

NÄR MEDARBETAREN
slutar – så hanteras feed-
back inom myndigheterna

FÖRTROENDEVALDA
Att bygga engagemang och
trygghet i föreningsstyrelsen

HALLÅ DÄR
Göran Härnvall, Sjö-
övervakningsoperatör

FÖRSVARBART

ARBETSLIV
TA RÄTT KONFLIKTER
- OCH LÖS DEM GENOM
KOMMUNIKATION



AI en viktig
spelare i framtidens
försvar

NR3
2024

AI privat och i arbetslivet: Hur hittar vi balansen?

Det är svårt att prata om framtiden utan att nämna artificiell intelligens. AI är överallt – i våra telefoner, i våra hem och i allt fler av våra arbetsuppgifter.

Jag måste erkänna att jag är lite kluven till AI. Å ena sidan kan jag inte låta bli att bli imponerad av allt AI kan göra. Tänk bara på hur AI redan hjälper oss att upptäcka sjukdomar tidigare, förbättra trafiksäkerheten och göra våra arbetsdagar mer effektiva. Vi kan få hjälp med allt från att organisera våra scheman till att analysera stora mängder data på ett sätt som skulle ta människor månader – eller år – att göra. Å andra sidan om vi börjar lita för mycket på AI, vad händer då med vår egen förmåga att tänka kritiskt och fatta etiska beslut? På sida 8 kan du läsa om hur AI används inom försvaret till alltifrån vapensystem och beslutsstöd. Och allt pekar på en framtid där teknologin kommer bli alltmer oundgänglig.

Samtidigt som tekniken förnyar försvaret, ser vi även ökad arbetsbelastning och konflikter på arbetsplatserna. Konflikter är något vi alla stöter på, men det är viktigt att vi lär oss att hantera dem på ett bra och konstruktivt sätt. En av de främsta faktorerna för att lösa konflikter är kommunikation, och att våga ta de nödvändiga samtalen innan problemen blir för stora. Som vår expert Henrik Mattsson lyfter fram, handlar det om att ställa rätt frågor, lyssna aktivt och förstå varandras perspektiv. På så sätt kan vi skapa en arbetsmiljö där missförstånd inte växer till onödiga problem. Sida 16.

Från och med nästa nummer kommer Försvarbart att utökas till 32 sidor, vilket ger oss ett ännu större utrymme att fördjupa oss mer i aktuella frågor. Dessutom introducerar vi en ny sektion om hälsa – ett ämne som blir allt viktigare i takt med att arbetsbelastningen ökar och stressnivåerna stiger. Vi vill vi ge er, våra medlemmar, konkreta tips och insikter för att må bra, både på arbetsplatsen och i vardagen.

Foto: Sören Andersson



Trevlig läsning!

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



NR 3 | 2024

FÖRSVARBART

Årgång 86.

CHEFREDAKTÖR &
ANSVARIG UTGIVARE

Helena Wiklund
070-688 14 80

helena.wiklund@forsvarsbundet.se

REPORTER REPORTAGE

Maria Widehed

REPORTER ARBETSLIV

Ola Nilsson

GRAFISK FORM

Crafoord & Laks

TRYCK

Trydells Tryckeri AB

UTGES AV

Försvarsförbundet

Box 5328

10247 Stockholm

UPPLAGA

4900 ex.

NÄSTA NUMMER

Utkommer 16 december

Omslagsbild:
AI-genererad, Bing
ISSN 1650-8025.





AI en viktig spelare i framtidens försvar 8

Foto: AI-genererat, BING



Ta rätt konflikter – och lös dem genom kommunikation 16

Illustration: Maimi Laks



Hallå där 27

Foto: Försvarsmakten

När medarbetaren slutar – så hanteras feedback inom myndigheterna 24

Innehåll

| | |
|----------------------|----|
| NOTERAT | 4 |
| REPORTAGE | 8 |
| KRÖNIKA | 20 |
| FÖRTROENDEVALDA | 22 |

Foto: Istockphoto



Foto: iStockPhoto

Förbättrad föräldraledighet: Fler dubbeldagar och ökad flexibilitet

Den 1 juli 2024 infördes nya regler inom föräldraledighetslagen som kommer göra det lättare för föräldrar att få ihop livspusslet. Antalet dubbeldagar fördubblas från 30 till 60, vilket ger föräldrar fler dagar att vara lediga tillsammans med barnet. Dessutom kan föräldrar nu överlåta

upp till 90 föräldrapenningdagar till någon annan, som en släkting eller vän. Syftet är att göra föräldraledigheten mer flexibel och anpassad till olika familjesituationer. Den som tar över dagarna får också rätt att vara ledig från sitt arbete under tiden.

Ökning av oorganiserade inom staten

Andelen oorganiserade arbetstagare inom staten har ökat markant de senaste åren, visar färskta siffror från Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR). År 2010 var 19 procent av de statligt anställda oorganiserade, men denna siffra har nu stigit till 28 procent år 2023. Detta innebär att en allt större andel av de anställda inom staten inte

är medlemmar i något fackförbund, vilket kan ha betydande konsekvenser för den fackliga representationen och arbetsvillkoren inom den offentliga sektorn. Flera faktorer tros ligga bakom denna utveckling, bland annat förändringar i arbetsmarknaden och den ökade individualiseringen bland arbetstagare.

Mer skratt på kontoret – bättre resultat i företaget!

Att ha roligt på arbetsplatsen är inte bara fördelaktigt för välmåendet, det kan även ge ekonomiska vinster. En omfattande kartläggning från Brilliant Future, som bygger på 500 svar från olika medarbetarundersökningar, visar att det finns ett tydligt samband mellan arbetsglädje och lönsamhet. Resultaten visar att arbetsplatser där medarbetarna upplever att de har roligt i genomsnitt uppnår 20 procent högre lönsamhet.

Ny arbetsmiljöplan

Regeringen har tillsatt en utredning som ska ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för 2026–2030. Förslaget ska baseras på den nuvarande strategin "En god arbetsmiljö för framtiden" och fokusera på fyra delmål: ett hållbart arbetsliv, hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk. Syftet är att analysera strategin och föreslå förbättringar, med fokus på distansarbete, digitalisering, kompetensutveckling och arbetsrelaterad stress. Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.



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

Facklig enighet i en tid av förändring

Sommaren har passerat och snart pryds naturen av höstens färger. Jag hoppas att ni alla har fått den återhämtning ni förtjänar och känner er redo för de utmaningar som väntar. I dessa tider måste vi vara vaksamma på riskerna för ökad arbetsstress och otydliga förväntningar. Ingen ska behöva kompromissa med sin hälsa för att möta högt ställda krav. Det är viktigt att ni har balans mellan arbete och fritid.

I skrivande stund är jag på väg till Karlstad för att träffa Plikt- och provningsverket och ser fram emot möten med våra medlemmar och ledningen. Att besöka myndigheter där våra medlemmar arbetar är en central del av mitt uppdrag. Det ger insikter som gör att vi bättre kan driva våra frågor mot politiken.

Den 1 oktober tillträder en ny överbefälhavare inom Försvarsmakten. Det är viktigt att vi etablerar en bra och konstruktiv dialog för att lägga fram Försvarsförbundets mest prioriterade frågor.



Foto: Sören Andersson

Vi måste säkerställa att våra medlemmar har de bästa förutsättningarna och att deras arbetsvillkor stärks i takt med den ökande arbetsbelastningen.

Försvarsförbundet växer vilket vi är glada för, men samtidigt är det oroande att allt fler arbetstagare står utanför fackliga organisationer, en utveckling som speglar den ökade individualiseringen i samhället de senaste decennierna. Idén om att "man klarar sig bäst själv" har rotat sig, särskilt bland de yngre generationerna. Utvecklingen riskerar att undergräva den svenska modellen, som bygger på starka fackförbund och rättvisa arbetsvillkor.

Vi lever i en tid där solidaritet är viktigare än någonsin. Genom att organisera oss och engagera oss i våra lokala föreningar kan vi möta de utmaningar som ligger framför oss.

Med vänliga hälsningar,

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

Försvarmakten skiftar systemplattform: PRIO konverteras till S/4HANA

PRIO-systemet som har varit Försvarmaktens ryggrad för administrativa och operativa processer under många år genomgår just nu en omfattande uppgradering. SAP ECC (Enterprise Core Component), Försvarmaktens ERP-system, fasas ut för att ge plats åt det modernare SAP S/4HANA. Vi har pratat med Kamilla Lidsman, medlem i programledningen och ställföreträdande avdelningschef för PRIO för att få reda på vad övergången innebär.

Vad skulle du säga är den största skillnaden mellan systemen?

– Det nya systemet är en modernare och kraftfullare plattform som erbjuder flera förbättringar inom prestanda, användarvänlighet och flexibilitet. S/4HANA in-memory-databas gör det möjligt att hantera och analysera stora datamängder i realtid, vilket är kritiskt för Försvarmaktens behov. Det innebär snabbare databehandling och mer effektiva processer. Användare kommer att märka skillnaden, särskilt i hur snabbt rapporter kan genereras och hur smidigt processer genomförs. Men här behöver vi även tänka på att bandbredden kan påverka hur snabbt allt går och det kan ju variera lite på olika platser.

Kommer vissa yrkesgrupper påverkas mer än andra?

– Ja, vissa grupper, som HR och inköp, kommer att uppleva mer påtagliga förändringar,

medan andra, såsom ekonomipersonalen, kommer att se mindre skillnader. Det är därför viktigt att vi kommunicerar tydligt och erbjuder riktad utbildning till de olika målgrupperna. Som alltid vid förändringar i IT-systemen, är verksamheten aktivt engagerad i framtagningen av lathundar och manualer, förklarar Kamilla Lidsman.

Har ni använt er av testgrupper?

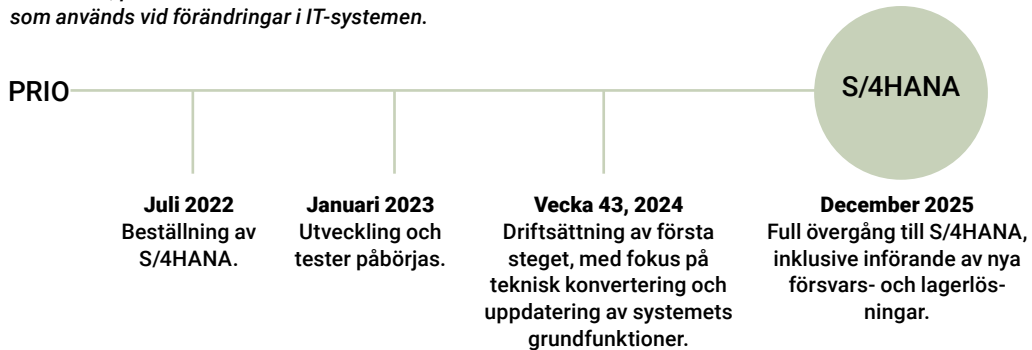
– För att säkerställa att övergången sker så smidigt som möjligt, har vi genomfört omfattande tester där 150 personer från olika enheter har deltagit. Vi har även haft en nära dialog med verksamheten för att upptäcka och åtgärda problem i ett tidigt skede.

Som alltid vid förändringar har uppgraderingen till S/4HANA inte varit utan utmaningar. Projektet har krävt omfattande planering och kommer att innebära både tekniska och funktionella förändringar av systemet.

– Vi visste från början att detta skulle vara

Tidpunkter

Information om hur detta kommer påverka medarbetarna i sitt arbete ges via EMILIA, på PRIO:s startsida samt de ordinarie informationskanaler som används vid förändringar i IT-systemen.



ett omfattande och komplext arbete. Vi brukar säga att vi lyfter upp huset, tar bort den gamla grunden, lägger en ny och ställer sedan tillbaka huset. Det kommer att finnas utmaningar under resans gång och efter vi går live, men vi förbereder oss noggrant för dessa. Vi har bland annat studerat hur andra organisationer har hanterat liknande övergångar.

Säkerheten har varit en central aspekt genom hela projektet. Varje teknisk uppgradering måste säkerställa att systemet kan motstå nya hot och risker. Att hålla jämna steg med den tekniska utvecklingen gynnar alltid säkerheten, konstaterar Kamilla Lidsman.

Hittills har projektet genomförts i två parallella steg. Det första fokuserar på att säkerställa den tekniska konverteringen, medan det andra handlar om att införa nya funktioner, inklusive en ny försvarslösning och lagerlösning. Plattformsövergången beräknas vara helt genomförd under 2025, och för många kommer det att innebära en enklare och mer



Kamilla Lidsman, medlem i programledningen och ställföreträdande avdelningschef för PRIO.

intuitiv arbetsmiljö.

– Vi ser fram emot att kunna erbjuda en modernare och effektivare plattform som inte bara möter dagens krav, utan som också är förberedd för framtida utmaningar, avslutar Kamilla Lidsman.◀



AI en viktig spelare i framtidens försvar

Det är en utveckling som kräver tvärsektionellt samarbete över landsgränser, försiktighet samtidigt som mod – och att försvarsmyndigheterna växlar upp arbetet med data. I morgondagens försvar är artificiell intelligens en del av krigföringen. FörsvARBART har skrapat på ytan av vad utvecklingen kan innebära för vapensystem, beslutsfattande, säkerhetsarbete och kompetensförsörjning.

TEXT: MARIA WIDEHED | BILDER: AI-GENERERADE AV BING

Mars 2024, i ett vinterkallt Norge. Under övningen Steadfast Defender 24 samverkar ett norskt forskningsprojekt med det svenska artilleriet. Autonoma drönarsvärmar integreras i artilleriets eldledning och med digital överföring från sensorer får man snabbt en överblick.

Projekt Morgondagens stridsenhet handlar om artificiell intelligens, och ska inom några år leverera operativ kapacitet till den norska armén.

Under 2023 har artificiell intelligens, AI, fått stort genomslag. I det civila kanske främst genom framväxten av generativa språkmodeller som Chat GPT.

Utvecklingen av artificiell intelligens anses av många kunna vara betydande för att bekämpa klimathot liksom inom medicin och effektivisering. Samtidigt duggar varningarna tätt om hur teknologin kan underminera val, övervaka eller sprida desinformation.


Men vad innebär AI-utvecklingen för försvarsmyndigheterna? Drönarsvärmar i Norge är bara ett exempel på vapensystem med artificiell intelligens som kan bli avgörande i krig framöver. AI kan bredda de militära

förmågorna genom att sensorer blir bättre på att upptäcka hot, samla in stora mängder data och snabbt ge en lägesbild. Likaså kan AI möjliggöra för maskiner att operera i stort sett på egen hand. Tekniken bedöms också kunna spela en avgörande roll inom logistik, underhållstjänst, undervisning, försvarsmedicin och underhåll.

Vi backar bandet till några månader före Steadfast Defender 24. Då lämnar FörsvARBART makten en redovisning av lärdomar från kriget i Ukraina till regeringen. I rapporten konstaterar man en ökad användning av obemannade farkoster, satellitbilder och smarta mobiltelefoner, i kombination med kommersiella sambandslösningar och öppna källor.

– Dessa system tillsammans med artificiell intelligens visar på krigföringens utveckling. Teknik som under tidigare konflikter bedömts som en nisch kräver i dag utbildning och träning för att kunna förstås, utnyttjas och motverkas, säger Carl-Johan Edström, chef för operationsledningen i Högkvarteret, i ett uttalande.

Utredarna menar att Sverige för att kunna möta framtida scenarion behöver bygga upp →



»Tänk er en framtid där näringslivet och Försvarsmakten samarbetar kring autonoma drönare med avancerad AI för spaning och övervakning, eller avancerat cyberförsvar«

→ ett partnerskap mellan det offentliga och privata, med målet att föra samman akademi, myndigheter och näringsliv för att snabba på innovationsprocesserna.

Kort tid efter att rapporten överlämnats meddelar regeringen att man tillsätter en AI-kommission för att stärka svensk konkurrenskraft. Kommissionen ska göra en genomlysning av Sveriges förutsättningar – från utbildning och lagstiftning till hur vi attraherar internationellt riskkapital – "så att Sverige kan vara med i matchen", förklarade statsminister Ulf Kristersson (M).

Första månaden 2024 tar ÖB Micael Bydén plats på en blålila ljussatt scen för att delta i ett panelsamtal på Techarenan i Stockholm. Där är han tydlig med att han vill se utökade samarbeten med Sveriges techsektor. "Tänk er en framtid där näringslivet och Försvarsmakten samarbetar kring autonoma drönare med avancerad AI för spaning och övervakning, eller avancerat cyberförsvar" sa han och konstaterade vidare att ny teknik historiskt ofta har utvecklats inom militären, där radar och internet är två exempel, men att utvecklingen av viktig teknik nu främst sker civilt. ◀

– AI är en teknologi som kan förlänga mänsklig intelligens. Det är lätt att tro att man bara kan säga "ge oss AI", men utmaningen ligger i att tydligt definiera vilken nytta den ska göra. Det går inte att rolla på AI som målarfärg på befintlig verksamhet, eller dess funktioner.

Det säger överstelöjtnant Peter Bovet Emanuel. Han forskar om artificiell intelligens och hur den kan påverka framtidens krigföring. Han är inne på sina sista månader av den fem år långa doktorandutbildningen i krigsvetenskap vid Försvarshögskolan.

Marinchefen Ewa Skoog Haslum sitter i den rådgivande styrelsen för AI Sweden, en nationell satsning för att påskynda användningen av artificiell intelligens. Den svenska försvarskoncernen Saab satsar stort på att utveckla vapensystem med AI. Och i juli startade Vinnova och Försvarsmakten ett program för att nyttja civil-militära synergier inom forskning och utveckling i syfte att stärka svensk försvarsförmåga, med en budget om 60 miljoner kronor under 2024. På FMV finns ett mindre teknikutvecklingsprojekt som heter Militärt Innovationsprogram, MIP, och syftar till att i tidiga stadier identifiera civilt driven teknik med militär potential – tidigare i år genomförde man den första AI TechDay.

Peter Bovet Emanuel håller med om att det krävs ett starkt samarbete mellan försvar, akademi och näringsliv. Samtidigt trycker han på behovet av att Försvarsmakten först gör sin hemläxa.

– Utöver att man tydligt måste definiera var och hur AI ska göra nytta så har våra försvarsmyndigheter en lång resa framför sig i att göra sin data tillgänglig. Alla AI-modeller älskar data, men har svårt att skapa värde utan den. I dag saknas mycket data, en del av den data som finns är belagd med sekretess och

annan data förutsätter att man kan säkerställa dess riktighet för att undvika att felkällor, eller biases, byggs in i modellerna.

Bovet Emanuel pratar också om behovet av "sandboxes", eller på svenska: sandlådor. Det handlar inte om en sådan med hinkar och plastspadar i, utan om en avgränsad IT-miljö där det är möjligt att testa program utan att det kan få negativa effekter på befintliga IT-system.

Under sina sista tre år i Försvarsmakten ansvarade Bovet Emanuel för att driva utvecklingen av framtida förmågor. Det var då han fick upp ögonen för att AI i försvarssammanhang inte bara handlar om autonoma vapen eller sensorsystem. Inom dagens högteknologiska krigföring, som innebär större volymer av sensorer som samlar in allt större mängder data, behövs alltmer avancerade stöd för att hantera

informationen.

– Fokus i utvecklingen ligger fortfarande på att tillföra AI till vapen- och sensorsystem, men det jag såg var att det här också kommer att påverka beslutsfattande på högre nivåer.

I världen står man inför avgörande beslut om vilka mandat eller befogenheter den nya tekniken ska få. Kritiker pekar på stora risker med autonoma vapen som agerar med minimal mänsklig medverkan. Klart står att utvecklingen inom artificiell intelligens innebär en rad etiska, moraliska och rent juridiska frågor. FN:s generalsekreterare Antonio Guterres har kallat människan för maktlös inför den "skenande utvecklingen inom artificiell

→



Peter Bovet Emanuel,
överstelöjtnant

Foto: Anders G. Werne

→ intelligens utan skyddsräcken” och vill se ett FN-organ för att samordna AI internationellt.

– Jag tror att det bästa jag kan göra i detta sammanhang är att fortsätta bedriva min forskning inom avancerat AI-beslutsstöd på taktisk och operativ nivå. Jag bedömer att AI kommer användas av militära beslutsfattare i krigföring, och modeller som de jag arbetar med kan bidra till att tydliggöra hur etiska, moraliska och legala gränser bör definieras, säger Bovet Emanuel.

I sitt avhandlingsarbete har han tagit fram och testat två AI-modeller för beslutsstöd. Den ena modellen använder ett AI-verktyg baserat på optimeringsalgoritmer. Bovet Emanuel har tagit fram modellen i samarbete med IBM och har utgått från den beslutsstödsprocess inom Nato som kallas joint targeting.

– Det är en process på operativ och taktisk ledningsnivå som handlar om att identifiera och prioritera mål för att sedan matcha dessa med lämpliga resurser för att nå avsedda effekter. Jag har använt mig av olika styrningar och riktlinjer för att påvisa hur sådana beslut kan tillgodoses och styra modellens sätt att optimera; exempel på riktlinjer kan vara att först slå ut alla tidskritiska mål, ett annat att göra det så kostnadseffektivt som möjligt.

Den andra modellen använder artificiell intelligens för att optimera användningen av sensorer för att underlätta lokaliseringen av så kallade högvärdiga mål. Modellen har tagits fram i samarbete med Saab, som även har sökt patent på den teknik som ingår i AI-modellen. Bovet Emanuel har matat in såväl topografi som generella taktiska riktlinjer i modellen vilka tagits fram i samarbete med

Luftstridsskolan, LSS i Halmstad.

– I stället för att leta efter en nål i en höstack så kan den här modellen definiera exempelvis sju ställen där nålen rimligen bör finnas. De program som finns i dag gör detta med stöd av statistiska modeller och då tar det flera timmar, medan denna modell bara tar några minuter på sig då den bygger på maskininläring och blir bättre efterhand. Det gör att den kan ta sig an andra områden genom att generalisera sin kunskap.

Framtidens arbetsmarknad kommer på många sätt att påverkas av AI. En del forskning pekar på arbetslöshet – en studie som publicerades av Goldman Sachs 2023 gör exempelvis prognosen att 300 miljoner jobb kan automatiseras. Annan forskning visar att det snarare handlar om att förstärka de mänskliga jobben med den nya tekniken, att yrken förändras och att nya skapas.

På FOI har man utifrån övergripande arbetsmarknadstrender studerat vad utvecklingen kan innebära för Forsvarsmakten. I en rapport från 2022 lyfter man behov av nya kompetenser, att få in mer civil kunskap i organisationen och vikten av kompetensutveckling.

Precis som det finns legal advisors, political advisors och andra typer av special staff advisors inom Forsvarsmakten kanske det också behövs AI advisors, resonerar Peter Bovet Emanuel.

– Initialt kommer AI att skapa fler jobb, du behöver också bygga upp en kompetensbas som kan stödja såväl utvecklingen kring detta som efterföljande implementering och användning. ◀

»Det handlar om att förstärka de mänskliga jobben med den nya tekniken, att yrken förändras och att nya skapas.«



Men finns det risker för våra försvarsmyndigheter när man tar in AI innanför dörrarna?

I rapporten *Attacking and Deceiving Military AI Systems* går Björn Pelzer, forskare på Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI, tillsammans med sex andra forskare igenom forskningsläget inom fientlig maskininlärning. De har lagt fram tre fallstudier i vilka de visar hur olika system kan angripas.

I den första har man tittat på hur bildklassificerare kan förgiftas. Det handlar om att motståndare till exempel kan manipulera system så att en bild på en personbil tolkas som en stridsvagn.

I fallstudie nummer två testade man om det går att extrahera hemlig information ur stora generativa språkmodeller, som Chat GPT. Modellerna tränas på miljontals texter som inte sparas i modellerna, men de kan lagra sannolikheter som är så entydiga att det ändå går att få ut texter som motsvarar träningstext, förklarar Björn Pelzer.

– Just nu är extraktionsangreppen de vanligaste, språkmodellerna blir mer populära och där måste man vara mycket medveten.

Den sista fallstudien fokuserade på modeller med artificiell intelligens som kan förvirras. En drönare med denna sorts AI-modell får till exempel träna på att besluta om den ska flyga till höger eller vänster. En motståndare



Foto: FOI

Björn Pelzer, Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI

kan förvirra drönaren genom att skicka en egen drönare som betar sig förvirrande, så kallad fientlig policy.

– Detta är väldigt relevant för Försvarsmakten, säger Pelzer.

Samtidigt ser han inte att det i nuläget finns stora risker för angrepp.

– Just nu är faran med konventionella cyberrangrepp större. Det beror dels på att angrepp som dem vi beskriver i rapporten är svåra att genomföra och måste skraddarsys, dels att det ännu inte finns så många lönande offer. En annan aspekt är att angriparen vill göra något man inte märker, och det är fortfarande mycket svårt.

Vad bör försvarsmyndigheterna redan i dag tänka på?

– Man måste vara medveten om att AI inte tänker som människor utan kan förvirras och angripas på sätt som inte är lätta att upptäcka. ◀

Rymdprojekt ska utvecklas med AI: »Som ett tidigt varningssystem«

I ett bilateralt samarbete med Danmark ska FMV utveckla satellit teknik med hjälp av artificiell intelligens.

Det var förra året som FMV tecknade ett samarbetsavtal med Danmarks försvarsministerie om rymdprojektet Bifrost.

– Vårt uppdrag på FMV handlar om att se hur och var vi på bästa sätt kan nyttja AI för att skapa bättre förmåga inom Försvarsmakten. Det är viktigt att utgå från vad vi vill uppnå innan vi börjar använda tekniken, säger Emelie Stark.

Hon är områdessamordnare av forskning och utveckling inom rymd på FMV, som är ett växande område.

I projektet Bifrost ska en satellit designas och byggas för att sedan skickas upp i omloppsbana och där genomföra tester med hjälp av ombordbaserad AI-teknik som behandlar all data i realtid. Målet är att Bifrost ska sän-

das upp under nästa år.

– Med hjälp av AI i rymden kan man väldigt snabbt se om ett skepp dyker upp i ett område, eller ett flygplan, en eldsvåda eller ett oljeläckage beroende på vilken mjukvara man använder. I framtiden skulle detta kunna fungera som ett tidigt varningssystem som är till nytta inom alla stridsslag, säger Stark.

Emelie Stark tycker att vi i enlighet med Sveriges försvars- och säkerhetsstrategi för rymden ska samarbeta allt mer internationellt, såväl som tvärsektionellt. I Bifrost är det Uppsala-baserade företaget Unibap som tar fram omborrdatorn på satelliten.

– Sverige ska bygga egen förmåga och utveckla det vi är bäst på, men också ta vara på det som finns runtom. Vi ska undvika dubbelarbete och i stället dra nytta av varandra för att stärka den kollektiva rymdförmågan. ◀



Emelie Stark, områdessamordnare, FMV

Ta rätt konflikter – och lös dem genom kommunikation

HENRIK MATTSSON är föreläsare, utbildare och coach med inriktning på kommunikation, konflikthantering, personlig utveckling och personligt ledarskap.

Konflikter är en naturlig del av arbetslivet. Ändå är de flesta av dem helt onödiga. Det menar föreläsaren och coachen Henrik Mattsson som för Försvarbart förklarar vilka konflikter som är värda att ha och hur vi löser dem genom att kommunicera.

TEXT: OLA NILSSON | ILLUSTRATION: MAIMI LAKS

Ironiskt nog är svaret på frågan om vad en konflikt egentligen är något vi många gånger inte är överens om.

– Det vanligaste svaret är ”två personer som tycker olika”. Men det är ingen konflikt, säger föreläsaren och coachen Henrik Mattsson.

En meningsskiljaktighet i sak är inte i sig tillräckligt.

– Vi kan ju bara nöja oss med att konstatera att du och jag ser olika på det här. Det är först om vi får för oss att vi måste omvända varandra, om jag inte står ut med tanken om att du har en annan åsikt eller uppfattning, som det lätt blir en konflikt av en meningsskiljaktighet. På en arbetsplats handlar mycket om att göra upp vilka fajter som är viktiga att ta och vilka kan vi faktiskt bara låta vara.

Vissa förknippningar konfliktbegreppet med en obehagskänsla. Men även om de flesta upplever konflikter som jobbiga gäller det inte alla, påpekar Henrik Mattsson.

– Problemet med den definitionen är att det finns de som får kickar av konflikter, som är konfliktsökande och inte alls känner obehag, utan söker sig till och skapar konflikter.

Därför är det viktigt att träna upp sin förmåga att hantera obehaget när en konflikt trots allt behöver tas.

– Att känna saker är inte farligt. Det vittnar om att man faktiskt bryr sig och har empati.

En konflikt definieras alltså inte av olika åsikter eller perspektiv utan handlar om blockerade behov och viljor.

– Och det räcker att en part uppfattar det så för att vi ska definiera det som en konflikt. Då

är det ju en konflikt för den som äger frågan.

Majoriteten av alla konflikter är onödiga. De bygger på hjärnspöken, missförstånd och illa hanterade meningsskiljaktigheter, menar Henrik Mattsson. Samtidigt finns det konflikter som är nödvändiga.

– Jag pratar om att förebygga onödiga konflikter. Men konflikter är ett självklart inslag i livet, lika naturligt som att det blir dag och natt. Det får vi acceptera, säger han och fortsätter:

– Det farliga och skadliga är snarast när vi uppmuntrar till motsatsen, som kallas harmonisyn. Då blir det att man inte vågar ta i saker och börjar sopa problem under mattan. Att acceptera konflikter är inte problemet. Problemet är hur vi tacklar vi våra konflikter.

Sätt upp gemensamma samverkansregler, är hans förslag. Låt arbetsgruppen själva arbeta fram riktlinjer för hur man vill ha det på arbetsplatsen och följ sedan upp att de efterlevs.

– Det behöver inte vara så krångligt. Man kan ställa frågor kring vad som är grundläggande för att en grupp ska må och fungera bra tillsammans. Hur vill vi ha det? Det brukar landa i sex till åtta områden som vi säger att ”det här är det vi tror på, det här skapar en bra och positiv arbetsmiljö för oss alla”.

Konfliktförebyggande handlar till stor del om att tillgodose grundläggande behov i alla delar, som att känna sig sedd, betydelsefull och behövd.

– Alla måste förstå att de har ett eget ansvar. Vi är varandras arbetsmiljö. Är vi femtio personer så har jag inte bara en femtiodel av ansvaret. Var och en har 100 procent →

→ ansvar för de gemensamma inslag vi själva säger att vi vill ha.

Med samverkansregler på plats finns det också en form för hur de konflikter som trots allt uppkommer ska lösas.

– Det är mycket lättare att hitta lösningar på det vi kallar för formbundna konflikter. Det kan fortfarande vara olustigt att ta dem men vi vet ungefär vad det här kommer sluta i. Det är därför vi har trafikregler eller lagar överhuvudtaget. Det här är accepterade beteenden och det här är oaccepterade beteenden. Alla kommer inte alltid att följa dem, men om du då bryter mot dem innebär det konsekvenser. De är samverkansregler, helt enkelt.

Ledningen har ett särskilt ansvar för att följa upp att de överenskomna samverkansreglerna följs. Är din närmaste chef en del av konflikten? Gå då till dennes chef alternativt ett skyddsombud eller annan facklig representant, tycker Henrik Mattsson.

– Fler chefer behöver våga vara chefer. Dels som föredöme i att leva upp till den standard vi gemensamt satt upp, dels i att våga äga sin position och besluta obekväma saker när medarbetare inte klarar av att hantera en konflikt konstruktivt.

Den avgörande faktorn för att förebygga och hantera konflikter stavas kommunikation.

– Det genomsyrar allt. Kommunikation är inte bara vad vi säger i ord och hur vi uttrycker dem. Beteenden är kommunikation, vi kommunicerar i precis allt vi gör.

Henrik Mattssons konkreta råd är att lyssna för att försöka förstå, i motsats till att försöka ge svar på tal.

– Målet när jag lyssnar ska vara att släppa min egen uppfattning i syfte att försöka förstå ditt perspektiv, att lyssna bortom ditt beteende och ditt sätt att kommunicera, och istället försöka förstå vad du försöker skydda och vill uppnå.

Ställ öppna frågor för att stämma av att du uppfattar din meningsmotståndare korrekt

snarare än att komma med egna påståenden.

– "På vilket sätt menar du? Var hände det här? Hur upplevde du den här situationen?" Då avkräver jag även andra en konstruktiv kommunikation. Och när du har ställt frågorna, försök att sammanfatta. "Har jag förstått dig rätt? Är det det här du menar?"

Om man förstår vilka behov och känslor som ligger till grund kan man också visa förståelse utan att nödvändigtvis ge den andre rätt i sak.

– Alla har ett behov att bli hörda. Det är inte detsamma som att jag anpassar mig eller väljer att lyda dig. Jag kan visa dig empati utan att ge dig rätt i sak.

Risken är annars att konflikten snabbt blir personlig och att tonläget bokstavligen höjs.

– Det är jättevanligt att folk höjer rösten när de inte når fram, som om det är volymen det hänger på. Det är ungefär lika effektivt som att vrida upp volymen i P1 med en förhoppning att få höra P3. Det är inte volymen som är problemet, det är att hitta ett annat sätt att kommunicera. Om man trots allt kör fast är rådet att titta på hur liknande konflikter lösts på andra håll. Inte minst som chef är det viktigt att vara prestigelös.

– Vi får knycka framgångsrecept. Våga vara sårbar inför det faktum att bara för att jag har en viss position eller vissa kunskaper så är det inte rimligt att jag ska vara expert även på konflikthantering. Be om hjälp, helt enkelt. Det är inget nederlag.

Rätt hanterad blir kommunikation ett smörjmedel för konstruktiv konfliktlösning, menar Henrik Mattsson.

– Så skilj på sak och person. Avstå från skuldbeläggande, värdeomdömen eller förebråelser.

Håll dig till vad du har sett och hört istället för egna tolkningar. Ställ frågor och kontrollfrågor. Och acceptera känslor, de får bara inte styra besluten. ◀

Så undviker ni onödiga konflikter

Etablera en gemensam konfliktsyn.

Vissa konflikter är nödvändiga och naturliga. Att undvika dem gör det hela värre på sikt.

Sätt upp samverkansregler.

Med förbundna konflikter är det lättare att hitta lösningar. Arbeta gemensamt fram riktlinjer för hur ni vill ha det.

Alla tar ansvar.

Var och en har fullt ansvar för att samverkansreglerna efterlevs och att alla känner sig sedda, betydelsefulla och behövda.

Så kommunicerar du i konflikt

Lyssna för att försöka förstå, inte för att gå i svaromål.

Ge motparten stöd för det du kan ge stöd för, det betyder inte nödvändigtvis att ge denne rätt i sak.

Skilj på sak och person. Avstå från skuldbeläggande och förebråelser.

Ställ öppna kontrollfrågor, säkra att du verkligen förstått vad som driver motparten.

Håll dig till det du faktiskt har sett och hört, istället för egna tolkningar.

Bjud in till gemensam problemlösning, snarare än att presentera en egen färdig lösning.

Acceptera känslor, men låt dem inte styra besluten.



Johanna Bjärving, centralt skyddsombud på Rikshemvärnet och Operationsledningen

Vilket är ditt bästa råd för att effektivt hantera konflikter på arbetsplatsen?

Den viktigaste punkten är kommunikation. Var lyhörd och våga prata med varandra. Låt de inblandade i lugn och ro förklara sina åsikter/synpunkter.

Många gånger rör det sig om missförstånd eller bristande kommunikation. Det är oftast lättare att lösa konflikter om man tar tag i dessa tidigt innan de eskalerar. ◀

Unga behöver rustas för en annorlunda framtid

Vi lever just nu i en tid av stark förändring där geopolitik, teknologisk utveckling och ett mer fientligt politiskt klimat skapar svallvågor i vår omvärld. Behovet av arbetsgivare som förbereder unga för framtidens utmaningar är stort. När dagens universitets- och högskolestudenter rankar attraktiva arbetsgivare toppas listan enligt Universum av techjättar, finansbolag, stora industrier och myndigheter. Genom att ge den yngre generationen möjlighet att utveckla färdigheter och kompetenser för morgondagens samhälle kan arbetsgivare få dem att stanna. Arbetsklimatet är viktigt och för att skapa det är ledarskapet mest avgörande.

Allt färre unga upplever livet som tryggt, och intresset för långsiktiga samhällsfrågor sjunker, enligt Ungdomsbarometerns Generationsrapport 2024. Pengar, prylar och status har blivit viktigare, samtidigt som balans mellan arbete och fritid värderas högt. De värderingar som bygger på frihet, demokrati och mänskliga rättigheter hotas globalt, vilket gör det viktigt att unga lär sig värdet av att försvara dessa principer. Kanske kommer en orolig omvärld med kriser, konflikter och katastrofer att skapa ett behov av gemensamma lösningar.

I skolan, värnplikten och på arbetsplatser finns möjligheten att förse unga med kompetenser som kommer efterfrågas i framtiden och en tro på en positiv framtid där våra ideal

är värda att skydda. Enligt World Economic Forums rapport "Future of Jobs" 2023 lyfts analytiskt och kreativt tänkande, nyfikenhet, livslångt lärande, empati och lyhördhet fram som nyckelkompetenser på den moderna arbetsmarknaden.

Nu när AI dessutom börjar användas på allt bredare front kan unga komma att påverkas mer än många andra grupper på arbetsmarknaden. Jobb med administrativa, repetitiva arbetsmoment, ofta utförda av unga och nyanställda, är bland de första som automatiseras bort. Dessa jobb har också ofta varit en inkörsport till arbetsmarknaden, ett första steg efter studenten eller under studietiden.

Kraven på unga kan förväntas bli högre, och deras förmåga att hantera en förändrad arbetsmarknad med andra förväntningar på kompetenser och färdigheter lär bli allt viktigare. Vi måste ge dem verktygen och möjligheterna att möta dessa krav – och där kan försvaret spela en central roll.



Ann-Therése Enarsson,
vd på tankesmedjan Futurion

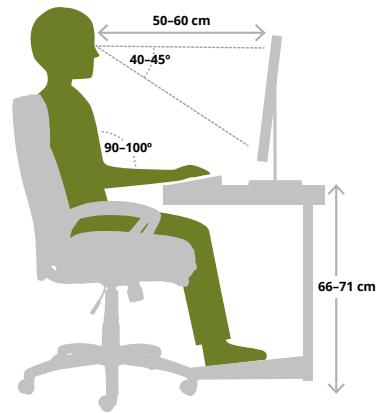
Sitt rätt och må bättre

Känner du att du ofta har ont i ryggen och undrar om du sitter fel? Att ha bra ergonomi på jobbet är viktigt för att undvika skador och må bra. Enligt Wim Grooten, docent, lektor och forskare på Karolinska Institutet, är variation i arbetspositioner en av de viktigaste aspekterna för att förebygga skador. "Myten om en 'perfekt' sittställning är just det – en myt. Vi måste skapa variation och anpassa oss efter vad som känns bra," säger han.

Fördelar med att sitta rätt

Enligt svenska undersökningar arbetar cirka 1,5 miljoner svenskar dagligen i påfrestande arbetspositioner, och en fjärdedel av dessa upplever besvär. Varje år anmäls omkring 14 000 nya belastningsskador. En korrekt sittställning minskar belastningen på nacke, axlar och rygg.

Att bortse från ergonomin kan ha allvar-



liga långsiktiga konsekvenser för hälsan.

Efter bara 20 minuters stillasittande börjar exempelvis kroppen lagra energi som fett. Regelbundna pauser, korta som långa, och rörelse kan därför göra stor skillnad. En kort promenad eller några enkla rörelseövningar som knäböj och axelrullningar kan hjälpa till att minska stelhet och öka blodcirkulationen, rekommenderar Wim. ◀

Råd för bra sittställning

1. En ergonomiskt utformad stol bör ge stöd åt ländryggen, ha justerbara armstöd och en sits som kan anpassas efter användarens längd. Men en alltför bekväm stol kan göra att man sitter för länge i samma position, vilket kan leda till skador.
2. Stolens anpassning: Se till att stolens höjd är sådan att fötterna vilar plant på golvet och att knäna är i 90-graders vinkel. Justera ryggstödet så att det ger stöd åt svanken.
3. Skrivbordets höjd: Armarna ska vila bekvämt på skrivbordet med armbågarna i 90-graders vinkel.
4. Skärmens placering: Skärmen ska vara i ögonhöjd för att undvika att nacken belastas.
5. Musens placering: Musen bör placeras framför tangentbordet för att undvika att armen belastas.
6. Rörelse och pauser: Variera arbetsställningen regelbundet och ta korta pauser för att sträcka på kroppen och förbättra blodcirkulationen. Helst var 20:e minut ska du ställa dig upp och röra på dig. Involvera gärna de större muskelgrupperna för bättre effekt.

Att arbeta stående behöver inte nödvändigtvis vara bättre än att sitta, enligt en forskningsstudie med 2800 danska kontorsarbetare. Studien visar att personer som stått upp större delen av arbetsdagen var mindre fysiskt aktiva under resten av dagen. Att sitta aktivt, där man rör sig och ändrar positioner, kan ibland vara mer fördelaktigt än att stå hela dagen, eftersom aktivt sittande ofta kompenserar genom att vara mer aktiva på sin fritid.

Enligt samma studie uppnådde personer som sitter ner och arbetar en MET* på 1,1 eller 1,2, medan stående personer nådde 1,3 MET. För att öka den metabola aktiviteten med 50 % och uppnå en hälsosam energiförbrukning, krävs en MET-nivå på 1,5 eller högre. En annan intressant observation var att personer som sitter aktivt och gör något annat än att skriva på tangentbordet, som bläddra i pärmar, kunde uppnå 1,5 MET under en arbetsdag. Samma gällde för personer som inte använder ryggstödet hela tiden utan sitter mer framåtlutade.

*MET står för Metabola Ekvivalenter och används för att beräkna energiförbrukning.

Att bygga engagemang och trygghet i föreningsstyrelsen: Intervju med Per Gunnarsson



Foto: Sören Andersson

Hur skapar och upprätthåller man ett starkt engagemang i en föreningsstyrelse som gör att medlemmar inte bara vill ansluta sig, utan också stanna kvar? Vi har träffat Per Gunnarsson, ordförande för Förening 76, som har en stabil och engagerad styrelse med långvariga medlemmar. Per delar med sig av sina erfarenheter och ger sina bästa råd för ett framgångsrikt styrelsearbete.

Att bygga en föreningsstyrelse där medlemmarna känner sig engagerade och motiverade är en utmaning som många föreningar står inför. Hög arbetsbelastning och tidsbrist är vanliga orsaker till att medlemmar drar sig för att ta på sig styrelseuppdrag. Men Förening 76 har hittat en modell som inte bara behåller medlemmar, utan också skapar en miljö där de trivs och stannar länge.

Vad är er hemlighet? Och vilka tips kan du ge andra föreningar?

– För mig är det viktigt att vi har trevligt när vi träffas. Vi ser till exempel alltid till att bjuda på fika under mötena, och vi lägger stor vikt vid att skapa en öppen dialog där alla känner sig delaktiga och får komma till tals. Det bidrar till en trygg och positiv stämning.

Förening 76 har en stor och stabil styrelse med sju ordinarie ledamöter och fem suppleanter, vilket gör att mötena alltid är välbesökta. Per berättar att de, tack vare en aktiv och engagerad valberedning, alltid har kunnat hitta ersättare vid behov, så att styrelseplatserna ständigt är fyllda.

– Vi har en tradition att sitta länge i våra roller, vilket ger kontinuitet. De flesta har varit med ett antal år, även om vi alltid välkomnar nya personer som tillför nya idéer.

En framgångsfaktor som jag ser det är att varje styrelsedeltagare får arbeta med de frågor som de brinner för och är bra på. Det skapar både motivation och en känsla av att ens insats verkligen gör skillnad.

För att hålla engagemanget vid liv satsar föreningen på utbildning och kompetensutveckling. Medlemmarna ska känna sig trygga i sina roller och att de har den kunskap som krävs för att göra ett bra jobb.

– Vi försöker ha minst ett par utbildningsdagar per år, där vi även bjuder in våra platsombud. Fortbildning är viktigt för att hålla sig uppdaterad och känna sig säker i sin roll. Dessutom tar vi in externa föreläsare för att ge nya perspektiv.

Per understryker också vikten av att ha en god relation till arbetsgivaren för att kunna samarbeta effektivt och lösa eventuella problem.

– Ett bra samverkansklimate med arbetsgivaren är avgörande. Vi försöker alltid hitta gemensamma lösningar och hålla en öppen dialog. Något som jag tycker är viktigt är också att man är realistisk. Att man inte ställer krav som är orealistiska utan försöker se vad som är rätt. Ibland kanske man måste säga till medlemmar att det där kan vi inte driva.

Tips för ett framgångsrikt styrelsearbete:

1. Skapa en positiv stämning: Bjud på fika och se till att ha trevligt när ni träffas. Låt alla få komma till tals.
2. Utnyttja allas styrkor: Låt medlemmarna arbeta med det de är bäst på och brinner för.
3. Fokus på utbildning: Satsa på kontinuerlig kompetensutveckling och utbildning.
4. Bygg ett gott samarbetsklimate: Ha en bra dialog med arbetsgivaren för att lösa problem effektivt.
5. Inkludera nya medlemmar successivt: Låt nya medlemmar börja med mindre uppgifter och slussa dem in i sina roller gradvis.



Per Gunnarsson och Förening 76 visar att nyckeln till en framgångsrik föreningsstyrelse ligger i att skapa en positiv och inkluderande miljö, utnyttja medlemmarnas styrkor och satsa på kontinuerlig utbildning. Genom att bygga starka relationer både inom styrelsen och med arbetsgivaren, lägger de grunden för ett hållbart och framgångsrikt styrelsearbete.

När medarbetaren slutar – så hanteras feedback inom myndigheterna

Att samla in feedback från medarbetare som slutar är ett viktigt verktyg för att förstå varför anställda väljer att lämna sin arbetsplats. Genom avgångssamtal, enkäter och andra former av återkoppling får arbetsgivare värdefull information som kan användas för att förbättra arbetsmiljön och organisationen som helhet.

Men frågan är: hanteras denna information på samma sätt inom våra myndigheter? Vi har varit i kontakt med nästan alla myndigheter där Forsvarsförbundets medlemmar arbetar, för att undersöka deras interna rutiner och hur medlemmarnas feedback samlas in och används.

1

Hur ser er interna rutin ut när en medarbetare slutar?

2

På vilket sätt tar ni tillvara och bearbetar den feedback som medarbetaren ger?



Plikt- och prövningsverket, Madelene Svensson, HR-specialist

1 När en medarbetare avslutar sin anställning hålls ett avgångssamtal med närmaste chef. Om medarbetaren föredrar att prata med någon annan än chefen, kan HR ta över och genomföra samtalet. Vi har för närvarande inget digitalt system för att hantera feedback, utan den dokumenteras och arkiveras i pappersform i ett fysiskt arkiv som endast HR-personal har åtkomst till.

2 Om det framkommer något allvarligt under samtalet som kräver uppmärksamhet, lyfter vi det för vidare diskussion, oftast tillsammans med den ansvariga chefen. Dock kan detta vara lite mer komplicerat eftersom medarbetaren ofta redan har slutat eller är på väg att göra det.

Fortifikationsverket, Jessica Rosén, HR-specialist

1 Chefen ska alltid hålla ett avgångssamtal med medarbetaren där svaren skickas in till HR för att arkiveras i personakten. Det finns däremot inget strikt krav på att dessa dokument skickas in. Efter uppsägningen skickas en anonym avgångsenkät till medarbetaren för att samla in feedback kring arbetsmiljö och andra viktiga frågor.

2 Under avgångssamtalet med chefen hanteras specifik feedback direkt, beroende på vad som framkommer, och samtalet anpassas efter varje enskilt fall. Feedbacken från avgångsenkäterna sammanställs årligen i en rapport som presenteras för arbetsmiljökommittén för att identifiera förbättringsområden. Om tydliga mönster eller återkommande problem framkommer, genomför HR specifika åtgärder för att adressera dem under det kommande året.

Försvarets radioanstalt, Anna Olsson, HR-partner

1 När en medarbetare slutar genomförs ett avgångssamtal med närmaste chef. Syftet är att ge chefen insikter för att förbättra sitt ledarskap och arbetet med sitt team. Utöver detta erbjuds ett frivilligt avgångssamtal med en HR-partner, där medarbetaren får möjlighet att ge feedback om hela anställningsperioden. Samtalet genomförs som en intervju, och om medarbetaren inte kan närvara fysiskt, exempelvis vid tjänstledighet, kan en enkät skickas ut istället. Informationen anonymiseras för att förhindra identifiering.

2 Svaren från avgångssamtalet dokumenteras av närmaste chef och används för att förbättra chefens arbete, men sparas inte i någon form som kan kopplas till den enskilda medarbetaren. Feedbacken från samtalet med HR-partnern sammanställs och analyseras årligen. Resultaten presenteras på myndighetsledningsnivå och ibland på avdelningsnivå.

Försvårshögskolan, Amanda Beuthan, HR-partner

1 Vi erbjuder både ett avgångssamtal och en anonym avgångsenkät, som skickas ut manuellt. Samtalet hålls av närmaste chef, som också ansvarar för att dokumentera och spara resultatet.

2 Om något viktigt eller känsligt framkommer under samtalet, uppmanas chefen att kontakta HR eller sin närmaste chef för vidare åtgärder. Resultatet från avgångsenkäten sammanställs vanligtvis 1–2 gånger per år beroende på antalet avgångar. Hur feedbacken hanteras beror på resultatet. Ofta adresseras den direkt till berörd chef, men vid större negativa trender eller återkommande problem lyfts frågorna uppåt i chefsleden för djupare analys och åtgärder.

Försvarets materielverk, Sofia Oddsdotter Larsson, HR-samordnare

1 Vi tillhandahåller både en anonym avgångsenkät, som distribueras manuellt, samt möjligheten till ett avgångssamtal. Samtalet genomförs av närmaste chef, som även dokumenterar svaren.

2 Resultat av avgångssamtalet förmedlas i chefslinjen, till överordnad chef. Avgångsenkäten sammanställs 1 gång/år och redovisas till Ledningsgruppen och ATO.

Försvarsmakten, Petra Söderlund, Processledare Personalomställa

1 När en medarbetare slutar - oavsett avgångsorsak - genomförs ett obligatoriskt avgångssamtal med närmaste chef så snart som möjligt efter avisering från den anställde. Samtalet är ett viktigt verktyg för att stödja myndighetens strategiska mål att öka attraktionskraften, behålla kompetens och minska personalomsättningen. Medarbetare som lämnar på egen begäran erbjuds även att anonymt besvara en webbaserad avgångsenkät som ett komplement till samtalet.

2 Enkätsvaren sammanställs årligen i en rapport av Verian på uppdrag av FST HR Argus och presenteras både på en övergripande nivå och för varje organisationsenhet (OrgE). Rapporten ger värdefulla insikter som stödjer det löpande arbetet med att stärka Försvarsmaktens attraktivitet som arbetsgivare. Varje OrgE ansvarar för att analysera sina resultat och vidta åtgärder utifrån identifierade behov, vilket kan innebära att arbetssätt och uppföljning kan variera mellan olika OrgE. Samma gäller för dokumentation och uppföljning av avgångssamtal.

Variationer i hanteringen av feedback

Svaren från myndigheternas HR-personal visar att det finns en stor variation i hur feedback hanteras. På Plikt- och prövningsverket sker dokumentationen fortfarande i pappersform och lagras fysiskt, vilket kan göra det lite krångligt att komma åt, dela och analysera informationen smidigt. Hos Fortifikationsverket dokumenteras

avgångssamtalet men det finns ingen regel om att underlaget måste skickas in till HR. Försvarsmakten har en tydlig process med både obligatoriska avgångssamtal och en anonym enkät, men uppföljningen kan skilja sig ut på OrgE eftersom alla har sina olika rutiner.

Kan jag kräva att arbetsgivaren betalar för mina terminalglasögon?

JAG SPENDERAR mycket tid framför datorn på jobbet och tror att jag behöver glasögon. Min chef säger att jag måste betala för dem själv. Jag har hört att arbetsgivaren ska stå för kostnaden, vad är det som gäller?

SVAR → Om du upplever obehag i ögonen när du arbetar vid datorn, bör du prata med din arbetsgivare och begära en ögonundersökning. Om undersökningen visar att du behöver särskilda glasögon för bildskärmsarbete, så kallade terminalglasögon, är arbetsgivaren ansvarig för kostnaden. Terminalglasögon betraktas som ett arbetsverktyg, och varken ögonundersökningen eller de grundläggande glasögonen ska innebära någon kostnad för dig. Om du vill ha dyrare bågar av estetiska skäl, får du betala mellanskillnaden själv.

Freddy Tullgren, ombudsman



Foto: iStockphoto

Saker att tänka på inför jobb utomlands

JAG HAR FÅTT en chans att jobba och bo utomlands. Har förbundet några tips för mig i den här situationen, och vad ska jag tänka på innan jag skriver under ett avtal som URA?

SVAR → Försvarsmakten följer det avtal som gäller för statliga myndigheter, och URA-avtalet innebär i praktiken en ny statlig anställning där du själv förhandlar med arbetsgivaren om villkoren. Facket kan inte ändra ett URA-avtal som redan är undertecknat, så se till att alla överenskomna villkor finns med i avtalet innan du åker. Lycka till!

Robert Oidermaa, ombudsman

En kollega deltar alltid via webbkamera i möten – vad ska jag göra?

FÖR ATT FÖRBÄTTRA möteskvaliteten på min arbetsplats ska nu alla möten ske fysiskt på plats. Men jag har en kollega som alltid deltar via webbkamera, vilket jag tycker påverkar flödet i diskussionerna och gör dem stela. Jag känner inte att det är min uppgift att ta upp detta med kollegan. Vad bör jag göra?

SVAR → Det är bäst att du pratar med din chef om detta. Förklara vilka problem du upplever under mötena. Om det finns en överenskom-

melse om att alla ska delta fysiskt, och detta inte efterlevs, är det arbetsgivarens ansvar att hantera det. Om det finns skäl som hindrar en kollega från att vara på plats, bör chefen besluta om den personen får delta på distans. Om ni ska ha hybridmöten kan det också vara bra att diskutera hur de kan genomföras på ett smidigare sätt.

Thomas Klasson, ombudsman

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

Hallå där, Göran Härnvall, Sjöövervakningsoperatör

Efter många år som konsult inom produktutveckling valde Göran att söka nya utmaningar och fann sin nya bana som sjöövervakningsoperatör. I sin roll övervakar han sjötrafik och territoriell integritet och samarbetar nära andra myndigheter för att säkerställa tryggheten på Sveriges vatten.

Hur kom det sig att du började inom yrket?

Jag kände att det var dags för en förändring och ville ha ett jobb som skulle ge mig lite mer fritid för att kunna prova på egna projekt. Dessutom lockade det sociala, eftersom jag tidigare hade jobbat ensam i många år och saknade den gemenskapen.

Hur är arbetet upplagt?

Arbetet är uppdelat i två skift, med start antingen tidigt på morgonen eller sent på kvällen. Efter varje pass sker en överlämning där all aktuell information delas mellan skiften. Arbetet sker i block om tre till fyra dagar eller nätter i rad, med långa pass på 12,5 timmar, följt av ungefär en veckas ledighet.

Berätta om dina arbetsuppgifter.

Den huvudsakliga uppgiften är att övervaka ett specifikt område, säkerställa territoriell integritet och kontrollera sjötrafiken inom området. Systemet som vi arbetar med tar in data från sensorer och via AIS, dvs den information som fartygen skickar ut via transponder. Informationen bearbetas sedan för att få en så exakt bild som möjligt av sjötrafiken och fartygsrörelserna. Därefter delas denna information med högre chef och marina enheter som är ute till sjöss. Vi har också ett nära samarbete med andra myndigheter, som till exempel kustbevakningen.



Namn: Göran Härnvall

Yrke: Sjöövervakningsoperatör

Arbetsplats: Muskö, i skyddade lokaler i berget

Fackligt uppdrag: Platsombud

Vad tycker du är det bästa med jobbet?

Arbetstiderna, och att man kan kombinera jobbet med andra intressen. Jag är en person som trivs med att ha flera järn i elden, som nu när jag studerar parallellt med arbetet. Tidigare har jag även drivit ett eget företag vid sidan av.

Ser du några utmaningar?

Bemanningen är en utmaning. Vi har en stor rörlighet med många unga som söker sig vidare till nya yrken eller studier. Vi är också väldigt specialiserade och det finns ingen reserv att kalla in om vi blir färre. Då får vi helt enkelt jobba extra. Sommarperioden brukar alltid bli lite mer ansträngd, eftersom vi måste lösa ordinarie arbetsuppgifter med befintlig personal då många är på semester och det är svårt att få in extra personal för att täcka upp. Det brukar medföra stora förändringar i schemalaggningen.◀

B **Posttidning**

Ej retur

Försvarsförbundet
Box 5328, 102 47 Stockholm.



**Du förtjänar
mycket mer!**

Boka rådgivning om försäkringar och pension!

Tack vare facket har du rätt till kostnadsfri digital rådgivning om pension och försäkringar på en tid som passar dig. 9 av 10 som gjort det säger att de är väldigt nöjda! Missa inte den här chansen att få bättre koll på ditt liv och din framtid.

Boka rådgivning här: folksam.se/bokaradgivning

Ett samarbete mellan ditt fackförbund och Folksam.



Rådgivning
för medlemmar
PUFFEN
mot framtiden



Folksam