FÖRBUNDET RESERVOFFICERARNA

Förbundet Reservofficerarnas syn på reservofficerssystemet

Attraktionskraft och synlighet – inför rekrytering

Bakgrund

- Svensk försvarsförmåga baseras på att en stor del av den militära personalen har sin huvudsakliga anställning utanför Försvarsmakten.
- Reservofficerare kan, till skillnad från pliktpersonal, aktiveras utan politiska beslut och skapar handlingsfrihet i tider av kris eller förestående krig.
- Systemet är kostnadseffektivt samt skapar folkförankring och försvarsvilja.

”Så många reservofficerare som möjligt ska tjänstgöra i Försvarsmakten!”

Förbundet Reservofficerarnas mål

Slutsats

- Betydelsen av ett väl fungerande reservofficerssystem ökar i osäkra tider.
- Försvarsmakten måste ha god tillgång på reservofficerare över tid.
- Sverige behöver ett väl fungerande reservofficers-system.
- Yrkets attraktionskraft och rekryteringsförmåga måste stärkas även i det civila och hinder för tjänstgöring undanröjas.

Förbundet driver ett stort antal frågor som syftar till att ge Försvarsmakten bättre tillgång på sin personal

Förslag för att öka attraktionskraft och tillgänglighet

Försvarsmaktens beslut

Åtgärder med omedelbart effekt

- Utöka platserna på ROU (OFF/T) till 300/år, start 2023. Använd RO som kurschefer och lärare.
- Använd ny-exade RO som instruktörer för vpl under fänriksåret, särskilt fokus på kvinnliga förebilder.
- Anlita RO-organisationer för rekrytering till ROU, KRO och GRO.
- Förbättra antagningsprocessen till ROU.
- Explicita RO-handläggare på samtliga OrgE.

Åtgärder som ökar attraktionen/tillgången över tid

- Ersätt alla visstidsanställningar för RO med en enda anställning med placering efter FM:s behov.
- Sammanhållen ROU, ett år, tillsammans med YO-vid TAK A. Mål: Krigskompanichef.
- Fler OFF/T, färre SO/T.
- Förbättrad kommunikation mellan FM och RO.
- Öppna HOP (kurser) för RO.

Försvarsmaktens beslut forts…

- Karriärplanera RO/OF 3 via CPUS med hänsyn till dubbla kompetenser. Skapa OF 4-befattningar, t.ex. som stf batch eller stf stabschef. Nyttja RO i OF 5.
- Minst 40 procent av NATO-befattningarna bör bemannas av RO.
- All RO-tjänstgöring är premiegrundande from 2010.
- Ta bort begränsningar för RO i FFS och interna regler.
- Förbättra RO:s access till PRIO.
- Likabehandlingsprincipen: En officerskår, lika villkor.

Politikens beslut

Undanröj hinder – öka incitamenten

- Explicit laglig rätt till tjänstledighet från civilt jobb och civila studier.
- Löneutfyllnad för att minska inkomstbortfall.
- Ta bort 3/8-regeln i Officersförordningen.
- Nedskrivning av studielån för RO som tjänstgör samt höjt fribelopp på CSN under studietiden.

Nuläge – problembeskrivning

- Av de 6.851 reservofficerare som var anställda i Försvarsmakten 2021 var 2.345 yngre än 50 år. Genomsnittsåldern för personalkategorin är 53 år (ca 10 år äldre än yrkesofficerare).
- År 2020 bedömde Försvarsmakten att enbart 45% av samtliga reservofficerare var användbara, så till vida att de hade tjänstgjort som yrkesofficer 2004 eller senare, övat sedan 2014 eller tjänstgjort internationellt i modern tid (under 2000-talet).
- Av användbara reservofficerare är många poliser, sjukvårdspersonal eller har andra samhällsviktiga tjänster i det civila. Konflikt om krigsplacering kommer att uppstå, och sannolikt påverka Försvarsmaktens tillgång på reservofficerare negativt.
- Civila arbetsgivare har inte längre en självklar relation till Försvarsmakten och ser inte tjänstledighet för övning som skäl för tjänstledighet. Skydd för anställningen finns, men inte explicit laglig rätt till tjänstledighet. Det medför att individen riskerar en konflikt med sin civila arbetsgivare för att få tjänstgöra i Försvarsmakten. Detta påverkar i sin tur tillgängligheten negativt.
- De civila lönerna är ofta väsentligt högre än reservofficerens militära lön. Inkomstbortfallet påverkar reservofficerens möjlighet att tjänstgöra negativt.
- Regelverk och interna skrivelser begränsar reservofficerens möjlighet att tjänstgöra. De minskar även yrkets attraktionskraft, vilket påverkar rekryteringsmöjligheterna negativt.

Försvarsmaktens planerade behov av reservofficerare

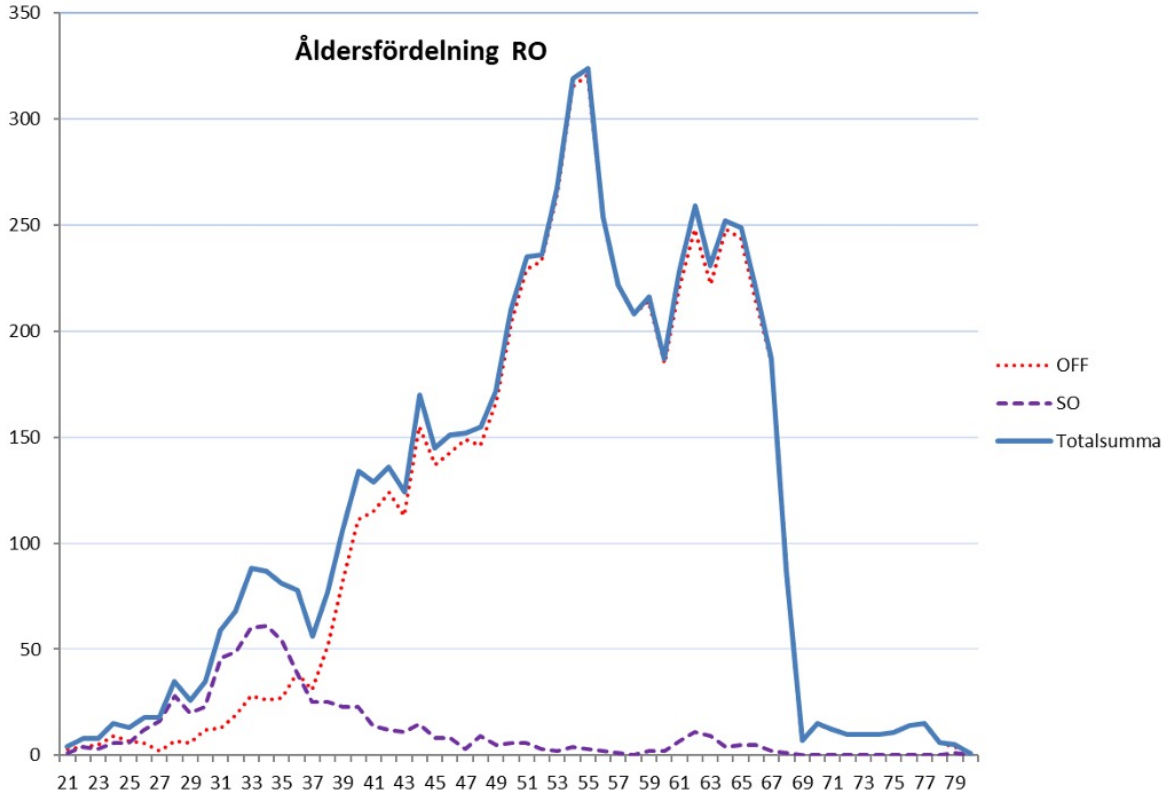
Behov 2022	Behov 2025	Behov 2030	Behov maa Nato
2500	**3500**	**4500**	**+ X**

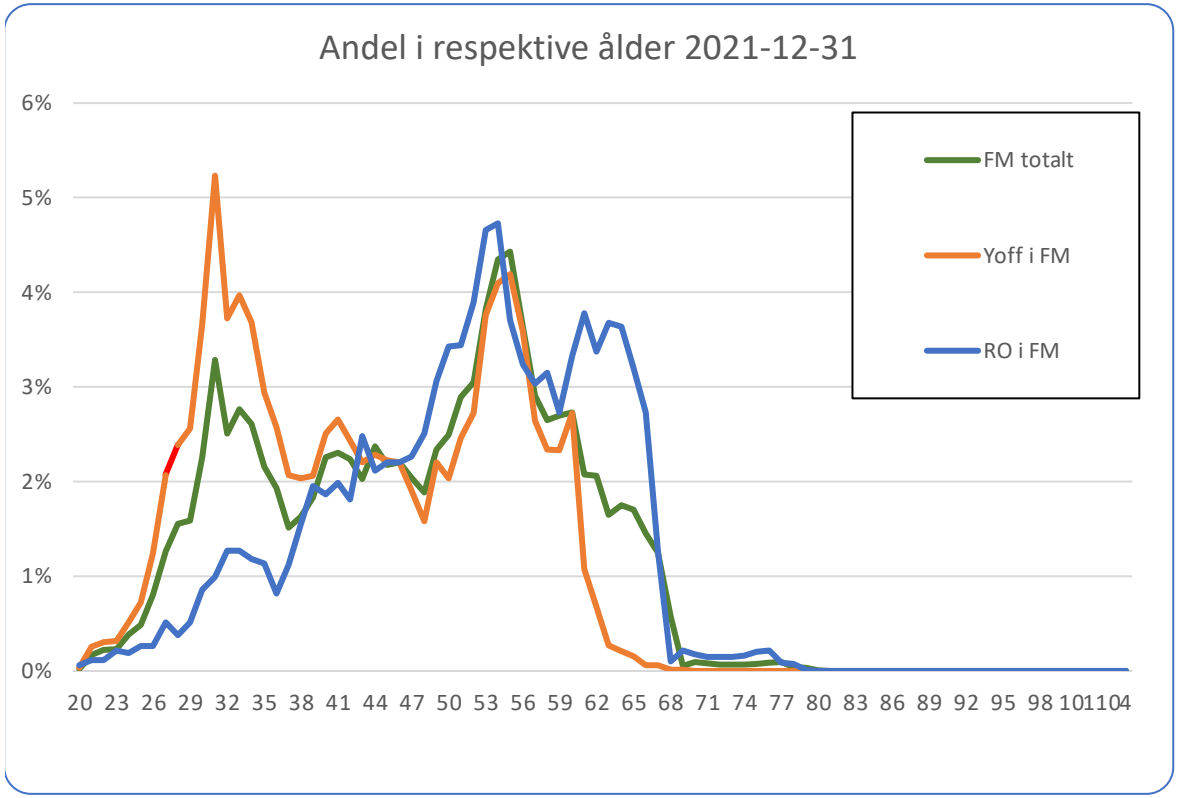
År 2020 angav Försvarsmakten att det årliga behovet av ROU och AROU var 100 elever. Under perioden 2016-2019 utbildades 174 kadetter mot behovet 390, en differens på -216. Under de senaste fem åren har i snitt 45 reservofficerare examinerats årligen. MHS H anger ett behov av cirka 2000 nya reservofficerare för att nå personalmålet 2030. Det skulle innebära att minst 285 kadetter utbildas årligen from 2023.

Ett stort antal befattningar för reservofficerare planeras vara i plutons- respektive kompanichefsnivå. Behovet av yngre reservofficerare torde därmed vara stort.

Försvarsmakten har tidigare angivit att hälften av de nya reservofficerarna planeras bestå av förtidsavgångna yrkesofficerare. Sannolikheten att så många yrkesofficerare avgår i förtid bedöms vara liten. Med nuvarande tillväxtbehov och officersbrist torde det inte heller vara önskvärt för försvarsförmågan.

Nuläge – problembeskrivning





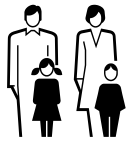
Figur 3 Åldersfördelning för reservofficerare

Försvarsmaktens årsredovisning 2021 Bilaga 1, FM2020-23458:17

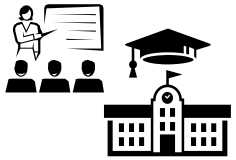
Nuläge – problembeskrivning

- Av de 6.851 reservofficerare som var anställda i Försvarsmakten 2021 var 2.345 yngre än 50 år. Genomsnittsåldern för personalkategorin är 53 år (ca 10 år äldre än yrkesofficerare).
- År 2020 bedömde Försvarsmakten att enbart 45% av samtliga reservofficerare var användbara, så till vida att de hade tjänstgjort som yrkesofficer 2004 eller senare, övat sedan 2014 eller tjänstgjort internationellt i modern tid (under 2000-talet).
- Av användbara reservofficerare är många poliser, sjukvårdspersonal eller har andra samhällsviktiga tjänster i det civila. Konflikt om krigsplacering kommer att uppstå, och sannolikt påverka Försvarsmaktens tillgång på reservofficerare negativt.
- Civila arbetsgivare har inte längre en självklar relation till Försvarsmakten och ser inte tjänstledighet för övning som skäl för tjänstledighet. Skydd för anställningen finns, men inte explicit laglig rätt till tjänstledighet. Det medför att individen riskerar en konflikt med sin civila arbetsgivare för att få tjänstgöra i Försvarsmakten. Detta påverkar i sin tur tillgängligheten negativt.
- De civila lönerna är ofta väsentligt högre än reservofficerens militära lön. Inkomstbortfallet påverkar reservofficerens möjlighet att tjänstgöra negativt.
- Regelverk och interna skrivelser begränsar reservofficerens möjlighet att tjänstgöra. De minskar även yrkets attraktionskraft, vilket påverkar rekryteringsmöjligheterna negativt.

Förslag för att öka tillgänglighet och attraktionskraft



Attraktionskraft och synlighet – inför rekrytering



Under utbildning

Under tjänstgöring

Incitament för ett fungerande system

Efter anställning

På kort och på lång sikt

Ett genomtänkt RO-system är en förutsättning för stärkt försvarsförmåga!

Övergripande behov för att reservofficerssystemet ska fungera

- Rätt till tjänstledigt från civil arbetsgivare
- Reservofficeren måste ha råd att tjänstgöra
- Undanröj hinder för tjänstgöring

Förbundet driver flera viktiga frågor mot politiken,
men Försvarsmaktens stöd betyder oerhört mycket för att få gehör

Explicit laglig rätt till tjänstledighet från civil arbetsgivare

- En reservofficer har visserligen skydd för sin civila anställning vid tjänstgöring i Försvarsmakten. Men eftersom någon explicit laglig rätt till ledighet inte finns, riskerar individen en konflikt med sin civila arbetsgivare för att få tjänstgöra i Försvarsmakten. Valet står mellan att göra den arbetsgivare som står för 90 procent av reservofficerens inkomst irriterad, eller att tacka nej till tjänstgöring i Försvarsmakten. Detta påverkar i sin tur tillgängligheten negativt.

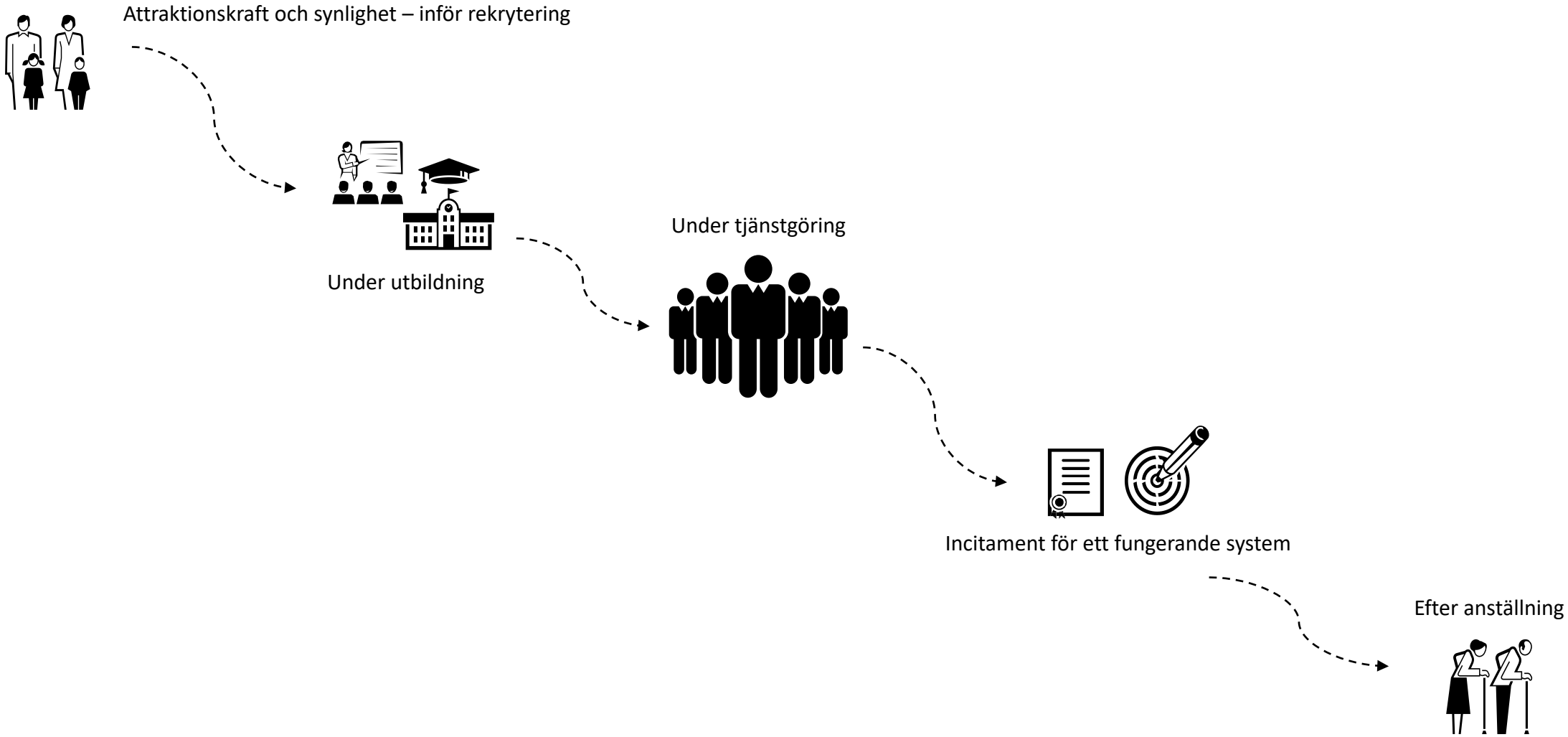
- Riksdagens försvarsutskott har redan fattat ett enhälligt beslut om att regeringen ska underlätta för reservofficeren att få ledigt från civil arbetsgivare.

- **Förbundet Reservofficerarna föreslår:** Att regeringen skyndsamt ändrar i lagtexten för att riksdagens direktiv ska följas.

Reservofficeren måste ha råd att tjänstgöra

- Svensk försvarsförmåga bygger till mycket stor del på personal som har sin huvudsakliga inkomstkälla utanför Försvarsmakten. För att personalen ska kunna tjänstgöra i den grad som Försvarsmakten önskar, får inte inkomstbortfallet vara så stort att det utgör ett hinder för tjänstgöring.
- **Förbundet Reservofficerarna föreslår:** Sänkt arbetsgivaravgift för civila arbetsgivare som fyller ut sina reservofficerares löner. Detta skulle göra systemet med T-personal mer robust och tillförlitligt, och öka Försvarsmaktens tillgång på personal. Bör även omfatta GSS/T. Kräver politiskt beslut (men om man kan satsa på att utöka Polisens personalstyrka torde man kunna säkra Försvarsmaktens personalbehov på detta mycket kostnadseffektiva sätt).

Reservofficerssystemet genom livets alla skeden – så kan det optimeras



Attraktionskraft och synlighet – inför rekrytering

Det går att nå målet!

300

Reservofficerare behöver utbildas årligen!
Låt samtliga nyexaminerade jobba som instruktörer för vpl under fänriksåret. Det är rekryteringsfrämjande för ROU, stärker KRO samt avlastar GRO.
ROU bör utökas till 300 platser år 2023.

- Använd reservofficersorganisationer för stöd i rekrytering.
- Kalla in reservofficerare som lärare och plutonchefer på ROU.
- Grundutbildning av RO syftar till OFF/T, mål krigskompanichef.
- Enbart erfarna GSS/K bör gå AROU och/eller bli SO/T.
- Särskild hantering av medicinal-RO.

Förbundets förslag på åtgärder

- ☑ Stort fokus på information till värnpliktiga KB och PB, fortsatt samarbete mellan FM och Sverof. Informationskampanjer vid universitet/högskolor i regementsorter.
- ☑ Optimerad ansöknings- och antagningsprocess för att minimera tid utanför FM och tidiga besked.
- ☑ Sammanhållen ROU, ett år. Utbilda RO-kadetter tillsammans med YO-kadetter på funktionsskolorna, exvis via TAK A, för bättre sammanhållning och högre effektivitet. FG bör ha större ansvar för ROU.

Under utbildning

Förutsättning & läge

- FM behov är främst av reservofficerare som är officer (OFF/T).
- Specialistofficerare i reserven bör ha stort kompetensdjup för att ha en trovärdighet som specialist.
- Utbildningen till reservofficer bör vara enkel att kombinera med civila studier.
- Ett genomtänkt arbete för att göra det enkelt att antas till samt gå RO-utbildning och tjänstgöra är nödvändigt.

Förbundets förslag på åtgärder

- Reservofficersutbildningen ska främst syfta till att utbilda officerare i reserven (OFF/T).
- Specialistofficerare i reserven rekryteras från YO *eller* mycket erfarna GSS utan akademiska ambitioner.
- Säkra rätten att behålla studentbostad under tiden som RO-utbildning genomförs (rätt till tjänstledighet).
- Förbättra kommunikationen mellan kadett och hemmaförband.

Under tjänstgöring

Förutsättning & läge

- I dag saknas i stor utsträckning karriärvägar eller -planering för reservofficerare.
- Övning är en förutsättning för att bygga förmåga och trovärdighet.
- En aktiv relation mellan YO och RO, samt mellan myndigheten och den enskilde är en synnerligen viktig framgångsfaktor.

Förbundets förslag på åtgärder

- ☑ FM måste planera och budgetera för utbildning och övning.
- ☑ Verka tillsammans för flexibla karriärvägar – nyttja hela kompetensen, både den civila och militära.
- ☑ Likabehandlingsprincipen: en officerskår med likvärdiga villkor.
- ☑ Karriärplanera RO med stor potential via CPUS och gör det naturligt att växla mellan RO och YO efter FM kompetensbehov.
- ☑ Verka för att RO som inte ingår i KRO eller GRO placeras i andra delar av totalförsvaret.
- ☑ Förbättra karriärvägarna för att behålla RO över tid: Öppna HOP för RO och utöka TSK då OF/3 är normerande. Skapa OF 4- och OF 5-befattningar för RO.

Ökade incitament och förbättrad kommunikation

Förutsättning & läge

- Idag finns ett antal hinder för den reservofficer som vill tjänstgöra.
- Försvarsmakten måste arbeta aktivt för att underlätta tjänstgöring.
- Incitament för både individen och förbandet ska underlätta att använda reservofficerare i verksamheten.
- Många reservofficerare anger bristande kommunikation med Försvarsmakten som arbetsgivare.

Förbundets förslag på åtgärder

- ☑ RO-handläggare på varje OrgE underlättar för den enskilde och för första linjens chef.
- ☑ Kontaktuppgift till RO-handläggare på resp OrgE:s hemsida samt i telefonväxeln.
- ☑ En enda väg in för RO som vill söka befattning, FM:s uppdrag att matcha rätt person med behov.
- ☑ Förenkla åtkomst till PRIO för att underlätta för RO och chef, samt minska felkällor.
- ☑ Sänkt arbetsgivaravgift för den som anställer reservofficerare och ger löneutfyllnad.
- ☑ Höj fribeloppet för CSN när studenter tjänstgör som RO under sina studieår.
- ☑ Avräkning på studielån för civila studier för den som utbildas till och tjänstgör som RO.

Öka tillgängligheten – undanröj hinder för tjänstgöring

Förutsättning & läge

- Idag finns ett antal hinder för den reservofficer som vill tjänstgöra, både i förordning och i Försvarsmaktens interna regelverk. Dessa hinder behöver undanröjas så att reservofficerare kan tjänstgöra under längre perioder. Detta kommer att behövas då reservofficerare på olika sätt kommer att användas för bemanning av Natostaber (direkt eller indirekt), för utbildning av vpl eller för stöd i GRO.

Förbundets förslag på åtgärder

- Ta bort alla visstidsanställningar, placera istället RO tidsbegränsat där behov finns. En enda anställning ger FM större planeringsmöjlighet, minskar administration och gör det enklare för den enskilde.
- Ta bort 3/8-regeln i Officersförordningen, alternativ att parterna enas om att regeln är obsolet. Begränsa inte FM:s tillgång på personal. Om behov finns för längre tjänstgöring, konvertera till yrkesofficer. (3/8-regeln anger att en RO inte får tjänstgöra mer än 3 år på en 8-årsperiod.)
- All tjänstgöring som RO ska vara premiegrundande. Ändra de felaktiga direktiven i nuvarande FFS. Vårt förslag är att from 2010 ska all tjänstgöring som RO vara premiegrundande enl Officersförordningens § 15, tjänstgöring innan dess räknas inte. Förslaget är mycket kostnadseffektivt för Försvarsmakten, då få RO berörs. Framgent kommer dock Försvarsmaktens inställning till premien påverka rekryterings- och attraktionskraften. Att utbilda RO som sedan slutar med en negativ inställning till FM pga ovilja att betala lön för utfört arbete är en dålig investering.

Efter anställning

Förutsättning & läge

- En reservofficer är en tillsvidareanställd statlig tjänsteman och bör även efter anställning behandlas som en sådan.
- Uppskattning och erkännande ger en tyngd till professionen, som i grunden är rekryterings- och tjänstgöringsfrämjande.

Förbundets förslag på åtgärder

- Den RO som avslutar sin anställning ska avtackas under värdiga former.
- En reservofficer som varit anställd och tjänstgjort enligt plan i 30 år bör tilldelas utmärkelsen för Nit och redlighet i rikets tjänst (NOR).
- Enskilda överenskommelser när behov och vilja finns att kvarstanna efter pension.

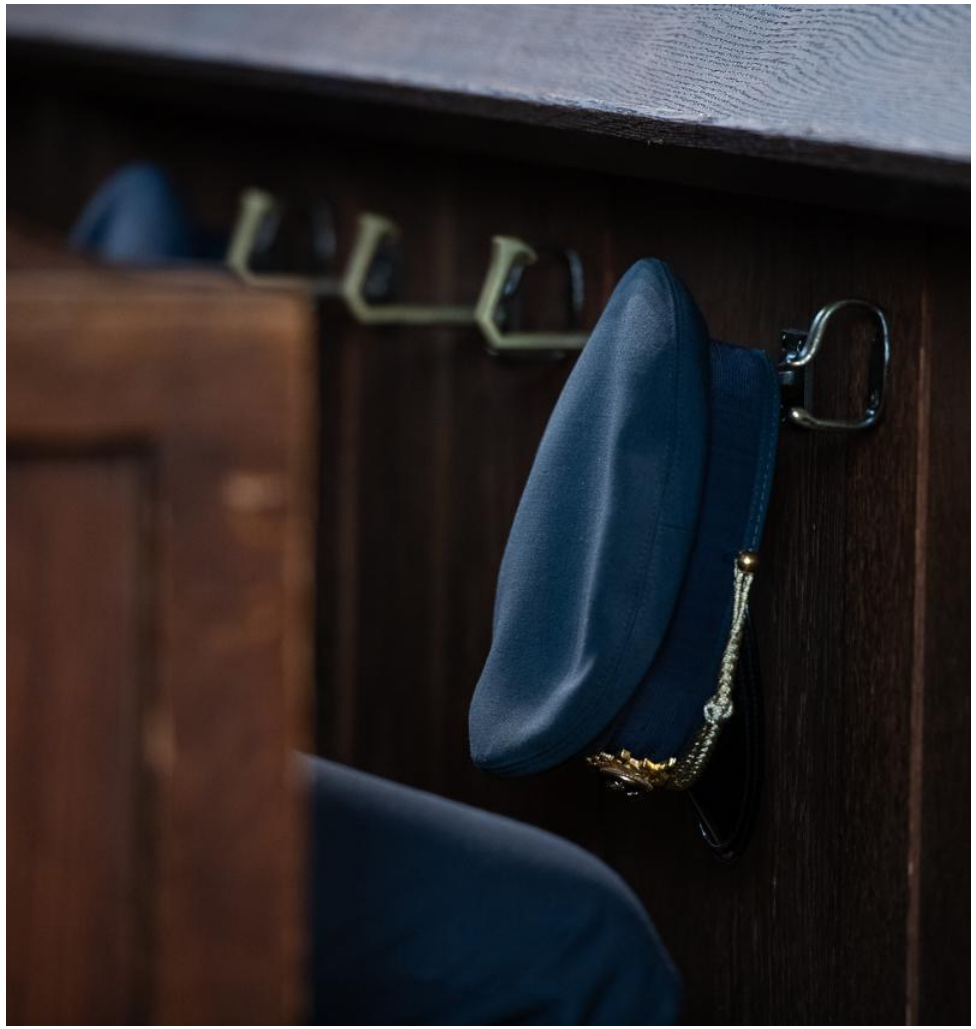
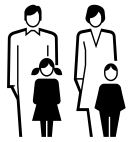
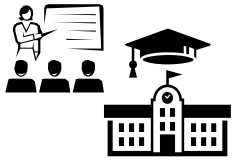


Foto: Försvarshögskolan

Reservofficerssystemet genom livets alla skeden



Attraktionskraft och synlighet – inför rekrytering



Under utbildning

Försvaret av Sverige bygger på olika former av tidvis tjänstgörande personal

Under tjänstgöring

Incitament för ett fungerande system

Efter anställning

Ett genomtänkt RO-system är en förutsättning för stärkt försvarsförmåga!

FÖRBUNDET
RESERVOFFICERARNA