

Nyhetsbrev

ARBETSGIVARRELATIONER

Nr 2, juni 2020

SAMARBETA MED FÖRSVARSMAKTEN

Tillsammans skapar vi tillväxt
genom samarbete om
personal.



FÖRSVARSMAKTEN

Foto: Johanna Kassel / Volt

ARBETSGIVARE BERÄTTAR

EN GEMENSAM VISION ÄR GRUNDEN FÖR VÅRT PERSONALSAMARBETE

4C Strategies och Försvarmakten har ett pågående samarbete sedan 20 år tillbaka och har genom åren genomfört många uppgifter tillsammans. I ett sådant nära samarbete blev det naturligt att titta närmare på hur 4C Strategies skulle kunna utveckla samarbetet till växeltjänstgöring med Försvarmakten.

Nina Larsson är konsultchef för militär och offentlig sektor på 4C Strategies och kan berätta mer om samarbetet.

Nina, vad är det som gör att 4C Strategies har ett samarbete kring växeltjänstgöring av personal med Försvarmakten?

– Det militära försvaret har ett ständigt behov av hög kompetens, men all kompetens behöver inte vara anställd av Försvarmakten. Vi på 4C Strategies vinner också mycket på att vara närvarande hos Försvarmakten för att lära oss mer om deras behov i deras miljö.

Försvarmakten är vår äldsta uppdragsgivare och för oss var det en naturlig förlängning av vår relation när vi 2017 tecknade ett strategiskt partnerskap om personalförsörjning. Idén med partnerskapet är att Försvarmakten ska underlätta vår rekrytering av militär personal samtidigt som vi på 4C Strategies ska underlätta för våra anställda att tidvis tjänstgöra i Försvarmakten. Enkelt förklarar har delar av vår personal även en anställning i Försvarmakten. Man är tjänstledig hos oss när man tjänstgör i Försvarmakten i sin militära befattning.

Vi ser på växelarbetet mellan det civila arbetet hos oss och tjänstgöring i Försvarmakten som mycket värdefullt för båda parter. I och med att Försvarmakten nu står inför en helt ny utmaning, nämligen tillväxt, ökar vikten av vårt partnerskap. Genom samarbetet får Försvarmakten tillgång till kvalificerad tidvis tjänstgörande personal samtidigt som 4C Strategies personal får en kvalitativ kompetensutveckling som är relevant för deras ordinarie tjänster.

Nina, du har väl själv en militär bakgrund?

– Ja det stämmer, i grunden är jag officer. Jag har gått Militärhögskolan och tog min officersexamen vid

Karlberg i Stockholm. Jag sökte in som officer efter min värnplikt och har arbetat på regementet i Enköping och gjort utlandsmission i Kosovo.

Vad gör 4C Strategies idag för Försvarmakten?

– Vi levererar systemlösningar (Exonaut) och expert-tjänster inom övning och förmågehantering och har nästan dagligen personal hos Försvarmakten för att stötta inom dessa områden. Som omvärldsutvecklingen ser ut kommer behovet av beredskaps-, förmåge- och övningslösningar att öka. Samarbetet möjliggör en långsiktig och ömsesidig kunskapsöverföring. Mer information finns på vår hemsida: 4cstrategies.com/exonaut/military-training-management.



Vårt strategiska partnerskap inom kompetensförsörjning är en naturlig förlängning på vårt samarbete, säger Nina Larsson.

Foto: Thron Ullberg

För att få reda på Försvarmaktens syn på samarbetet pratade vi med generalmajor Klas Eksell, som är personaldirektör i Försvarmakten.

Klas, vad är det som gör 4C Strategies lämpliga att samarbeta med?

– 4C Strategies och Försvarmakten har en lång gemensam historia då de varit system- och tjänsteleverantör åt oss sedan 2000. De delar vårt motto att "göra skillnad för andra" genom att de vill bidra till en säkrare värld. Vår gemensamma vision är en förutsättning för detta partnerskap. Eftersom 4C Strategies anställda verkar inom både militära, offentliga och privata organisationer över hela världen har de en unik kompetens som vi kan dra nytta av.

De individer som har ett deltidsengagemang hos oss har sin huvudsakliga anställning hos en annan arbetsgivare. 4C Strategies är en av många arbetsgivare som vi delar personal med. Genom ett strategiskt samarbete kring kompetensförsörjning tar vi båda vårt arbetsgivaransvar och skapar gemensamt de bästa förutsättningarna för individen att utvecklas.

Varför är samarbetet viktigt för Försvarmakten?

För att Sverige ska vara beredd att möta kriser och hot behöver individer övas och kompetensutvecklas. Det är ett viktigt uppdrag som 4C Strategies är delaktig i. Samtidigt stärker de sig själva med kvalificerad personal. Tillsammans skapar vi ett starkare försvar som möter varje hot och klarar varje utmaning.

Vi går tillbaka till dig Nina. Många i 4C Strategies har en bakgrund i Försvarmakten, eller hur?

– Ja det stämmer. Som jag ser det är det väldigt positivt att många av mina kollegor är, eller har va-

rit, engagerade i Försvarmakten. Det kan vara som reservofficer, tidvis tjänstgörande gruppchef, soldat eller sjöman eller som hemvärnssoldat. Många har också varit tjänstlediga för utlandstjänstgöring och fortbildning inom Försvarmakten.

Vilka egenskaper har människor från Försvarmakten utvecklats, som kan vara till nytta för 4C Strategies?

– En person som tjänstgjort i Försvarmakten har ofta uppnått en djupare förståelse för vilka konsekvenser olika beslut och handlingar kan få. En analysförmåga som kan vara helt avgörande i en skarp situation. I många av våra uppdrag inom risk- och krishantering kan just den typen av förmåga vara väldigt värdefull.

Hur ser du på att man har två arbetsgivare?

– Ju djupare kunskap vi har om Försvarmakten, ju bättre stöd kan vi vara dem, men även för andra aktörer inom totalförsvaret som vi arbetar med. Att varva mellan ett engagemang i Försvarmakten och arbeta hos oss, där vi bland annat stödjer bevakningsansvariga myndigheter och länsstyrelser, men också privat samhällsviktig verksamhet, tror jag är bra för samhället i stort.

Totalförsvaret bygger på nära samverkan mellan militär och civil verksamhet. Ömsesidig förståelse för varandras förutsättningar är en viktig framgångsfaktor i utvecklingen av ett modernt totalförsvaret.

Jonatan Jürisoo
4C Strategies



4C STRATEGIES

NYA SAMARBETSPARTNERS

Sedan vårt senaste nyhetsbrev har Försvarmakten fått fyra nya samarbetspartners. Vi välkomnar

CBRE GSW Sweden AB

SOFF Säkerhets & försvarsföretagen

Rejlers Defence & Security AB

Scutus Protection AB

Tillsammans skapar vi en hållbar arbetsmarknad där alla är vinnare. Försvarmakten stärker personalförsörjningen, arbetsgivaren får kvalificerad personal och individer får utveckling och miljöombyte.

FÖRSVARSMAKTEN BLAND SVERIGES 10 MEST ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE

Försvarsmakten är en av Sveriges tio mest attraktiva arbetsgivare. Det visar årets Randstad Employer Brand Research, som bland annat mäter attraktiviteten hos landets 150 största arbetsgivare.

Den 23 april delades Randstad Award ut till Sveriges mest attraktiva arbetsgivare, en titel som 2020 går till IKEA. Hela sex olika branscher återfinns i toppen, varav tre av positionerna hittas bland myndigheter där Försvarsmakten kammar hem en tredjeplats, efter Uppsala Universitet (2), och Polisen (1). 2020 års lista över Sveriges mest attraktiva arbetsgivare toppas av Ikea följt av Volvo Cars och Volvo Group.

mycket små skillnader i resultatet, och det råder ingen tvekan om att dessa områden är värda att arbeta med och kommunicera kring lite extra för att attrahera nya medarbetare.

Kriteriet attraktiv lön och förmåner landar precis utanför topp-5, vilket gör Sverige unikt jämfört med Europa där lönen historiskt rankas som absolut viktigast.

Mest attraktiva arbetsgivare 2020

1. Ikea
2. Volvo Cars
3. Volvo Group
4. Sverige Television
5. Sveriges Radio
6. Polisen
7. Uppsala Universitet
8. Försvarsmakten
9. WSP
10. Ica

Populäraste arbetsgivaren bland myndigheter

1. Polisen
2. Uppsala universitet
3. Försvarsmakten
4. Lunds universitet
5. Regeringskansliet

Vilka är då de främsta kriterierna som arbetssökande efterfrågar när de söker nytt jobb? Undersökningen resulterar dels i en topplista över vilka bolag som svenska folket helst vill arbeta för, men också i värdefulla insikter i vad som driver arbetstagare som kan hjälpa arbetsgivare att forma sitt employer brand för att attrahera kompetensen de behöver.

Undersökningen visar att de kriterier som svenska folket värderar allra högst vid valet av arbetsgivare är trevlig arbetsmiljö, intressanta arbetsuppgifter och balans mellan jobb och fritid, följt av anställningstrygghet och därefter flexibilitet. Dessa fem kriterier har under de senaste åren placerat sig i topp med

En förklaring till denna skillnad skulle kunna vara Sveriges samhällsmodell där barnomsorg, skola och sjukvård är skattefinansierade. Det i sin tur öppnar upp för möjligheten att inte behöva välja jobb enbart utifrån lön, utan också utifrån aspekter som vilken arbetsmiljö och vilka arbetsuppgifter man tror kommer ge stimulans och utveckling, eller vilka möjligheter till balans i livet en arbetsgivare kan erbjuda.

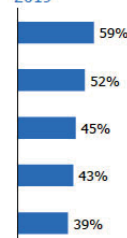
Kikar vi närmre på just Försvarsmaktens resultat visar undersökningen att Försvarsmakten är den arbetsgivare som svenska folket i högst utsträckning uppfattar erbjuda goda möjligheter till karriärutveckling. Utöver det förknippas Försvarsmakten med intressanta arbetsuppgifter och anställningstrygghet. Fullständig rapport kan laddas ner här: info.randstad.se/employer-brand-research-2020.

vad potentiella medarbetare efterfrågar när de väljer arbetsgivare.

de viktigaste kriterierna sverige 2020



sverige 2019



Ur Randstad Employer Brand Research 2020.

Om Randstad Employer Brand Research

Världens mest omfattande oberoende undersökning inom employer branding, utförd av Kantar TNS på uppdrag av Randstad. Totalt djupintervjuas över 185 000 personer i 33 länder om sin inställning till landets 150 största arbetsgivare, sett till antalet anställda. I Sverige har ett representativt urval om 4 775 respondenter intervjuats om vad de värdesätter hos en arbetsgivare.

Sanne Jakobsen, Randstad
Ulrika Sehlin, Arbetsgivarrelationer

BREDDAD OFFICERSREKRYTERING

Det förändrade omvärldsläget gör att Försvarsmakten nu står inför en av de största förändringarna på många år, nämligen tillväxt. Behovet av yrkes- och reservofficerare ökar samtidigt som framtidens försvar ställer högre krav på varierande kunskaper och kompetenser. Det blir då än viktigare att vi har ett modernt, flexibelt och effektivt utbildningssystem, utan att för den skull ge avkall på kvalitén.

Officersförordningens (2007:1268) 20 § ger Försvarsmakten rätt att anställa den som inte genomgått officersutbildning och sedan ge individen en individuell inomverksutbildning. Personaldirektören har nu valt att utnyttja den möjligheten och skapat Särskild officersutbildning (SOFU). Det innebär att de som har en akademisk examen om minst 180 högskolepoäng och som uppfyller Försvarsmaktens krav kan anställas som kadett. Den första "arbetsuppgiften" blir att gå SOFU under cirka 18 månader. SOFU innehåller sex månaders intensiv soldatutbildning och sedan utbildning vid Militärhögskolan Karlberg och vid stridskolor. Mycket av utbildningen görs tillsammans med

de som läser FHS officersprogram. De som anställs ges alltså nödvändiga soldatfärdigheter och får grunderna i officersprofessionen genom att de läser bland annat krigsvetenskap och militärteknik.

Under 2019 slutförde 57 personer utbildning till OFF/K via SOFU och under 2020 har vi hittills anställt 70 individer. Genom dessa individer har Försvarsmakten tillförts akademiska examina inom bland annat anesthesi och akutsjukvård, meteorologi, geovetenskap, industriell organisation med inriktning logistik och ledning, HR, företagsekonomi, juridik, språk samt internationell kris- och konflikthantering.

– De vi anställer i SOFU har en gedigen akademisk utbildning och tillräcklig militär kompetens för att utvecklas i officersyrket. De uppfyller minst samma testresultat, exempelvis befälslämplighet, som det vanliga officersprogrammens kadetter. Vi får en bred kompetensbild i officerskåren och skapar förutsättningar att lyckas med rekryteringstalen, säger personaldirektör Klas Eksell.

Intervju med Leo Andersson, anställd vid Fjärde sjöstridsflottiljen sedan januari 2019

Vilken är din bakgrund?

Jag är utbildad fysioterapeut med examen från Karolinska institutet. Under utbildningen jobbade jag som tränare på ett gym i Stockholm. Efter examen har jag jobbat som fysioterapeut på en primärvårdsrehab samt på en ortopedteknikverkstad. På fritiden tycker jag om att träna. Tidigare har jag spelat ishockey på division 1-nivå. Nu tränar jag mountainbike, styrketräning och löpning.

Varför sökte du anställning genom SOFU?

Efter att ha arbetat några år som fysioterapeut fick jag veta att det fanns möjlighet att bli officer genom SOFU. Jag valde då att bekosta en ögonoperation för att få fullgod syn utan glasögon och sedan söka anställning.

Jag ser SOFU som en bra och effektiv väg in i Försvarsmakten då förbanden kan påverka vilka kurser man ska läsa. Det gör att man läser det mest relevanta för den befattning

man går mot. Jag valde SOFU för jag upplevde att det är en effektiv väg för att bli en kompetent officer.

Vad har SOFU innehållit så här långt?

Jag har gjort grundutbildning och befälsutbildning på I 19 i Boden och marintaktiska kurser på Karlberg. Därefter har jag genomfört ett antal kurser på sjöstridsskolan i Karlskrona. Dessa har varit specifika för den befattning jag har nu. Vi var 10 personer som genomförde SOFU med marin inriktning i år.

Vilka är dina intryck av SOFU?

Jag är nöjd med utbildningen. Det har varit mycket varierat, allt från att göra stridsövningar i minus 30 grader till taktiska spel på Militärhögskolan Karlberg. Jag trivs med variation och jag tror att det är utvecklande. Vi officerare som är rekryterade genom SOFU är ett bra tillskott för Försvarsmakten. Genom ett gott samarbete med erfarna kollegor kommer vi att kunna bidra med mycket.

Vad tycker du om den första tiden på förbandet?

Det är väldigt speciellt att arbeta på fartyg. Men den första tiden har varit mycket spännande och utvecklande. Jag har kommit till ett bra fartyg med kollegor som ger mig ett gott stöd. Jag trivs bra och tycker att det är ett roligt arbete.

Catarina Hanell

Ledningsstaben, Personalavdelningen



OM SOLDATKARRIAR.SE

Soldatkarriar.se är ett samarbete mellan Försvarsutbildarna och CareerBuilder.se på uppdrag av Försvarsmakten. Sajten syftar till att underlätta för deltidsengagerade att kombinera tjänstgöring i Försvarsmakten med en huvudsysselsättning hos annan arbetsgivare.

De arbetsgivare som erbjuder jobb- och utbildningar inom i stort sett alla yrkesområden på soldatkarriar.se är våra samarbetspartners avseende personal- och kompetensförsörjning. De har gemensamt att de gärna vill anställa de som har meriter och kunskaper från utbildning och arbete i Försvarsmakten.

Besök sajten på <https://www.soldatkarriar.se> och hjälp oss att sprida budskapet inom målgruppen.

SOLDATKARRIAR.SE FORTSÄTTER VÄXA



Soldatkarriar.se går nu in i sitt tredje år och resultatet är fortsatt bra. Antalet besökare ökar, och detsamma gäller antalet relevanta jobbbannonser från våra samarbetspartners. Viktigast av allt är att vi också får återkoppling från många av våra samarbetspartners att man också anställer de som ansökt via sajten.

För att öka "trafiken" från målgruppen ytterligare marknadsför vi nu soldatkarriar.se i sociala medier där Facebook och Instagram är de primära kanalvalen. Kampanjen startade i februari och kommer att pågå under hela året. Resultatet har redan varit väldigt bra där vi kan se en ökning med över 700%! Dessutom ser vi att andelen återvändandare ökar markant. Då den aktuella målgruppen är stor finns

alla möjligheter att ytterligare öka antalet besökare.

Vi vill uppmana alla partners att löpande annonsera lediga jobb och utbildningar på soldatkarriar.se. Det är era erbjudanden som skapar värde för målgruppen. Vi vill också påminna er om att ni kan sända artiklar och nyheter genom soldatkarriar.se

Vi ser fram emot att se soldatkarriar.se växa mer och få plattformen att vara den självklara platsen att vända sig till när det är dags för nästa steg i karriären för de som har ett deltidsengagemang i Försvarsmakten.

Jonas Wannberg
Arbetsgivarrelationer



REGIONALT SAMVERKANSFORUM I NORRBOTTEN

Här i norr, har isen äntligen släppt greppet och vårfloden kommit i gång i våra älvar. Det ser tyvärr ut att bli en svårare vårflod än normalt. Våra soldater har genomgått sin utbildning och glädjande nog väljer många att fortsätta i Försvarsmakten. I Boden anställs cirka 100 nya medarbetare och i Luleå ett 40-tal. Extra positivt är att det är fler tjejer än det brukar vara.

Coronaviruset påverkar naturligtvis även oss. Vi skulle haft ett tredagars besök av Försvarsutskottets ledamöter (s) där planen var att besöka förbandskommunerna och förbanden. Istället arrangerade vi ett digitalt möte den 20 maj. Syftet var att ge ledamöterna en inblick om försvaret i norr.

Uppkopplade var kommunalråd, förbandschefer och riksdagsledamöter från Norrbotten, försvarsutskottets ledamöterna och Norrbottens landshövding Björn O Nilsson. Han inledde med att berätta om de unika förutsättningar som finns i norr med bland annat utbildning i subarktisk förmåga. Han lyfte även vårt arbete med att återinföra försvarsupplysning i skolan samt att han såg fram emot att få välkomna ledamöterna hit under hösten.

Claes Nordmark (s), ordförande för Norrbottens kommuner, gav deras gemensamma syn på Försvarsmaktens tillväxt i länet.

– Vi är extra glada över att Jägarbataljonen i Arvidsjaur återfår regementsstatus. Ett försvar i tillväxt har unika förutsättningar att utvecklas här i norr! Det finns ett långt och framgångsrikt samarbete mellan civilt och militärt samt bra infrastruktur.

Nordmark berättade vidare om stoltheten hos länets medborgare över Försvarsmaktens närvaro och om försvarssamarbete med Finland och Norge. Han ansåg att det borde skapas en "Stridsskola Nord" för att säkra personalförsörjningen, men även för utveckling tillsammans med Luleå universitet. Förhoppningen är att, trots pågående pandemi, avstannar inte Försvarsmaktens uttalade intentioner om tillväxt.

Försvarsmaktens samlade synpunkter presenterades av Johnny Lindfors, chef Norrbottens regemente.

– Nordkalotten är ett av jordens viktigaste områden i kampen om världsordningen. Kina har satt 2049 som

ett målsnöre när det handlar om att behärska och kontrollera bland annat naturresurser och sjöfartsleder. Den globala uppvärmningen påverkar oss genom att nya farleder i havet öppnas. Land som ligger norr om Polcirkeln blir allt mer intressanta ur ett militärstrategiskt perspektiv. Kina och Ryssland bygger ut sin ishavsflootta medan USA ligger långt efter på den fronten.

Enligt överste Lindfors gör coronapandemin dessutom att världsomdaningen accelererar.

– Vad är Ryssland beredd att gå i krig för? Jo, om de inte får vara en spelare kring det stora runda bordet eller om deras kärnvapenarsenal hotas. Tyvärr tar inte Sverige ansvaret för att behärska det subarktiska området, trots att det är ett av de viktigaste områdena i världen.

Lindfors menade att det inte fungerar att Försvarsmakten i huvudsak är "hjulbaserade" i det området utan att det krävs markförband med överkapacitet i vintermiljö.

I Norrbotten finns västra Europas största test-/provområde över land och i luften. På provplats Vidsele förfogar man nämligen över 70 x 35 kvadratkilometer mark, som dessutom finns möjlighet att utvidga till det dubbla, om behov finns.

– Vi har funnits sedan 1958 och har sedan dess ett bra samarbete med Försvarsmakten, sa Annika Lind.

Niklas Karlsson (s), ordförande i Försvarsutskottet, delade åsikterna om behovet av markförband. Han underströk den politiska överenskommelsen som ger 40 procents ökat anslag till Försvarsmakten.

– Den största satsningen sedan 1950-talet!

På F 21 i Luleå fanns kommunalråden Lenita Eriksson och Fredrik Hansson på plats och deltog i videokonferensen tillsammans med flottiljchef Claes Isoz. Tekniken fungerade och deltagarna upplevde genomförandet som värdefullt även om det inte ersätter ett platsbesök.

– Välkommen hit i höst signalerar Claes Isoz som avslutning.



Lenita Eriksson kommunalråd, Claes Isoz flottiljchef och Fredrik Hansson kommunalråd. Foto: Joakim Vidgren

Ulf Lindgren
RSF Norr

TISDAG DEN 10 NOVEMBER, STOCKHOLM

Centrala Försvarsmaktsrådets planerade konferens tidigare i år ställdes ju in på grund av Coronapandemin. Nytt datum blir den 10/11. Temat för konferensen är "Totalförsvaret - Samhällets kompetensförsörjning". Dagen inleds av överbefälhavare Micael Bydén.

Välkommen att lyssna på föredrag och delta i intressanta workshops och diskussioner. Mer information kommer efter sommaren. Kontakta forsvarskonferens@mil.se om du vill veta mer.

NU ÄVEN MILITÄRT UTBILDAD KOCK

I vårt tredje nummer 2019 intervjuades Albin Klasson som var finalist i Nordiska mästerskapet i kök och servering. Vid den tiden arbetade han som kock hos vår samarbetspartner Scandic Hotels. Albin stod då inför att påbörja sin värnpliktsutbildning som kock på tredje sjöstridsflottiljen i Karlskrona. När vi träffar Albin nu är han precis i slutet av sin värnpliktsutbildning.

Hej Albin! Hur har du det i Karlskrona?

Just nu är jag hemma på ledighet i Göteborg. Det har varit en annorlunda period den senaste tiden på grund av Covid-19. Pandemin har påverkat vår utbildning och även inneburit att permissionerna dragits in. Men nu är jag, som sagt, hemma på lite ledighet.

Jag har det bra i Karlskrona. Vi är precis klara med kockutbildningen. Det har inneburit matlagning hela dagarna, vilket har varit jätteroligt. Hela våren har varit en fantastiskt bra period. Vi har bland annat gått "Basic safety", en utbildning som omfattar brand- och sjukvårdsutbildning till sjöss och skrovskadeskydd där vi fått lära oss laga skrov som sprungit läck och marinspecifik CBRN. Denna del av utbildningen har varit bred och gett oss alla nya och mycket användbara kunskaper.

Hur har din värnpliktsutbildning varit så här långt?

När jag började utbildningen i september var det en stor omställning. Att till exempel byta miljö helt, och dela rum med många andra. Samtidigt inser jag hur snabbt jag kom in i gänget och att vi lärde känna

varandra inom gruppen otroligt snabbt. I början var vi mycket ute i skogen. Vi blev militära skyddsvakter och hade allmän "gröntjänst". Utbildningen har varit mycket bra och betydligt bredare än jag hade förväntat mig.

Just kockutbildningen har varit en hel del repetition för egen del eftersom jag är utbildad kock och har erfarenhet av yrket sedan tidigare. I gruppen är vi både tidigare utbildade kockar och individer som inte lagat så mycket mat tidigare. Då jag var en av de som är kock har jag fått en mer anpassad utbildning mot förste kock. Det har bland annat inneburit att jag fått vara hjälplärare under delar av utbildningen samt fått leda gruppen i arbetet i köket.

Kunde du tillämpa dina civila kunskaper?

Absolut! Mina kunskaper sedan tidigare är fullt kompatibla med kockyrket inom marinen. Sedan är utbildningen mer fartygsanpassad med att till exempel sjösurra saker, beställa livsmedel och skriva menyer med kompletta måltider även som kock. Civilt är det oftast chefen som sitter med detta.

Vad har varit bäst med utbildningen?

Generellt skulle jag vilja lyfta utbildningens fokus på att jobba och prestera i grupp. Det har verkligen utvecklat både mig och övriga i gruppen. Det har gett oss extremt mycket att se hur en grupp är stark tillsammans. I köket har vi fått agera rätt så fritt inom givna ramar vilket har skapat kretivitet och en bra läromiljö.

Vad har varit tuffast under utbildningen?

Alla projekt ute i skogen har varit tuffa, men också givande. När det är kallt, blött och jobbigt har vi som grupp snabbt kommit varandra mycket nära.

Vad ska du göra efter avslutad utbildning?

Som det ser ut nu muckar vi i mitten av juni. Jag hade funderat på att gå tillbaka och jobba civilt ett tag, men har nu fått



prata med förbandets personalfunktion som lagt en plan för mig att ta anställning på heltid i Försvarsmakten som kock ombord på ett av våra fartyg. Alltså kommer jag först jobba civilt för att under hösten ta anställning som kock ombord på en Visbykorvett.

Då har vi alltså fått en ny kollega snart!

Japp, det ska bli jättekul!

Vad vill du säga till den som funderar på att söka grundutbildning med värnplikt?

Funderar du det minsta på att söka ska du absolut göra det, Det är en bra utbildning som du inte kommer ångra. Du får med dig lärdomar för livet oavsett

vad du kommer att göra sen. Dessutom öppnar det för en karriär inom Försvarsmakten. Jag kan rekommendera alla att söka den här utbildningen. Många runt omkring mig är nyfikna på vad jag gör. Både kompisar och min bror ställer många frågor och är intresserad att söka.

Stort tack för att vi fick intervju dig. Vi får väl se om det blir ytterligare en artikel när du tagit anställning. Lycka till med allt som väntar dig!

Tack!

Jonas Wannberg
Arbetsgivarrelationer

UTVECKLANDE LEDARSKAP FÖRSVARSMAKTENS RYGGGRAD

Försvarsmakten ska kunna lösa sina uppgifter i olika operationsmiljöer och konflitnivåer, i komplexa och extrema situationer där svåra beslut behöver tas. Beslut som många gånger innebär etiska överväganden och risk för människors hälsa och liv. Att leda under dessa omständigheter ställer stora krav på gott ledarskap. Frågan är: har vi ett bra ledarskap?

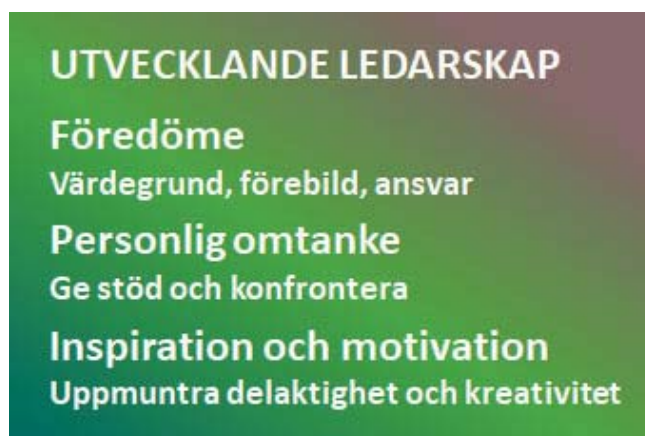
För att Försvarsmakten ska kunna lösa sina uppgifter är vi helt beroende av ledarskap och medarbetarskap. För att följa någon till fullo måste det finnas tillit. Tillit till chefen och tillit till gruppen. Det är därför nödvändigt att vi lägger ner resurser på utbildning och övning inom ledarskap.

Vår ledarskapsmodell är Utvecklande Ledarskap. Modellen kan sammanfattas med orden "föredöme, personlig omtanke samt inspiration och motivation". Ledaren uppträder som ett föredöme och lyfter frågor om moral och etik samt agerar utifrån vår värdegrund. Den personliga omtanken handlar om att ge stöd, men också om att konfrontera i ett gott syfte - både för den enskilde individen, men också för organisationen. Ledaren utmärks även av inspiration och motivation och stimulerar till delaktighet och kreativitet.

För att Försvarsmakten ska ha ett bra ledarskap på samtliga nivåer arbetar vi med ett antal olika verktyg. Först och främst görs en befälsskattning av de som mönstrar och sedan görs ytterligare tester av de som söker till yrkes- och reservofficersutbildningar. Vi söker främst efter faktorer som visar på fallenhet för ledarskap. Vi stävar efter att hitta guldklimparna som

vi sedan kan göra guldsmycken av. Ett stort ansvar ligger här på förband och flottiljer. Det är de som ser individerna i olika miljöer och situationer och som kan skapa sig en bild av vilka som har bäst ledarskapsförutsättningar för att nomineras till högre utbildningar.

2016 fastställdes Försvarsmaktens ledarkriterier/profiler för överstelöjtnanter, kommandörkaptener och högre samt deras civila motsvarigheter. Dessa beskriver önskvärda chefs- och ledaregenskaper där individens förmåga att skapa förtroende och åstadkomma resultat betonas. Kriterierna togs fram efter



ett omfattande arbete med att förtydliga vår interna uppfattning av vad som karakteriserar ett gott ledarskap.

Alla de resurser Försvarsmakten lägger på utbildning och övning inom ledarskap är en helt nödvändig investering. Frågan man då kan ställa sig är: hur lyckas vi, har vi ett bra ledarskap? En tydlig värdemätare är den årliga medarbetarenkäten FM VIND som mäter hur alla med ett engagemang i Försvarsmakten upplever organisationen, arbetsplatsen och ledarskapet. Resultatet för 2019 är mycket positivt och visar för tredje året en uppåtgående tendens, särskilt i frågor som rör förtroende och framtidsstro. Det visar även att våra chefer möter och leder sin personal med respekt samtidigt som de hanterar svåra avvägningar i komplexa situationer.

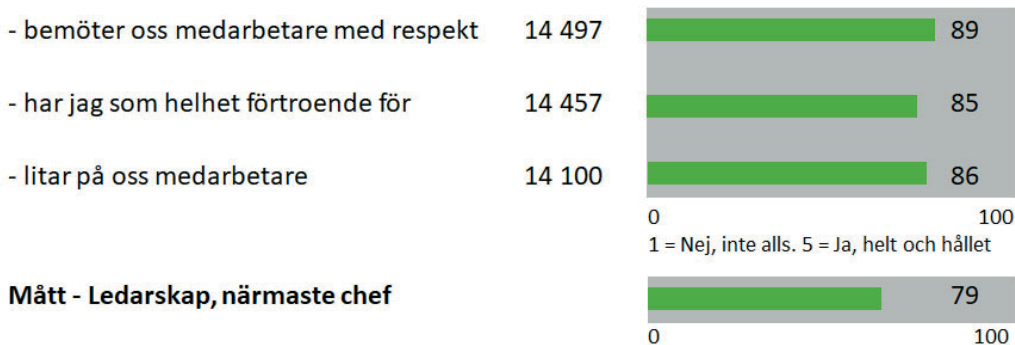
När vi, med stöd av konsultbyrån Vestra, jämför ledarskapsresultaten i FM VIND med medarbetarundersökningar inom privat eller offentlig sektor ligger vi i genomsnitt 10-20 procentenheter högre i så gott som samtliga jämförbara ledarskapsfrågor. Det betyder naturligtvis inte att alla medarbetare uppskattar sin närmaste chefs ledarskap. Med 14 921 svar kan vi dock tryggt påstå att de allra flesta gör det.

anmäla. Det är något som måste tas på största allvar. Chefer, genom sitt föregångsmannaskap, har här ett särskilt ansvar för att skapa en kultur där sexuella trakasserier eller kränkningar inte förekommer. För att ytterligare utveckla förmågan att agera när situationer uppstår finns nu också ett särskilt utredningsstöd ovälkommet beteende (UOB) dit chefer kan vända sig om de behöver vägledning.

Även om resultaten i FM VIND visar att vi har ett bra ledarskap varken kan eller ska vi slå oss till ro. Vi står nu dessutom inför en helt ny utmaning, nämligen tillväxt innebärande bland annat att krigsorganisationen ska bestå av cirka 70 000 personer och att 8 000 tjejer och killar ska göra grundutbildning med värnplikt 2025. En förutsättning för att vi ska klara den förändringen är att vi är en attraktiv arbetsplats som genomsyras av ett utvecklande ledarskap med uppdragstaktik och ansvarskultur som ledningsfilosofi.

– I vår verksamhet prövas ledarskapet varje dag, ofta i en miljö där vi ska kunna vara bättre än den motståndare vi förväntas möta. Ledarskap är Försvarsmaktens ryggrad och utövas varje dag, här hemma eller utomlands, helst i fred, ofta i kris och i värsta fall i krig. Att vara chef i Försvarsmakten är inte alltid

Ledarskap, närmaste chef - totalt 2019



Värden runt 75 betyder att svaren på en fråga är koncentrerat runt 4:a på en femgradig skala och totalomdömet för Försvarsmakten ligger på 77. För varje medarbetare som svarat 2 finns det fler än två som svarat 5. Vestra Konsulter AB.

Försvarsmakten har de senaste åren lagt stort fokus på åtgärder för att motverka ovälkomna beteenden. FM VIND 2019 visade att andelen som uppger att de varit utsatta minskat med en halv procentenhet. Bedömningen är dock att det fortfarande finns ett mörkertal och att för många uppger att de inte vågar

lätt, men det känns tryggt att veta att våra chefer gör sitt jobb och att de har ett högt förtroendekapital hos våra medarbetare, säger Klas Eksell, personaldirektör.

Catarina Hanell och Fredrik Nordenmark
Personalavdelningen, Ledningsstaben

POSITIVT TRENDBROTT

Försvarsbeslutsperioden 2016-2020 är nu snart till ända och riksdagen förväntas ta ett nytt inriktningsbeslut innan årsskiftet för de kommande fyra åren. Det politiska läget är dock, som ni alla vet, just nu något oklart.

En tillbakablick på åren som gått visar att Försvarsmaktens ansträngningar att utveckla och förbättra personalförsörjningen har givit resultat och vi kan nu se ett tydligt positivt trendbrott. Personalvolymerna har ökat, vilket gör att vi nu är fler yrkes- och reservofficerare, officerare, kontinuerligt och tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän, civila samt hemvärnssoldater än 2016. Det är en viktig framgångsfaktor för att öka krigsförbandens användbarhet och tillgänglighet.

Glädjande är att ungdomars intresse för att genomföra grundutbildning med värnplikt fortsätter att öka och att många av dem väljer ett fortsatt engagemang efter "muck". Det är en grundläggande förutsättning för Försvarsmaktens framtida personalförsörjning. I år är målsättningen att 5 000 soldater gör värnplikt, men rådande Covid-19 pandemi kommer sannolikt att innebära att målet inte kan nås fullt ut.

För att Försvarsmakten ska lyckas behålla den personal vi har och även rekrytera fler är det viktigt att vi är en attraktiv arbetsplats. Vi lägger därför stort fokus på jämställdhet, likabehandling och icke-diskriminering, bland annat ser vi över kraven på befattningar så att de är relevanta i förhållande till de uppgifter som ska lösas. Vi arbetar också intensivt med att motverka alla former av kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Som exempel kan nämnas inrättandet av funktionen Utredningsstöd ovälkomet beteende.

Försvarsmakten ser alltså ett tydligt trendbrott för personalförsörjningen, men vi har fortfarande mycket kvar att göra. Tillväxt är en positiv utmaning! Här kommer våra samarbetspartners att även fortsättningsvis vara en viktig bit i det försvarsmaktspussel vi bygger under kommande försvarsbeslut.

Klas Eksell
Personaldirektör

