

OFR/S Försvarsförbundets protokollsanteckning BU 07/SR



Datum 2006-05-05

Dnr

**Synpunkter från OFR/S på BU 07 och redovisningen rörande
personalförsörjningsområdet**

OFR/S vill inledningsvis lyfta fram några **personalfrågor**:

Att få tillstånd en gemensam värdegrund – EN försvarsmakt genom att arbetet med det partsgemensamma projektet ”Värderingar som styrmedel” implementeras i organisationen från ledare till medarbetare. OFR/S vill i synnerhet lyfta fram det angelägna arbetet med att **reducera kulturgapet** mellan civil och militär personal inom Försvarsmakten.

I en organisation som ständigt förändras är det viktigt att medarbetarna kontinuerligt får **kompetensutveckling**. Resurser - både personella och ekonomiska - behöver avsättas på såväl myndighets- som förbandsnivå för att arbeta med den civila personalens kompetensutveckling. Genom en kontinuerlig dialog med sin närmaste chef skall varje medarbetare ha en individualplan för uppföljning och planering av sin kompetensutveckling. OFR/S ser att det finns behov av att återuppta och förbättra detta arbete efter genomförda omstruktureringar. En del av kompetensutvecklingen är arbetet med **civil chefsutveckling** som OFR/S ser som en väsentlig del av personalförsörjningen.

OFR/S vill framhålla vikten av att **arbetsmiljöfrågorna** följer och integreras i den löpande verksamheten både nationellt och internationellt för all personal inom Försvarsmakten. Resurser behöver finnas för att kunna arbeta långsiktigt och förebyggande med att förbättra både den psykosociala och fysiska arbetsmiljön. Nya internationella åtaganden ställer nya krav på arbetsmiljö och säkerhet. OFR/S vill även lyfta fram **försäkringsfrågan** för civil personal vid utrikes tjänsteresa som är angelägen att få löst.

När det gäller att personalförsörja till civila befattningar utgör områden såsom till exempel kompetensutveckling, bra arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner och bra villkor att Försvarsmakten uppfattas som en **attraktiv arbetsgivare** och därmed på ett bra sätt både kan rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

När det gäller införandet av specialistbefäl är det inte möjligt att ta ställning för OFR/S som arbetstagarorganisation för civilanställda förrän eventuella konsekvenser för den civila personalen redovisats.

Avslutningsvis vill OFR/S lyfta fram ytterligare två frågor:

Flera olika verksamheter inom Försvarmakten är och kommer att bli föremål för konkurrensutsättning. OFR/S vill peka på vikten av att beställarkompetens finns kvar inom organisationen vid en eventuell out-sourcing samt att verksamheten först **effektiviseras inom organisationen innan konkurrensutsättning sker.**

Då det finns stora besparingskrav inom Försvarmakten vilka kan leda till uppsägningar av personal är det angeläget att Försvarmakten som en åtgärd, återkommande ser över och **prövar användandet av konsulter** i verksamheten. OFR/S anser att konsulter idag, i alltför stor utsträckning och till höga kostnader utnyttjas i verksamheten.

OFR/S

Kristina Heyman
Kristina Heyman
Försvarsförbundet