

Försvarsmakten

OFR/O Försvarsmaktens yttrande med anledning av FMUP 2010-2019 underlag .

OFR/O FM har inte haft insyn i Försvarsmaktens (FM) arbete med underlaget. Inför samverkan har underlaget varit tillgängligt en dag före samverkan. OFR/O FM lämnar sitt yttrande vid samverkan den 3 februari, som bilaga till FM yttrande. Grunden för OFR/O FM yttrande är det underlag som FM överlämnade den 2 februari.

FMUP överensstämmer med det underlag som FM lämnade till Regeringen som svara på planeringsanvisningarna den 30 jan även om tidsperspektivet nu är fram till 2019. OFR/O FM:s synpunkter på det underlaget blir därför också giltiga för FMUP.

Vad avser personalförsörjningen vidhåller OFR/O FM att FM inte behöver gå till uppsägning av personal utan med en aktiv ökad omskolning av dagens officerare till specialistofficerare, minskad rekrytering och ökade åtgärder för yrkesväxling så kan målen nås.

OFR/O FM ser en stor risk i att öka rekryteringen i den omfattningen som FM planerar avseende kvalitén på framtidens officerare. Erfarenheterna från två års rekrytering visar att FM inte kan attrahera mer än ca 100 -120 som har den behörighet och de kvalitéer som ledare som FM eftersträvar för den treåriga utbildningen. En ökad volym innebär att alla som har civil behörighet men som inte bedöms lämpliga som officerare antas, enligt Högskoleförordningen. Detta kommer på sikt att urholka kvalitén på officerskåren med allvarliga konsekvenser för rekryteringsförmågan och verksamhetens genomförande i framtiden.

Motsvarande gäller till del för specialistofficerarna, där har FM under två år haft fler platser än det funnits lämpliga elever. 180 elevplatser har inte kunnat fyllas, trots stora rekryteringsinsatser.

Vilka åtgärder är det FM nu ser skall göra yrket mera attraktivt? I underlaget har inte redovisats några incitament som OFR/O FM uppfattar skall innebära större attraktionskraft. Det räcker enligt vår mening inte med vackra ord som att FM skall vara attraktiv arbetsgivare.

I underlaget redovisas att ”begränsad infrastruktur” är ett hinder för att nå personalmålen, hur motiveras då överkapacitet på Militärhögskola? Detta korrelerar inte med vad FM anför i Skolstrukturutredningen.

Vad avser rekrytering av GSS¹ så uppfattar OFR/O FM att FM inte anser att lönen skall vara det incitament som i första hand skall locka till yrket som GSS. Enligt vår uppfattning måste FM för att vara en attraktiv arbetsgivare ha löner som i vart fall är nivå med vad det civila samhället erbjuder, de föreslagna nivåerna motsvarar inte det. Som vi uppfattar de angivna siffrorna så innebär de lönenivåer FM erbjuder inte en attraktionskraft för de medborgare som passerat 20 årsåldern och skaffat sig någon form av utbildning.

Detta innebär att FM förband i huvudsak kommer att bestå av 18 – 20 åringar inom gruppen GSS, vilket vi uppfattar som en mycket olycklig utveckling. Internationellt har Sverige idag ett mycket gott anseende, avseende på det sätt FM löser de internationella uppgifterna. Såväl nationellt som internationellt lovordas dagens US sammansättning av gammal och ung, olika yrkesgrupper o s v. Detta i sig är konfliktdämpande och personalens livserfarenhet och kanske något lägre risktagande har positiva effekter och leder till färre skadade och döda och bättre effekt. Som OFR/O uppfattar det vill FM nu rasera detta.

OFR/O FM efterlyser riskanalyser som visar på effekter för FM om;

- rekryteringen av officerare inte kommer upp i angivna volymer, såväl inom OP som SOU, vad händer då?
- rekryteringen av GSS inte når de volymer man angett, hur skall då insatsorganisationen bemannas, vilka åtgärder krävs då?
- nedläggningar av förband med effekten att 1000-1500 officerare lämnar FM samtidigt som rekryteringen inte når målen, vad innebär det?
- en varumärkes analys visar att rekryteringen påverkas negativt om förband med hög attraktionskraft läggs ner samtidigt som förband med lägre attraktionskraft behålls, vad innebär det?
- rekryteringskraften minskar med anledning av ökat skadeutfall i pågående missioner, vad innebär det?
- rekryteringskraften minskar på grund av färre internationella uppdrag än de skisserad, vad innebär det?
- bredd i kompetens, etnicitet och kön uteblir med anledning av att FM inte uppfattas som attraktiv arbetsgivare, vad innebär det?

Ovanstående är exempel på frågor som en riskanalys bör ge svar på och ha förslag till åtgärder mot för att säkerställa att FM kan leverera det som efterfrågas i rätt tid och med rätt kvalitet.

OFR/O FM uppfattning är att FM kan nå sina personalpolitiska mål avseende officerare och specialistofficerare utan att gå till uppsägning.

Genom att :

- reducera rekryteringen till officer med treårig utbildning till hälften, vilket minskar avvecklingsbehovet med 500 under perioden 2010-2014.
- reducera rekryteringen till specialistofficer med hälften, och i stället omskolas ytterligare 1000 av dagens officerare till specialistofficer.

¹ Gruppbefäl, soldater och sjömän

- Spontanavgångarna ökar inom officerskåren med anledning av de planerade och föreslagna förändringarna av grundorganisationen.
- dubblera yrkesväxlingsåtgärder från 100 till 200 årligen, ytterligare 500 officerare slutar i FM fram till 2014.

Ovanstående åtgärder innebär att FM uppfattas som en attraktiv arbetsgivare av de officerare som idag är anställda och som är en viktig del i rekryteringen av nya officerare till FM i framtiden. Därtill är det enligt vår mening betydligt mera ekonomiskt fördelaktigt. Kompetensutveckling av redan anställda officerare till specialistofficer är betydligt billigare än att utbilda någon från grunden via 6 mån ASPU, 18 mån SOU, 6-18 mån specialistutbildning. Dessutom är den omskolade officeren tillgänglig tidigare än de som skall rekryteras från grunden, utbildningsstart 2010 innebär att man är tillgänglig i insatsorganisationen tidigast 2014 men då helt utan yrkeserfarenhet.

Bjarne Hald
ombudsman