

## Motion

1983/84:769

Eric Hägelmark m. fl.

### Det militära vitsordssystemet

Tidigare har vi motionerat om en översyn av det militära vitsordssystemet främst beträffande antal vitsord som sätts på äldre personal.

Försvarsutskottet och riksdagen fann i likhet med motionsyrkandet att vitsordssystemet behöver ses över.

I samband med övergång till ny befälsordning skulle nya befodringsbestämmelser utarbetas av ●B och vara klara för tillämpning fr. o. m. den 1 juni 1983. I avvaktan på resultatet av dessa bestämmelser ansåg majoriteten av försvarsutskottet att riksdagen inte nu borde göra något uttalande av det slag vi framfört i motionen.

I betänkandet (FöU 1982/83:2) sägs också att "Utskottet förutsätter att överbefälhavarens kommande förslag beaktar den kritik som har framförts mot nuvarande system".

Vi kan konstatera att de nya bestämmelserna i FFS 1983:59 inte har förändrat vitsordssystemet till det bättre. Olusten och irritationen över systemet finns kvar och har t. o. m. ökat främst inom arméns förband. Vi kan också notera att de årliga vitsorden för alla befäl finns kvar. Visserligen framgår av de nya bestämmelserna att "undantag bör dock kunna medges för den som fyllt 55 år och gör framställning att ej få vitsord", vilket innebär att vederbörande inte kan ifrågakomma för tjänsteställningsbefordran. Under sådana förhållanden kommer knappast någon att begära att ej få vitsord.

I praktiken kommer det att innebära ett mycket tidskrävande arbete att sätta årliga vitsord för alla befäl. 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 enligt systemet skall genomföras innan vitsord sätts.

Äldre anställda känner särskild olust inför 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. Därför händer det i praktiken att en chef sätter sitt namn under vitsord utan att egentligen ha personlig tacksägelse för det – han har helt enkelt godtagit vad chefer på lägre nivå föreslagit i fråga om vitsord på underställda.

Systemet med vitsord inger på flera sätt olust. Det framgår tydligt av den undersökning av militär och civilmilitär personals arbetsförhållanden som genomförts av leg. psykologerna Lars-Erik Liljekvist och Bengt Jonasson och som presenterats i skrifterna OFFICER i dag 1. OFFICER i dag 2. Så gott som samtliga yrkesgrupper har negativa omdömen om vitsordssystemet.

Några exempel: "Personal i trupptjänst säger att de på grund av hög arbetsbelastning använder fritid för att förbereda övningar. De måste åstadkomma ett godtagbart utbildningsresultat med truppen. Deras vitsord är beroende av det. Vitsordssystemet avskräcker från att klaga på för hög arbetsbelastning och oredovisad övertid. Ett tappert kämpande med uppgiften utan att klaga anses påverka vitsordet positivt."

#### *Personal i sjötjänst*

"Har man minderåriga barn som blir sjuka, har man enligt lag rätt att vara ledig för att vårda dem. Lagen gäller naturligtvis också personer i sjötjänst, men det upplevs som en krånglig och tidsödande procedur att få sin rättighet. Det händer att fartygschefen försöker hindra ledigheten åtminstone indirekt. 'Visst får du åka hem om barnen är lite krassliga, men mina vitsord blir därefter.' Ett sådant förtäckt hot gör att personalen kommer i en besvärlig valsituation, skall man sätta familjen före karriären."

#### **Övriga synpunkter**

Vitsordssystemet innebär att man medvetet eller omedvetet underlåter att rapportera om hela eller halva misslyckanden. Många gånger är det därför fel information som vidarebefordras uppåt. Man är helt enkelt rädd för att göra ett dåligt intryck med tanke på framtida karriärmöjligheter. Enbart dessa tre exempel som här anförts borde vara tillräckliga för att i de flesta fall avskaffa vitsorden.

Men det finns flera skäl: ● Om den enskilde uppfattar sig som felaktigt bedömd är det 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 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.

I försvarets hierarkiskt uppbyggda mönster blir årliga vitsord alltid något som sätts på chefens villkor. Den som fått sin chef emot sig har då också en dålig situation när vitsordet skall sättas.

Ett annat starkt skäl för att om möjligt avskaffa vitsorden är att ett mycket omfattande arbete läggs ned på dem, en byråkratisk apparat av ansevärd omfattning. En utredning om tidsåtgång och kostnad för vitsordssättande på ett förband borde utföras. Resultatet skulle säkert bli åtskilliga timmars arbete, som kunde användas på ett bättre sätt, en utredning/uppgift som kunde åläggas försvarets rationaliseringsinstitut (FRI).

Andra delar av statsförvaltningen klarar sig utan att det sätts årliga betyg på personalen. Därför är det inte självklart att försvaret behöver ha kvar ett sådant system.

Vi har tidigare anfört att den enskilde, som i all annan verksamhet, bör kunna samla meriter genom utbildning och tjänst – och dessa meriter kan sedan anföras inför befordringsbeslut. Som tidigare förordar vi en övergång till ansökningsförfarande, där den enskilde får åberopa kvalifikationer för både fredsorganisation och krigsorganisation. Detta måste kunna gå att ordna utan dagens vitsordssystem. Vitsord i den form som kan motiveras för framtiden bör vara frivilliga och 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. 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 behöver ske årligen utan först när den enskilde så begär.

Om vitsordssystemet slopas bör satsningar göras främst på planering för vederbörande mot framtida uppgifter.

Vi inser att det kan finnas viss motsättning mellan önskemål om framförhållning i fråga om befattningar för den enskilde och önskan att befordringar skall avgöras efter ansökningsförfarande.

I praktiken har vi det problemet redan i dag, eftersom många enskilda inte vill ta de tjänster som de överordnade helst önskar för vederbörande. Detta hänger samman med att vederbörande inte alltför ofta vill byta tjänstgöringsplats.

### Hemställan

Med hänvisning till ovanstående hemställs

1. att riksdagen uttalar sig för att försvarsmaktens vitsordssystem avskaffas i nuvarande form,
2. att riksdagen uttalar sig för att tjänster inom försvarsmakten tillsätts efter ansökningsförfarande,
3. att riksdagen uttalar sig för att vitsord eller motsvarande inom försvarsmakten utdelas när den enskilde så begär.

Stockholm den 20 januari 1984

ERIC HÄGELMARK (fp)

KERSTIN EKMAN (fp)

HUGO BERGDAHL (fp)