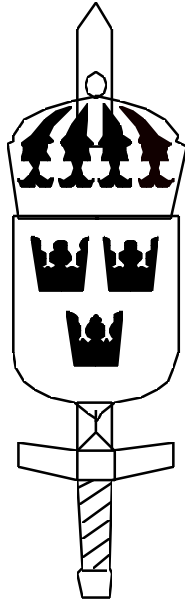


Bilaga

3 PERSONALBERÄTTELSE





Försvarsmaktens årsrapporter 2005

ÅRSREDOVISNING

Bilaga 3

Personalberättelse

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Yrkesofficerare.....	3
Antal anställda yrkesofficerare	3
Antal tillsvidareplacerade yrkesofficerare 2005-12-31	3
Åldersstruktur.....	4
Medelålder.....	4
Tjänstledigheter.....	4
Nyanställningar	5
Avgångar yrkesofficerare.....	5
Avgång på egen begäran samt pensionsersättning fördelade per grad	6
Beslutade personalavvecklingsåtgärder Yrkesofficerare (FB 00).....	7
Beslutade personalavvecklingsåtgärder Civilanställda (försvarsbeslut 00).....	8
Personalavvecklingsåtgärder (försvarsbeslut 04).....	8
Civilanställda	10
Antal civila årsarbetskrafter (fig. 8)	10
Antal civilanställda 2005-12-31	10
Åldersstruktur.....	12
Tjänstledigheter.....	13
Nyanställningar	13
Avgångar	13
Lönekostnadsutveckling.....	14
Lönekostnadsutveckling yrkesofficerare	14
Frisknärvaro – Sjukfrånvaro	15
Reservofficerare	17
Antal/behov	17
Kompetenshöjande utbildning	18
Försvarsmaktens personal- och kompetensförsörjningssystem	18
Utveckling av personalförsörjningssystemet Svar RB 59, 60.....	18
Införande av ett nytt förbandsutbildningssystem	30
Meritvärdering vid värnpliktstjänstgöring . Svar på RB 64	31
Kompetensbehovsinventering	33
Ett nytt personaladministrativt system	34
Förändringsarbete avseende det reformerade utbildningssystemet.....	35
Meritvärdering av officersutbildning	35
Införandet av ett sök- och intresseförfarande.....	36
Utveckla personalens karriär och utvecklingsmöjligheter	37
Arbetsgivarfrågor	40
Jämställdhet, diskriminering Svar RB 60, 82, 87.....	42
Likabehandling oavsett etnicitet, religion eller funktionshinder.....	42

Jämställdhetsplan	43
Samverkansråd för jämställdhet mot diskriminering Svar RB 82	44
Arbete mot sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön	46
Arbetsgivaransvar vid internationella insatser Svar RB 87	46
Ökad HBT- kompetens i Försvarmakten.....	47
Drogförebyggande verksamhet	49
Idrott och friskvård.....	50

UNDERBILAGA 3.1 TABELLER I DETALJ

1-10

Personalberättelse

Yrkesofficerare

Antal anställda yrkesofficerare

Den planerade personalvolymen för Försvarsmakten 2005-12-31 var 11 000 anställda yrkesofficerare, att jämföra med utfallet 11 260, varav 2 945 med fullmakt (fördelat på 2 764 IF + 181 IG*). Anledningen till att den planerade personalvolymen för år 2005, som var första året i försvarsbeslutsperioden, ej nåddes berodde på att färre än beräknat slutade i Försvarsmakten. Det är avgångsorsakerna pensionsersättning samt entledigad på egen begäran som blivit färre än den ursprungliga planeringen (ca 130 yrkesofficerare).

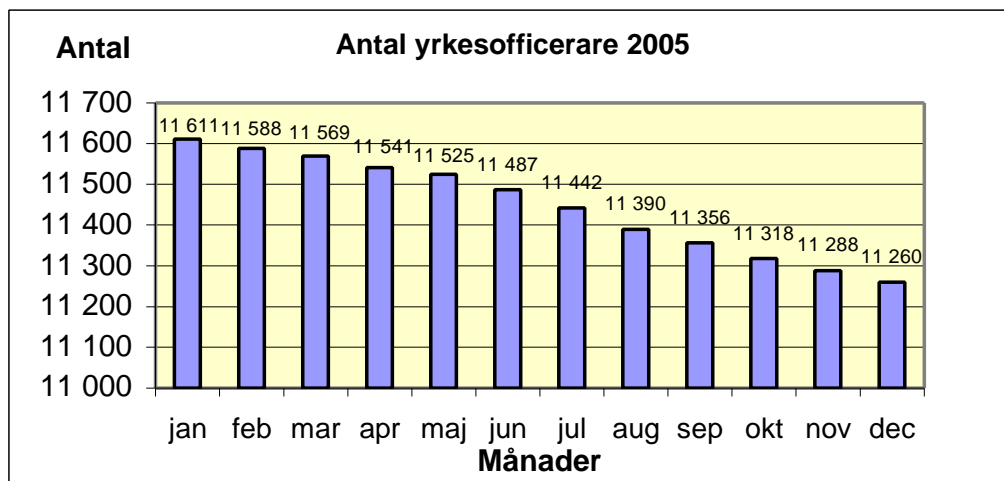


Fig 1: Antal yrkesofficerare 2005

Antal tillsvidareplacerade yrkesofficerare 2005-12-31

	Män	Kvinnor	Totalt
Central Ledning	1 004	20	1 024
MD Staber	294	2	296
Armén	4 293	161	4 454
Marinen	1 938	87	2 025
Flygvapnet	2 015	168	2 183
Helikopter	640	31	671
FMLOG	86	0	86
Skolor	311	23	334
Centra	181	6	187
Summa	10 762	498	11 260

*) IF = Individuell lön med fullmakt

IG = Anställning med särskilda villkor (regeringsbeslut)

Åldersstruktur

Under året lämnade totalt 417 yrkesofficerare Försvarsmakten. Utav dessa gick 145 med pension varav 40 med ålderspension och 105 med pensionsersättning enligt trygghetsavtalet. Antalet avgångar totalt i kombination med nyrekryteringar, har inneburit att medelåldern minskat från 39,8 år 2004 till 39,6 år under 2005.

Medelåldern för manliga yrkesofficerare var 39,9 år och för kvinnliga 32,8 år.

Huvuddelen av avgångarna under året har varit i åldersgrupperna 23 – 39 år, (framför allt entledigad på egen begäran) samt 55 – 60 år, (pensionsersättning enligt trygghetsavtalet samt ålderspension).

Inom Armén är det framförallt infanterister (57) samt pansar (31) och artillerister (15) som lämnat Försvarsmakten. Vid Flygvapnet är det flygtekniker (35) samt markförsvarsofficerare (21) som i stor omfattning slutat. Marinen har en jämnare fördelning på sina avgångar. Det är nivåerna 4-6 som står för huvuddelen av avgångarna.

Avgångarna, innebär att värdefull kompetens lämnat organisationen. Detta kan Försvarsmakten inte åtgärda med nyrekrytering de närmaste åren i den omfattning som önskas på grund av det ekonomiska läget och den arbetsrättsliga lagstiftningen. Dock kommer cirka 175 yrkesofficerare i nivå 6 att anställas under år 2006 från framför allt YOP 03/05.

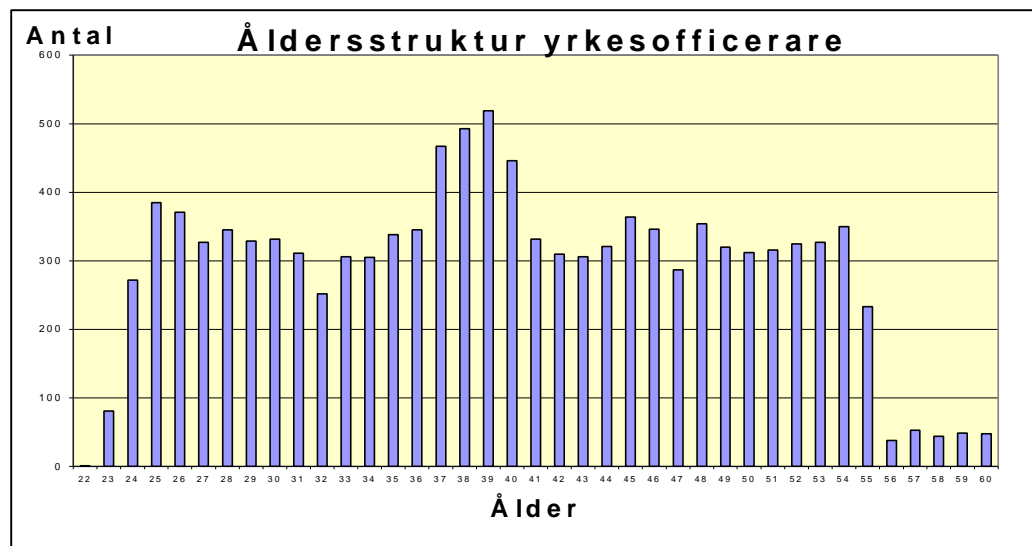


Fig 2: Åldersstruktur yrkesofficerare

Medelålder

Personalkategori	Snittålder män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Yrkesofficerare	39,9	32,8	39,6

Tjänstledigheter

Antalet tjänstlediga yrkesofficerare i Försvarsmakten har under året legat på ett medelvärde om 1 100.

Anledningen till att medelvärdet ökat från år 2004 är att under månaderna september till december redovisats yrkesofficerare som genom Trygghetsstiftelsen genomfört utbildning med cirka 480 stycken per månad.

Tjänstledighetsorsaken tjänstgöring vid andra myndigheter (FMV, FHS m.fl.), har under året legat på en konstant jämn nivå medan antalet tjänstlediga för utlandstjänst varierat.

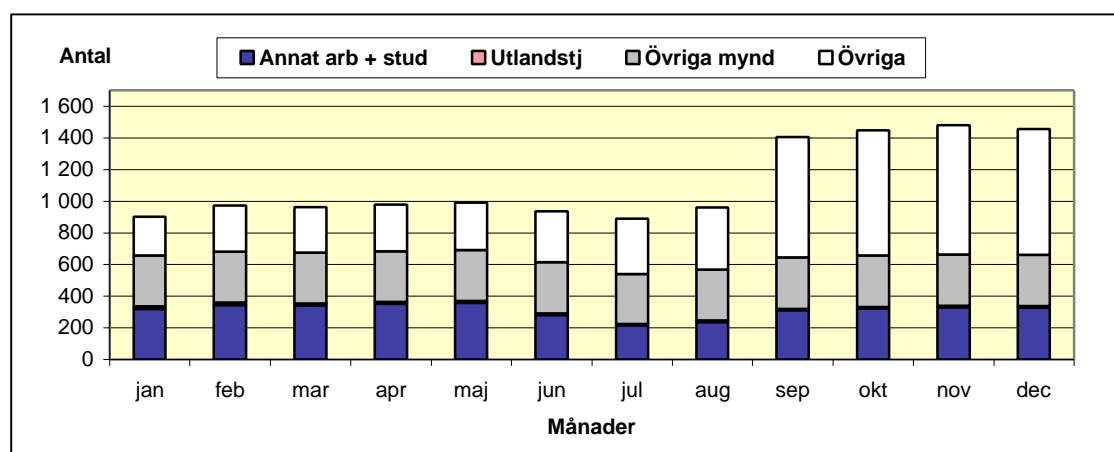


Fig 3: Tjänstledighetsorsaker yrkesofficerare

Diagrammet visar utlandstjänstgörande i utlandsstyrkan varför jämförelse med det totala antalet tjänstgörande i tabell 7, ej kan göras.

Nyanställningar

Totalt har Försvarsmakten år 2005, anställt 27 yrkesofficerare varav 2 är kvinnor. Officerarna är fördelade på: Armén 5 (0 kvinnor), Marinen 20 (1 kvinna), Flygvapnet 1 (0 kvinnor) samt oberoende 1 (1 kvinna).

Under 2005 påbörjades ingen ny utbildning vid de tre Militärhögskolorna för yrkesofficersprogrammet (YOP 05-07). Detta på grund av den arbetsrättsliga lagstiftningen i samband med LAS arbetet vid omstruktureringsarbetet i Försvarsbeslut 04.

Antalet yrkesofficerare som flyttat mellan försvarsgrenarna under året är 86. Två yrkesofficerare har övergått till civilanställning inom Försvarsmakten.

Avgångar yrkesofficerare

Totalt under året har 417 yrkesofficerare lämnat Försvarsmakten. Det är drygt 130 färre än planerat.

Avgångsorsak	Planerad personalvolym 2005	Totalt beviljade 2005
Pensionsersättning enligt TA	200	105
Omlokaliseringsavgångar *)	50	12
Övergång till bristyrke	15	4
Entledigad arbetsbrist	0	45

Entledigad på egen begäran	200	165
Övriga avgångar (**)	90	86
Summa	555	417

* YO som ej flyttar till ny ort och därmed slutar på egen begäran, övergår i TA åtgärder.

** Ålderspension, sjukpension, flygförarpension samt avlidna.

Det totala antalet yrkesofficerare som under året lämnat Försvarsmakten (417) är fördelat på 402 manliga och 15 kvinnliga yrkesofficerare.

Orsakerna till att personalmålet ej till fullo nåddes berodde på att knappt 100 färre pensionsersättningar än planerat beviljades samt att något färre antal yrkesofficerare slutade på egen begäran.

År 2005 innebar att yrkesofficerare blev entledigade på grund av arbetsbrist med utfall i huvudsak under år 2006.

Knappt tvåusen yrkesofficerare vid avvecklingsförband tackade ja till erbjudande om ny placering tills vidare vid nytt utvecklingsförband.

870 yrkesofficerare tackade nej till nytt erbjudande om ny placering tills vidare vid utvecklingsförband. Alla dessa 870 yrkesofficerare kommer att lämna Försvarsmakten med avgångsorsakerna entledigad på grund av arbetsbrist eller omlokaliseringsavgångar.

Avgångsorsakerna övergång till bristyrke, pensionsersättning enligt trygghetsavtalet samt omlokaliseringsavgångar infördes. Pensionsersättning innebar att ca 100 färre beslut än beräknat blev beviljade, däremot bedöms det att under år 2006 bli fler än tidigare beräknat. Detta innebär att inom försvarsbeslutsperioden kommer det planerade antalet pensionsersättningar innehållas. För såväl övergång till brist yrke som omlokaliseringsavgångar blev utfallet också färre än beräknat.

Via Trygghetsstiftelsen samt i samarbete med Rikspolisstyrelsen har ett antal större satsningar gjorts med yrkesofficerare från avvecklingsorterna.

Polisutbildningen startade under hösten med 96 yrkesofficerare (50 stycken i Stockholm och 46 i Växjö), varav tio kvinnor. Utbildningstid 65 veckor. Yrkesofficerarna är i åldersspannet 23 – 40 år och i nivå 4 – 6.

Under september månad startade *sjöbefälsutbildningen* med 72 yrkesofficerare. Utbildningstid 12 månader. Cirka en tredjedel av dessa kom från Göteborg och resterande från Berga/Muskö. *Skolledartraineeprogrammet* påbörjade i augusti månad utbildningen med 34 yrkesofficerare. Utbildningstid 6 månader.

ICA-skolan påbörjade i maj månad utbildningen till ICA handlare med 12 yrkesofficerare. Utbildningstid 11 månader.

Avgång på egen begäran samt pensionsersättning fördelade per grad

Grad	Entledigad på egen begäran	Pensionsersättning
Genmj/Kam	0	2
Bgen/Fljam	0	0
Öv 1/Kmd 1	0	1
Öv/Kmd	1	0

Övlt/Kk	12	17
Mj/Örlkn (nivå 3)	3	0
Mj/Örlkn	34	21
Kn	54	32
Lt	52	32
Fk	11	0
Summa	167	105

Beslutade personalavvecklingsåtgärder Yrkesofficerare (FB 00)

Vid försvarsbeslutet 2000 togs det fram ett antal verktyg för avvecklingen.

Åtgärder som fortfarande kommer att få ekonomiskt utfall är, särskild pension (SP), och avgångsvederlag. Utöver detta finns det också ett avtal för flygförare som är en pensionslösning.

Särskild pension (SP) Beviljades för YO med fullmakt från 55-års ålder. Åtgärden varar till vederbörande fyller 60 år och går i ålderspension. SP upphörde fr.o.m. **2004-12-31**, d.v.s. inga nya beslut tas. En kostnad faller ut under en period av 5 år eller motsvarande tills personen fyllt 60 år. I och med att de sista YO gick i SP vid i slutet av 2004, så kommer försvarsmakten att ha kostnader för denna åtgärd till och med 2009.

Avgångsvederlag utgick med 3 årslöner fördelade på 3 år. I och med att denna åtgärd stoppades tidigt under FB 00 perioden så kommer FM endast att ha kostnader fram till 2006, därefter upphör denna kostnad.

Flygförarpensionen betalas ut till flygförare från 55 år och max tills vederbörande fyllt 60 år. Avtalet är en pensionslösning, och kan gälla max 5 år. Avtalet gäller fortfarande tillsvidare, d.v.s. nya beslut tas löpande.

(Flygförarpension infördes före FB 00, av pensionsavtalet PA 03 framgår att en flygförare som uppnått minst 25 flygtjänstår inom Försvarsmakten har rätt att avgå med ålderspension tidigast vid utgången av den månad då han fyller 55 år.)

Nedan redovisas dels UTFALL för 2004 och 2005, dels PROGROS för framtida avvecklingskostnader.

SP kostnad Mkr

2004	2005	2006	2007	2008	2009
587	584	440	306	190	64

Avgångsvederlag kostnad Mkr

2004	2005	2006	2007	2008	2009
20,2	4,6	0,4	-	-	-

Flygförarpension kostnad Mkr (nu beslutade)

2004	2005	2006	2007	2008	2009
37,2	33,4	42	39	33	25

Beslutade personalavvecklingsåtgärder Civilanställda (försvarsbeslut 00)

Pensionsersättning har använts under hela FB00 för civilanställda i åldersläget från 60 år. Framtida kostnader p.g.a. beslutade pensionsersättningar tagna under FB00 perioden redovisas nedan.

Här ingår alla 58+ beslut i och med att dessa avgick vid 58 års ålder som tjänstlediga med lön fram till 60 år, och därefter övergick i pensionsersättning. Detta innebär att de sist beslutade 58+ som påbörjade sin tj. med lön **2004-12-31** belastar FM under totalt 7 år (2 år tj.l.m lön + 5 år PE) därför återfinns utfall t.o.m. år 2011.

Nedan redovisas dels utfall för 2004-2005, dels PROGROS för framtida avvecklingskostnader p.g.a. FB 00.

Pensionsersättning kostnad Mkr

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
184,8	221	217	188	141	88	49	16

Personalavvecklingsåtgärden 58+ användes under FB00, åtgärden är avslutad fr.o.m. **2004-12-31** då de sista beslutade påbörjade 58+. Framtida lönekostnader som uppstår för dessa i åldersläget 58-60år (tjänstlediga med lön) redovisas nedan.

58+ kostnad Mkr

2004	2005	2006	2007	2008	2009
98,4	76,9	30	0	0	0

Personalavvecklingsåtgärder (försvarsbeslut 04)

Beslutade personalavvecklingsåtgärder som tillkommer i och med FB04, och genererar kostnader framgår nedan.

Pensionsersättning

En uppsagd yrkesofficer som fyllt 55 år eller uppsagd civil arbetstagare som fyllt 60 år vid uppsägningstidens slut och som väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har enligt Trygghetsavtalets 14 § rätt till pensionsersättning fr.o.m. dagen efter det att anställningen upphör, eller fr.o.m. den dag arbetstagaren upphör att stå till arbetsmarknadens förfogande. En arbetstagare som inte har blivit uppsagd har i vissa fall rätt till pensionsersättning. Som förutsättning gäller att:

Yrkesofficer fyllt 55 år eller att civil arbetstagare har fyllt 60 år.

Arbetstagaren avgår frivilligt.

Avgången enligt arbetsgivarens bedömning skapar möjlighet för en uppsägningshotad eller uppsagd arbetstagare att få en fortsatt eller ny anställning.

Detta innebär att försvarsmakten förväntas få personalavvecklingskostnader för denna åtgärd fram till och med 2012, i och med att de sista beslutade går i PE december 2007. (se nedan)

Pensionsersättning YO (FB 04)

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
10	70	116	127	126	99	45	

Pensionsersättning Civila (FB 04)

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
2	17	33	32	28	21	11	

Yrkesofficer övergång till bristyrke

Fullmaktsofficer som säger upp sin anställning i Försvarsmakten, så att uppsägningstiden startar senast 1 september 2005, för att utbilda sig till bristyrke i offentlig verksamhet (exempelvis sjuksköterska, läkare, förskollärare, socialsekreterare, fritidspedagog samt polis och kriminalvårdare) erhåller efter uppsägningstidens utgång varje studiemånad ett studiebidrag. Studiebidraget motsvarar den tidigare I-lönen och utbetalas även under skolloven, dock längst tills tre år förflutit från uppsägningstidens första dag (dock längst till ordinarie pensionsålder) Om utbildningen avbryts upphör studiebidraget att utbetalas fr.o.m. därpå följande månadsskifte. Den enskilde bekostar själv boende, resor, och kurslitteratur. Åtgärden tillämpas fr.o.m. 1 januari 2005 för de fullmaktsofficerare som inte innehar av arbetsgivaren definierad angelägen specialkompetens. Arbetstagare som nyttjar åtgärden omfattas inte av Trygghetsavtalet.

Detta innebär att försvarsmakten förväntas få personalavvecklingskostnader för denna åtgärd fram till och med september 2008, i och med att de sista beslutade går i september 2005.

Yrkesofficer övergång till bristyrke

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
0,6	2	3	2				

Engångspremie till SPV uppstår då FM säger upp arbetstagare i åldersläget 54-59 år p.g.a. arbetsbrist, och arbetstagaren efter uppsägningstidens utgång fortfarande är arbetslös.

Beloppet omfattar ca 0,5 mkr / person som sägs upp. Med hänsyn till den höga medelåldern bland civilanställda (45,4 år) och det stora antal som sägas upp under 2005-2007 så är ett stort antal uppsagda i detta åldersläge, därmed bedöms kostnader för detta uppstå under åren 2005-2007. (Förordningen 1997:908 om premier för statens avtalsförsäkringar, 6 §)

Engångsbelopp till SPV (uppsagda p.g.a. arbetsbrist 54-59 år)

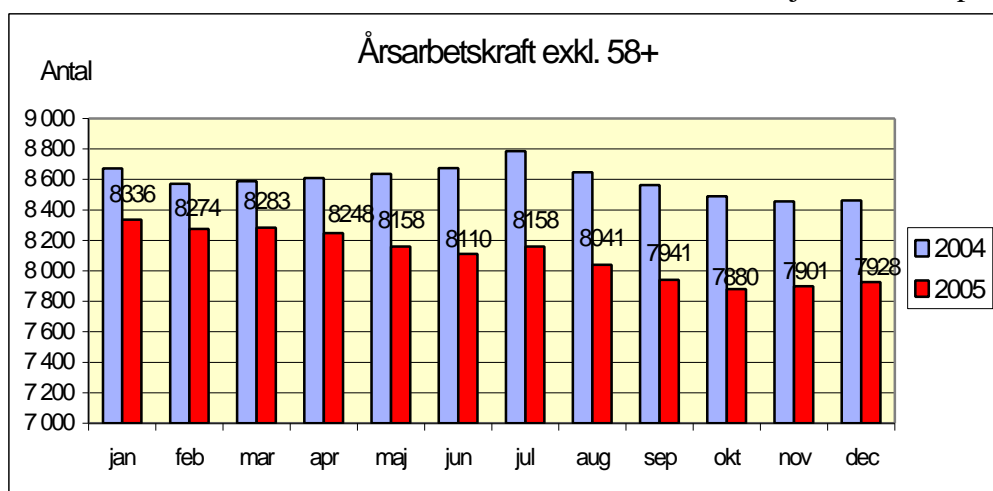
2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
4,5	33	5					

Civilanställda

Antal civila årsarbetskrafter (fig. 8)

Planerad personalvolym för december var 8 300 årsarbetskrafter (åa) exkl. 58+. Utfallet blev 7 928 årsarbetskrafter, (4,5 %) eller 372 färre vid årets slut än planerat. Orsakerna är effekter av nedläggningen av F 10, F 16 och Almnäs, samt under hösten effekter av FB04.

Årsarbetskraften för 2005 visar ett underskridande med ca 285 åa jämfört med planerat.(3,4



%).

Fig 8: Antal årsarbetskraft civila.

Beviljade avgångar s.k. 58+, är avlönade men arbetsbefriade fram till 60 års ålder.

Antal anställda, samtliga civila 2005-12-31

Antalet civila individer har under året minskat med 512 (5,3 %). I januari var antalet 9 644 anställda, i december var antalet civilanställda 9 FMLOG står för den största reduceringen.

Antal civilanställda 2005-12-31

	Män	Kvinnor	Totalt
HKV	121	203	324
FMTM	116	39	155
MD Staber	97	150	247
Armén	467	464	931
Marinen	353	179	532
Flygvapnet	606	303	909
Helikopter	80	46	126
FMLOG	3 389	2 117	5 506
Skolor	97	58	155
Centra	116	114	230
Utlandsstyrkan	12	3	15
Övriga	1	1	2
Summa	5 455	3 677	9 132

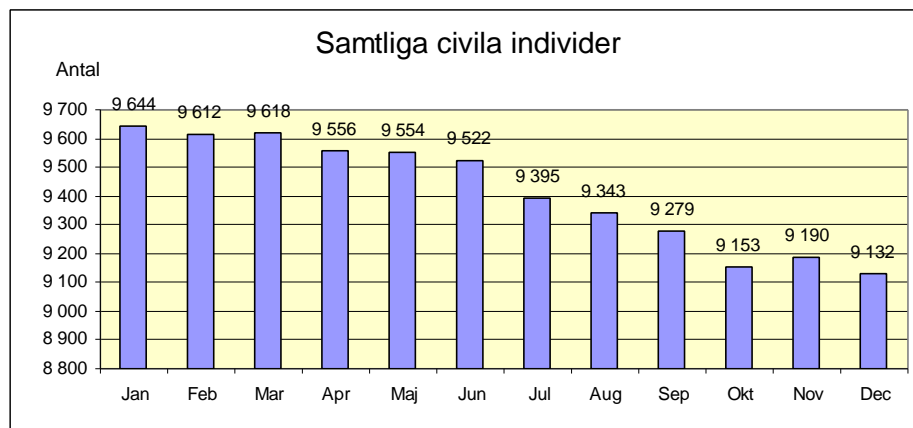


Fig 9: Antal civilanställda totalt

Antal civilanställda kvinnor/antal civilanställda (procent)

2000	2001	2002	2003	2004	2005
41,2%	40,5%	40,3%	40,5%	40,7%	40,3 %

Antal tillsvidareanställda 2005-12-31

Antalet tillsvidareanställda har under året minskat med 440 individer, (5 %). I januari uppgick antalet till 8 885 anställda, i december var antalet 8 445. Den största reduceringen återfinns vid FMLOG.

	Män	Kvinnor	Totalt
HKV	114	188	302
FMTM	109	33	142
MD Staber	85	143	228
Armen	408	427	835
Marinen	280	162	442
Flygvapnet	533	288	821
Helikopter	73	45	118
FMLOG	3 272	1 946	5 218
Skolor	93	51	144
Centra	85	93	178
Utlandsstyrkan	12	3	15
Övriga	1	1	2
Summa	5 065	3 380	8 445

Antal tidsbegränsat anställda 2005-12-31

Antalet tidsbegränsat anställda har under året minskat med ca 71 individer (9,3 %). I januari uppgick antalet till 758 visstidsanställda, och i december var antalet 687. FMLOG har reducerat med 137, flygvapnet och marinen har ökat med ca 30 under hösten.

Antal tidsbegränsat anställda

	Män	Kvinnor	Totalt
HKV	7	15	22
FMTM	7	6	13
MD Staber	12	7	19
Armén	59	37	96
Marinen	73	17	90
Flygvapnet	73	15	88
Helikopter	7	1	8
FMLOG	117	171	288
Skolor	4	7	11
Centra	31	21	52
Övriga	0	0	0
Summa	390	297	687

Åldersstruktur

Den positiva nedåtgående trenden som tidigare har uppmätts vad gäller medelåldern har nu avstannat. (2000=48 år och 2001=45,2 år, 2002=45,8 år, 2003=45,0 år, 2004=45,3 år, 2005 = 45,4 år) medelåldern höjdes något. Orsakerna till tidigare års sänkning är avvecklingsverktygen 58+ samt pensionsersättning. Åldersstrukturen bland tillsvidareanställda har stigit, men för visstidsanställda sjunkit.

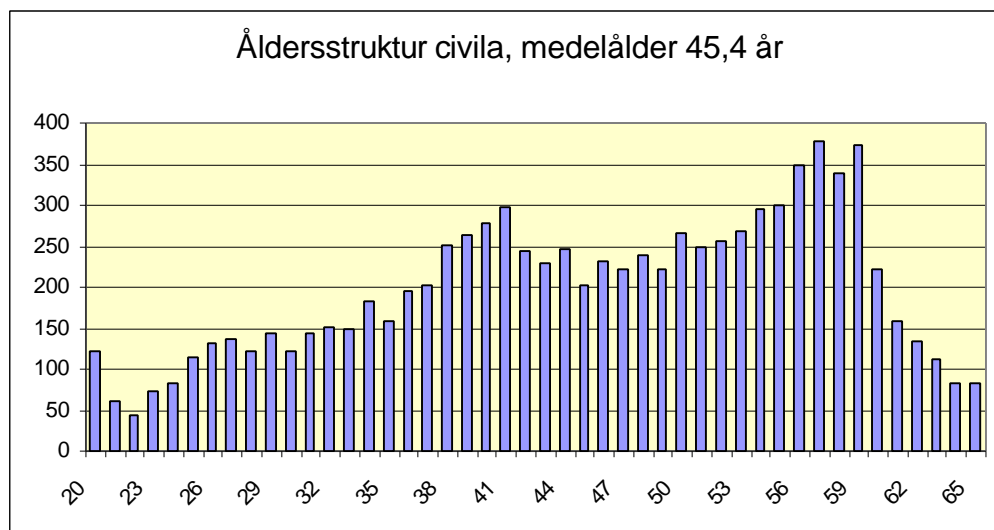


Fig 10: Åldersstruktur civilanställda

Personalkategori	Snittålder män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Tillsvidare anställda	46,1	46,6	46,3
Tidsbegränsat anställda	33,4	35,2	34,1
Alla	45,2	45,7	45,4

Tjänstledigheter

Tjänstlediga utan lön har legat på en jämn nivå under året. Antal tjänstlediga med lön har ökat stort under hösten, detta beror på att uppsagd personal är tjänstlediga med åtgärder via Trygghetsstiftelsen.

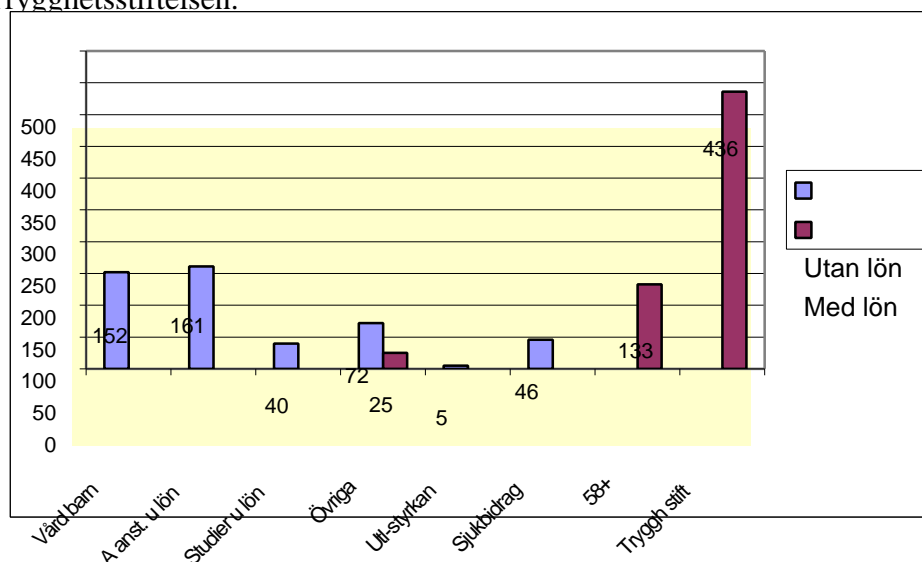


Fig 11: Tjänstledighetsorsaker samtliga civilanställda
Tjänstledigheten angiven i årsarbetskrafter

Nyanställningar

Antalet nyanställda (tillsvidareanställda) under året är 123. Detta är en klar minskning jämfört med tidigare år (2002=602, 2003=468, 2004=232) orsaken till minskningen är anställningsstopp och FB04.

Avgångar

Planerade avgångar för året var 740, utfallet för hela 2005 blev 711. Störst utfall blev entledigad p.g.a. arbetsbrist, (206), pensionsersättning, (170), samt egen begäran (121). Avgångar på egen begäran blev färre än planerat. Avgång p.g.a. outsourcing har skett för 49 personer i Arboga via FMLOG.

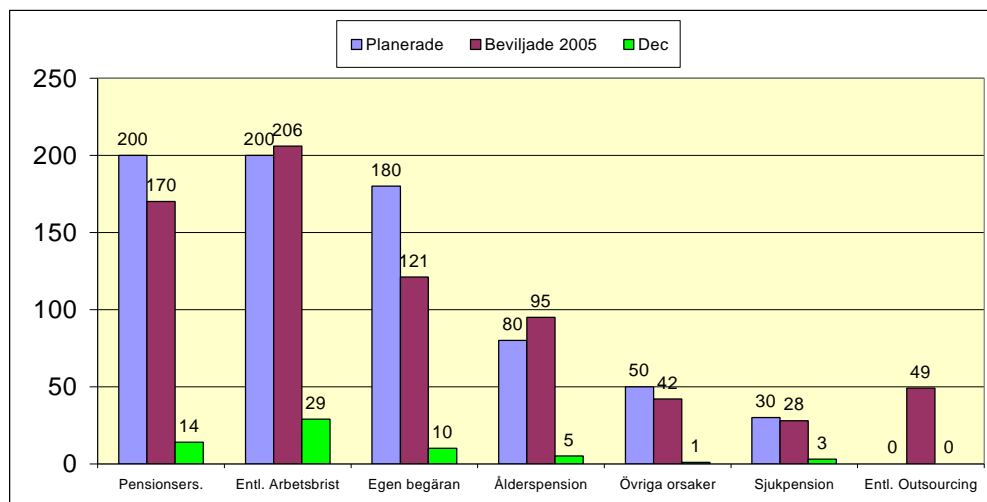


Fig 12: Avgångsorsaker civilanställda

Lönekostnadsutveckling

Lönekostnadsutveckling yrkesofficerare

Lönekostnadsutveckling yrkesofficerare (Grundlön, retroaktiv lön, fasta tillägg inkl. sociala avgifter/årsarbetskraft) beräknat på anslag 6.1.1.

(Tkr)

2001	2002	2003	2004	2005
480	482	495	497	480

Konto, 4011, 4013, 4031-4034, 411

LKP 2001: 54,73%, 2003 49,82%, 2004: 49,70% 2005: 46,3%

Lönekostnadsutvecklingen

Övertid (Antal dagar och kostnader inkl LKP)

Antal dagar yrkesofficerare

2001	2002	2003	2004	2005
33 669	32 083	40 588	29 552	31 767

Antal dagar tagna ur LPI-systemet löneart 3114 och 3116

Kostnader yrkesofficerare (Tkr)

2001	2002	2003	2004	2005
110 375	113 322	142 045	109 562	117 274

LKP 2001, 2002 och 2003 49,82%, 2004 49,70%, 2005 45,46%

Efter ett mycket högt utfall 2000 infördes 2001 ett ”generellt” övertidsstopp. Detta hävdes 2002. Trots detta är övertidsuttaget inte större 2002 än 2001.

Under 2003 ökade övertidsuttaget igen. Ett nytt övertidsstopp infördes inför andra halvåret 2003. Detta medförde att övertiden minskade men sammanlagt blev uttaget högt. Detta berodde bl.a. på att flygproduktionen ökade.

Under 2004 har det legat ett övertidsstopp under hela året. Detta har medfört att övertiden har minskat markant. Detsamma gäller för 2005.

Övertid (Antal dagar och kostnader inkl LKP)

Antal dagar civilanställda

2001	2002	2003	2004	2005
21 985	22 231	23 290	17 606	18 091

Antal dagar tagna ur LPI-systemet löneart 3114 och 3116

Kostnader civilanställda (Tkr)

2001	2002	2003	2004	2005
57 836	63 656	67 780	53 253	55 445

LKP 2001, 2002 och 2003 49,82%, 2004 49,70% , 2005:45,46%

Efter ett mycket högt utfall 2000 infördes 2001 ett ”generellt” övertidsstopp. Detta hävdades inför 2002. Detta medförde en marginell övertidsökning. Efter första halvåret 2003 infördes ett nytt övertidsstopp. Övertiden gick upp något under året vilket kan härledas till första halvåret när inget övertidsstopp låg. Under 2004 har det funnits ett övertidsstopp för hela året. Detta har medfört en rejäl minskning i övertidsuttag. Även under 2005 har det funnits ett övertidsstopp.

Löneutveckling i Försvarsmakten för identiska individer.

Löneutvecklingen för identiska individer¹ under perioden september 2004 till september 2005 har varit 3,6 %. Denna ökning har berott på RALS löneökning på 2,9 %, lönehöjningar i samband med befordringar, förändrade arbetsuppgifter samt omstruktureringar med 0,7 %.

Frisknärvaro – Sjukfrånvaro

Total sjukfrånvaro

	Totalt	Kvinnor	Män
2004	3,10 %	6,14 %	2,28 %
2005	2,40 %	4,32 %	1,91 %

Yrkesofficerare

	Totalt	Kvinnor	Män
2004	2,1 %	5,35 %	Uppgift saknas
2005	1,39 %	2,22 %	1,19%

¹ Har varit anställda i Försvarsmakten inom samma sektor hela året.

Civil personal

	Totalt	Kvinnor	Män
2004	4,56 %	6,39 %	Uppgift saknas
2005	3,81 %	4,52 %	3,35

Sjukfrånvaro Försvarsmakten	ÅR 2005	
Totalt	2,4 %	
Andelen långtidssjukskrivna	62 % / total (1,3 %)	
Kvinnor	4,32 %	
Män	1,91 %	
Anställda - 29 år	0,79 %	
Anställda 30 – 49 år	1,92 %	
Anställda 50 år -	3,65 %	
Yrkesofficerare	1,39 %	Kvinnor 2,22 %
Civilanställda	3,81 %	Kvinnor 4,52 %

Sjukfrånvaron har minskat markant i Försvarsmakten under 2005. Mest har långtidssjukskrivningar och sjukskrivning bland kvinnor minskat. Mer än hälften av alla sjukdomar kan härledas till långtidssjukskrivna, fler än 60 dagar. Fortfarande är kvinnor mer sjukskrivna bland såväl yrkesofficerare som civilanställda. Det kan finnas flera skäl till det. Ett är att kvinnor är i minoritet i Försvarsmakten och att det finns en diskriminering på grund av kön, vilket i sig är ett samhälleligt och strukturellt problem men som återfinns som institutionellt i Försvarsmakten. Likaså civilanställda har högre sjukfrånvaro än yrkesofficerare, nästan tre gånger så hög och att yngre har mindre sjukfrånvaro än äldre. Samtliga analysområden har dock visat på en minskning av frånvaro på grund av sjukdom.

Reservofficerare

Allmänt

Året har präglats av fortsatta arbeten kring den framtida Försvarsmakten och därmed reservofficerens nuvarande och framtida roll.

Antal/behov

Försvarsmakten har för närvarande totalt ca 12 600 reservofficerare anställda enligt olika kungörelser/förordningar. Pågående och fortsatta arbeten ska klargöra antal och vilka kompetenser som efterfrågas i framtiden samt hur reservofficerare med äldre anställningsförhållanden ska hanteras. Det totala antalet reservofficerare ryms ej inom planerad insatsorganisation.

Nedan redovisas åldersstrukturen för de reservofficerare som innehar ett (för tjänstgöring) gällande anställningsförhållande med Försvarsmakten. Dessa är idag totalt ca 5000 och fördelas enligt följande tre olika anställningsförhållanden; avtal med tjänstgöringsplan (ca 7 000), avtal med tjänstgöringsplan för anpassning (ca 2 200) och det s k ”noll”-avtalet (ca 3 000).

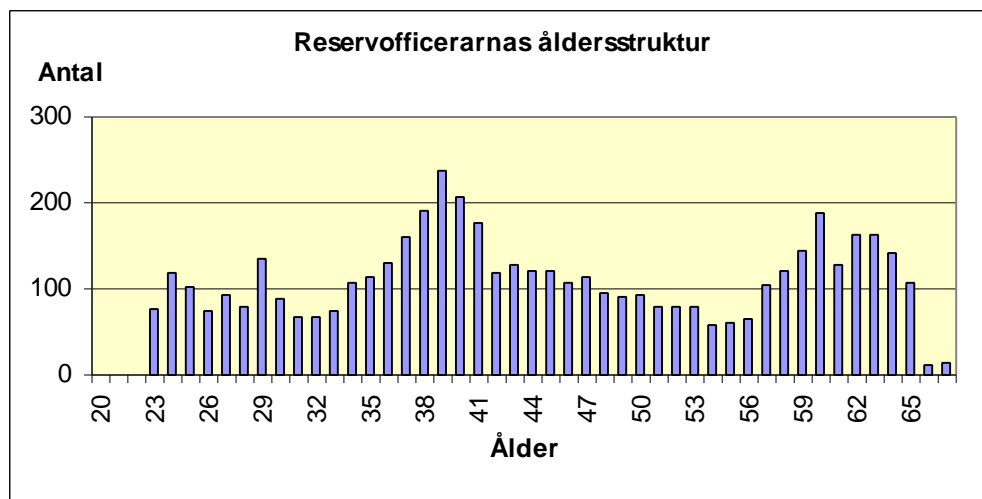


Fig xx: Reservofficerarnas åldersstruktur

Reservofficersprogrammet (ROP)

En andra omgång av reservofficerare har under året examinerats från ROP. Under hösten påbörjades anpassad reservofficersutbildning för ett fåtal blivande reservofficerare. Försvarsmakten har under året slutfört ett och påbörjat ett nytt obligatoriskt tjänstgöringsår för nyutexaminerade reservofficerare. Tjänstgöringen ska ses som en naturlig fortsättning på ROP

och syftar till att kompetensutveckla och merutnyttja reservofficeren i grundorganisationen och/eller inom ramen för utlandsstyrkan.

Kompetenshöjande utbildning

Har genomförts under året i form av taktisk kurs för reservofficerare vid funktionsskolor samt påbörjats i form av högre reservofficerskurs vid Förvarshögskolan. Högre reservofficerskurs slutförs under våren 2005. Utöver dessa skolbundna utbildningar har ett antal centraliserade utbildningar för reservofficerare genomförts vid olika förband. Kompetensutveckling för reservofficerare i form av utbildning och tjänstgöring har fortsatt varit eftersatt.

Försvarets personal- och kompetensförsörjningssystem

Utveckling av personalförsörjningssystemet Svar RB 59, 60

Försvarets makten har under 2005 intensifierat det omfattande utvecklingsarbete som bedrivits i syfte att reformera Försvarets makten personal- och kompetensförsörjning. Det utvecklingsarbete som bedrevs inom kompetensförsörjningsområdet, nytt kompetensförsörjningssystem (NKFS), har upphört. De olika delar som ingick i NKFS har antingen avbrutits, implementerats eller inarbetats inom ramen för utvecklingsarbetet med en reformerad personalförsörjning (Ag PERS).

Nedan redovisas de viktigaste områdena inom Försvarets makten personal- och kompetensförsörjningssystem där Försvarets makten har något nytt att rapportera utifrån det Försvarets makten skrev i årsrapporten för 2004.

Arbete som utförts i utvecklingen av Försvarets makten personalförsörjning

Försvarets makten har under 2005 slutfört det utvecklingsarbete som bedrivits av Arbetsgruppen Personalförsörjning (Ag PERS). Arbetet har bedrivits i nära samarbete med arbetstagarorganisationerna och som information underhand till Regeringskansliet. Det har som utgångspunkt haft budgetunderlaget för 2005 som Försvarets makten lämnade till Regeringen under 2004.

Utvecklingsarbetet har i takt med en ökad insikt också förändrats mot målet om en personalförsörjning som stödjer en reformerad Försvarets makt. I stora drag har arbetet bedrivits enligt följande.

sept 2004—jan 2005	Fördjupad probleminsikt
jan 2005—mars 2005	Systemsyn
mars 2005—maj 2005	Verksamhetens krav på personalförsörjningen
maj 2005—dec 2005	Områdesvisa analyser inom bl a:
Personaltillgång	
Personalbehov	
Personalekonomi	

Ledning och styrning av personalförsörjningen
HR-strategi och avtalsstruktur
Personalavveckling
Personalförsörjningsmodeller

Arbetsgruppen (Ag PERS) har delredovisat i Försvaretsmakts budgetunderlag för 2006 och lämnade den 1 december 2005 en skriftlig rapport och slutredovisning för försvarsmaktsledningen. Implementering och fortsatt utvecklingsarbete genomförs under 2006.

Uppnådda resultat och plan för fortsatt arbete

Nedan sammanfattas de utvecklingsarbeten inom personalförsörjningsområdet som Försvaretsmakten rapporterat och genomfört under 2005.

En fördjupad probleminsikt

I det budgetunderlag med särskilda redovisningar som Försvaretsmakten lämnade 2004-04-30 fanns en rad förslag till åtgärder inom personalförsörjningsområdet.² Bland förslagen återfanns bland annat tidsbegränsad anställning för yrkesofficerare. Motivet till införandet av en tidsbegränsad anställningsform för yrkesofficerare skulle vara en för Försvaretsmakten icke ändamålsenlig åldersfördelning – nu och i framtiden – det talades om en personalförsörjning i obalans och om en strävan mot balans. Till den tidsbegränsade anställningen kopplades tre olika exempel på hur personalförsörjning av yrkesofficerare skulle kunna struktureras framgent. Dessa tre exempel kopplades till Försvaretsmakts arbete med Nytt Kompetensförsörjningssystem (NKFS).

I samband med Försvaretsbeslutet 2004 aviserades en rad förbandsnedläggningar och nya ekonomiska ramar för Försvaretsmakten. Beslutet innebar nya personalminskningsmål som myndigheten hade att ta ställning till.

Överbefälhavaren beslutade att nå personalminskningsmål genom uppsägningar. Detta innebar att Försvaretsmakts personalförsörjning fick ett ännu sämre utgångsläge än det som planerades för våren 2004. Personalminskningen genom uppsägningar innebar även att stora resurser inom personalutvecklingsområdet avdelades till omstruktureringsarbete istället för att reformera personalförsörjningssystemet.

Situationen gjorde att Försvaretsmakts personalförsörjningssystem, i en analys inte var tillräckligt för att möta omstruktureringsarna. För att påverka systemet mot balans krävdes åtgärder vilka behövde starta omgående. Tidsbegränsade anställningar var en del av lösningen, men gav ingen omedelbar effekt (en tidsbegränsad anställning om 15 år påverkar

² HKV skrivelse 2004-04-30 23383:66707, bilaga 3

strukturen först om 15 år). Beslut togs att agera med flera åtgärder så att det under 2006 kan påbörjas en kontinuerlig påverkan av personalstrukturen.

Ett personalförsörjningssystem syftar till en helhet, det handlar inte bara om att förändra enskilda aktiviteter. Exempelvis löser inte en förändring, t ex tidsbegränsad anställning, problematiken på egen hand. Varje åtgärd som vidtas påverkar hela systemet. Därför kunde inte problemfokus ligga på möjligheterna till tidsbegränsad anställning, utan snarare på hur Försvarsmakten kontinuerligt utvärderar, förändrar och påverkar de olika ingående aktiviteterna. Med detta menades att oavsett vilket personalförsörjningssystem eller syn på personalförsörjning som Försvarsmakten beslutar så kommer det inte att fungera såvida inte Försvarsmakten kontinuerligt utvärderar och utvecklar såväl i aktiviteterna som i interaktionen mellan åtgärder och policies. En interaktion som kräver att erforderliga resurser och verktyg disponeras. System och synsätt kräver ett kontinuerligt arbete för att över tiden vara anpassat till de krav som ställs på verksamheten. Krav som återspeglas i volymer, ålder, kompetens och nivåer.

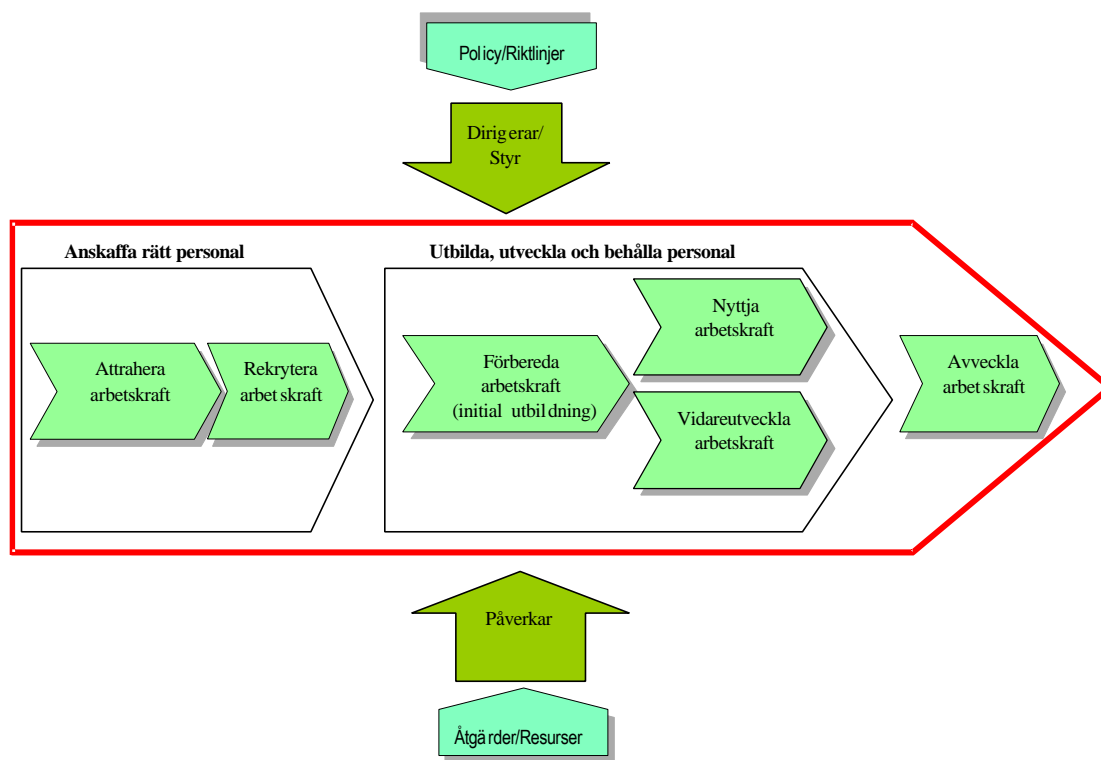
Den enskilt viktigaste åtgärden som Försvarsmakten hade att vidta, var att utveckla och tillämpa en systemsyn för personalförsörjningsområdet.

Systemsyn

Systemet bygger på att först inhämta kunskaper för de påverkande faktorerna samt att därefter, utifrån kunskapsgrunden, genomföra kontinuerliga analyser och med hjälp av olika verktyg påverka strukturer mot rätt balans. Påverkan sker genom att så långt möjligt säkerställa rätt volymer, rätt ålders-/erfarenhetsfördelning, rätt fördelning mellan personalkategorier samt rätt kompetenser hos personalen. Styrningen kräver kontinuerliga behovsanalyser samt verktyg för att ständigt kunna påverka och utveckla strukturen.

Det synsätt på personalförsörjning som togs fram utgick bland annat från den syn som utvecklats inom NATO³ kring *best practise* inom *Human Resource Management*. Synsättet kunde appliceras på samtliga personalkategorier och grundade sig i ett livscykelresonemang som i stort kan beskrivas i termer av att "ANSKAFFA", *UTVECKLA* och *AVVECKLA* personal. Det är således en processsyn, där det föregående stegets output ska vara input för det efterföljande.

³ NATO skiljer mellan *personnel* och *manpower*. *Personnel* är den personal som finns att tillgå, d v s de som är inne i systemet medan *Manpower* är behovet av arbetskraft (beskrivet utifrån befattningar i organisationen). I grunden finns en nationalekonomisk syn på tillgång och efterfrågan som ska matchas (dock inte bara antalsmässigt).



Figur 1 - Personalförsörjning ur ett livscykelperspektiv

Attraktionskraft bland arbetskrafter

För att skapa förutsättningar att anställa rätt personal krävs det inledningsvis att personer är intresserade av en anställning i Försvarsmakten. Intresset påverkas genom att det skapas attraktion att söka sig till Försvarsmakten.

Rekrytera arbetskraft (inklusive urval)

För att kunna anställa rätt personal krävs att de intresserade är villiga att sluta någon form av kontrakt. Viljan påverkas av såväl förväntningar på arbetet, som olika förmåner såsom lön etc.

För Försvarsmakten gäller det således att genom urval hitta de som är lämpliga bland de som är villiga och att få dessa att gå med på en anställning.

Således interagerar aktiviteterna "ATTRAKTIONSKRAFT BLAND ARBETSKRAFTERNA" och "REKRYTERA ARBETSKRAFT (INKL. URVAL)" i den bemärkelsen att båda är beroende av varumärket "Försvarsmakten".

Initial utbildning

När kontrakt slutits ska de anställda ges förutsättningar att kunna utföra sitt arbete. Det första är att genomföra en initial utbildning, omfattningen varierar beroende på förkunskaper och arbete.

Nyttja arbetskraft

Personal anställs för att de ska bidra i produktionen och/eller nyttjas i insatsorganisationen, exempelvis vid utbildning av värnpliktiga och vid internationella insatser. Nyttjandet av personalen är således central för att verksamheten ska nå uppsatta mål, samtidigt sker mycket av den personliga utvecklingen just i det vardagliga arbetet. Ett bra och intressant arbete kan motivera personalen vilket kan leda till en högre output.

Vidareutveckla arbetskraft

Efterhand måste personalen vidareutvecklas. Målet med aktiviteten är att arbetstagaren kontinuerligt ska utvecklas för att motsvara befattningars kompetenskrav.

Avveckling

Avveckling kan delas in i passiva respektive aktiva åtgärder. Exempel på passiva åtgärder är anställningsavtalet. Anställningsavtalet innehåller vanligtvis något avsnitt om hur anställningen avslutas, det vill säga hur länge anställningen varar. Det vanligaste avslutet är pensionering (vid exempelvis tillsvidareanställning). Andra vanliga avslut kan vara efter att ett visst arbete utförts eller att en viss tid förflutit (vid olika typer av projekt-, kontrakts- eller vikariatsanställningar).

Aktiva åtgärder syftar till ett förtida avslut av anställningsavtalet. Exempel på aktiva åtgärder är omställningsarbete (aktiv avveckling för att tillgodose rätt kompetens- och åldersfördelning) samt uppsägningar. Avslutet ska ses som en del i det samlade systemet för att säkerställa rätt volym, rätt kompetens, rätt ålder och rätt nivå i förhållande till Försvarsmaktens behov.

Interaktioner

De olika aktiviteterna i systemet interagerar. En åtgärd eller riktlinje påverkar dessa interaktioner. Interaktion sker såväl direkt som indirekt. Ett exempel på direkt interaktion är en god rekrytering med bra matchning mellan förväntningar och förutsättningar hos de som anställs och det som de anställs för att utföra, ger lägre utbildningskostnader och troligen lägre personalomsättning. Exempel på indirekt interaktion kan vara att ett attraktivt innehåll i vidareutbildning och utveckling av personalen kan såväl underlätta rekryteringen i form av fler sökande, som höja kvalitén bland de som faktiskt söker.

Styrning

För att styra systemet och aktiviteterna behövs policy och riktlinjer för såväl mål som ramar. Det måste även finnas resurser, exempelvis ekonomiska medel och infrastruktur samt olika

typer av ”verktyg” (åtgärder) som kan påverka systemet och aktiviteterna utifrån de ramar som satts och som kan justera systemet i riktning mot målen. Policy och åtgärder är vitala delar i ett personalförsörjningssystem.

Kontinuerlig analys

I en stabil omvärld med känd hotbild hade kanske ett självstabiliserande system (ett system där kontinuerlig analys, utvärdering och förändring inte genomförs) kunnat fungera, men i en föränderlig värld och med en allt högre grad av förändrade förutsättningar torde ett sådant system vara lika aktuellt som kalla kriget.

För att personalförsörjningssystemet ska fungera optimalt över tiden är det nödvändigt att Försvarmakten arbetar aktivt med systemet, det vill säga kontinuerlig utvärdering, förändring och påverkan av de olika ingående aktiviteterna. De nödvändiga åtgärder som krävts för att systemet skulle vara i balans har inte vidtagits eller har vidtagits men inte lyckats. Att åtgärderna inte har lyckats beror på att åtgärderna inte haft önskad effekt, inte varit tillräckliga eller helt enkelt att det inte funnits tillräcklig kunskap och erforderliga verktyg/resurser för att lyckas. Jämför materielförsörjningen, där fattas kontinuerliga beslut om forskning, inköp, underhåll och avveckling av materiel. Motsvarande krävs även inom personalområdet, t ex att årligen följa utvecklingen av kompetens- och åldersstruktur och kontinuerligt sätta in åtgärder för att förhindra för Försvarmakten ogynnsamma skevheter i olika strukturer.

Förståelsen för systemet och dess olika beståndsdelar var därför nödvändiga att klarlägga. Genom fördjupade analyser hur olika beståndsdelar i ett system fungerar skulle förbättringsåtgärder vidtas.

Modeller för tidsbegränsade anställningar

Syftet att utveckla ett antal modeller för personalförsörjning av Försvarmakten var att åskådliggöra en lösning på åldersstrukturproblemet. Det konstaterades att rådande åldersfördelning inte var det enda problemet, utan en konsekvens av avsaknad av interaktion i och styrning av personalförsörjningssystemet. Det primära behovet blev således inte att införliva nya anställningsformer, för att skapa en önskvärd åldersstruktur, utan att återställa balansen mellan olika aktiviteter i systemet genom att inledningsvis vidta andra åtgärder. Mot denna bakgrund konstaterades att tidigare utvecklade modeller, som redovisades i Försvarmaktens förslag till fortsatt reformering samt kompletterande underlag till försvarsbeslutet 2004, kunde utgå.

Åtgärder

Försvarmakten angav följande åtgärder att vidta redan under 2005 för att nå målet med en reformerad personalförsörjning.

Genomföra fortsatt kunskapsuppbyggnad kring personalförsörjningssystemets processer, problemområden och påverkande faktorer.

Organisera en samlad funktion för ledning, utveckling, styrning och utvärdering av Försvarsmaktens personalförsörjning.

Utveckla ett samordnat system för att kunna identifiera personal- och kompetensbehov i insats- och grundorganisationen.

Analysera och utveckla omställningsåtgärder, i samverkan med arbetstagarorganisationerna, för att kunna genomföra kompetensväxling av personal inom och ut ur Försvarsmakten.

Påbörja implementering av Försvarsmaktens HR- strategi, vilket kommer att innebära ett nytt arbetssätt samt tydliga mål för systemet i förhållande till Försvarsmaktens verksamhet.

Samordna utvecklingen av det reformerade officersutbildningssystemet med reformeringen av personalförsörjningssystemet, enligt redovisad modell.

Utveckla, i samverkan med arbetstagarorganisationerna, avtal om beredskaps- och förstärkningssoldater.

Utveckla en modell och metod för personalkostnadsberäkningar, vilka även ska samordnas med PRIO- projektets utveckling.

Verksamhetens krav på personalförsörjningen

I det fortsatta arbetet konstaterades nödvändigheten att klarlägga vilka krav verksamheten ställde på personalförsörjning nu och i framtiden.

Verksamhetens krav

Det är grundläggande för verksamheten att all personal är medveten om vilka krav som ställs och inser att anställningsförhållandet ytterst syftar till att lösa Försvarsmaktens uppgifter. Vidare kan konstateras att om den enskilde är anställd av en organisation där uppgifterna förändras måste således den enskilde vara införstådd med att av anställningen, medföljer förändringar i arbetsuppgifter då arbetsgivarens mål och inriktning förändras.

Analysen av verksamhetens krav utgick ifrån från Beslut om Reformens mål och strategi.⁴ I beslutet angavs att: ”Det mindre- men flexibla och användbara- insatsförsvaret ska utformas för att kunna användas för uppgifter både utomlands och i Sverige avseende väpnad strid i alla konfliktnivåer. Reformen ställer den internationella förmågan i centrum, det vill säga det är de internationella uppgifterna som ställer de högsta kraven på vår omedelbara förmåga.” Denna och övriga ingående målsättningar bröts ned och värderades ur personalförsörjningssynpunkt.

Verksamhetsberoende över tiden

Personalförsörjningen påverkas till av de krav som dagens verksamhet ställer. Det finns dock anledning att säkerställa flexibilitet och handlingsfrihet över tiden. För att uppnå personalstrategiska mål i form av flexibilitet och handlingsfrihet kan personalförsörjningen komma att ställa krav på verksamhet som inte går att spåra mot de mer närtida krav som verksamheten ställer, utan snarare mot en långsiktig handlingsfrihet i form av tillväxt, förtätning, förändring eller reducering.

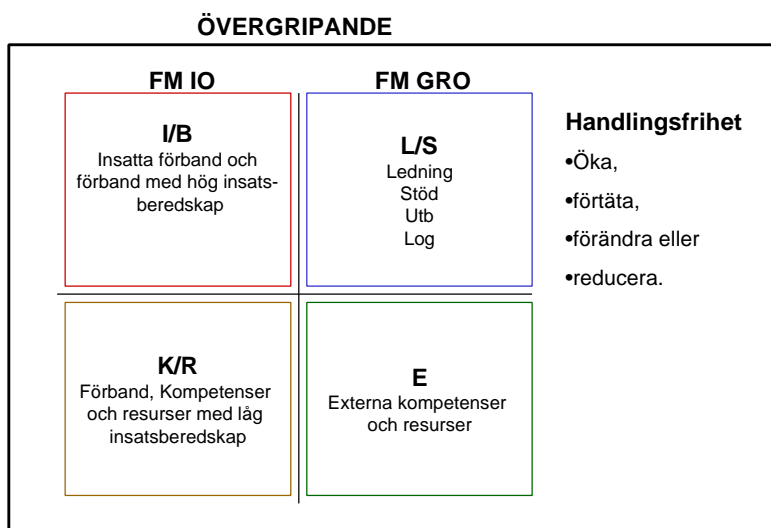
⁴ HKV 2004-12-17, 23 100:78621 Beslut om Reformens mål och strategi

Personalförsörjningsområdet kan därmed delas in i två delar

A. Verksamhetsberoende över tiden

Verksamhetens krav i närtid

För att åskådliggöra Försvarens verksamheter ur ett personalförsörjningsperspektiv visas här en principbild över de verksamhetsfält som ingår i Försvarensmakten.



Figur 2 - Principmodell över verksamhetens krav på personalförsörjningen (benämns "fyrfältaren")

Bilden visar att personalförsörjningssystemet alltid har att ta hänsyn till att de övergripande kraven på Försvarensmakten, i förhållande till regeringens säkerhetspolitiska ambitioner alternativt det säkerhetspolitiska läget, ska kunna öka eller minska i volym samt utveckla eller avveckla kompetensområden. Detta krav innebär att personella resurser behöver avdelas i syfte att främst kunna åstadkomma en utökad personalvolym.

För att hantera verksamhetens krav i närtid, krävs en insikt om att verksamhetsfälten påverkar varandra och att beslut om insatser eller beredskapshöjningar medför konsekvenser och kostnader för andra verksamhetsfält.

Verksamhetens krav i närtid delas in i fyra verksamhetsfält:

Operativa insatsförband som är insatta eller har hög insatsberedskap (I/B).

Förband, kompetenser och resurser som har låg insatsberedskap (K/R).
Försvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd (L/S).
Externa kompetenser och resurser (E).

I/B – Operativa insatsförband med hög insatsberedskap

Verksamhetsfältet kräver personal med en omedelbar tillgänglighet, vilket innebär att personalen inte kan verka i något annat verksamhetsfält samtidigt. Verksamhetsfältet består av samtränade och certifierade förband som är insatta eller i beredskap för insats. All personal ska inneha militär status och vara anställd/kontrakterad. Verksamhetsfältet är dimensionerande för kvalitén i all militär utbildning. Personal tillsätts på befattningarna och verkar i dessa under en begränsad tid (månader till enstaka år). Kraven på tillgänglighet innebär att dagens arbetstidsavtal m m behöver ses över för detta verksamhetsfält.

K/R – Förband, kompetenser och resurser med låg insatsberedskap

Verksamhetsfältet kräver personal med en relativt låg tillgänglighet för insats. Personal kan verka i annat verksamhetsfält samtidigt. Verksamhetsfältet består av kaderorganiserade insatsförband och andra kompetenser samt resurser. All personal ska inneha militär status. Kadern ska vara anställd/kontrakterad, övrig personal ska vara krigsplacerad. Personal är tillsatt på befattningarna och kan vara placerad i samma befattning under lång tid. Typiskt för verksamhetsfältet är dock att flertalet av förbanden planeras för höjd beredskap och förflyttning till operativa insatsförband när ett av dessa sätts in. Förband som har genomfört insats/beredskapsperiod förflyttas in i detta verksamhetsfält.

L/S – Försvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd

Verksamhetsfältet består av personal utan krav på tillgänglighet för insats. Verksamheten består av myndighetsledning, logistikfunktioner, förbandsutbildning samt vidareutveckling av anställd personal. Verksamhetsfältet innehåller två grupperingar av personal, den ena är personal som inte bör vara placerad i insatsorganisationen och den andra kan kombinera tjänstgöring i detta verksamhetsfält med placering i förband inom verksamhetsfältet ”Förband, kompetenser och resurser med låg insatsberedskap”. Valet mellan dessa kategorier beror på om befattningen tillåter frånvaro under längre tid (cirka ett år) eller ej. Den förstnämnda gruppen består av befattningar som tillsätts genom sök- och intresseförfarande. Befattningarna i detta verksamhetsfält kräver ej militär personal. Den enskildes specifika kompetens är det avgörande. Sannolikt kommer befattningarna att indelas i tre grupper. Den första är befattningar som kräver militärt förvärvad kompetens i första hand, den andra är befattningar som kräver civilt förvärvade kompetenser i första hand och den tredje är befattningar som kan vara oberoende av detta. För tydlighetens skull bör det uppmärksammas att det är kompetenser, inte status, som avses.

E – Externa kompetenser och resurser

Verksamhetsfältet består av två delar. Den första delen är det personalförsörjningsansvar Försvarsmakten har gentemot andra myndigheter. Personalförsörjningsansvaret avser främst militär kompetens. Denna del av verksamhetsfältet påverkar det totala personalbehovet. Den andra delen av verksamhetsfältet avser vikariat och visstidsanställningar samt upphandlade tjänster enligt särskilda avtal. Personal i detta verksamhetsfält har inga krav på tillgänglighet för insats.

Interaktion mellan verksamhetsfälten

Verksamhetsfälten försöker inte definiera exakt var en individ tjänstgör, det är en ögonblicksbild av vad som pågår i Försvarsmakten. En stor del av Försvarsmaktens personal (främst den militära) kommer att röra sig mellan verksamhetsfälten i olika tidsperioder. Delar av Försvarsmaktens personal kommer dessutom att växla mellan militär och civil status. Innebörden av detta är att den militära personalen ska vara utbildad och tränad, så att kompletterande utbildning inte behöver ske när personalen växlar mellan verksamhetsfälten. För den civilanställda personalen, som normalt verkar inom verksamhetsfältet ”*Försvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd*” innebär dock sannolikt växlingen mot Försvarsmaktens insatsorganisation behov av kompletterande utbildning.

Planlagda rörelser av personal mellan verksamhetsfälten kommer att kunna hanteras enligt följande princip: Om ett förband i utlandsstyrkan ska roteras, höjs beredskapen på ett förband i verksamhetsfältet ”*Förband, kompetenser och resurser med låg insatsberedskap*”. Personalen i detta förband kommer då att lämna befattningar i verksamhetsfältet ”*Försvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd*”. Personalrotationen löses genom att den inroterande personalen ersätter den utroterande personalens arbetsuppgifter i verksamhetsfältet ”*Försvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd*”. En annan lösning är att vakanssätta befattningen under viss tid. Lösningarna medför inte ökade personalkostnader för Försvarsmakten.

Ej planlagda rörelser mellan verksamhetsfälten kommer att kunna hanteras enligt följande princip:

Om det beslutas att utöka insats- eller beredskapsvolymen med ytterligare förband, höjs beredskapen på ett förband i verksamhetsfältet ”*Förband, kompetenser och resurser med låg insatsberedskap*”. Personalen i detta förband kommer då att lämna befattningar i verksamhetsfältet ”*Försvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd*”. Nu uppstår en bristsituation. Möjliga lösningar på denna är antingen att rekrytera in ny personal med rätt kompetenser eller att överföra arbetsuppgifterna till verksamhetsfältet ”*Externa kompetenser och resurser*”.

Behovsberäkning

Utgående från modellbeskrivningen av verksamhetens krav bör beräkningsformeln för att ta fram behovet samt exakta metoder för analyser utvecklas. Arbetet har påbörjats, men kräver ytterligare insatser för att slutföras.

Skälen till behovet av behovsberäkning är att modellen ska ta hänsyn till att effekten först säkerställs och tillåts styra och att det nödvändiga stödet hanteras därefter. Innebörden är även att behovet av militär personal först ska identifieras, eftersom huvudargumentet för militär personal är kompetens i väpnad strid. När behovet i den högra delen av verksamhetsfältbeskrivningen (fälten L/S och E) ska beräknas kan andelen civilt anställda öka avsevärt. Metoden förenklar rätt dimensionering och optimal kostnadseffekt, eftersom militär personal är dyrare för Försvarmakten att producera då Försvarmakten även bär hela utbildningskostnaden för dessa. En utvecklad modell ska vara användbar för samtliga personalkategorier, men även för enskilda funktionsområden.

Områdesvisa analyser

Ag PERS presenterade sin rapport för försvarsmaktsledningen den 1 december 2005. I arbetet har en mängd områden analyserats och bearbetats. Av rapporten framgår fyra huvudsakliga förslag som försvarsmaktsledningen haft att ta ställning till men som fattas beslut om först under 2006. Förslagen ska ligga till grund för den fortsatta reformeringen av myndighetens personalförsörjning. Utöver de fyra huvudsakliga förslagen återfinns en mängd delförslag som stödjer reformeringen och som är nödvändiga för att uppnå målet.

Ag PERS redovisade följande fyra förslag till beslut i syfte att säkerställa att ett reformerat personalförsörjningssystem, som stödjer Försvarmaktens verksamhetsidé och vision, implementeras och fortsatt utvecklas.

Fortsatt detaljutveckling av ett ”befälssystem med flera karriärer”.

Den fortsatta detaljutvecklingen ska omfatta från utbildningsstart differentierade karriärer med en struktur som gynnar möjligheterna till växling mellan karriärer samt en vidareutveckling av dagens reservofficerssystem. Utbildning av personal till ett ”befälssystem med flera karriärer” inriktas mot att påbörjas andra halvåret år 2007.

Införande av ett nytt system för styrning och utveckling av Försvarmaktens personalbehovsättning.

Systemet för styrning och utveckling ska säkerställa insatsorganisationens behov, inklusive kravet på att insatser ska vara styrande för kompetens- och volymeräkningar. Organisationsförändringar eller en förändrad behovsättning ska alltid analyseras och beräknas utifrån totala personalkostnader under hela personallivscykeln. Styrningen ska även reglera vilka personalvolymmer som tillåts i respektive hierarkisk nivå.

Införande av ett karriärväxlingssystem baserat på att enskilda växlas ut ur Försvarmakten till annat yrke.

Karriärväxling etableras som en aktiv åtgärd för personalavveckling. Åtgärden syftar till att över tiden upprätthålla balans i personalstrukturen och för att kontinuerligt åtgärda personalstrukturen genom att kunna rekrytera och avveckla personal samtidigt. Åtgärden

riktar sig i huvudsak mot aktivt tjänstgörande befäl. Karriärväxling sker mot bakgrund av analyser avseende antal, motivation, fysisk prestationsförmåga och kompetenser. Analyserna ska årligen klargöra och motivera karriärväxlingsbehovet. Utgående från behovet av karriärväxling ska berörda individer erbjudas möjlighet till och enskilt välja att karriärväxlas till annat yrke utom Försvarmakten.

Utvecklande av Högkvarterets processer och organisation.

I syfte att uppnå en effektivare styrning och utveckling av personalstrukturen mot det analyserade personalbehovet ska Högkvarterets processer och organisation utvecklas. Styrningen ska omfatta organisationsutvecklingen inom såväl insats- som grundorganisation. Styrningen ska avse rekryterings- och utvecklingsvolymerna samt utbildnings- och omskolningsbehov. Arbetet ska bedrivas inom ramen för annat utvecklingsarbete inom HKV 05.

Samverkan med arbetstagarorganisationerna

Inom stödprocess (SP) Personalförsörjning ASU-grupp ska det utses en utvecklingsgrupp, som ska följa arbetet med utvecklingen av ett reformerat personalförsörjningssystem.

Fortsatt arbete

Det fortsatta arbetet under 2006 bedrivs enligt följande:

Ett arbete ska påbörjas i syfte att förändra indata i stödsystemen, så att en för insats- och grundorganisationen gemensam befattningsstruktur uppnås

Regler ska utformas som anger sammanhanget mellan insats- och grundorganisationens befattningar.

Ett gemensamt utvecklingsarbete mellan Försvarmakten och arbetstagarorganisationerna ska inledas avseende metoder och riktlinjer för karriärväxling.

Därefter ska personalbehovet i insats- och grundorganisationen ses över. För att kunna påbörja en sådan översyn krävs att indata i stödsystemen är färdigställda. Behovsöversynen ska genomföras enligt följande:

Skapa regler för omdefinition av vissa befattningar i insatsorganisationen i och med att de militära befälskategorierna är förändrade.

Skapa regler för nivåställning av militär personal i insats- och grundorganisationen.

Förslag till om vilka befattningar som ska försörjas från vilken personalkategori.

Påbörja framtagande av metod för att personalförsörja militära befattningar i grundorganisationen med ett så kallat sök- intresseförfarande.

Ovanstående arbete bör vara färdigställt senast den 30 juni år 2006.

Slutligen ska följande genomföras under andra halvåret år 2006 och vara färdigställt senast den 31 december år 2006:

En fullständig gapanalys, som ger möjlighet att utveckla korrekta volymer för elevplatser, nyrekrytering, omskolning samt karriärväxling.

Ett pilotförsök med karriärväxling av 100 yrkesofficerare påbörjas.

En avtalsöversyn påbörjas för arbetstids- och andra tjänstgöringsrelaterade avtal i samverkan med arbetstagarorganisationerna. Avtalsöversynen ska stödja Försvarens verksamhetsinriktning på ett tydligare sätt än idag.

Plan för år 2007

Förutsatt att regeringen genomfört föreslagna förordningsförändringar, så påbörjas implementeringen av en reformerad personalförsörjning. Det sker genom att:

Omreglera anställningsavtal för Försvarens personal

Påbörja de utbildningar (program- och kvalificerade yrkesutbildningar) som stödjer en reformerad personalförsörjning

Etablera karriärväxling som en normal metod för förändring av personalstrukturen.

Därefter sker gapanalys årligen, vilket ger resultat som årligen styr Försvarens personalförsörjning genom att rätt volym och kompetens rekryteras, karriärväxlas samt utvecklas eller omskolas.

Införande av ett nytt förbandsutbildningssystem

Försvarens inför under år 2006 ett nytt förbandsutbildningssystem syftande till att öka förmågan till internationella insatser samt att öka kvalitén i grundutbildningen.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Produktionsutlägg för 2006 och 2007 är utgivna i VU 06.

Avtal om ett försöksavtal för anställning av beredskaps- och förstärkningssoldater har slutits mellan Försvarens och arbetstagarorganisationerna. Avtalen är fastställda och gäller till och med 2006-12-31. Syftet med avtalen är att kunna anställa soldater och sjömän till förband med hög beredskap samt att kunna förstärka utbildningsorganisationen.

Under det gångna året har genomförandet av Högvakt under år 2006 planerats. Under första kvartalet år 2006 utreds hur högvakten ska genomföras år 2007 och framåt.

Planering för ansvar och utbildning av beredskaps- och rotationsförband är genomförd till och med 2007.

En översyn av vitsordssystemet för värnpliktig personal har under året påbörjats. Ett nytt vitsordssystem syftar till att uppfylla det militära behovet att korrekt krigsplacera värnpliktiga efter genomförd grundutbildning, utgöra underlag för uttagning till utlandsstyrkan och beredskapsförbanden. Vitsordet syftar även till att omfatta en bedömning av den värnpliktige

som ska vara användbar efter genomförd värnpliktstjänstgöring såsom civilt meritvärde. Det nya systemet ska vara klart under andra kvartalet år 2006.

Med anledning av förändrade utbildningstider i det nya utbildningssystemet har en översyn av FFS påbörjats. Översynen omfattar bland annat tjänsteställningsbefordran för värnpliktiga. Arbetet ska vara klart under andra kvartalet år 2006.

En översyn av system för säkerhetsklassning av värnpliktiga har påbörjats under det gångna året. Översynen syftar till att alla värnpliktiga som grundutbildas, redan från utbildningsstart, ska uppfylla kraven på säkerhetsklassning för utlandstjänst.

En plan för information och rekrytering (ungdomskommunikation) är framtagen, bland annat syftande till att öka ungdomars kunskap om försvaret och internationell tjänst inför mönstringen, men även för att öka rekryteringen - under och efter grundutbildningen - till internationell tjänst.

Utbildnings- och övningsplanering både på central och lokal nivå är påbörjad.

Utbildningssystemet införs för Marinen och Flygvapnet i januari år 2006 och för Arméns huvuddel i månadsskiftet juli, augusti samma år.

Meritvärdering vid värnpliktstjänstgöring . Svar på RB 64

Sedan 2001 har FM bedrivit ett målinriktat arbete med att öka värnpliktstjänstgöringens civila meritvärde. Inledningsvis påbörjades ett arbete med att ta fram rutiner för att omvandla olika befattningsutbildningar i olika former av arbets- och yrkescertifikat eller akademiska poäng. Ett centralt underlag arbetades fram som beskrev hur förbanden kan gå till väga för att civilt certifiera olika utbildningsmoment. Sedan 2003 har underlaget ingått i DUF och VU. För att stödja förbanden och skolor ytterligare avdelades från och med år 2003 ekonomiska resurser för arbetet med civil certifiering (1 490 kronor/värnpliktig) Kopplat till detta har sedan 2003 förband, skolor och centra i uppgift att i ÅR rapportera omfattningen av arbetet med civil certifiering.

ÅR 2003 visade att i stort sett samtliga förband, skolor och centra med värnpliktsutbildning bedrev ett arbete med civil certifiering. Med stöd av resultaten av ÅR påbörjades ett arbete med att stödja och sprida de "god exemplet" till de förband som inte kommit lika långt i arbetet. Arbetet gav resultat och vid ÅR 04 hade skillnaderna kraftigt minskat mellan förbanden. Antalet befattningsutbildningar som certifierades ökade. Framförallt ökade förbandens kontakter med högskolor och universitet. De modeller som arbetats fram med att civilt certifiera kompanibefälselevernas ledarskapsutbildning och de värnpliktiga sjukvårdarnas befattningsutbildning spred sig till andra förband och även till högskolor och universitet. Modellerna har sedan använts för att civilt certifiera andra befattningsutbildningar. Förbandens kontakter med högskolor/universitet,

branschorganisationer och andra certifierande myndigheter har även påverkat det allmänna meritvärdet positivt då FM får möjlighet att sprida kunskap om försvaret och värnpliktsutbildningen till det civila samhället.

Resultatet av ÅR 05

Av förbandens rapporter som ligger till grund för ÅR 05 visar att flertalet förband bedriver ett arbete med civil certifiering men till skillnad från föregående år finns ett flertal förband som inte rapporterat något. På ett antal förband har omfattningen av den civila meriteringen minskat. Ett antal befattningsutbildningar som förbanden certifierade år 2004 finns inte med i årets redovisningar. Även totalsumman som förbanden använder för arbetet med civil certifiering har minskat sedan 2004 till ca 8,5 miljoner kronor (jmf år 2003- 7,6 mil kr och år 2004 – 11,5 miljoner kr). Den totala kostnaden inom FM bör dock antas vara högre då vissa förband inte redovisat sina kostnader utan endast redovisat vilka utbildningar som civilt certifieras. Vidare så har den totala summan utfärdade arbets- och yrkescertifikat minskat medan däremot utbildningar som ger akademiska poäng ligger på samma nivå som föregående år. En bidragande orsak till att arbetet med civil certifiering minskat kan vara den omstrukturering som skett inom FM under året.

En annan slutsats som kan dras av förbandens rapporter är att förbanden i större utsträckning än tidigare samordnar och samarbetar i arbetet med civil certifiering. Ett förband ordnar t ex väktar- och ordningsvaktsutbildning och andra förband skickar sina värnpliktiga dit för att ge civil väktar- och ordningsvaktsbehörighet.

Fortsatt arbete

Minskningen i omfattningen av civil certifiering kan bero på den omorganisering som pågått inom FM det senaste året. HKV bör lägga resurser på att följa upp och stödja förbandens fortsatta arbete med civil certifiering. Genom införandet av ett terminsindelad förbandsutbildningssystem bör det finnas goda förutsättningar för arbetet med civil certifiering. Arbetet med civil certifiering bör även ses som en rekryteringsåtgärd för att få de värnpliktiga att söka den tredje terminen.

Som ett led i införandet av det nya förbandsutbildningssystemet bör kontakter tas med Centrum för Flexibelt Lärande (CFL) för att se på möjligheterna på kompletterande gymnasiestudier samt studier på högre nivå. Arbetet med civil certifiering bör även knytas närmare de arbete som bedrivs med ADL inom FM för att möjliggöra distansstudier på förbanden.

Arbetet med värnpliktstjänstgöringens allmänna meritvärde bör intensifieras och knytas närmare med det arbete som bedrivits med ungdomskommunikation. Arbetet bör framförallt bedrivs mot högskolevärlden och näringslivet och om möjligt bör det arbete som bedrivs inom FM presenteras för ÖB samverkansråd.

Kontakterna med de nordiska länderna bör bibehållas. Framförallt den norska Voksenopplaeringen (VO). FM har redan i dagsläget upparbetade kontakter med VO, men ett arbete bör påbörjas med att se på möjligheten att implementera delar i FM.

Kompetensbehovsinventering

Målet med kompetensbehovsinventering var att utifrån en sammanhållen struktur, anpassad till strategiska, organisatoriska och individuella behov, beskriva behov och tillgång på kompetens i Försvarsmakten. Utifrån analyser av lägesbilden ska inriktningar och målsättningar kunna utarbetas för kompetensförsörjningsåtgärder. Under 2004 genomfördes en fullständig inventering i hela organisationen.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Kompetensdatabasen har under det gångna året nyttjats för det turordningsarbete som genomförts. Vidareutvecklingen av en specifik kompetensdatabas har upphört för att istället integreras inom ramen för arbetet med en reformerad personalförsörjning (Ag PERS) samt med utvecklingen av befintliga PA-system inför övergången till PRIO HR.

Ett nytt personaladministrativt system

Projekt PRIO har till uppgift att realisera ett integrerat resurs- och ekonomiledningssystem (Ledning och styrning- HR- Logistik- Ekonomi) i Försvarmakten. Projektet har kartlagt verksamhetens processer och därtill kopplat behov av IT-stöd. Behoven har sedan värderats utifrån hur behoven bäst kan tillfredställas; via upphandling av ett nytt systemstöd och/eller genom integration med befintliga systemstöd. Inom HR- området inkluderas följande verksamhetsområden:

Strategi- och ledningsarbete för HR- området (arbetstids- och löneavtal, riktlinjer och policies, strategisk planering)

Planering och fastställande av organisation och bemanning av en organisatorisk enhet

Rekrytering och avveckling av personal

Utveckling av personal, d.v.s. medarbetarsamtal, arbetsmiljöfrågor mm

Administration av anställningar, arbetstid, lön och ersättningar

Planering och administration av resor

Kompetensutveckling av personal via kursverksamhet

Administration av värnpliktiga inför och under utbildning

Uppföljning av HR- området.

Införandet av ett nytt integrerat resurssystem kan påbörjas tidigast under år 2007. Vissa delar inom HR och ekonomi kommer att kunna arbeta i systemet från år 2008 under förutsättning att upphandling av systemet påbörjas våren år 2006.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Projekt PRIO fortsatt arbetet med att ta fram förslag till förbättringsåtgärder för Försvarmaktens HR- processer och kvalitetssäkrat dessa. Projektet har som en deluppgift att skapa en översikt över:

Den verksamhet som behövs avseende HR inom Försvarmakten

Förslag till förändringsåtgärder i dagens arbetssätt

Förväntade effekter och hindrande faktorer av dessa förändringsåtgärder (nyttor)

Verksamhetens funktionella krav på informationssystem

Centrala krav på organisation och beslutpunkter

Översikten ska utgöra underlag för framtagande av uppdragsförslag till linjen som sedan ska genomföra beslutade förändringsåtgärder.

Under det gångna året har ett modelleringsarbete av samtliga processer slutförts. Ur processerna har arbetsgrupperna listat de krav som ett nytt system bör klara av. Dessa krav ligger till grund för en upphandling och ingår i ett framtaget förfrågningsunderlag till eventuella leverantörer.

En kvalitetssäkring av kravspecifikationen med verksamhetsexperter samt förankring i Försvarets ledningsnivå är genomförd.

Under år 2006 är det planerat att en upphandling av ett integrerat resurs och ekonomiledningssystem sker. Samtidigt inleds ett arbete med att förbereda Försvaretsmakten för nya arbetssätt och rutiner.

En handlingsplan för genomförande i Försvaretsmakten är under framtagande. Handlingsplanen kommer bland annat att omfatta: kommunikationsstrategi och kommunikationsplan, detaljering och förankring av processer avseende roller, organisation och arbetssätt inom områdena Ledning och styrning – HR – Ekonomi - Logistik. En översyn av regelverk och utbildningsplanering ska genomföras.

Under år 2007 ska det ske en anpassning av processer avseende roller, organisation och arbetssätt efter val av leverantör.

Förändringsarbete avseende det reformerade utbildningssystemet

Förändringsarbetet med Försvaretsmakten utbildningssystem har bedrivits inom ramen för arbetet med en reformerad personalförsörjning (Ag PERS).

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Arbetet med att reformera utbildningssystemet har under år 2005 bedrivits i ett stort antal grupper med ett brett spektrum av frågeställningar. Arbetet har avrapporterats efter hand.

Kursplaner för den grundläggande yrkesofficersutbildningen har utarbetats i samverkan mellan Försvaretsmakten och Försvarets högskolan. Kursplanerna utgår från det så kallade förmågedokumentet som beskriver generella och specifika förmågor. Med förmågedokumentet som grund har därefter en gemensam ämnesgrupp utvecklat kursplaner. Yrkesofficersprogrammet och reservofficersutbildningen startar hösten 2006.

Utveckling och framtagande av en Taktisk utbildning för 2006-2007 har genomförts.

Arbetet kommer fortsatt att genomföras på stor bredd grundat på en första analys av den avrapportering som skett av tidigare uppgiftsställningar kompletterat med uppgifter genererade av Ag PERS rapport.

Meritvärdering av officersutbildning

Som en del i reformeringen av utbildningssystemet utarbetade Försvaretsmakten och Försvarets högskolan gemensamt ett koncept för hur en till civila högskolan anpassad meritvärdering av officersutbildningen skulle kunna genomföras. Konsekvenser av eventuellt förändrade finansieringsformer för den grundläggande utbildningen sågs också över.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Konceptet för hur en meritvärdering av officersutbildningen skulle kunna genomföras är redovisat för Forsvarsdepartementet. Därutöver har Forsvarsmakten redovisat vilka konsekvenser som ett införande av studiemedelsfinansiering vid den grundläggande yrkesofficersutbildningen får.

Regeringen uppdrog åt Högskoleverket att under år 2005 granska grundläggande yrkes- och reservofficersutbildning samt den utbildning som bedrivs vid Forsvarshögskolan. Granskningen har varit inriktad på kvaliteten i utbildningen, utbildningsanordnarnas kvalitetsarbete samt, utifrån det, förslag till åtgärder. Högskoleverket lämnade sin rapport i december år 2005.

Under år 2005 har även en utredning om studiemedelsfinansiering av den grundläggande yrkesofficersutbildningen genomförts. Utredningen lämnade sin rapport i december år 2005.

Det fortsatta meritvärderingsarbetet kommer att ta sin utgångspunkt från en mellan Forsvarsmakten och Forsvarshögskolan gemensam, analys av dessa rapporter.

Införandet av ett sök- och intresseförfarande

Det har beslutats att ett utökat sök- och intresseförfarande ska införas. Ett förfarande där individen genom ansökan/intresseanmälan erhåller befattning kan då bli ett incitament för att kunna möta Forsvarsmaktens behov av en ökad kontinuitet i vissa befattningar, samt minska behovet av pendlning.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Mot bakgrund av bland annat arbetet med Forsvarsmaktens omstrukturering och reformering har sökförfarande endast genomförts i begränsad omfattning under år 2005. Det arbete som genomförts har i huvudsak inriktats mot att ersätta olika bemanningsuppdrag med sökförfarande.

Den fortsatta inriktningen för år 2006 utgår ifrån arbetet med en reformerad personalförsörjning (Ag PERS). Av Ag PERS rapport framgår bland annat att det krävs en översyn av data i PA-systemen i syfte att uppnå en gemensam befattningsstruktur. Personalbehovet i insats- och grundorganisationen ska därefter överses.

Urvalsarbete

Arbetet med fortsatt utveckling och införande av olika urvalsmodeller och vetenskapligt baserade metoder vid anställning, befattningsbyten, specifika utbildningar och chefsutveckling pågår kontinuerligt, men bedöms intensifieras. Urvalsarbetet syftar till att öka kvaliteten såväl för den enskilde som för organisationen. Implementering av riktlinjer för urvalsnämndernas metoder och tillvägagångssätt fortskrider under år 2006.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Försvarsmakten har över 60 års erfarenhet av att tillämpa professionella metoder för lämplighetsprövningar (urval) med gott resultat. Detta berörde till en början i huvudsak militär personal och i synnerhet yrkeskategorier där hög riskmedvetenhet erfordras (flygförare, flygstridsledare m.m. Urvalsmodellerna har på grund av kostnadseffektivitet därefter kommit att tillämpas under årens lopp för en mängd övriga kategorier i Försvarsmakten. Idag lämplighetsprövas samtliga kandidater till Militärhögskolorna.

Cirka 4000 ansökningar behandlas varje år av Försvarsmaktens organisation för genomförande av urvalsprövningar; Rekryteringscentrum (RekryC). Elva psykologer är anställda för detta ändamål. Urvalsarbetet omfattar likaså en kontinuerlig uppföljning för validering av metoder. Under våren 2005 implementerades metoderna på kandidater till chefsprogrammet.

I allt urvalsarbete deltar likaså berörda förbandschefer, skolchefer och övriga intressenter. Allt professionellt urvalsarbete syftar till att genom vetenskapliga metoder säkerställa att individers förutsättningar, d.v.s. förmågor egenskaper, kunskaper och erfarenheter är matchade mot de krav en specifik uppgift ställer på den individ som ska genomföra den.

För att säkerställa och öka precisionen i rekryteringen till internationella befattningar och utlandsstyrkan är ambitionen att utveckla och förbättra urvalsförfarandet ytterligare såväl vad gäller kategorier som i omfång. Som exempel kan omnämnas att vissa chefsbefattningar tillsats genom sökförfarande och lämplighetsprövningar. Som exempel kan nämnas JAS 39 Gripen-projektet i Ungern och Tjeckien. För civil personal har likaså ett professionellt urvalsförfarande börjat tillämpas och ambitionen är att den ska utvecklas ytterligare.

Utveckla personalens karriär och utvecklingsmöjligheter

RALS bilaga 3

RALS bilaga 3 är ett centralt avtal om lokalt omställningsarbete. Enligt detta avtal ska arbetsgivaren tillsviðare avsätta 0,3% av lönesumman för kompetensutvecklings-/kompetensväxlingsåtgärder intill dess att de centrala parterna kommer överens om annat. Inom ramen för detta avtal har följande aktiviteter genomförts och beslutats under år 2005.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

1) Öka den enskildes anställningsbarhet

Arbetet med att öka den enskildes anställningsbarhet har fortsatt. Efter de redovisningar som förbanden lämnat över nyttjandet under första halvåret 2005, har Försvarsmakten och arbetstagarorganisationerna träffat överenskommelse om att under år 2006 göra en total utvärdering av det lokala nyttjandet av RALS bilaga 3. Av denna anledning kommer förbanden under år 2006, ej att ha möjlighet att nyttja lokala medel ur RALS bilaga 3.

Utvecklingsgruppen samverkar kontinuerligt för att finna tydliga riklinjer och instruktioner avseende det framtida förhållningssätt som ska genomsyra nyttjandet av dessa medel. Diskussioner pågår om eventuella ytterligare behov av gemensamma centrala RALS bilaga 3 åtgärder.

2) Livs- och karriärhandledare

Som stöd för arbetet med Livs- och karriärplanering har Försvarmakten hitintills under 2005 utbildat ytterligare elva st. Livs- och karriärhandledare. Ytterligare en utbildning planeras att genomföras under våren 2006. Förutom nya utbildningar har Försvarmakten genom att skapa nätverk av tidigare utbildade handledare (23 st) under våren och hösten 2005 genomfört möten med erfarenhetsutbyte, uppdatering av kompetens samt metodutveckling för att ytterligare kunna anpassa metod och uppgift mot Försvarmaktens förändrade behov. Livs- och karriärhandledarna får inom ett nytt personalförsörjningssystem en viktig roll i Försvarmaktens långsiktiga kompetensutvecklingsarbete, varför upprätthållandet av handledarnas kompetens bedöms vara av stor betydelse. Det kan konstateras att förutsättningarna för att nyttja metoden fortfarande varierar, beroende på förbandens olika kunskaper om och behov av metoden. Genomförda och pågående Livs- och karriärplaneringar - av såväl civil som militär personal - beräknas till totalt ca 200 och antalet ökar i takt med att metoden blir känd, och efterfrågad i organisationen.

3) Projekt "Värderingar som styrmedel"

Projektet "Värderingar som styrmedel" är ett partsgemensamt projekt som pågått sedan år 2004. Under det gångna året fattades beslut om att projektet ska pågå till och med år 2008. Projektets inriktning är att:

Utforska och analysera Försvarmaktens värdegrund och kontinuerligt följa upp samt kommunicera densamma.

Utarbeta åtgärdsförslag och därefter, i samverkan med Försvarmakten, utarbeta innehåll till beslutade utbildningar.

Genomföra fortlöpande implementering av befintlig till önskvärd värdegrund i takt med utvecklingen.

Legitimitet erhålls genom ett grundligt och konsekvent tillvägagångssätt i samtliga steg. Tillvägagångssättet säkrar projektets kvalitet och trovärdighet.

Det hitintills genomförda arbetet har dokumenterats i åtta rapporter:

Försvarmaktens värdegrund

Teori och metod

Kulturgapet

Kompetens, förändringsförmåga och ledarskap

Personalförsörjning

Utlandstjänst

Rekryteringsbas och attraktionskraft Geopolitik

Försvarsmakten som organisation präglas i dag av en konflikt mellan olika personalkategorier och då särskilt mellan civil och militär personal. I de åtta rapporterna återfinns den i Kulturgapet. Konflikten har nu funnits så länge att många ser den som självklar, den har blivit institutionell. Det betyder att nya medarbetare socialiseras in i den. Överensstämmelsen mellan värdegrund och organisation är viktig för Försvarsmaktens effektivitet. Syftet är att uppnå ett professionellt arbetssätt som är etiskt, respektfullt, förändringsbenäget och lojalt mot uppdraget.

Genom att Överbefälhavaren under det gångna året, i handling, fastställt, förankrat och synliggjort värdegrunden har förutsättningar skapats för Försvarsmakten att under år 2006 genomföra det beslutade implementeringsarbetet. Målsättningen är att projektets resultat, efter genomförd samverkan med arbetstagarorganisationerna, inarbetas i Försvarsmaktens utbildningssystem.

Under år 2005 har pilotutbildningar genomförts med Försvarsmaktens förbands-, personal-, och informationschefer samt med förbundsstyrelserna för OFR/O, OFR/S, SACO Försvar och SEKO Försvar. I syfte att säkerställa ett kontinuerligt värderingsarbete över tiden är viktigt att implementeringsarbetet följs upp och att årliga reflektionsdagar genomförs.

4) Chefsutveckling av civil personal

Utvecklingen av strategi, modell och metod för civil chefsutveckling har fortsatt under det gångna året. Arbetet har sin grund i Försvarsmaktens värdegrund och vision.

En utvärdering av tidigare genomfört seminarium för presumtiva chefer "Din väg framåt" har genomförts med positivt resultat vilket innebär att Försvarsmakten under år 2005 genomfört ytterligare två seminarier med samma tema. Vid varje tillfälle har tolv personer fått möjlighet att reflektera över ledarskap och chefsrollen. Dessa personer genomgår även en arbetspsykologisk bedömning med inriktning mot individens ledarpotential.

De personer, som efter seminariet år 2004, erhållit en chefsbefattning, har under hösten genomgått en utbildning för nya chefer. Syftet har varit att skapa en god grund och en ökad trygghet när den nya chefrollen. Majoriteten av de personer som deltog i seminariet "Din väg framåt" år 2004 har idag genomgått utbildningen "Utveckling Grupp Ledare" (UGL) i syfte att uppnå en ökad självkänedom.

I november genomförde civila chefer, ingående i Försvarsmaktens chefsutvecklingsprogram, en workshop med temat "coachande ledarskap och personlig utveckling". Syftet var öka kunskaperna kring coachande ledarskap, i att planera egen utveckling och skapa tillfälle för erfarenhetsutbyte och nätverkande.

Arbetsgivarfrågor

Vägledande för arbetsgivarbeslut som fattats under år 2005 har varit att besluten hanteras konsekvent över tiden och utifrån hela myndighetens verksamhetsbehov samt enligt god sed på svensk arbetsmarknad. Då omvärlden konstaterar att arbetsgivarfrågorna hanteras konsekvent, stärks förtroendet för myndigheten och Försvarsmaktens attraktionskraft som arbetsgivare ökar.

Under 2005 har fokus på Försvarsmakten som arbetsgivare varit mycket tydligt. Försvarsmakten har, efter ett omfattande omplaceringsarbete huvudsakligen koncentrerat till tre s.k. bemanningsmöten, sagt upp såväl civil som militär personal på grund av arbetsbrist under året. Det statliga Trygghetsavtalet är basen i det stöd som lämnas till uppsagda och uppsägningshotade. Andra stödåtgärder erbjuds endast i ringa utsträckning och då endast till fullmaktsofficerare. Regelverket skiljer inte på civil och militär personal.

Förhandlingar avseende RALS steg 1 som påbörjades under 2004 slutfördes under våren.

Ett avtal för villkor vid tjänstgöring i Utlandsstyrkan slöts mellan Försvarsmakten och de fackliga organisationerna förutom SEKO försvar. Avtalet gäller från 2006-01-01 med övergångsbestämmelser. Övergångsbestämmelserna medför att avtalet komma att gälla fullt ut först under senare delen av 2006. En förutsättning för att avtalet ska gälla är att riskgarantin höjs för de som omkommer i utlandstjänst. Denna del av avtalet förfogade inte parterna på Försvarsmaktsnivå över utan måste lösas av Arbetsgivarverket genom kollektivavtal på central nivå alternativt av regeringen med en förordningsändring.

Lönekartläggningsarbetet

Under hösten 2004 arbetade Försvarsmakten med att till den 31 december år 2004 till jämställdhetsombudsmannen (JämO) inlämna ett underlag avseende lönekartläggning, med därpå följande jämställdhetsanalys samt en handlingsplan för jämställda löner i Försvarsmakten.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

I februari meddelade JämO att Försvarsmaktens handlingsplan för jämställda löner inte var godkänd och begärde att Jämställdhetsnämnden skulle vitesförelägga Försvarsmakten att inkomma med ett korrekt underlag senast en månad efter jämställdhetsnämndens beslut.

Det som främst brister är att Försvarsmakten, i avsaknad av en central befattningsanalys, inte har kunnat genomföra en central analys av lika och likvärdiga arbeten. Det finns även brister i de underlag som förbanden har redovisat och som i flertalet fall beror på avsaknad av en befattningsanalys (vilket har omöjliggjort en förbandsanalys av likvärdiga arbeten). De förbandsvisa bristerna framgår av Försvarsmaktens Lönekartläggning⁵. Försvarsmakten har i

⁵ HKV skrivelse 2005-01-10 16 150:60073

ett yttrande till jämställdhetsnämnden yrkat på utökad redovisningstid minst intill 31 december år 2005. Arbete pågår fortlöpande för att så långt möjligt tillmötesgå JämO yrkande. Häri ingår att arbete har genomförts för att skapa förutsättningar för att till JämO inkomma med ett komplett underlag. Det finns nu möjligheter att:

Bilda en utvecklingsgrupp lönekartläggning

Bilda en central utvecklingsgrupp för befattningsvärdering

Bilda en arbetsgrupp lönekartläggning

Här behöver dock framhållas den situation Försvarsmakten befunnit sig i sedan år 2004 och till del fortfarande befinner sig i på grund av den av riksdagen beslutade omstruktureringen. Omstruktureringen har medfört att huvuddelen av de personaladministrativa resurserna inom myndigheten ha avsatts för att arbeta med den personalsociala situationen som många anställda försattes i på grund av att de sagts upp på grund av arbetsbrist eller blivit omplacerade till andra förband och andra orter. Försvarsmakten kan därför i sig medge att arbetet med lönekartläggningen inte varit den högst prioriterade uppgiften under år 2005.

Jämställdhet, diskriminering Svar RB 60, 82, 87

Likabehandling oavsett etnicitet, religion eller funktionshinder

Inom ramen för arbetet med att skapa förutsättningar för en etnisk och kulturell mångfald har *Försvaretsmaktens handlingsplan för lika rättigheter oavsett etnicitet religion eller funktionshinder 2005-2007* tagits fram. Planen innehåller mål, definitioner samt 14 olika åtgärder som ska visa vägen för ökad likabehandling. Dessutom har centrala direktiv utgivits avseende krav på förbandens verksamhet inom dessa områden.

Planen kommer att tillställas förbanden samt finnas tillgänglig i Försvaretsmaktens intranät (EMIL) i början av år 2006. Försvaretsmakten har i dialog med Pliktverket diskuterat mönstringsprocessen i stort samt Försvaretsmaktens kravspecifikation bland annat avseende testet i svenska språket.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Projekt "Mångfald" med inriktning mot rekryteringsprocessen där etnicitet och funktionshinder kommer att vara centrala begrepp, initierat av Utvecklingsrådet för den statliga sektorn, *kommer inte* att genomföras inom Försvaretsmakten. Däremot kommer Försvaretsmakten att kontinuerligt få del av erfarenheter från projektet vid andra myndigheter. Dessa erfarenheter kommer successivt att implementeras inom Försvaretsmakten. Under det gångna året har myndigheten erbjudit praktikplatser för invandrarakademiker i samverkan med Stockholms Universitet och KKR. Bli projektet aktuellt under år 2006 är Försvaretsmakten åter berett att vara värmyndighet. I syfte att ge förbanden stöd i hanteringen av främlingsfientlighet, nazism och rasism har en grupp till stöd för förbanden inrättats. Ett samarbete med Myndigheten för Levande Historia har inletts för att dels skapa kompetens inom lärarkåren för den nya yrkesofficersutbildningen samt stödja undervisningen inom området för stabs - och chefsprogrammet vid Försvaretsshögskolan.

En översyn av ceremonin Soldaterinran kommer att genomföras i syfte att förstärka soldatens syn på sitt uppdrag i Försvaretsmakten. Försvaretsmakten följer dessutom utvecklingen i Storbritannien och Danmark avseende beslut om religiösa attribut till uniform med anledning av Försvaretsmaktens principbeslut om kompletterande regler i uniformsreglementet för Försvaretsmakten (UniR FM) för att möta mångfalden. Det är tillåtet att under uniformsmössa bära huvudduk, kippa, kalott eller turban. Inga avsteg från säkerhetskraven får dock medges. En mångfalds- och kulturkunskapsutbildning planeras som försök vid Ing 2 för att ingå i den grundläggande soldatutbildningen.

Att förhindra olika former av trakasserier

Trakasserier ses i Försvaretsmakten ur två perspektiv. Dels ur arbetsmiljölagens synvinkel kränkande särbehandling (t.ex. avseende mobbing och andra trakasserier som ej hänföres till kön, hets mot folkgrupp eller annan diskrimineringslagstiftning), dels trakasserier p.g.a. kön enligt jämställdhetslagen.

Genomfört förändringsarbete och uppnådda resultat

Under första halvåret har en rådgivarutbildning sexuella trakasserier genomförts med 17 deltagare. Under andra halvåret 2005 ytterligare en rådgivarutbildning med 19 deltagare.

Under första halvåret 2005 har dessutom den tredje studien avseende förekomsten av sexuella trakasserier i Försvarsmakten genomförts. Delrapport redovisades 2005-11-07 och slutrapport kommer första kvartalet 2006. Resultatet visar en ytterligare minskning av sexuella trakasserier för kvinnliga officerare från 47% till 36%. För kvinnliga värnpliktiga samt för kvinnliga civilanställda har det inte skett någon minskning.

För tredje året i rad genomfördes Försvarsmaktens attitydundersökning bland de värnpliktiga. I augusti 2005 genomfördes en seminariedag inom ramen för attitydundersökningen. Syftet med seminariet var att utifrån enkätresultatet, förbättra möjligheterna till konstruktivt utvecklingsarbete på lokal nivå. I seminariet ingick redovisningar av goda exempel från Försvarsmakten samt hur resultatet skulle kunna användas. Slutresultatet beräknas kunna presenteras under första kvartalet år 2006.

Försvarsmakten har i HKV skrivelse Ledarskap – åtgärder inom Försvarsmakten 2005-04-11, 19 100:64682 anbefallt ett antal åtgärder såväl centralt som lokalt. I detta uppdrag ingår bland annat översyn av handlingsplaner, kompetensutveckling av handledare inom ledarskap och pedagogik, översyn av innehållet i ledarskapsutbildningar vid Försvarsmaktens utbildningar och Försvarshögskolan samt uppgifter inom ramen för arbetet med nytt kompetensförsörjningssystem. Framgångsfaktorerna för det fortsatta arbetet är att förflytta fokus från planering till genomförande, till kontinuerlig uppföljning och till utvärdering av planer och åtgärder. Arbetet ska dessutom förflytta fokus från principdiskussioner till att reflektera över och diskutera inträffade händelser på den egna arbetsplatsen. Högkvarteret ska med sin sakkunskap stödja utvecklingsarbetet. Ansträngningarna måste ökas för att chefer på olika nivåer på förband, skolor och centra finns med ute i större utsträckning i den dagliga verksamheten, vidare ska utbildarens tyngdpunkt i utbildningsrollen kraftsamlas till genomförandet av utbildningen.

Ett händelserapporteringsystem för samtliga former av trakasserier och diskrimineringsgrunder är under framtagande och ska redovisas senast 2006-01-31 till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Systemet ska beskriva och tydliggöra vad det innebär att bli diskriminerad, hur en anmälan kan göras samt hur myndigheten därefter handskas med anmälan.

En liten minskning av antalet trakasserier kan urskiljas men mycket arbete återstår. Utbildningen mot trakasserier har haft effekt och det finns en större medvetenhet om problemet vilket märks genom en större benägenhet att anmäla förekomst av trakasserier.

Jämställdhetsplan

Under året har HKV genomfört en utvärdering av förbandens åtgärdsplaner avseende jämställdhet. Det är Försvarsmaktens bedömning att de flesta lokala åtgärdsplanerna vid respektive förband håller en god nivå. Enstaka förband har fått i uppdrag att omarbota sin åtgärdsplan så att planen på ett tydligare sätt följer Försvarsmaktens ambition i jämställdhetsfrågor.

Under år 2005 har Försvarsmakten utvecklat en ny Försvarsmaktsgemensam jämställdhetsplan och en jämställdhetskonferens har genomförts. Planen avses fastställas under första kvartalet år 2006.

Samverkansråd för jämställdhet mot diskriminering Svar RB 82

Under år 2005 har Försvarsmakten varit ordförande i Samverkansrådet för jämställdhet mot diskriminering. Rådet har under året genomfört tre möten varav ett konstituerande. syftet under året har varit att öka kunskaperna hos rådet. Rådet har diskuterat frågor kring etnicitet, diskriminering och jämställdhet. I syfte att lösa vissa administrativa uppgifter har Försvarsmakten under hösten inrättat en kanslifunktion för Samverkansrådet. Den utbildningsplan som Försvarsmakten fastställt med arbetet för jämställdhet mot diskriminering har inte påbörjats. Utbildningen av nyckelpersoner har inte prioriterats.

Kvinnliga yrkesofficerare

Antalet kvinnliga yrkesofficerare var 2005-12-31, 498 stycken, vilket är en minskning med 11 stycken jämfört med året innan. Fördelningen mellan de olika vapenslagen, som tabellen nedan visar, är 161 stycken i Armén, 87 stycken i Marinen, 168 stycken i Flygvapnet och slutligen 82 stycken oberoende.

Antal kvinnliga yrkesofficerare i procent av det totala antalet yrkesofficerare

2001	2002	2003	2004	2005
3,2%	3,6%	3,9%	4,4%	4,4%

Under perioden 1998 – 2004 har andelen kvinnliga yrkesofficerare konstant ökat varje år, även om det vissa perioder endast rör sig om en mindre ökning. Under 2005 ligger andelen kvinnliga yrkesofficerare kvar på samma, vilket beror på att anställning av huvuddelen av de studerande på YOP ej genomfördes, som en följd av FB 04.

Rekrytering kvinnliga yrkesofficerare

Under år 2005 har Försvarsmakten anställt totalt 27 stycken nya yrkesofficerare, varav 2 stycken är kvinnor (motsvarande 7,4 % av det totala antalet nyanställda). Med anledning av nedskärningarna enligt Försvarsbeslut 04 har inte Försvarsmakten nått upp till ställda mål vad, avser rekrytering av kvinnor.

Positiv särbehandling

Försvarsmakten har under 2003 vidtagit en särskild rekryteringsåtgärd för kvinnor som söker sig till yrkes- och reservofficersprogrammet. Denna positiva särbehandling innebär att i de fall sökande av underrepresenterat kön - mindre än 40 % - uppfyller de krav som ställs, så ska denna ha förtur till yrkesofficers- och reservofficersprogrammet. Första gången den särskilda rekryteringsåtgärden tillämpades gav den inte numerärt fler andel kvinnor på officersutbildningen (YOP 2003-2005). Med anledning av detta och att denna särskilda rekryteringsåtgärd bör genomföras ett flertal gånger innan man säkert kan se något resultat av metoden avser Försvarsmakten fortsätta med positiv särbehandling i syfte att säkerställa en

ökad andel kvinnor. Efter igångsättning av det reformerade yrkesofficers- och reservofficersprogrammet (YOP 2006) kan förnyad sammantagen utvärdering ske 2012.

Nätverket Kvinnliga Värnpliktiga

Den årliga centrala nätverksträffen för de kvinnliga värnpliktiga genomfördes 2005-05-11 till 2005-05-13. Träffen som är obligatorisk samlade 24 deltagare. Syftet är att informera, utbilda och följa upp arbetsmiljön samt ge möjlighet till erfarenhetsutbyte. För första gången deltog 3 kvinnliga yrkesofficerare, detta uppfattades av deltagarna som ett positivt stöd under mötet. Överlag uppnåddes uppställda mål och mötets genomförande och utfall uppfattades som givande av deltagarna. Förbanden är skyldiga att genomföra minst en obligatorisk nätverksträff för de kvinnliga värnpliktiga varpå träffarna därefter sker på frivillig basis. Resultatet av hur nätverket fungerar på förbandet varierar starkt och arbetet med nätverken måste ständigt förbättras.

Avgångar kvinnliga yrkesofficerare

Under 2005 uppgick avgångarna bland kvinnliga officerare till elva stycken, dvs. 3,0 % av den totala mängden kvinnliga officerare. Antalet avgångar som har minskat kraftigt de senaste åren (se tabell nedan) har under 2005 ökat som en följd av nedskärningarna i FM.

Av de 15 kvinnor som under 2005 lämnat Försvarsmakten har en lämnat Försvarsmakten med övergång till bristyrke, en med omlokaliseringsavgång, två på grund av arbetsbrist och resterande 11 stycken har slutat på egen begäran. För att öka kunskapen om varför man väljer att lämna Försvarsmakten ska återrapportering ske från förbanden till Högkvarteret om orsak till varje kvinnas förtidiga avgång. Hittills har det funnits brister i rapporteringen. Under 2005 har Högkvarteret erhållit tio utvärderingar, vilket är bra utfall. Ur dessa framkommer följande anledningar till varför man valt att sluta i Försvarsmakten; en kvinna upplevde motstridiga krav mellan familj och krav på nivåhöjande utbildning. Fyra kvinnor angav förbandsnedläggning som skäl, två kvinnor fick möjligheten till civil utbildning, två kvinnor uppgav den dåliga personalpolitiken som skäl och en kvinna ansåg inte Försvarsmakten trovärdig som Försvarsmakt.

Successivt ökande rekryteringsmål

Försvarsmakten har tidigare satt upp ett rekryteringsmål avseende andelen kvinnliga yrkesofficerare. Målet är att kvinnorna ska utgöra 5,99% år 2007 respektive 9,34% år 2012 av den totala andelen officerare. Andelen kvinnliga officerare har som vi redan nämnt ökat svagt de sista åren men ligger kvar på samma nivå 2005. Försvarsmakten kommer med all sannolikhet inte kunna nå målet med 5,99% kvinnliga yrkesofficerare år 2007, vilket beror på ett flertal anledningar. En betydande anledning till att andelen kvinnor ej kommer att öka i den omfattning som Försvarsmakten önskar är det i december 2004 tagna Försvarsbeslutet som innebär att en ca tredjedel av alla förband lades ner eller flyttades under 2005.

Som en följd av Försvarsbeslutet kommer även antalet värnpliktiga, och därmed även rekryteringsbasen för yrkesofficerarna, att minska under kommande år. De studerande som

genomförde officersutbildningen 03/05 medgavs inte anställning och yrkesofficersprogrammet (YOP) årgång 2004-2006 och 2005-2007 ställdes in. Därmed kunde de värnpliktiga som gjorde sin grundutbildning 2003-2004 och 2004-2005 inte heller bli antagna till YOP. Detta kommer naturligtvis att påverka målet med att successivt öka andelen kvinnor negativt. Försvarmakten håller för tillfället på att ta fram reviderade rekryteringsmål i syfte att säkerställa att organisationen, trots stora neddragningar, ska öka andelen kvinnor inom organisationen på längre sikt. I ett senare beslut har 194 studerande ur YOP 03/05 medgivits anställning som yrkesofficer.

Förbättrad arbetsmiljö

Arbetet med att anpassa utrustning och uniformer till de kvinnliga värnpliktiga och kvinnliga officerarna ska fortsätta. Det finns fortfarande brister i uniformssystemet och vapen och utrustning är fortfarande anpassade för män. Detta gör det svårt för kvinnor att kunna arbeta på samma villkor som männen. Under 2006 kommer leverans att ske av utrustning i mindre storlekar såsom hjälm, kängor, stridshandske, stridsbälte och stridsväst. Vidare så kommer det under 2006 ske försök med underkläder och värmeställ för kvinnor. Under 2006 kommer även leverans av Ak 5 med kortare kolv (axelstöd) att ske.

Arbete mot sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön

Uppgifter om antal anmälda sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön år 2005 baseras på årsredovisningen från förbanden. Alla förband och skolor har ej redovisat enligt direktiven och redovisningarna är av olika kvalitet. Huvuddelen av alla förband och skolor lämnat in sin årsredovisning. Totalt 16 anmälningar av sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön rapporteras; tio värnpliktiga och sex anställda. Det är viktigt att påpeka är att många sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön aldrig når till det stadiet att det blir en anmälan. I jämförelse med föregående år har vi en ökning av antalet anmälningar motsvarande 38%.

Det är tydligt att antalet sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön är högre bland de värnpliktiga jämfört med de anställda. Detta visar att det är extra viktigt att de värnpliktiga även i fortsättningen ska genomgå utbildningen i sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön på ett tidigt stadium av grundutbildningen, för att motverka att sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön överhuvudtaget inträffar.

FHS har på Försvarmaktens uppdrag vid tre tillfällen, det senaste under år 2005, genomfört studier avseende förekomsten av sexuella trakasserier. Resultatet från det gångna året har hittills endast redovisats som delrapport. Delrapporten visar att sexuella trakasserier av kvinnliga officerare har minskat. Vad avser kvinnliga civilanställda och värnpliktiga är det i princip oförändrat. I samband med att slutrapporten presenteras kommer en fördjupad analys att genomföras.

Arbetsgivaransvar vid internationella insatser Svar RB 87

Allmänt gäller att svensk personal lyder under svensk lag och att Försvarmaktens arbetsgivaransvar är oinskränkt även vid tjänstgöring utomlands. Det innebär bland annat ett

ansvar att förebygga diskriminering och trakasserier och att vidta relevanta åtgärder om problem ändå uppstår.

Frågan bör emellertid ses i ett vidare perspektiv. En god och trygg arbetsmiljö rymmer mer än att vara fri från diskriminering och trakasserier. Ledarskap och omgivande klimat är av stor betydelse. Det ligger i Försvarets intresse att aktivt medverka till förbättring då öppenhet, trygghet och personkännedom är grundläggande förutsättningar för god förbandsanda och resultat.

Försvarets utbildning mot sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön

Åtterrapporeringen från förbanden avseende utbildningen mot sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön (Cd-romskivan) är varierande och visar på att det fungerar olika bra på de olika förbanden. Många förband hänvisar till att de redan genomfört utbildningen med sina anställda under tidigare år. I detta ligger dock en risk; man antar att hela förbandet är utbildat då man en gång utbildat samtliga. Dock finns det en stor rörlighet av personal i Försvaretsmakten, varpå man alltid måste förvissa sig om att nyanställda genomgått utbildningen. Avseende utbildningen av värnpliktiga fungerar det bättre då det årligen kommer nya värnpliktiga som ska utbildas och en annan kontinuitet uppstår. Vissa förband påpekar dock att de inte haft möjlighet att utbilda samtliga värnpliktiga och hänvisat till att de är för få rådgivare. Försvaretsmakten utbildning avseende sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön ska fortlöpa enligt gällande direktiv och ske kontinuerligt under kommande år både avseende nyanställda och värnpliktiga.

Rådgivare avseende sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön

Under 2005 har två rådgivarutbildningar genomförts och totalt har 32 personer deltagit. Sammanlagt finns nu 218 rådgivare avseende sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön. Vissa förband påpekar dock i årsredovisningen att de har för få rådgivare. Utbildningen av rådgivare ska fortsätta under 2006. Under 2005 har ytterligare två myndigheter inom utgiftsområde 6 givits möjlighet att delta i Rådgivarutbildningen.

Arbetsgruppen Stöd och Samtal (Ag SoS) vid Högkvarteret har pga. bristande resurser legat nere under 2005. Försvaretsmakten utredningsgrupp (FMUG) som ska kunna användas vid t ex fall av sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön har inte varit aktiv då arbetsgruppen inte erhållit något uppdrag.

Ökad HBT- kompetens⁶ i Försvaretsmakten

Försvaretsmakten har under året fortsatt arbetet med att synliggöra och förbättra situationen för homo- och bisexuella och transpersoner. Försvaretsmakten självklara utgångspunkt är varje medarbetares rätt att vara sig själv och känna sig trygg med det. Målbilden är att ingen, vare

⁶ Med HBT- kompetens avses kunskap om och förståelse för homo- och bisexuellas samt transpersoners särskilda livs- och arbetsvillkor.

sig anställd eller värnpliktig, mot sin vilja ska behöva dölja sin sexuella läggning för chefer och kollegor.

Huvuddelen av arbetet har organiserats inom ramen för Equal- samarbetet "Fritt Fram" i vilket en stor del av arbetsmarknadens parter och vissa intresseorganisationer ingår. Samarbetet är en fristående fortsättning på det nu avslutade projektet "Normgivande Mångfald". Det övergripande syftet för Försvaretsmaktens deltagande är att bidra till mer kompetenta och öppna arbetsplatser i fråga om förhållningssätt till homosexualitet och könsidentitet. Kortsiktigt torde detta gagna den interna arbetsmiljön och på lite längre sikt grunden för den framtida personalförsörjningen.

Tyngdpunkten under året har legat på ytterligare kompetenshöjande insatser. Härvid har tre komponenter varit särskilt centrala:

Genomförande av avropsutbildning med utbildningsmaterialet "Fritt Fram" som grund. En handfull förband har i olika utsträckning kommit att omfattas av dessa insatser.

Påbörjad uppbyggnad av en lokal struktur med kontaktpersoner i HBT- frågor på samtliga förband. Flertalet av dessa samlades också under två seminariedagar i oktober.

Inkludering av HBT- perspektiv i det samverkansråd för jämställdhet och mot diskriminering som myndighetsledningen skapat tillsammans med FHS och TPV.

Vidare medverkade Försvaretsmakten aktivt under festivalen "Stockholm Pride" genom ett samarbete mellan Rekryteringscentrum och Föreningen HoF. I anslutning till detta genomfördes också en annonssatsning i tidningen QX vars primära målgrupp är HBT-personer.

Den handlingsplan för att motverka diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning eller könsidentitet som skulle ha upprättats (i enlighet med regleringsbrevet för 2004) har ännu inte påbörjats på grund av tidsbrist. Stabsarbetsplan för det kommande arbetet är dock fastställd.

Drogförebyggande verksamhet

Utbildningen PRIME For Life: Målet att all tjänstgörande personal skulle ha utbildats i riskreduceringsprogrammet PRIME For Life senast 2005-12-31 har inte uppnåtts. Sammanlagt har drygt 10 % av berörd personal genomgått utbildningen. Målet att tjänstgörande personal, ska ha genomgått utbildningen kvarstår. Från och med år 2006 genomgår även alla värnpliktiga utbildningen.

Utvärderingen av PRIME For Life pågår under åren 2005-2007. Ansvarig för utvärderingen är SoRAD (Centrum för socialvetenskaplig alkohol- och drogforskning). Resultatet av utvärderingen förväntas i slutet av år 2007.

Alkolås

Under det gångna året påbörjades ett arbete med att undersöka möjligheten till att införa alkolås i Försvarsmaktens standard- och militärfordon. FMLOG har på försök installerat alkolås i åtta fordon.

Slumpvis drogtestning

Beroende på juridiska tvivelsmål har inga slumpvisa drogtestar genomförts under året. Målsättningen är att de slumpvisa drogtesterna ska återupptas.

Karolinska Institutet har från hösten 2003 och ett år framåt genomfört en utvärdering av Försvarsmaktens drogpreventiva program. Slutrapporten färdigställdes i slutet av året. Enligt utvärderingen av drogtestningsprogrammet ansåg över 80 % av de yrkesofficerare och civila att det är *mycket viktigt* att drogtesterna ingår i försvarets drogpreventiva program. Över 90 % av yrkesofficerare och civila anser det *inte alls känsligt* att genomföra de slumpvisa drogtesterna. Inom ramen för utvärderingen genomfördes en intresseavvägning utifrån berörda intressenter såsom arbetsgivaren, arbetstagare, fackliga organisationer och allmänheten. Där konstateras att de intressen som talar för ett genomförande av drogtestar väger tyngst.

Rättsläget för vilka grunder en statlig arbetsgivare kan genomföra slumpvisa drogtestar är oklart. I utvärderingen ingår en delrapport som visar på rättsliga argument som talar för att drogtestar kan genomföras med stöd av arbetsledningsrätten.

Identifiering av riskbruk

I syfte att identifiera och åtgärda förhöjd och riskabel alkoholkonsumtion, s k riskbruk, hos medarbetare har Försvarsmakten under det gångna året inlett ett samarbete med Karolinska Institutet. Riskbruk kan ha en negativ inverkan på såväl den enskildes hälsa, arbetsmiljön som produktionen. Med hjälp av enkla screeningtester (formulär och blodprov) har studier visat att företagshälsovården med hjälp av hälsoundersökningar kan identifiera riskbruk. En riskbruksstudie vid ett antal försöksförband planeras under kommande år.

Idrott och friskvård

Idrotts- och tävlingsverksamheten inom ramen för Försvarsmaktens idrott och friskvård (FMIF) har under år 2005, i allt väsentligt nått uppsatta mål. Försvarsmaktens idrottsverksamhet drabbades dock inför år 2005 av reduceringar med 1400kkr. Detta har lett till ett begränsat internationellt deltagande utifrån planerad verksamhet, begränsade träningsförutsättningar (läger/utbyten) och att endast fyra av planerade 17 Försvarsmaktsmästerskap kunnat genomföras.

Utvecklingsarbete har kraftsamlats till slutförande och implementering av Försvarsmaktens Fysiska Standard, bildande av nätverk för utvecklingsarbete inom fysiskt stridsvärde och utveckling av det nordiska FoU samarbetet inom funktionen. Som ett led i implementeringen av FM Fysisk Standard Tilläggskrav har FMIF under år 2005 genomfört 6 testledarutbildningar, vardera omfattande tre dagar. 150 certifierade testledare har utbildats. Utbildningsmateriel för testledarutbildningen har utarbetats och ett testledarregister är upprättat.

FMIF har, i samverkan med FOI, genomfört fysiska tester med värnpliktiga i syfte att kvalitetssäkra tilläggskrav för markstrid i Försvarsmaktens fysiska standard (FM FysS). FMIF har initierat och konstituerat ett nätverk för utveckling och kunskapsspridning inom Fysiskt Stridsvärde varvid en referensgrupp bildats bestående av FMIF, Försvarsmaktens överlevnadsskola (FÖS), I 19/Vinterenhet (VE), Generalläk, Markstridsskola (MSS) och Försvarsmaktens medicinska centrum (FMC). Samverkan har inletts mellan FMIF och HKV FörbE insats (OPIL, ATK och Internationella utbildningsenheten) för utveckling av Fysiskt Stridsvärde, fysiska krav och övrigt stöd till Utlandsstyrkan inom funktionen. FMIF har vidare, tillsammans med övriga länder, konstituerat en forsknings- och utvecklingsgrupp mellan Försvarsmakterna i norden för samverkan och samarbete i syfte att optimera utvecklingen för respektive land inom ämnesområdet Fysiskt Stridsvärde.

Försvarsmakten har representerats genom de militära landslagen vid 10 internationella tävlingar och framskjutna placeringar har erhållits i skidor, orientering, orienteringsskytte och marin femkamp.

FMIF har deltagit med fem representanter vid Militärnordisk konferens inom Utbildnings-, Forskning- och utvecklings- och Idrottsområdet. Konferensen har givit stort utbyte för framtida nordiskt samarbete inom samtliga funktioner.

Inom ramen för Försvarsmaktens arbete med Hälsoprofilbedömning (HPB), har FMIF intensifierat arbetet med att få till stånd ett centralt databaserat verktyg för genomförande, uppföljning och statistik. En förstudie omfattande möjligheterna att implementera ett hälsopromotivt synsätt i Försvarsmakten har inletts. Förstudien har resulterat i fem kärnområden som vart och ett utgör prioriterade mål för kommande arbete.

Tabell 1 Yrkesofficerare, civilanställda och reservofficerare - antal och personalkostnader

Organisationsenhet	Yrkesofficerare					Civilanställda					Reservofficerare			Summa kostnader
	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga (årsarbetare)*	Löne-kostnad**	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga (årsarbetare)*	Löne-kostnad**	Antal	Personal-kostnad***	Antal	Personal-kostnad***		
HKV	939	24	175	504 128	126	192	26	156 693	781	4 051	781	4 051	693 163	
FMTS	45	1	2	47 880	41	16	2	25 595	5	179	5	179	121 510	
MDS	160	0	1	76 310	33	45	7	34 714	47	2 184	47	2 184	124 033	
MDM	142	0	3	69 955	41	48	4	37 402	13	2 237	13	2 237	118 226	
MDN	109	0	2	55 946	14	37	2	22 896	130	397	130	397	86 156	
AO MDG	16	0	0	11 496	0	7	1	3 458	25	143	25	143	15 446	
LG	335	13	42	152 542	73	67	13	58 338	831	5 232	831	5 232	238 370	
AO I 5	163	5	49	68 218	9	8	2	6 518	32	334	32	334	80 910	
I 19	522	16	37	218 475	37	43	5	34 475	1225	4 928	1225	4 928	296 979	
K 3	203	3	10	54 858	17	16	3	9 712	443	2 869	443	2 869	78 369	
AO K 4	80	1	9	33 533	6	12	2	7 350	7	360	7	360	49 302	
P 4	346	11	21	142 927	53	46	3	36 546	645	4 294	645	4 294	200 356	
P 7	230	9	20	97 804	23	23	1	17 358	782	3 321	782	3 321	129 753	
AOP 10	116	6	26	50 630	15	15	3	11 588	25	718	25	718	69 754	
AOP 18	152	3	44	65 990	12	15	2	10 720	180	647	180	647	83 774	
A 9	215	4	46	90 974	18	21	6	15 328	653	658	653	658	116 738	
LV 6	230	8	40	99 152	15	29	4	18 610	693	3 429	693	3 429	132 440	
ING 2	208	4	12	91 920	14	26	5	15 181	499	2 200	499	2 200	117 208	
S 1	270	20	34	129 403	38	35	4	32 621	526	3 429	526	3 429	185 083	
T 2	120	8	6	51 238	4	7	0	4 568	378	2 345	378	2 345	62 799	
MSS	149	1	2	72 081	13	6	1	7 970		0		0	85 357	
AO ATS	98	1	9	47 880	29	10	7	14 106		0		0	66 429	
1. UBFLJ	215	8	31	111 122	8	2		2 833	32	1 669	32	1 669	130 875	
AO 2. YSFLJ	69	7	61	33 587	0	0		0	112	53	112	53	36 113	
3. SJÖSTRIFLJ	286	14	30	128 515	0	0		0	85	1 609	85	1 609	156 041	
4. SJÖSTRIFLJ	273	11	47	138 035	2	2		868	579	7 854	579	7 854	176 706	
AMF 1	274	9	40	113 535	22	28	7	19 475	827	4 599	827	4 599	154 338	

Organisationsenhet	Yrkesofficerare				Civilianställda				Reservofficerare		Summa kostnader
	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga (årsarbetare)*	Löne-kostnad**	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga (årsarbetare)*	Löne-kostnad**	Antal	Personal-kostnad***	
AO AMF 4	140	5	12	59 934	21	15	4	14 248	191	2 235	76 417
MARINB	197	2	5	98 057	118	53	13	69 625	741	1 252	168 934
AO MARINB O	122	0	1	69 903	101	50	26	61 233	644	950	132 086
SSS	202	10	2	100 364	21	7	0	9 365	2	0	109 729
AMFSS	16	0	0	7 866	1	1	0	891	0	0	8 757
AO F 4	212	19	46	112 785	117	51	24	56 152	7	739	169 676
F 7	458	29	47	281 486	130	80	19	80 962	142	1 877	364 325
F 17	526	38	50	309 424	132	58	16	75 196	170	1 128	385 748
F 21	356	20	37	187 610	111	48	9	60 793	218	1 209	249 612
F 20/LSS	225	24	30	138 265	74	39	14	44 794	337	786	183 845
HKPFLJ	595	23	48	397 563	77	41	12	49 053	147	340	446 956
FMLOG	293	1	3	158 133	3127	1873	588	1 823 300	10	41	1 981 474
MHS K	51	4	7	28 677	16	13	1	12 041	0	35	40 753
MHS H	42	5	2	24 136	6	9	2	7 198	0	0	31 334
AO MHS Ö	18	1	0	11 013	5	13	3	8 297	0	0	19 310
HVSS	14	0	0	7 013	5	4	1	3 743	0	0	10 756
FMTS	216	13	25	111 312	46	14	5	25 595	0	179	137 086
SWEDEC	34	3	0	17 805	17	7	3	9 991	0	921	28 717
SKYDDC	56	1	2	26 652	3	11	1	5 591	0	0	32 243
UNDSÄKC	47	1	1	23 801	6	5		5 924	0	67	29 792
REKRYC	10	2	0	6 518	12	17	2	10 709	0	52	17 279
FSC	38	1	1	25 308	11	22	4	16 784	439	2 337	44 429
FMC	7	0	1	6 968	3	7	2	5 106	0	0	12 074
FÖMUSC	11	0	0	5 279	41	11	4	20 941	0	0	26 220
US	221	11	0	0	24	3		0	0	0	0
Totalt	10 076	400	1 119	4 974 006	4 889	3 210	863	3 082 455	12 603	73 887	8 130 348
	Yrkesofficerare				Civilianställda				Reservofficerare		

FÖRSVARSMAKTEN
HÖGKVARTERET

Datum
2006-02-18

Underbilaga 3.1
23 386:62434

Organisationsenhet	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga (årsarbetare)*	Löne-kostnad**	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga (årsarbetare)*	Löne-kostnad**	Antal	Personal-kostnad***	Summa kostnader
Externa organisationsenheter											
FHS	92	1									
FMV	183	2									
FOI	10	1									
ISP	1	0									
SFHM	1	0									
UD	1	0									
FRA	1	1									
LFV	3	0									
Fö	15	1									
VPV	11	1									
FORTV	5	0									
Totalt	323	7									
*	Redovisningen får brytas ned på olika tjänstledighetsorsaker om Försvarsmakten anser detta vara lämpligt.										
**	Med lönekostnad avses grundlön, fasta tillägg och sociala avgifter på 45,46%										
***	Lön (grundlön och premier) och sociala avgifter 45,46%										

Tabell 2 Reservofficerare – antal m.m.

Organisations-enhet	Antal anställda*		Varav med aktuellt reservofficersavtal		Antal grundrekryterade**		Antal yrkesofficerare som anställdts som reservofficerare		Antal som slutat***	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
HKV	781		7				2		14	
AO MDS	46	1	18	1			1		1	
AO MDM	13		8							
AO MDN	130		65						31	
AO MDG	25		1							
LG	822	9	245	9			16	2	45	
AO I 5	32		9						285	
I 19	1216	9	648	9			52	5	13	
K 3	443		362		6		16		39	
AO K 4	7		6						27	
P 4	634	11	349	11			42	7	16	
P 7	780	2	285	1			15		2	
AOP 10	24	1	3	1					190	
AOP 18	180		25				1		2	
A 9	649	4	235	4			9		5	
LV 6	689	4	153	4			1	1	154	
ING 2	495	4	372	4			17	2	12	
S 1	518	8	214	8			20	3	2	
T 2	374	4	190	4			14	2	119	2
1. UBFLJ	32		21				10			
AO 2. YSFLJ	109	3	80	3					1	
3. SJÖSTRIFLJ	82	3	33	3			1			
4. SJÖSTRIFLJ	574	5	129	5						
AMF 1	818	9	182	9			19	1	45	
AO AMF 4	189	2	77	2			7	2	1	

FÖRSVARSMAKTEN
HÖGKVARTERET

Datum

2006-02-18

Underbilaga 3.1

23 386:62434

MARINB Organisations- enhet	733		8		345		8		5		3	
	Antal anställda*		Varav med aktuellt reservofficersavtal		Antal grundrekryterade**		Antal yrkesofficerare som anställdes som reservofficerare		Antal som slutat***			
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor		
AO MARINB O	643	1	166	1					46	1		
SSS	2		1									
AO F4	6	1	1	1					44	1		
F7	133	9	128	9			24		8			
F17	153	17	150	17			30	2	36			
F21	199	19	111	19			25	2	23			
LSS	318	19	132	19			16		1			
HKPFLJ	146	1	39	1			10		1			
FMLOG	10		9						2			
FSC	401	38	73	38	11	2			8	3		
Totalt	12 410	193	4 872	193	17	2	343	29	1 177	7		

* Antal anställda omfattar all reservanställd personal oavsett tjänstgöringsskyldighet m.m.

** Med ”grundrekryterad” avses reservofficer som anställdes utan att dessförinnan ha varit yrkesofficer.

*** Med ”slutat” avses endast de där anställningen som reservofficer upphört.

Tabell 3 Yrkesofficerare, civilanställda och reservofficerare lönekostnader totalt

	Yrkesofficerare		Civilanställda		Reservofficerare	
	Totalt	Per årsarbetare	Totalt	Per årsarbetare	Totalt	Per årsarbetare
Lön*	5597423	534,3	3311200	408,8	87207	6,9
varav: grundlön	4977676	475,2	3126181	386,0	68843	5,5
fasta tillägg	179816	17,2	84738	10,5	5457	0,4
rörliga tillägg	439930	42,0	100281	12,4	12908	1,0

*Med ”lön” avses grundlön, fasta och rörliga tillägg inkl. sociala avgifter 45,46%

Årsarbete exklusive 58+ enligt Tabell 1

Tabell 4 – Utbildningskostnader för yrkesofficerare, reservofficerare och civilanställda

	Yrkesofficerare					Reservofficerare					Civilanställda				
	Antal individer som påbörjat utbildning / varav antal kvinnor	Antal individer som genomgått utbildning / varav antal kvinnor	Antal utbildningsdagar	Kostnad totalt (tkr) *****	Kostnad per individ som genomgått utbildning (tkr)	Antal individer som påbörjat utbildning / varav antal kvinnor	Antal individer som genomgått utbildning / varav antal kvinnor	Antal utbildningsdagar	Kostnad totalt (tkr)	Kostnad per individ (tkr)	Antal individer som påbörjat utbildning / varav antal kvinnor	Antal individer som genomgått utbildning / varav antal kvinnor	Antal utbildningsdagar	Kostnad totalt (tkr)	Kostnad per individ (tkr)
Yrkes- och reservofficersprogram 03/05	486 / 45	465 / 45****	46 500	53 207	114	19 / 2	19 / 2	1900	3 517	185					
Taktiskt program 04/05	291 / 23	268 / 22****	26 800	42 404	158										
Stabsprogram 04/05	179 / 8	177 / 8	17 700	121 136	684										
Chefsprogram Fackprogram	192 / 14 *	88 / 5 280 / 36	24 300 28 000	236 999 6 186	2 693 21										
	1 148/90**	1278/ 116	143 300	459 931	3 670	19 / 2	19 / 2	1900	3 517	185				60	21
														60	21***

* ChP 04/06 samt ChP 04/06 T med 68 / 5 elever tar examen 2006.

** Antalet individer som påbörjat Fackprogram är ej inräknad.

*** Ur YOP 03-05 har sex elever beviljats studieuppehåll eller anstånd med examen.

**** Inkl FM Ing 7 / 0 elever

***** Avser totalkostnad för samtliga elever som påbörjat, genomgår och/eller har avslutat utbildning under 2005.

***** Medelvärde för Fackprogram totalt.

FÖRSVARSMAKTEN
HÖGKVARTERET

Datum

2006-02-18

Underbilaga 3.1

23 386:62434

Tabell 5 – Reservofficerarnas tjänstgöring

Tjänstgöring i grundorganisationen		Tjänstgöring i insatsorganisationen	
Antal som tjänstgjort	Antal tjänstgöringsdagar	Antal tjänstgöringsdagar	Antal tjänstgöringsdagar
342	42231		4902

Tabell 6- Totalförsvarspliktiga

Organisations-enhet	Antal totalförsvarspliktiga*	Antal tjänstgöringsdagar	Kostnader totalt för totalförsvarspliktiga ** (TKr)	Kostnad per Totalförsvarspliktig (Kr)	Kostnad per Tjänstgöringsdag (Kr)
MHS KARLBERG	***		5877		
MHS ÖSTERSUND	***		684		
MHS HALMSTAD	***		865		
FMHS	***	31615	21456		679
SKYDDC	30	14674	8450	281667	576
FÖMUSC	49	27117	12433	253735	458
FM UNDSÄKC	19	7891	7183	378053	910
LG	783	300426	153684	196276	512
I5	165	48569	32043	194200	660
K 3	264	127552	51069	193443	400
K 4	114	35779	24690	216579	690
P 4	673	266124	103844	154300	390
P 7	418	166617	64504	154316	387
P 10	190	57707	38271	201426	663
I 19	1075	422035	211301	196559	501

FÖRSVARSMAKTEN
HÖGKVARTERET

Datum

2006-02-18

Underbilaga 3.1

23 386:62434

A 9	110		72971	37031	336645	507
ING 2	372		148888	64520	173441	433
T 2	411		153725	50047	121769	326
P 18	149		52250	41966	281651	803
LV 6	456		177333	65227	143042	368
S 1	380		162989	73332	192979	450
ATS	***		10771	11508		1068
MSS	***		16931	14666		866
1. UBFLJ	38		30931	18116	476737	586
4.MINKRIFLJ	136		70812	32746	240779	462
2. YSFLJ	74		980	457	6176	466
MARINB O	182		48691	26122	143527	536
AMF 1	83		104250	63023	759313	605
MARINB S	198		161154	74961	378591	465
3.YSFLJ	56		48010	27214	485964	567
AMF 4	143		83688	37137	259699	444
ÖS	33		20368	15291	463364	751
F 4	136		57667	40840	300294	708
F 7	103		44701	41338	401340	925
F 20	***		58671	32957		562
F 17	216		97438	71987	333273	739
F 21	138		58913	43551	315587	739
FM HKPFLJ	37		26813	24258	655622	905

* Genomsnitt av antal inryckta och utryckta under året

** Direkta kostnader (förmåner, förplägnads-, sjukvårds-, tvätt- och reparationskostnader dvs konto 5, 7523,7524,7531)

*** endast elever som tillhör elevavsärande förband

FÖRSVARSMAKTEN
HÖGKVARTERET

Datum

2006-02-18

Underbilaga 3.1

23 386:62434

Tabell 7 - Personal i internationell tjänst vars tjänstgöringsstid överstiger två månader.

	Personal som rekryterats bland de anställda i Försvarsmakten											Personal som rekryterats från samhället i övrigt							
	Yrkesofficerare						Reservofficerare					Civilanställda							
	Antal som tjänstgjort			Varav			Omräkna ti årsarbete			Antal som tjänstgjort i			Omräk nat i årsarbete						
	A	FV	M	Kvin nor	Män	Sum ma	Kvinnor	Män	Summa	Kvinnor	Män	Summa	Kvinnor	Män	Summa	Omräk nat i årsarbete			
<i>I utlandsstyrkan</i>																			
FS09-10	46	11	3	1	59	60	46	21	21	0	21	2	1	3	2	11	107	118	91
KS11-12	91	18	9	5	113	118	91	33	33	0	33	4	15	19	15	65	384	449	345
LA02-04	101	2	3	3	103	106	73	20	20	0	20	3	25	28	19	26	513	539	372
EB01-03	53	9	6	7	61	68	47	1	24	1	25	3	6	9	6	22	97	119	82
Enskilda insatser	35	5	2	0	42	42	42	0	8	0	8	1	0	1	1	2	8	10	20
Totalt i US	326	45	23	16	378	394	299	1	106	1	107	13	47	60	43	126	1 109	1 235	910
<i>Annan tjänstgöring*</i>																			
Attachéer	14	9	13		36	36	30					9			7,5				
NATO	4	3	1		8	8	7												
PSE/PCC	4	2	2		8	8	8		1		1	2		1	1				
EUMS																			
EU OHQ-Shape	1		1		1	1	0,5												
EU CE-Af South	2				2	2	2												
Militär rådgivare																			
FN DPKO	2	1		1	4	4	0,5												
US CENTCOM	1		2		1	1	2												
SHIRBRIG	6	1	3		9	9	9												
Lärare utländsk skola	16	13	6		35	35	19												

JAS Tjeckien	10	10	10	7,5				2	2	1,5		
Annan tjänstgöring	4	4	7	4								
Totalt, annan tjänstgöring	51	43	122	90,5	1	1	12	2	2	11		
Summa personal i internationell tjänst	377	88	500	389,5	1	107	25	49	62	54	126	1 235
											1 109	910

* NATO-staber, EU militära stab, OSSE, attachéer, etc.

Tabell 8 – Anställning av personal som nyligen fullgjort värnplik.

		Personal som anställdes med stöd av befälsförstärkningsavtalet								Totalt			
		Avtal om vissa anställningar inom Försvarsmakten		Anställningar i utbildningsverksamheten		Antal		Omräknat i årsarbetare		Antal	Omräknat i årsarbetare		
A	M	FV	Summa	A	M	FV	Summa	A	M	FV	Summa	Antal	Omräknat i årsarbetare
								24	57	5	102		
							Lön*					Lön*	
Totalt		Per årsarbetare		Totalt		Per årsarbetare		Totalt		Per årsarbetare		Totalt	

* Med "lön" avses grundlön, fasta och rörliga tillägg inkl. sociala avgifter

FÖRSVARSMAKTEN
HÖGKVARTERET

Datum

2006-02-18

Underbilaga 3.1

23 386:62434



FÖRSVARSMAKTEN