Motion

1981/82: 1256

Eric Hägelmark och Hans Lindblad

Ansökningsförfarande för militära tjänster, m. m.

För två år sedan motionerade vi om en översyn av det militära vitsordssystemet, särskilt för att minska antalet vitsord som sätts på äldre personal. Försvarsutskottet och riksdagen fann i likhet med motionsyrkandet att vitsordssystemet behöver ses över. Enligt vad utskottet hade inhämtat övervägdes ändringar av systemet i den riktning som förordades i motionen i samband med införande av den nya befälsordningen.

Nu två år senare kan vi konstatera att vitsordssystemet ännu inte ändrats. Olusten och irritationen över systemet finns kvar. Vi kan också notera att de årliga vitsorden för alla befäl är mycket arbets- och tidskrävande. Det är uppenbart att det finns chefer som inte anser sig kunna lägga ned den tid som systemet förutsätter. Därför händer det att vitsord sätts utan att chefen haft det enskilda samtal som skulle vara ett slags uppföljnings-, utvecklings- och planeringssamtal och som enligt systemet skall genomföras innan vitsord sätts.

Äldre anställda känner särskild olust med vitsorden, som ju för dem ofta sätts av chefer med lägre ålder och därmed mindre erfarenhet än den som åsätts vitsordet. En chefs möjlighet att ha aktuell kunskap om alla underlydande är också begränsad, särskilt när det blir täta byten på chefsposter. I praktiken förekommer det därför att en chef sätter sitt namn under vitsord utan att egentligen ha personlig täckning för dem – han har helt enkelt bara godtagit vad chefer på lägre nivå föreslagit i fråga om vitsord på underställda.

Systemet med vitsord ger på flera sätt olust. Den enskilde kan uppfatta sig som felaktigt bedömd, men det är mycket svårt att få rättelse. Den som har egna uppfattningar och driver dem öppet riskerar lägre vitsord än sådana som alltid håller med chefen. Att då klaga på att man fått för låga vitsord innebär ju att man kritiserar sin chef, och därmed är risken stor att man blir ännu mer negativt bedömd. Att klaga på för låga vitsord kan därför ge reaktioner som ger ännu lägre vitsord. En enskild som en gång fått ett lågt vitsord till följd av någon händelse har svårt att få höjt vitsord – eftersom handlingen i fråga ju genom vitsordet följer med år från år. Och en ny chef drar sig nog också för att höja vitsord för en underlydande, eftersom det ju indirekt vore kritik mot föregående chef.

Försvaret är klart hierarkiskt uppbyggt, och motiv för en fortsatt sådan uppbyggnad brukar åberopas i krigsorganisationens krav på klara ordervägar. Men just i ett sådant hierarkiskt mönster blir årliga vitsord alltid något som sätts på chefens villkor. Den som fått sin chef emot sig har därmed en

dålig situation när vitsord skall sättas. Det har t. o. m. sagts att skall man ha ett fortsatt vitsordssystem borde man överväga lekmannainslag i vitsordsprocessen.

Efter vår motion om vitsorden har vi fått flera vittnesbörd från anställda som anser sig klart orättvist behandlade i fråga om vitsord. Systemet som sådant medför därför bevisligen olust – och denna är sannolikt mest uttalad bland äldre personal, inte minst de grupper som tidigare inte åsattes vitsord. Ett annat starkt skäl för att om möjligt avskaffa vitsorden är att det är ett mycket omfattande arbete som läggs ned på dem, en byråkratisk apparat av ansenlig omfattning.

Andra delar av statsförvaltningen klarar sig utan att det sätts årliga betyg på personalen. Det kan därför inte anses självklart att försvaret måste ha kvar ett sådant system. Vi anförde redan förra gången att den enskilde, som i all annan verksamhet, bör kunna samla meriter genom utbildning och tjänst – och dessa meriter kan sedan anföras inför befordringsbeslut. Man borde ändra reglerna så att det inom försvaret blir vanligare än nu att tjänster skall kunna sökas av enskilda. Regementsofficerare kan i dag inte söka tjänster. I en del fall där ansökningar inte kan göras i dag finns ändå inofficiellt möjlighet att "anmäla intresse".

Vi förordar att man mer går över till ansökningsförfarande, där den enskilde får åberopa kvalifikationer för både fredsorganisationen och krigsorganisationen. Detta måste kunna gå att ordna utan dagens vitsordssystem, där ju vitsord ges varje år till alla, trots att många inte söker nya befattningar förrän efter många år. Vitsord – i den form som kan motiveras för framtiden – bör vara frivilliga genom att endast sättas på dem som begär sådana, främst inför att vederbörande söker ny tjänst. Uppgifter om resultat av genomgångna kurser bör dock även i framtiden tas fram för alla. Ett slopande av vitsorden skulle minska olust och irritation. Utvecklingssamtal mellan chef och den som skall åsättas vitsord har i dag i många fall uteblivit. Även vid ett slopande av de obligatoriska vitsorden finns behov av samtal mellan chef och underlydande om vilka möjligheter den enskilde har för framtiden och vilken planering som bör göras för vederbörande. Det är möjligt att sådana samtal inte behövde ske årligen – nuvarande bestämmelser utgår ju från att vitsord skall sättas årligen, och då behövs också de årliga samtalen för sättandet av vitsorden.

I samband med slopande av vitsordssystemet bör därför slås fast att ökad satsning bör göras på positiva åtgärder för den enskilde, främst en planering för vederbörande mot framtida uppgifter. Vi inser att det kan finnas viss motsättning mellan önskemålet om framförhållning i fråga om befattningar för den enskilde och önskan att befordringar skall avgöras efter ansökningsförfarande. Problemet finns dock i praktiken redan i dag, eftersom många enskilda inte vill ta de tjänster som de överordnade helst önskar för vederbörande. Detta hänger främst samman med en klart minskad benägenhet att ofta byta tjänstgöringsort.

Med hänvisning till ovanstående hemställs

1. att riksdagen uttalar att huvudregeln även beträffande militär personal skall vara att tjänster tillsätts efter ansökningsförfarande,
2. att riksdagen uttalar sig för att vitsord, eller motsvarande, för militär personal endast utdelas när den enskilde själv begär sådant.

Stockholm den 25 januari 1982

ERIC HÄGELMARK (fp) HANS LINDBLAD (fp)