

SKYDDSOMBUD utan facket
i ryggen? Regeringens
utredning väcker känslor

FÖRTROENDEVALDA
Nytt TCO-nätverk
för unga

HALLÅ DÄR
Tonny Sjöström,
verktygsmakare

FÖRSVARBART

Nybildad förening prioriterar arbetsmiljö

ARBETSLIV
Så skapar du
glädje på jobbet

NR2
2024

FÖRSVARSFÖRBUNDETS MEDLEMSTIDNING

Arbetsglädje: ett delat ansvar

Arbetsglädje är ett begrepp som ofta kan kännas diffust och svårbegripligt. Vad betyder det egentligen? Och hur kan det kopplas samman med motivation och stolthet i arbetet?

Enligt författaren och föreläsaren Christina Stielli handlar arbetsglädje om att känna sig uppskattad, trivas och ha en positiv arbetsmiljö. Ansvaret för att skapa denna glädje ligger inte bara på chefen eller ledningen - det är också upp till var och en av oss som medarbetare att bidra till en positiv stämning på arbetsplatsen.

Men arbetsglädje handlar inte bara om att vara positiv och glad hela tiden. Det handlar också om att kunna hantera de svåra dagarna och att ta hand om den egna återhämtningen. Att ta regelbundna pauser, lyssna på en bra låt eller ta en promenad i naturen är alla sätt att ladda om och återhämta sig. På sidan 14 kan du läsa mer om hur du kan skapa arbetsglädje i ditt liv.

Det har varit en vår fylld av förändringar och utmaningar på Uppsala garnison. Den senaste rapporten om missförhållanden och säkerhetsbrister är fortfarande färsk i minnet och det är tydligt att det finns mycket att göra för att förbättra arbetsmiljön för de som arbetar här.

Vår journalist Maria Widehed har träffat Daniel Modin och Carolina Björkemyr, ordförande respektive kassör i nya föreningen 112. Deras mål är glasklart - att sätta arbetsmiljön i fokus och se till att medlemmarnas röster hörs. Reportaget hittar du på sidan 8.

Den Svenska Flygteknikerföreningen (SFF) har sedan en tid tillbaka larmat om en allvarlig brist på utbildade flygtekniker i landet. En kompetensbrist som kan få allvarliga konsekvenser för flygsäkerheten och samhället som helhet. Utöver detta förväntas en stor pensionsavgång bland befintliga flygtekniker. Vi har pratat med Niclas Berger, överste på flygvapnet för att få en bild av läget inom Försvarsmakten.

Nu väntar en skön ledighet för många av oss. En tid för återhämtning och möjlighet att umgås med familj och vänner. Ta vara på detta tillfälle. Ha nu en riktigt härlig semester så syns vi igen i september.

Foto: Sören Andersson



Trevlig läsning!

Helena Wiklund

*Chefredaktör och ansvarig utgivare
helena.wiklund@forvarsforbundet.se*



NR 2 | 2024

FÖRSVARBART

Årgång 86.

Medlemstidning för Försvarsförbundet.
Utkommer med fyra nummer under 2024.

Upplaga: 4 900 ex.

Utges av: Försvarsförbundet,
Box 5328, 102 47 Stockholm.

Ansvarig utgivare

Helena Wiklund. Telefon: 070-688 14 80
helena.wiklund@forsvarsforbundet.se
Produktion: Crafoord & Laks.

Tryck: Trydells Tryckeri AB.

Försvart har en pressläggningstid
på ungefär en månad.

Nr 2/24 gick i tryck den 14 juni.

Nr 3/24 har manussopp den 2 september
och kommer ut den 30 september.

Ledaren uttrycker

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

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

Omslagsbild:

Foto: Sören Andersson
ISSN 1650-8025.





Förening 112 8

Foto: Sören Andersson

TCO-nätverket för unga 22



Foto: istockphoto



Hallå där 26

Foto: Privat

Så skapar du glädje på jobbet 14



Foto: Christina Striel

Innehåll

NOTERAT	4
REPORTAGE	8
KRÖNIKA	21
FÖRTROENDEVALDA	22



Foto: iStockPhoto

Fortsatt stora skillnader i uttag av föräldradagar och vab

Enligt TCO:s Jämställdhetsindex för 2023 tog kvinnor ut 68 procent av alla föräldrapenning- och vab-dagar, medan män endast utnyttjade 32 procent. Sedan 2020 har mäns uttag endast ökat med 0,7 procentenheter, vilket visar på en avmattning i utvecklingen.

Den ojämna fördelningen av föräldradagar påverkar kvinnors ekonomi, karriär, hälsa och pension negativt, vilket bekräftas av både officiell statistik och forskning. För att stärka ekonomisk jämställdhet mellan könen föreslår TCO reformer som främjar en mer balanserad

fördelning av föräldraansvaret, exempelvis att fler månader viks för varje förälder eller införa incitament för föräldrar som delar lika.

TCO:s Jämställdhetsindex är ett verktyg för följa utvecklingen av hur dagarna med föräldrapenning och vård av barn fördelas mellan kvinnor och män. Det bygger på Försäkringskassans statistik över antal utbetalade dagar med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning vid vård av barn (vab). Indexet visar hur stor andel av dessa dagar som tas ut av kvinnor. Index 50 = helt jämställt. ◀

Tuffa krav för värnplikt gör att många faller bort

Nästan två av tre unga kan idag inte kallas till mönstring. En oroande situation tycker Pliktverket nu när allt fler behöver göra lumpen. En rad olika faktorer bidrar till att ungdomarna inte kvalificerar sig, varav psykisk ohälsa är den främsta medicinska anledningen.

– Depression och ångest är ofta hinder. Även om man bedöms som frisk i nuläget har psykiska tillstånd en tendens att återaktiveras i pressade lägen eller krigssituationer, säger Jesper Höjeberg, Pliktverkets chefsläkare. ◀



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

Ny paradhjälm är på gång

Det var i maj förra året som Försvarsförbundet lyfte frågan om paradhjälmarnas bristande konstruktion. Efter rekommendation från Arbetsmiljöverket togs hjälmarna bort och arbetet med en ny säkrare hjälm började ta fart. Sedan sommaren 2023 har arbetet pågått intensivt.

Projektet har nu nått fasan där en hållbar prototyp godkänts. Hjälmen kommer visuellt att efterlikna den traditionella paradhjälmen med kännetecknande silverfärgade yta samt detaljer i guldpläterad metall i form av riksvapnet, bataljbandet och lagerkransen. Även pik och

plym är lika originalhjälmens. Precis som moderna ridhjälmarna är den utrustad med Mips-teknologi, vilket gör att den nya hjälmen är aningen större än sin föregångare. Den nya paradhjälmen beräknas vara färdig för användning tidigast våren 2025, förutsatt att allt fortskrider enligt plan. ◀

Sveriges medlemskap i Nato - nya möjligheter för internationellt samarbete

I en värld som präglas av snabba förändringar och ökad osäkerhet känns det bra att vi äntligen blivit fullvärdiga medlemmar i Nato. Något som även våra nordiska vänner välkomnar och gläds åt. Det visades tydligt på den nordiska konferens som Folk & Försvar anordnade i Linköping i mitten av maj. Med vårt Nato-medlemskap öppnas nya möjligheter för internationellt samarbete, men det innebär också att vi måste se till att alla avtal och överenskommelser är noggrant utformade.

Det har snart gått ett år sedan jag fick den stora äran att bli Försvarsförbundets nya förbundsordförande. Jag är så otroligt stolt och glad över möjligheten att få företräda er!



Foto: Sören Andersson

Det har varit ett intressant år och jag ser fram mot de kommande åren. Det finns så mycket mer jag vill åstadkomma tillsammans med er och styrelsen.

Under året som har gått har Försvarsförbundet

träffat Försvarsministern och samtalat om vad vi tycker är viktigt för våra medlemmar inom de försvarsnära myndigheterna. Vi har även haft flera produktiva möten med ÖB. Vi delar samma vision om hur vi kan göra Försvarsmakten till en ännu mer attraktiv arbetsplats och jag ser fram emot fortsatta diskussioner med våra andra myndigheter, inklusive ett kommande möte med Plikt- och provningsverkets generaldirektör Christina Malm.

Jag vill avsluta med att rikta ett stort tack till var och en av er för era insatser, oavsett hur stora eller små. Tillsammans fortsätter vi att bygga broar mellan våra myndigheter. Tack för allt ni gör, och låt oss fortsätta att växa och stärkas tillsammans.

Önskar er en glad sommar och en välförtjänt semester!

Caroline Nilsson
Ordförande för Försvarsförbundet



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

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

Bristen på flygtekniker blir allt tydligare

Enligt svensk flygteknikerförening (SFF) förutspås över en tredjedel av alla flygtekniker pensionera sig inom de nästa tio åren. En utveckling som man befärar kan få stora konsekvenser för civilflyget, försvaret och många andra samhällsbärande verksamheter. Att ha tillgång till certifierade flygtekniker är avgörande för att kunna godkänna tekniska underhållsåtgärder och reparationer på flygplan och helikoptrar.

Redan nu utgör rekrytering av nya flygtekniker ett problem och förklaras av en minskande mängd sökande till utbildningarna och en hårdnande konkurrens mellan rekryterande sektorer.

Även inom flygvapnet har man märkt av den rådande bristen. Vi har pratat med Niclas Berger, överste inom flygvapnet, om situationen. Enligt Berger är frågan högst prioriterad. För att göra sig en uppfattning av läget genomförs just nu en rundtur på de olika flygförbanden.

– Vi besöker alla förband inom flygvapnet och FMTS (Försvarsmaktens Tekniska Skola) och kommer möta större delen av flygteknikerna i Försvarsmakten. Under besöken presenterar vi vår bild av situationen för att sedan lyssna av med de lokala förbanden om bilden stämmer. Utifrån svaren kommer flygvapenchefen besluta om en inriktning hur vi går vidare med det här arbetet.

Hur ser läget ut nu utifrån det ni sett och hört hittills?

– Det blir ganska tydligt just nu att det är ett område som vi måste jobba med kontinuerligt för att hitta rätt balans. Hur vill vi göra och hur mycket kan vi göra. Vi ser dagligen att vi behöver balansera. Men vi märker att det skil-

jer sig mycket från förband till förband och geografisk placering. En del förband är välbemannade med flygtekniker men samtidigt kan de ha andra utmaningar som åldersstruktur som också ska hanteras.

Branscher utanför det militära lockar med mer förmånliga arbetsförhållanden, inklusive bekvämare arbetstider och högre löner. Med en stor efterfrågan på tekniskt kvalificerad personal föreligger en överhängande risk att vissa väljer att söka sig vidare till mer välbetalda jobb utanför myndigheten.

Märker ni av att era flygtekniker söker sig bort?

– Det finns en rörelse bland flygtekniker, men vi har även fått tillbaka medarbetare. Men naturligtvis måste vi se hur lönesituationen påverkar det här läget som vi har. Lönefrågan är något som vi aktivt tittar på och i planeringen ingår att göra en lönekartläggning för denna grupp. Det finns inte bara en enda lösning utan det finns många olika åtgärder vi måste vidta. Det är viktigt att se över hur vi kan öka inflödet, regelverk, lönefrågan och arbetsuppgifter. Vi försöker verkligen ta ett helhetsgrepp just nu. ◀



Skyddsombud utan facket i ryggen?

Erik Hallenius
Arbetsmiljöexpert, OFR

I oktober förra året gav Regeringen Arbetsmiljöverket uppdraget att undersöka hur fler kan vilja bli skyddsombud. Bakgrunden till uppdraget var att antalet arbetsplatsolyckorna ökat under senare år och man behövde hitta lösningar för att motverka utvecklingen. För att kunna få fler till uppdraget föreslogs det att skyddsombuden skulle kunna utses oavsett facklig tillhörighet eller inte.

Frågan har minst sagt rört om i grytan och resulterade i att TCO, LO och Saco skrev ett brev till ministern där de uttryckte riskerna med att skyddsombud saknar fackligt stöd. Utan det fackliga stödet skyddas inte skyddsombuden av förtroendemannalagen, eftersom man helt enkelt inte har ett fackligt förtroendeuppdrag. Erik Hallenius, arbetsmiljöexpert på OFR, ser många fallgropar med en sådant upplägg.

– Utan det fackliga stödet finns inget rättsligt skydd i situationer där skyddsombuden hindras i sitt uppdrag, riskerar omplacering och uppsägning på grund av att de har ingripit i arbetet, kontaktat Arbetsmiljöverket och överklagat beslut. Förtroendemannalagen gör det möjligt för dem att göra sitt jobb.

Även skyddsombudens möjlighet till utbildning riskerar att försämrats. Idag ges utbildning dels via fackförbunden, dels genom de partsgemensamma institutionerna som facken och arbetsgivare har byggt upp tillsammans. Om man distanserar arbets-

tagarorganisationen för långt så skulle hela kunskapsgrunden, både ekonomi och infrastrukturen med skyddsombuden halka efter.

– Min övertygelse är att det skulle finnas färre skyddsombud därute om det inte fanns en skyddsorganisation med facklig koppling. Skyddsombuden är i sina roller avgörande för att upprätthålla en säker och hälsosam arbetsmiljö, och de fungerar som en länk mellan de anställda och ledningen.

Den sista april redovisade Arbetsmiljöverket sin rapport för Regeringen som bygger på en studie med företrädare från arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. I rapporten pekar Arbetsmiljöverket på parternas viktiga roll och konstaterar att arbetsplatser som saknar skyddsombud ofta har ett skakigt arbetsmiljöarbete och/eller en låg kompetens och ambition hos arbetsgivaren. Ett viktigt konstaterande som slår fast skyddsombudens viktiga roll på våra arbetsplatser.

Hur Regeringen nu väljer att gå vidare utifrån Arbetsmiljöverkets rapport återstår att se.◀

Propositor
Försvaresförb

Nybildad förening prioriterar arbetsmiljö

Medlemmar som känner av den lokala förankringen – det är vad nybildade förening 112 vill ha. Försvarbart har åkt till Uppsala garnison för att prata om hur man egentligen går till väga och om arbetsmiljöförbättringarna föreningen tänker kämpa för.

TEXT: MARIA WIDEHED | FOTO: SÖREN ANDERSSON

»Våra kadetter ska kunna tolka på plats, först och främst är vårt fokus att de ska kunna ansluta sig till ett förband.«

– Vi jobbar väldigt nära våra elever. Det är utmanande att hinna allt på kort tid, men vi är ett bra team, säger Kate Smith.

Vi har landat vid Ärna flygbas, tio minuters bilfärd norr om centrala Uppsala. Här ligger Uppsala garnison som har verkat i olika former sedan 1901.

Kate Smith är sedan tre år tillbaka lektor i ryska vid Försvarets tolkskola här på garnisonen och spenderar dagarna i klassrum. Tolkskolan är en del av Försvarets underrättelse- och säkerhetscentrum, och är mest känd för att utbilda specialistofficerare till militärtolkar och för utbildningen av värnpliktiga till förhörssoldater.

– Våra kadetter ska kunna tolka på plats, först och främst är vårt fokus att de ska kunna ansluta sig till ett förband. Eftersom det är en relativt kort utbildning så prioriterar vi militära områden relaterade till de skarpa insatser där de eventuellt kan verka – vi fo-

kuserar alltså mer på att de blir tolkar än att de ska kunna beställa mat, berättar Kate.

FMUndSäkC är ett försvarsmaktsgemensamt funktions- och kompetenscentrum med cirka 150 anställda. Det upprättades 1998 när flygvapnets och arméns underrättelseskolor samt Försvarets tolkskola slogs ihop i Uppsala.

I dag kommer vi inte in i centrumets lokaler, men Kate berättar om sin arbetsmiljö.

– Något som är specifikt för oss är språklabbet, som är utrustat med system som möjliggör drillövningar inom uttal och tolkning, berättar Kate och fortsätter:

– Men vi saknar grupprum, och möjlighet att kunna dela upp kadetterna. Vi skulle behöva flera rum till, det är trångt just nu.

Kate är skyddsombud på FMUndSäkC.

– Jag har gått med i facket för att kunna påverka arbetsmiljön för mig och mina kollegor, för att vara delaktig och veta vad som händer runtomkring. Och det är viktigt att driva just arbetsmiljöfrågor med chefen. →



»Det är häftigt att få vara med och starta en helt ny förening.«

Utöver Försvarsmaktens underrättelse- och säkerhetscentrum rymmer Uppsala garnison i dag Flygstaben, Luftstridsskolan och Upplands flygflottilj, F 16, som är garnisonsansvarigt förband.

Upplands flygflottilj togs i bruk 1943, men lades ner 2003. Sjutton år senare föreslog regeringen att flottiljen skulle återupprättas och den formella återinvigningen ägde rum den 14 oktober 2021.

Utöver att vara garnisonsansvarigt förband så sköter F 16 också driften av Uppsala flygplats som är en av landets militära flygbaser. Flottiljen ansvarar för stridsledning av Flygvapnets stridsflygplan och den ständiga bevakningen av det svenska luftrummet. Totalt har man verksamhet på sex orter: Luleå, Uppsala, Bålsta, Linköping, Hästveda och Sätenäs.

Och det är på F 16 som vi hittar Försvarsförbundets nybildade förening 112:s ordförande – Daniel Modin. Han kom till garnisonen för

fjorton år sedan som inhyrd och har sedan 2012 varit anställd som förordningsman.

– Vet du vad du ger dig in på? frågade jag mig själv innan jag tog beslutet att ställa upp som ordförande i föreningen. Jag landade i att en sådan här chans inte kommer igen – det är häftigt att få vara med och starta en helt ny förening, säger Daniel Modin.

I sällskap av föreningsstyrelsens kassör, Carolina Björkemyr från FMUndSäkC, tar vi sikte mot garnisonens by 202.

Det är andra gången Carolina är tillbaka som anställd på garnisonen – hon har hunnit med bland annat utlandstjänster, F 21 och FMTIS. Sedan 2020 är hon precis som Kate del av tolkskolan, som adjutant.

I by 202 hittar vi de lokala fackrepresentanternas kontor i en träpanelklädd röd stuga omgiven av tall, gran och klippavsatser. Sedan ett par månader tillbaka har förening 112 ett rum här.

Allt började i mars 2023, när Daniel och Carolina tillhörde förening 10 och bestämde sig för att gå på årsmötet. →

– De hade problem med att hitta styrelsemedlemmar, och vi lämnade mötet som styrelsesuppleanter, berättar Daniel.

De valde båda att gå förbundets grundkurs för att lära sig mer om det fackliga uppdraget.

– I samband med den väcktes idén att starta en ny förening med lokal förankring och i slutet av februari i år var förening 112 verklighet, säger Daniel.

– Ja, förening 10 – som också bestod av Ledningsregementet och Arméstaben – var väldigt Enköpingstung och vi ville se mer aktiviteter lokalt, säger Carolina.

Sedan dess har det hunnit bli fler utbildningar, nyligen var de iväg på konferens om samverkan och löneråd och innan dess gick de kurs i att vara styrelseledamöter.

– Vi lärde oss hur man lägger upp möten exempelvis, säger Modin och får medhåll från Carolina:

– Ja, man lär sig ju grunderna i styrelsearbetet, och får även möjlighet att knyta kontakter med andra föreningar. Det är nästan bäst.

Daniel har dessutom hunnit med förbundets kurs om lag och avtal.

– Det är mycket nytt att lära sig, det är tur att kurserna finns. Nu springer jag också på samverkansmöten, ASU, LPFN och AMK-möten – det har varit totalt okända begrepp för mig. Det är mycket se och lära, men det är spännande!

I dag har föreningen 176 medlemmar, 6 stycken har tillkommit sedan start. Målet är att ha passerat 200 medlemmar innan året är slut.

Styrelsen beskrivs av kollegorna som ung och består också av Helena Lemnell vid LSS samt förbundets ordförande Caroline Nilsson, Flygstaben – som båda utgår från Linköping.

– Vi behöver bli ett par till i styrelsen, men vi har överlag haft lite tur som ny förening i att vi inte har behövt börja från noll. Vi ”ärvde” några skyddsombud och har också platsombud i Sollefteå, Halmstad och Linköping. Det är jätteviktigt! Säger Daniel.

Att de är en nybildad förening märks kanske inte minst på tiden det tar att vid vårt besök fälla upp roll-uppen med förbundets logga – men framöver ska den användas mycket.

På agendan för styrelsen står nämligen att besöka medlemmarna som finns på andra orter. Men allra först ut är att visa dem i Uppsala att styrelsen numer finns inne på området.

– Ibland visar man att man finns bara genom att man pratar fackligt i fikarummet. Folk kommer ofta och ställer följdfrågor. Där pratar vi ju mycket arbetsmiljö, jag talar om vad jag vet och vad vi har rätt till. Det gäller att börja sprida ordet, säger Carolina.

Medlemmarna är spridda över många olika områden på garnisonen – från administrativ personal på kansli och staber, till förrådspersonal, flygterminalarbetare, lektorer på tolkskolan. Föreningen ska hålla en informationsträff med grill på Bärbymässen inne på garnisonen.

– Jag kommer också att gå ut framöver med datum till när jag sitter på föreningskontoret, och skriva att det går bra att komma förbi för att prata med eller bara träffa mig, säger Daniel.

Och så satsar styrelsen på att prata ihop sig.

– Vi har mycket att tänka igenom. Hur ska vi organisera oss med tanke på att vi representerar fyra olika förband? Det är fyra olika förbandschefer, fyra olika sätt att hantera ralsen, fyra olika sätt att hantera lönemålbilder, säger Carolina.





» Just nu vet vi inte hur mycket Nato-medlemsskapet kommer att påverka oss«

Vi lämnar by 202 för att ta oss ner till ordförande Daniels arbetsplats: servicesektionenens förråd. Vägen går förbi gula och röda tegelklädda byggnader och grönytor inne på garnisonsområdet.

Garnisonens historia kan sägas sträckas tillbaka till när Upplands artilleriregemente, A 5, omlokaliserade från Stockholm till Uppsala 1901.

I samband med andra världskriget behövde det svenska flygvapnet byggas ut och när Upplands flygflottilj F 16 sattes upp efter försvarsbeslutet 1942 tog man över det redan påbörjade civila flygfältet vid Ärna, strax där efter uppfördes Flygkadettskolan intill. Totalt uppfördes inom området cirka 130 byggnader.

Inne på förrådet trängs gallervagnar fyllda med fältskjortor, hjälm 90 och strumpor. Mellan långa rader av överfyllda hyllsektioner hittar vi en av förrådets tio anställda: Anders Ljungberg, ställföreträdande avdelningschef sedan 2015 och medlem i förening 112.

– Det är en spretig verksamhet, allt från skosnören till JAS-missiler passerar oss.

Vi har fullt upp, alla här har tillikauppgifter. Jag tror att jag fick det till fyrtio ansvarsområden fördelat mellan oss, säger han.

Mycket har förändrats sedan Anders började arbeta på garnisonen.

– Vi har vuxit mycket. Flygstaben har kommit hit, antalet värnpliktiga fortsätter att öka. F 16 har återuppstått. Och just nu vet vi inte hur mycket Nato-medlemsskapet kommer att påverka oss.

Han beskriver arbetsmiljön som god överlag, men de är trångbudda.

– Det kommer också mer och mer antal artiklar. Om man tittar på vad en soldat får ut nu jämfört med vad jag fick när jag gjorde värnplikten så är det ju dubbelt så mycket. Antalet värnpliktiga ökar, hemvärnet också, så det blir dessutom mer press på materielen. Och mycket är gammalt och slitet redan. Här ser vi en stor utmaning framöver.

Ett sätt att hantera det är att man för första gången på flera år har anställt en sömmerska.

– Det är kanon, precis så ska man lösa utmaningar i tillväxten. Nu kan materiel lagas på plats i stället för att behöva skickas iväg, säger Anders.

Det är en speciell vår att besöka just F 16, där avslöjanden om missförhållanden den senaste tiden har haglat tätt.

Bara några veckor innan vi kommer har SVT rapporterat om hur en värnpliktig har blivit fysiskt bestraffad av en officer då han sköt på fel mål under en skjutövning. Och i januari uppmärksammar UNT hur försvarets säkerhetsinspektion har upptäckt omfattande säkerhetsbrister vid flygflottiljen, felmärkt farligt gods och saknad säkerhetspersonal är några av sakerna som lyfts i rapporten.

– Jag har själv tagit del av rapporten och det var ingen trevlig läsning, säger Daniel.

Samtidigt betonar både han och Carolina att garnisonen kämpar med övergripande arbetsmiljöproblem – mycket till följd av trånga, för få och slitna lokaler.

– Det är vår viktigaste fråga, fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Vi ser akuta arbetsmiljöproblem, som på godsmottagningen där vi har ett golv som sjunker. Snart kommer någon i personalen att fastna med trucken. Det kan bli personskador om golvet får fortsätta att förfalla, säger Daniel.

Han får medhåll från Carolina:

– Ja, garnisonen har främst problem med lokaler. Vi har förstätt på Fortifikationsverket att lokalerna vi på FMUndSäkC sitter i inte har varit underhållna de senaste åren på grund av neddragningar. Nu hittar man fukt i mattor och saker i väggarna. Det blev akuta baracklösningar förrföra året när det var mögel. Så där finns en stor utmaning på garnisonen. Personalen som arbetar med frågorna är bra och det finns planer på nya byggnader, men läget är akut. Folk sitter i knäna på varandra i dåliga lokaler.

På centrumet har ett förråd omvandlats till kontorslokal. Carolina visar bilder på slingrande växter som kommer upp ur golvet och klättrar upp på väggarna.

– Det måste ju handla om fukt, men i den här delen av förrådet har vi inte fuktmätt golven än. Trångt är det också, chefen ville ha in sex skrivbord här – i dag är det fyra och det är alldeles för lite utrymme. Och så är det värmen, en bra dag är där 24 grader och då är det inte ens sommar än. Detta är ett bra exempel på arbetsmiljö där vi som fack måste få till en förändring. ◀



Förening 112

representerar personalen vid Upplands flygflottilj F16, Försvarsmaktens Flygstab (FM FS), Försvarsmaktens Luftstridsskola (FM LSS) och Försvarsmaktens underrättelse- och säkerhetscentrum (FM FMUndSäkCC).

Så skapar du glädje på jobbet

CHRISTINA STIELLI ÅR är författare, föreläsare och organisationsutvecklare. Hon har bland annat skrivit böckerna *Skapa arbetsglädje* och *Greppa förändring*, och är flitigt anlitad som föredragshållare.

Chefen kan skapa ramarna. Men som medarbetare måste du själv ta ditt ansvar för skapa arbetsglädje och motivation. För Försvarbarts läsare berättar föreläsaren Christina Stielli om betydelsen av hövlighet och vikten av att hitta sitt eget "varför".

TEXT: OLA NILSSON | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

Vad är egentligen arbetsglädje? Och hur hänger det ihop med motivation på jobbet eller stolthet över sitt arbete?

– Det ena är naturligtvis beroende av det andra. Jag skulle säga att arbetsglädje är känslan av att man tycker att det är roligt att gå till jobbet och att man är uppskattad, att man trivs och har en fin psykosocial arbetsmiljö, säger författaren och föreläsaren Christina Stielli när hon försöker sig på en definition.

Mycket handlar om att tillsammans ta ansvar för vilken attityd och stämning vi sprider på arbetsplatsen, menar hon.

– Jag möter alldeles för många som tänker att jobbet är en förlängning av vardagsrummet. Men du måste bete dig på ett speciellt sätt på din arbetsplats, du representerar ju någonting viktigt, inte minst inom försvaret. Du har blivit anställd för att du är skicklig och behövs, då behöver du ikläda dig i den rollen, säger hon och tillägger:

– Allting ligger inte på individen. Men du behöver som medarbetare förstå vilken enormt stor betydelse du har för hur stämningen ska vara på jobbet.

Hon är skeptisk till själva ordet arbetsglädje och tvekar inte att kalla det "lite fjantigt".

– Det finns inget jobb som är roligt hela tiden och du kan inte kräva att det ska vara kul på jobbet om du inte är beredd att bidra själv.

Men allt ansvar ligger som sagt inte på individen.

– Chefen måste se till att det inte finns grupperingar, skitsnack, trakasserier eller mobbning. Det är en ledarskapsfråga.

De organisatoriska ramarna kring arbetet,

som tydliga mål och instruktioner, är också viktiga, menar Christina Stielli.

– Det har stor betydelse att jag har arbetsuppgifter där jag känner att min kompetens kommer till användning och att jag bidrar.

Ledningen måste också gå först när det gäller att skapa ett tillåtande klimat på arbetsplatsen.

– Det är basalt att jag känner mig trygg i arbetsgruppen. Att det är okej om jag i min ambition gör misstag för att det kan jag lära mig av och ingen kommer att trakassera mig för det. Att jag kan komma med förslag utan att det bara sågas. Att jag får positiv återkoppling av chefen som gör att jag kan utvecklas. Det börjar alltid med ledarskapet.

Samtidigt är det inget avancerat som krävs av den enskilde medarbetaren. Christina Stielli betonar hur viktig vanlig hövlighet är.

– Studier visar att psykisk ohälsa delvis kommer av att man inte är hövliga mot varandra. Vi måste ta hand om varandra. Det är till och med så att vi presterar upp till tjugo procent bättre då än på en arbetsplats där vi inte är hövliga och trevliga.

Det handlar konkret om vanliga mellanmänskliga saker som att hälsa på varandra, inte utesluta någon från gemensamma luncher, inte avbryta varandra eller komma med nedsättande kommentarer.

Beröm är en annan faktor.

– Att ge en väl genomtänkt komplimang är otroligt viktigt. Och inte bara en ryggdunk och "bra jobbat" utan något man verkligen lägger en ärlig vikt vid.

Hon framhåller att beteende smittar av sig på kollegorna.



→ – När du får frågan "hur är läget?" så ta upp det som är bra. Det finns alltid saker som är jobbiga, men att välja att prata om det som är bra innebär inte att du förnekar det. Det innebär bara att du har fokus på det som är bra. Och det gör i sin tur att du orkar med det som är tyngre, säger hon och fortsätter:

– Om det är någonting som gnisslar på jobbet, titta dig själv i spegeln först och se vad du kan bidra med.

Faktorer som hög lön eller andra förmåner har mindre betydelse för glädjen och motivationen.

– Det har betydelse men inte i så hög utsträckning som man kanske vill tro. Det är klart att man måste kunna betala räkningarna och jag har den fullaste respekt för att det finns de som går till jobbet för lörens skull. Men motivationsmässigt hittar du inte så mycket kraft i det. Att få högre lön varar motivationsmässigt en vecka. Våldigt få drivs i förlängningen av pengar.

Nyckeln till motivationen, och med den glädjen i arbetet, är att tydliggöra "sitt varför". Christina Stielli tar sig själv som exempel.

– Varför går jag och tränar? Det är för att jag vill kunna gå två kilometer i sträck när jag är nittio år. Det blir motiverande för mig. Om jag svarar "för att jag vill gå ner i vikt" är det inte så motiverande, och då orkar jag inte.

Hon konstaterar att chefen inte kan tvinga dig att bli motiverad, det måste komma inifrån.

– Du måste hela tiden fråga dig "varför gör jag det här?" Det är där du hittar studsens och kraften en skitdag i november när det blivit mörkt och alla har börjat julpynta fyra veckor för tidigt. Svaret är olika för alla men du behöver själv hitta ditt eget varför.

Utöver arbetsglädjen kan den viktiga psykologiska tryggheten i gruppen skapas om man har koll på de sociala relationerna, menar Christina Stielli.

– Alla har sin ryggsäck att bära. Var inte så snabb att döma och intressera dig för kollarerna.

Men med det sagt är hon tveksam till att sientrianmässigt inleda möten eller arbetsplatsträffar med att fråga laget runt hur alla mår. Det kan vara svårt för den enskilde att veta hur personlig man vågar vara. Någon kanske går igenom något jobbigt den inte känner för att dela med sig av.

– Man behöver inte vara så privat på jobbet. Gör klart med varandra var ribban ska ligga, vi kan vara personliga men vi behöver inte vara privata.

Hur motiverad man än är krävs energi för att orka bidra fullt ut på jobbet. Därför är även återhämtning viktigt. Christina Stielli understryker att det inte räcker med enbart sommarsemestern.

– Återhämtning behöver du ha regelbundet, varje dag. Ta små pauser och lyssna på en bra låt eller gå ut i naturen utan mobil.

När det gäller semestern är hennes råd att sänka ambitionerna, ha realistiska förväntningar - och trappa ner i förväg.

– Börja din semester mitt i veckan om möjligt, inte på fredagen. Ta de första fyra, fem dagarna för att landa. Om du har jobbat hårt inför semestern kan du inte bara tvärnita på motorvägen, du måste börja med att sakta ner.

På motsvarande sätt är det klokt att inte rivstarta efter semestern.

– Mjukstarta sista veckan med att få igång dygnsrytmen och klä dig som du brukar på jobbet. Men öppna inte mejlen än.

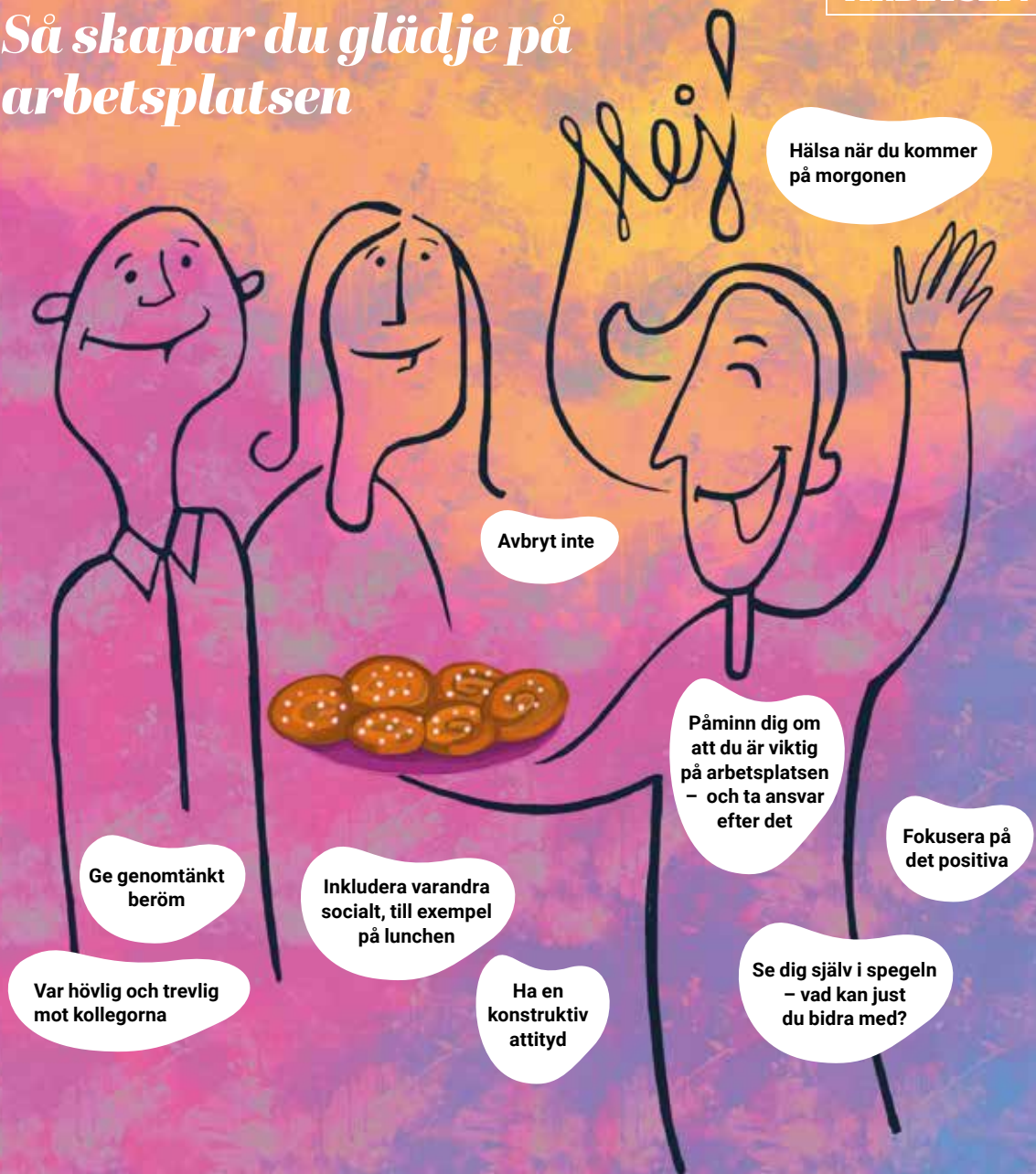
Christina Stielli är "otroligt allergisk" mot att läsa jobbmejl på semestern.

– Du är sannolikt inte så outhärlig.

Det är en organisatorisk fråga där det behövs en gemensam policy, menar hon. Hon föreslår att alla mejl som kommer in under semestern automatiskt skickas vidare till en kollega i tjänst. Eller ett autosvar som informerar om att mejlet raderas och vem som kan kontaktas istället.

– Se till att du inte kommer tillbaka med 520 mejl i inkorgen. Det är absolut inte okej. ◀

Så skapar du glädje på arbetsplatsen



Hälsa när du kommer på morgonen

Avbryt inte

Påminn dig om att du är viktig på arbetsplatsen – och ta ansvar efter det

Fokusera på det positiva

Ge genomtänkt beröm

Inkludera varandra socialt, till exempel på lunchen

Var hövlig och trevlig mot kollegorna

Ha en konstruktiv attityd

Se dig själv i spegeln – vad kan just du bidra med?

Sex kännetecken på en trygg arbetsgrupp

1

Närvarande och engagerade medarbetare

2

Alla vågar lägga fram idéer och förslag

3

Kollegor visar att man förstår och vill förstå

4

Kollegor anklagar inte varandra utan ställer frågor

5

Inget negativt prat om kollegor

6

Chefen lyfter gruppen och är öppen för feedback

Som statligt anställd är du krigsplacerad: vad innebär det?

Foto: Bezar Mahmood, Försvarsmakten

Den 18 maj 2022 lämnade Sverige in sin ansökan om Natomedlemskap och den 7 mars 2024 gick vi in som fullvärdig medlem i Nato. Bakgrunden var det försämrade säkerhetsläget efter Rysslands invasion av Ukraina. Men vad gäller egentligen om Sverige blir indraget i krig och hur kommer du som statlig anställd påverkas? Vi har pratat med Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet.

Som anställd inom staten kan du få en krigsplacering. Det betyder att om regeringen förklarar "höjd beredskap" kan du bli inkallad till tjänstgöring inom eller utanför ditt vanliga arbete för att utföra uppgifter som är avgörande för samhällets funktion och säkerhet under en kris eller konflikt. Ett direktiv som vi medborgare enligt lag är skyldiga att fullfölja. Om man inte följer reglerna för krigsplacering under höjd beredskap kan det leda till allvarliga konsekvenser. Enligt lagen om totalförsvarspålit kan individer som inte följer sina plikter dömas till böter eller fängelse.

Krigsplaceringen innebär att individer inte får byta arbete så länge den höjda beredskapen varar. Denna regel är central för att säkerställa att samhällsviktiga funktioner fortsätter att fungera oavsett yttre hot.

– Vid en höjd beredskap är det avgörande att alla kritiska funktioner är bemannade med

kvalificerad personal. Krigsplacering hjälper till att säkerställa att vi kan upprätthålla dessa funktioner utan avbrott, förklarar Robert Oidermaa.

Arbetsgivare spelar en nyckelroll i detta system. De är ansvariga för att informera sina anställda om deras krigsplacering och var de ska rapportera vid aktivering. Denna information ges skriftligen, och ofta även via arbetsplatsens intranät. För de som är värnpliktiga ser reglerna något annorlunda ut. Deras krigsplacering upphör tio år efter den senaste militära tjänstgöringen eller vid 47 års ålder, beroende på vad som inträffar först.

– Om du har gjort värnplikt är det viktigt att du håller dig informerad om din status, tillägger Robert. Antingen kan du bli krigsplacerad på din nuvarande arbetsplats eller hos Försvarsmakten, beroende på vad som bäst tjänar Sveriges behov.◀



Tjänstepensionsavtalet PA 16

Om du är anställd inom staten täcks du av tjänstepensionsavtalet PA 16, som har förhandlats fram av din centrala fackliga organisation, OFR/S,P,O, tillsammans med Arbetsgivarverket. Avtalet är uppdelat i två sektioner. Avdelning I riktar sig till dig som är född 1988 eller senare med-

an Avdelning II gäller för dig född 1987 eller tidigare. PA16 är tänkt att komplettera den allmänna pensionen du får från Pensionsmyndigheten. Funderar du över vad som ingår i din tjänstepension så kommer här en kortare sammanfattning.

Avdelning I född 1988 eller senare

Premierna för alla pensionsdelar tjänas in under hela din anställning till och med 69 års ålder. Du och din arbetsgivare kan avtala om fortsatt pensionsintjänande om du fortsätter att arbeta efter den åldern.

Ålderspension VALBAR	Du har möjlighet att välja vilket försäkringsbolag som ska förvalta din pensionspremie bland de godkända alternativen. Om du inte gör ett aktivt val, kommer dina pengar automatiskt att placeras i en traditionell pensionsförsäkring hos Kåpan Pensioner. Premien som sätts in varje månad är 2,5 procent av din inkomst upp till ett bestämt tak, vilket för år 2024 är cirka 47 600 kr per månad. För inkomster som överstiger detta belopp, beräknas premien till 20 procent av den delen av inkomsten som överstiger taket.
Ålderspension OBLIGATORISK	Pensionspremien sätts in i en traditionell pensionsförsäkring hos Kåpan Pensioner. Varje månad beräknas premien till 2,0 procent av din inkomst upp till ett visst gränsvärde, som för år 2024 är cirka 47 600 kr per månad. För de delar av din inkomst som överstiger detta tak, är premien fastställd till 10 procent av överskjutande belopp.
Ålderspension FLEX	Pensionspremien placeras i en traditionell pensionsförsäkring hos Kåpan Pensioner. Varje månad beräknas premien till 1,5 procent av den totala kontant utbetalda lönen från din anställning. Den här delen kan du använda för att till exempel gå ner i arbetstid innan du går i pension.



Foto: Freepik

Avdelning II född 1987 eller tidigare

Pensionspremie för premiebestämd pension tjänas in till 69 års ålder, medan den förmånsbestämda pensionen tjänas in mellan 28 och 65 års ålder.

Individuell ålderspension VALBAR	Varje månad beräknas premien till 2,5 procent av din pensionsgrundande lön. Du har möjlighet att välja vilket försäkringsbolag som ska förvalta din pensionspremie. Om du inte aktivt väljer ett försäkringsbolag, kommer din premie automatiskt att placeras i en traditionell pensionsförsäkring hos Kåpan Pensioner.
Kompletterande ålderspension	Premien beräknas per månad och är 2,0 procent av den totala pensionsgrundande lönen. Pensionspremien placeras i en traditionell pensionsförsäkring hos Kåpan Pensioner.
Ålderspension FLEX	Pensionspremien placeras i en traditionell pensionsförsäkring hos Kåpan Pensioner. Premien, som räknas ut varje månad, motsvarar 1,5 procent av din totala kontant utbetalda lön från anställningen. Om du är född 1965 eller tidigare, är premien satt till 0,5 procent. När du beviljas delpension upphör intjäningen av ålderspension flex från och med det datumet.
Förmånsbestämd ålderspension	En livslång pension som uppgår till 60 procent av den del av pensionsunderlaget som överstiger det så kallade taket (2024 ca 47 600 kr/mån). För hel pension krävs minst 30 statliga tjänsteår. Icke-statlig anställningstid före 2003 kan i vissa fall räknas med. För dig som är född 1943–1972 (1948–1974 för vissa grupper) är förmånsnivån högre.

NYHET FRÅN 2024

Båda avdelningar i PA 16

Sjukpension

Om du får sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan har du rätt till sjukpension enligt PA 16.

Efterlevandepension

Efterlevande maka/make, sambo eller registrerad partner samt barn kan vara berättigade till efterlevandepension under vissa villkor. För vuxna efterlevande betalas pensionen i sex år, men inte längre än till den tidpunkt då den avlidne skulle ha fyllt 75 år.

Visste du att

- Tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater, sjömän samt reservofficerare omfattas av Avdelning I oavsett födelseår när de tjänstgör i dessa befattningar.
- Du och din arbetsgivare kan under vissa förutsättningar komma överens om att byta från Avdelning II till Avdelning I.
- Det är möjligt att överföra tjänstepensionskapital inom valbar eller individuell ålderspension till ett annat försäkringsbolag. För Kåpan Pensioner gäller denna flytträtt endast för nya pensionspremier från och med 1 juli 2016.
- Delpensionsavtalet gäller fortsatt, men endast för de som tillhör Avdelning II och är födda 1965 eller tidigare.
- PA 16 erbjuder möjlighet till lönevaxling till pension.

Generation Alfa – tar genväg till jobben?

Det har länge varit uppenbart att de generationer som växer upp nu är starkt präglade av digitalisering och internet. När vi blickar framåt och undrar hur framtiden kommer att se ut, är det dock inte Generation Z som kommer att ge oss de bästa ledtrådarna. I stället är det den efterföljande generationen, kallad Generation Alfa, födda från 2012 och framåt, som kan ge oss den tydligaste fingervisningen. De börjar nu träda in i några av sina mest formativa år.

De växer upp i en värld med geopolitisk osäkerhet, överhängande klimathot och med coronapandemin färskt i minnet. Dessa barn formas alltså i en tid av global oro och snabb teknologisk förändring. Samtidigt ser vi hur jämställdhet mellan kvinnor och män fortsatt är ett problem, och skillnaderna mellan könen tilltar i vissa avseenden.

Såväl den framväxande Generationen Alfa som tidigare generationer är de alltmer individualistiska, och värderar balans mellan arbete och fritid högt samtidigt som man sätter stort värde till att ha hög lön. Denna paradox, där dagens unga vill ha låga krav och mycket fritid men samtidigt hög lön, ger upphov till frågan om de kommer att hitta en genväg som tidigare generationer inte har hittat?

I tankesmedjan Futurions nya rapport Generation Genväg – beskrivs just den individualistiska generationen Alfas nya förväntningar på arbetslivet. Det ställer nya krav

för arbetsgivare att hantera, och nya krav på fackförbund att visa på vikten av kollektiva lösningar för ett hållbart arbetsliv. Dessa utmaningar kommer att bli mycket tydliga för såväl vård och omsorg som försvaret, som har större rekryteringsbehov än på mycket länge.

I januari tillsatte regeringen en utredning för att undersöka hur Försvarsmakten ska hantera just detta. I arbetet måste man beakta hur dagens unga ser på arbetslivet och vilken värld de har vuxit upp i, för att på bästa sätt garantera en god personalförsörjning och långsiktiga förutsättningar för anställda.

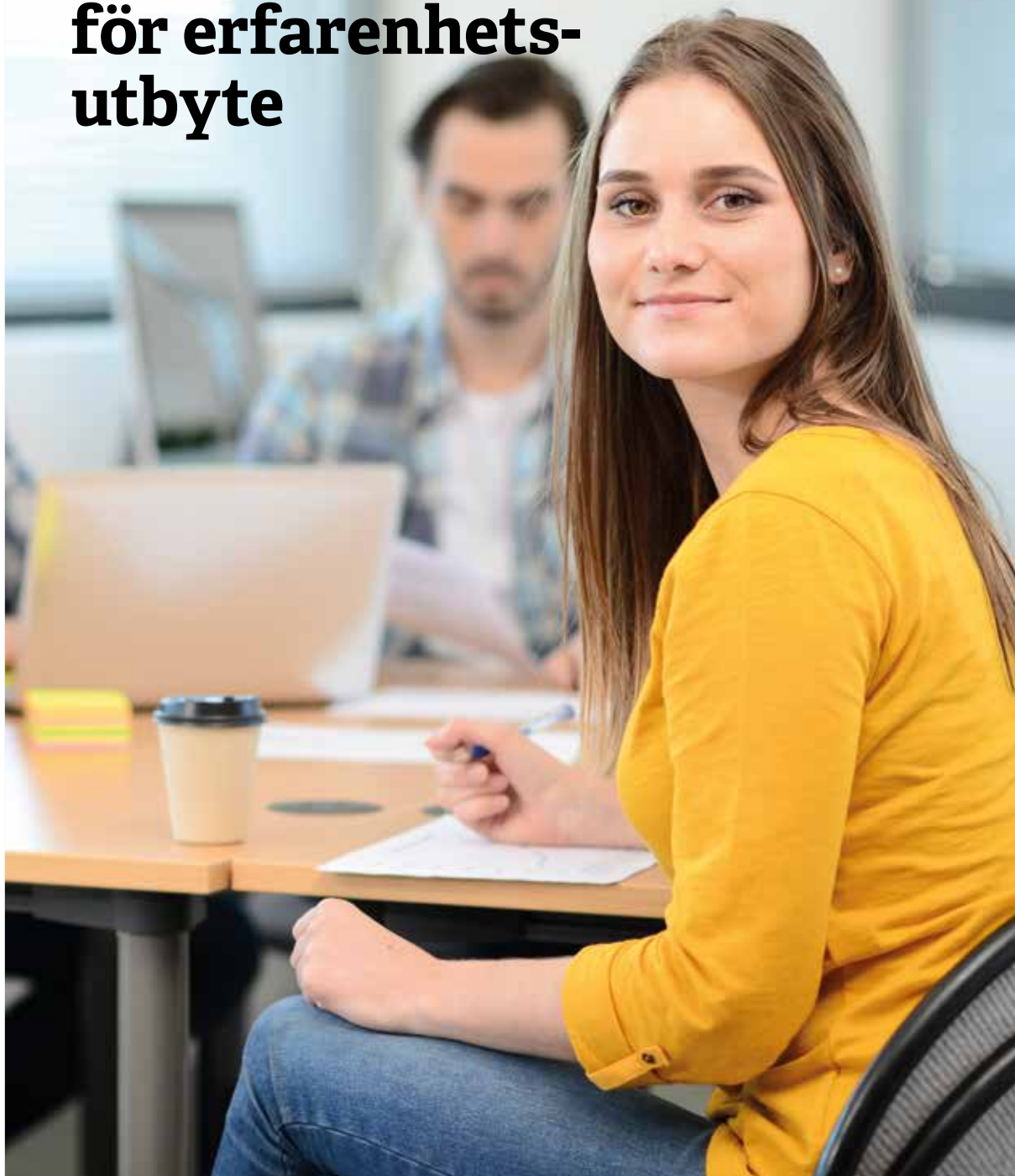
Det är ett klokt uppdrag som givits till utredningen. Och det kommer säkert ge en komplex bild av generationernas värderingar, men en bild som vi måste förstå om vi vill navigera rätt i en alltmer osäker och digital värld.

För till syvende och sist formas framtiden av de unga idag.



Ann-Therése Enarsson,
vd på tankesmedjan Futurion

TCO:s nätverk för unga – en arena för erfarenhets- utbyte



I senaste FörsvARBart skrev vi om Saga och hur viktigt det är att vi får in fler yngre som förtroendevalda. Denna gång riktar vi i stället blicken mot nätverk och hur vi kan stödja de yngre förtroendevalda i sina roller.

Under 2023 såg TCO ett behov av att etablera ett nätverk specifikt riktat till de yngre förtroendevalda. TCO:s styrelse tog sig an uppgiften och i oktober samma år började förbundssekreterarnätverket ta fram en struktur för det nya nätverket. Utgångspunkten var att skapa en plattform för erfarenhetsutbyte och strategiska diskussioner, främst driven av medlemmarnas engagemang. Nu är de första nätverksmötena för 2024 inbokade och om allt går enligt

plan så fortsätter även mötena 2025. Andreas Beckert, chef arena för samverkan på TCO, är moderator för mötena.

– För oss är det en hederssak att få facilitera och samla yngre förtroendevalda i förbunden på detta sätt. Vi ser ju förstas TCO som en arena där förbunden ska mötas och diskutera gemensamma utmaningar, om det så är kring särskilda sakfrågor eller som i detta fall yngre förtroendevalda med de särskilda frågor det kan innebära.

Vi har pratat med Marcus Liberg, som är en av FörsvARförbundets tre representanter i nätverket.

Vad vill du personligen uppnå genom din medverkan i nätverket?

Att få nya tankar och idéer hur FörsvARförbundet ska kunna få in fler medlemmar och speciellt hur vi ska få yngre att engagera sig. Viktiga punkter som jag upplever att FörsvARförbundet behöver jobba med kommer jag lyfta med ordföranden i min förening.

Nu har den första träffen ägt rum. Dina intryck?

Vid första mötet var det fokus på att lära känna varandra, berätta vilka förväntningar som vi har på nätverket och vad vi vill få ut av det. Vi pratade bland annat om upplägg och bestämde att vi vid varje tillfälle ska ha ett tema som vi utgår från. Några av ämnena som var uppe som förslag var förtroendevaldas utveckling, partsmodellen och klimatfrågan. Det är egentligen upp till oss vad vi vill prata om.



Marcus Liberg

Vilka tankar och visioner finns det om nätverkets roll framöver?

En uppföljande utvärdering är planerad till våren 2025 för att se över nätverkets effekt och möjliga framtida inriktning. I dagsläget är det sagt att nätverket inte ska ha en beredande funktion men att deltagarna kan användas som referens av TCO för att förmedla vad de yngre tycker.

Regeringens förslag om utökat tjänstemannaansvar väcker oro

Regeringen tillsatte i februari 2024 en utredning som ska se över om det personliga straffrättsliga ansvaret för tjänstefel bör utökas. Bakgrunden var att det ska bidra till en starkare förvaltning och en ökad rättssäkerhet. Frågan är inte ny utan har varit uppe för diskussion vid flertalet tillfällen, senast 2022, då man landade i att ett utökat ansvar inte var lämpligt. Nu är det alltså dags igen. I mitten av april släppte TCO en rapport där man argumenterar för att ett utökat tjänstemannaansvar snarare skulle förvärra än lösa de problem som Regeringen vill komma åt.

– Ett utökat tjänstefelsansvar kan leda till att handläggningstiderna blir längre, att tjänstemän inte vågar rapportera felaktighe-

ter och att kompetensbristen förvärras. Sammantaget skulle detta leda till att kvaliteten i servicen till medborgare försämras och att förtroendet för den offentliga förvaltningen minskar, säger Therese Svanström, ordförande för TCO.

Redan idag finns det ett personligt straffrättsligt ansvar som är omfattande och som innebär att den som begår ett fel i tjänsten kan bli varnad, avskedad eller dömas till fängelse. TCO menar i stället att fokus bör ligga på att ge de offentliga tjänstemännen bättre förutsättningar i sin yrkesutövning.

Utredningen ska redovisas till regeringen senast den 25 juli 2025.

Försvarsministern träffade förbundsstyrelsen

Den 18 mars träffade försvarsminister Pål Jonson Försvarsförbundets förbundsstyrelse för att få en inblick i de frågor som förbundet anser viktiga och vill förbättra. Under mötet diskuterades flera centrala ämnen, inklusive behovet av karriärutveckling för civilanställda, den otillräckliga infrastrukturen och svårigheterna med att rekrytera nya medarbetare. Ministern informerade också om den pågående utredning som regeringen har initierat för att granska och förbättra vissa delar av personalförsörjningen inom Försvarsmakten. Caroline Nilsson, Försvarsförbundets förbundsordförande, var nöjd med besöket.

– Att försvarsministern besöker oss är oerhört positivt och ger oss möjlighet att lyfta de frågor som berör våra medlemmar på högsta instans. Genom att lyssna av i alla led kan Re-



geringen få en relevant bild av hur det ser ut på våra medlemmars arbetsplatser. Ett viktigt möte som vi hoppas leder till förändring och förbättring samt en fortsatt god relation.

Fulltidsanställning – är det en rättighet?

JAG ÄR ANSTÄLLD till 75 procent av en heltid. En kollega påstår att jag har rätt att begära heltidsarbete och att min arbetsgivare måste bevilja detta. Är det verkligen sant?

SVAR → Nej, det är inte automatiskt så att du har rätt till heltid enbart genom att begära det. Däremot finns det situationer, enligt lagen om anställningsskydd, där du kan ha företräde till att öka din arbetstid. Detta gäller specifikt när arbetsgivaren behöver mer personal. I dessa fall ska arbetsgivaren före nya anställningar erbjuda befintlig personal, som dig, att öka sin arbetstid. För att denna rättighet ska gälla måste flera kriterier vara uppfyllda:

Du måste ha meddelat din arbetsgivare, helst skriftligt, att du önskar arbeta mer. Du behöver ha de kvalifikationer som krävs för de uppgifter som behöver utföras. Arbetsgivarens ytterligare behov av personal måste kunna uppfyllas genom att du arbetar mer. Det måste finnas ett faktiskt behov av ökad arbetsinsats på din specifika arbetsplats.
Robert Oidermaa, ombudsman



Foto: Drazen Zigic, Freepik

Blivit sjuk under semestern

MIN SEMESTER HAR precis börjat, men olyckligtvis har jag blivit sjuk med feber och kan inte använda min ledighet på det sätt som jag har hoppats på. Vad ska jag göra? Det känns orättvist att behöva ligga nedbäddad under semestern.

SVAR → Enligt semesterlagen, som är till för att säkerställa arbetstagares möjlighet till återhämtning och vila, har du möjlighet att avbryta din semester om du blir sjuk. För att kunna göra detta måste du dock meddela din arbetsgivare så snart som möjligt om ditt önskemål att avbryta din semester så att dessa sjukdagar inte räknas som semesterdagar. Det är även rekommenderat att du skaffar ett läkarintyg som stöd för din ansökan.

Freddy Tullgren, ombudsman

Om jag blir uppsagd – vad gäller då?

DET VERKAR VARA stora förändringar på gång på arbetsplatsen jag arbetar på. Just nu är jag hemma föräldraledig. Vad händer om jag blir uppsagd?

SVAR → Om din arbetsplats står inför arbetsbrist och måste genomföra uppsägningar, kommer du som är föräldraledig att inkluderas i dessa förhandlingar, precis som om du vore aktivt arbetande. Skulle det leda till att

du blir uppsagd, kommer din uppsägningstid att börja gälla från det datum du hade planerat att återvända till ditt arbete efter föräldraledigheten. En representant från din lokala förening eller en ombudsman från kansliet kommer att stötta och företräda dig under denna förhandlingsprocess.

Thomas Klasson, ombudsman

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

Hallå där, Tonny Sjöström, verktygsmakare

Mitt inne på Karlskronas Marinbas, i anrika lokaler som daterar tillbaka till 1600-talet hittar vi verktygsmakaren Tonny.

Här i verkstaden arbetar han med alltifrån tillverkning, underhåll och reparation av materiel i Försvarmaktens regi. Ett annorlunda jobb där ingen dag är den andra lik.

Vad gör en verktygsmakare om dagarna?

Allt mellan himmel och jord. Under en vanlig dag kan alltifrån cyklar, vagnar och ubåtsdelar passera genom verkstaden. Arbetet planeras och utförs av mig och min kollega Ola, inklusive att köpa in material på stan. Ofta tillverkar vi specialgrejer som man inte kan köpa färdigt. Ola sköter plåtslagning, svetsning, bockning och klippning. Jag ansvarar för svarv och fräs. Sedan bollar vi sinsemellan en hel del. För det mesta kommer jobben in utan framförhållning utan det ska helst lösas "här och nu".

Verkar som att ni har fullt upp.

Hinner ni med allt?

Eftersom vi arbetar mot hela försvaret så det blir en hel del, men vi får prioritera. Just blir det en hel del Nato relaterade jobb till dyk- och torpedverkstäderna. Det märks att avdelningarna har fått större budget att röra sig vilket gör att fler jobb landar hos oss. För två år sedan var vi faktiskt fyra anställda här på verkstaden, sedan gick två i pension och de har ännu inte blivit ersatta.

Vad tror du det beror på?

Många jobb lämnas nu förtiden ut till civila



Namn: Tonny Sjöström
Yrke: Verktygsmakare
Arbetsplats: Marinbasen,
32 år på samma arbetsplats

verkstäder på stan vilket blir lite märkligt när vi finns här. Det blir dessutom krångligare med folk utifrån med tanke på inpassering osv. Jag och Ola har ju däremot varit i vartenda skrymsle på marinbasen, vi känner folk, har inpassering och är bra på att lösa problem.

Så mycket mer kan göras in-house?

Absolut! Jag är fullt övertygad om att marinbasen här skulle kunna ha en egen verkstad med minst tio man. Fullt sysselsatta. Det är skillnad på att ha allting under eget tak, tillverkning och reparationer. Framst ekonomiskt. Ibland känns livet här som en bubbla eftersom vi får sköta oss själva.

Vad är det bästa med jobbet?

Bredden på uppgifterna och att hitta lösningar. Ju svårare jobbet är desto roligare blir det. Många gånger får man tänka utanför boxen. Sedan blir man så klart även glad av att möta nöjda kunder som tycker att vi har gjort ett bra jobb. ◀

Medlemsförmåner

Som medlem i Försvarsförbundet har du tillgång till flera medlemsförmåner och rabatter. Här nedan finner du ett urval av våra erbjudanden till dig. Mer information om förmåner som ingår i medlemskapet hittar du på vår hemsida.

15%

Bo med rabatt hos Strawberry hotel

(tidigare Nordic Choice Hotels)

Du får 15% rabatt på alla rumstyper om du anländer torsdag, fredag, lördag eller söndag på alla Strawberry hotell i Norden. Du har också 15% rabatt under hela veckan sommarperiod samt alla ordinarie skollov.

20%

Träna med rabatt hos Actic

Du får 20 procent rabatt på årskort hos Actic. Utöver det får du 50 procent rabatt på medlemsavgiften och 7 dagars fri träning om du vill prova på.



20%

Kryssa med Tallink

Du har upp till 20 procent rabatt på kryssningar och 15 procent rabatt på konferenser. Erbjudandet gäller under särskilda villkor.

20%

Prova på Mindfully

Du får prova appen Mindfully, en meditationsapp på svenska, gratis i 45 dagar, följt av 20 procent rabatt på alla priser.

**40:-/
MÅN**

Juridisk trygghet

För endast 40 kronor i månaden kan du få juridisk trygghet genom Folksam juristförsäkring. Försäkringen innehåller fyra delar: juridisk rådgivning, rättsskydd, Må-bra-rådgivning och hjälp vid ID-stöld.

BookBeat

En unik sommargåva till dig som medlem

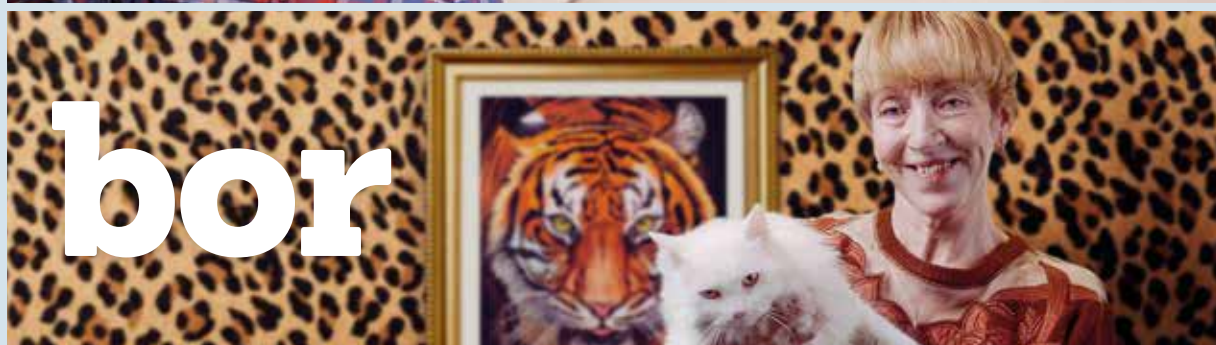
Prova gratis 12 veckor



B Posttidning

Ej retur

Försvarsförbundet
Box 5328, 102 47 Stockholm.



Äntligen får du medlemspris på försäkringar för villa, bostadsrätt och hyresrätt.

Livet kan förändras, och din försäkring kan behöva hänga med. Du som är medlem i Försvarsförbundet får nu lägre pris på Folksam villaförsäkring, bostadsrättsförsäkring och även när du uppgraderar din hemförsäkring. Helt enkelt rätt skydd för hur just du bor. Till medlemspris, så klart!

Försäkra ditt boende till medlemspris på folksam.se/forsvarsforbundet

Försäkra ditt boende till
medlemspris!



Folksam