

Protokoll från samverkansmöte med central samverkansgrupp för utveckling hos chefen för strategiledningen i högkvarteret

Tid: 2004-02-18 kl 1200-1400
Plats: HKV, 7B

Närvarande:

Ordförande:	Claes-Göran Fant, Stf C STRA
Sekreterare:	Carl v. Duin, PLANS PLAN
Föredragande:	Stefan Kristiansson, C SAMO Mats Josell, SAMO Christian Allerman, PLANS PLAN
Ledamöter:	Peter Löfvendahl, OFR/O FM Kenneth Lundell, SEKO Försvar Kristina Heyman, OFR/S Försvarsförbundet Camilla Robertsson, SACO Försvar Christer Borg, SACO Försvar

1. Mötet öppnades

Ordföranden förklarade mötet öppnat och hälsade ledamöterna välkomna. Dagordningen fastställdes.

2. Föregående mötes protokoll

Protokoll från samverkansmötena 2004-02-09 och 2004-02-10 justerades och lades till handlingarna.

3. Samverkan om Försvarsmaktens regler för representation och förmåner (RRF) (Ds-underlaget till Ds 02-19)

Mats Josell, SAMO, orienterade om arbetet med underlaget. Stefan Kristiansson, C SAMO, orienterade om att ledstjärnorna för arbetet varit att öka tydligheten i regelverket och att bygga in fler kontrollstationer.

OFR/S Försvarsförbundet framförde att man ansåg att det var bra att Försvarsmakten tar fram ett tydligare regelverk. Samtidigt pekade man på vikten av att kommunicera det ut mot organisationen.

Stefan Kristiansson, C SAMO, svarade att kommunikationen såväl inom Högkvarteret som utåt i organisationen är viktig. Av det skälet har förbandscheferna gjorts delaktiga i arbetet och lämnat underlag under arbetets gång. Försvarsmaktens regler för representation och förmåner har lagts in som en obligatorisk punkt för nyanställda i Högkvarteret, vidare kommer dokumentet att läggas ut på Försvarsmaktens intranät för att öka tillgängligheten i hela Försvarsmakten.

Beslutades att ATO lämnar eventuella synpunkter på underlaget senast den 25 mars.

4. Slutlig samverkan om BU 05/SR (DS-underlaget till Ds 02-19)

Ordföranden orienterade om att de synpunkter ATO lämnat med anledning av samverkan 2004-02-10 överlämnats till ÖB.

Ordföranden orienterade därefter om aktuellt arbetsläge och vilka frågor som kommer att vara föremål för överläggning i direktionen 02-19.

OFR/O FM framförde att man anser att skillnadsbeskrivningen (bilaga 0) är för otydligt beskriven. OFR/O FM föreslog därför att Försvarsmakten ser över skrivningarna för att göra skillnaderna mellan de olika ekonomiska nivåerna tydligare.

Sekreteraren orienterade om hur personalförsörjningsfrågorna kommer att redovisas i budgetunderlaget och hur ÖB avser beskriva problemen med dagens personalförsörjningssystem. Ordföranden orienterade om övertalighetsproblematiken och de alternativ ÖB ser för att lösa denna.

SEKO Försvar framförde att man är avvaktande till möjligheten att skapa en separat avvecklingsorganisation. För att kunna ta ställning till en sådan möjlighet krävs att avvecklingsorganisationen tydligare definieras.

OFR/O FM framförde att erfarenheterna från tidigare avveckling visar att om Försvarsmakten lägger ned tid och arbete tillsammans med den enskilde individen, lokalt näringsliv och Trygghetsstiftelsen kan man hitta lokala lösningar för att hantera övertalighetsproblematiken. OFR/O FM har därför uppfattningen att en separat avvecklingsorganisation skulle vara mindre bra eftersom detta lätt leder in mot tunga centrala lösningar som inte tar till vara de lokala förutsättningarna på avvecklingsorten.

SEKO Försvar och SACO Försvar framförde att problematiken med avveckling av civil personal inte tydligt lyfts fram i underlaget, vare sig de problem som avvecklingen kan medföra för åldersstrukturen eller för kompetensen.

Ordföranden svarade att detta är uppmärksammat och kommer att beaktas.

OFR/O FM framförde att man fortfarande känner osäkerhet för kvaliteten i siffrorna för behovet av antal yrkesofficerare i de olika ekonomiska alternativen. OFR/O FM har inte möjlighet att avgöra detta i det underlag Försvarsmakten lämnar.

OFR/O FM framförde att man bifaller ÖB uppfattning att Försvarsmakten bör ges en tydlig roll att möta hot från icke-statliga aktörer och storskalig terrorism. Vidare bifaller man ÖB förslag om ett förbättrat system för beredskapen där ett litet fåtal förband har mycket snabb insatstid (mindre än 30 dagar) och övriga ges längre beredskap än idag.

OFR/O FM ställde frågan om vad som hänt avseende HKV och MD organisatoriska och ledningsmässiga utveckling sedan ÖB beslutsavsikt presenterades vid samverkansmötet 02-09.

Ordföranden svarade att en översyn rörande expeditionschefens roll och att tydligare lyfta fram en högste personalföreträdare inom Försvarsmakten görs, vad gäller MD-organisationen är fortfarande inriktningen alternativ 2.

Beslutades att ATO delges det slutliga budgetunderlaget då detta föreligger. ATO lämnar därefter eventuella synpunkter som skriftliga yttranden som biläggs budgetunderlaget i en särskild bilaga tillsammans med detta protokoll.

5. Mötes avslutande

Ordföranden tackade ledamöterna för visat intresse och förklarade därefter mötet avslutat.

Claes-Göran Fant
Ordförande

Carl v. Duin
Sekreterare

Justeras

Peter Löfvendahl
OFR/O FM

Kristina Heyman
OFR/S Försvarsförbundet

Kenneth Lundell
SEKO Försvar

Camilla Robertsson
SACO Försvar

Bilagor

ATO yttranden över Försvarsmaktens budgetunderlag med särskilda redovisningar för 2005

Sändlista

Peter Löfvendahl, OFR/O FM
C/O Officersförbundet Box 5338 102 47 STHLM
Johan Molin, OFR/O FM
C/O Officersförbundet Box 5338 102 47 STHLM
Kristina Heyman, OFR/S Försvarsförbundet
C/O Försvarsförbundet, box 5328, 102 47 STHLM
Ann Lundberg OFR/S Försvarsförbundet
C/O Försvarsförbundet, box 5328, 102 47 STHLM
Christer Borg SACO Försvar
C/O SSR Box 128 00 112 96 STOCKHOLM
Camilla Robertson, SACO Försvar
PERS VILL
Kenneth Lundell, SEKO Försvar
Maratongatan 39A 531 52 LIDKÖPING
Hans Monthan SEKO Försvar
Edebygård 647 94 MARIEFRED

Inom STRA via mail

C STRA
STF C STRA
STRA ekdir
C SAMO
C STRA PLANS
C PLANS PLAN
C STRA UTVS
C KANSLIET
C PERS
C INFO
C SÄKINSP
STRA avdelningar

Som orientering

SVU-grp Försvarsmaktens ledning	Avsett för fbs Anne-Marie Eriksson SAMO
SVU-grp KRI	Avsett för övlt Sten Höglund, KRI STAB
SVU-grp GRO	Avsett för chefssekr Eva Björk, GRO PLAN Samo
SVU-grp OPIL	Avsett för mj Erik Örnh, OPIL Verkl

Stig Levin, MARKI
Adele Södrin, PROJ PERS PA NY
Krister Fahlstedt, PERS Persutv
Lena Wallanger, PERS VILL

OFR/O FM yttrande avseende BU 05/SR

Inledning

OFR/O FM delar i huvudsak innehållet i BU 05/SR. Därmed inte sagt att det är en eftersträvansvärd utveckling. Innehållet är dock en konsekvens av de anvisningar som Försvarmakten har haft att följa. OFR/O FM har inte anledning att kommentera gjorda avvägningar mellan funktioner och system i den framtida Försvarmakten. Vi kommer inte heller kommentera alla punkter där vi är av annan uppfattning än Försvarmakten. Av bilaga 0 framgår dock mycket tydligt att föreslagna ramar och inriktningar innebär avstående av eller begränsad försvarsförmåga inom ett antal områden. OFR/O FM understryker särskilt behovet av åtgärder för att möta de personella konsekvenserna, t.ex. särskild pension.

Däremot delar inte OFR/O FM Försvarmaktens beskrivning av behoven av genomgripande förändring av den långsiktiga personalförsörjningen. Istället ska kraften läggas på att genomföra beslutad reformering av personalförsörjningssystemet. OFR/O FM tar också avstånd från planerna på att rekrytera och anställa stora mängder av andra kategorier militär personal samtidigt som det föreslås att ett stort antal av dagens militära personal inte ska erbjudas fortsatt anställning. Vidare bejakar OFR/O FM under vissa förutsättningar att det bildas en arbetsgrupp personalförsörjning.

Det finns ytterligare några avvägningar där OFR/O FM har anledning att inte bara kommentera utan också kräva att regeringen ger Försvarmakten nya direktiv. Försvarmakten har inte deklarerat någon vilja att försöka förbättra villkoren vid internationell tjänstgöring. Tvärtom beskriver man fördelarna med att efterhand kunna tvinga allt fler att tjänstgöra. Vidare har OFR/O FM anledning att uttrycka farhågor för att personalberäkningarna i underlaget är alltför optimistiska. Nyckeltal med mera för dessa beräkningar indikerar inte att Försvarmakten på allvar vill ta tag i problemen vad gäller arbetstidsuttag, tid för att förankra värderingar om mångfald – jämställdhet – ledarskap samt behovet av kompetensutveckling.

Personalförsörjning

När det gäller personalförsörjning av Försvarmakten är det viktigt att skilja på kortsiktiga och långsiktiga problem. Försvarmakten förefaller ånyo tvingas att minska antalet anställda. Det i sig innebär inte att den långsiktiga inriktning som regeringen har anvisat behöver lämnas. Regeringen har anvisat en väg som ska bidra till en balanserad personalstruktur och göra Försvarmakten till en attraktiv och därmed konkurrenskraftig arbetsgivare.

På kort sikt behöver däremot Försvarmakten ett system med ett antal effektiva åtgärder som ger en balans mellan att tillföra ny kompetens och bibehålla den erfarenhet som finns. Det kan innebära att tillförandet av ny kompetens får stå tillbaka något samt att det behövs verktyg för att avveckla erfarenheten med kontroll.

Personalförsörjning på lång sikt

Riksdagen tog beslut med anledning av prop 2001/02:10 Fortsatt förnyelse av totalförsvaret om en reformering av personalförsörjningssystemet. Propositionen grundade sig på en utredning om Försvarmaktens personalförsörjning. Efter riksdagens beslut har också skolreformutredningen lämnat sitt betänkande.

Riksdagens beslut och skolreformutredningens betänkande har utgjort grund för regeringens planeringsanvisningar inför FM BU 05.

OFR/O FM anser att ovanstående utredningar och beslut anger en välgrundad inriktning av hur Försvarmaktens personalförsörjningssystem ska reformeras. I den nu pågående samverkan kring BU 05 har vi blivit varse att Försvarmakten avser lämna önskemål om att få utveckla ett personalförsörjningssystem där yrkesofficerarna endast erbjuds tidsbegränsad anställning. Vidare att Försvarmakten verkar vara missnöjd med nuvarande personals kompetens och överväger att framställa om att få möjlighet att byta äldre personal mot yngre.

Frågan om tidsbegränsad anställning av yrkesofficerare behandlades av regeringen i ovan nämnda proposition. Regeringen avvisar där systemet med följande skäl;

Enligt regeringens mening är ett system med tidsbegränsade anställningar, som ger arbetsgivaren rätt att ensidigt ompröva och bestämma om anställningens bestånd, uppenbart främmande för traditionen på svensk arbetsmarknad. Systemet passar inte heller in i den samlade syn på Försvarmaktens personalförsörjning som regeringen redovisat.

En av Försvarmaktens viktigaste frågor inom personalområdet är att rekrytera, utveckla och behålla sin personal. Konkurrensen kommer att öka om arbetskraften med samhället i övrigt och behovet av att avveckla personal från Försvarmakten bedöms vara av ringa omfattning. Problemet kan istället enligt regeringens mening bli det motsatta, nämligen att behålla och utveckla personal med för arbetsmarknaden i övrigt eftertraktad och konkurrensutsatt kompetens.

Erfarenheterna visar att ca 40 procent av yrkesofficerarna slutar före 35 års ålder och att ca hälften har slutat vid 40 års ålder. Behovet av långa tidsbegränsade kontrakt föreligger därmed inte. Regeringen anser i stället att Försvarmakten vid behov och i samverkan med personalorganisationerna bör finna former för frivillig och individuell yrkesväxling av officerare i 35-40 årsåldern. Yrkesväxlingsåtgärderna bör ges en individuell utformning och baseras på att yrkesofficerarna är tillsvidareanställda. Ett yrkesväxlingsprogram ökar Försvarmaktens flexibilitet när det gäller långsiktig personalplanering.

Försvarsberedningen har i sin rapport, juni 2003, pekat på att Försvarmakten borde tillvarata personalens kompetens och utvecklingspotential under en större del av den enskildes yrkestid än vad som många gånger är fallet idag. Försvarsberedningen anger också att den fortsatta utvecklingen av Försvarmaktens personalförsörjningsprinciper till större del bör kunna genomföras inom ramen för den inriktning som regeringen gett.

OFR/O FM delar regeringens skäl för att det inte ska införas ett system med tidsbegränsade anställningar. Frågan är väl belyst och behöver inte utredas ytterligare. Till detta kan läggas att Försvarmakten har uppgifter för både yngre och äldre officerare. Det är inte längre ovanligt med äldre officerare som deltar i den internationella verksamheten. Inom ramen för

övergång till mer demonstratorer erbjuds också goda möjligheter att ta tillvara erfarenheten. Det finns också ofta kostnadseffektivitet i att utveckla individen inom Försvarmakten istället för att nyanställa kompetens. Synen på vad en officer kan göra eller inte kan göra behöver också omprövas. I detta ligger att fortsätta den tänkta vägen mot oberoende befattningar. Försvarmakten borde alltså fortsätta arbetet med att utveckla personalförsörjningssystemet i enlighet med regeringens samlade syn på Försvarmaktens personalförsörjning.

Personalförsörjning på kort sikt

OFR/O FM är väl medveten om behovet av en balanserad ålderstruktur men är inte beredda att medverka till några undantag avseende den enskildes anställningstrygghet. Vi anser också att arbetet i första hand ska utgå från att bereda den personal som finns idag fortsatt utveckling inom eller utanför Försvarmakten. Det innebär sammantaget att OFR/O FM anser att det ska råda anställningsstopp i Försvarmakten. Vi kan dock acceptera att yrkesofficersaspiranter erbjuds anställning men endast under förutsättning att Försvarmakten inte kommer säga upp några yrkesofficerare på grund av arbetsbrist.

På kort sikt finns det därmed behov av att stimulera avveckling med de verktyg som anges i underlaget.

Arbetsgrupp personalförsörjning

Som framgått ovan är det OFR/O FM:s uppfattning att genomförande av beslutad reformering av personalförsörjningssystemet tillgodoser Försvarmaktens behov. En förutsättning är dock tillgång till extra åtgärder för att hantera den eventuella minskningen av antalet anställda. Därmed skulle det inte finnas något behov av en arbetsgrupp.

Det finns dock skäl att bilda en arbetsgrupp. Ett skäl är Försvarmaktens svårigheter att ta fram underlag för det långsiktiga kompetensbehovet och hur detta ska tillgodoses. För att det ska bli ett meningsfullt arbete måste dock den politiska viljan med Försvarmakten vara fastlagd. Just inom området personalförsörjning synes skillnaderna i tolkningen av tagna beslut vara som störst. Till exempel synes Försvarmaktens argumentation för förändrade anställningsformer, annat innehåll i grundutbildningen samt annat nyttjande av de värnpliktigas kompetens utgå från en högre ambitionsnivå avseende internationell verksamhet än vad planeringsanvisningarna anvisar och ekonomiska ramar möjliggör. Politikerna argumenterar för bättre arbetsmiljö och minskad ohälsa i samtidigt som personalkostnaderna inom staten ska minska. Listan på motsägelser kan göras längre.

Möjligen skulle en arbetsgrupp kunna bidra till en samlad syn på hur personalförsörjningen ska lösas.

OFR/O FM

Peter Löfvendahl

04-02-24

Bilaga till protokoll daterat 2004-02-18

SEKO, OFR/S och SACO som representerar samtliga fackligt organiserade civilanställda inom Försvarmakten, hävdar följande med stöd av ASU FM samt med anledning av Försvarmakten / HKV framtagande av BU 05/SR inför Förvarsbeslut 2004.

Vi vill inleda med ett citat ur prop. 2001/02:10 Fortsatt förnyelse av totalförsvaret, sid 192: ”De civilanställdas roll i den nya Försvarmakten ökar i betydelse bl a eftersom behovet av specialistkompetens ökar, varför denna personals karriärvägar och utvecklingsmöjligheter bör öka.”

Naturligtvis förutsätter vi att detta kommer att vara en ledstjärna i det fortsatta arbetet med Försvarmaktens framtida personalförsörjning och att arbetsgivaren fortsätter på den inslagna vägen med bl a kompetensutveckling och en satsning på fler civila chefer. Det är mycket viktigt att värna om de anställda som kommer att finnas kvar inom Försvarmakten trots de neddragningar som aviseras inför förvarsbeslutet. Försvarmakten måste framstå som en attraktiv och framtida arbetsgivare för dessa annars finns en risk för dränering av viktig kompetens som innehas av de civilanställda.

I Förvarsberedningens rapport Ds 2003:34 talas om att kvinnorna i försvaret borde bli fler bl a för att utvecklingen visar att tvåkönade arbetsmiljöer innebär kvalitativa fördelar. Det är bland de civilanställda som de allra flesta kvinnorna i försvaret återfinns. En neddragning av civilanställda innebär en minskning av det totala antalet kvinnor i Försvarmakten.

De personella konsekvenserna för våra medlemmar på grund av Förvarsbeslutet 2004 ser tyvärr ut att bli dramatiska, därför har arbetstagarorganisationerna löpande under framtagandet av underlaget redovisat och framfört synpunkter enligt nedan.

Med anledning av det strukturella förändringsarbete som FM nu står inför är det av största vikt att personalfrågorna, även för den civila personalen, så tidigt som möjligt tydliggörs på framskjuten plats i underlaget. Detta för att konsekvenser och personalstrukturella åtgärder, nödvändiga likväl som oönskade, framgår i underlaget

- **Försvarmakten måste av det skälet uppfylla de krav som lagar, förordningar och avtal mm ställer.**
- **Försvarmakten måste se till att omplaceringsskyldigheten kan uppfyllas på ett tillfredställande och korrekt sätt.**
- **Försvarmakten måste se till att en önskvärd och nödvändig åldersstruktur kan skapas och upprätthållas.**
- **Försvarmakten måste därmed kunna hantera att redan gjorda personalinvesteringar för den civila personalen i form av genomförda avvecklings-satsningar, nyrekryteringar och utbildningsinsatser realiserar och kommer till nytta på ett ändamålsenligt, nödvändigt och korrekt sätt.**
- **Dessa tydliggöranden ger då personal på nedläggningsförband / plattformar möjlighet att få en relevant och adekvat omplaceringsmöjlighet.**

- Detta ger också FM en reell möjlighet till önskvärd kompetens- och åldersstruktur.
- Som bonuseffekt av ett förhållningssätt enligt ovan, kan arbetsgivaren FM förhoppningsvis även fortsättningsvis uppfattas som en "god arbetsgivare" både inom och utom Försvarmakten.

Detta förutsätter således att verksamma åtgärder måste öppnas upp i likhet med förra omstruktureringsarbetet och att beslut fattas så att en så kallad "verktygslåda" görs tillgänglig för att ett kvalitativt, flexibelt samt kontrollerat personalavvecklingsarbete skall kunna ske, genom t ex pensionslösningar, yrkesväxling, mm.

Om inte vitala och helt nödvändiga åtgärder enligt ovan sätts in för att bibehålla redan genomförd medelålderssänkning och för att ta vara på genomförd kompetens-utveckling/satsningar kommer flera hundratals miljoner kronor bokstavligen att kastas i sjön och till ingen nytta för vare sig den enskilde, för Försvarmakten eller för staten.

Detta kan inte vi i de fackliga organisationerna åse utan en kraftfull och helt nödvändig reaktion!

Poängteras bör att effektfulla personalavvecklingsåtgärder enligt ovan inte får misshandlas genom nyrekrytering utifrån för att klara "materielavvecklingsproblematiken och minskningen av antalet värnpliktiga" (grå arbetskraft) som gjorts under nuvarande försvarsbeslutsperiod. Detta tillvägagångssätt kan inte belasta de positiva effekter som avvecklingsåtgärderna åstadkommit. Detta framgår inte tillräckligt tydligt av redovisningen i bilaga 8.

De verktyg som diskuteras för YO bör även kunna anpassas och nyttjas för civil personal och därmed för alla anställda inom Försvarmakten .

Då tidsförhållandena för förädlingsprocessen till detta digra material varit knappa och att vissa delar skall vara inlämnade till den 2004-04-30 ser ATO fram emot att i samband med detta arbete återkomma med synpunkter i ärendet.

SEKO-Försvär

OFR/S

SACO

Kenneth Lundell

Kristina Heyman Camilla Robertsson

Kenneth Lundell

Kristina Heyman

Camilla Robertsson