



Det talade ordet gäller

Stockholm 2020-12-04

Anförande av förbundsordförande Lars Fresker vid Folk & Försvars seminarium "Personalförsörjning i tillväxt"

För en tid sedan presenterade Saco sin prognos "Framtidsutsikter". Det är en prognos av arbetsmarknaden för runt 60 akademikeryrken och bygger på en unik bedömning som Sacoförbunden gör av arbetsmarknadsläget på fem års sikt. Prognosen visar att framtiden är ljus för den som vill bli officer.

Det är mycket glädjande – om än inte särskilt förvånande – nu när Försvarsmakten ska växa. En årlig undersökning som Academic Work genomför tillsammans med Kantar Sifo visar också på att arbetsgivare som Försvarsmakten, Skatteverket och andra statliga organisationer blir allt mer populära hos morgondagens arbetskraft. Det är framförallt viljan att bidra till samhället som lockar. Och – givet pandemin – att den offentliga sektorn är förknippad med en trygg anställning och ekonomisk stabilitet.

Bland de som redan gjort sitt yrkesval förefaller det också finnas en ökad stolthet och nöjdhet – i varje fall om man ska tro resultatet från årets medarbetarundersökning i Försvarsmakten, något som personaldirektören säkert kommer att ta upp.

Samtidigt är det så att antalet yrkesofficerare i princip är oförändrat relativt ett år tidigare. Det tror jag är okänt bland beslutsfattare, där bilden jag möter är att det råder tillväxt. Det visar också på behovet av att fokusera på att behålla befintlig personal, inte minst då drygt var femte yrkesofficer uppnår pensionsålder fram till 2029. Att fokusera på åtgärder som gör att en betydande andel av dem stannar kvar är en viktig del för att klara tillväxten.

Vi hade, förresten, ett yrkande i årets avtalsrörelse om att kunna skjuta på yrkesofficers-pensionen. Men istället för att nappa på detta erbjudande så begravdes det i en arbetsgrupp. Och jag är tyvärr rädd att, om och när, det kommer ut något konkret av den där arbetsgruppens jobb så är det för sent.

Hur som helst. Vartannat år genomför vi i Officersförbundet en medlemsundersökning. Årets undersökning visar att sex av tio medlemmar funderat på att sluta. Lön och bristande utvecklingsmöjligheter är de främsta skälen. Naturligtvis är dessa två områden något som vi som yrkes- och fackförbund har i fokus, inte minst lön- och anställningsvillkor.

Vi har därför de senaste åren i våra lönediskussioner fokuserat mycket på befattningar som till exempel plutonchef, kompanichef eller fartygschef. Det handlar om individer som varit med ett tag och har ett stort ansvar vad gäller personal, materiel och ekonomi. Ett ansvar de gärna axlar - med stolthet, dessutom. Men det ska ske med rätt lön och anständiga villkor. Det är inte rimligt att en plutonchef med personalansvar

för över 30 personer- 30 personer man i det yttersta läget ska gå i krig med - knappt har 30 000 kronor i månaden i lön. Där måste Försvarsmakten inse att det behöver göras särskilda riktade insatser.

I syfte att kunna genomföra de här riktade insatserna har vi föreslagit att det ska skapas ett särskilt ekonomiskt utrymme så att vi parter på försvarsmaktsnivån ska kunna ta hand om dem på ett effektivt sätt för organisationen. Försvarsmakten har dock inte velat ta upp de här behoven i sina underlag till regeringen. Inte heller den politiska nivån har nappat när vi vänt oss direkt till dem – trots att det handlar om småsummor, givet den – mycket välkomna - satsning som nu görs på det militära försvaret.

Det där är lite märkligt. För nu är ju ett perfekt tillfälle att vidta åtgärder – när Försvarsmakten har vinden i ryggen efter många år av snålblåst. Men det tillfället har alltså vare sig politiken eller Försvarsmakten tagit. Det är synd. För det kommer inte kunna utbildas några soldater på de nya regementena i Sollefteå, Falun eller Kristinehamn om det inte finns tillräckligt med yrkesofficerare. De, som tillsammans med anställda gruppchefer, soldater och sjömän, utgör ryggraden i den militära kompetensen som ska stärka den svenska försvarsförmågan.

Men hur ska man då göra för att rekrytera och behålla den militära personalen i Försvarsmakten?

Det börjar med en bra militär grundutbildning. Oavsett om man som kille eller tjej sökt frivilligt eller pliktats in. En grundutbildning där man tillåts växa i en miljö fri från trakasserier och där utbildarna har möjlighet att få vara de förebilder som krävs för att rekryten ska vilja stanna kvar i Försvarsmakten – som soldat eller officer.

Låt proffsen få vara proffs, helt enkelt. På skjutbanan såväl som i Högkvarteret. Med högt i tak där tankar, idéer och initiativ värdesätts. Det finns ingen som kan vår profession bättre än våra medlemmar.

Lönen – som jag tidigare varit inne på – måste vara rätt. Men lika viktigt är att man som anställd får rimliga ersättningar för till exempel övningar, beredskap och insatser. I dag håller arbetsgivaren på att utveckla ett synsätt där man helst vill prata om årsinkomsten, i stället för i-lön.

Det är klart att summan per månad då många gånger blir högre än när vi talar i-lön men de här ersättningarna är inte lön, utan just vad det heter – ersättningar. För att träningspasset avbryts när jourtelefonen ringer, för att sängen för natten består av ett liggunderlag under en gran eller att julen firas med arbetskamraterna ute på Östersjön eller i Mali i stället för hemma med familjen.

Dessutom är ersättningarna vanskliga att lägga in i hushållsbudgeten eftersom arbetsgivaren ensidigt kan besluta om att ställa in en övning eller lägga om jourlistan och då återstår bara i-lönen när julklapparna ska handlas.

Precis lika viktigt är att det finns en balans mellan arbete och fritid. Att med gott samvete kunna hämta på förskolan eller att få vara ledig en hel vecka efter en övning utan mobilen ringer.

Vi i Officersförbundet vill – precis som arbetsgivaren – att de bästa kvinnorna och männen ska söka till Försvarsmakten. Vi måste därför tillsammans intensifiera arbetet mot trakasserier och för en mer jämställd organisation.

Minns ni att jag inledde med att tala om undersökningen som Academic Work genomfört tillsammans med Kantar Sifo. Den som talade om att allt fler unga kan tänka sig att arbeta i staten för att bidra till samhället men också för att den offentliga sektorn är förknippad med en trygg anställning och ekonomisk stabilitet?

För att locka de unga behöver vi signalera att kärnkompetensen värdesätts - måltalen för anställd militär personal måste öka. Signalen som trygg arbetsgivare måste också stärkas. Något som väcker tvivel kring det är när Försvarsmakten inte kan anställa lämpliga gruppchefer, soldater och sjömän på grund av politiska styrningar, utan istället ska minska antalet kontinuerligt tjänstgörande under det kommande året. Detta samtidigt som organisationen skriker efter militär kompetens och där fler egentligen borde anställas med hänsyn till den växande organisationen. Där det dessutom borde vara naturligt att erbjuda gruppchefer, soldater och sjömän en tillsvidareanställning.

Framtiden är ljus för officerare, konstaterade Saco i sin rapport. Men det finns ingen enkel väg framåt för att kunna leva upp till den bilden. Kanske är det därför också man i kommande försvarsbeslut duckar för personalförsörjningsfrågorna.

Desto viktigare blir det då att Försvarsmakten, andra myndigheter och arbetstagarorganisationerna tillsammans hittar nya vägar för att rekrytera och behålla personal i en växande försvarsmakt.

Tack.

Lars Fresker
Förbundsordförande