

Redovisningar enligt Regeringsbeslut 5 avseende åtgärder med anledning av proposition avseende soldatanställningar

1. Uppgiften

Försvarsmakten har i regeringsbeslut *Uppdrag att redovisa åtgärder med anledning av propositionen Soldatanställning inom Försvarsmakten (prop.2011/12:115)* (regeringsbeslut 5, 2012-06-14, Fö2012/1213/MFI) anmodats redovisa sina överväganden och åtgärder i ett antal frågor vad avser tidsbegränsad anställning av gruppbefäl, soldater och sjömän. Denna bilaga utgör Försvarsmaktens svar.

2. Redovisning

Inledningsvis vill Försvarsmakten betona att de redovisade svaren kring de i regeringsbeslutet aktuella frågeställningarna endast är en delmängd av alla de personalrelaterade frågor myndigheten nu bereder.

Det omfattande förändringstryck som ligger på Försvarsmakten just nu gör det svårt att entydigt peka ut orsaker till alla de utmaningar som myndigheten upplever. Det är viktigt att förstå att resultat av förändringen tar tid och myndigheten behöver få bedriva detta arbete på ett strukturerat sätt och med rimliga tidsramar. Vidare är det så att Försvarsmakten beträffande vissa åtgärder och överväganden ännu inte har tillräckligt med underlag. Konsekvenserna av eventuella beslut kan vara både långtgående och svåröverblickbara. Beträffande de frågeställningar där ytterligare arbete krävs avser myndigheten att återkomma till regeringen.

De olika redovisningarna avser kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K) såvida inte annat särskilt anges. Någon parallellitet, dvs. att åtgärder föreslagna för GSS/K gäller också för GSS/T föreligger inte såvida detta inte särskilt anges. Myndighetens erfarenheter av att ha tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän är ännu marginella och därför går det inte att göra långtgående jämförelser mellan de olika personalkategorierna. Det kan alltså inte uteslutas att det framgent kan skilja mellan de åtgärder som vidtas beträffande GSS/K respektive GSS/T.

Avslutningsvis vill Försvarsmakten framhålla att myndigheten nu också påbörjar ett arbete för att identifiera inom vilka områden stöd från statsmakterna efterfrågas, inom ramen för det samhällsengagemang som personalförsörjningsreformen faktiskt förutsätter. Detta kommer att vara viktigt för framgången vid såväl rekrytering som för behållandet av GSS. Även beträffande dessa områden avser myndigheten att återkomma till regeringen.

2.1. Redovisning avseende punkt 1

2.1.1. Uppgiften

Försvarsmakten ska med utgångspunkt i prop. 201 1/12:115, kapitel 7, redovisa överväganden och åtgärder för att

- *Underlätta för studerande att tjänstgöra inom Försvarsmakten som tidsbegränsat anställda gruppbefäl, soldater och sjömän,*
- *Utveckla formerna för att rekrytera främst som tidsbegränsat anställda gruppbefäl, soldater och sjömän tillsammans med civila arbetsgivare,*
- *Erbjuda arbetsplatsförlagt lärande till elever i gymnasieskolans yrkesprogram.*

2.1.2. Redovisning

Avseende frågan om underlätta för studerande att tjänstgöra så har detta åtgärdats dels genom Höskoleverkets föreskrift (HSVFS 2012:8) avseende anstånd och studieuppehåll och dels genom Försvarsmaktens interna instruktion¹ för krigsförbandsövningar (KFÖ) med två årliga KFÖ perioder. Höskoleverkets föreskrift reglerar även rätten till studieuppehåll och anstånd för tidvis tjänstgörande anställda gruppbefäl, soldater och sjömän när de tjänstgör under utbildning, övning eller insats. Dock kvarstår ett behov av att i föreskrift reglera rätten till anstånd och studieuppehåll för reservofficerare, rekryter samt personal som anställs särskilt med stöd av lag (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser.

Rörande frågan om rekryteringar tillsammans med en annan arbetsgivare så har Försvarsmakten inte sett detta som att myndigheten rekryterar sida vid sida med en annan arbetsgivare. Sett ur Försvarsmaktens synvinkel handlar det snarare om att på ett konstruktivt sätt samarbeta och samverka med andra arbetsgivare och då i ett större sammanhang. Konceptuellt kan detta beskrivas som att en individ går in i exempelvis en anställning som GSS/K med förvissningen om att bakom Försvarsmakten finns ett väl upparbetat samarbete med andra arbetsgivare. Ett samarbete som på goda grunder kan förväntas underlätta för honom eller henne att finna en bra civil anställning efter sin anställning i Försvarsmakten samt göra honom eller henne mer villig till en anställning som GSS/T eller att teckna ett hemvärnsavtal. Utveckling av det ovan beskrivna samarbetet och samverkan sker främst genom den nyetablerade ”funktionen för arbetsgivarrelationer” vid Högkvarterets personalstab och genom försvarsmaktsrådets lokala kontaktnät.

Beträffande den tredje uppgiften så har myndighetens förutsättningar för att tillhandahålla platser för ett arbetsplatsförlagt lärande förändrats. Försvarsmakten har efter överföringen av stöd och logistik till FMV inte längre den bas för praktik som skulle ha varit aktuell för ett arbetsplatsförlagt lärande. Även om det fortsatt

¹ HKV 2012-07-01, 19 600:50758 Bilaga 1, Instruktion för krigsförbandsövning.

kommer att finnas befattningar som är lämpliga för ett arbetsplatsförlagt lärande så är det i nuläget inte en prioriterad uppgift. Att etablera och samordna Försvarsmaktens ungdomsverksamhet, och då särskilt den del som avser det externa samarbetet med skolorna, bedöms mer prioriterat. Detta då det i sig är en förutsättning för ett framtida samarbete kring ett arbetsplatsförlagt lärande.

2.2. Redovisning avseende punkt 2

2.2.1. Uppgiften

Försvarmakten ska tillsammans med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, och med utgångspunkt i prop. 201 1/12:115, kapitel 7, utarbeta material om det svenska försvaret och samhällets krisberedskap och dess roll i samhället. Materialet ska kunna användas i skolundervisning för de skolor som vill arbeta med kunskapsområdet.

2.2.2. Redovisning

Försvarmakten har tillsammans med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, utarbetat material om det svenska försvaret och samhällets krisberedskap. Arbetet har i huvudsak letts av MSB som redovisat genomförandet i underlag daterat MSB 2013-02-26 2012-3393. Försvarmakten har deltagit i underlagsarbetet och har tecknat samråd enligt skrivelse HKV 2013-02-08 17 400:52855 Samråd avseende regeringsbeslut 5, uppgift 2.

2.3. Redovisning avseende punkt 3

2.3.1. Uppgiften

Försvarmakten ska med utgångspunkt i prop. 201 1/12:115, kapitel 8, redovisa sina överväganden och åtgärder i fråga om

- *Former för kontinuerlig dialog med de tidvis tjänstgörande gruppbefälen, soldaterna och sjömännen,*
- *Premier som en del i incitamentsstrukturen för försörjningen med tidsbegränsat anställda gruppbefäl, soldater och sjömän,*
- *Att inrätta en särskild funktion för arbetsgivarrelationer centralt inom Försvarmakten,*
- *Att inrätta försvarsmaktsråd på flera orter i landet,*
- *Att tillsammans med parterna på det statliga avtalsområdet inrätta en partsammansatt grupp för frågor om sociala villkor för personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän.*

2.3.2. Redovisning

Den första av frågorna under denna punkt är en av de frågor där Försvarmakten i dagsläget inte har några färdiga och heltäckande lösningar. Här krävs ett fortsatt engagemang från myndighetens sida. Pågående arbeten och projekt på den cen-

trala nivån som berör frågan är dels utvecklingen av *Customer relationship management* (CRM) och dels utvecklingen av intranätet. Dessa arbeten kommer att öka möjligheten till riktad kommunikation (CRM) och likaså möjligheterna till delgivning och publicering (intranät). Från den lokala förbandsnivån finns flera goda exempel på hur förbanden genom en kontinuerlig dialog, via exempelvis e-post och informationsmöten, strävar efter att hålla kontakten med sina GSS. Avslutningsvis vill Försvarmakten i detta särskilt framhålla de arbeten som skett inom ramen för den utvecklade veteranverksamheten som bra exempel på dialog mellan myndigheten och den enskilde.

Frågan om premier som en del i incitamentsstrukturen har sitt ursprung i personalförsörjningsutredningen och de internationella exempel avseende premier som där redovisades. Dock har det här saknats en värdering utifrån svensk arbetsmarknad med alla de mekanismer och kulturella särarter som en nationell kontext ger. I arbetet med denna fråga har Försvarmakten prövat att strukturera och jämföra Försvarmaktens erbjudande i ekonomiska termer med vad som i övrigt erbjuds på den svenska arbetsmarknaden. Dock återstår arbetet att värdera det som Försvarmakten erbjuder som helhet, det vill säga såväl ekonomiska incitament som andra faktorer som ökar engagemang. Undersökningsresultat, både från interna och externa undersökningar, indikerar att det är andra faktorer och drivkrafter än bara lön som påverkar GSS beteende. Mycket talar emellertid för att lönen ändå har en viss påverkan. De föreliggande undersökningsresultaten ger upphov till många frågor om incitament. Men vilka incitament, monetära som icke-monetära, som Försvarmakten ska använda för att få soldater att fullgöra längre anställningar och motivera dem att prestera väl är det ännu för tidigt att fastslå. Myndigheten kommer att återkomma i denna fråga eftersom tillgänglig tid inte har medgett den fördjupning som detta ämne kräver.

Gällande uppgiften att inrätta en särskild funktion för arbetsgivarrelationer så är den uppgiften nu omhändertagen genom att en funktion etablerats vid Högkvarterets personalstab.

Frågan om försvarsmaktsråd på fler orter är omhändertagen enär det nu på samtliga förband, förutom LG och Amf 1, har etablerats liknande kontakter med närområdets representanter för kommun och näringsliv. Anledningen till att LG och Amf 1 saknar dessa kontakter kan förmodligen härledas till de särskilda förutsättningar som råder i en storstads- och tillväxtregion som Stockholm. Här kan Försvarmakten inte räkna med att bidra till tillväxten utan snarare tävla mot den samma. Emellertid återstår, som ett led i den fortsatta utvecklingen av försvarsmaktsråden, att överföra erfarenheter från försvarsmaktsråd Skaraborg till de övriga förbanden.

Angående den sista frågan under denna punkt är det Försvarmaktens uppfattning att hanteringen av frågor kring sociala villkor inte ska ske inom ramen för någon ny gruppering. Dessa frågeställningar hanteras bättre genom att nyttja den etablerade formen för samverkan dvs. ASU.

2.4. Redovisning avseende punkt 4

2.4.1. Uppgiften

Försvarsmakten ska, med utgångspunkt i prop. 201 1/12: 115, kapitel 8, utarbeta informations- och stödmaterial som de tidvis tjänstgörande gruppbefälen, soldaterna och sjömännen ska kunna använda när de informerar arbetsgivare och anhöriga om sin arbetsskyldighet i Försvarsmakten.

2.4.2. Redovisning

Under nedanstående punkter redovisas vidtagna åtgärder.

2.4.2.1 Rundresa i informationssyfte

Under maj månad 2012 företogs en rundresa med anledning av de föreståndande anställningarna av GSS/T. Syftet var bland annat att stödja förbanden inför och under anställningen av GSS/T. Deltagare från Högkvarteret och från FM HRC reste runt landet och träffade HR-personal, rekryterare och chefer till GSS/T-personal (bilaga 120516 Bildunderlag rundresa). Under rundresan informerades bland annat om följande:

- Valfriheten mellan GSS/T och Hemvärnsavtal – man kan inte ha båda.
- Tjänstgöringsskyldighet
- Innebörd av kommande författningsstöd
- Rätten till ledighet från annat arbete
- Tjänstgöringsmönster
- Arbetstidsregler
- Information om bestämmelser och riktlinjer rörande tjänsteställe (resor), boende och mat

Förbanden tillfrågades om det fanns ytterligare önskemål på information mot arbetsgivare eftersom en informationsfolder skulle tas fram.

2.4.2.2 Information på webbplatsen

På www.forsvarsmakten.se under *Startsida / Jobba här / Information till arbetsgivare* finns en text som rör meritvärde och att mer information återfinns under rubriken *Tidvis tjänstgörande personal*. Här hittar arbetsgivaren en informativ text om berörda lagar – rättigheter och skyldigheter.

Ovanstående information har vi valt att endast lägga ut på hemsidan eftersom denna kanal har visat sig vara mer effektiv både ur kommunikationsperspektiv som ur kostnadsperspektiv.

Information till anhöriga i samband med utlandstjänstgöring står att finna på www.forsvarsmakten.se / *anhörig*. Här finns information och samtliga trycksaker och publikationer att ladda ned som PDF.

2.4.2.3 Trycksaker

En trycksak (GSS/T Nya möjligheter via tidvis tjänstgöring) är framtagen som riktar sig mot GSS/T. I broschyren ingår bland annat information om rättigheter och skyldigheter i samband med ledighet från annan arbetsgivare och exempel på tjänstgöringsmönster. Broschyren går även att ladda ner på webbplatsen: www.forsvarsmakten.se / *Jobba här* / *Bli soldat eller sjöman* / *Tidvis tjänstgörande (GSS-T)*.

Trycksaker riktade till anhöriga till personal som ska göra utlandstjänst är framtagna. Broschyren finns dels som trycksak, men även som PDF att ladda ned på www.forsvarsmakten.se / *Information till anhöriga - Försvarets guide för anhörig*. Här hittar man även barnboken "Insatsen går till..."

Trycksaker specifikt riktade mot arbetsgivare är i framtagande av den nytillsatta funktionen för arbetsgivarrelationer. Inriktningen är i skrivande stund att den ska beskriva fördelarna med att ha personal som har arbetat som soldat hos Försvaretsmakten.

2.5. Redovisning avseende punkt 5

2.5.1. Uppgiften

Försvaretsmakten ska med utgångspunkt i prop. 201 1/12: 1 15, kapitel 9, redovisa sina Överväganden och åtgärder i fråga om

- *Att inrätta en centralt placerad funktion i Försvaretsmakten för meritbedömning och certifiering av erfarenheter och utbildning,*
- *Att i samverkan med övriga aktörer på den civila arbetsmarknaden och med utbildningsväsendet utveckla det civila meritvärdet,*
- *Upprätta en individuell karriärväxlingsplan för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän,*
- *Gruppbefäls, soldaters och sjömäns möjligheter till utveckling inom yrket,*
- *Att erbjuda kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän, som är lämpliga och vill fortsätta arbeta inom Försvaretsmakten, utbildning till specialistofficer.*

2.5.2. Redovisning

Uppgiften att svara för meritbedömning och certifiering kommer att bli ett åtagande för den enhet som idag, bland annat, svarar för att utveckla rutiner och arbetssätt i syfte att synliggöra och värdera reell kompetens. Att ge uppgiften till Försvaretsmaktens utbildningsenhet (FMUE), som lyder under Militärhögskolan Karlberg (MHS-K), är en effektivare och resurssnålare väg att gå än att skapa en helt ny funktion för dessa frågeställningar.

Frågan om att i samverkan med övriga aktörer utveckla meritvärdet är ett av de mest centrala ämnesområdena kopplat till den långsiktiga attraktions- och rekryte-

ringskraften. Det handlar om att genomföra utvecklingsarbeten inom ramen för meritvärden förknippade med Försvarsmakten med målsättningen att de är – oavsett personalkategori – tydliga, relevanta och efterfrågade av såväl potentiella medarbetare som andra arbetsgivare. Medarbetare i Försvarsmakten ska identifiera sig med meritvärdet och känna att den tid de spenderar i Försvarsmakten kommer vara en fördel den dag de väljer att lämna myndigheten. Ytterst bekräftas detta genom att före detta medarbetare (veteraner) upplever en konkurrensfördel på arbetsmarknaden. Det skapar en känsla av trygghet och stolthet bland medarbetare och veteraner. Vidmakthållande och utveckling av meritvärdet ska systematiseras och vara en självklar del av såväl linjearbete som Försvarsmaktens utveckling och planering. Här kommer den nyetablerade funktionen för arbetsgivarrelationer i samarbete med FMUE att ha viktiga och framträdande roller. Några konkreta samarbeten med andra aktörer är dock ännu inte på plats varför detta är en fråga där Försvarsmakten avser att återkomma med ytterligare redovisningar.

Beträffande uppgiften att upprätta individuella karriärväxlingsplaner så genomförs detta nu inom ramen för projekt Coaching mot utvecklingsplan för GSS/K vilket införs vid samtliga förband från 2013. Under året kommer även de livs- och karriärutvecklare (LoK) som ännu inte fått utbildning avseende LoK för GSS/K att ges erforderlig utbildning.

Frågan om gruppbefäls, soldater och sjömäns möjligheter till utveckling inom yrket hanteras till huvuddel inom ramen för det s.k. OR-projektet. Projektet bedrivs under ledning av Militärhögskolan Halmstad (MHS-H). De sista delarna levereras innan årsskiftet då bl.a. yrkesutvecklingssystemet för gruppbefäl, soldater och sjömän ska vara klart.

Den avslutande frågeställningen rörande GSS/K och utbildningen till specialistofficer är en av de mer betydelsefulla frågorna sett i ett behållningsperspektiv. Försvarsmakten fattade i december 2012 beslut² om en anpassad specialistofficersutbildning. De soldater och sjömän som är lämpliga, och varit anställda i minst fyra år, erbjuds att utbilda sig specialistofficer genom att studera med lön.

² HKV 2012-12-17, 19 100:69168 Villkor och förmåner under anpassad specialistofficersutbildning (ASOU).