ARBETSLEDNING
av civila förtydligas efter ny utredning

FÖRTROENDEVALDA
Ny i ditt uppdrag? Så läser du ett lokalt avtal

HALLÅ DÄR,
Martin Högrelius, signalskyddschef

FÖRSVARBART

ARBETSLIV
RETORIKEXPERTEN BARBRO FÄLLMAN GER SINA BÄSTA TIPS: SÅ NÅR DU FRAM TILL FLER

Plikten kallar i Karlstad

NR4
2025

FÖRSVARSFÖRBUNDETS MEDLEMSTIDNING

Så vässar du din retorik – och talar så att andra lyssnar

Visste du att var fjärde person känner starkt obehag inför att tala inför publik? Det är mycket när man tänker på hur ofta vi förväntas presentera något, leda ett möte eller förklara en idé inför andra. Ändå behandlas muntlig kommunikation ofta som något man ”bara ska kunna”, snarare än en färdighet som kräver träning.

I det här numret möter vi Barbro Fällman, en av Sveriges mest erfarna röster inom retorik. Hon har ägnat större delen av sitt yrkesliv åt att förstå varför vissa budskap landar och andra faller platt. Hennes poäng är tydlig: det spelar mindre roll vad du säger om du inte har tänkt igenom hur du säger det. Med rätt struktur och några enkla verktyg blir det både lättare att nå fram och att hålla fokus när nervositeten slår till. Sid 16.

Plikt- och prövningsverket befinner sig i en av sina mest intensiva perioder på länge. Antalet unga som ska mönstra ökar kraftigt, fler aktörer inom totalförsvaret behöver stöd med att få sina krigsorganisationer registrerade och nya utbildningar ska startas parallellt med de som redan finns. Trycket på verksamheten har stigit snabbt.

Och det märks i vardagen. Lokalerna räcker inte alltid till, arbetsuppgifterna blir fler och mer komplexa, och förutsättningarna hinner förändras innan strukturerna riktigt är på plats. I det läget blir samverkan avgörande. Förening 129 i Karlstad försöker skapa stabilitet genom korta vägar till ledningen och en löpande dialog där frågor tas om hand tidigt. Sid 8.

Nyligen avslutades också den utredning som många inom Försvarsmakten väntat på. Frågan om hur civila får arbetsledas har länge pendlat mellan olika tolkningar, vilket skapat onödiga oklarheter. Den nya utredningen ska ge en gemensam grund att stå på. Målet är enkelt: tydligare ramar som gör vardagen tryggare för medarbetare och enklare för chefer att fatta korrekta beslut. Sid 6.

Trevlig läsning!

Foto: Sören Andersson

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

NR 4 | 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 5350 ex.

NÄSTA NUMMER
Utkommer 17 mars

Omslagsbild:
Anders Thelin Astrid Karlsson Wessmark och Elisabet Boijebrink.
Foto: Emil Malmborg

ISSN 1650-8025.

SVANENMÄRKET
Tryckeri
3041 0091

INNEHÅLL

Foto: Emil Malmborg

Plikten kallar i Karlstad 8

Foto: Istockphoto

Arbetsledning av civila förtydligas efter ny utredning 6

Foto: Istockphoto

Ny i ditt uppdrag? Så läser du ett lokalt avtal 24

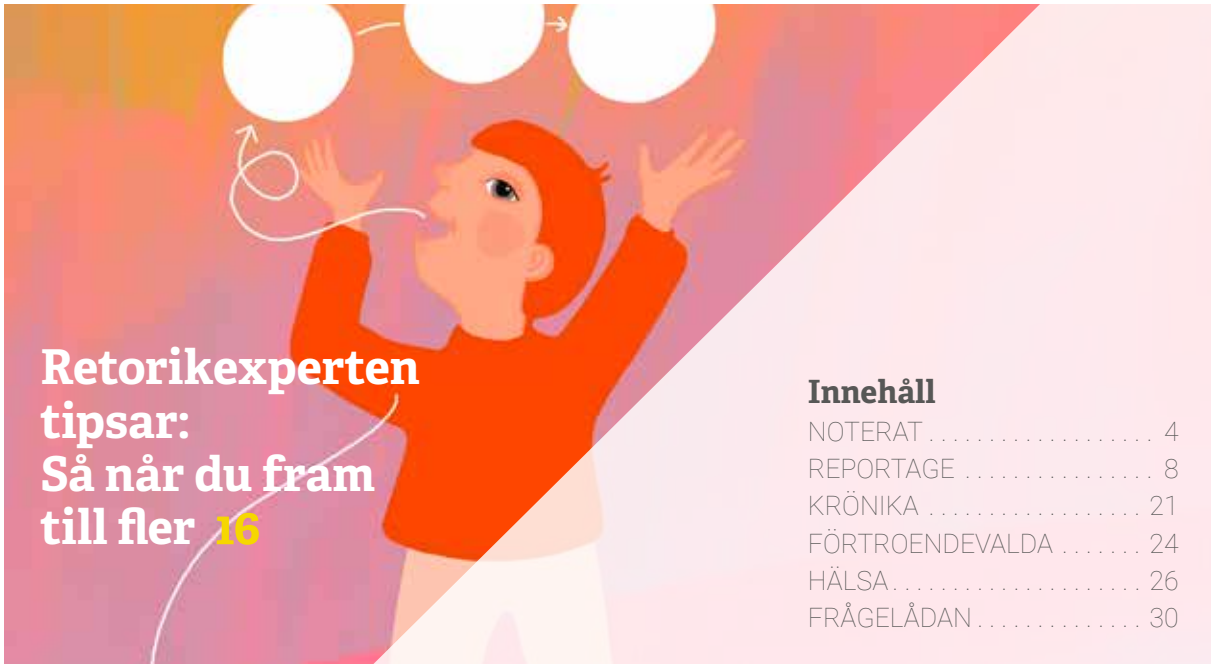


Illustration: Maimi Laks

Retorikexperten tipsar: Så når du fram till fler 16

Innehåll

NOTERAT 4
REPORTAGE 8
KRÖNIKA 21
FÖRTROENDEVALDA 24
HÄLSA 26
FRÅGELÅDAN 30

Foto: Istockphoto

Fortsätt vara medlem som pensionär – endast 300 kr/år

Har du gått i pension? Visste du att du kan fortsätta vara medlem även efter arbetslivet? Som pensionärsmedlem betalar du bara 300 kronor per år, en engångsavgift som ger dig fortsatt tillgång till många av våra medlemsförmåner. Du ansöker enkelt om pensionärsmedlemskap genom att fylla i och skicka in blanketten för ansökan om pensionärsmedlemskap, som du hittar på vår webbsida, eller genom att mejla till medlemsregistret på medlem@forsvarsforbundet.se.◂

Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män minskar – men långsamt

Skillnaden i disponibla inkomster mellan kvinnor och män fortsätter att krympa, men den är fortfarande betydande. En ny rapport från Medlingsinstitutet visar att män under 2023 i genomsnitt hade 22 procent högre disponibla inkomster än kvinnor. Det är en förbättring jämfört med året innan, då skillnaden var 1,3 procentenheter större. För personer födda 1950 ligger livsinkomstskillnaden vid 73 års ålder fortfarande mellan 26 och 33 procent högre för män.

– I det långa loppet blir livsinkomsterna i genomsnitt högre med längre utbildning för både kvinnor och män. Det är emellertid slående att gymnasieutbildade män, och ibland också förgymnasialt utbildade män, i genomsnitt har högre livsinkomster än vad eftergymnasialt utbildade kvinnor har. För att få veta mer om orsakerna till detta behöver en djupare analys göras, säger Irene Wennemo, generaldirektör på Medlingsinstitutet.

Rapporten visar att utbildning förbättrar inkomsterna, men inte räcker för att utjämna skillnaderna mellan könen. Strukturella faktorer på arbetsmarknaden fortsätter att påverka kvinnors ekonomiska ställning.◂

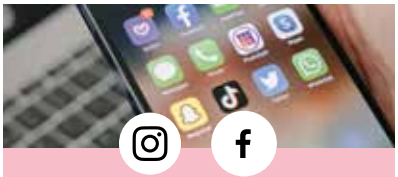
Illustration: Istockphoto

Dags att använda friskvården innan året är slut

En tredjedel av alla friskvårdsbidrag brinner inne varje år, enligt Epassi. Miljonbelopp som skulle kunna gå till massage, träningskort eller mer oväntade aktiviteter som agility, gokart eller zonterapi blir aldrig använda. Arbetsgivaren avgör vad som är godkänt – ofta betydligt fler aktiviteter än många medarbetare känner till.

– En av de vanligaste anledningarna är att man glömmer det. En annan är att så fort något upplevs som lite krångligt minskar viljan att nyttja sitt bidrag, säger Åsa Severgårdh, vd för Epassi Sweden. Hon uppmanar arbetsgivare att förenkla och prata mer om hälsa internt.

För den som ännu inte använt sitt bidrag kan det vara värt att se över möjligheterna innan året tar slut.◂



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

När fler blir oorganiserade blir vår gemenskap viktigare

Lönerevision 2025 pågår för fullt på våra myndigheter, och inom Försvarsmakten har de lokala förhandlingarna nu avslutats. Det finns en besvikelse över att vi inte lyckades få fram extra medel för satsningar. Vårt arbete fortsätter dock, och vi kommer fortsätta driva att kompetens och ansvar ska löna sig för alla. Det är särskilt viktigt nu när de försvarsnära myndigheterna växer i rekordfart. Våra medlemmar ska ha löner som motsvarar liknande arbete inom andra statliga myndigheter – annars riskerar vi att tappa värdefull kompetens som redan i dag är svår att rekrytera.

Samtidigt riktas blicken mot Sverige från ett oväntat håll. EU-kommissionen studerar den svenska modellen och hur den bidragit till stabilitet och tillväxt. Och medan Europa intresserar sig för vår modell, förundras jag över att den inte längre känns lika självklar här hemma. Antalet oorganiserade växer, och med det föreställningen om att förmåner som extra semesterdagar och andra villkor ska finnas kvar. Våra föregångare, som kämpade hårt för varje rättighet, hade nog höjt på ögonbrynen åt de gula fackens etablering och åt hur snabbt man glömmer vad organisering faktiskt betyder. Alla länder i EU kommer inte applådera den svenska modellen, och långt ifrån alla kan genomföra den fullt ut – men om EU lyckas plocka russinen ur kakan finns en chans till både ökad stabilitet och starkare tillväxt i unionen.

Foto: Sören Andersson

Till sist vill jag säga ett varmt och innerligt tack. Tack till er medlemmar som står kvar, stöttar och förstår värdet av vår gemenskap. Tack till våra förtroendevalda som varje dag lägger tid, kraft och hjärta i att göra våra arbetsplatser bättre. Utan er hade många av våra rättigheter aldrig funnits.

Tillsammans fortsätter vi försvara både våra villkor och vår modell. Det är så vi bygger framtiden.

Jag önskar er en fin och välförtjänt ledighet med nära och kära och en riktigt God Jul och ett Gott Nytt År!

Caroline Nilsson
Ordförande för Försvarsförbundet

1919
FÖRSVARS FÖRBUNDET

Förbundsordförande: Caroline Nilsson
Vice förbundsordförande: Martin Sparr
Förbundskansli växel: 08-402 40 00 (telefontid 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 (telefontid tisdagar–fredagar 9–11)
Kanslichef: Emma Pettersson, 070-256 19 57
Förhandlingschef: Simon Sundström, 08-402 40 18
Ombudsmän: Robert Oidermaa, 08-402 40 11
Freddy Tullgren 08-402 40 02
Thomas Klasson 08-408 22 848

Arbetsledning av civila förtydligas efter ny utredning

Försvarsmaktens tillväxt ställer idag stora krav på ett fungerande kompetensförsörjningssystem, där arbetsledning av civil personal är ett av flera verktyg för att utveckla och försörja verksamheten. En ny klargörande utredning ska nu ge en enhetlig tolkning av hur civila medarbetare får arbetsledas och utvecklas inom myndigheten. Syftet är att skapa tydlighet och förtroende – både för chefer och anställda – i frågor där regelverken tidigare tolkats olika.

– Arbetsledningsrätten i staten är lite invecklad och den här utredningen syftar dels till att förklara juridiken vi behöver förhålla oss till, dels erbjuda ett tillämpningsstöd för chefer. Nu är det klarlagt att arbetsledning av civila är ett verktyg vi kan använda i vår kompetensförsörjning och utredningen bidrar förhoppningsvis i förlängningen till att förtydliga karriär- och utvecklingsmöjligheter för civilanställda, säger Ellen Helander, biträdande förhandlingschef på HR Villkor på Försvarsmakten.

Otydligheten kring vad som faktiskt är tillåtet har ibland fått arbetsgivaren att utgå från att arbetsledning av civila kan ske på samma sätt som för militär personal. Så är dock inte fallet, eftersom civila omfattas av ordinarie regelverk. Detta har i vissa fall resulterat i felaktiga beslut och i andra fall gjort att arbetsgivaren avstått från att utöva arbetsledning överhuvudtaget.

»Otydligheten kring vad som faktiskt är tillåtet har ibland fått arbetsgivaren att utgå från att arbetsledning av civila kan ske på samma sätt som för militär personal. «

– För militärerna är det ju ett undantag som gör att man kan arbetsleda dem i princip hur som helst. Men för civila gäller vanliga lagar och regler. Denna utredning ska ge klarhet i frågan och vara ett tydligt stöd för hur civila får arbetsledas, säger Robert Oidermaa, ombudsman på Försvarsförbundet.

Utredningen förtydligar att Försvarsmakten som arbetsgivare har rätt att disponera en arbetstagares arbetskraft inom ramen för dennes arbetsskyldighet. Förändringar får dock inte göras i så stor omfattning att det kan betraktas som en ny anställning.

Om arbetsledningen innebär att de viktigaste arbetsuppgifterna blir tydligt mer eller mindre kvalificerade än tidigare kan det innebära att arbetsgivaren går utanför sin rätt att leda och fördela arbetet. I sådana fall behöver befattningen analyseras närmare, där BESTA-nivån är en av flera parametrar man utgår ifrån. De nya arbetsuppgifterna bör i grunden motsvara den svårighetsgrad och det ansvar som det tidigare arbetet innebar.

Försvarsmakten kan däremot, under frivilliga former, arbetsleda civila arbetstagare tillfälligt – upp till ett år – utanför den ordinarie arbetsskyldigheten. Det kan till exempel handla om bemanningsuppdrag, tillförordnande eller tillfälliga placeringar på annan ort.

Idag finns det flera sätt att bemanna en befattning – genom rekrytering, genom arbetsledningsbeslut eller genom omfördelning av arbetsuppgifter. Arbetsgivaren ska i varje

enskilt fall välja det alternativ som bäst tillgodoser verksamhetens behov och samtidigt är rättsligt möjligt.

– Det har funnits olika uppfattningar inom myndigheten om vad som faktiskt är tillåtet. Vi har fått frågor både från chefer och medlemmar som inte varit säkra på var gränserna går, säger Robert Oidermaa. – Ibland har arbetsledning skett på sätt som inte varit tillåtna, till exempel när någon flyttats till en chefsbefattning utan att tjänsten utlysts. Då bryter man mot lagen om offentlig anställning, där det framgår att den mest lämpade ska utses efter att tjänsten annonserats.

Huvudprincipen för intern rörlighet bland civila är att den ska bygga på frivillighet.
Arbetsledning ska ske inom skäligt pendlingsavstånd – normalt högst två timmar enkel väg med allmänna färdmedel, enligt Arbetsdomstolens praxis. Tillfälliga omplaceringar kan ske vid akuta behov, men även då bör frivilliga lösningar eftersträvas.

Foto: Sören Andersson

Robert Oidermaa

– Man kan inte bara flytta någon hur som helst. Om du till exempel vill arbetsleda någon från Stockholm till Boden, då går det inte. Två timmar enkel resa är gränsen, säger Robert Oidermaa. – Och även när det är tillåtet enligt lagen är det ofta klokt att tänka på vad som är rimligt. Om en medarbetare inte vill, kan konsekvensen bli att personen slutar och då står man sämre till än innan.

Möjligheten till arbetsledning hänger i hög grad ihop med hur anställningsavtalet är formulerat. Under flera år har Försvarsmakten arbetat om sina rollbeskrivningar och gjort dem mer generella. Ett exempel är att den specifika rollen ”ekonomihandläggare” ersatts med den allmänna beteckningen ”handläggare” för att öka flexibiliteten i organisationen. Men enligt Robert Oidermaa kan just dessa förändringar – som infördes innan den aktuella utredningen – också bidra till ökad osäkerhet och en bredare, mer tillåtande tillämpning av arbetsledningsrätten.

– Ju mer allmänt man skriver ett anställningsbevis, desto större arbetsledningsrätt får arbetsgivaren. Det behöver inte vara negativt, men det minskar den enskildes trygghet och kräver tydlig kommunikation.

Han betonar samtidigt att de allra flesta chefer följer regelverken och att syftet med utredningen inte är att strama åt, utan att skapa samsyn och trygghet i hur arbetsledningsrätten ska tillämpas.

– Det ska inte behöva vara så svårt som många tycker att det är. Nu finns det ett tydligt underlag att luta sig mot, så att både chefer och medarbetare vet vad som gäller. Vi är positiva till resultatet – det här skapar en tydlighet för alla.◂

Här växer totalförsvaret fram, våning för våning

Bengt Forssten, ställföreträdande generaldirektör

Plikt- och prövningsverket är motorn i totalförsvarets tillväxt. Myndighetens uppdrag har åter breddats när antalet civil- och värnpliktiga ökar, krigsorganisationer ska bemannas, jämställdhetsarbetet utmanar och förberedelserna för att kunna verka under höjd beredskap behöver vara på plats.

I Karlstad jobbar Försvarsförbundets förening 129 för att hålla ihop samverkan – och för att fler ska vilja organisera sig.

TEXT: MARIA WIDEHED | FOTO: EMIL MALMBORG

Det är sex år sedan Försvarbart senast var i Karlstad. Då hade kommunens näst största myndighet lämnat byggnaden Karolinen, som kom till på sjuttiotalet när regeringen beslutade att omlokalisera ett antal försvarsanknutna myndigheter till Värmland.

2019 flyttade man till en svart, modern kontorsbyggnad på området Fanfaren i Karlstad. Då möttes vi av grus, baracker, stängsel, ängsblommor och byggarbetare. Snart skulle en matbutik, bostäder, restauranger, grönska och en damm komma till. Men ingenting verkar ha hänt, 2025.

– Det blev lite ägarbyten och konkurser, pandemin och räntehöjningar kom ivägen, och sedan tog kommunen över de här tomterna. Så det ska byggas nu, men visst har det varit trist, säger Anders Thelin, ordförande i förening 129, när han välkomnar oss hos vakten på fjärde våningen.

Sist vi var här var myndigheten i byggnaden Rekryteringsmyndigheten. Uppe hos vakten hänger porträtt av de generalmajorer, och senare generaldirektörer, som har ansvarat för myndigheten – tillsammans med alla olika namn den har haft. I dag är det Totalförsvarets plikt- och prövningsverk som vi besöker.

– Nej, vi kommer inte att byta namn igen. Det är jag väldigt säker på, det är tungt och krångligt, säger Bengt Forssten, ställföreträdande generaldirektör, när han möter upp oss.

Redan 2019 var det tydligt att säkerheten hos myndigheten hade skruvats åt. Innanför glasdörrarna krävs passerkort till varenda dörr, och tillträdet är begränsat även inom personalstyrkan. Trapporna spärras av med svarta järngrindar. Och vi får under vårt besök egentligen inte se mycket mer än våning fyra, där vi förflyttar oss mellan konferensrummen Amiralen och Generalen.

Lite senare under dagen kommer jämställdhetsminister Nina Larsson (L) till Fanfaren. ➔

– Det är ett lite ovanligt besök, konstaterar Bengt Forssten och rättar till skjortkragen.

– Det blir nog slips och kavaj i eftermiddag.

Han berättar hur myndigheten tillsammans med Försvarsmakten är i ett uppstartsläge i att titta på vad man kan göra för att öka jämställdheten bland dem som plockas ut till grundutbildning med värnplikt.

– Det som har hämmat oss genom åren är att vi har försökt tolka lagstiftningen som säger att det ska vara den som är bäst lämpad som skrivs in. Vi brukar vara tydliga med att vi struntar fullständigt i om det är en kvinna eller man som sitter framför oss vid inskrivningstillfället. Vi tittar bara på mönstringsvärdena och bedömer vem som klarar tjänsten bäst, säger Bengt Forssten och fortsätter:

– Det är ju viktigt att den vi skriver in har tillräckliga fysiska förmågor, så att man inte far illa av grundutbildningen och sedan krigstjänstgöringen. Det är en skyddande lagstiftning.

2024 togs 17 procent kvinnor ut till grundutbildning med värnplikt, mellan 25 och 30 procent hade kallats till mönstring.

Forssten pratar om möjligheten att se över läkarintervjun och mötet med psykolog under mönstringen – moment där kvinnor oftare än männen faller bort, liksom möjligheten att kalla fler till mönstring.

– Vi skulle kunna bestämma oss för att kalla ungefär 50 procent kvinnor till mönstring. Det är inte säkert att det blir någon skillnad med inskrivningen, men det skulle vara värt att pröva. Däremot kan vi som myndighet få logistikproblem då, om vi behöver kalla fler för att få ut lika många. Då måste vi ha fler mönstringstider, mer personal, fler kontor och bli effektivare i själva prövningen.

När Försvarbart mötte Bengt Forssten 2019 pratade han om behovet av att ”jobba smartare” – att hitta nya metoder, och utveckla verksamheten. ”Det kan handla om artificiell intelligens eller automatiserad ärendehandläggning”, sa han då.

– Ja, tyvärr så är vi inte alls där vi hade hoppats på att vi skulle vara i dag. Det är mycket som sätter käppar i hjulet – informationssäkerhet, datasäkerhet och så har verkligheten hunnit ikapp Sverige. Vi har fått lägga alla våra resurser på att ställa om till återinförandet av civilplikt och totalförsvarsuppbyggnaden i stort.

2019 togs 5 000 ungdomar ut till grundutbildning med värnplikt, 2025 beräknas siffran till 8 500.

Men det är inte bara tillväxten inom den militära sidan av totalförsvaret som gör att det är fullt upp på Plikt- och prövningsverket. För det övriga totalförsvaret är Plikt- och prövningsverkets uppgift att på uppdrag av myndigheter, kommuner, regioner och andra aktörer registerhålla krigsplacerad personal. På så sätt säkerställs att respektive aktörs krigsorganisation är bemannad.

Antalet organisationer som registrerat personal hos Plikt- och prövningsverket ökade under 2024 med 37 procent.

Den största förändringen kom vid Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina.

– Alla frågade sig plötsligt ”hur ser vår beredskap ut?” och ”har jag någon personal om det blir krig?”.

Plikt- och prövningsverket skrev under förra året in de första civilpliktiga inom kommunal räddningstjänst och elförsörjning, och de har kunnat påbörja sin repetitionsutbildning under hösten 2024. Myndigheten har också förberett för civilplikt med kort grundutbildning inom elförsörjningsområdet, och bara några dagar före vårt besök i Karlstad har de första gotlänningarna ryckt in.

I Karlstad flyttade man 2019 in på tre våningar, men i dag finns myndigheten på snart fyra hela våningar. Snart är man över 400 anställda, varav 130 finns här i Värmland.

»Vi är ju på en tillväxtresa och vi vet inte när den kommer att ta stopp.«

Utöver Malmö, Göteborg och Stockholm ska ett fjärde prövningskontor öppna, i Umeå. Den geografiska placeringen handlar till stor del om att man vill sprida riskerna, berättar Forssten.

– Vi tror ju inte att Sverige blir utslaget, utan det blir partiellt krig på något sätt. Och då är det bra att vi finns på flera olika orter.

Plikt- och prövningsverket har under 2024 fortsatt att genomföra säkerhetshöjande åtgärder samt lagt ett fokus på kontinuitetshantering och att höja den egna förmågan att kunna verka vid höjd beredskap och ytterst i krig.

Det finns i dag en fastställd krigsorganisation på myndigheten som ska klara av att skicka ut krigstjänstgörelseordrar samt redovisa personal, stupade och tillfångtagna. Ute på kontoren har man tagit fram alternativa prövningsmetoder för att kunna fortsätta skriva in till värnplikt.

– Vi har en alternativ plats i Karlstad som vi kan åka till om huvudkontoret slås ut. Den är etablerad och klar, säger Bengt Forssten.

Samtidigt pågår det internt på myndigheten det som generaldirektör Peter Göthe, som tillträdde i februari, kallar för ”förändringsresan”. Man har gjort en omfattande organisationsöversyn och vid årsskiftet sjösätts en ny ledningsstab, man skapar en administrativ enhet under verksamhetsstöd och tydliggör strukturen kring ledning och styrning av IT.

– Vi satte en organisation senast 2017, men nu har alla delar vuxit enormt. Vi har verkligen jättebra resultat på medarbetarundersökningarna, man trivs med att jobba här, men det vi får kritik för är ledning så det måste vi ta tag i. Vi är ju på en tillväxtresa och vi vet inte när den kommer att ta stopp.

Hur upplever du att tillväxten har påverkat arbetsmiljön?

– Den stora utmaningen har varit rekryteringsprocesser, det tar kraft och energi med ny personal. Det är också svårt att hinna med att fixa lokalerna innan personalen kommer, vi måste hela tiden lägga rälsen medan vi kör. ◄ →

Det är förening 129 som organiserar medlemmarna på Plikt- och prövningsverket. I ett nytt konferensrum på fjärde våningen möter vi styrelsen: Astrid Karlsson Wessmark, Elisabet Boijebrink och Anders Thelin.

Astrid Karlsson Wessmark har varit på myndigheten sedan 2017, när man i samband med återinförandet av värnplikten åter anställde en statistiker på fulltid.

– Så fort frågan är ”hur många?” så hamnar det på mitt bord. Det kan ju vara allt från hur många det är som har mönstrat till hur många som fick ett särskilt resultat på ett prov, berättar hon.

Sist Försvarbart var i Karlstad var Anders Thelin föreningens nyaste medlem, just anställd som myndighetens första civilhandläggare. Nu är de snart sex personer som arbetar med den civila krigsorganisationen.

– Fram till och med den fullskaliga invasionen av Ukraina så var detta någonting som växte försiktigt. Sedan exploderade det ju, för oss och för den andra delen av enheten som sköter den militära krigsorganisationen. Både samtal och mejl ökade med 800 procent.

Samtidigt berättar Anders Thelin att man på myndigheten en gång i tiden har varit drygt femtio personer som arbetat med den civila krigsorganisationen.

Elisabeth Boijebrink arbetar som personalredovisare inom den civila krigsorganisationen och har hand om registerföringen av alla som krigsplaceras inom den civila delen av totalförsvaret, samt civilplikten. Hon kom till myndigheten för två år sedan.

– Det stora vardagliga arbetet handlar mycket om att besvara frågor om hur man ska bygga upp sin krigsorganisation i landet, men nu tar

»Både samtal och mejl ökade med 800 procent«

uppdraget med civilpliktiga också upp mycket av vår tid.

Och civilplikten kommer att byggas ut. Framöver väntar även civil grundutbildning inom vård och omsorg, och befolkningsskydd. Men hur många civilhandläggare det innebär att de skulle kunna bli på femte våningen vet de inte.

– Det beror ju på regeringsbesluten. Men myndigheten kommer även fortsättningsvis att snabbt behöva kunna anpassa kostymen efter uppdraget man får, konstaterar Anders Thelin och fortsätter:

– Med det sagt så var vår förra generaldirektör väldigt framåtlutad och hade redan börjat planera för ytterligare ett prövningskontor innan det tagits ett politiskt beslut. Det har varit avgörande för att vi skulle hinna tillväxa så snabbt.

Även Elisabeth och Anders lyfter behovet av en organisationsöversyn.

– Just nu jobbar alla med allt, men vi kanske behöver strukturera upp oss på ett annat vis framöver, säger Elisabeth.

Hon har arbetat på myndigheten i lite mer än två år och mängden arbete har ökat stadigt.

– Tidigare hade vi en liten plats där vi samlade ärenden, nu har vi en låda i stället eftersom det är så mycket som kommer in till oss.

En låda?

– Ja, en fysisk låda. Det låter så odigitalt, men →

saken är att våra system måste vara säkra. De är tröga och helt separerade från allting annat, det krävs ganska ofta en tvåhandsfattning för att göra någonting. Det finns så många lager att ta säkerhet, säger Elisabeth och får medhåll från Anders:

– Ja, vi bygger ju något som ska kunna fungera även under störda förhållanden. Det är mycket papper och pärmar hos oss.

I dag har föreningen någonstans mellan femton och tjugo medlemmar. En del anställda på myndigheten är med i andra fackförbund, en del är oorganiserade.

– Ur ett medlemsperspektiv så skulle jag säga att det hade varit ett bättre alternativ för i princip alla att vara med oss. Vi sitter ju här som styrelse i Karlstad, vi har nära till ledningen och har en otroligt bra samverkan med arbetsgivaren. Det har vi haft från första stund, säger Anders.

– Det ger ju att vi kan hitta lösningar på de eventuella problemen som dyker upp på mycket enklare sätt därför att vi har det här nära samarbetet som fungerar. Det är också del av problemet, för då tycker folk att man inte behöver vara med i facket för att det fungerar bra, säger Astrid.

Föreningen tycker att myndigheten står för ett gott arbetsmiljöarbete under ständig utveckling, och att lokalerna är bra.

– Även om vi är lite trångbodda just nu.

Även på lönesidan är man nöjd.

– Mellan myndigheter har det funnits en inofficiell snurra vart man kan vandra för att komma upp i lön. Vi har länge legat tvåa på den listan, säger Anders.

Det har också gjort arbetet med ralsen enkelt, upplever de.

– De senaste två åren har det funkat väldigt bra. Vi är i princip alltid klara lokalt när de nya avtalen skrivs centralt. Vi hoppas medlemmarna uppskattar att man inte behöver vänta långa perioder på att få sin nya lön.

Elisabeth bytte fackförbund kort efter att hon började arbeta på myndigheten, och hoppas att fler ska se fördelarna med Försvarsförbundet.

– Det fackförbund jag var med i hade ingen representant här i Karlstad. Det är viktigt att det finns någon som tar hand om frågorna som jag har, och att någon är på plats om det skulle uppstå en konflikt – då vill man inte vara ensam.

Att öka medlemsantalet är föreningens stora fråga framöver.

– Tanken är att i kombination med att vi rekryterar försöker hitta någon aktivitet också för att boosta det lite grann, kanske att vi ordnar något frukostmöte, säger Elisabeth.

I övrigt ligger fokus på att värna den samverkan som finns.

– Arbetsgivaren är väldigt öppen med när det är förändring och pratar alltid med oss. Vi kommer aldrig sent in i ett skeende utan vi är väl uppdaterade med vad som händer och har en naturlig del i det. Det gör ju också att vi otroligt sällan är oense, utan vi hittar lösningar. ◄

»Arbetsgivaren är väldigt öppen med när det är förändring och pratar alltid med oss.«

Retorikexperten tipsar: Så når du fram till fler

BARBRO FÄLLMAN är före detta lektor och språkforskare, grundare av Retorikcentrum och instiftare av Stora Retorikpriset som delas ut årligen. Hon har skrivit tolv böcker i ämnet retorik.

Foto: Pressbild

Känner du obehag inför att hålla en presentation eller leda ett möte? Får du inte gehör för dina argument och förslag? Du är inte ensam. För Försvarbart förklarar retorikexperten Barbro Fällman varför det är så viktigt hur du framför ditt budskap och tipsar om hur du blir bättre på att tala inför en grupp.

TEXT: OLA NILSSON. ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

Vad du säger spelar nästan ingen roll om du inte har koll på hur du säger det. Ditt budskap når sannolikt inte fram, så betydelsefullt är det att vara retoriskt duktig. Retorik är till och med ett demokratiskt verktyg, menar Barbro Fällman. Motsatsen heter eristik och handlar om få rätt till varje pris.

– Du argumenterar för att alltid få rätt, du tar till alla medel för att övertala mig. Det är motsatsen till retorik. För retorik innebär att jag ska tala så tydligt så att du förstår vad jag menar men du behöver inte dela min åsikt.

Den som är duktig retoriskt blir också bättre på att upptäcka andras manipulationsförsök.

– Ibland använder en del duktiga talare det vi kallar för bedrägliga argument. De kallas också för fallasier. En av de vanligaste fallasierna är det som kallas whataboutism. Om du säger något kritiskt till mig så flyttar jag fokus och säger ”men du själv då, du gjorde ju samma sak igår?” Det är väldigt vanligt politiker emellan.

Tricket är att inte gå i försvarsställning utan ställa öppna frågor: Vad menade du med att säga så? Hur tänker du att vi löser det här på bästa sätt?

– Då visar man en form av intresse för vad den andra säger, men tvingar denne att förklara sig och utveckla sina tankar. Ofta är det där det brister och då går man vinnande ur det hela ändå.

Barbro Fällman konstaterar att vi svenskar generellt inte anses särskilt duktiga retoriskt.

– Vi håller inte så bra presentationer och blir vi intervjuade på tv och en reporter ställer en fråga så är vi inte lika bra på att svara som till exempel amerikaner eller engelsmän är.

Anledningen stavas kunskap och övning, eller snarare bristen på. Retorik togs bort som obligatoriskt skolämne i Sverige när folkskolan infördes i mitten på 1800-talet eftersom det ansågs elitistiskt.

– Det är inte lätt att vara bra om man inte har lärt sig tekniken och tränat. Det finns många lärare som arbetar med retorik inom svenska-ämnet, men långt, långt ifrån alla.

De flesta minns nog att de under sin skoltid fått hålla presentationer inför klassen. Men Barbro Fällman påpekar att eleverna alltför ofta varken får någon vidare undervisning i hur de ska göra eller för den delen återkoppling efteråt.

– Det finns många små enkla tips som barn och ungdomar lär sig jättesnabbt. Många skulle vara mycket bättre om de bara var mer förberedda och kortfattade. Kan man retorikens verktyg är det lättare att hålla den röda tråden och få fram det man menar.

Retorikens grunder är universella, de fungerar likadant och lika väl över hela världen. Icke desto mindre är kulturella skillnader något den som vill göra sig förstådd behöver vara medveten om.

– Till exempel i Asien, Afrika och Mellanöstern har man en mjukare ton och ett annat ➔

kroppsspråk än vad vi har. Man har ett mer indirekt tal och lite längre tystnader. I västerländska sammanhang, i USA och Europa, är det rakt, tydligt och med lite mindre och färre tysta pauser. Det kan ju ibland ställa till med missförstånd.

Många som jobbat gränsöverskridande har upplevt påtagliga kulturskillnader bara mellan de nordiska länderna.

– Det ser kanske inte andra européer, de tycker att vi skandinaver är samma folk. Men när vi är i Norge, Danmark och inte minst Finland så finns det skillnader. Då får man anpassa sig.

Retoriken är också i sig själv könsneutral, säger Barbro Fällman. Hon har själv forskat på manlig och kvinnlig kommunikation. Där uppfattningen tidigare varit att det funnits könsbaserade skillnader har nyare rön pekat åt ett annat håll.

– Modern forskning visar snarare att det har med makt och sociala normer att göra. En anledning tror jag är att kvinnor har helt andra befattningar idag än vad man hade tidigare. Kvinnor är inne på traditionellt manliga områden och då är skillnaderna mellan könen inte så stora.

Men hur blir man då bättre på att framföra sitt budskap och få större genomslag? Grundläggande handlar det om att vara väl förberedd och påläst. Alltför ofta brister det redan här, menar Barbro Fällman. Många förbereder sig inte tillräckligt eftersom uppgiften, att tala inför en grupp, känns för otäck och obehaglig.

Men att bli nervös är vanligt och helt normalt.

– Det är inget fel på mig när jag blir nervös, och man kan hantera så att det inte tar överhanden. En del blir väldigt kalla, en del blir varma och en del tycker att det känns som att knäna inte bär dem. Inget av det där syns, men det känns väldigt påtagligt, säger Barbro Fällman och fortsätter:

– Fryser man kan man ha den extra kavajen på och blir man varm så kan man ha något lättare på sig. Bara man är medveten om att bli nervös ingår i det hela, men är jag påläst och vet vad jag ska säga kommer det att gå bra.

Med förberedelserna på plats finns det ett antal beprövade kommunikationsmodeller som gör att budskapet når fram. Barbro Fällman rekommenderar två modeller som är enkla att ta till sig (se faktaruta härintill).

Den första är en berättande modell och bygger på kronologi.

– Det kallas populärt numera för storytelling. Man börjar med igår, fortsätter med idag och slutar med imorgon. Det är en mycket enkel och effektiv modell för våra hjärnor tycker om att följa med i någonting i kronologisk ordning.

Den andra är en mer övertygande eller säljande modell.

– Om du vill att det ska hända någonting i gruppen, att vi ska förändra något, så börjar du med att berätta att ”idag har vi det här arbetssättet, men problemet är att det går onödigt mycket tid eller att det kostar mycket pengar.”

Därefter presenterar du möjliga, tänkbara lösningar.

– Man ska alltid ge tre möjligheter. Två exempel är lite för få, fyra börjar bli för många. Det finns modern forskning som visar hur viktigt det retoriska tretalet är, det gör det lätt för oss att komma ihåg.

Slutligen kommer du till den lösning du faktiskt föreslår.

– Möjligen kommer gruppen att ställa frågor men inte på det du nämnde bland möjligheterna utan på ditt förslag.

Barbro Fällman säger att det är naturligt att känna ett instinktivt obehag för att tala inför en grupp, men att obehaget går att övervinna med övning.

– Som grottmänniskor tyckte vi inte om att stå ensamma framför en flock eftersom vi vill tillhöra flocken. Någonstans är det vår stenåldershjärna som reagerar på det och därför är det träning som gäller.◂

Barbro Fällman rekommenderar:

2 retoriska modeller

Berättande modell
(Storytelling)

När du vill informera.
Innehåller tre steg:

1. »Så här arbetade vi för tio år sedan«
2. »Idag har lärt oss att vi kan göra så här istället«
3. »Om fem år kommer vårt arbete att innebära det här«

Våra hjärnor följer enklare med i resonemang som presenteras i kronologisk ordning.

Så blir det lättare att tala inför en grupp

Förbered dig. Läs på och ha riktigt bra koll på vad du vill ha framfört.

Acceptera nervositeten. Det är naturligt att bli nervös, men lär dig hantera följderna. Om du exempelvis lätt blir varm se till att klä dig lätt och luftigt, och tvärtom.

Träna. Lär dig mer om retoriska modeller och praktisera dem. Låt inte obehaget stoppa dig, med övning blir det lättare.

Säljande modell

När du vill få till stånd handling eller förändring.
Består av fyra delar:

Beskriv hur det ser ut idag, vilket arbetssätt ni har.

Definiera utmaningarna, till exempel att det är ineffektivt eller kostar för mycket.

Ge tre möjliga lösningar på problemet, inte fler och inte färre.

Presentera ditt eget konkreta lösningsförslag

Budskapet blir tydligt både för den som framför det och de som lyssnar. Eventuella frågor kommer sannolikt att konkret handla om det valda förslaget, inte om andra möjliga lösningar.

Ny arbetsmiljöutbildning ska stärka samarbete och trygghet i staten

Chefer och skyddsombud inom staten kan nu stärka sin kompetens inom arbetsmiljöfrågor genom Partsrådets nya digitala arbetsmiljöutbildning. Satsningen, som är framtagen i partsgemensam samverkan, ska ge en solid grund för att utveckla trygga, hållbara och välfungerande arbetsplatser.

Bakgrunden är avtalsrörelsen 2023, där OFR/S,P,O drev kravet på en gemensam utbildning för chefer och skyddsombud. Resultatet blev en digital utbildning som förenar teori och praktik med fokus på de särskilda förutsättningarna inom staten.

– Vi vill att arbetsmiljöarbetet ska vara något som görs varje dag – inte bara på möten eller i planer. Utbildningen hjälper chefer och skyddsombud att väva in det systematiska arbetsmiljöarbetet i det dagliga arbetet, säger Erik Hallsenius, arbetsmiljöexpert på OFR/S,P,O.

Utbildningen motsvarar tre dagars aktivt lärande i klassrum och ger deltagarna kunskap om arbetsmiljölagstiftning, föreskrifter och det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Men framför allt handlar den om att omsätta kunskapen i praktiken – att göra arbetsmiljöarbetet till en naturlig del av vardagen.

Genom interaktiva övningar och erfarenhetsutbyte får deltagarna träna på att identifiera risker, förebygga problem och utveckla det som fungerar bra. Utbildningen uppmuntrar till dialog – både under kursens gång och i det dagliga arbetet på arbetsplatsen.

– Vi vet att en öppen och kontinuerlig dialog är nyckeln till ett fungerande arbetsmiljöarbete. Därför bygger utbildningen på interaktivt lärande och erfarenhetsutbyte, säger Tarja Nevala, arbetsmiljöexpert på Arbetsgivarverket och ordförande i Partsrådets styrgrupp för arbetsmiljö.

Den digitala formen gör att deltagarna kan genomföra utbildningen enskilt och i sin egen takt. Samtidigt uppmuntras man att ta med sig reflektioner och uppgifter in i det gemensamma arbetet på arbetsplatsen. Praktiska moment i utbildningen lämpar sig väl för diskussioner mellan chefer, skyddsombud och medarbetare – något som stärker både samspelet och förståelsen för roller och ansvar.

– Det här är ett bra exempel på hur samverkan kan fungera i praktiken, säger Freddy Tullgren, ombudsman på Försvarsförbundet. Vi har länge sett behovet av ett gemensamt språk och en gemensam förståelse för arbetsmiljöfrågor. Med det här får både chefer och skyddsombud stöd i att driva arbetsmiljöarbetet framåt tillsammans.

Utbildningen har tagits fram som ett komplement till de utbildningar som redan finns inom myndigheterna. Tanken är inte att ersätta lokala satsningar, utan att stärka dem genom att erbjuda en gemensam grund att utgå från.◂

Partsrådet **stödjer statliga arbetsgivare och fackliga organisationer i deras gemensamma arbete. Här möts parterna för att diskutera och driva frågor som de centralt bedömer som betydelsefulla för statens arbetsplatser. Tyngdpunkten ligger på att ge praktiskt stöd till lokala parter i frågor som omfattas av kollektivavtal. För närvarande fokuserar Partsrådet på fyra områden: arbetsmiljö, hållbart arbetsliv, lönebildning och samverkan. De fyra parter som tillsammans utgör Partsrådet är Arbetsgivarverket samt arbetstagarorganisationerna OFR/S,P,O, Saco-S och Seko.**

Innovation genom jämställdhet – Sveriges superkraft i en ny geopolitisk verklighet

Att amerikansk politik får ringar på vattenytan runt om i världen är ingen nyhet. Donald Trumps ledarskap har skapat oro på flera håll, inte minst i relation till tillväxt och handel. I en tid när världspolitiken gungar och allt fler handelshinder införs blir det avgörande att hitta vägar för att bevara och stärka svensk innovationskraft. Det handlar om anpassningsförmåga, att ställa rätt frågor och att kunna hantera förändring.

En ny rapport från Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) slår fast att de amerikanska tullarna på svensk export får långtgående negativa effekter på både produktivitet och innovationsförmåga. Globalt ser vi samma trend: ekonomier som sluter sig mot varandra.

I detta nya och osäkra globala handelsklimat behöver vi fråga oss hur vi ska kunna behålla nytänkande, drivkraft och framtidstro i det svenska näringslivet. Framtidens färdigheter är empati, flexibilitet och förmåga att navigera i en föränderlig värld. Svaret ligger kanske mitt framför näsan på Sverige. Den lösningen stavas jämställdhet.

Jämställdhet är inte bara en symbolfråga som kan placeras på avbytarbänken när andra frågor tar plats på debattens spelplan. Forskningen är tydlig, jämställdhet kan vara en nyckel till innovation och organisationers framgång. En studie vid Jönköping University kopplar kvinnlig styrelseinblandning till snabbare tillväxt. Vinnova konstaterar att innovationsprojekt där män och kvinnor har samma makt att påverka blir mer framgångsrika.

Samtidigt ser vi att andelen kvinnor i svenska styrelser har minskat från 37 till 36 procent i år. Endast elva procent av vd:arna och tio procent av styrelseordförandena är kvinnor. Stiftelsen Allbrights vd Amanda Lundeteg oroar sig för att jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Sverige kan komma att stanna av. Det finns flera tecken på att Trump-administrationens kritik mot DEI-program (mångfald, rättvisa, inkludering) har påverkat svenska företag.

Vi behöver därför påminna oss om att jämställdhet är mer än ett normativt ideal. Det är en konkurrensfördel och en källa till ökad konkurrenskraft i en osäker värld. Som ett av världens mest jämställda länder har vi en möjlighet att använda våra muskler för att generera framgång för svenska företag på den globala scenen. I stället för att låta geopolitiska strömningar styra våra prioriteringar måste vi bygga motståndskraft och satsa på det vi tidigare har visat att vi kan vara ledande inom, nämligen jämställdhet. Genom att stärka kvinnors representation i ledande positioner och styrelser kan vi skapa organisationer som är mer effektiva och innovativa.

Ann-Therése Enarsson, vd på tankesmedjan Futurion

Ökat stöd och mer rådgivning ska få fler att rapportera missförhållanden

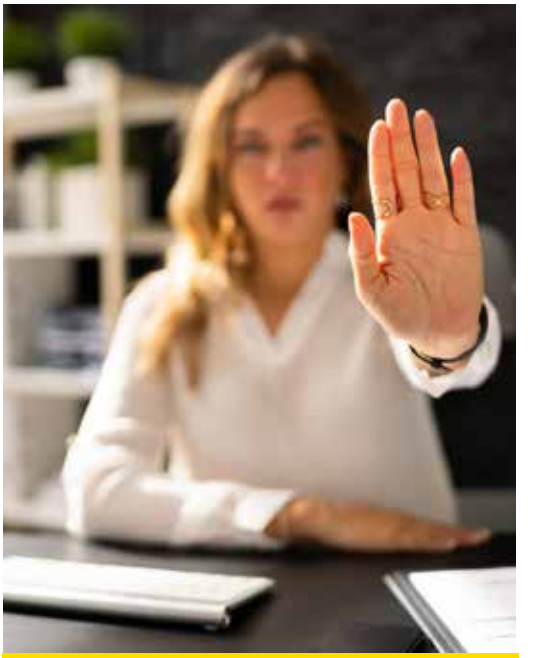
Om du upptäcker allvarliga missförhållanden på jobbet ska du kunna slå larm – utan att riskera att straffas. Det är tanken bakom visselblåsarlagen, som gäller sedan 2022. Nu stärks stödet för den som vågar berätta, och fackförbund får större möjlighet att ge råd och information till medlemmar.

Alla anställda har rätt att larma om allvarliga problem på arbetsplatsen – till exempel korruption, säkerhetsrisker eller brott mot arbetsmiljölagen – utan att riskera att förlora jobbet eller utsättas för repressalier. Men många känner fortfarande inte till hur skyddet fungerar eller vart man kan vända sig för att få hjälp.

Därför satsar staten nu på att sprida mer kunskap om visselblåsarlagen. Fackförbund, arbetsgivarorganisationer och ideella organisationer kan söka statligt stöd för att utveckla utbildningar, webbguider, informationskampanjer eller rådgivning till den som överväger att slå larm. Syftet är att skapa långsiktiga stödfunktioner – strukturer som på sikt kan finnas kvar även utan statliga medel.

– Många drar sig för att rapportera missförhållanden eftersom de är osäkra på vad som gäller. Med rätt stöd kan fler känna sig trygga att säga ifrån, säger Freddy Tullgren, ombudsman på Försvarsförbundet.

Fackförbunden spelar här en särskilt viktig roll, eftersom de ofta är medlemmarnas första kontakt vid oro eller misstankar om problem på arbetsplatsen. Genom att stärka rådgivningen vill man se till att fler känner till sina rättigheter och att fler vågar använda dem. Regeringens beslut om hur stort anslaget blir väntas i december, och besked till de sökande organisationerna kommer i början av 2026.◀



Så funkar visselblåsarlagen

Vad skyddet gäller: Du omfattas av lagen om du larmar om allvarliga missförhållanden som har ett allmänintresse – till exempel brott, säkerhetsrisker eller allvarliga brister i arbetsmiljön.

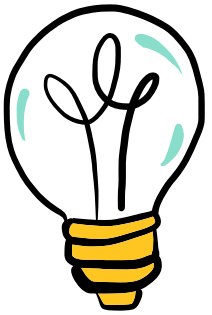
Hur du kan slå larm: Du kan vända dig internt till arbetsgivaren, externt till en behörig myndighet – eller till ditt fackförbund för stöd och rådgivning.

Ditt skydd: Arbetsgivaren får inte straffa, hota eller missgynna dig för att du har slagit larm. Brott mot lagen kan leda till skadestånd.

Din rätt till semester – det här gäller

Mitt i vintern kan det kännas långt till sol och ledighet, men snart börjar planeringen inför nästa semesterår. Då är det bra att komma ihåg att semestern inte bara är något att se fram emot – den är en lagstadgad rättighet. Semesterlagen finns till för att ge alla anställda möjligheter till vila, återhämtning och balans i livet.

Semester är ingen bonus utan en rättighet. Semesterlagen ger alla anställda rätt till minst 25 semesterdagar per år, alltså fem veckor. Avtal som ger sämre villkor än lagen är ogiltiga.
Det är skillnad på rätten till ledighet och rätten till betald ledighet. Rätten till betald semester beror på hur länge du har arbetat hos arbetsgivaren.



Semesteråret löper enligt lagen från 1 april till 31 mars. Under det så kallade intjänandeåret samlas dina betalda semesterdagar ihop och tas sedan ut under nästa semesterår. I vissa kollektivavtal följer semesteråret kalenderåret, vilket innebär att intjäning och uttag sker under samma år.

Som huvudregel har du rätt till fyra sammanhängande veckor under juni–augusti. Arbetsgivaren bestämmer när semestern läggs ut, men du ska få vara med och planera. Du ska få besked senast två månader innan ledigheten. Kollektivavtal kan ge bättre villkor än lagen.

Är du ny på jobbet kan du få förskottssemester – betald semester trots att du inte hunnit tjäna in den. Du får då din vanliga lön och inget avdrag görs. Slutar du inom fem år kan värdet av förskottssemestern räknas av från din semesterersättning, utom om du slutar på grund av sjukdom eller arbetsbrist. Även detta kan regleras i kollektivavtalet.

Under uppsägningstid får semester som regel inte läggas ut mot din vilja. Blir du uppsagd på grund av arbetsbrist och redan har beviljad semester kan du avstå från ledigheten. Säger du upp dig själv krävs arbetsgivarens godkännande om du vill ta semester under uppsägningstiden.

Har du fler än 20 betalda semesterdagar under ett år får du spara överskjutande dagar, högst fem per år, i upp till fem år. I vissa avtal kan du spara fler dagar, särskilt om du har mer än fem veckors semester.

Vid betald semester får du semesterlön – din vanliga lön plus semestertillägg. I lagen är tillägget 0,43 procent av månadslönen per dag, men i många kollektivavtal är det högre, ofta cirka 0,8 procent. Om du har obetald semester får du fortfarande vara ledig, men utan ersättning för de dagarna.

Så planera i god tid, prata med din chef och ta reda på vad som gäller på just din arbetsplats. Genom att känna till dina rättigheter och vara tydlig med dina önskemål ökar chansen att semestern blir som du vill. ◄

Foto: Istockphoto

Så läser du avtal – och så vet du när det är dags att omförhandla

Som ny förtroendevald kan avtalsområdet kännas överväldigande. Paragrafer, formuleringar och bilagor med tider och nivåer kan verka komplicerade vid första anblicken. Men det lokala avtalet är i grunden ett praktiskt verktyg – det beskriver vad som faktiskt gäller på din myndighet, och det är ofta där fackets inflytande blir som tydligast.

Det centrala kollektivavtalet sätter ramarna för löner, arbetstider och andra villkor inom hela sektorn. Det lokala avtalet däremot gör anpassningar till verkligheten på just din myndighet – till exempel hur jour och beredskap organiseras, hur utbildningstid räknas eller hur övertid hanteras i praktiken. Ett välfungerande lokalt avtal gynnar både verksamheten och personalen, och blir ofta ett kvitto på en fungerande facklig samverkan.

För att det ska fungera i praktiken handlar det dock inte om att kunna varje paragraf utantill, utan om att förstå vad avtalet försöker uppnå.

– Börja med att få grepp om helheten: vad regleras och varför? När du ser strukturen blir det mycket enklare att förstå detaljerna, säger Thomas Klasson, ombudsman på Försvarsförbundet.

– Att våga ställa frågor är ofta det bästa sättet att förstå. Fråga vad en viss formulering betyder, eller varför en viss punkt ser ut som den gör. Utgå från det stora och gå mot det lilla.

Läs igenom rubrikerna för att få en känsla av innehållet – är det arbetstid, ledighet, ersättningar eller bemanning som regleras? Titta sedan på giltighetstiden. Vissa avtal gäller tills vidare, andra har ett tydligt slutdatum. Det är viktigt att veta, för det avgör när ni kan – eller måste – ta upp en omförhandling.

Ett vanligt misstag är att tro att ett lokalt

Fyra saker att hålla koll på i dina lokala avtal

1. Giltighetstid
När löper avtalet ut – eller gäller det tills vidare? Ett gammalt avtal som ingen rört på flera år kan vara dags att se över.

2. Avvikelser från det centrala avtalet
Finns det punkter där ert lokala avtal säger något annat än det centrala? Det är ofta där förändringsbehov eller otydligheter uppstår.

3. Verkligheten på arbetsplatsen
Stämmer avtalet med hur ni faktiskt jobbar idag? Nya uppdrag, teknik eller scheman kan betyda att reglerna behöver uppdateras.

4. Regelbunden översyn
Ett avtal kan se helt okej ut vid första anblicken, men det är ofta i de små formuleringarna som otydligheterna gömmer sig. Därför är det smart att göra det till en vana att se över de lokala avtalen minst en gång om året.

Avtalen

Centrala avtalet för statlig sektor – det övergripande kollektivavtal som har slutits mellan Arbetsgivarverket samt de fackliga organisationerna på den statliga sidan; OFR/S,P,O, Saco-S, och SEKO.

Lokalt avtal – avtalen som gäller på din myndighet; lokala samverkansavtal, arbetstidsavtal, förmånsavtal och rörlighetsavtal, m.fl.

Lokal-lokalt avtal – enbart inom Försvarsmakten, avser avtal inom enskilda förband/OrgE.

avtal är något som bara "finns där". Men verksamheter förändras. Nya uppdrag, teknik, arbetsformer och personalbehov kan göra att gamla överenskommelser inte längre fungerar. Om kollegor börjar uppleva otydlighet, orättvisa scheman eller att rutinerna inte stämmer med verkligheten, är det ofta ett tecken på att avtalet behöver ses över. Samma sak gäller om det centrala avtalet ändrats – då kan vissa punkter i det lokala avtalet bli inaktuella.

En bra start är att göra en enkel genomgång tillsammans med den lokala styrelsen inom din förening. Vad fungerar? Vad upplevs som otydligt? Finns det delar som borde moderniseras? Samla in exempel från vardagen och dokumentera. Därefter kan ni kontakta förbundet för rådgivning innan ni begär en ny förhandling. De kan hjälpa till att tolka oklara delar i lag eller avtal och ge stöd i hur ni kan driva frågan vidare. Under omförhandlingen har ni som facklig part rätt att bli informerade, förhandla och föra fram era synpunkter.

– Man ska inte vänta tills något har gått snett. Om kollegorna börjar säga att 'så där gör vi inte längre', då är det ofta ett tecken på att avtalet halkat efter verkligheten, fortsätter Thomas Klasson.

Ingen förtroendevald kan ha koll på allt, och det behöver du inte heller. Det viktiga är att du vet var svaren finns – och att du vågar ställa frågorna. Ett lokalt avtal ska inte bli liggande i en pärm. Det ska vara ett levande stöd i det dagliga arbetet, något som gör vardagen tydligare och mer rättvis för alla. ◄

Idag genomförs samverkan och förhandlingar enligt Avtal för Samverkan för Framtiden (ASF), som har ersatt det tidigare Avtal för Samverkan för Utveckling (ASU). Det betyder att frågor som tidigare hanterades genom formella MBL-förhandlingar (med vissa få undantag) nu tas upp i samverkansgrupper där arbetsgivare och fackliga representanter gemensamt diskuterar, planerar och utvecklar verksamheten.

Medbestämmandelagen (MBL) gäller fortfarande i grunden, men genom ASF har man skapat ett mer praktiskt och löpande arbetssätt för att uppnå inflytande och delaktighet. Syftet är att ersätta en strikt förhandlingskultur med en öppen dialog och gemensam problemlösning mellan chefer, medarbetare och fackliga organisationer.

Det handlar inte om att sluta oroa sig – utan att oroa sig smartare

Oro är en del av att vara människa. Den gör oss vaksamma, får oss att planera och skyddar oss från faror. Men när oron börjar snurra utan att leda någonstans blir den snarare ett hinder än en hjälp. Psykologen och forskaren Erik Andersson, som är en av författarna till Orosboken menar att nyckeln inte är att försöka bli orosfri – utan att lära sig hantera oron på ett mer konstruktivt sätt.

Enligt Folkhälsomyndigheten uppger 44 procent av befolkningen att de har besvär av oro eller ångest. För de flesta handlar det om lättare symtom, men siffrorna visar ändå att nästan varannan person brottas med återkommande oro. Det är vanligare bland kvinnor än män, och särskilt utbrett bland unga kvinnor mellan 16 och 29 år, där mer än sju av tio uppger att de haft besvär det senaste året.

– Oro är tankar om framtida händelser som kan gå fel, säger Erik Andersson. – Innehållet i oro är alltid negativt, men funktionen är ofta positiv. Det är hjärnans sätt att skydda oss från fara.

Erik Andersson

Han jämför oron med kroppens varningssystem. Den gör oss uppmärksamma och hjälper oss att förbereda oss.

– Utan oro hade vi nog inte överlevt som art, säger han. Men även något nödvändigt kan slå över. Om oron blir för mycket fastnar vi i katastroftänkande och snurrar i huvudet i stället för att agera.

Att oroa sig är inte samma sak som att känna ångest. Oro är tanken, ångesten är känslan som tanken väcker och stressen är det långvariga tillstånd som kan uppstå när man går omkring med oro och ångest hela tiden.

När oron tar över påverkar den hur vi fungerar, inte minst på jobbet.

– Det finns studier som visar att oro försämrar arbetsminnet. Vi blir sämre problemlösare, mindre fokuserade och presterar helt enkelt sämre. Vi blir dummare av oro, även om det låter krasst, säger Erik Andersson.

Vissa verkar dessutom födas mer benägna att oroa sig än andra. Det finns ett starkt genetiskt bidrag, berättar han. Personlighetsdraget neuroticism – alltså benägenheten till ängslan – är ärftligt till mellan 30 och 60 procent. Vi föds med olika ”inställningar” för hur mycket vi oroar oss.

Men det handlar inte bara om arv. Samhället vi lever i påverkar också hur mycket vi oroar oss. Sociala medier och det ständiga nyhetsflödet fungerar som orosgeneratorer. Vi matas konstant med hotbilder. Och i välfärdssamhällen där vi planerar långt fram i tiden tränas vi i att minimera risker, men också i att bli intoleranta mot osäkerhet.

För att hjälpa människor att hantera sin oro utvecklade Erik Andersson och KI-kollegan Tove Wahlund under pandemin ett kort, själv-

Fem steg för att minska oro:

1

Känn igen hjälpsam oro.
All oro är inte negativ. Den kan hjälpa oss att planera och agera klokt – men när tankarna bara snurrar utan att leda till handling, har oron blivit ohjälpsam. Att stanna upp och fråga sig om oron leder någonstans är första steget mot kontroll.

2

Lös det du faktiskt kan påverka.
Många bekymmer går att göra något åt. Genom att identifiera konkreta steg – ringa ett samtal, fatta ett beslut, ta tag i en uppgift – förvandlas passiv oro till handling och kraft.

3

Släpp behovet av total kontroll.
Ju mer vi försöker styra allt, desto mer ökar oron. Fokusera på det du kan påverka här och nu – och låt resten vara. Lagom kontroll skapar trygghet, inte övervakning av varje detalj.

4

Acceptera det du inte kan förändra.
En del saker ligger helt utanför vår makt. Att älta dem stjäl energi. Genom att acceptera osäkerhet frigör du kraft till det som faktiskt går att påverka.

5

Gör plats för det som ger mening.
Oro trivs i tomrum. Fyll vardagen med aktiviteter som engagerar och ger lugn – samtal, rörelse, skapande eller små pauser som förankrar dig i nuet. Meningsfullt fokus är det bästa motgiftet mot oro.

guidande program som bygger på kognitiv beteendeterapi i fem steg. Syftet var att ge människor verktyg för att bryta den passiva oron – med de ändlösa tankesnurrorna om ekonomi, sjukdom och framtid.

Programmet testades i en studie med 670 svenskar som under pandemin upplevde stark och okontrollerbar oro. Deltagarna slumpades till att antingen gå igenom självhjälpsprogrammet under tre veckor eller att stå på väntelista för fördröjd behandling. Resultaten visade tydligt att programmet gjorde skillnad.

– Hos dem som genomförde programmet minskade den ohjälpsamma oron med ungefär 40 procent, berättar Erik Andersson. I kontrollgruppen, som väntade på behandling, var minskningen bara 20 procent.

Forskarna såg också ett intressant mönster: deltagare som märkte en förbättring redan under de två första veckorna fick en markant bättre funktionsnivå – de kunde koncentrera sig bättre, lösa problem och hantera vardagen mer effektivt. Effekten höll i sig vid uppföljningen ett år senare.

– Det visar att när oron börjar minska, förbättras också vår förmåga att fungera i vardagen. Ju mer oron minskade under programmet, desto bättre mådde deltagarna ett år efteråt, säger han.

Efter studien stod det klart att metoden fungerade – många deltagare fick en tydlig minskning av sin oro och kände sig bättre rustade att hantera vardagens osäkerhet. Erfarenheterna från forskningsprojektet väckte idén att sprida kunskapen vidare till en bredare publik.

Så föddes Orosboken – ett sätt att göra den forskningsbaserade metoden tillgänglig för alla som brottas med återkommande oro. I boken har Erik Andersson och Tove Wahlund destillerat sina erfarenheter från klinik och forskning till fem tydliga steg för att hantera oron på ett mer konstruktivt sätt.

Målet är inte att bli orosfri – utan att förstå oron, möta den och använda den som ett verktyg. Genom praktiska övningar, konkreta exempel och reflektioner visar boken hur man kan bryta ältandet och rikta energin mot det som faktiskt går att påverka.

Som Erik Andersson uttrycker det i intervjun:

– Har man en hjärna så kommer den oroa sig. Oro i sig är inte farligt – poängen är att träna sig i att stå ut med osäkerhet och agera på det man faktiskt kan påverka.◀

LO-TCO Rättsskydd – ditt juridiska försvar

När något går snett på jobbet och du känner dig orättvist behandlad – kan det vara tungt att stå ensam. Som medlem i ett LO- eller TCO-förbund har du någon på din sida: LO-TCO Rättsskydd. De finns där för att ge juridiskt stöd och driva din sak när det behövs som mest.

Rättsskyddet hanterar alla typer av arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga frågor. Det kan handla om uppsägningar som inte gått rätt till, omplaceringar som strider mot avtal, eller mer komplicerade frågor som rör arbetsskador, diskriminering eller nekad sjukersättning. Ofta handlar det om juridiskt komplicerade fall där det krävs både erfarenhet och kunskap om hur arbetslivet faktiskt fungerar.

För den enskilda medlemmen kan rättsskyddet vara skillnaden mellan att ge upp – och att få rätt. Den som plötsligt står utan arbete eller blir anklagad för något man inte gjort, behöver inte själv försöka hitta en advokat eller ta ekonomiska risker. Hjälpen finns redan där, som en del av medlemskapet.

Så här går det till

När en medlem kontaktar sitt förbund med ett problem görs först en bedömning. Om ärendet bedöms ha juridisk tyngd och rimliga chanser att vinna, kan det lämnas vidare till LO-TCO Rättsskydd. Där tar erfarna jurister över och driver fallet – hela vägen till domstol om det behövs. För medlemmen

LO-TCO Rättsskydd

ägs gemensamt av LO och TCO och arbetar enbart för förbundens medlemmar. Sedan starten 1971 har man drivit över 70 000 ärenden – allt från felaktiga uppsägningar och uteblivna löner till arbetsskador och tvister med Försäkringskassan.

Tillsammans med förbunden bildar de ett starkt skyddsnät. Förbundet känner medlemmarnas vardag och villkor, rättsskyddet står för den juridiska spetskompetensen. Kombinationen gör att medlemmar får hjälp av både människor som förstår deras verklighet och jurister som kan lagen in i minsta detalj.

De är dessutom ombud i ungefär var tredje dom som refereras i Arbetsdomstolen, vilket gör dem till en av Sveriges mest erfarna aktörer inom arbetsrätt och socialförsäkringsrätt.

kostar det ingenting extra.

– Det är en enorm trygghet att ha en sådan resurs i ryggen. För den som står ensam mot en arbetsgivare är det en maktbalans som helt förändras, säger Thomas Klasson, ombudsman på Försvarsförbundet.

Ett genomsnittligt anställningsskyddsmål kan kosta över 200 000 kronor i rättegångskostnader. För de flesta skulle det vara omöjligt att driva ett sådant mål privat. Som medlem slipper du ta den risken, även motpartens kostnader täcks av förbundet om du skulle förlora.

Inte bara en ekonomisk fråga

För många som fått hjälp har det inte bara handlat om ekonomisk ersättning, utan också om upprättelse. Att få tillbaka jobbet, att bli frikänd från oriktiga anklagelser eller att få sin sjukdom erkänd som arbetsskada betyder mycket mer än pengar. Det handlar om att bli sedd och trodd, om att få bekräftat att man blivit orättvist behandlad.

Bakom rättsskyddets arbete finns också en större betydelse. Genom att driva mål som skapar nya domar och prejudikat påverkar LO-TCO Rättskydd hela arbetsmarknaden. Deras fall har bidragit till tydligare regler för allt från turordning vid uppsägning till rätten till ersättning vid arbetsskada.

Men det är viktigt att agera i tid. Arbetsrättsliga tvister har ofta korta tidsfrister, och ju snabbare förbundet får veta vad som hänt, desto större möjlighet finns att lösa problemet.

– Det viktigaste rådet är att kontakta förbundet direkt. Vänta inte och försök inte lösa allt själv. Det finns hjälp att få, och den är redan din genom medlemskapet, avslutar Thomas Klasson.◂

Jag sa ifrån – nu får jag kalla handen

JAG HAR LYFT en arbetsmiljöfråga som flera kollegor håller med om, men efter det har stämningen mot mig blivit frostig. Chefen undviker mig och jag känner mig utanför. Vad kan jag göra?
SVAR → Du har gjort helt rätt som sa ifrån. Det är arbetsgivarens ansvar att ta upp arbetsmiljöfrågor sakligt – inte vända det mot dig. Om du upplever att du blir utfryst eller särbehandlad efter att ha påtalat problem, kan det räknas som repressalier, vilket är förbjudet enligt lag. Prata med facket eller skyddsombudet. Du ska inte straffas för att du engagerar dig i arbetsmiljön.

Jag ska flytta med min partner – får jag tjänstledigt?

MIN SAMBO HAR FÅTT JOBB i en annan stad. Jag vill gärna följa med, men vet inte om jag kan ta tjänstledigt utan att säga upp mig.
SVAR → Det finns tyvärr ingen lag som automatiskt ger rätt till tjänstledighet för att flytta, men många arbetsgivare kan godkänna det om du tar upp det i tid och förklarar situationen. Om du vill flytta men inte vet hur länge ni blir borta, kan du ansöka om tjänstledighet på bestämd tid – till exempel sex månader – och komma överens om att utvärdera läget efteråt. En sådan lösning kan vara win-win: du får tryggheten att kunna återvända, och arbetsgivaren behåller möjligheten att få tillbaka en erfaren medarbetare.

Jag har fått en varning för att jag varit hemma med sjukt barn

JAG HAR VABBAT flera gånger i höst och nu tycker chefen att jag "missköter jobbet". Får jag en varning för det?
SVAR → Nej, det får du inte. Att vara hemma för vård av sjukt barn är en laglig rättighet som är skyddad i föräldraledighetslagen.

Arbetsgivaren får varken ge dig en varning, påverka din lön eller låta det påverka din anställning negativt. Det är helt naturligt att småbarnsföräldrar behöver vara hemma ibland, och det ska inte ses som misskötsamhet.

Om du får en skriftlig varning med hänvisning till VAB, eller om du upplever att du blir särbehandlad, är det viktigt att du tar kontakt med facket direkt. Vi kan hjälpa dig reda ut vad som faktiskt står i varningen och om den behöver bestridas.

Foto: Istockphoto

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

Hallå där, Martin Högrelius – signalskyddschef

Fortifikationsverket befinner sig i stark tillväxt och har en central roll i att bygga och skydda anläggningar för Sveriges totalförsvar. I det arbetet ansvarar Martin, som är signalskyddschef, för att myndighetens krypterade kommunikation och säkerhetsrutiner fungerar som de ska – ett uppdrag som kräver både precision och flexibilitet, men också nyfikenhet på människor.

Namn: Martin Högrelius
Yrke: Signalskyddschef
Arbetsplats: Fortifikationsverket

Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?

– Det är nog bäst att kalla det ett organiserat kaos. Jag brukar ha en plan för dagen, men den håller sällan eftersom det ofta dyker upp något akut som måste prioriteras. Mycket av arbetet handlar om administration, registervård och kontrollverksamhet. Vi stöttar verksamheten ute i landet med allt från kryptonycklar till krypterade mobiltelefoner.

För den som inte är insatt – vad innebär signalskydd egentligen?

– Kort sagt handlar det om att skydda säkerhetsklassificerad information. Det kan röra sig om telefoni inkluderat fax eller datatrafik, i textform eller bild. Vår uppgift är att se till att lagar och regler följs och att hanteringen och förvaringen av kryptonycklar och utrustning sker korrekt. Vi ska säkerställa att kommunikationen inom myndigheten är skyddad på rätt nivå.

Det talas mycket om ett förändrat säkerhetsläge i Sverige. Märks det i ert arbete?

– Ja, trycket på myndigheten har ökat markant. Överallt byggs det nytt och kraven på säkra, krypterade samband blir allt större. Det innebär många resor runt om i landet för att kontrollera lokaler där signalskydd ska installeras – särskilt under första halvan av året när vi gör flest kontroller. Nu under hösten är det lite lugnare, då fokuserar vi mer på utbildningar och uppföljning.

Vad är det bästa med ditt jobb?

– Människorna, helt klart. Det här kan ibland vara ett ganska ensamt jobb eftersom det är mycket administration, men när jag är ute och utbildar eller besöker nybyggda lokaler trivs jag som bäst. Då händer det saker, och man får direkt kontakt med verksamheten.

Och det mest utmanande?

– Signalskydd är ett område med väldigt strikta regler. Det finns inte mycket utrymme för egna tolkningar – vi måste följa bestämmelserna till punkt och pricka. Det vi däremot kan påverka är hur vi möter ny personal och hur vi utformar våra utbildningar. Där försöker vi hela tiden bli bättre.◂

B Posttidning
Ej retur

Försvarsförbundet
Box 5328, 102 47 Stockholm.

ETT EGET STÄLLE I FJÄLLEN

Välkommen till Tännäskröket, en genuin, familjeägd skidresort i Funäsfjällen. Här möts äventyr och avkoppling i storslagen natur, med alpin skidåkning, längdspår och vinteraktiviteter för alla nivåer. Bo i vackra fjällhus och lägenheter inredda i samarbete med Norrgavel och njut av god mat och dryck på gemytliga restaurang Árran. Missa inte årets nyhet, Tännäs Sessions, intima konserter med några av Sveriges mest intressanta artister.

Som TCO-medlem får du 20 % rabatt på ditt fjällboende under vintersäsongen (19 dec - 12 april, ej nyår och v 9). Boka på tannaskroket.se med hjälp av rabattkoden som du hittar på medlemssidan.

Läs mer på: tannaskroket.se
Följ oss på @tannaskroket

TÄNNÄSKRÖKET
Ett eget ställe i fjällen