunkter har framförts – bland annat från Försvarsförbundet.

– Det vi upplever saknas i utredningen är bland annat tydliga regler för vilka uppgifter som är relevanta i en säkerhetsutredning, vilket vi också lyft under remissförfarandet. Vi kommer att följa den fortsatta beredningen noga och fortsätta driva frågor om transparens, tydliga riktlinjer och rätt till insyn. Våra medlemmar ska kunna känna trygghet i att säkerhetsprövningar genomförs rättvist och med respekt för den enskildes rättigheter, fortsätter Robert Oidermaa.

Nu ligger frågan på regeringens bord, som ska ta ställning till vilka delar av utredningens förslag som bör omvandlas till lag. Eftersom det rör en reglering som direkt påverkar många anställda, är det avgörande att förändringarna genomförs med tydlighet och rättssäkerhet i fokus. ◀

Det viktiga avtalsåret 2025

Det är ett av de största avtalsåren på länge – där drygt femhundra kollektivavtal omförhandlas. Om några dagar lämnar förhandlingsorganisationen för statstjänstemän, poliser och officerare sina yrkanden till motparten. Målet: att nya avtal kan tecknas innan den 30 september. Försvarbart har djupdykt i hur processen går till.

TEXT: MARIA WIDEHED | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS



502

84 procent. Så stor del av de tillfrågade, i en undersökning TCO lät Novus genomföra i december 2024, tycker att det är viktigt att fack och arbetsgivare gemensamt sätter villkoren på arbetsmarknaden. Det framgår av en rapport som kom från TCO tidigare i vår, organisationen konstaterar att svenska folket i hög grad uppskattar kollektivavtal och ser dem som en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

– Rapporten visar tydligt att svenska folket värdesätter denna trygghet och att det finns en stark uppslutning bakom kollektivavtalens roll i samhället, säger Therese Svanström, ordförande för TCO, i ett uttalande.

Nu är den omfattande avtalsrörelsen 2025

halvvägs. Den innefattar i stort sett hela arbetsmarknaden då drygt 500 centrala kollektivavtal ska omförhandlas för drygt 3,4 miljoner anställda som ska få nya löner och villkor, enligt Medlingsinstitutet.

I likhet med tidigare avtalsrörelser har våren varit som mest hektisk. Cirka 220 avtal löpte ut den sista mars, däribland flertalet avtal som tecknas inom ramen för Industriavtalet. Även under april löpte många avtal ut – drygt 130 stycken. Under hösten löper drygt 100 avtal ut, där de två avtalen inom staten – OFR S,P,O och Seko – omfattar flest anställda.

Det är parterna, de rikstäckande arbetsgivarorganisationerna och fackförbunden, som förhandlar om lönenivåer och villkor.

Förhandlingarna inom statlig sektor inleds när Arbetsgivarverket växlar yrkanden med de fackliga organisationerna den 18 juni.

På det statliga området förhandlar nio fackförbund i förhandlingsorganisationen OFR/S, P, O. OFR står för Offentliganställdas förhandlingsråd, och de så kallade förbundsområdena S, P och O står för statstjänstemän, poliser och officerare. Även LO-förbundet Seko och förhandlingsorganisationen Saco-S förhandlar avtal på det statliga området. Och tillsammans har man bildat en förhandlingskartell som förhandlar för drygt 100 000 medlemmar.

Motparten är Arbetsgivarverket, som är förhandlingsorganisation för de statliga arbetsgivarna.

Arbetet som mynnar ut i yrkandena har pågått sedan i höstas.

– Vi har delat in avtalsrörelsen i olika faser, där vi i höstas ägnade oss åt förberedelser som avslutades på internat med alla nio

förbund. Under den här perioden tittar vi på vad som har hänt i vår omvärld, samt i partsarbetet och hur yrkanden och resultaten såg ut 2023. Vi tittar också på remisser och utredningar som är på gång, berättar förhandlingschef Åsa Erba Stenhammar.

Sedan har man tillsatt fem olika beredningsgrupper inom områden som har lyfts av förbunden – bland annat pension, säkerhetsklassning och arbetsmiljö. Samtidigt har förbunden gått ut till medlemmarna för att samla in information om hur det ser ut på arbetsplatserna.

– Det handlar om att få en bra bild av vilka problem vi har och vilka lösningar vi kan se, samt se över vad vi har för fakta som stärker vår bild av hur det ser ut.

I april var beredningsgruppernas arbete klart, nu tittar förhandlingsorganisationen på resultatet och samordnar med Saco-S och Seko.



Foto: Fredrik Hjerling

– Vissa avtal äger vi gemensamt, i frågor där vi har samordnat oss blir vi starkare, säger Åsa Erba Stenhammar.

Nu har förhandlingsorganisationen formulerat yrkanden och tittat på vad som ska prioriteras. Sedan början av juni har yrkandena skickats genom vad Erba Stenhammar kallar för "beslutskarusellen" för att snart växlas med Arbetsgivarverket.

– Men först ska alla förbund ta beslut att de står bakom yrkandena.

De senaste årens avtalsrörelser har präglats av pandemi, inflation och en omvärld i gungning.

– Vi tittar på omvärlden i stort inför förhandling. En omvärld med konflikter och osäkra framtidsutsikter innebär mycket oförsäkradhet. Vi ser frågetecken kring den ekonomiska utvecklingen, att en stor del av myndigheterna har åtstramningar medan andra har stora expansionsuppdrag. Staten står med en kompetensförsörjningsproblematik och vi ser att säkerhetsläget leder till nya kravställningar på inre och yttre säkerhet. AI kommer med stormsteg vilket förändrar det digitala arbetssättet, men vi har samtidigt inte landat i hur arbete på distans ska se ut. Klimatfrågan berör alla, och till allt detta utmanandet av den svenska modellen där Teslas ovilja att teckna avtal är det yttersta – men även på arbetsplatsnivå är det många som vittnar om att det är allt svårare att utföra sina fackliga uppdrag, säger Erba Stenhammar och summerar:

– 2020 var det mer "det är en pandemi, lös det". 2023 förhandlade vi i inflationsekonomi för första gången på 25 år. Nu är det en ny kontext.

Vad gäller nivån på lönekrav har man väntat tills det så kallade märket blev satt i mars. Märket är den nivå för löneökningar som fack och arbetsgivare inom den internationellt konkurrensutsatta industrin kommer överens om, det fungerar som norm för hela svenska arbetsmarknaden.

Så har det varit sedan slutet av nittioalet, då industriavtalet slöts med målet att skapa stabilitet i lönebildningen. Då hade Sverige under lång tid präglats av en inflationsspiral där höga löneökningar ätits upp av inflationen. Med industriavtalet som grund för hela arbetsmarknaden minskade inflationen, och reallönerna ökade med i genomsnitt ungefär två procent per år.

Årets slutna avtal innebär en löneökning på 6,4 procent på två år, under perioden 2025 till 2027.

– Det är en modell som i snart 30 år har tjänat medlemmarna väl, vi som förhandlingspart är ute efter reallöneökningar, alltså ökningar i takt med samhällsekonomin.

Frågan om förkortad arbetstid är också något som drivs av OFR/S, P, O. Det kan handla om kortare veckoarbetstid eller andra förändringar som minskar den totala arbetstiden, exempelvis att gå ned till deltid i slutet av arbetslivet med hjälp av så kallad flexpension. Avsättningar i avtalen kan antingen förstärka tjänstepensionen eller ersätta minskad inkomst vid delpension.

– Många förbund har att hantera arbetstidsförkortning. I många avtal på den privata sidan avsätts 2 procent av lönen, medan våra medlemmar har 1,5 procent. Om staten ska vara konkurrenskraftig så behöver vi vara marknadsanpassade, man kan inte förlora i pension som statligt anställd, säger Erba Stenhammar.

Vad händer efter den 18 juni när ni har bytt yrkanden med arbetsgivarsidan?

– Då går vi in i förhandlingsfasen, vi ger varandra våra bästa argument och letar efter områden där vi kan kompromissa för att mötas. Det är ett intensivt arbete och ambitionen är att bli klara i tid så vi är beredda att skriva på avtal med fredsplikt igen innan 30 september – men då måste innehållet vara tillräckligt bra.

Om parterna inte kommer överens kan avtalen prolongeras. Det innebär att avtalet förlängs utan ändringar för att ge parterna



→ mer tid att förhandla om ett nytt avtal och undvika ett avtalslöst tillstånd. Det kräver samtycke från båda parter och används för att säkerställa stabilitet och undvika konflikter under förhandlingarna.

– Man kan också varsla om konflikt och gå in i en period om medling där man försöker undvika strejk.

Varför är Avtalsrörelsen 2025 viktig?

– Värdet av ett kollektivavtal är stort – det handlar om lönevillkor, semesterlagen, tjänstepension. Det är ett högt tempo på arbetsplatserna i dag med hög arbetsbelastning, arbetsgivaren har enorma effektiviseringsvinster med digitaliseringen men belastningen hamnar på våra medlemmar. Vi vill att medlemmarna får möjlighet att hålla hela arbetslivet, med bra villkor.

Försvarsförbundet har representanter i tre av beredningsgrupperna: som behandlar villkorsfrågor, pension och arbetsmiljö. Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet, sitter dessutom med i det som kallas den stora beredningsgruppen – som tar emot

beredningsgruppernas förslag, är bollplanket till förhandlingsledningen och förankrar hos förbunden.

Vilka förslag kommer förbundet med?

– Till förhandlingsledningen har vi i år bland annat framfört tankar kring ett tydligt arbetsgivaransvar vad avser arbetsmiljö vid olika typer av distansarbete. Vi hade också en fundering kring om man kunde utöka systemet för vård av nära anhörig för att likna vab och att vi vill ha tydliggjort att medarbetarsamtalet är en förutsättning för löneprocessen, säger Robert Oidermaa.

Vilken fråga är viktigast för förbundets medlemmar?

– Just nu är lönen den absolut största frågan, det är fortfarande osäkert med inflationen, men sedan måste vi också trygga en bra arbetsmiljö. Vi är i en speciell bransch, alla andra drar ner men vi ökar – det är hög belastning, det ska läras upp många nya, lokaler räcker inte till. Säkerhetsklassning är också en jättestor fråga, som nu sprids till alla försvarsmyndigheter, där vi vill se kvalitén på säkerhetsintervjuerna säkras.

Foto: Arbetsgivarverket



Arbetsgivarverket förhandlar för de statliga arbetsgivarna och det är Andreas Nyström som är förhandlingschef.

– **En av förutsättningarna** för avtalsförhandlingarna inom statlig sektor är att staten inte ska störa det konkurrensutsatta näringslivets märkessättning, det är därför vi förhandlar efter att parterna inom industrin har kommit överens, säger Andreas Nyström och tillägger:

– Det är bra att parterna inom industrin tecknade ett längre avtal. Däremot hamnade märket lite högre än tidigare år, det i sig kan vara en utmaning – när märket blir högre kommer kostnadsutvecklingen att bli högre.

Inom OFR/S, P, O kräver man att nivån för löneökningarna ska slås fast med siffror i av-

talen, medan arbetsgivarna vill ha så kallade sifferlösa avtal.

– Arbetsgivarverket verkar för sifferlösa avtal, utan centralt angivet utrymme, gentemot alla våra fackliga motparter. Vi tycker att lokal lönebildning ger verksamheterna de bästa förutsättningarna att använda lön som styrmedel utifrån de resultat man vill uppnå, säger Andreas Nyström.

Han trycker på att det handlar om att arbetsgivaren ska kunna hantera förändring och snabb anpassning till omvärldsutvecklingen.

– En viktig princip för oss är att ge våra

Avtalens utlöpningspunkt

Månad	Antal avtal	Antal anställda
Januari	1	2 500
Februari	0	0
Mars	220	2 338 214
April	132	482 226
Maj	52	157 125
Juni	17	17 935
Juli	5	34 500
Augusti	12	38 940
September	46	257 115
Oktober	14	62 770
November	1	440
December	2	11 000
Summa	502	3 402 765

30 september

Avtalet med Arbetsgivarverket för anställda på statliga myndigheter löper ut.

Flera konstellationer förhandlar om avtal i den statliga sektorn

På det statliga området förhandlar nio fackförbund i förhandlingsorganisationen OFR/S, P, O. Även LO-förbundet Seko och förhandlingsorganisationen Saco-S tecknar avtal på det statliga området. Motparten är Arbetsgivarverket, som är förhandlingsorganisation för de statliga arbetsgivarna.

medlemmar den flexibilitet de behöver i de avtal de har.

Samtidigt sätter omvärldsutvecklingen extra press på parterna att komma överens, säger Nyström.

– Hela arbetsmarknaden påverkas av den instabilitet som råder, här finns en enorm styrka i den svenska modellen – den är byggd för kunna hantera allt från pandemi till tullkriser. Under oroliga tider är det extra viktigt att man lyckas teckna avtal i tid, för att den svenska modellen ska stå stadigt. Det upplever jag att vi alla är överens om.

Ordlista

Arbetsgivarorganisation: en organisation med syftet att tillvarata anslutna arbetsgivares intressen i förhållande till bland annat arbetstagarorganisationerna.

Arbetstagarorganisation (facklig organisation): en organisation med syftet att tillvarata anslutna arbetstagares intressen i förhållande till arbetsgivaren och/eller arbetsgivarorganisationen.

Avtalsperiod: den tidsperiod som det tecknade avtalet omfattar.

Avtalsrörelse: förberedelser inför och genomförande av förhandlingar samt slutande av kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor. Påbörjas innan föregående avtalsperiod löper ut.

Avtalslöst tillstånd: råder då ett kollektivavtal har upphört att gälla utan att det ersatts av ett annat avtal. För att hindra att ett avtalslöst tillstånd inträder kan parterna prolongera ett tidsbestämt avtal i avvaktan på att man kommer överens om ett nytt.

Blockad: en stridsåtgärd som innebär att arbetstagarorganisationen stoppar vissa arbeten till exempel övertidsarbete. Blockad kan också lagas mot nyanställningar.

Fredsplikt: ingendera parten i ett kollektivavtal får varsla om eller utlösa konfliktåtgärder i de frågor som omfattas av kollektivavtal så länge detta är giltigt.

Kollektivavtal: ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivare/arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation i frågor som rör förhållandet arbetsgivare – arbetstagare.

Konfliktvarsel: innan en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation vidtar stridsåtgärder måste parten varsla om konflikten. På det statliga området gäller särskilda regler för stridsåtgärder enligt lagen om offentlig anställning (LOA) samt enligt det centrala Samarbetsavtalet och Huvudavtalet.

Konfliktåtgärder: Konfliktåtgärder är till exempel strejk, lockout och nyanställningsblockad.

Reallön: lönen värde satt i förhållande till hur mycket varor och tjänster man kan köpa. En real-löneökning är en positiv förändring av köpkraften, det vill säga lönen stiger fortare än priserna ökar.

Sifferlöst avtal: löneavtal utan centralt fastställda utrymmen för vare sig medlemskollektivet eller garantier för enskilda medlemmar inom den avtalsslutande fackliga organisationen.

Yrkande: en parts krav i en förhandling.

Källa: Arbetsgivarverket





Foto: Karl Gabor

Lars Calmfors, professor emeritus i internationell ekonomi vid IIES, Institute for International Economic Studies, och forskare på IFN, Institutet för näringslivsforskning, tycker att det är viktigt att sätta årets avtalsrörelse i relation till inflationen.

→ **– Jämfört med föregående** inflationsperiod som vi hade på sjuttioalet så är skillnaden att löneökningarna aldrig sköt iväg den här gången, den rimliga förklaringen är att nu fanns trovärdighet för att Riksbanken inte skulle tillåta inflationen att bita sig fast. Löntagarna har accepterat en betydande reallöneminskning och det kommer att ta tid att ta tillbaka det här – men man har inte medverkat till en lönespiral som på sjuttioalet.

Även han betonar att det osäkra omvärldsläget är betydande i årets rörelse.

– Det är en väldigt stor osäkerhet i vad som händer med tullarna och hur det påverkar världsekonomin. Men den största osäkerheten ligger i amerikanska offentliga finanser som är på en fullständigt ohållbar bana.

Calmfors har länge hävdad att utbyggnaden av försvaret på ett tidigt stadium måste fokusera på att locka mer personal och att lönefrågan därför är central.

– Det läggs mycket pengar på försvarsmateriel, men det tar tid och utgifterna får inte öka alltför fort när det finns flaskhalsar i produktionen och långa kötider. Däremot måste man ha tillräckligt med folk som kan ta hand om all materiel och de måste rimligen finnas på plats först – där bör fokus ligga nu. Normalt är det lättare att rekrytera med högre löner. Tidigare har vi diskuterat detta inom äldre- och sjukvård, nu är det hög tid för försvaret.

Han tycker att industrins märkessättning behöver moderniseras, vilket till del skulle

kunna bidra till höjda löner inom försvarsmyndigheterna. Han anser att dagens system inte lämnar tillräckligt utrymme för lönerna att öka mer inom offentliga områden där det behövs.

– Märkessättningen har blivit alldeles för stel, man håller för hårt på att följa industrins löneökningar som garant för en ansvarsfull lönebildning som inte drar iväg. Men man måste balansera mot att lönebildning också ska ge signaler om när man behöver fördela om arbetskraft inom olika områden.

Calmfors framhåller hur utvecklingen har sett ut i de nordiska länderna. I Danmark har regeringen tillfört en engångssumma för att höja lönerna i välfärdssektorn, i Finland krävdes strejk för att höja lönerna över industrins.

– Regeringen kan skjuta till extra medel för att kunna höja vissa löner för att göra fler yrken mer attraktiva. I Finland har man inte kommit överens och då strejkar man till sig det, det är inte en bra väg – det behövs dialog där det är viktigt att nå viss enighet om att kunna ändra lönerelationer.

Är inte detta en risk för den svenska modellen?

– Industrins företrädare säger att det riskerar att skjuta modellen i sank. Jag tror tvärt om – vi står vid ett vägskäl nu och att tillämpa märkessättningen utan flexibilitet kan bygga upp spänningar som riskerar den svenska modellens existens, gör man detta rätt så stärker det modellen. ◀



Debatt: Har försvarssektorn råd att förlora sin viktigaste resurs – personalen?

Torsdagen den 26 juni arrangerar vi en debatt om personalförsörjningens avgörande roll inom försvaret. På scenen medverkar representanter från Försvarsmakten, FMV och Försvarsförbundets förbundsordförande Caroline Nilsson.

Tid: 26 juni, kl. 10.45–11.30

Plats: Strandgatan 19, TCO-landet (lilla scenen)

Försvarsförbundet tar plats i Almedalen

Hur säkrar vi långsiktig kompetensförsörjning inom Försvarsmakten och FMV? Det är en av de centrala frågor Försvarsförbundet driver på plats i Almedalen 2025. Genom debattpanel och samtal vill förbundet bidra till konkreta lösningar för bättre arbetsvillkor och stärkt personalförsörjning.

Vi har pratat med förbundsordförande Caroline Nilsson för att höra mer om förbundets medverkan – och vad hon själv ser mest fram emot under veckan i Visby.

Vad är syftet med Försvarsförbundets medverkan i Almedalen 2025?

– Vi deltar för att aktivt bidra till samhällsdebatten och själva bjuda in till samtal om de möjligheter och utmaningar som finns inom de myndigheter där våra medlemmar är verksamma. Genom att synliggöra dessa frågor vill vi påverka politiken i en riktning som leder till bättre arbetsvillkor och långsiktigt hållbara förutsättningar för våra medlemmar.

Förbundet arrangerar en debatt under veckan – vad kan deltagarna förvänta sig, och varför är temat särskilt viktigt att lyfta?

– Deltagarna kan förvänta sig ett konstruktivt och öppet samtal mellan inbjudna aktörer, där vi tillsammans belyser gemensamma utmaningar och förbättringsområden inom våra myndigheter. Vår ambition är att debat-

ten ska resultera i en tydligare gemensam bild av vad som krävs för att förbättra arbetsvillkoren, och hur vi konkret kan ta nästa steg framåt. Temat är särskilt viktigt eftersom det direkt påverkar behållarperspektivet i den tillväxtfas som våra myndigheter befinner sig i.

Vad ser du personligen mest fram emot under Almedalsveckan – är det några särskilda möten, samtal eller insikter du hoppas ta med dig hem?

– Jag ser fram emot att möta människor med olika perspektiv och erfarenheter – både nya kontakter och etablerade samarbetspartners. Almedalen är en unik arena för att föra meningsfulla samtal och skapa nätverk som kan stärka vårt arbete för medlemmarnas bästa. Det är också ett tillfälle att ta del av nya insikter och idéer som kan bidra till vår fortsatta utveckling som förbund. ◀

Diskriminerings- anmälningar ökar – och det kan kosta

JOHANNA LUNDIN är jämställdhets-
expert, föreläsare och moderator.
Hon är också grundare och vd för
Equalate, ett utbildningsföretag inom
jämställdhet, mångfald och inkludering.

Allt fler upplever sig diskriminerade i arbetslivet.

Det är viktigt att känna till att det är arbetsgivarens ansvar att utreda och förebygga, och det är den som känner sig utsatt som har tolkningsföreträde.

Försvartbart har pratat med jämställdhetsexperten Johanna Lundin om att våga säga ifrån och att värderingar är hårdvara som det kan stå en organisation dyrt att inte arbeta med.

TEXT: OLA NILSSON. ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

På mer än en punkt finns statistiska belägg för att diskrimineringen i arbetslivet ökar snarare än minskar.

– Det går inte framåt, det gör det verkligen inte, säger jämställdhetsexperten Johanna Lundin.

Antalet anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen ökar. Och i den senaste arbetsmiljöundersökningen från Arbetsmiljöverket uppger 15 procent att de utsatts för diskriminering på sin arbetsplats.

– Det finns olika kartläggningar men det är svårt att få en heltäckande bild för det finns ett stort mörkertal och en stark tystnadskultur i arbetet med diskriminering. Många människor vet ju inte ens om att de blir utsatta för diskriminering och kanske till och med får höra att "det är ju bara ett skämt" eller "vad känslig du är".

I svensk lag finns sju diskrimineringsgrunder och sex olika former av diskriminering definierade.

– Själva definitionen är att en person blir missgynnad eller kränkt på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

Johanna Lundin påpekar att skydd från diskriminering är en mänsklig rättighet.

– Det finns tyvärr medvetna diskriminerande

handlingar, men också omedvetna där man inte har kunskap om vad man har utsatt en annan person för.

I sin roll som utbildare och konsult på jämställdhetsområdet har Johanna Lundin besökt många olika arbetsplatser.

– När man kommer utifrån märker man nästan omedelbart om det är en sund arbetsplats eller om människor mår dåligt. Man ser det ganska snabbt på kroppsspråk, hur människor uttrycker sig eller om det finns härskartekniker. Man känner det direkt när man kommer in på ett möte.

Dålig attityd och jargong med sexistiska eller rasistiska skämt är typiska tecken att vara uppmärksam på.

– Det är en grogrund för en dålig arbetsplatskultur som kan utveckla diskriminering. I ett senare stadie kommer arbetsgivaren att se konsekvenserna, om inte i anmälningar så i form av sjukskrivningar eller att människor säger upp sig. Man vill inte vara kvar på en arbetsplats där man inte känner sig trygg och inte har någon uppbackning.

Diskriminering kan i praktiken manifestera sig på en mängd olika sätt, inte minst beroende vilken diskrimineringsgrund det gäller. →

– Om vi tar funktionsnedsättning så kan det absolut vara attityder och fördomar, att någon antingen skämtar eller ignorerar någons funktionsnedsättning. Det kan också handla om bristande fysisk miljö, att man inte kommer in på sin arbetsplats ordentligt och blir hindrad på olika sätt. Alla diskrimineringsgrunder har en hel värld omkring sig. Det finns massor av saker att lära sig och förstå för att kunna förebygga diskriminering på ett bra sätt.

Om någon upplever sig diskriminerad har arbetsgivaren en skyldighet att utreda och åtgärda. Det gäller även om motparten exempelvis skulle avfärda det hela som ett missuppfattat skämt eller en överdrift.

– Det är alltid den som blir utsatt som har tolkningsföreträde. Arbetsgivaren gör en utredning och tittar på helhetsperspektivet. Om det är fråga om diskriminering har arbetsgivaren i uppdrag att se till att det inte sker igen och att förebygga så att inte fler kommer att skada arbetsplatsen.

Arbetsgivare med fler än 25 anställda har dessutom skyldighet att löpande arbeta förebyggande i fyra steg inom fem i lagen utpekade områden (se fakta här intill).

– Och då är det de sju diskrimineringsgrunderna som ska vara framför blicken och prägla undersökningen. Det ska man göra kontinuerligt, för att undvika diskriminering på arbetsplatsen istället för att släcka bränder.

"Brandkårsuttryckningar" är annars alltför vanliga, säger Johanna Lundin.

– I nio av tio fall blir jag inkallad när någonting redan har skett och man kommer till insikt att "vi måste göra någonting åt vår arbetsplatskultur". Man har inte haft ett kontinuerligt arbete med arbetsplatskulturen, inte undersökt hur människor mår och gjort de olika riskanalyserna. Man förstår för sent.

Alltför många arbetsplatser gör undermåliga medarbetarenkäter med frågor som inte är formulerade för att kunna upptäcka om någon mår dåligt.

– Många vill ha fina siffror på att medarbetarna mår bra. Man vill visa upp att "på den här arbetsplatsen säger 95 procent av alla att de trivs superbra på jobbet". Det är peppiga frågor och det finns ingen möjlighet att uttrycka att man inte trivs eller känner sig utsatt.

Även om ansvaret är arbetsgivarens kan även den enskilde medarbetaren göra sin del. Det handlar om att stå upp för varandra, att markera när någon går över gränsen och stötta den som blir utsatt. Men så enkelt är det inte alltid.

– Det är jättesvårt att säga ifrån, många har svårt för att vara obekväma. Både när man blir utsatt själv, men också när en kollega blir utsatt. Det är så lätt att skratta med. Men varje gång någon säger nej eller stopp, så är det inte bara stopp till den personen utan till alla runt omkring, att "det här är inte okej". Det är ju att vara schysst mot alla, säger Johanna Lundin och fortsätter:

– I alla de här situationerna gäller det att agera direkt. Som arbetsgivare ska man ju starta utredningen omedelbart. Ju längre tiden går desto större blir skadorna, både för människan och för arbetsgivaren.

Även utöver de etiska, moraliska och juridiska aspekterna finns det goda anledningar att arbeta aktivt mot diskriminering på arbetsplatsen. En skadlig arbetsplatskultur kan kosta ekonomiskt antingen direkt i form av sjukskrivningar eller indirekt i form av att problem med kompetensförsörjning. Duktiga anställda väljer att lämna och kompetens utifrån väljer att aldrig ens söka sig till en arbetsgivare som utmärkt sig negativt när det gäller diskriminering.

– Skadar vi människor så skadar vi också företag och organisationer. Hur man förhåller sig till människor påverkar varumärket. Värdegrund och värderingar kan man tycka är en mjukvara men det är hårdvara så det visslar om det. ◀

7 diskrimineringsgrunder i Diskrimineringslagen

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder

Källa: Diskrimineringsombudsmannen

6 former av diskriminering

1. Direkt diskriminering
2. Indirekt diskriminering
3. Bristande tillgänglighet
4. Trakasserier
5. Sexuella trakasserier
6. Instruktioner att diskriminera

Källa: Diskrimineringsombudsmannen

5 områden där arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder

1. **Arbetsförhållanden**
Vad finns det för normer och attityder?
Hur kommer de till uttryck?
Hur ser kunskapen om diskriminering ut hos cheferna?
2. **Löner och andra anställningsvillkor**
Gäller lönesättning, bonussystem och andra förmåner, men ska inte förväxlas med lönekartläggning som arbetsgivare också är skyldiga att göra.
3. **Rekrytering och befordran**
Uppmuntras alla internt att söka olika tjänster? Vilka ord används i annonser och var publiceras de? Hur väljs sökande ut? Vilka frågor ställs i rekryteringsprocessen?
4. **Utbildning och övrig kompetensutveckling**
Får alla samma möjligheter, oavsett diskrimineringsgrund?
5. **Föräldraskap och arbete**
Vilka möjligheter har medarbetare att förena arbete och föräldraskap?
Finns möjlighet till flexibla arbetstider?
Var och när läggs möten och konferenser?

Källa: Diskrimineringsombudsmannen / Johanna Lundin

4 steg i det förebyggande arbetet

1. Undersöka om det finns risk för diskriminering i verksamheten, exempelvis genom enkäter, intervjuer eller granskning av policydokument.
2. Analysera orsakerna till riskerna som hittats, varför ser det ut som det gör?
3. Genomföra åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.
4. Följa upp och utvärdera undersökning, analys och åtgärder.

Källa: Diskrimineringsombudsmannen



DO kräver skärpt lag mot diskriminering

Halva miljonen drabbas – men bara en bråkdel anmäler.

En ny rapport från Diskrimineringsombudsmannen visar att arbetslivet är den sektor där flest upplever sig diskriminerade. Ändå täcker lagen inte alla situationer. Nu kräver DO skärpt lagstiftning och tydligare ansvar för arbetsgivare.

DO:s rapport *Förekomst av diskriminering* är en relativt ny publikation. Den har hittills publicerats två gånger, 2023 och 2024, och nästa upplaga väntas 2025. Syftet är att ge en övergripande, återkommande bild av diskriminering i samhället, genom att bland annat kombinera anmälningar till DO med data från åtta olika enkätundersökningar, däribland Arbetsmiljöundersökningen och Folkhälsomyndighetens *Hälsa på lika villkor*.

Rapporten innehåller även fördjupande avsnitt som beskriver hur diskriminering går till och vem som utsätter andra för diskriminering. Dessa delar baseras exempelvis på analyser av DO-anmälningar, möten med civilsamhällesorganisationer samt aktuell forskning.

Den visar tydligt att diskriminering är ett utbrett problem som förekommer i hela samhället, men särskilt inom arbetslivet. Den visar också att människor upplever sig diskriminerade i fler situationer än de som omfattas av diskrimineringslagen. Av de totalt 4452 anmälningar om diskriminering som DO tog emot under 2024 rörde hela 30 procent detta område.

DO uppskattar, baserat på enkätdata, att minst 500 000 personer i Sverige varje år upplever sig diskriminerade.



Love Ander
projektledare
för rapporten

Love Ander arbetar som utredare på Diskrimineringsombudsmannen och har lett arbetet med den nya rapporten. Han menar att siffrorna bara visar en liten del av verkligheten.

– Det säger något om hur stort mörkertalet är. Anmälningarna vi får in är toppen av isberget.

Varför tror ni att anmälningarna om diskriminering har ökat?

– Vi kan inte säga med säkerhet exakt vad ökningen av antalet anmälningar beror på – det finns flera möjliga förklaringar. Ökningen beror inte nödvändigtvis på att fler faktiskt utsätts – utan på att fler väljer att anmäla. Vi införde 2019 en möjlighet att anmäla via ett enkelt webbformulär, vilket direkt ledde till ett uppsving i anmälningar. Ökad kännedom om DO:s arbete och ökat förtroende för att vi driver fler fall rättsligt kan också ha spelat in, säger Ander och fortsätter:

– Tidigare har vi främst haft statistik över anmälningar till oss, men det ger inte hela bilden. Med den här rapporten kan vi också se vad människor själva uppger – oavsett om de anmält eller inte. Nu försöker vi sammanställa kunskap från flera källor för att ge ett mer heltäckande perspektiv.

Vad sticker ut i rapporten?

– När det gäller statistiken sticker diskriminering i arbetslivet ut. Vi ser att det kommer många anmälningar inom det området, men det syns också i enkäterna. I en undersökning vi gjorde tillsammans med SOM-institutet uppgav 9,2 % att de diskriminerats i arbetslivet.



Enligt DO:s statistik rörde 26 procent av anmälningarna om diskriminering i arbetslivet under 2024 situationer kopplade till rekrytering. Resterande anmälningar gäller diskriminering på arbetsplatser och situationer där personen redan är anställd. Det kan handla om att arbetsgivare diskriminerar i samband med hur arbetet leds och fördelas, eller att de inte uppfyller sin skyldighet att utreda och åtgärda när en arbetstagare upplever sig trakasserad.

Många anmälningar rör också diskriminering i samband med uppsägning eller avsked. I vissa fall handlar det även om anställningsvillkor som upplevs som orättvisa eller diskriminerande.

Ni nämner också diskriminering från tredje part.

– Det är ett område som i dagsläget inte täcks fullt ut av diskrimineringslagen. Om till exempel en anställd trakasseras av en patient eller kund finns det inget uttryckligt förbud i lagen som skyddar mot det.

DO föreslår därför att arbetsgivare ska vara skyldiga att ha riktlinjer även för trakasserier från tredje part.

– Även om det inte skulle innebära ett förbud mot diskriminering från tredje part skulle det innebära att arbetsgivare behöver tydliggöra hur de ser på trakasserier från tredje part och även hur de själva och anställda ska agera i sådana situationer, säger Ander.

För att stärka diskrimineringsskyddet lägger DO nu fram flera konkreta förslag:

- **Skyldighet för arbetsgivare att hantera trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part**

Diskrimineringslagen bör ställa krav på att arbetsgivare har riktlinjer och rutiner även för situationer där anställda blir utsatta för trakasserier eller sexuella trakasserier av exempelvis kunder eller patienter. Det skulle skapa större trygghet för utsatta och tydligare ansvar för arbetsgivaren.

- **Heltäckande skydd inom myndighetsutövning**

I dag saknas ett heltäckande diskrimineringsförbud vid handläggning, beslut och ingripanden från myndigheter, exempelvis polisen. DO föreslår diskrimineringslagen ändras så att den förbjuder diskriminering i all offentlig verksamhet.

- **Förtydliga DO:s uppdrag**

DO tar redan idag emot anmälningar om diskriminering men det behöver tydligare framgå i DO:s uppdrag att myndigheten ska ta emot och utreda anmälningar eller klagomål från enskilda personer, bland annat mot bakgrund av ett nytt EU-direktiv.

- **Nationellt kunskapslyft om diskriminering**

DO föreslår satsningar på kunskapshöjning inom skolan för att motverka den diskriminering som sker där.

Vad som händer härnäst återstår att se. Med rapporten hoppas DO att beslutsfattare får ett tydligare underlag för att förstå diskrimineringens verkliga omfattning – och att det i förlängningen leder till en skarpare och mer träffsäker lagstiftning. Först då kan samhället ta ett samlat grepp om att förebygga och motverka diskriminering i alla dess former. ◀

Myndigheternas arbete mot diskriminering – så ser det ut i praktiken

Diskrimineringslagen ställer tydliga krav på att arbetsgivare ska arbeta både förebyggande och aktivt för att motverka diskriminering. Men hur omsätts dessa krav i praktiken inom de myndigheter där våra medlemmar verkar? För att få en djupare inblick har vi ställt ett antal frågor till arbetsgivarna.

1.
Hur arbetar ni med att förebygga diskriminering inom er myndighet?

2.
Hur ser arbetet ut med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen?

3.
Har det framkommit diskrimineringsärenden inom er myndighet under 2024? Om ja, hur många? Hur har ni hanterat dem?

4.
Hur följer ni upp ert arbete med att motverka diskriminering? Finns det utvärderingar eller rapporter?

Försvarmakten, registrator, dokumenthanteringssektionen

1. Enligt FMSP (Försvarmaktens strategiska planering) ska personal- och HR-processer vara fria från diskriminering och fördomar samt aktivt bidra till Försvarmaktens mål. Personalsammansättningen ska i högre grad spegla det svenska samhället, bland annat vad gäller etnisk tillhörighet och kön. Detta uppnås genom att låta kompetens och skicklighet vara styrande faktorer, samtidigt som myndigheten arbetar aktivt för att attrahera, rekrytera och behålla underrepresenterade grupper. Försvarmakten behöver i större utsträckning gå från reaktiv till proaktiv, bland annat vad avser ovälkommet beteende. Det förebyggande arbetet ska intensifieras genom att identifiera och agera på riskfaktorer i ett tidigt skede. Ökad professionalitet och enhetlighet i hanteringen av ärenden ska säkerställas genom att chefer ges tydligt utrednings- och åtgärdsansvar, tillgång till tillräckliga resurser samt stärkt kompetens inom området. Målet är att öka personalens förtroende för Försvarmaktens förmåga att hantera ovälkommet beteende.
2. Se svar ovan. Som en del av arbetet med aktiva åtgärder genomför Försvarmakten årligen en lönekartläggning. Syftet är att identifiera och motverka lönediskriminering på grund av kön. Kartläggningen genomförs vanligtvis under våren, efter avslutad lönerrevision, och dokumenteras i systemet Vidar.

3. Under 2024 har Försvarmakten inte hanterat några arbetsrättsliga tvister som rör diskriminering enligt diskrimineringslagen. Trakasserier kopplade till diskrimineringsgrunderna, liksom sexuella trakasserier, utgör dock former av diskriminering där Försvarmakten fortsatt står inför kända utmaningar.

Av de som har kryssat i upplevt ovälkommet beteende samt besvarat följdfrågorna i medarbetarundersökningen FM VIND 2024 (1190 personer) har 306 uppgett trakasserier och 109 sexuella trakasserier. Avseende sexuella trakasserier drabbar det till största del, men inte uteslutande, kvinnor. Fortfarande är det svarsalternativet "annan typ av kränkande särbehandling" som är vanligast (633 svar).

4. Området följs löpande upp genom FM VIND och GU-enkäten (för grundutbildning). Enligt FMGP-samordningsdirektiv (Försvarmaktens genomförandeplan) rapporterar även FG/SK (Försvargren/Stridskraft) och HKV (Högkvarteret) årligen in genomfört arbete, vilket sammanställs och analyseras.

Generellt kan sägas att det förebyggande arbetet ofta bedrivs utifrån ett alltför snävt perspektiv. En vanlig fallgrop är att inte samtliga diskrimineringsgrunder och alla delar av diskrimineringslagen inkluderas i arbetet. Därmed finns en risk att vissa former av diskriminering fortfarande förekommer utan att ha identifierats. Det visar på behovet av att utveckla arbetet

ytterligare – med ett bredare grepp och ett tydligare fokus på att agera proaktivt snarare än reaktivt.

Försvarets materielverk (FMV), Karol Vieker, HR-strateg: jämställdhet/jämlikhet, mångfald och inkludering

1. FMV utbildar chefer i att förebygga och hantera diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, med stöd av APT-material och övningar. Rekryteringen är kompetensbaserad och det personliga brevet har tagits bort för att motverka diskriminering. Det finns också tydliga riktlinjer samt en HR-strateg med särskilt fokus på jämställdhet, mångfald och inkludering, som stöttar chefer i det förebyggande arbetet.
2. Myndigheten dokumenterar årligen arbetet med aktiva åtgärder, som samordnas av HR- och kommunikationsstaben medan genomförandet ligger hos verksamheten. Lönekartläggningen 2024 visade inga osakliga löneskillnader. FMV erbjuder omfattande kompetensutveckling, tillämpar flexibla arbetstider och distansarbete för att underlätta föräldraskap, och antalet kvinnor bland chefer och medarbetare fortsätter att öka. Samverkan har också förtydligats genom en ny bilaga i samverkansavtalet.
3. Inga ärenden har anmälts eller kommit arbetsgivaren till kännedom.
4. Uppföljningen sker i stor utsträckning inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, exempelvis genom skyddsronder, enkäter och samverkan med fackliga företrädare. Åtgärder från föregående års lönekartläggning följs upp i samband med den årliga kartläggningen. FMV följer även kontinuerligt upp rekryteringsprocesser och sammanställer löpande statistik. Medarbetarsamtal, avgångsenkäter och avgångssamtal är också viktiga delar i uppföljningsarbetet.

För att utvärdera, följa upp och vidareutveckla arbetet med jämställdhet och motverka könsdiskriminering deltar FMV i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex JÄMIX®. Detta arbete – och mycket mer – redovisas i den årliga rapporten om aktiva åtgärder.

Plikt- och prövningsverket, Madelene Svensson, HR-specialist

1. Myndigheten arbetar med aktiva åtgärder och har även en rutin för kränkande särbehandling.
2. En samverkansgrupp arbetar med samtliga fem områden i de fyra stegen. Enligt lag genomförs lönekartläggning på årlig basis. För att motverka diskriminering i rekryteringsprocessen tillämpas kompetensbaserad rekrytering. Kompetensutveckling sker på individnivå i dialog mellan chef och medarbetare – och vid behov även på grupp- och organisationsnivå.

3. Inga ärenden har anmälts eller kommit arbetsgivaren till kännedom.
4. Aktiva åtgärder genomförs. Myndigheten följer också upp med den årliga medarbetarundersökningen samt den årliga uppföljningen av SAM (säkerhets- och arbetsmiljöarbete).

Fortifikationsverket, Susanne Eriksson, Enhetschef

1. Myndigheten har nolltolerans mot diskriminering och arbetar därför med olika åtgärder för att minimera risken för detta. Uppföljningar sker på individ-, grupp- och myndighetsnivå.
2. Varje år genomförs en lönekartläggning och löneanalys för att identifiera och vidta åtgärder vid eventuella osakliga löneskillnader. Fjolårets kartläggning visade att det finns behov av uppföljning av enskilda befattningar. Överlag är uppfattningen att det inte finns några större problem med osakliga löneskillnader.

Under 2021–2022 genomfördes en kompetenshögjande insats om den statliga värdegrunden för samtliga medarbetare. I samband med detta infördes utbildningen som ett obligatoriskt moment för nyanställda. För att hålla värdegrunden levande i det dagliga arbetet togs även särskilt APT-material fram. Myndighetens utbildningsinsatser är behovsstyrda utifrån befattning, och erbjuds oberoende av kön eller ålder. Samtliga medarbetare har individuella utvecklingsplaner som upprättas vid det årliga medarbetarsamtalet, eller vid behov i dialog med närmaste chef.

I kompetensförsörjningsprocessen bedöms kandidater utifrån förtjänst och skicklighet. För att säkerställa en rättvis och kvalitetssäkrad rekrytering medverkar alltid rekryteringsspecialister från HR-enheten i varje rekryteringsprocess.

3. Inga ärenden har anmälts eller kommit arbetsgivaren till kännedom.
4. Fortifikationsverket genomför regelbundet medarbetarundersökningar, senast hösten 2024. Då ställdes frågor om upplevelsen av jämlika möjligheter mellan kvinnor och män, samt mellan kollegor utifrån diskrimineringsgrunderna. Undersökningen tog också upp om medarbetare vet vart de ska vända sig vid trakasserier eller kränkande särbehandling, om de upplevt sådana situationer, om händelser anmälts och om de fått det stöd de behövt.

Den senaste medarbetarundersökningen visar att 76 procent av medarbetarna anser att kvinnor och män har samma möjligheter inom myndigheten. 94 procent anser att de har samma möjligheter som sina kollegor. Dock förekommer enskilda fall av diskriminering; 1 procent anser att det förekommer diskriminering på grund av kön och 1 procent uppfattar att ålder är en orsak till diskriminering.

Eventuell förekomst av diskriminering följs också upp i det årliga medarbetarsamtalet.

**Försvårshögskolan, Amanda Beuthan,
biträdande HR-chef och HR-partner**

1. FHS arbete mot diskriminering följer den process som diskrimineringslagen beskriver för aktiva åtgärder. Det innebär att arbetet börjar med att undersöka om det finns risker eller problem kopplade till diskriminering. När undersökningen är klar tolkas resultaten för att identifiera risker och problem. Utifrån detta tas åtgärdsförslag fram och förs in i FHS årliga aktivitetslista med ansvariga och tidsramar. Undersökningsmetod kan variera från år till år – det kan till exempel handla om enkäter eller fokusgrupper.

FHS arbetar löpande med att uppdatera riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Just nu ses dessa över för att bli ännu tydligare. När de nya riktlinjerna beslutas kommer information spridas i verksamheten för att öka kunskap och skapa dialog kring frågorna.

2. Varje år genomförs en lönekartläggning som analyseras noggrant och diskuteras med de fackliga företrädarna. Chefer får löpande utbildning i ämnet, både vid behov och i samband med att de tillträder. Lika villkor tas även upp i samband med andra frågor och utbildningar inom HR-området exempelvis arbetsmiljö och rehab.

3. FHS hanterade ett diskrimineringsärende rörande en medarbetare, där extern expertis inom diskriminering togs in för att genomföra utredningen. Slutrapporten gicks därefter igenom med både den som anmält och den som anmälts.

4. Arbetet följs upp löpande genom tre tertiälavstämningar under året – i början, ungefär halvvägs, och vid periodens slut – för att se hur genomförandet av planerade åtgärder går. Planen för lika villkor, tillsammans med de årliga handlingsplanerna, ingår som en tematisk del i FHS övergripande verksamhetsplan. Vid slutet av tredje tertiälan sammanfattas vad som har genomförts och vad som eventuellt inte blivit gjort. Då görs också en reflektion över hur arbetet har fungerat och vilka behov som finns framåt.

Utöver detta genomförs undersökningar kontinuerligt, som till exempel medarbetarundersökningar, mindre pulsmätningar och informationsinsatser via internwebben. Resultaten från undersökningarna sammanställs i rapporter, och om det finns behov leder de till nya åtgärder.

Visst har du plats för mer rabatter?



Missa inte Medlemsrabatten på villaförsäkringen!

Som medlem i Försvarsförbundet kan du välja Folksam's hemförsäkring för dina ägodelar till medlemspris, men om du bor i villa eller radhus behöver du också villaförsäkring för att skydda allt som hör till hus och tomt: tak, fasad, altan och trädgård till exempel.

Missa inte att du får 10 procent medlemsrabatt på vår villaförsäkring, och dessutom får du 10 procent samlingsrabatt när du försäkrar bilen, hunden och katten.

Har du larm? Mer rabatt.

Välj Folksam och njut av dina rabatter:
folksam.se/forbund/villa

Vi behöver hopp och framtidsvilja för att vilja få barn

För elva år sedan ville 91 procent av unga kvinnor ha barn. Nu har den andelen sjunkit till 75 procent. Siffrorna kommer från en ny forskningsstudie från Uppsala universitet, som bygger på enkätsvar från cirka 600 kvinnor med en medelålder på 24 år.

Att barnafödandet minskar har varit känt sedan tidigare, men orsakerna till detta har, enligt forskare bakom rapporten, varit relativt okända. Professorn och barnmorskan Tanja Tydén menar att det finns flera möjliga förklaringar till minskningen. Bland annat pekar hon på en rädsla inför klimatförändringar och det ekonomiska läget. Men det finns även de som aldrig känt någon barnlängtan, eller som värderar sin egen frihet högt.

Under de senaste åren har det fötts färre barn än på länge. Förra året var antalet barn per kvinna, alltså den summerade fruktsamheten, 1,43. Det är långt under de 2,1 barn som behövs för att hålla ett lands befolkning på en stabil nivå.

Attitydskiftet och sjunkande fertilitetstal syns inte bara i Sverige, utan är en bredare trend.

I många länder lockar staten med babybonusar, subventionerad barnomsorg och generös föräldraledighet – i stort sett utan resultat.

Australiens babybonus introducerades med uppmaningen "En för mamma, en för pappa och en för landet", men har tyvärr inte fungerat som planerat.

Att skaffa barn är ett framtidsprojekt och en mörk framtidsstro påverkar viljan att sätta barn till världen, menar Gunnar Andersson, forskare i demografi vid Stockholms universitet. Han

pekar också på att sociala medier levererar fantastiska bilder om verkligheten, vilket gör tröskeln till att skaffa barn högre när många tror att de skulle kunna få en partner som är bättre än den man har.

Men avsaknaden av en lämplig partner är inte alltid det viktigaste – svenska kvinnor skaffar barn först när de har jobb. Man väntar med barn tills annat är avklarat i livet som utbildning, arbete, karriär och resor.

OECD lyfter jämställdhet och rättvis fördelning av arbete och familjeliv som en långsiktig lösning. Men redan nu behöver unga stöd för att känna framtidsstro – särskilt vid inträdet på bostads- och arbetsmarknaden, där höga priser och bostadsbrist ofta tvingar dem till dyra andrahandslösningar.

En rapport från MUCF (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor) visar att de allra flesta unga tycker att det är viktigt med en bra social arbetsmiljö. Det är också viktigt för många att lönen är bra och att arbetet går att kombinera med andra delar av livet, som familj och fritidsaktiviteter. Det låter ganska rimligt, inte sant?



Ann-Therése Enarsson,
vd på tankesmedjan Futurion

Johanna satte stopp för omorganisationen – med en 6:6a

När en omorganisation planerades över huvudet på personalen och utan dialog med skyddsorganisationen, valde Johanna Bjärving, huvudskyddsombud på LedR i Enköping, att agera.

Med stöd i arbetsmiljölagen lämnade hon in en 6:6a-anmälan – och lyckades därmed stoppa en splittring av miljöprovningseenheten som riskerade att försämra både arbetsmiljön och verksamheten.

Det hela började när det på central nivå diskuterades en omorganisation av miljöprovningseenheten. Olika förslag diskuterades och togs fram, men varken personalen, skyddsorganisationen eller cheferna var involverade i processen. Det fanns en allmän känsla av att beslutet hölls hemligt och att de som faktiskt arbetade i verksamheten inte fick vara med och påverka. När nyheten nådde Johanna och de centrala skyddsombuden stod det klart att arbetsmiljöriskerna var stora.

Du valde att lämna in en 6:6a?

– Ja, när jag insåg att arbetsgivaren drev en omorganisation utan att involvera personalen eller skyddsorganisationen, och utan att ens ha gjort en riskanalys, kände jag att det var nödvändigt att agera. Jag försökte först lyfta frågan på annat sätt, men när det inte gav resultat, valde jag att använda ett av våra starkaste verktyg – 6:6a. Det fick arbetsgivaren att stanna upp och börja lyssna, berättar Johanna.

Det som väckte mest oro var att miljöjuristerna skulle flyttas till en annan avdelning och återstående personal till ännu en annan enhet. Att dela upp en välfungerande enhet utan att genomföra en riskanalys kunde leda

till försvårade arbetsförhållanden, längre beslutsvägar och minskad effektivitet. I anmälan krävde hon att arbetsgivaren skulle åtgärda bristerna i processen och involvera skyddsorganisationen samt personalen i sluteten.

– Jag tror att mycket av detta berodde på okunskap, att de helt enkelt inte visste hur de skulle hantera situationen. Vi har börjat bygga upp en starkare skyddsorganisation, och det påverkar hur vi arbetar tillsammans, säger Johanna.

Hur reagerade arbetsgivaren på anmälan?

– Jag tycker att den togs emot på rätt sätt och att vi hade en fin samverkan gällande 6:6an.

Vi kunde tillsammans hitta en lösning som fungerade för alla.

Arbetsgivaren satte ihop en arbetsgrupp bestående av chefer, medarbetare och skyddsombud för att genomföra en riskanalys. Personalen fick en chans att uttrycka sina åsikter och visa hur deras dagliga arbete skulle påverkas av förändringarna. Det blev tydligt att det bästa alternativet var att behålla hela miljöprovningseenheten intakt och låta den tillhöra Infra. Tidigare hade enheten verksamhetsmässigt styrts av chefen för Infra, men personalmässigt legat under ledningen. Denna dubbelstyrning hade skapat en viss förvirring och ineffektivitet. Med den nya lösningen blev ansvaret tydligare och personalen fick en bättre organisatorisk struktur.



– Att vi lyckades få arbetsgivaren att pausa processen och tänka om var en stor vinst. Det visar att vi kan påverka och att vårt arbete gör skillnad, berättar Johanna.

Efter veckor av diskussioner och analyser kom det slutgiltiga beslutet. Hela miljöprövningsenheten skulle tillhöra Infra, vilket innebar att juristerna och övriga medarbetare kunde fortsätta arbeta tillsammans.

Reaktionerna var positiva, både från personalen och från cheferna som tidigare känt sig åsidosatta i processen. Johanna upplevde att även arbetsgivaren insåg vikten av att inkludera skyddsorganisationen från början i liknande framtida processer.

Vad vill du säga till andra skyddsombud i en liknande situation?

– Att våga stå upp för arbetsmiljön, även när det känns svårt. Det kan vara en utmaning att driva igenom en 6:6a, men vi har både rättigheter och skyldigheter att agera när vi ser risker. Jag vill också uppmana andra att ta hjälp av kollegor och facket – ensam är det svårare, men tillsammans kan vi göra skillnad.

För Johanna har processen bekräftat att skyddsorganisationen har en enorm styrka när den används på rätt sätt. Reaktionerna på beslutet blev genomgående positiva. Personalen kände lättnad, men också frustration över att det gick så långt innan någon lyssnade. Chefer som tidigare varit exkluderade upplevde att processen blev mer transparent och rättvis. ◀

Om 6:6a

Paragraf 6:6a i arbetsmiljölagen ger skyddsombud möjlighet att agera när arbetsmiljön brister. Om det finns risker som arbetsgivaren inte tar på allvar kan skyddsombudet lämna in en skriftlig begäran – en så kallad 6:6a-anmälan. Anmälan ska beskriva problemen, föreslå lösningar och ange en rimlig tidsram för åtgärder. Arbetsgivaren är skyldig att bekräfta att anmälan mottagits och utan dröjsmål

informera om vad som ska göras.

Om arbetsgivaren inte agerar, kan skyddsombudet skicka ärendet vidare till Arbetsmiljöverket. Det kan leda till inspektion och i vissa fall till förelägganden eller förbud som arbetsgivaren är skyldig att följa. Arbetsgivaren har alltid huvudansvaret för arbetsmiljön, men 6:6a är ett viktigt verktyg för att säkerställa att åtgärder faktiskt genomförs.

Det ska vara lätt att säga ja

Att få fler att vilja bli förtroendevalda är en utmaning som många fackligt aktiva känner igen sig i. Många vill bidra – men få vill binda upp sig. Aron Schoug, universitetslektor i pedagogik och expert på ideellt engagemang, menar att vi måste tänka om kring hur vi närmar oss nya medlemmar.



Foto: Sören Andersson

– **Människor vill göra** skillnad, men de behöver veta vad de säger ja till – och det måste kännas hanterbart, säger Schoug.

Han undervisar i ledarskap och organisation vid Stockholms universitet och föreläser flitigt inom föreningslivet om ideellt engagemang. Från sitt forskarperspektiv ger han konkreta råd till dagens fackliga företrädare – med ett tydligt budskap: det är inte alltid brist på vilja som är problemet.

En vanlig anledning till att människor tackar nej till ett fackligt uppdrag är rädslan för att det ska bli "mer än man trodde". Man vet helt enkelt inte vad som väntar.

– Otydlighet skapar oro. Om man inte vet vad uppdraget innebär, så är det enklare att säga nej än att riskera att dra på sig ett ok. Därför behöver vi bli bättre på att rama in uppdragen. Vad innebär det? Hur mycket tid tar det? Finns det stöd?

Schoug menar att det inte räcker att tala om ett uppdrag i allmänna ordalag. Det måste gå att se framför sig – konkret och avgränsat.

Tidsbrist anges ofta som skäl till att människor tackar nej. Men bakom det gömmer sig ibland andra orsaker: oklara förväntningar, social osäkerhet, eller konflikter i gruppen.

– Det är inte alltid osanning, men det är sällan hela sanningen. Ibland säger man att man inte har tid, men egentligen är man osäker på vad som förväntas – eller så trivs man inte i gruppen.

Nyckeln är lyhördhet. Att vara nyfiken, inte bara på vad någon kan bidra med, utan också vad de faktiskt vill och orkar göra. Alla vill inte sitta i styrelsen – men många kanske gärna hjälper till någon timme i månaden. Därför är det viktigt att erbjuda flera vägar in – till exempel genom att börja som platsombud med uppdrag att synliggöra förbundet och välkomna nya medlemmar.

– Många vill bidra, men de vill inte direkt ta på sig något stort och gå med i styrelsen direkt. Då gäller det att ha uppdrag där man får prova på – och att det är tydligt att det är just det: ett första steg, inte ett livslångt åtagande.

– Det största misstaget är att man försöker värva någon till sin grej, istället för att fråga vad den andra brinner för.

Det handlar om att byta perspektiv: att inte rekrytera någon till en redan färdig roll, utan att upptäcka vilka intressen och drivkrafter som redan finns – och bygga därifrån. För att det ska fungera krävs en levande, välkomnande kultur.

– Många känner sig utanför i början. Det är lätt att tro att "alla är välkomna" räcker – men det är inte samma sak som att känna sig välkommen. Särskilt om det redan finns en stark inre kärna i gruppen.

Det kräver att vi aktivt bjuder in. Att vi ger tid, uppmärksamhet och nyfikenhet. Och att vi inte förväntar oss att någon ny ska förstå våra interna förkortningar, arbetsformer eller mötesstrukturer direkt. Det behöver förklaras.

Men hur får vi engagemanget att hålla?

– Se människan. Uppmärksamma, lyssna och följ upp. Känner du att någon börjar dra sig undan – fråga varför. Vad skaver? Är det en konflikt, en för stor arbetsbörda, eller något annat?

Att skapa en kultur där det är okej att prata om sådant är avgörande. Och – påminner han – det måste finnas utrymme för att ha kul.

– Om det bara handlar om att prestera, om

möten, dagordningar och ansvarsområden, så blir det tungt. Glöm inte fiket. Glöm inte skratten.

Fackligt engagemang bygger på solidaritet. Men samhället har förändrats – människor är mer individualistiska idag. För att möta detta, krävs en ny flexibilitet, menar Schoug.

– Det är inte ett problem att någon vill börja med att "bara" hjälpa till lite. Det kan vara första steget till ett djupare engagemang. Alla behöver inte göra allt – det viktiga är att de gör något.

Genom att skapa fler vägar in, visa på olika uppdrag, och bygga relationer innan man ber om engagemang, kan vi sänka trösklarna – utan att sänka ambitionerna.

– Det måste vara lätt att säga ja. Då blir det också svårare att säga nej. ◀

Vägen till engagemang – Arons checklista

1. REKRYTERA – så hittar du rätt personer

Våga vara personlig

Engagemang väcks i relationer. Fråga någon du tror på – direkt. Du visar både tillit och att du ser deras potential.

Anpassa uppdraget efter individen

Alla har olika tid och drivkrafter. Erbjud små, avgränsade roller – inte bara styrelseplatser. Kanske passar personen som platsombud?

Utforska vad som ligger bakom "jag har inte tid"

Tidsbrist är ofta bara halva sanningen. Lyssna in om det handlar om osäkerhet, otydliga förväntningar eller dålig stämning.

Skapa flera ingångar – inte bara styrelseuppdrag

Låt folk börja med att hjälpa till med konkreta uppgifter, till exempel sätta upp affischer eller hjälpa vid ett event.

2. VÄLKOMNA – få nya att känna sig trygga

Var nyfiken

– inte bara informativ

Lägg tid på att ställa frågor och lära känna personen. Vad brinner de för? Vad vill de bidra med?

Introducera i lagom takt Ge inte allt på en gång.

Börja med en eller två uppgifter och bygg på efterhand. Låt det vara okej att ställa frågor. Ha både formella och informella möten. De personliga samtalen

sker sällan under dagordningen. Fika, lunchmöten och spontana samtal skapar trygghet och sammanhang.

Förklara det osynliga

Det som är självklart för erfarna förtroendevalda kan ofta vara otydligt för nya. Förklara hur saker fungerar – från språk och roller till hur beslut tas. Undvik förkortningar om de inte först fått en tydlig förklaring och sammanhang.

3. BEHÅLLA – så får du engagemanget att växa

Följ upp

– visa att du bryr dig

Ställ frågor som: Hur känns det? Är det lagom mycket? Vad vill du göra mer/mindre av?

Våga ta tag i konflikter och skav

Om någon drar sig undan – fråga varför. Är det relationer i gruppen som skaver? Vad kan förbättras?

Dela upp arbetet

– alla ska inte göra allt

Tillåt olika typer av engagemang: vissa håller i möten, andra fixar fika. Mångfald i roller ger långsiktig hållbarhet.

Glöm inte att det ska vara kul

Folk stannar där det är meningsfullt – men också där det är trevligt. Ha roligt tillsammans!

Psykologen Katarina Blom: Så får du in mer lycka i vardagen

I mars 2025 utsågs Finland återigen till världens lyckligaste land enligt World Happiness Report – för åttonde året i rad. Sverige behöll sin fjärdeplats i rankningen, efter Finland, Danmark och Island. Trots ekonomisk oro och förändringar i samhället visar rapporten att många svenskar fortfarande känner en stark trygghet och tillit i vardagen – två viktiga faktorer som spelar stor roll för hur vi mår och hur lyckliga vi upplever oss vara.

Vad är det egentligen som gör att vissa verkar ha lättare att känna lycka? Och går det att påverka själv? För att ta reda på mer har vi pratat med Katarina Blom, legitimerad psykolog och en av Sveriges mest uppskattade röster inom positiv psykologi.

Hur definierar man egentligen lycka?

– Det är en vanlig fråga, och den är svår, säger Katarina. Lycka kan betyda olika saker, men i forskningen brukar man prata om två delar: hur vi mår just nu – alltså närvaron av positiva känslor – och hur nöjda vi är med våra liv i stort, den så kallade livstillfredsställelsen. De kan hänga ihop, men behöver inte göra det.

Hon ger ett exempel:

– Du kanske har fått ett nytt jobb med högre lön och status. På ytan är du nöjd. Men när man börjar mäta hur du mår timme för timme, kanske du känner dig stressad, otillräcklig eller orolig. På samma sätt kan du njuta av något i stunden – som att titta på Netflix flera kvällar i rad – men ändå känna att livet saknar riktning eller djup.

Hur kan vi bättre förstå vad som får oss att må bra?

– Jag tycker mycket om PERMAH-model-

len. Den visar att välbefinnande består av flera delar: positiva känslor, engagemang, relationer, meningsfullhet och prestation. Och så lägger jag gärna till ett "tyst H" för hälsa – för vår kropp och sömn påverkar starkt hur vi mår psykiskt.

Ett annat sätt att förstå vad som bidrar till

lycka är att se på det genom två olika perspektiv, menar Katarina. Det ena är den hedonistiska lyckan – njutningen i nuet – och det andra den eudaimoniska, som handlar om att leva i linje med sina värderingar, styrkor och det man upplever som meningsfullt. PERMAH-modellen och

dess två perspektiv kompletterar varandra väl och visar att ett gott liv ofta rymmer både njutning och djupare mening.

Det verkar som att vissa människor är födda mer lyckliga än andra, är lycka biologiskt betingat?

– Ja, det finns absolut biologiska förutsättningar. Vissa har lättare att känna glädje, andra reagerar starkare på oro. Man pratar till exempel om BIS- och BAS-skolorna som mäter hur vi reagerar på belöning och hur vi reagerar på obehag – mönster som kommer utifrån vår biologi. Det påverkar hur vi reagerar i vardagen.



Foto: Pressbild

Fyra vägar till ett mer meningsfullt liv enligt Katarina:

1. Se lycka som mer än bara glädje

Tänk på lycka som något mer än att bara känna dig glad i stunden. Det handlar också om att känna dig nöjd med livet, att uppleva mening och att vara närvarande i nuet. Försök hitta en balans mellan att njuta av det som sker just nu och att leva i linje med dina värderingar – det ger en djupare och mer hållbar känsla av lycka.

2. Skapa hållbara vanor

Små förändringar i vardagen kan göra stor skillnad över tid. Ta en kort promenad, skicka ett tacksamhetsmeddelande till någon, eller stanna upp och ta ett djupt andetag när du går genom en dörr. Sådana enkla vanor stärker ditt välmående. Se också till att prioritera sömn, rörelse, mindfulness och positiva tankar – de är nycklar till att orka bättre, även när livet utmanar dig.

3. Värna om dina relationer

Lägg tid på människorna som får dig att känna dig trygg och som du kan vara dig själv med. Stärk dina relationer genom små handlingar – ett sms, en fika, ett samtal. Även korta vardagsmöten kan höja ditt humör. När du visar omtanke eller hjälper någon annan får du ofta en känsla av både mening och glädje tillbaka.

4. Acceptera att lycka också innehåller obehag

Du behöver inte må bra hela tiden för att ha ett lyckligt liv. Stress, sorg och motgångar är en del av att leva fullt ut. Det är ofta genom utmaningar du växer som mest. Våga kliva utanför din komfortzon – särskilt när det ligger i linje med det som är viktigt för dig. Ett meningsfullt liv rymmer både toppar och dalar, och det är just ansträngningen att göra något som bidrar till något större än dig själv som ofta gör det rikt.

Men det betyder inte att vi är fast i ett visst mående, menar Katarina, det finns mycket vi kan påverka själva. Även initiala reaktioner kan vi själva bemöta på olika vis, exempelvis kan vi lugna oss själva om vi blivit skrämda, eller inte falla för frestelsen att köpa något trots att det känns väldigt lockande. Är du på en arbetsplats som är i förändring med hög grad av osäkerhet och stress, har du säkert lagt märke till att individer reagerar olika på samma situation. Här kan BIS och BAS ha ett finger med i spelet.

Går det att träna hjärnan till att bli lyckligare?

– Ja! Det är det som är så hoppfullt. Det handlar mycket om vanor. Små saker du gör regelbundet kan ha stor effekt över tid. Som att skriva ner tre saker du är tacksam för varje kväll eller skicka ett vänligt sms till en vän varje vecka. Det viktiga är att börja litet. Om du ändrar riktningen bara fem grader känns det kanske inte som något stort. Men efter ett tag kommer den där nya vanan ändå kunna skifta ditt mående till en ny plats.

En viktig komponent, förklarar Katarina, är relationer och att omge sig med människor som får en att känna sig trygg och accepterad. Även vardagens enkla småprat kan göra större skillnad än vi anar. Att hjälpa andra

har dessutom betydelse och stärker inte enbart den du hjälper utan även dig. Det speglar ett mer österländskt synsätt på lycka, där fokus ofta ligger på gemenskap, inre frid och harmoni snarare än individuell prestation. Det är en tydlig kontrast till det västerländska perspektivet, där lycka ofta kopplas till starka känslor och personlig framgång.

Om du bara fick ge ett råd till någon som vill bli lyckligare – vad skulle det vara?

– Börja med att titta bakåt. Vad har tidigare fått dig att må bra? Vilka aktiviteter, sammanhang eller relationer har redan gett dig energi, glädje eller trygghet? Försök göra mer av det. Vi behöver inte alltid hitta något nytt – ofta finns mycket av det vi behöver redan i vårt liv. Att våra handlingar är i linje med våra värderingar och det vi tycker är viktigt – hur vi vill bli ihåkomna, vad vi vill stå för. Då får tillvaron mening.

Ett lyckligt liv handlar inte om att ständigt känna glädje, sammanfattar Katarina. Livet är inte så enkelt. Ett rikt och meningsfullt liv rymmer både ljusa stunder och svåra perioder. Vi mår inte alltid bra, men vi kan välja att göra sådant som känns viktigt – och det är ofta just där, i det meningsfulla, som den verkliga lyckan tar form. ◀

Hallå där, Erik Löfgren, kommunikationschef

När Västernorrlands regemente I 21 återinvigdes 2022 – efter att ha varit nedlagt i över två decennier – markerade det början på en ny och spännande era för försvaret i norr. Verksamheten växer snabbt och engagemanget är stort. En som varit med från starten är Erik Löfgren, kommunikationschef på I 21. Vi har pratat med honom om möjligheterna i att få bygga upp ett nytt regemente, om samspelet mellan civila och militära roller – och om glädjen i att få göra allt detta med hembygden som utgångspunkt.

Hur hamnade du på I 21?

– Jag jobbade tidigare som kommunikationsstrateg i Sollefteå kommun, men när jag såg att I 21 skulle återuppstå och de sökte en kommunikationschef – då tänkte jag att "det där tåget vill jag inte missa". Jag har en bakgrund både som reporter och inom civil krisberedskap, och har också varit engagerad i Hemvärnet. Det här kändes som en chans att få vara med och bygga upp något viktigt från grunden. Och att få göra det i sin hemtrakt, gjorde det hela ännu mer meningsfullt.

Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?

– Det finns faktiskt inga vanliga dagar! Ena dagen planerar vi en stor pressdag i skogen, nästa dag handlar det om intern kommunikation, och en tredje är full av möten i chefsgruppen. När återetableringen drog igång var jag ensam inom kommunikation – i dag är vi tre personer i teamet, och behovet fortsätter att öka. Att regementet växer snabbt – från 40 till snart 200 värnpliktiga i Sollefteå – ställer krav på allt från intern struktur till extern



Namn: Erik Löfgren
Yrke: Kommunikationschef
Arbetsplats: I 21,
Västernorrlands regemente
med Jämtlands fältjägarbatal,
Sollefteå

synlighet, och det gör att kommunikationsarbetet hela tiden utvecklas.

Vad tycker du är roligast med jobbet?

– Att det är så varierat – och meningsfullt. Det känns fint att få bidra till Sveriges försvaret, även i en civil roll. Många tänker kanske att det bara är de uniformerade som är viktiga, men vi civila har också en nyckelroll. Att få vara med och sprida kunskap om det vi gör – det gillar jag.

Och vad är mest utmanande?

– Att förena den militära och civila världen. Vi har olika arbetssätt och bakgrund, men ett gemensamt mål: att utbilda soldater och bygga upp försvaret. Det kräver förståelse och samarbete, särskilt när det går snabbt framåt. ◀

Kan chefen säga nej till min studieledighet?

JAG VILL GÅ en utbildning och har ansökt om studieledighet, men min chef säger nej. Får de neka mig ledighet?

SVAR → Nej, om du har varit anställd i minst sex månader har du rätt till studieledighet enligt lag. Arbetsgivaren kan inte säga nej helt, men får skjuta upp ledigheten i upp till sex månader om det finns särskilda skäl, som att arbetet inte kan omorganiseras. Det är viktigt att lämna in ansökan i god tid. Om chefen ändå vägrar utan tydliga skäl, bör du kontakta ditt fackliga ombud för att få råd och hjälp att driva ärendet vidare.



Foto: iStock photo

Ny titel – men ingen löneökning. Vad gäller?

JAG HAR FÅTT en ny jobbtitel, men min lön är densamma. Är det okej?

SVAR → En ny titel innebär inte automatiskt att du ska få högre lön. Men om titeln speglar förändrade arbetsuppgifter, ökat ansvar eller mer kvalificerat arbete kan det finnas skäl att begära löneförhöjning. Diskutera med

din chef vad den nya titeln faktiskt innebär i praktiken. I vissa fall görs titeländringar som en del av en större organisationsförändring – utan att arbetsuppgifterna ändras. Om du känner att du tar större ansvar än tidigare, kan du vända dig till facket för att få stöd i en eventuell löneförhandling.



Foto: iStock photo

Måste jag hålla koll på en kollega om chefen ber mig?

MIN CHEF HAR bett mig att rapportera vad en kollega gör under arbetstid. Måste jag göra det?

SVAR → Nej, det ingår inte i dina arbetsuppgifter att övervaka andra medarbetare – såvida du inte har en särskild roll som exempelvis chef eller arbetsledare. Att uppmana anställda att hålla koll på varandra riskerar att skapa misstänksamhet och en ohälsosam arbetsmiljö. Om du känner dig obekväm med uppdraget, kan du säga det till chefen. Känns situationen fortsatt pressande, prata med någon du litar på eller be om stöd från ditt fackliga ombud.

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

B **Posttidning**

Ej retur

Försvarsförbundet
Box 5328, 102 47 Stockholm.

ACTIC

Försvarsförbundet + Actic = sant!

Som medlem i TCO eller något av dess fackförbund får du ett förmånligt erbjudande med 20% rabatt på medlemskap, samt dessutom 50% rabatt på startavgiften.

Vi erbjuder:

- Gym
- Gruppträning
- Fri tillgång till vår Actic app med 280 onlinepass

Du får
20%
rabatt!

Lokala avvikelser kan förekomma.

Erbjudandet gäller på medlemskap med 12 månaders bindningstid samt 12 månaders kontant medlemskap. Gäller ej på badmedlemskap.

Dokumentation behöver visas som styrker ditt medlemskap i något av de aktuella fackförbunden.