

## OFR/O FM kommentarer till FML-underlag BU 07/SR

STOCKHOLM 2006-05-04

### OFR/O FM yttrande på BU 07/SR-underlaget

#### Inledning

OFR/O FM har tagit del av de öppna delarna av BU 07/SR 2006-04-07 huvuddokument samt bilaga 8, 9 och 11. Försvarsmakten beslutade sig i ett sent skede för att bilaga 8 personalbilagan också skulle behandlas i FML för att därefter något försenat ingå i BU 07-underlaget till regeringen. OFR/O FM har tidigare yttrat sig till FML, dels över inför deras behandling av huvuddokumentet, dels inför dess behandling av bilaga 8 personalbilagan i vecka 617.

OFR/O FM redovisar här vårt slutliga sammanfattande yttrande över BU 07-underlaget till underbilaga 4.1.

#### Sammanfattning

OFR/O FM delar Försvarsmaktens beskrivning av den politiska inriktningen ”Försvarsmaktens verksamhet skall fokuseras på insatsförmåga här och nu”. OFR/O FM delar också beskrivningen av de övriga kort- och långsiktiga kraven på förmåga nationellt och internationellt. Däremot instämmer inte OFR/O FM i de åtgärder som Försvarsmakten föreslår för att uppnå förmågorna. Detta rör särskilt förslagen avseende personalförsörjningen. Men det rör inte bara förslagen utan också bristen på förslag.

OFR/O FM har i samverkan med Försvarsmakten tagit fram Försvarsmaktens strategiska mål. Av dessa mål är det några mål som direkt berör personalförsörjningen, t.ex. ”En attraktiv arbetsplats och uppskattad arbetsgivare”. Inom detta och övriga mål med anknytning till personalförsörjningen saknas det både i Försvarsmaktens utvecklingsplan (FMUP) och därmed också i BU 07 delmål för varje år. Det - ställt i relief av den detaljeringsgrad som finns inom övriga områden - gör att OFR/O FM inte kan värdera och därmed ställa sig bakom BU 07 vad avser personalförsörjning. Det går helt enkelt inte att ta ställning till om Försvarsmakten har gjort riktiga prioriteringar mellan personalförsörjning och andra utvecklingsbehov respektive andra verksamheter.

När det gäller de förslag som Försvarsmakten för fram avseende personalförsörjning är OFR/O FM av annan uppfattning när det gäller behoven av yrkesofficerare och specialistbefäl. Enligt OFR/O FM är det en kvalitetssänkning att ersätta yrkesofficerare med specialistbefäl. Nu kända uppgifter och krav är inte enklare eller lägre än vad som gällt hittills. Tvärtom, det ställs högre krav på personalen, både avseende kunskaper och värderingar. OFR/O FM uppfattning är att Försvarsmaktens personalbehov även fortsättningsvis kan tillgodoses genom att par-

terna fortsätter att komplettera dagens förordningar med kollektivavtal. Det kommer dessutom att bidra till bättre personell kvalitet, särskilt jämfört med hur det blir om Försvarsmaktens förslag genomförs.

OFR/O FM delar inte heller uppfattningen att förslagen om förändrad och differentierad utbildning (specialistbefälsutbildning) går att genomföra inom ramen för nuvarande Officersförordning. Officersförordningen vilar på ett riksdagsbeslut om införande av ett enbefälssystem och ett frångående från den principen kräver därmed ett riksdagsbeslut.

OFR/O FM är beredda att fortsatt diskutera Försvarsmaktens personalförsörjning. OFR/O FM har också ett förslag som går i linje med regeringens tidigare skrivelser där vi stödjer differentierade karriärer men på ett annat sätt än Försvarsmakten.

Slutligen instämmer OFR/O FM i beskrivningen av planeringsförutsättningarna. OFR/O FM anser dock att Försvarsmakten skulle kunna vara än tydligare om att förändringar av dessa, t.ex. att anslagssparandet inte får nyttjas eller att effekterna av FFU inte blir som planerat, innebär en situation som Försvarsmakten inte kan hantera självständigt. Istället måste regeringen i ett sådant läge ge tydliga anvisningar om vilka förmågor och eller verksamheter som inte ska vidmakthållas.

#### **BU 07**

ÖB har tillkännagivit att den enskilt viktigaste frågan för att lyckas med transformeringen av invasionsförsvaret till ett insatt insatsförsvaret är den reformerade personalförsörjningen. För att lyckas med den reformerade personalförsörjningen så är OFR/O FM av uppfattningen att det krävs en helhetssyn från FM sida avseende bland annat kollektivavtals-, arbetsmiljö-, jämställdhets-, mångfalds-, och lönestruktursfrågor. Det är frågor som måste förankras i hela Försvarsmaktens ledningsorganisation och inte bara i stödprocess personal. Dels för att det handlar om trovärdighet, dels för att det rör stora kostnader men inte minst för att alla personalfrågor har stor betydelse för Försvarsmaktens förmåga. Om inte personalfrågorna ges samma utrymme och utvecklas i samma takt som t.ex. materielsystem kommer de senare vara mer eller mindre obrukbara.

OFR/O FM noterar att Försvarsmakten börjar få viss insikt om att det är flera faktorer som påverkar personalförsörjningen. OFR/O FM har sedan lång tid efterfrågat ett helhetsperspektiv för att se hur kollektivavtal och samverkan kan stödja Försvarsmaktens inriktning. OFR/O FM anser att kollektivavtals- och förhandlingsvägen kan väljas för att lösa hela reformeringen av den nya personalförsörjningen.

Försvarsmakten har tidigare redovisat att behovet av de 297 officerarna till NBG skulle tillföras den totala personalramen. Försvarsmakten har nu ändrat ståndpunkt men kan inte enligt OFR/O FM uppfattning redovisa vilka konsekvenser det kommer att få för verksamheten. OFR/O FM farhåga är att det rimligen innebär någon form av minskad tillgänglighet vars konsekvenser djupare bör analyseras. Det föreligger en risk för ytterligare obalans mellan uppgifter och resurser med försämrade psykosocial arbetsmiljö för personalen som följd.

OFR/O FM anser att Försvarsmakten inte är konsekvent i sin terminologi avseende personalkostnadsredovisning i underlaget. I personalbilagan diskuteras officerare och specialistbefäl medan de ekonomiska redovisningarna utgår enbart från yrkesofficerare. Det är vidare OFR/O FM uppfattning att Försvarsmakten i sina personalkostnadsredovisningar inte fullt ut analyserat konsekvenserna av de kollektivavtalsbärande kostnader som krävs för att nå målsättningen med den reformerade personalförsörjningen.

OFR/O FM delar inte Försvarsmaktens slutsatser avseende ÖB beslutade inriktning för ett ”befälssystem med flera karriärer”. OFR/O FM är av uppfattningen att det dels kommer att sänka kvalitén i insatsförbanden, dels att det i sin förlängning leder mot en segregering i ett två- eller flerbefälssystem. Det leder inte mot Försvarsmaktens strategiska mål där det bland annat anges att Försvarsmaktens arbetstagare skall kunna vara efterfrågade och anställningsbara på arbetsmarknaden.

OFR/O FM avvisar Försvarsmaktens bakomliggande tankar om att hälften av dagens yrkesofficerare, senast vid utgången av 2012, ska ha ersatts av specialistbefäl. När OFR/O FM jämför planerade volymer specialistbefäl med planerade volymer för karriärväxling samt andra avgångar blir slutsatsen att ett stort antal av dagens officerare skulle tvingas till karriärbyte eller lämna sin anställning i Försvarsmakten. En sådan utveckling eller i praktiken ofrivillig avveckling kommer OFR/O FM inte att acceptera. Däremot kan OFR/O FM instämma i målsättningen att cirka hälften av yrkesofficerarna borde specialisera sig och utvecklas på nivåerna 4, 5 och 6. Den förändringen går dock åstadkomma redan idag genom arbetsledning, dialog och stimulans. För framtiden vill OFR/O FM utveckla dagens yrkesofficersprogram genom att tillföra mer praktik samt möjlighet till olika inriktningar inom ramen för yrkesofficersprogrammet (se bild 1). Med den åtgärden tillsammans med ändrad syn på vad som är karriär respektive olika former av stimulans kommer Försvarsmaktens personalbehov tillgodoses. Dessutom finns det en avsevärd skillnad avseende kvalitén på personalen enligt OFR/O FM modell respektive Försvarsmaktens modell med lägre utbildade specialistbefäl.

OFR/O FM vill trycka på att kvalitetsperspektivet uppmärksammas i hela sin innebörd när det gäller frågan om specialistbefäl kan ersätta yrkesofficerare. Det finns flera aspekter på den frågan, allt från ett strategiskt perspektiv, det vill säga att ha befäl i internationell verksamhet med för låg utbildningsnivå och förståelse för det taktiska agerandets konsekvenser för den politiska nivån, till ett verksamhetssäkerhetsperspektiv.

För framtiden vill OFR/O FM utveckla dagens yrkesofficersprogram genom att tillföra mer praktik samt möjlighet till olika inriktningar inom ramen för yrkesofficersprogrammet. Med den åtgärden tillsammans med ändrad syn på vad som är karriär respektive olika former av stimulans kommer Försvarsmaktens personalbehov tillgodoses. Dessutom finns det en avsevärd skillnad avseende kvalitén på personalen enligt OFR/O FM modell respektive Försvarsmaktens modell med lägre utbildade specialistbefäl.

OFR/O FM föreslår att dagens yrkesofficersutbildning utvecklas enligt ovan (se

också bild 1). Efter genomgången yrkesofficersprogram skall incitament skapas för ett flerkarriärsystem, det vill säga att officeren då skall kunna välja att göra traditionell karriär alternativt specialisera sig. Arbetsmarknadens parter skall tillsammans verka för att dessa incitament skapas. I de fall en specialisering innebär en lång studietid så har Försvarsmakten redan idag möjligheten genom officersförordningen att ge en särskild officersutbildning till den med efterfrågad kompetens.

Vidare föreslår OFR/O FM att övriga behov löses genom kollektivavtal och i förekommande fall förordningsreglering som dels medger ett vidare utnyttjande av reservofficerare med längre anställningstider än nu, dels se över nyttjandet av antalet beredskapssoldater. Den senare kategorin ges då en befälsutbildning för att till del kunna lösa Försvarsmaktens behov av befäl på lägre nivå i insatsorganisationen.

OFR/O FM anser att aspirantutbildning inte får riskera att få en alltför generell tillämpning och därmed bli en ersättning för genomförd värnplikt. Grunden för framtidens försörjning av befäl skall till sin absoluta huvuddel utgå från genomförd värnplikt.

OFR/O FM anser att förutsättningarna för ett framgångsrikt införande av studiemedelsfinansiering av officersutbildningen dels är att officersutbildningen meritvärderas, dels att Försvarsmaktens lönestruktur ses över i syfte att bibehålla attraktionskraften till officersyrket. Det sistnämnda är synnerligen viktigt om en utbildningsform väljs för andra personalkategorier, t ex specialistbefälen som inte är studiemedelsfinansierad.

OFR/O FM är positiva till förslaget om att införa ett karriärväxlingssystem. Därmed skaffar sig Försvarsmakten den sista pusselbiten som behövs för att fullfölja reformeringen. Försvarsmakten har idag tillgång till bra officerare och har bra balans mellan erfarna och mindre erfarna officerare. För att bibehålla den balansen behöver en årlig nyrekrytering ske och därmed behöver motsvarande mängd officerare karriärväxla. Även om erfarenheterna visar att många yrkesofficerare självmant, utan särskilt stöd, karriärväxlar behövs ett system för att kunna påverka hur många som karriärväxlar. I motsats till Försvarsmaktens förslag anser OFR/O FM att alla officerare skall erbjudas möjlighet till karriärväxling och inte bara berörda individer. OFR/O FM motsätter sig ett förslag som riskerar att medföra att vissa individer pekats ut som inte önskvärda. Det viktigaste är sedan att hantera analyserna av Försvarsmaktens kompetensbehov och utifrån det klara ut vilka individer som medges karriärväxling och minst lika viktigt, att motivera och individualplanera dem som slutligen inte får den möjligheten.

Enligt det redovisade underlaget till SR 25 är Försvarsmaktens målsättning för 2007 är att öka andelen yrkesofficerare med tjänstgöringsskyldighet vid internationella insatser till 50 %. OFR/O FM noterar att Försvarsmakten i de redovisade exemplen för att nå målet även inkluderat en utvecklad lönepolicy för att främja den enskildes åtagande, ett förslag OFR/O FM stödjer. OFR/O FM hade dock önskat att detta exempel också hade framgått i sammanfattningen och vi vill poängtera att de övriga exempel som Försvarsmakten redovisar kan bli kontrapro-

duktiva ur ett verksamhetsnyttoperspektiv om inte lönepolicyn utvecklas i takt med dessa förslag. OFR/O FM anser nämligen att vissa av de föreslagna exemplen inte är förenliga med Försvarets strategiska mål som bland annat anger att personalen skall behandlas med respekt och att Försvaretsmakten skall vara en attraktiv arbetsplats och uppskattad arbetsgivare. Som solitärer betraktat kan inte föreslagna åtgärder betraktas annat än som påtvingad frivillighet. OFR/O FM anser att Försvaretsmakten redan idag har relevanta verktyg för att lösa bemanningen av internationella åtaganden. Individualplanering, utvecklingssamtal samt möjligheten att höja lön under pågående anställning eller att höja befattningslöner är exempel på positiva incitament som ger utmärkta möjligheter om de används på rätt sätt. I den mån tjänstgöringsskyldigheten genom regeringens ställningstaganden måste framgå av ett anställningsavtal är det OFR/O FM uppfattning att frågan skall lösas genom förhandling mellan parterna på arbetsmarknaden. Tjänstgöringsskyldigheten föreslås i det stycket hanteras inom ramen för en helhetsöversyn av Försvaretsmaktes behov av kollektivavtals- och lönestrukturförändringar.

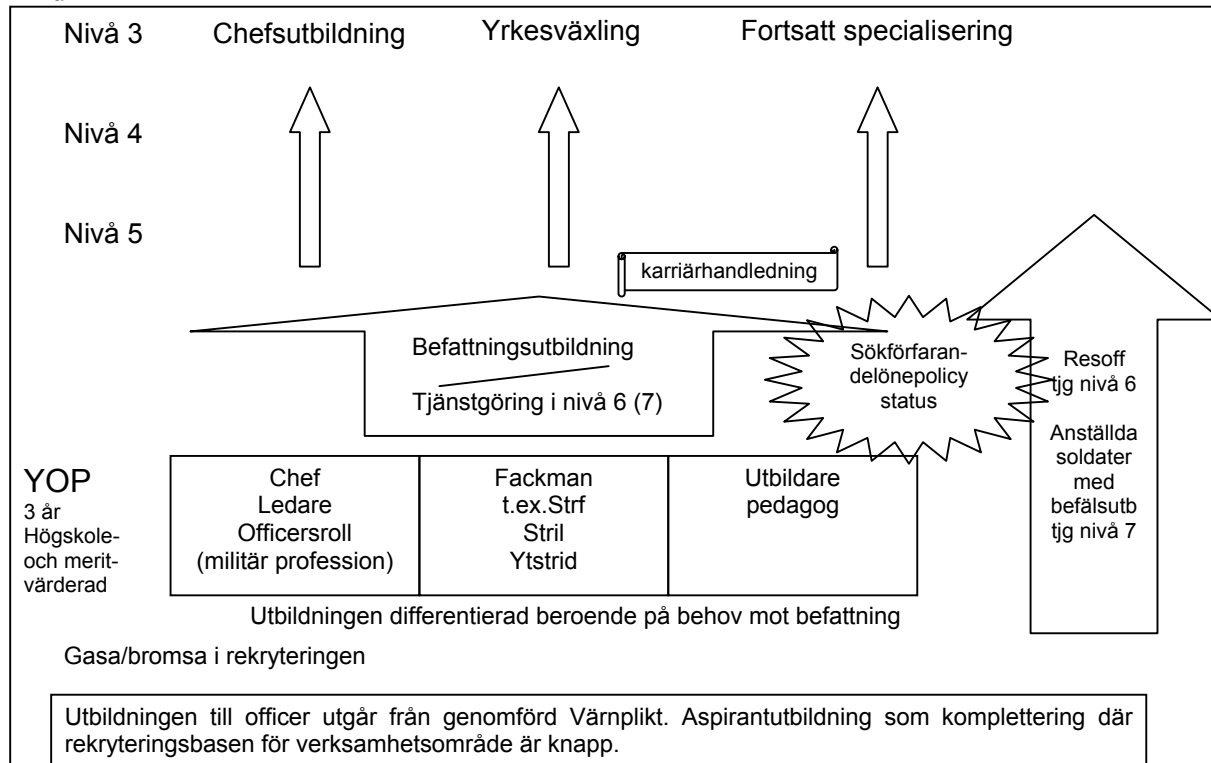
Inom jämställdhetsområdet (SR 9) är vi positiva till Försvaretsmaktes pågående arbete och målsättningar. Vi delar dock inte Försvaretsmaktes syn på positiv särbehandling; tyngdpunkten borde istället ligga på att förbättra arbetsmiljön för kvinnorna (utrustning, aktivt jämställdhetsarbete på förbandsnivå, utbildning, attityder etc.).

OFR/O FM bejakar inte Försvaretsmaktes syn på behovet av förordningsförändringar med anledning av en reformerad personalförsörjning. Försvaretsmakten och Försvarets högskolan har inte handlingsfrihet att införa specialistbefälsutbildningen och påstå att den uppfyller kraven för en yrkesofficersutbildning. Officersförordningen vilar dessutom på ett riksdagsbeslut om införande av ett enbefälssystem och ett frångående från den principen, vilket Försvaretsmakten i praktiken föreslår, kräver därmed ett riksdagsbeslut.

OFR/O FM anser dock att Försvaretsmaktes nuvarande underlag för den reformerade personalförsörjningen är alltför bristfälligt för att kunna utgöra underlag för förordningsförändringar. Eventuella förordningsförändringar bör därför genomföras när parterna är överens om formerna för den reformerade personalförsörjningen. Vidare är det ett krav att frågan om yrkesexamina och övriga examina löses innan en översyn av Officersförordningen görs.

OFR/O FM är fortsatt berett att ta ansvar och försöka hitta konstruktiva lösningar. Vi är beredda att fortsatt diskutera Försvaretsmaktes personalförsörjning. OFR/O FM har också ett förslag som går i linje med regeringens tidigare skrivningar där vi stödjer differentierade karriärer men på ett annat sätt än Försvaretsmakten. En tidig och tydlig inriktning från regeringen om att parterna har fortsatt förtroende kommer att underlätta för alla parter att nå bra lösningar för Försvaretsmaktes personalförsörjning. Det är OFR/O FM uppfattning att en sådan inriktning eller ett sådant beslut, eventuellt i kombination med förordningsförändringar, bör formuleras så att det ger Försvaretsmakten möjlighet att som en part på arbetsmarknaden kunna ingå nödvändiga förhandlingar och avtal med övriga parter så att målsättningen med det insatta insatsförsvaret nås på bästa och snabbaste sätt.

Bild 1



*OFR/O FM förslag differentierad karriär*

**Med vänlig hälsning**

**OFFICERSFÖRBUNDET**

*Pelle Avelin*

Pelle Avelin

Ombudsman