

Försvarsmakten,
LedS

STOCKHOLM 2008-02-26

OFR/O FM yttrande över *Försvarsmaktens budgetunderlag för år 2009 med särskilda redovisningar*

Inledning

Nedan följer OFR/O FM yttrande över Försvarsmaktens budgetunderlag för år 2009 med särskilda redovisningar. Samverkansprocessen har med anledning av den ekonomiska situationen varit något annorlunda i år i förhållande till tidigare år. OFR/O FM har därför inte tagit del av allt det skriftliga underlaget. Budgetunderlaget har i samverkan hanterats parallellt med Försvarsmaktens utvecklingsplan (FMUP) och i huvudsak utgått från densamma. OFR/O FM väljer därför att yttra sig något mer övergripande och mindre i detalj. Vi har i skriftlig form tagit del av:

- FMUP 2009-2018 versionerna 2008-02-15 och 2008-02-23,
- FML arbetspapper med hemlig uppgift FMUP 2009-2018 (2008-02-15)
- FMUP kapitel 11 personalförsörjning (2008-02-25),
- SR 4, 5, 6, 7, 9, 10A, 10B och 11 (2008-02-25),
- Förslag till genomförande av internationella insatser 2009-2011 (2008-02-22)
- I samverkan är ovanstående principiellt avhandlat vid samverkan med C LedS 2008-01-30, 2008-02-14 samt vid extra samverkansmöte 2008-02-22. Dessutom är personaldelarna diskuterade med PERSS 2008-02-15.

Eftersom Försvarsmakten väljer att fastställa FMUP för perioden 2009-2018 men samtidigt konstaterar att den bara är i ekonomisk balans för det första året/åren så är detta ett faktum som ligger till grund för våra kommentarer av budgetunderlaget.

OFR/O FM väljer som en konsekvens av det att i huvudsak kommentera underlaget i ett mer kortsiktigt perspektiv och inte djupare utveckla vårt resonemang långsiktigt utöver vad som tidigare är sagt i relation till perspektivrapporten.

Yttrande

Sammanfattning

OFR/O FM delar i allt väsentligt Försvarsmaktens konceptuella inriktning på lång sikt. OFR/O FM konstaterar samtidigt att Försvarsmakten inte kan uppnå de långsiktiga målen utan

en tydlig politisk inriktning. OFR/O FM är av uppfattningen att Försvarsmakten och Överbefälhavaren tydligt har anmält en obalans mellan uppgifter och resurser. Vi är också av uppfattningen att Försvarsmakten med anledning av det valt att vänta med att hantera inriktningen på lite längre sikt till budgetunderlaget för 2010. OFR/O FM vill därför trycka på att det är av största vikt att regeringen så tidigt som möjligt ger Försvarsmakten relevanta inriktningar och uppgifter som det finns förutsättningar att lösa med tilldelade anslag. Det framgår av detta dokument att OFR/O FM inte anser att Försvarsmakten vidtagit tillräckliga åtgärder inom personalförsörjningsområdet inom avhandlad tidsperiod. Det är vår absoluta uppfattning att ju längre regeringen väntar med att ta ställning desto svårare blir det att uppnå målsättningarna inom relevanta tidsramar.

Vi bedömer att Försvarsmakten har en planering, som den är redovisad för oss, som har förutsättningar att vara i balans på kort sikt (2009). Den redovisade balansen i ekonomin för 2009 anser vi dock inte skapar relevanta förutsättningar för utvecklingen på lång sikt. Framförallt är det skillnaden i ambition för de närmaste åren kontra åtgärder för att bibehålla och utveckla den personal som nu är anställd mot Försvarsmaktens långsiktiga inriktning som vi uppfattar saknas. Samverkan i enlighet med Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten kan med beaktande av ovanstående därför inte avslutas i enighet.

OFR/O FM är dock informerad om att Försvarsmakten valt att ta en medveten risk inom ramen för åtgärder på kort sikt som påverkar personalförsörjningen på lite längre sikt. Men vi delar inte denna uppfattning utan anser att Försvarsmakten tydligare borde ha prioriterat åtgärder, bland annat ekonomiska åtgärder, inom personalområdet på kort sikt för att skapa förutsättningar för den målsättning man vill nå på lite längre sikt.

OFR/O FM är av uppfattningen att personalförsörjningsfrågorna är otillräckligt analyserade. Bland annat saknas tydliga antaganden eller beräkningar som visar konsekvenserna av införsl av nya personalkategorier så som anställda soldater och befäl. Försvarsmakten är dels i behov av att behålla de officerare och befäl som idag tjänstgör, dels i behov av att i den nära framtiden rekrytera ytterligare officerare och befäl främst ur gruppen anställda soldater. Detta kommer att få konsekvenser inom tre år sikt varför det är anmärkningsvärt att Försvarsmakten ännu inte verkar ha uppfattat problemet.

OFR/O FM konstaterar också att Försvarsmakten sammantaget ännu inte håller ihop sin planering mellan olika delar av sin organisation. Detta är särskilt tydligt i områden som berör personalförsörjningsfrågor i ett vitt perspektiv. Idag så har möjligheten till en relevant personalförsörjning en tydlig påverkan inom kort sagt alla områden. OFR/O FM anser dock att skrivningar rörande personalförsörjning fått ett avsevärt mer och relevant utrymme i olika planeringsdokument i förhållande till tidigare år vilket vi tycker är mycket bra. Frågan är dock om personalförsörjningen i tillräckligt god tid får en relevant påverkan på övriga delar av rapporter och planer samt om relevant ekonomisk utrymme avdelas och relevanta slutsatser dras med anledning av det.

Detaljyttranden

OFR/O FM anser att det är bra att Försvarsmakten övergår till att redovisa officerare i årsarbetskrafter. Det har vi efterlyst en längre tid. Med denna redovisningsmetod och genom de

BTD- analyser Försvarsmakten har genomfört framstår såväl den innevarande bristen på officerare som det framtida behovet tydligt. Obalansen mellan uppgifter och resursen personal som OFR/O FM i många år har pekat på kan man inte längre blunda för. Obalansen är på den nivån att det inte bara handlar om kommande rekryteringsbehov utan också om att Försvarsmakten måste vidta åtgärder för att behålla den nu anställda personalen. Regeringen måste också ta hänsyn till detta då det de facto idag finns en högst avgörande resursbrist som måste speglas i de uppgifter Försvarsmakten åläggs.

Det finns i Försvarsmaktens underlag ett stort fokus på att skapa attraktion och att rekrytera ny personal. Däremot sägs ingenting om hur behålla nuvarande personal förutom att BRA- konceptet skall utvecklas. Det är otydligt hur BRA- konceptet skall utformas och vilka åtgärder och ekonomiska konsekvenser det leder till. OFRO/ FM anser att det redan på kort sikt behöver vidtas åtgärder för att omhänderta den nu anställda personalen och dels trygga tillgången, dels utveckla personalen mot framtidens målsättning. Detta behov blir särskilt tydligt mot bakgrund av att förra årets avgångar på egen begäran för yrkesofficerare med mer än 60 % översteg det prognostiserade antalet avgångar. Avsaknaden av vilka ekonomiska konsekvenser behoven får för att bibehålla personal gör att OFR/O FM anser att det föreligger en avsevärd risk för att den ekonomiska obalansen kommer att bestå då oförutsedda utgifter kommande år därmed riskerar att uppstå.

I inriktningen av internationella insatser för 2009 skriver Försvarsmakten att budgeten är kraftigt förstärkt och ambitionsökningen är uttalad. OFR/O FM anser att den ambitionen på kort sikt bör sänkas och medel frigöras till förmån för att få personalförsörjningen i balans såväl på kort som på lång sikt.

OFR/O FM anser att regeringen, via lagändring, inom området jämställdhet, inför könsneutral månstringsplikt syftande till att bredda rekryteringsunderlaget. Försvarsmakten påpekar själv i förslag till genomförande av internationella insatser att man vill öka andelen kvinnor i internationella insatser.

Försvarsmakten anger i sina skrivningar under personalförsörjning behovet av att koppla organisationsutveckling av insatsförbanden till hur de utnyttjas utgående från och i förhållande till befintlig tillgång av personal hellre än de specificerade kraven på förbandens förmåga. Detta anser OFR/O FM vara en mycket viktig slutsats som vi efterlyst tidigare. Märkligt nog återfinns den inte någon annanstans till exempel i relation till mål och inriktning för förbandsutvecklingen. Detta är ett av flera exempel på när relevanta slutsatser från personalförsörjningsområdet inte till fullo är i harmoni med övriga skrivningar.

Försvarsmakten redovisar sina erfarenheter av förberedelserna för NBG. OFR/O FM finner det märkligt att en utvärdering från det dedikerade försöksförbandet inför NBG det så kallade accelerationsspåret (IA 06) inte finns omnämnt. Man kan i sammanhanget reflektera över att sju sidor benämner erfarenheter som handlar om materielförsörjning. Bara en knapp halv sida avhandlar de erfarenheter som har med rekrytering, bemanning och utbildning att göra vid de drygt tiotal förband som varit involverade. OFR/O FM konstaterar att samordningen av rekrytering, bemanning och villkorsfrågor varit i stort sett obefintliga. OFR/O FM hoppas därför att slutsatser som redovisas till exempel avseende att *kontraktstider bör ha en månads uppsägningstid* fortsättningsvis i god tid innan tillåts leda till åtgärder från försvarsmaktens sida han-

terars parterna emellan. Skrivningarna hänger tydligt inte ihop med slutsatser som dras i underbilaga 1.4 personalavvecklingsutgifter under överskådlig framtid.

När det gäller personalavveckling är OFR/O FM mycket positiva till karriärväxling och vi ser att det utvecklas i framtiden till att även omfatta soldater och sjömän. För att det skall fungera så måste Försvarsmakten för det första hålla liv i karriärväxling över tiden. Det får inte bli en tillfällig lösning. Dessutom måste man se till att hantera rätt kategorier det vill säga militär personal och inte civila. Om det likafullt av olika skäl blir ett stopp i programmet så måste det hållas på en sådan nivå att de som redan är inne i systemet kan slutföras. Tappar personalen förtroendet för systemet så kommer ingen att gå in i ett karriärväxlingsprojekt i framtiden.

Med vänlig hälsning

OFFICERSFÖRBUNDET

Mikael Boox

Mikael Boox