

TILLVÄXT - TILLSAMMANS

Arbetsgivarrelationer

Nr 2, juni 2021



FÖRSVARSMAKTEN



PERSONALDIREKTÖR KLAS EKSELL HAR ORDET

Fredagen den 7 maj var en viktig dag för Försvarsmakten in i framtiden. Då tog ÖB beslut om trebefälssystemets (3BS) slutiga implementering till 2023-01-01.

De som främst berörs är officerare som utbildades i NBO-systemet upp till kaptens grad. Genom att nu strukturerat bygga vidare på 3BS ges möjlighet för den kompetens som individen bär att omsättas till antingen officer eller specialistofficer.

En av tankarna med 3BS är att förutsättningarna för kompetens- och karriärutveckling blir tydligare. En annan är att systemets kategorier harmoniseras internationellt. En tredje är att skapa trovärdighet i de personal- och befättningsflöden som Försvarsmaktens organisation är formad efter. Både grundorganisationens och krigsorganisationens behov av personal ska tillgodoses. Vår krigsföringsförmåga ska öka.

Det pratas ibland vulgärt om omgalonering eller degradering, men i själva verket handlar det om konvertering av kompetens. Ingen är finare, ingen är bättre. Vi står tillsammans, sida vid sida i definierade roller och uppgifter. Vi är måna om att genomföra övergången på ett sätt som omhändertar organisationens behov med respekt för individen.

Metoden för införandet är arbetsledningsbeslut. Berörda individer bör först ställa sig frågorna: vad vill

jag arbeta med, vilken kompetens har jag och hur vill jag utvecklas? Därefter ska en dialog föras med arbetsgivaren som tillför dimensionen potential och organisationens behov. Tillsammans kommer man fram till den framtida inriktningen. Om man inte kan komma överens tar arbetsgivaren beslut. Metoden bygger således på lokal beredning där individens vilja och ambition har fått uttryckas och där ATO, som vanligt, deltagit innan chef fattat beslut.

ÖB beslut innehåller generella avsteg och möjlighet för försvarsgrenar och stridskrafter. Detta i syfte att bibehålla målinriktning "med förstånd". Generellt gäller att major och örlogskapten och de som går i pension intill 2023-12-31 (2025-12-31 vid särskilda skäl) undantas. Dessa möjligheter behöver dock inte nyttjas utan ska endast användas med väl underbyggda motiv. Vi planerar för att skapa en övergångsutbildning HSOU under perioden 2023-2025.

Min uppfattning är att ÖB beslut skapar goda förutsättningar för försvarsgrenar, stridskrafter och OrgE att på ett bra sätt åstadkomma måluppfyllnad. Vi står inför en omfattande tillväxt. Det är viktigt att trebefälssystemet nu genomförs fullt ut.

Klas Eksell
Personaldirektör

VÄLKOMMEN GETSOCIAL!

Getsocial blir den första reklambyrå att teckna en avsiktsförklaring med Försvarsmakten i syfte att stärka kompetens- och personalförsörjningen för parterna. Genom samarbetet vill Getsocial underlätta för sina anställda att även ha ett deltidsengagemang inom Försvarsmakten.

– Getsocial är sydöstra Sveriges snabbast växande reklambyrå. Vi har en stark värderingsgrund och ett integrerat hållbarhetsarbete som ligger väl i linje med vårt samarbete med Försvarsmakten. Vi vill attrahera duktiga talanger som ser en framtid inom reklambranschen kopplat till ett högre syfte som det innebär att arbeta för Försvarsmakten, säger Alfred Appelros, VD Getsocial.

Genom sitt samarbete vill Getsocial tillsammans med Försvarsmakten arbeta aktivt med att skapa en hållbar arbetsmarknad och bidra till ungdomars insteg på arbetsmarknaden, mångfald på arbetsplatserna och möjlighet till karriärväxling genom hela yrkeslivet.

Jonas Wannberg
Arbetsgivarrelationer

UNIFORM-PÅ-JOBDET-DAGEN

Varje år genomför Hemvärnet "Uniform på jobbet-dagen". Dagen då hemvärnssoldater får bära uniform på sin civila arbetsplats om de har tillstånd av sin arbetsgivare. Årets firande genomförs den 2 september.

Hemvärnssoldaterna får även bära uniform till och från arbetet och under annan lämplig verksamhet den aktuella dagen. Deltagandet är frivilligt och syftet är att synliggöra och väcka intresse för hemvärnet. Om det, av någon anledning, är olämpligt att ha uniform går det att köpa en T-shirt att ha på sig istället. Uppmärksamma gärna era hemvärnssoldater på sociala medier under hashtagen #uniformpåjobbet-dagen.

Du hittar mer om Uniform på jobbet-dagen på forsvarsmakten.se/uniformpajobbetdagen. Där kan hemvärnssoldater och arbetsgivare ladda ner en blankett för en skriftlig överenskommelse. Vi tackar alla er som på olika sätt stödjer "Uniform på jobbet-dagen" och försvaret av Sverige.

Therese Åkerstedt
Tidningen Hemvärnet



Insatssoldaten Andreas Jillram i Västmanlandsbataljonen och plutonsignalisten Johan Öster i Upplandsbataljonen arbetar som gymnasielärare på ABB Industrigymnasium i Västerås.
Foto: Staffan Claesson / Tidningen Hemvärnet

KARRIÄRÖVERGÅNGAR FÖRSVARSMAKTEN & TRANSPORTFÖRETAGEN

Försvarsmakten och Transportföretagen har samverkat för att hitta gemensamma vägar att rekrytera och behålla kompetens inom området. En arbetsgrupp ska nu föra arbetet vidare.

Inom bransch- och arbetsgivarorganisationen Transportföretagen finns alla typer av civila fordon, sjöfarten och flyget representerat bland deras dryga 9 000 medlemsföretag som tillsammans har 200 000 anställda. Mätningar indikerar att medlemsföretagen har ett behov av cirka 12 000 nyrekryteringar per år, varav cirka 5 000-6 000 lastbilsförare.

– Det skattefinansierade utbildningssystemet står bara för ungefär 60 % av transportsektorns samlade rekryteringsbehov, säger Caj Luoma, chef för kompetensförsörjning på Transportföretagen. Denna utmaning gör att vi skapar nya vägar in till branschen och här blir ett samarbete med Försvarsmakten intressant förutsatt att vi hittar sätt som stimulerar samtliga parter behov.

Inom Försvarsmakten grundutbildas cirka 1 500 individer årligen som får ett förarbevis på lastbil. Vo-

lymer som kommer att öka. Av de som utbildas har Försvarsmakten behov att cirka 30 % tar ett fortsatt engagemang på heltid.

– Vid en krigsförbandsövning är de individer som fortsatt att kompetensutveckla sig inom området civilt en vinst då yrkeskompetensen upprätthålls och utvecklas, berättar Melker Johansson rekryteringsofficer och Caroline Cederlöf rekryteringskoordinator vid Trängregementet. Idag ges individerna ett militärt förarbevis. Försvarsmakten skulle kunna vara en bättre kompetensförsörjare till branschen om vi gavs samma verktyg att ge ut Yrkeskompetensbevis (YKB) som transportgymnasierna.

Både Transportföretagen och Försvarsmakten arbetar aktivt för att få fler unga intresserade av området. Försvarsmakten besöker till exempel gymnasier där det under skolbesöken blir viktigt att påvisa för kvin-

nor att de kan klara av grundutbildningen. Många av de som grundutbildas inom transportområdet har ingen tydlig fordonsbakgrund. En utmaning är att färre unga idag tar körkort direkt. Förra året var det endast en av sju som tog körkort, vilket begränsar urvalet.



Foto: Mattias Nurmela / Försvarsmakten

Det ligger just nu en ansökan från Försvarsmakten hos Transportstyrelsen om att få bedriva YKB-utbildning. En utbildningsjämförelse som gjordes 2019 visade att gymnasieskolorna ger de 280 timmar YKB som riktlinjerna för körkortslagen föreskriver. I För-

svarsmakten har de uttagna sitt B-körkort och påbörjar träning med kursplan för C och CE. En stor del av utbildningen är förbandsträning, vilket gör att förarna får ungefär 600 timmar körtid under sin värnplikt. Viljan från Försvarsmakten är att dessa individer ska kunna skriva ett kunskapsprov och ett uppkörningsprov för C och CE samt erhålla ett YKB.

Transportföretagen har arbetat för att sänka tröskeln in till branschen, utan att sänka kvalitén, genom valideringsmodeller för yrkesrollen. Idag finns det modeller mot lastbilmekaniker, bussmekaniker, maskinmekaniker, fordonslackerare, personbilmekaniker och bilskadereparatör. Valideringsverktyget möjliggör kompetenskartläggning som är tillförlitlig och efterfrågad av företagen.

– Att jämföra utbildningarna inom Försvarsmakten mot transportnäringens branschkrav bör ge bilden av hur anställningsbar individerna i fråga är, säger Maria Sjölin, regionalt verksamhetsansvarig kompetensförsörjning på Transportföretagen.

Båda parter konstaterar att fördelarna med ett fördjupat samarbete inom transportområdet är många och en arbetsgrupp har tillsatts för att titta vidare på hur vi tillsammans kan stärka kompetensförsörjningen för både Försvarsmakten och för transportbranschen.

Ulrika Sehlin
Arbetsgivarrelationer

DET REGIONALA SAMARBETET STÄRKS I DALARNA

I Dalarnas län är idag Dalregementsgruppen Försvarsmaktens främsta företrädare. Nyligen har resurser allokerats på utbildningsgruppen för att aktivt teckna strategiskt viktiga samarbeten i kompetensförsörjning i länet. Effekterna av det ska främst synas på lokal nivå, men också för Försvarsmakten nationellt. Den första avsiktsförklaringen som nu har landat är skriven med Falu kommun.

Försvarsmakten i Dalarna är under stark tillväxt: samarbetet med Falu kommun skapar fantastiska förutsättningar för att gå hand i hand in i framtiden. Överstelöjtnant Daniel Banck som är chef för Dalregementsgruppen skriver så här om det nya samarbetet: "Banden mellan Försvarsmakten och civilsamhället har alltid varit starka i Dalarna. Det här samarbetet är en tydlig manifestation av de banden och de goda relationer som finns här och som är en så viktig del i att samexistera på en ort som Falun. Samarbetet med Falu kommun innebär att vi kommer att åstadkomma

mer tillsammans än vi hade kunnat göra själva och på var sitt håll. Vi ser framför oss hur vi kan arbeta tillsammans för att till exempel få våra värnpliktiga att vilja bosätta sig här och söka studier eller jobb i kommunen, eller locka unga officerare att vilja flytta hit och ta med sig sina familjer."

Lyckas vi med detta kommer vi bidra till att kompetens som vi skapat här stannar kvar i regionen och vi bidrar till viktig tillväxt på orten. Samarbetet kommer också bidra starkt till Försvarsmaktens synlighet i samhället. Inte minst i samband med återkommande

tilldragelser som bland annat Uniform på jobbet-dagen, Veterandagen och Internationella kvinnodagen. Sådana högtidligheter är viktiga för Försvarsmaktens folkförankring i samhället och väcker dessutom erfarenhetsmässigt viktigt intresse för militärt engagemang i till exempel hemvärnet och frivilligorganisationer.

Thomas Sjöberg, som är rekryteringskoordinator på Dalregementsgruppen och drivande i relationsskapandet, har varit i kontakt med kommundirektören och deras HR-avdelning. Det finns många arbetsgivare som Dalregementsgruppen är intresserade av att teckna samarbeten med, men Falu kommun kändes som den naturligaste starten. De är en stor arbetsgivare som dessutom redan huserar ett antal deltidsengagerade ur Dalabataljonen. Falu kommun kunde se samma vinster i samarbetet som vi själva såg.

– Vi är mycket positiva till samarbetet med Försvarsmakten säger Linnéa Säll Sidén, som är samordnare på rekryteringscenter i Falu kommun.

Efter ett första uppstartsmöte med Falu kommun sattes det upp flera gemensamma mål, men det ska tilläggas att dessa är väldigt ödmjukt formulerade med



Foto: Albin Sundkvist / Försvarsmakten

respekt för respektive parts huvuduppdrag. Men under förutsättning att varje part har möjlighet att leverera enligt målen utlovas mycket gynnsamma effekter på längre sikt.

Thomas Sjöberg
Dalregementsgruppen

I EN KRIS GÅR DET INTE ATT VARA EGOISTISK

- en berättelse om totalförsvarsutbildning för årskurs 2 i gymnasiet -

Vi behöver alla lära oss mer om hur vårt samhälle och vårt dagliga liv kan påverkas av olika kriser och hur vi kan förbereda oss för att klara av dem så bra som möjligt. Vi behöver gå till arbetet, handla och lämna barn på förskola även vid höjd beredskap. Sverige som nation, ska under minst tre månader kunna hantera en säkerhetspolitisk kris i närområdet som innebär allvarliga störningar i samhället samt krig under del av denna tid. Som invånare är kravet att vi ska klara oss själva under minst en vecka. Det är högt ställda mål som kommer att ta tid att implementera. Här har vi ett gemensamt arbete att göra. Förmågan i totalförsvaret måste stärkas kraftigt.

Totalförsvar är benämningen på all den samhällsviktiga verksamhet vilken ska bedrivas i Sverige i händelse av krig. Det innebär att det militära och civila samverkar med syfte att skydda och säkerställa samhällsviktiga funktioner. Vid första anblicken av textens budskap reagerar många med att det löser samhället, det vill säga någon annan. Samhället har skapat den

bilden av ett försvar medan försvar ytterst handlar om insikten om att alla vi som lever i Sverige är en del av det här landet, och att vi också måste vara beredda att ta vårt individuella ansvar för att upprätthålla demokratin och friheten för oss själva och varandra.

2016 hade vi i Halmstad startat ett försvarsmaktsråds huvudsyfte var att marknadsföra Försvarsmak-

ten som en blivande arbetsgivare där vi både tog emot, men också hjälpte till i personalförsörjningen till civila aktörer, ett givande och tagande helt enkelt.

I december 2015 hade regeringen lämnat planeringsanvisning att totalförsvaret skulle utvecklas och stärkas, vilket idag pågår för fullt. I den kontexten resonerade vi i Förvarsmaktsrådet hur samhället, och då främst hur invånarna i Halland, bättre kunde förberedas på kommande kriser och på så sätt medvetandegöras om vilka skyldigheter de har i händelse av en kris eller höjd beredskap.

Personalförsörjningsfrågan och stärkandet av totalförsvaret var alltså de två delarna som skapade idén om att utveckla en totalförsvardag i syfte att öka medvetenheten. I den analys som följde fastnade vi på årskurs två i gymnasiet av främst två skäl. Det första var att en elev i årskurs två har genomfört sitt första år med att landa in i sig själv på gymnasiet och i årskurs två är mer fokuserad på sin utbildning och

derlaget med en viss grad av förförståelse och på så sätt kunna förstå innebörden av underlaget.

Där och då föddes projektet totalförsvardag Halmstad. I Halmstad fick vi ett startfält bestående av Förvarsmakten, Länsstyrelsen, Polisen, Räddningstjänsten, Kustbevakningen, Förvarsutbildarna, Region Halland och Halmstad kommun. Denna organisation har i princip varit intakt sedan dess, vilket i sig har varit mycket framgångsrik i särskilt en sak: när krisen kommer känner vi redan varandra och varandras organisationer samt att Förvarsmaktens roll i samverkan har stärkts.

Nästa utmaning var att få med beslutsfattare och skolor på idén om att ett stärkt totalförsvaret berör dem och deras elever. Samtliga skolor i Halland är med på denna resa och idag det råder inga tvivel att delta.

Totalförsvardagen i sina första tre år var en upplevelsedag som omfamnades av ett tänkt scenario som spelades upp live och byggde på en flygplatsolycka



Kenneth Matsson, Caroline Åbom-Häll, Robert Trupp, Frida Svensson, Thomas Nederhed-Högårdh. Foto: Anders Fall / Lv 6

vad framtiden har att erbjuda. Det andra var att tre till sex månader senare kommer ett brev som ålägger ungdomarna att svara på ett antal frågor, det så kallade mönstringsunderlaget. Vid våra attraktionsskapande insatser märkte vi tydligt att kunskapen och förståelsen för mönstringsunderlaget var väldigt låg. Ungdomarna förstod inte innehållet på det sätt som vi hade räknat med. Av den anledningen var det mer fokus på att "slippa undan" än betydelsen av att göra sin plikt för Sverige. Vi behövde göra något som öka deras kunskap så att de hanterade mönstringsun-

derlaget med en viss grad av förförståelse och som utvecklades till att beredskapen höjdes och Förvarsmakten mobiliserades. Parallellt genomfördes seminarium för lärare och rektorer. Föredragshållare var representanter ur försvarsutskottet, kommunikationsdirektören brigadgeneral Mats Ström, chefen totalförsvavsavdelningen brigadgeneral Gabor Nagy och regionspolischefen Klas Johansson. Denna sammankomst har utvecklat vår samverkan med skolorna väldigt positivt utifrån att vi nådde ungdomarna, men också deras lärare, mentorer och rektorer.

2020 kom pandemin och slog undan benen på oss. Att samla 1500 elever var inte längre möjligt. Vad gör vi?

Den digitala totalförsvardagen var född. Genom att använda erfarenheterna från skolan kunde vi nu nå alla ungdomar i Halland som under ledning av sina mentorer och lärare diskuterar frågor om kris, gråzon, egen beredskap, terrorhotet, Forsvarsmaktens roll och hur allt detta påverkar dem när de tar steget in i vuxenvärlden. Det blev ett spännande projekt där vi skulle försöka förmedla det som andra elever under tre års tid fick uppleva i verkligheten. Skulle vi lyckas?

Utbildningspaketet blev 32 min långt, men med diskussion och utvärdering tar utbildningen cirka 2,5 timmar att genomföra. Av de som genomfört den uppger 95 procent att de har fått en bättre förståelse för vad totalförsvaret är, varför det behövs och hur det påverkar dem.

Carina Bruzell är rektor på Falkenbergsgymnasieskola som är en av de skolor som deltagit i utbildningen. Hon anser att ökade kunskaper om kriser och totalförsvaret behövs i stora delar av samhället och genom utbildningen har hennes elever blivit bättre rustade.

– Det är bra information för de ungdomar som ska mönstra, men framförallt är det en tankeväckare för eleverna om vad som kan hända i samhället, vilken beredskap som måste finnas och att vi alla är en del av totalförsvaret. Totalförsvarsutbildningen är viktig. Alla behöver information kring vilka kriser som kan inträffa, hur vi ska ha beredskap för dessa och att vi är medvetna om det egna ansvaret, säger Carina Bruzell.

Resan och berättelsen började för snart fem år sedan och under pandemin lyckades vi med att ställa om totalförsvardagen från praktisk till digital på kort tid. Att öka medvetenheten är ett mångårigt projekt och samarbetet med samhället är en viktig del i detta. För att klara av kommande kriser måste vi förbereda oss och öva i förväg. Det är en investering i nästa generations vuxna som du, jag och samhället behöver för att stå förberedda när nästa kris, eller i värsta fall ett krig kommer. Tillsammans försvarar vi Sverige.

Allt materiel finns att hämta på försvarsmaktens hemsida alternativt maila till totalforsvar-halland@mil.se.

Robert Trupp
Luftvärnsregementet

PERSONALFÖRSÖRJNING I NORR

– tankar från Lotta Finstorp, landshövding i Norrbotten –

Norra Sverige går nu in i en spännande utvecklingsfas, särskilt inom verksamheter som berör omställningen till ett mera hållbart samhälle, här skapas nu många arbetstillfällen. Försvaret växer, jägarbataljonen i Arvidsjaur blir regemente i höst, mer verksamhet och fler värnpliktiga på de etablerade förbanden Artilleriregementet, Norrbottens Regemente och Norrbottens Flygflottilj. Det kommer även signaler om att utbildning av jägarsoldater i Kiruna kan bli aktuellt i framtiden.

I min roll som ordförande i Regionalt Samverkansforum i Norrbotten (RSF), har jag att samverka med förbandskommunerna, FMV och förbanden. I RSF har vi möjligheter att lyfta frågor som berör oss gemensamt. Både de med positiva förtecken, men även sådant kan skapa intressekonflikter om de inte hanteras. Just nu upplever jag att frågan om personalförsörjning står överst med hänsyn till det stora framtida behovet av att finna personal till alla våra verksamheter här i norr.

Värnpliktiga är en resurs som vi måste ta omhand på ett bra sätt så att förbanden kan anställa, men också att de är medvetna om hur mycket mer som finns att göra i vårt län i framtiden. Jag kommer att titta på möjligheterna hur vi samlar krafterna så att det blir både förbands-, kommun- och länsfokus på att säkerställa en bra informationsstrategi till de värnpliktiga.

Norrbottens Flygflottilj i Luleå var den första försvarsverksamhet jag besökte utanför länsstyrelsen. För-

svaret är en stor arbetsgivare som bedriver verksamhet som på något sätt berör alla 14 kommuner. Därför kommer det att vara extra viktigt för mig att aktivt driva försvarsfrågor. Dessutom har vi på länsstyrelsen

en stor roll i återinförande av totalförsvarskonceptet. Nu när jag är "fullvaccinerad" ser jag fram emot att kunna besöka resterande förband och verksamhetsorter så snart som möjligt.



Lotta Finstorp, landshövding i Norrbotten, i samtal med Stefan Fredriksson, stabschef vid Norrbottens Flygflottilj. De värnpliktiga på bilden är på väg ut på "Björn Marschen", en övning där de under några dygn provar på "robinsonlivet". Foto: Joakim Widgren

Personalförsörjning blir den absolut viktigaste frågan att hantera för oss här i norra Sverige. Det fanns en tid när man erbjöds flyttbidrag för att flytta söderut. Det kanske kan bli tvärt om nu. Vi behöver samla alla våra krafter, fokusera och verkligen sprida information om den eminenta framtid som länet erbjuder.

I min roll vill jag sätta ett särskilt fokus på de värnpliktiga som innebär att vi försöker hitta ett arbetssätt eller modell där vi säkerställer en kontinuerlig information under värnpliktstiden. En information som gör att de väljer att bli kvar inom Försvarsmakten eller ser andra möjligheter som länet erbjuder.

Ulf Lindgren

Regionalt Samverkansforum i Norrbotten

VÄLBESÖKT föredrag om reservofficersyrket

I slutet av maj samlades 120 värnpliktiga vid Arméns jägarbataljon (AJB) i idrottshallen där reservofficerskadetten Anton Kindlund höll ett föredrag om livet som just reservofficerskadett. Anton Kindlund tar examen från MHS Halmstad i juni och påbörjar därefter direkt sitt arbete som projektledare vid Sverof där han främst ska arbeta med att genomföra aktiviteter i syfte att attrahera, rekrytera och utveckla reservofficerare.

– Det blev en tjuvstart här uppe på AJB. Jag har haft löpande kontakt med Elias Mibesjö som arbetat med att ta fram vår kommunikationsstrategi och arbetsmetodik. När tillfället kom ville vi prova konceptet, säger Anton.

Ledorden är "målgruppsanpassade budskap i rätt kanaler", vilket i detta fall gjorde att Elias och Anton tog fram ett helt nytt föredrag där Anton fokuserade på att berätta om livet som kadett. Parallellt planerade Elias en inläggserie på Sverofs sociala medier med innehåll som tilltalar målgruppen. Eftersom Anton uppmuntrar alla att följa Sverof i digitala kanaler kan man på så sätt behålla kontakten och skapa engagemang hos målgruppen trots att ansökningsfönstret till reservofficersutbildning inte är öppet just nu.

– I samband med föredraget ökade vårt följjarantal på Instagram med 40 personer som alla är i 20-årsåldern. När vi sen följde upp detta med ett inlägg som med text och bild beskriver att vi varit på plats för att sedan publicera ett porträtt på en 20-åring som går FOK (Förberedande officerskurs) skapade detta ett starkt engagemang. Precis så som vi vill jobba, säger Elias.

I det systematiska arbetet ingår alltid att i inläggen länka till Försvarsmakten officiella landningssidor som beskriver hur individen ska gå till väga för att bli reservofficer. Likaså att arbeta med målgruppsexponering i sociala kanaler, något som man sedan följer upp och mäter.



Foto: Mattis Emretsson / Försvarsmakten

– I grunden handlar allting om att vi vill få så många som möjligt att vidta en aktiv åtgärd för att utbilda sig till eller ta ett utvecklingssteg som reservofficer. Möjligheterna måste synas och man måste förstå målgrupperna i målgruppen inklusive demografiska faktorer som ålder, bostadsort, kön och liknande, berättar Anton.

Utfallet från föredraget var lyckat. Inläggsserien från AJB har hittills resulterat i att nära 700 individer under 35 år har klickat sig vidare till Försvarsmaktens officiella landningssida för reservofficersutbildning, något som Sverof bevakar på sina sociala medieplattor.

– Ett systematiskt arbete har gjort att potentialen i hur många vi når med en enskild aktivitet inte stannar vid antalet fysiskt närvarande. Strategin är väl fungerande vilket de fina siffrorna visar. Vi vill alla att antalet individer som besöker Försvarsmaktens officiella webbplatser för utbildning och fortbildning ständigt ökar. Det är slutmålet, avslutar Elias.

Jonas Wannberg
Arbetsgivarrelationer
Elias Mibesjö
Sverof

FRÅGOR & SVAR

UNDERSÖKNING RIKTAD TILL RESERVOFFICERARE

Under våren 2021 har Försvarsmakten tillsammans med Sveriges reservofficerare, Sverof genomfört en undersökning riktad till reservofficerare. Med över 1 900 svar har vi nu fått en bra bild av vad reservofficerare har för behov för att fortsätta utvecklas i sin roll.

Syftet har varit att undersöka vad reservofficerare själva har för önskemål och förväntningar på sin roll, men även hur de upplever den idag och vad de ser som viktigt för att stärka kommunikationen och yrkets attraktionskraft.

Totalt skickades undersökningen ut till cirka 4 000 reservofficerare, varpå drygt 1 900 svarade. Det ger en god svarsfrekvens och därmed en bra bild av vad målgruppen efterfrågar.

– Jag vill rikta ett stort tack till alla som tagit sig tid att besvara denna viktiga undersökning. Svaren ger oss nu ett stort stöd i den fortsatta utvecklingen av reservofficerssystemet och Försvarsmaktens tillväxtresa. Ni kommer att vara en viktig del av vår verksamhet framgent. Ett arbete pågår där utveckling av reservofficerssystemet är i fokus, säger Klas Eksell, Försvarsmaktens personaldirektör.

Vad visar undersökningen?

- Hög vilja och stor stolthet att vara reservofficer.
- Önskar mer befattningsutbildning.
- Behöver erkänsla och behöver bli sedd av sitt hemmaförband.
- Kontakten med hemmarförbandet är viktig.
- Har goda förutsättningar och känner sig trygg i att aktivt tjänstgöra.
- Efterfrågar mer kommunikation från Försvarsmakten eller annan "trygg" avsändare.
- Skäl att bli reservofficer: bidra till något viktigt, kompetensutveckling, kamratskap och ledarskaps erfarenheten.
- Värnplikten är en avgörande faktor.
- Hälften uppger att deras huvudsakliga arbetsgivare uppskattar att de är reservofficer.
- Det är lätt att få ledigt för att tjänstgöra.
- En stor andel är osäker på sin civila arbetsgivares inställning till reservofficerstjänstgöring.
- Reservofficeraren har överlag skaffat sig civila erfarenheter inom yrkesområden som Försvarsmakten har kompetensbehov inom.



Foto: Joel Thungren / Försvarsmakten

– Svaren förstärker den bild vi tidigare haft och ger oss nu fakta att fortsätta den planering som bland annat kommer fokusera på att utveckla och stärka attraktionskraften till reservofficersyrket säger Jonas Wannberg, Försvarsmakten och Elias Mibesjö, Sverof som varit ansvariga för undersökningen.

Ulrika Sehlin
Arbetsgivarrelationer

M ED ETT BREDARE PERSPEKTIV PÅ VERKLIGHETEN

För tio år sedan startade Lina Hedin sitt bolag Add Insight med fokus på att hjälpa företag och organisationer att bygga trygga, effektiva team med bra ledarstrukturer. Med en lång karriär som yrkesofficer i Försvarsmakten hade Lina en mängd erfarenheter och stor kunskap kring teamledning och organisationsuppbyggnad. Givet att det inte går att applicera allting inom Försvarsmakten på privata företag och organisationer så finns det ändå strukturer som är lönsamma inom båda områdena.

– Det är en jättebra erfarenhet att ha varit både ledare och följare i Försvarsmakten.

Försvarshögskolan har varit drivande inom ledarskap och hos mig väckte det också ett större intresse om ledarskap och organisationsutveckling.

I samband med att Lina startade Add Insight gick hon från att vara yrkesofficer till att bli reservofficer. Numera tjänstgör hon cirka fyra gånger per år och fortsätter på det sättet att hålla sig aktuell inom Försvarsmakten. Lina berättar att hon uppskattar att vara med och återuppväcka det vilande försvaret,

vilket också ger henne en större insikt för vad som pågår i omvärlden.

– Jag får nog ett bredare perspektiv på vår verklighet, jämfört med min omgivning som inte är engagerad inom Försvarsmakten. Det blir tydligt att jag ibland berättar om saker och upplevelser som min omgivning inte är medveten om, exempelvis inom cyberförsvar eller andra nationers uppträdande i vårt närområde.

För Lina innebär hennes engagemang också en möjlighet att utöka sina kunskaper, pröva sig själv och utveckla sin kompetens.

– På detta sätt kan jag korsbefrukta två jobb. Som reservofficer är det speciellt att jobba i tillfälligt ihopsatta grupper, det kräver snabbt uppbyggd tillit och ett stort fokus på att lösa uppgifter inom teamen. Det är en prövning som ger starkt självförtroende och stor glädje när vi lyckas.

I skrivande stund läser Lina taktisk stabskurs på Försvarshögskolan i syfte att kunna ingå i en stab på taktisk nivå. Kursen ger henne uppdaterad och relevant kompetens och möjliggör också att hon, om det skulle behövas, även kan placeras på andra befattningar.



– Jag vill fortsätta vara relevant för Försvarsmakten och använda min kompetens när det krävs. Jag har ett ansvar att vara tillräckligt vältränad och kompetent när det blir skarpt läge. Det känns viktigt att känna att jag kan bidra till samhället när det behövs.

Genom bra ledarskap och god framförhållning från sin chef på 4.sjöstridsflottiljen kan hon anpassa sin tid och räkna till för båda karriärerna. Hon lyfter även fram att Försvarsmakten gjort det enklare att hitta nya vägar in i organisationen. Hennes tjänst som reservofficer möjliggör exempelvis att hon dels kan bo var hon vill och även tjänstgöra periodvis i Försvarsmakten.

Olivia Lilja
KSMG



I Studio Försvarsmakten bjuder Sveriges överbefälhavare in till samtal om Försvarsmaktens tillväxt och utveckling. I första avsnittet tar man upp vad som ska uppnås till 2025 och hur vi ska nå dit i praktiken. Avsnittet tar även upp varför Försvarsmakten ska tillväxa och de krav som tillväxten kommer att ställa på alla. Överbefälhavaren Micael Bydén inleder beskrivningen av målbilden 2025 i avsnittet med orden:

"Den säkerhetspolitiska omvärldsutvecklingen – globalt liksom i närområdet – innebär en generell skärpning och en hotbild med nya inslag. Sverige utsätts för ständig påverkan av olika slag där främmande makt på

olika sätt försöker skapa osäkerheter och påverka oss för sina syften. Vi måste kunna verka över hela konfliktspektret då gränserna mellan fred, kris och krig är allt annat än tydliga. Det här kräver ständig bevakning och beredskap att agera.

Vi ska möta varje hot.

Utgångspunkten för vår förmåga är att omedelbart kunna möta ett väpnat angrepp. Det är ett tufft och utmanande uppdrag. Det kräver all vår samlade kraft och berör all vår personal, medarbetare och frivilliga, mig och dig.

Vi ska möta varje utmaning. Vår samlade försvarskraft vilar på ett starkt totalförsvaret. Totalförsvaret omfattar hela vårt samhälle där vår försvarsplanering är den viktigaste utgångspunkten. Det börjar med oss som enskilda medborgare och vår förmåga att stå emot och hantera alltifrån informationskampanjer till kriser och ytterst krig. Det fortsätter på lokal och regional nivå där trygghetssystemen finns med försörjning och sjukvård. Totalförsvaret inkluderar även vårt näringsliv som har en avgörande roll inom alla samhällssektorer. Vi måste därför vara en drivande kraft i totalförsvarets utveckling som söker samarbete och gemensamma initiativ med alla parter. Den här resan

har bara börjat och den har ingen bortre tidsgräns."

Överbefälhavaren lyfter även i målbilden upp vikten av att vara ett föredöme när det kommer till hur vi hanterar ovälkommet beteende.

"När andra myndigheter, organisationer och företag betraktar oss 2025 ser de oss som ett föredöme över hur vi arbetat förebyggande mot ovälkommet beteende. För trots ett ökat inflöde och en större organisation har antalet rapporterade händelser stadigt minskat. När händelser inträffar har vi en nollvision, vi agerar, med ett gott och tydligt ledarskap."

Samtalet sker digitalt och vänder sig till alla medarbetare, anställda och frivilliga. Studio Försvarsmakten är ett nytt koncept som kommer att återkomma under de närmaste åren. Detta för att i ett tilltalande format kunna ge information och sammanhang kring Försvarsmaktens tillväxt, utveckling och hur vi tillsammans ökar vår försvarsförmåga.

Se hur vi tillsammans stärker Sveriges Försvar på forsvarsmakten.se/studioFM.

Karin Lorentzon

Ledningsstabens kommunikationsavdelning



Tillväxt - Tillsammans tar upp aktuella ämnen kring personal- och kompetensförsörjning. Den riktar sig i första hand till andra arbetsgivare och organisationer.

Ansvarig utgivare är personaldirektör Klas Eksell.

Redaktionen består av Jonas Wannberg och Catarina Hanell, LEDS PERS.

Tillväxt - Tillsammans ges ut fyra gånger per år. Manusstopp för nummer 3 är den 17/9. Mejla arbetsgivarrelationer@mil.se eller besök forsvarsmakten.se/arbetsgivare för mer information.

Foto framsidan: Mamad Hormatipours.