



# Totalförsvaret för ett starkare Gotland

## Slutrapport för regeringens uppdrag till Försvarsmakten och Länsstyrelsen i Gotlands län

Bilaga 17: Rekrytering och introduktion av nya medarbetare – skapa förståelse för Länsstyrelsens roll i kris, höjd beredskap och krig

Utgiven av: Länsstyrelsen i Gotlands län

Slutrapportens diarienummer: 459-3824-2017

Kontaktperson: Jenny Frölich, Länsstyrelsen i Gotlands län

Tryckår: 2022

Slutrapporten med bilagor finns att hämta i PDF-format på Länsstyrelsens webbplats: [www.lansstyrelsen.se/gotland](http://www.lansstyrelsen.se/gotland)

# Rekrytering och introduktion av nya medarbetare

- skapa förståelse för Länsstyrelsen roll i kris, höjd beredskap och krig

## Bakgrund

Länsstyrelsen har olika roller i en samhällsstörning (kris) och i höjd beredskap. I samband med en krishantering till exempel brand, översvämning eller pandemi, kan Försvarsmakten stödja det civila samhället med olika resurser. I ett läge av höjd beredskap är förhållandet det ombytta, dvs det civila samhället ska stödja Försvarsmakten. Då behövs en samlad kännedom om resurser – inom myndigheter, kommuner, näringsliv, frivilliga med flera.

Länsstyrelsen är den högsta civila totalförsvarsmyndigheten i länet och totalförsvaret består av både civilt och militärt försvar. Återuppbyggnaden av totalförsvaret startade för några år sedan, vilket även har inneburit ett stort utvecklingsarbete hos länsstyrelsen inom området kris och beredskap och civilt försvar. För länsstyrelsen i Gotlands län har dessa två områden kommit att växa ihop och uppfattas inte längre som två separata spår. Utgångspunkten är att planera för det värsta - dvs ett väpnat angrepp, som självklart ingen hoppas ska inträffa. Det behöver dock vara utgångspunkten för planering av försörjning och för utvecklingen av Ö-drift. I det fall Gotland skulle bli avskuret från fastlandet behövs regionala system för t ex transporter, energiförsörjning och telekommunikation.

När detta dokument formuleras pågår en omfattande samhällsstörning, en pandemi, världen över - så även på Gotland. Det har inneburit att länsstyrelsen arbetat i skarpt stabsläge i ett helt år och många medarbetare är involverade i krisledningen. Länsledning och chefer har fått arbeta hårt med prioritering i ordinarie verksamhet för att frigöra resurser för krisledningsarbetet. En omfattande samhällsstörning kräver ett extra fokus på länsstyrelsens uppdrag i kris - att skapa

korrekta lägesbilder till regeringen och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), att arrangera möten för samordning och inriktning (ISF) och andra samordningsmöten i länet. Den kontinuerliga analysen av samhällsstörningens effekter i länet och deltagande i nationella överläggningar skapar underlag för den så viktiga och omfattande kommunikationen med länets medborgare.

## Ansvar och inriktning

Rekryteringsfunktionen på myndigheten ansvarar för förankring, kvalitetssäkring och utveckling av arbetet.

Målgruppen för detta underlag är främst chefer inom hela organisationen.

En effektiv krigs- och krisledningsorganisation förutsätter att alla medarbetare har förståelse för och accepterar myndighetens uppdrag i kris och krig. Detta arbete startar på ett övergripande plan redan i myndighetens externa kommunikation för att sedan tydliggöras i rekryteringsannonserna från länsstyrelsen i Gotlands län.

Länsstyrelsen behöver i ett tidigt skede informera nya medarbetare vad det innebär att bli anställd på en myndighet som är länets högsta civila totalförsvarsmyndighet, oavsett vad hen är anställd för att utföra som ordinarie arbetsuppgifter.

## Arbetsätt och rutiner vid rekrytering

Länsstyrelsen Gotlands län har tagit fram rutiner för att säkerställa att alla sökande till tjänster på myndigheten från början informeras om myndighetens uppdrag i kris och höjd beredskap. Det första steget är att varje rekryteringsannons innehåller nedanstående textrader:

*Länsstyrelsen har samordningsansvar inom både krisberedskapen och totalförsvaret i länet. Det innebär att du som medarbetare kan komma att ingå i krisledningsorganisationen och att du kan bli krigsplacerad.*

Förutom detta kompletteras texten med information om säkerhetsklassning vid behov.

Det andra steget är att rekryterande chef är beredd att informera om och förklara länsstyrelsens roll i kris och krig i samband med anställningsintervjuerna.

Myndighetens guide för intervjuer innehåller följande underlag för resonemang:

- I rekryteringsannonsen fanns information om att länsstyrelsens samordningsansvar inom krisberedskap och totalförsvaret och att det innebär att du som anställd på myndigheten både kan komma att ingå i krigs- och krisledningsorganisationen och att du kan bli krigsplacerad.

*Du kan få uppgiften att bidra, utifrån ditt sakområde du är anställd för (ange aktuellt sakområde), till planering inför kris och krig.*

*Hur känner/tänker du inför det? Reflektera ...*

- Att arbeta i myndighetens krigs- och krisledningsorganisation innebär att du kan få andra uppgifter än det du är utbildad och i första hand anställd för. Stabsarbetet kan komma att hantera hela hotskalan - från brand eller torka till hot från främmade makt. Den typen av uppgifter ingår i arbetsskyldigheten och är inget du kan välja bort.

*Vad tänker du kring att ingå i en stab och under en tid göra helt andra saker än vad du är anställd för? Reflektera ...*

Alla nyanställda erbjuds introduktionsutbildningar. Det tredje steget för att säkerställa att alla anställda känner till länsstyrelsens roll i kris och krig är det introduktionsblock som alla ska genomgå: "Länsstyrelsens uppdrag och din roll i kris och vid höjd beredskap". Den omfattar totalt sex timmar (inklusive två filmer om vardera en timme).

Blocket genomförs som två teoripass på 2,5 respektive 1,5 timmar med ca två veckors mellanrum. Filmen om informationssäkerhet (1 timme) ska ses tidigt i den nyanställdes introduktion medan filmen om Totalförsvaret (MSB, 1 timme) ska ses mellan de två teoriblocken. Introduktionsblocket genomförs två gånger per år.

Introduktionsblocket bygger på reflektion och upplevelse utifrån egna erfarenheter och tankar. Pedagogiken är varierad och är tänkt att skapa dialog mellan deltagarna och kursledningen fungerar mer som processledare än utbildare. Ämnena kan vara obekanta och kan väcka en viss oro eller känsla av obehag. Detta ska tas på allvar och mötas i öppen dialog.

Områden som behandlas under blocket är i huvudsak totalförsvaret (civilt respektive militärt försvar), länsstyrelsens uppdrag i kris och höjd beredskap,

beredskapstrappan - gränsdragning mellan fred och krig samt informationssäkerhet. Kursupplägget presenteras som bilaga.

Mallen för medarbetarsamtal har omarbetats så att samtalen också omfattar både myndighetens uppdrag vid kris och krig generellt och medarbetarens eventuella uppdrag inom krigs- och krisledningsorganisationen.

Sedan 2018 har länsstyrelsen i Gotlands län genomfört så kallade totalförvarsinformationer (två timmar) för all anställd personal vid fyra tillfällen per år. Ett viktigt steg på vägen att skapa en myndighet där alla förstår uppdraget att vara länets högsta civila totalförvarsmyndighet. I samband med introduktionsblocket är det viktigt att peka framåt och presentera totalförvarsinformationerna syfte och innehåll så att den nyanställda förstår att detta är ett kompetensområde som kommer att fyllas på och som är angeläget för hela myndigheten.

Sist men inte minst kommer chefers särskilda introduktion. Nya chefer delges säkerhetsskyddad information och/eller rutiner som rör ledningsfunktionens roll i krigs- och krisledningsorganisationen. Det handlar t ex om organisation, personalförsörjning, verksamhetsprioritering, ledningsplatser, utbildning- och övning, kontinuitetshantering och säkerhetsskydd.

Länsstyrelsens inriktning i rekryteringsarbetet, som beskrivs i detta dokument, är av betydelse för myndighetens utvecklingsarbete visavi totalförsvarets uppbyggnad och varje ny chef ska bibringas både förståelse för perspektivet och kunskap om rutinerna. Rekrytering av personal är en av chefens viktigaste uppgifter varför en genomgång av ovanstående arbetssätt är angeläget.

Introduktionen av chefsperson förbereds och genomförs, om möjligt, av avgående chef tillsammans med försvarsdirektören.

## Förankring

Arbetssättet har tagits fram i dialog mellan kris- och beredskapsstrategier och personalfunktionen på myndigheten. HR-chefen har svarat för förankringsarbetet i ledningen och de fackliga organisationerna.