



STUDIEHANDLEDNING

Facklig beredskap

© **ABFs förbundsexpedition 2024**
Artikelnummer: ABF10758
Text: Herman Geijer
Omslagsfoto: AI-genererad.
Bild sid 6, LO Mervärde

Innehållsförteckning

Inledning	4
Hemberedskap och arbetsplatsberedskap – en gemensam angelägenhet	4
Avsnitt 1: Hemberedskap	7
Diskutera	7
Öva	8
Avsnitt 2: Hur agerar vi i en kris?	10
Diskutera & öva	11
Avsnitt 3: Bli mera förberedd på arbetsplatsen	13
Diskutera & öva	14
Avsnitt 4: Beredskap i en föränderlig omvärld	15
Diskutera & öva	16
Läs vidare	18
Länktips	18
Lyssna	18
Boktips	18
Engagera dig	18
Till cirkelledaren, del 1	19
Liten checklista om studiecirkeln	19
Till cirkelledaren, del 2	20
Hur arbetar man i en studiecirkel?	20
Att tänka på innan cirkeln startar	20
Vad är viktigt i rollen som ledare?	20
Praktiska saker att tänka på	21
Vad är en arbetsplan?	21
Cirkelledarutbildning	21
Studiecirkeln en av fyra verksamhetsformer	21
ABF är Sveriges största möjliggörare	21

Inledning

Hemberedskap och arbetsplatsberedskap – en gemensam angelägenhet

Vi lever i en tid där kriser och oväntade händelser snabbt kan förändra vår vardag, både hemma och på arbetet. Hemberedskap handlar om att kunna tillgodose våra grundbehov i en krissituation under en veckas tid. Det kan innebära att ha tillgång till mat, vatten, mediciner och andra förnödenheter när samhällets vanliga funktioner inte längre är tillgängliga. Men när en kris inträffar påverkas inte bara hemmet – även våra arbetsplatser ställs inför stora utmaningar. Därför är det avgörande att inte bara tänka på hemberedskap utan också hur vi kan förbereda oss på krissituationer i arbetslivet. Hur skulle en kris påverka din arbetsplats? Vad kan göras för att säkerställa att ni står bättre rustade att hantera den? Ett första steg kan vara att ta upp frågan på ett fackligt möte, diskutera med skyddsombud och involvera arbetsgivaren. Även om vi inte kan förbereda oss på alla typer av kriser, är grundläggande beredskap och regelbunden övning avgörande för att kunna hantera det oväntade.

Det säkerhetspolitiska läget i Sveriges närområde har försämrats under de senaste åren, inte minst till följd av Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina. Samtidigt blir effekterna av klimatförändringarna alltmer påtagliga och vi har nyligen genomlevt en global pandemi som blottade samhällets sårbarhet. I takt med att världen digitaliseras, ökar också risken för störningar och påverkansoperationer. Dessa utmaningar gör det nödvändigt att vara bättre förberedda på både små och stora kriser – en mer osäker värld bör inte göra oss rädda, utan mer beredda.

Denna studiehandledning har ett tydligt syfte: att ge dig som deltagare kunskap och praktiska verktyg för att förbättra både din hemberedskap och arbetsplatsberedskap. Du får möjlighet att reflektera över din roll i krishantering, både som individ och som del av ett kollektiv på arbetsplatsen. Syftet är att du efter att ha deltagit i studiecirkeln inte bara ska förstå vikten av att vara förberedd, utan även kunna vidta konkreta åtgärder för att förbättra beredskapen hemma och på arbetet.

Genom att följa denna studiehandledning hoppas vi att du ska:

- Förbättra din hemberedskap både i ditt hem och på din arbetsplats.
- Få ökad förståelse för hur en kris påverkar dig och din omgivning.
- Lära dig hur du kan bidra till att förbättra arbetsplatsens krisberedskap genom fackligt arbete.
- Öka din förståelse för hur vår föränderliga värld kräver en förstärkt beredskap.
- Tillsammans med dina arbetskamrater och vänner bidra till att stärka Sveriges totala beredskap.

Denna studiehandledning vänder sig främst till dig som är medlem i något av LO-förbunden och fackligt förtroendevalda, men det riktar sig även till fackligt aktiva inom andra förbund och privatpersoner som vill förbättra sin beredskap.

Innehållet är utformat för att först öka din allmänna kunskap om beredskap och hur en kris kan påverka dig, och sedan leda till reflektion kring hur dessa frågor

hanteras på arbetsplatsen. Genom att fokusera på praktiska åtgärder och hur fackligt engagemang kan förbättra arbetsplatsens beredskap, får du möjlighet att fördjupa din förståelse för vikten av förberedelser – både på individnivå och kollektivt.

Studiehandledningen är uppdelad i fyra poddavsnitt, som leds av Eric Sundström från LO och Herman Geijer, ABF. Varje avsnitt tar upp olika aspekter av beredskap, från personligt ansvar till arbetsplatsens och samhällets roll i krishantering. Avsnitten är strukturerade för att först introducera hemberedskap och sedan gradvis fördjupa förståelsen för hur kriser kan hanteras, både på individnivå och genom fackligt arbete. Varje avsnitt kompletteras med diskussionsfrågor och övningar som hjälper dig att omsätta teorin i praktisk handling.

Avsnitt 1: Hemberedskap – vad du behöver tänka på även på din arbetsplats

Det första avsnittet introducerar grundläggande hemberedskap. Anna Teljfors från MSB gästar avsnittet och hjälper till att knyta ihop hemberedskapens grunder med vikten av att tänka på krisberedskap även på arbetsplatsen. Genom att fysiskt packa upp innehållet i LOs ”Folklåda” illustreras de mest grundläggande behov som måste tillgodoses under en kris: mat, vatten, värme och mediciner. Men utöver hemmet behöver vi också reflektera över hur arbetsplatsen skulle klara en kris. Diskussionen i avsnittet tar upp hur både individer och arbetsplatser kan förbereda sig och hur det fackliga engagemanget kan spela en viktig roll i denna process.

Avsnitt 2: Hur agerar vi i en kris?

I detta avsnitt fördjupar vi oss i hur människor beter sig i krissituationer. Organisationspsykologen Kata Nylén, aktiv i Klimatpsykologerna, ger oss en översikt över forskningen om krisbeteenden och diskuterar vad som händer med oss mentalt och emotionellt när vi hamnar i en akut situation. Genom att förstå hur vi reagerar i kriser kan vi också förbereda oss bättre, både hemma och på jobbet. I diskussionen uppmuntras deltagarna att fundera över hur de skulle agera i en kris, och vilka praktiska steg som kan tas för att stärka beredskapen både på det personliga planet och i det kollektiva sammanhanget på arbetsplatsen.

Avsnitt 3: Konkreta åtgärder för arbetsplatsen

I det tredje avsnittet blir frågan om arbetsplatsberedskap mer konkret. Tobias Karlsson från fackförbundet Handels, samt Ann Georgsson och Pia Svedestedt från Kommunal, delar med sig av sina erfarenheter av att stärka krisberedskapen på sina respektive arbetsplatser. Tobias pratar om hur fackklubben började reflektera över bristen på skyddsrum och hur det väckte diskussioner kring beredskap. Ann och Pia berättar om hur vården påverkades under pandemin och hur brister i skyddsutrustning och bemanning kunde hanteras genom fackligt arbete och engagemang. Detta avsnitt syftar till att ge deltagarna konkreta exempel på hur krisberedskapen kan förbättras på arbetsplatsen genom fackliga initiativ och hur ett aktivt skyddsombud kan göra stor skillnad.

Avsnitt 4: Beredskap i en föränderlig omvärld

Det sista avsnittet tar ett bredare perspektiv och diskuterar hur vår föränderliga värld ställer nya krav på beredskap. Margot Wallström, tidigare utrikesminister och EU-kommissionär, och Robert Egnell, rektor för Försvarshögskolan, deltar i ett samtal om hur globala händelser som krig, klimatförändringar och teknologis-

ka störningar påverkar oss alla. De betonar vikten av att inte enbart förlita sig på staten eller militären för att hantera kriser, utan att varje individ och organisation har en viktig roll att spela. Samhällets styrka ligger i vår förmåga att samarbeta, och genom att stärka det civila försvaret och vår egen beredskap kan vi hantera både små och stora kriser. Avsnittet syftar till att stimulera deltagarnas förståelse för att kriser kräver samverkan och att vi alla har ett ansvar att bidra till beredskapen – både lokalt och nationellt.

Att vara förberedd handlar om mer än att bara ha ett lager med nödvändiga förnödenheter hemma. Det handlar om att förstå hur kriser påverkar både individen och samhället, och hur vi genom samarbete kan stärka vår gemensamma förmåga att hantera det oväntade. Genom att förbättra din hemberedskap och ta ansvar för beredskapen på din arbetsplats kan du bidra till en tryggare och mer motståndskraftig gemenskap. Denna studiehandledning ger dig de verktyg och den kunskap du behöver för att ta ett första steg mot att stärka både din egen och din arbetsplats beredskap. Genom fackligt engagemang och samarbete med arbetsgivaren kan vi skapa bättre förutsättningar för att hantera framtidens kriser.

När krisen kommer, vem vill du vara? Genom att agera nu kan du bli en viktig del av lösningen – både för dig själv, dina kollegor och samhället i stort.



Avsnitt 1:

Hemberedskap

I det första avsnittet av podden ger Eric Sundström från LO och Herman Geijer från ABF en bakgrund till deras egna intresse av kriser och beredskap och till själva podden och studiecirkeln, dess syfte och upplägg.

Poddens fyra delar spänner från den egna hemberedskapen till ett övergripande globalt perspektiv och har som mål att öka allas vår motståndskraft, vår resiliens, både hemma och på jobbet i en alltmer turbulent samtid.

Eric och Herman går igenom vad som menas med hemberedskap och exemplifierar med innehållet i Folklådan, en beredskapslåda till medlemspris, och dess kompletment Beredskapsmat som båda går att beställa från LO Mervärde. Anna Teljfors från Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) gästar avsnittet.

Hemberedskap handlar om att att vi ska kunna tillgodose våra grundbehov även i en krissituation under en veckas tid. Det inkluderar att ha ett lager av mat och dricksvatten hemma, att kunna laga mat, rena vatten, hålla värmen eller hantera värmeböljor, kunna sova, sköta hygien och sanitet, att kunna ta del av samhällsinformation, ha tillgång till mediciner och kunna ta hand om basal sjukvård även när vardagen sätts på undantag. Har du husdjur behöver hemberedskapen också omfatta deras behov.

Mycket av det som ingår i hemberedskapen är relevant även på arbetsplatsen, exempelvis om du får svårt att ta dig hem och behöver stanna kvar längre. Då kan det till exempel vara relevant att ha ett litet lager på jobbet med de eventuella mediciner som du behöver.

Diskutera

Så här i början av podden och av din resa in i den fackliga beredskapen:

- Vad är din drivkraft för att gå den här studiecirkeln?
- På vilken nivå skulle du säga att din krisberedskap ligger just nu?
- Vilka praktiska steg kan du ta för att öka beredskapen både hemma och på arbetsplatsen?

Fundera på vilka kriser som är troliga i ditt närområde. Här kan kommunens Risk- och sårbarhetsanalys vara till hjälp.

- Hur kan du förbereda dig på dessa, tillsammans med övriga i ditt hushåll och med dina grannar?
- Hur har din bild av risker förändrats de senaste fem åren?

Inventera även de behov, kunskaper och resurser som du, övriga i ditt hushåll och dina grannar har.

- Vem vill du vara när vardagen sätts på undantag?
- Vilka färdigheter behöver du för att bli den du vill vara? Vem behöver dig?

- Hur tar du dig till och från jobbet om vägarna är blockerade eller kollektivtrafiken ligger nere? Har du någon Plan B?
- Om jobbpendlingen drar ut på tiden, kan du ta hand om grundbehoven (mat, vatten, värme, information, medicinska eller sjukvårdsbehov, vila) med det du har i väskan eller i bilen?
- Klarar sig familjen hemma vid ett längre elavbrott som gör att du tvingas stanna kvar på jobbet?

Om samhället behöver höja sin beredskap eller om Sverige hamnar i krig kommer alla som är bosatta i Sverige och som är mellan 16 och 70 år att behöva bidra till totalförsvaret. Det finns tre former av totalförsvarsplikt: värnplikt, civilplikt och allmän tjänsteplikt. Den allmänna tjänsteplikten innebär att man tjänstgör inom verksamheter som måste fungera även vid krigsfara och krig, vilket ofta betyder att du fortsätter jobba på ditt vanliga jobb. Du kan också tjänstgöra enligt särskilda avtal som man kan ha genom medlemskap i en frivillig försvarsorganisation. Du kan också få i uppgift av Arbetsförmedlingen att utföra arbete som är särskilt viktigt för totalförsvaret. Vidare kan du som är anställd bli krigsplacerad, vilket innebär en skyldighet att tjänstgöra under höjd beredskap. Har frågan om krigsplanering diskuterats på din arbetsplats?

Har vi i förväg gjort upp om mötesplatser inom familjen eller pratat ihop oss med vänner om vem som hämtar barnen, ordnar med mat eller övernattning om krisen drar ut på tiden så kan vi undvika en källa till oro och fokusera på de uppgifter som behöver hanteras? Hur kontaktar du anhöriga om din telefon har laddat ur? Kan du deras nummer, har du dem nedskrivna? Vem tar hand om barnen i området om du behöver vara kvar på jobbet eller får svårt att ta dig hem?

Men om dina vänner bor en bit ifrån och du inte känner dina grannar eller om ni bara säger hej till varandra i tvättstugan, hur kan du ta det därifrån till att prata möjliga krisscenarion och koordinera vem som hämtar barnen utifall att? Ett sätt kan vara att du bjuder på en fika på gården eller kvarteret, utgå ifrån din upplevelse inför stigande livsmedelspriser, polariseringen i samhället eller elsituationen i vinter och fråga dina grannar hur de ser på det. Andra sätt att hitta folk att börja preppa tillsammans med, är att använda dig av de strukturer och mötesplatser som redan finns i området. Finns det lokala grannskapsgrupper i sociala medier? Hyresgäst- eller bostadsrättsföreningar? Byalag? Mötes- och samlingslokaler?

Öva

Inventera din hemberedskap!

Vad behöver du komplettera med? Väljer du Annas lösning med vatten på flaska eller Hermans med vattendunkar eller både och? Petflaskor i frysen kan fylla en extra funktion som kylklampar. Utöka din hemberedskap stegvis, dra nytta av extrapriser och köp mer av sådant ni ändå brukar ha hemma.

Testa stormköket och provlaga beredskapsmat tillsammans!

Välj mat med lång hållbarhet och som alla i hushållet är vana vid och tycker om att äta. Det kan skänka en känsla av normalitet i en krisartad situation. Fyll på med sådant som sätter guldkant på tillvaron, som exempelvis kaffe, te och choklad.

Öva på att göra upp eld på ett säkert sätt!

Har du friluftskunskaper är det en bonus i krisberedskapssammanhang. Sannolikheten är då stor att du vet vad du behöver för att göra upp en eld eller rena vatten.

Saknar du friluftskunskaper så har Friluftsförbundet sammanställt tips på temat och en e-utbildning för att bli Krisvis, som de kallar det:

<https://www.friluftsförbundet.se/lat-aventyret-borja/kunskap--guider/krisvis/tips/fem-steg-mot-att-bli-mer-krisvis/>


Lajva strömavbrott för en helg!

Bygg en värmekoja med madrasser, filter och kuddar. Ordna fredags-krismys. Sköt hygien och toaletesök som om strömmen har gått och det saknas vatten i kranen och till att spola toaletten. Utvärdera sedan:

- Vad gick bra?
- Vad var svårast?
- Vilka lärdomar går att dra inför en liknande, verklig situation?

I avsnittet pratar Eric, Herman och Anna om att mycket av övningarna som kan göras för att stärka hemberedskapen också går att göra på arbetsplatsen. MSB:s broschyr "Om krisen eller kriget kommer" kan fungera som ett diskussionsunderlag. Eric konstaterar att vid en kris sjunker du till den nivå där du var på senaste övningen. På samma sätt som de flesta arbetsplatser har brandövningar, första hjälpen-utbildningar eller in- och utrymningar går det att öva på fler scenarion på jobbet. Ett inte helt otroligt scenario kan vara att det inte går att ta sig från arbetsplatsen på grund av ett massivt snöoväder. I december 2021 blev människor insnöade på danska Nordjylland. Personal och kunder övernattade på IKEA när de inte kunde ta sig hem, de åt tillsammans i matsalen och sov sedan i varuhusets utställda sängar och soffor.

Tänk igenom hur ni kan agera i ett liknande scenario.

- Vad behöver ni för att tillgodose era grundbehov?
 - Vilka resurser finns, vilka behöver det kompletteras med?
 - Vad kan var och en bidra med i en kris?
- 

Avsnitt 2:

Hur agerar vi i en kris?

Avsnitt 2 gästas av organisationspsykologen Kata Nylén, aktiv i Klimatpsykologerna. Kata redogör inledningsvis för vad forskningen säger om våra beteenden i kris.

Människor som upplever en anhörigs död eller bevittnar våld, terror eller naturkatastrofer går igenom fyra faser. Faser som inte nödvändigtvis avlöser varandra utan som människor kan pendla fram och tillbaka mellan.

Chockfasen, som tar max en vecka och präglas av överklighetskänslor.

Reaktionsfasen som kan pågå i allt från en månad till ett år och kännetecknas av sorg, fysisk trötthet och snurrande tankar.

Bearbetningsfasens innebär acceptans, återgång i arbete och (sociala) aktiviteter som skänker glädje.

Och **nyorienteringsfasen** då krisen som orsakat traumat har blivit till ett minne. Är det inte fråga om en långvarig kris och en ständigt pågående stress så återhämtar sig de flesta. Och akuta situationer löser vi generellt sett.

Utöver att hamna i ett fly- eller fäkta-läge ("Fight or flight") i en kris, talar forskningen om "Tend and befriend" som går ut på att hitta allierade och gemensamma lösningar på situationen. Kata tipsar också om Elinor Ostroms åtta principer för en hållbar organisationskultur som kan underlätta krishanteringen på arbetsplatsen.

I en kris vet vi inte alltid vad som händer vilket föder ovisshet. En ovisshet som vi behöver öva oss på att acceptera om vi vill öka vår beredskap. Det handlar framförallt om att hantera och stå ut med obehagliga känslor och att kommunicera dessa. Känslor är enbart kroppsliga responser och blir inte så jobbiga att bära om vi kan dela dem med andra och hantera dem gemensamt. En arbetsplats som vill vara förberedd erbjuder därför, utöver känsloreglering eller stresshantering, ett meningsfullt agerande kring själva den situation som gav upphov till dem samt uppmuntrar till organisering och samarbete.

De flesta människor, betonar Kata, är motståndskraftiga och klarar mer än de tror. En faktor som gör oss mer resilienta är det sociala stöd och de nätverk vi har. En annan är förmågan att skapa meningsfullhet av de upplevelser vi är med om. Något som även det underlättas om vi är tillsammans med andra.

Meningsfullhet, hanterbarhet och begriplighet är de tre beståndsdelarna av Känslan av sammanhang, KASAM, som kännetecknar hur väl människor tar sig igenom kriser. Kata gör ett medskick till den fackliga rörelsen och arbetsplatser att arbeta för ökad KASAM och lyfter avslutningsvis fram vår inneboende förmåga att samarbeta, kommunicera och lösa kriser.

Diskutera & öva

I det här avsnittet framhävs vikten av kommunikation och sammanhang för att hantera en kris.

- Hur ser situationen ut på din arbetsplats, finns det utrymme att ta upp obehagliga känslor och visa sig sårbar?
- Hur är gemenskapen mellan er arbetskamrater?

Oro är ofta kopplad till känslan av maktlöshet. Det är lätt att känna sig maktlös som enskild individ. Gör en första delningsrunda på temat oro och lyssna in varandra.

- Vad oroar dig och er?

Ta sedan en andra runda och fundera på vad ni tillsammans kan göra för att hantera er oro. Reflektera sedan över hur det var att dela med er till varandra.

- Hur kändes det?
- Och hände någonting när ni gick från att prata om er individuella oro till att fundera på ert gemensamma handlingsutrymme?

I avsnittet konstaterar Herman att människor i en kris blir kreativa och improviserar. Inventera, först en och en och sedan tillsammans.

- Vilka samlade resurser och färdigheter som ni har på arbetsplatsen.

En kris kännetecknas ofta av att vi inte kan överblicka vad som händer, vi upplever ovisshet. Ett sätt att förbereda sig på att agera vid exempelvis en brand eller ett hjärtstopp är därför att regelbundet öva på att hantera det scenariot. Vanligt förekommande övningar är utrymningar vid brand liksom utbildningar i första hjälpen eller pågående dödligt våld. Inventera vilka riskscenarion som är sannolika på just er specifika arbetsplats.

- Vilka scenarion övar ni inför?
- Vilka utbildningar och övningar saknar ni?
- Är det dags att lyfta dessa frågor på ett möte med fackklubben och sedan med chefen?

På Röda korset hittar du utbildningar i att ge krisstöd eller första hjälpen, även webbaserade: <https://www.rodakorset.se/bli-volontar/kurser/>

Vi är som mest förberedda på den kris vi senast varit med om. Ställda inför ett nytt pandemiutbrott har de flesta erfarenheter från coronapandemin att luta sig mot. Vad gör vi om den kris vi står inför är helt ny eller ett scenario vi inte övat på? Vid en helt oväntad situation kan vi bli osäkra på hur vi ska agera, vi kan frysa till eller falla tillbaka på invanda, trygga rutiner som inte hjälper i det nya läget. Hur kan vi bryta den låsningen? Ett sätt är att fundera på vem du vill vara i en kris. Vilken roll vill du kliva in i när någonting oväntat händer? Det kan vara din yrkesroll som ligger närmast till hands eller en annan roll som du är van att ta, exempelvis som sjukvårdare, barnskötare, kock, samordnare etc. Eller så handlar det om en färdighet du har som kan vara användbar i en stressig situation. Du kanske behåller lugnet och översikten, är lyhörd för dina kollegor och bra på att lösa konflikter eller van att hitta lösningar när det blir hektiskt. Hur kan du bidra?

Kata ställer i avsnittet frågan: **Hur kan vi kollektivt lära oss av det som vi är med om?**

Fundera över vilka kriser som ni har varit med om på arbetsplatsen och vilka risker som är troliga. Här kan ni ta hjälp av skyddsombud och brandskyddsansvariga samt kommunens risk- och sårbarhetsanalys.

- Vad behöver ni ta höjd för?
- Hur kan en beredskapsplanering för er arbetsplats se ut?

Företag, myndigheter och organisationer behöver koppla sitt beredskaps- eller klimatarbete till sitt huvudsyfte och inte begränsa det till en liten arbetsgrupp utan påverkansmöjligheter. Hur kan du och dina kollegor verka för att det ska bli så?

I avsnittet konstateras det att det sällan är utbildad insatspersonal som är först på plats vid en kris, utan frivilliga som behöver kliva in tills andra kan ta vid. Brandskyddsföreningen utbildar därför människor till Civila insatspersoner (CIP) som kan agera korrekt och effektivt i väntan på räddningstjänst. Finns det liknande roller som går att träna upp inom ditt yrke?



Avsnitt 3:

Bli mera förberedd på arbetsplatsen

Avsnittet gästas av Tobias Karlsson, Handels, Ann Georgsson, Kommunal och Pia Svedestedt, Kommunal.

Tobias berättar om sina erfarenheter av att arbeta på fryslager, en samhällsviktig och stor arbetsplats – över tusen anställda är krigsplacerade där. Det innebär att de ska infinna sig i händelse av en väpnad konflikt. Det är just den typen av samhällsviktig infrastruktur som har blivit en måltavla i krigets Ukraina Och för lagerarbetarna på Coops frysterminal finns inga skyddsrum.

Ann och Pia beskriver den kroniska underbemanningen i äldreomsorgen som rådde redan innan covid-19 och hur bristfällig tillgången till skyddsutrustning var. Det är brister som fortfarande råder. Dessa brister kvarstår än idag, vilket innebär att vården behöver bemannas upp för att höja beredskapen inför framtida pandemier.

Jens Stoltenberg, tidigare generalsekreterare för Nato, har också påtalat behovet av att höja nivån på den civila beredskapen i Sverige genom att bland annat rusta upp vägar, järnvägar och just sjukvården.

Områden som välfärd, infrastruktur, elförsörjning, kommunikationer och transporter behöver stärkas för att möta möjliga riskscenarier som krig, terrorhot, pandemi, snöoväder, översvämningar, värmeböljor, bränder och andra extremväder. För att uppnå detta krävs stora investeringar och samverkan både på arbetsplatsen och mellan företag och myndigheter, samtidigt som krisberedskapen integreras i det löpande arbetet.

Företag fortsätter att fokusera på att tjäna pengar, även under kriser. Privatiseringarna inom vissa sektorer kan försvåra lagerhållningen av samhällsnyttigt materiel eller den nödvändiga samordningen mellan företag och myndigheter. I en krissituation behöver facket fortsätta värna arbetarnas intressen när alla uppmanas att ställa upp för det gemensamma bästa. Krisberedskapen behöver bli ett gemensamt ansvar. Och då är det viktigt att vara med och sätta agendan redan på förhand – de som arbetar på platsen vet bäst vad som är viktigt i deras arbete och vad som gäller när en kris inträffar. Och det är viktigt att veta vad som gäller när krisen eller kriget kommer.

Diskutera & öva

I avsnittet ger Pia ett förslag på hur du kan lyfta beredskapsfrågan på arbetsplatsen. Börja med att dela din egen syn på omvärldsläget, och lyft frågan på en arbetsplatsträff: Oron för omvärldsläget har ökat de senaste åren. Krisberedskapen behöver vi gemensamt ta ansvar för, inte minst är det en arbetsmiljöfråga. Vad kan vi göra i vår verksamhet för att öka vår beredskap?

Herman påpekar att vi idag tillbringar lika mycket tid på arbetsplatsen som hemma. Precis som vi behöver ha en hemberedskap för att klara oss i händelse av kris, behöver vi ha en motsvarande beredskap på arbetsplatsen. Hur kan en sådan beredskap säkerställas? I MSB:s broschyr **Om krisen eller kriget kommer** finns det checklistor för hemberedskap – hur kan dessa anpassas era specifika behov och förhållanden på arbetsplatsen?

- Hur ser beredskapen på arbetsplatsen ut idag?
- Hur hanterar ni er om elen försvinner eller om det inte går att ta sig hem efter arbetspasset?

Underbemanning leder till ökad stress och därmed till sämre bemötande. Hur ser bemanningen till vardags ut på er arbetsplats?

- Är det tydligt vad som gäller på arbetsplatsen – är ni krigsplacerade, eller omfattas ni av civilplikt (som gäller från januari 2024 inom räddningstjänst och elförsörjning)?
- Är alla medvetna om den allmänna tjänsteplikten gäller från 16 till 70 år, vilket innebär att man inte kan fly till Norge? Vart vänder ni er för att ta reda på vad som gäller? Vilka verksamheter måste fortsätta bedrivas i en kris? Finns det varor och tjänster som inte är helt nödvändiga som får stå tillbaka för andra mer samhällsnödvändiga? Under pandemin 3D-printade och tillverkade ideella föreningar, företag och frivilliga nödvändiga förkläden och visir till den bristfälligt utrustade vårdpersonalen. Hur kan arbetsplatsen ställa om vid behov? Finns nödvändiga resurser för detta?

En bristande beredskap riskerar arbetsmiljön, vilket exemplet med fryslagret utan skyddsrum och äldrevården med otillräcklig bemanning och skyddsutrustning visar. Vilken beredskapsplanering har arbetsgivaren? Vilka risker, brister och möjligheter ser du och dina kollegor? Hur ser era möjligheter ut att göra inspel i beredskapsplaneringen?

Den bästa tiden att höja beredskapsnivån på arbetsplatsen är nu – innan nästa kris inträffar. För att ta tillvara på era gemensamma erfarenheter och kompetenser inom arbetslaget, kan ni börja med att inventera de strukturer som redan finns på plats, dels vad gäller forum för möten, samverkan och planering, dels gällande konkreta resurser som ni har tillgång till.

Har ni skyddsombud, gör ni skyddsronder som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet? Har ni regelbundna arbetsplatsträffar då ni kan lyfta in krisberedskapen som en arbetsmiljöfråga? Finns det samverkansforum mellan de olika funktionerna och förbunden på arbetsplatsen? Finns det tid avsatt för gemensamma utbildningar och övningar? Kan ni vara med och utforma scenarierna utifrån de behov ni identifierar? Finns det reservaggregat, vilorum, bajamajor, skyddsrum eller förrådsutrymmen som kan fungera som beredskapslager? Och hur ser första steget ut för att ta diskussionen om detta med chefen?

Avsnitt 4:

Beredskap i en föränderlig omvärld

Avsnitt 4 tar ett globalt perspektiv och gästas av Margot Wallström, ordförande för Palmecentret och tidigare utrikesminister och EU-kommissionär, och Robert Egnell, rektor för Försvarshögskolan.

Samtalet lyfter ämnen som klimatförändringar, pandemi, krig och där människor tvingas på flykt undan extremväder, svält och konflikter eller lever i alltmer auktoritära samhällen, yttre påverkansoperationer och en inhemsk trollfabrik, radikalisering, kriminalitet och terror.

Hur allt är sammankopplat och i grunden hänger ihop med hur vi lever våra liv och bygger våra samhällen. Frågorna som lyfts är bland annat:

- Vad är det för scenario som vi ska ha en hemberedskap för?
- Vad är det vi ska ta höjd för när det kommer till Sveriges försvar?

Det är en föränderlig och svårnavigerad omvärld och samtidigt som presenteras, där det satsas mindre resurser på diplomatiska kontakter, dialog och debatt och mer på militär upprustning. Där det gemensamma har monterats ned och ojämlikheten tillåtit växa, vilket har underminerat sammanhållningen och tilltron till demokratin. Robert beskriver ett försämrat säkerhetsläge där också skillnaden mellan yttre och inre säkerhet har suddats ut. Och Margot kontrasterar tankesättet ” Den som önskar fred ska förbereda sig för krig” med att ska man ha fred, behöver man också förbereda sig på fred långsiktigt.

Totalförsvaret består både av det militära och det civila försvaret. På det militära området finns det en tydlig plan och en enorm tillväxt. Det civila området, som tidigare var en svensk paradgren, är alltjämt i en tidig fas av återuppbyggnad. Idag prioriteras ofta militärliknande och polisiära lösningar på sociala problem som gängvåldet, framför satsningar på den sociala organisering som finns i civilsamhället. Det som behövs är en bred uppsättning nyanserade verktyg med tidiga sociala insatser och hela samhällets engagemang. Både för att möta den organiserade kriminaliteten och nyrekryteringen av barn och ungdomar liksom för att hantera en så kallad gråzon, en situation då det varken råder riktig fred eller har utropats krig. Kriser som pandemin eller terrorattacken på Drottninggatan tar fram det bästa i samhället. Faran ligger i gråzonen, när det är oklart var hotet egentligen kommer ifrån, när olika grupper och intressen ställs emot varandra och samhället riskerar att splittras inifrån.

Det civila försvaret överlappar med det vardagliga samhället. Det som samhället klarar av till vardags, ska det klara av i en kris. I trettio års tid har det inte planerats för att allt som byggs, också ska ha en tillräcklig robusthet för att klara av även de allra värsta omständigheterna. Exempelvis byggdes Nya Karolinska utan ett enda skyddsrum och samhällsviktig infrastruktur läggs i händerna på utländska bolag. En ny och uppdaterad beredskapsmedvetenhet behöver finnas både på struktur- och på individnivå, inom hushållet, i kvarteret, på arbetsplatsen och i hela samhället i stort.

Idag satsas det på att stärka samhällets robusthet uppifrån, från myndigheter och nedåt. I samtalet efterfrågar Robert motsvarande satsningar på att bygga nedifrån och upp och främja civilsamhällets roll. Att använda sig av den kraft som vi ser prov på i varje kris, när människor står enade och gör allt för att hjälpa varandra. Margot efterlyser en frivillig civilplikt motsvarande värnplikten, en slags medborgartjänst där människor utbildas för att kunna göra en insats för samhället vid miljökatastrofer och andra kriser. I kriser får våra liv mening på ett konkret sätt, det vi gör blir viktigt för andra och vi känner oss tillfreds. Det är en anledning till att folk ställer upp spontant när något händer. Det svenska samhället kännetecknas av en hög tillit och en gedigen föreningstradition. Att engagera sig i en civil beredskaps- eller medborgartjänst kan skänka mening, då spelar ens handlingar roll för fler än en själv.

Diskutera & öva

Vi lever i en värld i ständig förändring som vi saknar karta för. Men tar vi ut en kompassriktning mot det samhälle vi vill se, så kan vi ändå röra oss framåt. Vi kan inte välja om en kris sker, men vi kan i viss mån välja hur vi hanterar den. Vad kan och vill du bidra med i en kris? I avsnittet diskuteras frivilligas roll i den civila beredskapen. Under skogsbränderna 2018.

bad flera kommuner volontärer att ta pass för att avlösa räddningstjänsten. Under pandemin erbjöd sig grannar att handla mat och mediciner till människor ur riskgrupper. Frivilliga förklädesfabriker tillverkade på flera håll i landet skyddsutrustning till vården. Och Brandskyddsföreningen har börjat att utbilda civila insatspersoner. Margot efterfrågar satsningar på en civiltjänst eller civilplikt. Hur kan sådana insatser utformas så att de blir meningsfulla både i fredstid och i kris eller krigstid? Tycker du att Sverige ska införa en form av civilplikt eller medborgartjänst?

Som Robert konstaterar är klimatförändringarna, trots att de är vår tids stora problem, en smygande kris och inte en akut händelse. Samhället verkar ha svårare att ta in det hot som en smygande kris faktiskt utgör och att genomföra de nödvändiga omställningarna och anpassningarna. Exempelvis sker slamströmmar och jordskred, som de som spolade bort E6:an vid Stenungsund 2023, allt oftare och riskerar att bli sex gånger vanligare om utsläppen fortsätter som nu.

Ni har tidigare funderat på möjliga riskscenarion för just ert område. Gör en risk- och konsekvensanalys och gradera scenarierna. Vilka är troligast? Vilka får störst påverkan på arbetsplatsen och (lokal)samhället? Finns det risker som är mindre troliga men får desto allvarligare konsekvenser? Vilka anpassningar och förberedelser kan ni genomföra för att hantera dem?

Samhället digitaliseras samtidigt som risken för cyberattacker och gråzonsproblem tilltar. Påverkas er verksamhet? Hur kan ni ta höjd för att säkra er arbetsplats digitalt, alternativt att fortsätta bedriva er verksamhet om era system påverkas eller slås ut helt? Har ni tankar på hur informationssamhället kan bli mer robust och stå pall för även de allra värsta omständigheterna?

Det här är fjärde och sista avsnittet i poddserien:

- På vilken nivå skulle du säga att din beredskap ligger nu?
- Hur har den utvecklats sedan du inledde din resa i avsnitt 1?
- Och hur kan du och dina arbetskamrater gå vidare nu?

Om du ser tillbaka på de frågor ni har diskuterat i studiecirkeln, vad tar du med dig i det fortsatta fackliga beredskapsarbetet? Finns det lösa trådar att ta tag i, utbildningar att ordna, fler studiecirkel att hålla?

Hur kan arbetsplatsen bidra till ökad robusthet och resiliens i (lokal)samhället? Vilka resurser och färdigheter har ni på plats för att kunna göra det, vilka behöver ni utveckla eller införskaffa?

Och viktigast av allt: **Vilket blir ditt nästa konkreta steg?**



Läs vidare

Länktips

LOs samlingssida om Facklig beredskap.

https://www.lo.se/start/verksamhet/civil_beredskap

MSB:s broschyr **Om krisen eller kriget kommer**.

<https://www.msb.se/sv/rad-till-privatpersoner/broschyren-om-krisen-eller-kriget-kommer/>

Folklådan: Beredskapslåda till medlemspris.

<https://lomervarde.se/erbjudande/folkladan/>

Beredskapsmat: Ett komplement till Folklådan, fylld med lättlagad mat och recepthäfte. <https://lomervarde.se/erbjudande/beredskapsmat/>

Sveriges nationella säkerhetsstrategi

<https://www.regeringen.se/contentassets/fa7bceced8a548ada27f-45b24f611714/nationell-sakerhetsstrategi.pdf>

Lyssna

Beredsam – En podd om prepping och krisberedskap, med stöd av ABF och studiehandledning till de första tio avsnitten.

<https://beredsam.libsyn.com/>

Beredskap – En podd på Sveriges Radio P4 om krisberedskap.

<https://sverigesradio.se/beredskap>

Boktips

A Paradise Built in Hell (Rebecca Solnit).

Beredskapsodling – Preppa med egenodlade grönsaker (Valérie Hasler)

Boken om hemberedskap (Civilförsvarsförbundet)

Krishandboken – Allt du behöver för att klara dig (Niklas Kämpargård)

Överlev katastrofen – Effektiv prepping för alla (Herman Geijer)

Engagera dig

Sveriges 18 frivilliga försvarsorganisationer

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/organisation/frivilliga-forsvarsorganisationer/>

Hemvärnet

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/var-verksamhet/det-har-gor-fors->

varsmakten/hemvarnet/

Till cirkelledaren, del 1

En studiecirkel är ett gemensamt lärande där en grupp tillsammans beslutar både om vad de vill studera och hur cirkeln ska läggas upp. I varje grupp ingår en cirkelledare, som är den som har kontakten med studieförbundet. Det är ledaren som är ansvarig för att arbetsplanen följs, men gruppen förväntas vara delaktig i arbetet.

En viktig uppgift för ledaren är att hjälpa till att skapa ett generöst klimat där alla känner sig välkomna och inkluderade. Studiecirkeln som studieform kännetecknas bland annat av tid för reflektion och diskussion. Det är viktigt att ledaren ger plats och tid för deltagarnas tankar och frågor.

I alla studiecirkel finns människor med olika bakgrund, förutsättningar och intresseområden. Det är något att vara glad över. Utan mångfald i gruppen förlorar studiecirkeln sin kraft. Därför är det viktigt att alla som deltar har möjlighet att vara med på lika villkor. Någon kan ha en synlig funktionsnedsättning, en annan en dold. Några har svenska som modersmål, andra har det inte. Genom dialog med deltagarna brukar det gå ganska smidigt att hitta ett upplägg som fungerar för alla.

Samtalen kan delas upp så att de genomförs i helgrupp ibland och i mindre grupper ibland. För en del människor är det svårare att prata i större grupp och genom att variera hur samtalen genomförs får alla en större möjlighet att våga bli delaktiga.

Kom ihåg!

Försök att ha paus minst var 45:e minut. Sammanfatta alltid dagens samtal och be varje deltagare göra en kort reflektion över dagens träff. Detta kan även vara ett enda ord. Men alla ska gärna säga något. Se till att alla vet vad nästa träff har för tema.

Liten checklista om studiecirkeln

1. Cirkeln ska bestå av minst nio studietimmar (en studietimme = 45 minuter) uppdelat på minst tre träffar.
2. Deltagarna samlas högst tre gånger per vecka och träffarna får inte hålla på längre än fyra studietimmar vid varje tillfälle.
3. Vi rekommenderar att ni är mellan sex och tolv personer. Tre deltagare inklusive ledaren är minimum. Max är 20 personer.
4. En av er ska ha rollen som cirkelledare.
5. Deltagarna ska fylla 13 år det år då verksamheten genomförs, eller vara minst 13 år eller äldre.
6. Åtminstone tre av cirkeldeltagarna ska vara närvarande varje gång.
7. Studiecirkeln ska vara tydligt skild från andra typer av föreningsverksamhet, som till exempel styrelse- eller medlemsmöten.
8. Studiecirkeln får inte ha ett kommersiellt syfte.

Utförligare information till dig som är cirkelledare finns i slutet av denna studiehandledning. Kontakta ditt närmaste ABF-enhet före start av cirkel. De kan även ge dig information och stöd kring hur ni kan genomföra studiecirkeln digitalt.

Tips!

Om du planerar att genomföra studiecirkeln digitalt så kan ABF hjälpa er med en plattform för detta – kontakta din lokala ABF-enhet.

Till cirkelledaren, del 2

Den här delen är ett stöd för dig som cirkelledare och kursledare. Den innehåller praktiska tips när det gäller hur man leder en cirkel och förslag på upplägg av den.

Hur arbetar man i en studiecirkel?

Kanske har du varit cirkelledare tidigare eller själv gått en studiecirkel så att du känner till grundtanken. Om inte så är det viktigt att du får en känsla för hur man arbetar i en studiecirkel. Grundtanken är att alla i cirkeln delar med sig av sina kunskaper och att man lär sig tillsammans.

Demokrati och delaktighet är viktiga hörnstenar i en studiecirkel. Alla ska kunna påverka och känna sig delaktiga. Det arbets sättet gör att många upplever en studiecirkel som ett socialt givande, roligt och kreativt sätt att lära sig tillsammans.

Att tänka på innan cirkeln startar

Tillsammans med din kontakt på ABF går du igenom upplägget av studiecirkeln. Stäm av studiematerial, lokal och om det finns kunskap om deltagarna som är bra att ha med sig för dig som ledare. Kanske finns det sådant som kan vara värdefullt att veta om dina deltagare i förväg, exempelvis om de kommer från en och samma förening eller om de har anmält sig via ABF:s kursprogram som är riktat mot allmänheten.

Vad är viktigt i rollen som ledare?

För dig som ledare gäller det att skapa ett generöst klimat där alla känner sig delaktiga. Eftersom studiecirkeln bland annat kännetecknas av tid för reflektion och frågor så är det viktigt att du som ledare ger plats och tid för det. I början av varje träff bör du öppna för frågor från föregående träff och berätta om dagens arbete. I slutet av träffen är det också viktigt att du lämnar tid för reflektion och frågor.

I grupper brukar det oftast finnas några som har lättare än andra att uttrycka sig och ta plats. Som ledare är det din uppgift att se till att så många som möjligt deltar i samtalen. Frågor som "Är det här något du känner igen?" eller "Nu vill jag höra hur du tänker" är inbjudande meningar till en person som sitter tyst.

En grupp utvecklas hela tiden och för en del tar det några gånger innan gruppen känns så trygg att de vill delta i samtalen. Försök att uppmärksamma alla i gruppen. Det är ett bra sätt att få deltagarna att känna sig sedda och som en viktig del av gruppen. Oftast är deltagarna nöjda, men det händer att någon ibland är missnöjd med ett gemensamt beslut. Det bästa du kan göra som ledare i det läget är att fråga varför personen inte är nöjd och sen lyssna. Går saken inte att lösa kan det ändå skapa ett lugn i gruppen genom att du lyssnat på deltagaren som känt sig missnöjd. Deltagaren har blivit sedd.

Ett samtalsklimat med högt i tak främjar förutsättningar för lärande. Att våga vara nyfiken, våga säga lite fel ibland och våga kasta sig in i diskussioner är utvecklande för hela gruppen. Då du jobbar med en studiecirkel är det viktigt att tänka på att din roll som cirkelledare handlar om att öppna upp för ett gott klimat, skapa en god stämning i gruppen, likaväl som att vara kunnig i ämnet som cirkeln behand-

lar. Du behöver inte kunna allt som ledare. Att själv visa att du behöver ta reda på saker och lära dig mer innebär att du skapar ett klimat i gruppen som säger att det okej att inte veta allt.

Praktiska saker att tänka på

Det finns en del praktiska saker att tänka på som cirkelledare. Du ska fylla i den digitala närvarolistan på ABFs E-tjänst. Se till att den tekniska utrustning som krävs för studiecirkeln finns tillgänglig och fungerar. Den första gången är det extra viktigt att vara ute i god tid, så deltagarna känner sig välkomna. Ställ i ordning i lokalen. Försök sitta så att alla ser varandra. När ni lämnar lokalen ska den vara iordningställd. Kom också ihåg att tala om för deltagarna att det är ABF som arrangerar studiecirkeln. Om det är genom en organisation som cirkeln genomförs så talar du om att det är den organisationen i samarbete med ABF.

Vad är en arbetsplan?

När man planerar hur man ska lägga upp en studiecirkel gör man en arbetsplan. Det är ett arbetsdokument som lägger en bra grund för att man ska nå målet med cirkeln. Vare sig du gör arbetsplanen själv eller använder den som finns i det här häftet så är det viktigt att du stämmer av med deltagarna. Finns det alternativa upplägg? Andra önskemål? När gruppen har enats om arbetsplanen och eventuella ändringar gjorts så lämnar du en kopia till ABF.

Cirkelledarutbildning

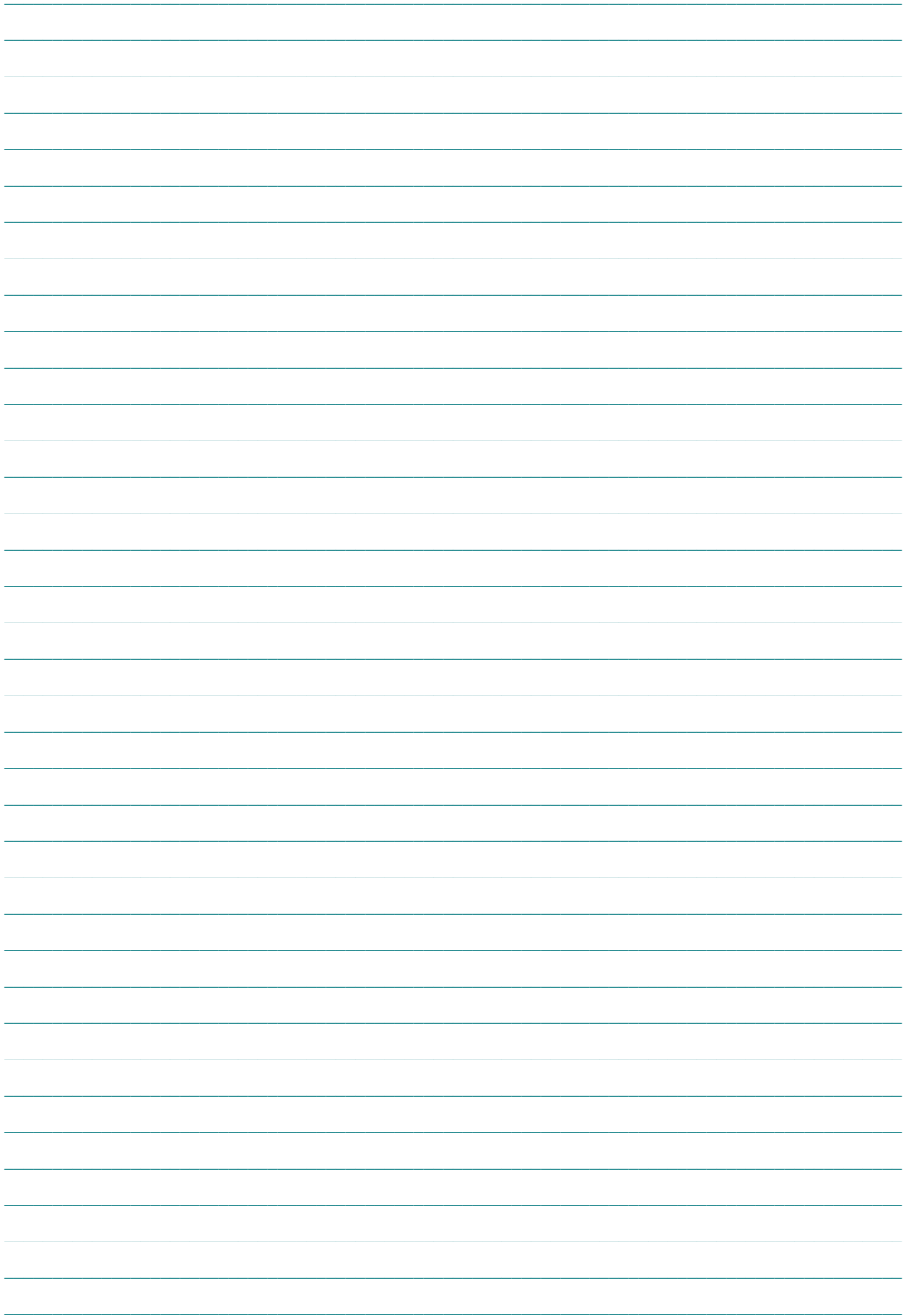
Alla cirkelledare inom ABF ska gå en cirkelledarutbildning. Det första steget är ett introduktionssamtal. Det andra är cirkelledare GRUND, som omfattar minst nio studietimmar. Efter det finns fördjupningskurser i till exempel studiecirkelns pedagogik och lärande. Tala med din lokala ABF-enhet om du är intresserad av att gå en cirkelledarutbildning.

Studiecirkeln en av fyra verksamhetsformer

ABF har fyra verksamhetsformer: studiecirkel, annan folkbildningsverksamhet, studiecirkel i kursform och kulturprogram. I studiecirkeln deltar minst tre och högst tjugo deltagare, inklusive cirkelledaren. Cirkeln är på minst tre träffar med sammanlagt minst nio studietimmar (en studietimme = 45 minuter). I annan folkbildningsverksamhet är formerna friare och flexibla, här finns prova-på-verksamhet, workshops, temakvällar, endags- och helgkurser. Studiecirkel i kursform ska bedrivas sammanhållet och undantas från villkoret om högst tre sammankomster per vecka om vardera fyra studietimmar. Den ska rikta sig till deltagare som är kortutbildade eller står långt från arbetsmarknaden. Den kan syfta till att stärka deltagarnas ställning på arbetsmarknaden genom utbildning eller validering. Kulturprogram framförs inför eller tillsammans med minst fem deltagare utöver studieförbundets ledare. Det kan vara föreläsningar, teaterföreställningar, konserter eller debatter. Ett kulturprogram ska pågå i minst 30 minuter och vara utformat så att det bidrar till att skapa delaktighet, upplevelse och eftertanke.

ABF är Sveriges största möjliggörare

Arbetarnas Bildningsförbund (ABF) är en del av arbetarrörelsen och Sveriges största studieförbund. Vi erbjuder studiecirkel, kurser, föreläsningar samt kulturarrangemang i alla landets kommuner. Sedan 1912 har ABF arbetat för att främja fri bildning och kultur över hela Sverige. Tillsammans med våra medlemsorganisationer och andra samverkande organisationer, bidrar ABF till att skapa möjligheter för lärande, utveckling och gemenskap över hela landet. Läs mer om ABF och hur du kan samarbeta på: <https://www.abf.se/samarbeta-med-abf/>





En studiehandedning för ökad krisberedskap

Denna studiehandedning är ett stöd för dig och dina kollegor när ni lyssnar på podden Facklig beredskap. Den hjälper er att tillsammans förbereda er på kriser, både hemma och på arbetsplatsen.

Handledningen tar upp viktiga ämnen som:

- Grunderna i hemberedskap.
- Hur vi människor agerar i kriser.
- Hur ni kan förbättra arbetsplatsens beredskap genom fackligt arbete.
- Hur globala händelser påverkar er krisberedskap.

Genom att diskutera dessa frågor och vidta praktiska åtgärder kan ni stärka säkerheten på arbetsplatsen och stå bättre rustade inför framtida kriser.

Gå en cirkel hos ABF och lär dig tillsammans med andra!