

LFV remissvar En gemensam utbildning inom statsförvaltningen, SOU 2020:40

Luftfartsverkets huvuduppgift är att tillhandahålla en säker, effektiv och miljöanpassad flygtrafiktjänst för civil och militär luftfart.

Luftfartsverket har tagit del av remissen och har följande synpunkter på densamma.

LFV ser positivt på att utredningen föreslår att det ska tillhandahållas en gemensam utbildning för anställda inom statsförvaltningen. LFV anser dock att utbildningens innehåll behöver vara mer nyanserat och anpassat utifrån befintlig kunskapsnivå och även anpassad efter vilken roll man har på myndigheten. LFV ser positivt på att det föreslås att myndighetschefer får en särskilt anpassad utbildning, men det borde även gälla andra ledande befattningshavare. LFV förespråkar således att det skapas en struktur med olika innehåll dels baserat på förkunskaper, dels som riktar sig till olika yrkeskategorier.

Vidare borde det vara upp till varje myndighet att självständigt besluta vilken utbildningsnivå som är relevant för sina anställda t.ex.

Majoriteten av LFVs personal är skiftgående personal (flygledare) i operativ miljö och geografiskt utspridda från norr till söder. LFV har i normalläget, dvs, inte när vi inte befinner oss i en pandemi, ett resursläge som inte möjliggör deltagande i den omfattning som föreslås utifrån det uppdrag LFV har, att tillhandahålla en säker och effektiv flygtrafiktjänst. Vissa torn har endast ett fåtal anställda som bemannar desamma och där är det inte möjligt att genomföra fysiska utbildningar på det sätt som föreslås. Den snabba utlanseringen, att samtliga ska genomföra en fysisk utbildning inom fyra år, känns heller inte realistisk. Utöver detta skulle de omfattande resor som föreslås innebära stora kostnader för resor och övernattnings och resorna skulle dessutom medföra negativa miljöeffekter. LFV förespråkar e-learning i form av en flexibel digital utbildning som är tillgänglig dygnet runt och som kan genomföras i etapper, dvs, att man kan göra del av utbildningen för att sedan vid ett senare tillfälle fortsätta utbildningen där man avslutade den senast.

Utredningen föreslår att de som endast innehar en anställning på tre månader ska undantas från obligatoriet. Med tanke på att utbildningen föreslås genomföras två gånger per år borde även längre anställningstider undantas, åtminstone de med en anställningstid upp till sex månader. LFV anser dock att ännu längre anställningstider än sex månader borde kunna undantas från obligatoriet, beroende på vilken befattning personen i fråga har. Även här borde det vara upp till varje myndighet att besluta om undantag enligt ovan.

LFV ser positivt på att del av utbildningen föreslås genomföras på regional nivå. Dock borde den regionala grupperingen även vara baserad på myndighetstyp då myndigheternas verksamheter ser olika ut. En del myndigheter är ärendehanterande myndigheter, medan andra, som LFV, har ett utpekade ansvar för bedrivande av operativ verksamhet. I LFVs region är myndighetsbildningen spretig med olika myndighetstyper. Om man då ska ha en gemensam fortbildning ser LFV det som problematiskt då man inte kommer att känna igen sig i andra myndigheters vardag. Man riskerar också att hamna i

en situation där diskussionen domineras av andra verksamheters erfarenheter, till liten eller endast ringa nytta för många av LFVs medarbetare. I detta sammanhang kan även nämnas det förslag om regionala handledare som presenteras av utredningen. Beroende på vilken myndighetstyp som handledaren kommer ifrån kan uppdraget att leda fortbildningen bli svår att hantera för denne till nytta för de myndigheter som ska handledas.

LFV anser inte att utbildningen ska vara författningsreglerad, det finns ett flertal andra sätt att hantera denna fråga, vilket också utredningen tar upp. Enligt LFVs mening skulle förslaget att ett universitet erbjuder utbildning vara ett lämpligare sätt, dock med det tillägget att man erbjuder flera olika utbildningar dels beroende på förkunskaper, dels med inriktning på olika yrkeskategorier. Sedan ska det vara upp till varje myndighet att avgöra vilken utbildning som är mest lämpad för sina anställda. I denna del kan även nämnas att Statskontoret redan har gjort ett jobb med att ta fram utbildningsunderlag som är närbesläktat med den utbildning som här föreslås.

En fråga som LFV ser som problematisk är att kostnadsbilden inte är tillräckligt penetrerad i utredningen. När anställda är iväg på utbildning kan vikarier komma att behöva tas in och övertid kan bli aktuellt för att täcka upp, vilket inte har beaktats. LFV är vidare ett affärsverk som inte erhåller några anslag som ersättning för de kostnader som denna utbildningsinsats medför. LFVs intäkter kommer till största delen från avgifter som de civila luftrumsbrukarna betalar för LFVs flygtrafikledningstjänster. LFV har svårt att se nyttan för de civila luftrumsbrukarna med denna utbildning. Avgifterna bestäms i förväg för fem år i taget och LFV har redan lämnat in kostnadsunderlag för den kommande femårsperioden där kostnad för genomförande av denna utbildning inte finns med. I utredningen saknas verksamhetsperspektivet kopplat till kostnader. LFV kommer exempelvis att få tillkommande kostnader för administration kring resehantering, för uteblivna arbetsinsatser, licenskostnader för mötesplattform (beroende på vilken som väljs). LFV kommer att få tillkommande kostnader om minst 5–6 miljoner om utbildningsinsatsen genomförs i enlighet med förslaget, detta i en redan väldigt pressad ekonomisk situation och där avgiftssystemet som LFV lyder under har högt ställda krav på kostnadseffektivitet och kapacitet. LFV efterfrågar en mer genomarbetad kostnadsanalys där dessa faktorer tas om hand.

Företrädare från LFV har varit med på två workshoppar som anordnades av Tillitsdelegationen i denna fråga. Det är LFVs uppfattning att majoriteten av deltagarna förespråkade e-learning och att innehållet i utbildningen inte skulle vara detsamma för alla utan att det skulle erbjudas utbildning dels med grundläggande innehåll, dels med kompletterande innehåll där det fanns ett givet behov. Att utbildningen skulle vara obligatorisk för alla var utgångspunkten men inte att den skulle regleras i en lag och att disciplinpåföljd skulle komma att aktualiseras om utbildningen inte genomförs. Att ålägga myndigheterna att utdela disciplinpåföljder på detta sätt är inget som LFV ställer sig bakom.

LFV välkomnar således att olika typer av basutbildningar tas fram för de som arbetar inom statsförvaltningen. Det skulle bidra till att effektivisera och kvalitetssäkra respektive myndighets introduktionsarbete kring att arbeta i staten.

LFV önskar att ovanstående synpunkter omhändertas och att ett reviderat förslag tas fram. Även frågan om finansiering i form av ett särskilt anslag för utbildningens genomförande bör inkluderas.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Ann Persson Grivas efter föredragning av senior Koncernjurist Sofia Bergenbrant. I handläggningen av ärendet har även strategisk HR Business Partner Margareta Otterström, direktör HR och kommunikation Barbro Bolander och chefsjurist Petra Sernulf deltagit.