



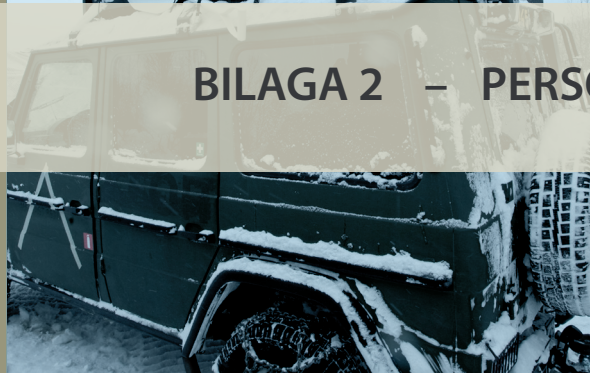
# FÖRSVARSMAKTEN

## ÅRSREDOVISNING

# 2011



BILAGA 2 – PERSONALBERÄTTELSE





# FÖRSVARSMAKTENS ÅRSREDOVISNING 2011

## BILAGA 2

### PERSONALBERÄTTELSE



## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTANDE SLUTSATSER .....	3
STYRNING AV FÖRSVARSMAKTENS PERSONALFÖRSÖRJNING .....	4
RESULTAT .....	4
SAMVERKANSRÅDETS STRATEGI MOT OGYNNSAMMA ATTITYDER .....	6
UTVECKLINGEN AV PERSONALFÖRSÖRJNINGSSYSTEMET .....	7
RESULTAT OCH ERFARENHETER AV FÖRÄNDRINGAR I PERSONALFÖRSÖRJNINGSSYSTEMET – INTERNATIONELL ARBETSSKYLDIGHET OCH ANSTÄLLDA SOLDATER .....	8
PROGRAM PROCESSUTVECKLING HR-ADMINISTRATION I PRIO .....	9
REKRYTERA .....	9
RESULTAT .....	9
GENOMFÖRD VERKSAMHET .....	11
RESULTAT OCH SLUTSATSER .....	12
KOMPETENSUTVECKLING .....	13
KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSSYSTEMET .....	13
PERSONALUTVECKLING .....	14
KOMPETENSBRISTER OCH KOMPETENSÖVERSKOTT .....	15
LÄNGRE TID I BEFATTNING .....	15
LÄNGRE SAMMANHÄNGANDE PERSONALUTBILDNING .....	16
NYTTJA .....	17
PERSONALVOLYMER, AVGÅNGAR, PERSONALOMSÄTTNING OCH ÅLDERSSTRUKTUR .....	17
PERSONAL I INTERNATIONELL TJÄNSTGÖRING .....	23
PERSONALKOSTNADSUTVECKLING .....	24
OMSTRUKTURERING .....	24
UTVECKLINGEN AV FÖRSVARSMAKTENS AVTAL OCH VILLKOR .....	24
ARBETSMILJÖARBETE .....	25

## TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1 Nyckeltal 1. Mätmetod: alla yrkesofficerare som är placerade på en befattning kravsatt för specialistofficerare. ....	4
Tabell 2 Nyckeltal 2.....	5
Tabell 3 Nyckeltal 3.....	6
Tabell 4 Rekrytering till specialistofficersutbildning.....	9
Tabell 5 Rekrytering till officersutbildning.....	9
Tabell 6 Rekrytering till grundläggande militär utbildning.....	10
Tabell 7 Rekrytering till yrkesofficersutbildning, GSS och HAGS via grundläggande militär utbildning.....	10
Tabell 8 Avgångar under GMU.....	10
Tabell 9 Nyanställda per kategori under år 2011.....	11
Tabell 10 Antal examinerade år 2011 på längre sammanhållen personalutbildning.....	16
Tabell 11 Könsfördelning alla anställda individer, läget 2011-12-31.....	17
Tabell 12 Antal yrkesofficerare totalt i Försvarsmakten per tjänstegrad, 2011-12-31.....	18
Tabell 13 Avgångsorsak personalkategori yrkesofficerare.....	19
Tabell 14 Avgångsorsak personalkategori civila.....	20
Tabell 15 Avgångsorsak personalkategori gruppbefäl, soldater och sjömän.....	21
Tabell 16 Personal i utlandstjänstgöring under 2011 (antal).....	23
Tabell 17 Personalkostnadsutveckling per personalkategori.....	24
Tabell 18 Procentuell total sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2007-2011 för alla personalgrupper fördelat på kön.....	26
Tabell 19 Procentuell sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2007-2011 för civila fördelat på kön.....	26
Tabell 20 Procentuell sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2007-2011 för yrkesofficerare/GSS fördelat på kön.....	26
Tabell 21 Procentuell sjukfrånvaro 2007-2011 fördelat på ålder.....	26
Tabell 22 Kort- och långtidssjukfrånvarons procentuella andel av den totala sjukfrånvaron 2007-2011.....	26

## FIGURFÖRTECKNING

Figur 1 Åldersstruktur yrkesofficerare.....	18
Figur 2 Åldersstruktur civila.....	19
Figur 3 Åldersstruktur GSS/K.....	22

## Sammanfattande slutsatser

Personalförsörjningsreformen följer fortsatt de mål och de prognoser som presenterades i myndighetens budgetunderlag för 2011. Flera viktiga förändringar i personalförsörjningssystemet har implementerats där bland annat en ny process för grundrekrytering av militär personal har inrättats och förändringar av stödet till veteransoldaterna initierats och bedömningen är att målsättningarna inom området kommer att nås.

Försvarmakten redovisade redan i årsredovisningen 2010 att övergången till en personalförsörjning, som i första hand ska vila på frivillighet, kommer att öka tillgängligheten och därmed förbättra möjligheterna att använda Försvarmakten. Myndigheten menar fortsatt att förändringen bör beskrivas som en samhällsreform med säkerhetspolitiska förtecken. Drivkraften i förändringen i personalförsörjningssystemet utgår i likhet med föregående år från Regeringens krav på operativ handlingsfrihet med insatsorganisationen inom och utom vårt lands gränser.

I väntan på författningsstöd för anställning av tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T) har Försvarmakten under år 2011, med gott resultat, arbetat med att förmå krigsplacerade värnpliktiga att teckna interimsavtal<sup>1</sup>. Införande av ett författningsstöd under 2012 möjliggör för myndigheten att bibehålla det intresse som upparbetats så att dessa avtal går att omvandla till anställningar och därmed en reell tillgänglighet.

Attraktionskraften är fortsatt en av personalförsörjningsreformens största utmaningar. Det är nödvändigt att Försvarmakten är och är känd som en attraktiv arbetsgivare och arbetsplats för att även fortsättningsvis nå rekryteringsmålen. Direktrekrytering till gruppbefäl, soldater och sjömän har under år 2011 har gått snabbare än planerat. Detta har under året lett till en minskad ambition att rekrytera via den grundläggande militära utbildningen. Försvarmakten attraherar främst den del av rekryteringsbasen som består av lämpliga och redan intresserade, d.v.s. en del av de unga männen. Det är nödvändigt att framöver särskilt fokusera på den stora del av rekryteringsbasen som består av lämpliga men för närvarande mindre intresserade kvinnor och män bl.a. för att uppnå ambition att fortsatt öka andelen kvinnor.

I januari 2011 tecknade Försvarmakten och Arbetsförmedlingen överenskommelse om samarbete. Avsikten och målet med överenskommelsen är att Arbetsförmedlingen stödjer Försvarmakten att etablera sig som arbetsgivare och att tillgängliggöra lediga tjänster inom Försvarmakten för Arbetsförmedlingens kunder.

I den pågående transformationen finns kompetensmässiga obalanser vilket gör att delar av Försvarmakten har en särskilt hög efterfrågan och därmed en hög arbetsbelastning. Att åtgärda detta kräver såväl verksamhetsanpassningar som anpassningar av förväntningar, exempelvis på bidrag till internationella militära insatser, men även prioriteringar av åtgärder för att komma till rätta med dessa.

Försvarmakten konstaterar avslutningsvis att 2011 års resultat pekar på att det fortsatt finns utmaningar i personalförsörjningsreformen. Det är i flera fall för tidigt att dra slutsatser av genomförda arbeten och de utfall som genererats, vilket innebär att planen i huvudsak grundas på tidigare antaganden. Myndigheten menar fortsatt att osäkerheten är störst kring i vilken

---

<sup>1</sup> Består av två dokument; en avsiktsförklaring och en tjänstgöringsplan. Interimsavtalet är inte bindande för den enskilde utan ska ses som en frivillig överenskommelse med ett förband.

takt som det kommer att vara möjligt att anställa tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän. Ett särskilt arbetet har genomförts kring ovissheten hur länge kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän kommer att välja att stanna i sina anställningar. En undersökning har genomförts kring incitament för längre anställningar hos denna kategori för att försöka finna tydliga områden och drivkrafter. En identifierad drivkraft för att fullgöra kontraktet är benägenheten att fortsätta inom Försvaret efter tjänstgöringen. En annan drivkraft är den huvuduppgift man är en del av. Även meriter, utbildning och trivsel kan sägas ha viss drivkraft. Undersökningen visade att inom dessa områden har myndigheten lyckats uppfylla eller överträffa kategorins förväntningar. I generella termer kan sägas att de olika drivkrafterna framstår som svaga. Undersökningen indikerar att drivkrafterna till stor del står att finna i aspekter som ligger utanför myndighetens kontroll.

## Styrning av Försvarmaktens personalförsörjning

### Resultat

#### *Förändra personalförsörjningen.*

#### Nyckeltal 1

##### **Utveckling av tvåbefälssystemet**

Andel yrkesofficerare placerade på specialistofficersbefattningar av totalt antal yrkesofficerare.

#### *Beskrivning*

Andel officerare (OFF) och specialistofficerare (SO) som är placerade på befattningar kravsatta för specialistofficerare mäts genom att mäta de som är placerade på befattningar med befattningsnivåkravet OR 6 – OR 9.

#### *Resultat*

2010	2011	Mål 2013
8 %	40 %	65 %

**Tabell 1** Nyckeltal 1. Mätmetod: alla yrkesofficerare som är placerade på en befattning kravsatt för specialistofficerare.

#### *Analys*

Målet för andelen YO placerade på SO-befattning 2011-12-31 är 30 procent och utfallet blev 40 procent. Uppfyllnaden av specialistofficersbefattningar går fortare än planerat och slutmålet är 65 procent. Utfallet år 2010 baseras på en annan mätmetod än 2011. 2010 mättes andelen utbildade specialistofficerare.

#### *Jämförbarhet (trend)*

Arbetet med Försvarmaktens organisation för 2013 pågår, såväl insatsorganisation som basorganisation, vilket påverkar mätningen av nyckeltalet och gör det svårt att utläsa en trend. Målsättningen kvarstår.

**Främja jämlikhet och jämställdhet samt att motverka diskriminering**Nyckeltal 2**Andel kvinnor och män**

Andel kvinnor/totalt antal per kategori

*Beskrivning*

Nyckeltalet visar andelen kvinnor i förhållande till totalt antal per kategori. Kategorierna är yrkesofficerare (YO), civila och kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K).

*Resultat*

2009	2010	2011
5,0 % (YO)	5,1 % (YO)	5,2 % (YO)
37,1 % (Civila)	37,8 % (Civila)	37,8 % (Civila)
12,3 % (motsv. GSS/K)	9,8 % (GSS/K)	10,1 % (GSS/K)

**Tabell 2** Nyckeltal 2*Analys*

Målet är att generellt öka andelen kvinnor inom Försvarsmakten. En ökning sker inom alla kategorier, utom GSS/K som uppvisar en ökning 2009 (jämfört med 2008) och en minskning från 2009 till 2010. Populationen (GSS/K) har fram till 2011 varit liten, huvuddelen utgjordes av direktrekryterade för utlandstjänst, och nyckeltalsmätningen görs vid ett specifikt tillfälle vilket förklarar de svängningar som kan utläsas.

*Jämförbarhet (trend)*

Ökningstakten för samtliga kategorier låg. I takt med att antalet GSS/K ökar kommer möjligheten att värdera trender öka.

Nyckeltal 3**Andel kvinnor och män som är chefer**

Andel kvinnor/män chef/totalt antal kvinnor/män per kategori.

*Beskrivning*

Nyckeltalet visar andelen kvinnor som är chefer<sup>2</sup> i förhållande till antalet kvinnor totalt, per kategori, i relation till antalet män som är chefer/totalt antal män i respektive kategori. Nyckeltalet indikerar huruvida karriärmöjligheterna är lika för könen.

<sup>2</sup> Avser chef som har verksamhets-, personal- och ekonomiansvar med förordnande i myndighetens resurs- och ekonomiledningssystem (PRIO)



*Resultat<sup>3</sup>*

Nyckeltal	2010	2011
YO: Antal kvinnor som är chefer/totalt antal kvinnor	15,5 %	25,8 %
YO: Antal män som är chefer/totalt antal män	24,3 %	31,0 %
Civ: Antal kvinnor som är chefer/totalt antal kvinnor	6,4 %	6,4 %
Civ: Antal män som är chefer/totalt antal män	7,6 %	7,5 %

Tabell 3 Nyckeltal 3

*Analys*

En ökning av antalet kvinnor som är chefer kan noteras för YO sedan 2010, differensen mellan män och kvinnor har minskat i den här kategorin. För civila kan ingen förändring sedan 2010 noteras.

*Jämförbarhet (trend)*

Som ett led i att skapa en positiv, utvecklande och hållbar arbetsmiljö fri från kränkningar och trakasserier har Försvarsmakten fokuserat på två områden. Det första har inneburit att utveckla och tydliggöra strukturer och riktlinjer för hur arbetet ska genomföras, följas upp och utvärderas samt vilket stöd som kan ges. Det andra att integrera ett jämställdhetsperspektiv i all central styrning och verksamhetsledning.

Utifrån kartläggningen av förekomsten av trakasserier och kränkningar har åtgärder vidtagits för att stärka det främjande arbetet med aktiva åtgärder och att omhänderta händelser professionellt.

Utbildning i likabehandlingsfrågor är nu integrerad i all militär grundutbildning. Likabehandlingsperspektivet har omhändertagits inom ett antal områden, främst inom rekrytering och information gentemot sökande och nyanställda.

För att åstadkomma integrering av jämställdhetsarbetet har det genomförts utbildning för verksamhetsledare i jämställdhetsintegrering. Ett arbete med att omhänderta jämställdhetsfrågan i ordinarie chefsutbildning har inletts.

*Slutsatser*

Slutsatsen är att förändringsarbete tar tid. Att utveckla linjeorganisationens förmåga att omhänderta och vidareutveckla Försvarsmaktens jämställdhets- och jämlikhetsarbete är ett långsiktigt arbete som fortsätter.

**Samverkansrådets strategi mot ogynnsamma attityder**

Försvarsmakten, Rekryteringsmyndigheten och Försvarshögskolan ingår i ett gemensamt samverkansråd för att främja jämlikhet och jämställdhet samt motverka diskriminering. Försvarshögskolan har haft ordförandeskapet fram till halvårsskiftet 2011. Därefter övergick det till Försvarsmakten. Rådet har fortsatt arbetet enligt det gemensamma strategidokumentet och handlingsplan som gäller till och med 2011. I den strategin identifieras fokusområdena styr- och beslutsdokument, utbildning och information. Rådet har inletts en utvärdering av de båda dokumenten och det arbetet kommer att slutföras under 2012.

<sup>3</sup> Nyckeltalet är nytt från 2011 varför jämförelse bara sker mot föregående år.

Enligt strategidokumentet granskas myndigheternas styrdokument vart tredje år. Försvarshögskolan har genomfört den granskningen 2011 och sammanställt rapporten Jämställdhet och jämlikhet i verksamhetsplaneringen, FHS beteckning 757/2010:32. Rapporten har presenterats för Samverkansrådet och har förts vidare inom respektive myndighet. Mot bakgrund av bland annat slutsatserna i rapporten har Samverkansrådet beslutat att stärka myndigheternas kompetens inom området uppföljning och utvärdering av värdefrågor.

I syfte att synkronisera myndigheternas rutiner vid trakasserier och kränkande särbehandling har Samverkansrådet under året producerat trycksaken Om det händer – Stöd vid trakasserier och kränkande särbehandling. Under året har också checklistan Genussmart – övning inför insats tagits fram för att införliva FN säkerhetsrådsresolution 1325/2000 i verksamheten.

## Utvecklingen av personalförsörjningssystemet

En förutsättning för att förverkliga den försvars- och säkerhetspolitiska vision som regeringen lagt till grund för Försvarmaktens utveckling är att personalförsörjningsreformen lyckas. Det kan exemplifieras med att den eftersträvade internationella handlingsfriheten med insatsorganisationens krigsförband inte kan nås förrän befattningarna på gruppbefäls-, soldat- och sjömansnivå är bemannade med personal som är frivillig, har rätt kompetens, internationell arbetsskyldighet och är samövad.

### *Genomförd verksamhet*

Utvecklingen av personalförsörjningssystemet är en del av det förändringsarbete som genomförs utgående från den analys av försvarsreformens innebörd som gjorts i överbefälhavarens inriktning och programförklaring för Försvarmakten<sup>4</sup>.

I ett internationellt tillgänglighetsperspektiv har de viktigaste personalförsörjningsrelaterade, förändringsmåten och åtgärderna varit att:

- mäta hur antalet GSS utvecklas och hur avgångarna förhåller sig till de antagna,
- utveckla rekryteringen,
- utveckla stödet till veteransoldaterna och att
- göra Försvarmakten till en attraktiv arbetsgivare.

### *Resultat och slutsatser*

Några exempel på de resultat som uppnåtts och de slutsatser som dragits är att:

- antalet kontinuerligt tjänstgörande GSS har ökat snabbare än planerat,
- en ny process för grundrekrytering av militär personal har inrättats,
- målsättningen beträffande stödet till veteransoldaterna kommer att kunna nås och att
- arbetet med att utveckla attraktionskraften måste fortsätta.

Försvarmakten attraherar främst den del av rekryteringsbasen som består av lämpliga och redan intresserade, d.v.s. de unga männen. Det räcker inte. Det är nödvändigt att också fokusera på den stora del av rekryteringsbasen som består av lämpliga, men för närvarande mindre intresserade kvinnor och män.

---

<sup>4</sup> Strategiskt styrdokument för Försvarmakten (2009-12-17 dnr. 09 100:68065)

## Resultat och erfarenheter av förändringar i personalförsörjningssystemet – Internationell arbetsskyldighet och anställda soldater

### *Genomförd verksamhet*

Förändringar som införts i personalförsörjningssystemet, som internationell arbetsskyldighet och anställda soldater, har tillämpats under hela 2011. Internationella militära insatser har genomförts med möjlighet att dra slutsatser och omsätta erfarenheter av dessa förändringar.

Försvarsmakten har, i enlighet med riksdagens beslut, påbörjat inrättandet av en myndighetsgemensam funktion till stöd för rekryters medinflytande. I enlighet med regleringsbrev 2011 har upprättandet av en medinflytandenämnd skett och under året har två sammanträden med nämnden, ett i Stockholm och ett i Halmstad, genomförts. Representanter ur Försvarsmakten, studentkåren FHS, ATO och Intresseorganisationen Svensk Soldat deltog. För att stödja det lokala medinflytandet kommer det bl.a. att finnas personal vid varje förband med särskilt ansvar för att stödja rekryters medinflytande och genomföra utbildning för förtroendevalda.

### *Resultat och slutsatser*

Som en följd av införande av den internationella arbetsskyldigheten har under år 2011 70 st. yrkesofficerare sagts upp p.g.a. arbetsbrist och 22 st. har slutat med pensionsersättning. Vad gäller civilanställda har 106 st. sagts upp p.g.a. arbetsbrist och 178 st. har slutat med pensionsersättning i Försvarsmakten. Totalt 376 anställda.

En förändring som införts under 2011 är att ansvaret för att rekrytera och utbilda de internationellt insatta förbanden har övergått från Högkvarteret till förbanden. Det finns tecken som antyder att arbetsskyldigheten har gjort det lättare för ansvariga chefer och tydligare för medarbetarna, framförallt i dialogen om deltagande i en specifik insats eller inte.

I den internationella insatsverksamheten har det inte gått att dra några erfarenheter av internationell arbetsskyldighet. Enbart några få (sex individer) har beordrats att tjänstgöra internationellt och det har inte gått att dra några erfarenheter av detta mer än att det inte utgjort ett problem. Den internationella arbetsskyldigheten har hittills inte medfört någon större ändring när det gäller vakanser i de internationellt insatta förbanden, utan antalet vakanser har i huvudsak varit densamma som tidigare. Vakanserna beror på brister i tillgång på personal med aktuell kompetens och där arbetsskyldigheten inte kan tillgripas utan att överutnyttja befintlig personal.

Under år 2011 har det i Försvarsmaktens insatsverksamhet inte varit möjligt att dra några mer omfattande erfarenheter av att genomföra insatser med kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K). Vad avser internationella insatser under 2011 har endast en mindre del (ca 20 procent) utgjorts av GSS/K och huvuddelen har utgjorts av direktrekryterade gruppbefäl, soldater och sjömän. I insatsverksamheten har det inte varit möjligt att märka någon större skillnad mellan GSS/K och de direktrekryterade soldaterna och sjömännen. Den främsta orsaken till detta är att nuvarande GSS/K i huvudsak är nyrekryterad och har varken som individer eller förband högre utbildningsståndpunkt eller större erfarenhet än de direktrekryterade. Bland de direktrekryterade har det dessutom funnits en högre andel av soldater och sjömän med såväl civil yrkeserfarenhet som erfarenheter av tidigare insatser.

Under 2012 kommer det finnas betydligt större möjligheter att dra erfarenheter av att använda GSS/K då andelen i ISAF (FS22 och FS23) kommer att vara betydligt högre (ca 40-50 procent av förbandet). Andelen direktrekryterade kommer då att utgöra ca 20 procent och i huvudsak bemanna befattningar där det även krävs en civil kompetens t.ex. hälso- och sjukvårdspersonal.

Det har inte heller vid nationella insatser varit möjligt att dra några större erfarenheter av införandet av GSS/K.

## Program Processutveckling HR-administration i PRIO

### *Genomförd verksamhet*

Under år 2011 drabbades anställda, främst personal tjänstgörande i någon av våra internationella insatser, av felaktiga löneutbetalningar. Det har rört sig om både för höga och för låga belopp.

### *Resultat och slutsatser*

För att åtgärda detta problem har myndigheten genomfört förändringar i löneutbetalningsprocessen vilket resulterat i att bland annat Försvarmaktens HR-centrum (HRC) har fått större ansvar och befogenheter avseende kontroller och uppföljning.

## Rekrytera

### Resultat

#### *Rekrytering till grundläggande officersutbildning inom Försvarmakten*

SOU <sup>5</sup> 11-12	Kvinnor	Män	Totalt
Behov			363
Ansökningar			1 734
Nomineringsbara			389
Antagna	56	273	329

**Tabell 4** Rekrytering till specialistofficersutbildning

#### *Rekrytering till officersutbildning vid Förvarshögskolan som leder till officersexamen*

OP <sup>6</sup> 11-14 <sup>7</sup>	Kvinnor	Män	Totalt
Behov			86
Ansökningar	67	387	454
Urval 1	22	68	90
Urval 2	20	69	89

**Tabell 5** Rekrytering till officersutbildning

#### *Rekrytering till grundläggande militär utbildning (GMU)*

<sup>5</sup> Specialistofficersutbildning

<sup>6</sup> Operativa programmet

<sup>7</sup> Inklusive direktrekryterade

GMU	Kvinnor	Män	Totalt
Behov			1 578 <sup>8</sup>
Antal sökande totalt	2 877	19 548	22 425
Antal sökande som uppfyllde grundkraven	2 822	17 707	20 529
Antagningsbara	279	2 691	2 970
Nominerade <sup>9</sup>	251	1 791	2 042
Antagna <sup>10</sup>	235	1 423	1 658
Påbörjade utbildning	195	1 361	1 556

**Tabell 6** Rekrytering till grundläggande militär utbildning

Kategori	Inryckta GMU	Inryckta KMU	Examinerade G	Anställda/avtal		
	Tot	Tot	Tot	Tot	Män	Kv
Offaspirant	121	98	89	-	-	-
GSS/K	1 123		911	754	689	65
GSS/T	-		-	-	-	-
HAGS	312		282	237	207	30
Totalt FM <sup>11</sup> exklusive offasp	1 435		1 193	991	896	95
<b>Totalt FM</b>	<b>1 556</b>		<b>1 282</b>			

**Tabell 7** Rekrytering till yrkesofficersutbildning, GSS och HAGS via grundläggande militär utbildning

Kategori	Orsaker				Summa	
	Klarade ej utbildningen	Annat arbete/studier	Medicinska-/psykosociala orsaker	Annan orsak	Antal	Andel
Offasp	5	12	10	14	41	35%
GSS/K	14	29	47	113	203	18%
GSS/T <sup>12</sup>	-	-	-	-	-	-
HAGS	2	4	11	13	30	10%
Totalt	21	45	68	140	274	17,6%

**Tabell 8** Avgångar under GMU

Avgångarna under 2011 är i realiteten lägre än vad ovanstående tabell utvisar. Inför utbildningsomgång två beställdes ca 60 st. rekryter med för låga krav vid ett av förbanden. När dessa rekryter uppmärksammades på vilka krav som skulle komma att ställas på dem efter grundläggande militär utbildning (GMU), valde flertalet att självmant avsluta GMU i förtid. Avgångarna är inte orsakade av att de inte klarade utbildningen under GMU. Med detta i beaktande är avgångarna totalt 14 procent för Försvarsmakten.

<sup>8</sup> För GMU 3/4 reducerades det ursprungliga behovet på ca 1 100 utbildningsplatser till ca 500 utbildningsplatser. Det redovisade behovet är det reducerade behovet.

<sup>9</sup> Nominerade omfattar både ordinarie och reserver.

<sup>10</sup> Omfattar de som erbjudits en plats och tackat ja.

<sup>11</sup> Försvarsmakten

<sup>12</sup> Kategorin ej infört

**Övrig rekrytering**

Yrkesofficerare	Personal-prognos <sup>13</sup>	Utfall totalt	Kvinnor	Män
Nyanställda officerare	ca 100 juni	133 <sup>14</sup>	10	123
Nyanställda specialistofficerare	ca 220 jan-12	203 <sup>15</sup>	20	183
Nyanställda totalt YO	320	336	30	306

Reservofficerare	Personal-prognos	Utfall totalt	Kvinnor	Män
Nyanställda reservofficerare		35	3	32

Civila	Personal-prognos	Utfall totalt	Kvinnor	Män
Nyanställda tillsvidare		130	60	70
Bytt från visstid - tillsvidare		347	146	201
<b>Nyanställda totalt, tillsvidare</b>	<b>ca 250</b>	477	206	271
Nyanställda visstid		757	293	464

GSS/K	Personal-prognos	Utfall totalt	Kvinnor	Män
Nyanställda GSS/K totalt	1 700	3 287	340	2 947

**Tabell 9** Nyanställda per kategori under år 2011**Genomförd verksamhet**

Under 2010-2011 har en ny process för grundrekrytering av militär personal inrättats. Detta för att kunna tillgodose Försvarmaktens behov av officerare, specialistofficerare, gruppbefäl, soldater och sjömän samt hemvärnsoldater. Utvecklingen av rekryteringsprocessen har skett i samverkan med Totalförsvarets Rekryteringsmyndighet (TRM) med i huvudsak befintligt systemstöd. Under året har fortsatt utveckling av rekryteringsprocessen skett för att korta led-tiderna för de sökande och Försvarmakten samt att utnyttja urvalsresurserna mer effektivt över tid för både grund- och återrekrytering. Den utvecklade processen kommer att reducera belastningstoppar för Försvarmakten och TRM samt erbjuda de sökande ett modernare och användarvänligare verktyg med systemlösningar och eller -funktioner som är målgruppsanpassade.

Under 2011 bedrevs fortsatt utveckling av Försvarmaktens kravprofiler och testmetoder avsedda för grundrekrytering.

Översyn av urvalsinstrumentet ISOKAI<sup>16</sup> har gjorts i syfte att öka testets validitet och att inte diskriminera kvinnor i urvalsprocessen. Ny tillämpning av testresultatet kommer att påbörjas 2012.

<sup>13</sup> Erfarenhetsmässigt uppskattat resultat av planen (budgetunderlag) för aktuellt år

<sup>14</sup> Varav 26 återanställda.

<sup>15</sup> Påbörjad inregistrering av de ca 220 specialistofficerare.

<sup>16</sup> ISOKAI är ett urvalsinstrument som används vid antagningsprovningen för att mäta individens muskelstyrka

Under 2011 har ett externt tekniskt systemverktyg<sup>17</sup> för att stödja Försvarmaktens rekrytering införts och etablerats med gott resultat. Ett fortsatt utvecklingsarbete med att integrera det extra systemet med Försvarmaktens interna system PRIO pågår. Under 2011 har 2 120 annonser publicerats (44 procent tidsbegränsade anställningar och 56 procent tillsvidareanställningar) vilka har gett 48 101 ansökningar. Införandet har inneburit en 75 procentig minskning av arbetstiden för rekryteringsadministration samt att en ökad systematisering av hantering av företrädesrätt möjliggjorts.

Under året har samtliga rekryterande förband avdelat yrkesvägledare vid antagningsprövning och under GMU. Samtliga yrkesvägledare har genomgått yrkesvägledarutbildning.

Under år 2011 har närområdesprincipen införts för att främja rekryteringen till hemvärnet/nationella skyddsstyrkorna. Trots införandet av detta selekteringskriterie har behovet för hemvärnet/nationella skyddsstyrkorna inte kunnat täcka sina behov.

## Resultat och slutsatser

Under år 2011 har fyra omgångar med GMU genomförts. Rekryteringen för GMU 1 slutfördes under 2010 och även rekryteringsarbetet med GMU 2 påbörjades under 2010 men slutfördes första kvartalet 2011. Rekryteringen för GMU 3/4 genomfördes under 2011. Totalt har 20 529 (ca 17 707 män och 2 822 kvinnor) ansökningar som uppfyllde grundkraven inkommit och det totala behovet var 1 578 individer. Planerat behov via GMU var från början 2 100 individer. Förbandens rekrytering av GSS/K ur kategorin före detta värnpliktiga gick bättre än förväntat under året, varför behovet via GMU reducerades med 600 individer. Antalet sökande till GMU var ca 14 per plats. Se tabell *rekrytering till grundläggande militär utbildning (GMU) ovan*.

Rekryteringen har i huvudsak uppfyllt behovet men det finns brister inom enskilda områden och då framförallt i rekryteringen till Hemvärnet där behov finns att fortsätta att följa upp och anpassa rekryteringen. Kvaliteten hos de antagningsbara till GMU har ökat i förhållande till mönstringsresultaten i värnpliktssystemet.

Avgångar i rekryteringsprocessen har föranlett att en fortsatt analys av orsaker och förberedelser för anpassningar av rekryteringsprocessen har påbörjats. Under året har åtgärder vidtagits för kontinuerlig uppföljning och utvärdering i syfte att optimera processen och minimera bortfallet under rekrytering. Behov föreligger att fortsatt utveckla metoder för kontinuerlig uppföljning.

Det finns ett fortsatt behov av en kompetensinventering och prognos för att identifiera prioriterade arbetsområden/personalkategorier som kräver särskilda åtgärder.

Sedan frivillighet har införts har andelen kvinnor till grundrekrytering via GMU ökat jämfört med antalet kvinnor som gjorde värnplikt.

Försvarmakten måste fortsätta vidta åtgärder för att kunna lösa uppgifter och för att kunna bli en myndighet som speglar samhällets medborgare. Försvarmakten har som mål att bredda rekryteringsmålgruppen och öka andelen kvinnor och individer med annan etnisk bakgrund.

---

<sup>17</sup> Reach Mee

År 2011 har varit införandeåret för GMU i Försvarsmakten. Sammantaget måste införandet av GMU konstateras ha gått mycket bra. De valda metoderna visade sig vara framgångsrika. Utvärderingarna har visat på att rekryterna är mycket nöjda med sin utbildning och sina befäl. Överlag finns en god acceptans för utbildningens omfattning och upplägg vid förbanden.

GMU har två övergripande utmaningar. Den ena ligger i utbildningstempot där ett omfattande innehåll ger ett högt tempo men också begränsade möjligheter för rekryten att inhämta missade delar, t.ex. pga. sjukdom. Erfarenheter från förband, som under 2011 genomfört GMU mer än en gång, är att förbanden, baserat på egna erfarenheter och egna förutsättningar, finner sätt att optimera GMU i syfte att frigöra utbildningstid.

Den andra utmaningen berör inte själva utbildningen utan rekryternas uppfattning om dennes möjligheter till engagemang inom Försvarsmakten efter GMU. Vid inryckning på GMU har rekryterna uppfattningen att det är lätt att byta inriktning t.ex. från HAGS till GSS eller från förband X till förband Y. Denna del måste fortsatt utvecklas så att den rekryt som påbörjar GMU är klar över sina valmöjligheter efter GMU.

I januari 2011 tecknade Försvarsmakten och Arbetsförmedlingen (AF) överenskommelse om samarbete. Avsikten och målet med överenskommelsen är att AF stödjer Försvarsmakten att etablera sig som arbetsgivare och att tillgängliggöra lediga tjänster inom Försvarsmakten för Arbetsförmedlingens kunder. En förutsättning för samarbetet ansågs vara att öka kunskapen om Försvarsmakten som myndighet, arbetsgivare och arbetsplats för arbetsförmedlare och chefer inom Arbetsförmedlingen. Under 2011 har samarbetet fokuserat på att genomföra utbildningsinsatser för arbetsförmedlare och chefer i form av regionala branschutbildningsdagar för att öka kompetens vad gäller yrken och karriärvägar inom Försvarsmakten. Från Arbetsförmedlingen har 405 arbetsförmedlare och chefer genomgått utbildningen som förlagts vid olika verksamhetsställen inom Försvarsmakten runtom i landet. Utvärderingen av utbildningsinsatsen visar att utbildningen varit mycket effektiv och uppskattad samt har främjat såväl lokalt/regionalt samarbete myndigheterna emellan och skapat en bättre bild av Försvarsmakten hos AF.

## **Kompetensutveckling**

### **Kompetensförsörjningssystemet**

#### *Genomförd verksamhet*

Försvarsmakten har under år 2011 fortsatt att utreda och utveckla kompetensförsörjningssystemet mot bakgrund av nytt personalförsörjningssystem och införande av ett tvåbefälssystem. Utbildningsprocessen har utvecklats vidare under året med anledning av införande av systemstöd (PRIO). Inom utbildningssystemet har ett arbete rörande utbildning för anställning som tidvis tjänstgörande officer genomförts.

Med anledning av införandet av tvåbefälssystemet har under året ett arbete för att ta fram ensade befattningsbeskrivningar för soldater, sjömän, gruppbefäl, specialistofficerare, officerare samt civila befattningar genomförts. Yrkesutveckling och karriärvägar för gruppbefäl, soldater och sjömän är områden som också varit föremål för utveckling.



Under år 2011 har Försvarsmakten, i samarbete med Arbetsförmedlingen och representant för högskolesektorn (Högskolan i Halmstad) inlett ett samarbete i projektform, "Försvarsmaktens kompetensförsörjning – en samhällsgemensam angelägenhet". Projektet har inletts med en kartläggning för att se vilka möjligheter som öppnar sig om Försvarsmaktens kompetensförsörjningssystem betraktas som en angelägenhet för alla.

Arbetet med en översyn av Försvarsmaktens kompetensförsörjning avseende språk har avslutats under 2011. Som ett led i arbetet med att kvalitetssäkra Försvarsmaktens språkutbildningar enligt NATO-standard har Sverige varit värd för en internationell testningskonferens med deltagare från 25 nationer.

### ***Resultat och slutsatser***

Utveckling av kompetensförsörjningssystemet har bl.a. inneburit att förslag till målbild för kompetensförsörjningssystemet samt förslag till förtydligade roller för samordning och kvalitetssäkring avseende kompetensförsörjning och utbildningsverksamhet har tagits fram.

Arbete med Försvarsmaktens kompetensförsörjning inom språk har resulterat i att en huvudman för språk och ett språkråd avses inrättas med ansvar att koordinera och inrikta all språklaterad verksamhet.

## **Personalutveckling**

### ***Genomförd verksamhet***

Under år 2011 ersatte Försvarsmakten det tidigare bedömningssystemet "vitsord och tjänstgöringsomdöme" med "utvecklingssamtal inklusive det utvecklade bedömningssystemet (UBS)", i linje med personalförsörjningsreformen.

Central utbildning avseende utvecklingssamtalen för chefer med personalansvar och UBS har genomförts under hösten 2011. Särskilt arbete har även bedrivits för att utveckla metoder för potentialbedömning och att göra det utvecklande bedömningssystemet mer användarvänligt.

Ett arbete har pågått under året för att ta fram förslag på en metod för livs- och karriärutveckling för gruppbefäl soldater och sjömän. För samma målgrupp har ett arbete genomförts under året avseende "Coaching mot karriärutvecklingsplan". Arbetena syftar till att få beslutsunderlag avseende metod för livs- och karriärutveckling för gruppbefäl soldater och sjömän.

### ***Resultat och slutsatser***

Av flera anledningar har utvecklingssamtalen under år 2011 genomförts utan systemstöd (PRIO). Den största anledningen är pågående arbete under året med Försvarsmaktens befattningsstruktur.

Vägledningen från Datainspektionen som innebär att Försvarsmakten inte kan behandla nödvändiga personuppgifter i systemstödet (PRIO) rörande utvecklingssamtalen, har förändrat inriktningen av arbetet för att uppnå målsättningen att ha rätt individer, på rätt platser, i rätt tid, med rätt kompetenser och till rätt kostnader. Översyn av konsekvenser och alternativgenerering pågår.

## **Kompetensbrister och kompetensöverskott**

Vid den centrala förhandlingen enligt 14 § MBL den 1 juli 2010 rörande Försvarmaktens beslutsavsikt om internationell arbetsskyldighet enades parterna om följande: "FM och OFR/O, SACO-S är överens om att det ska göras en översyn av bristkompetenser mot bakgrund av nu gällande åtaganden för Försvarmakten. Parterna är överens om att översynen ska följas av åtgärder." Översynen skall omfatta alla personalkategorier. Försvarmakten har under 2011 påbörjat arbetet och en del av översynen är genomförd.

Försvarmakten definierar bristkompetenser som de kompetensområden där organisationsenheterna och krigsförbanden upplever eller kan förutse att efterfrågade befattningar inte kan bemannas med rätt kompetens den tid en internationell militär insats pågår, utan att bryta mot eftersträvd tjänstgöringsfrekvens i spannet mellan 1:4-1:6<sup>18</sup>.

Analysunderlag och identifierade brister redovisas i underbilaga 4.1.

### ***Resultat och slutsatser***

Pågående arbete med organisation 2013 kommer att möjliggöra en analys av tillgången av personal i de identifierade kompetensområdena så att analysen kan färdigställas. Analysen ska ge svar på vilka utmaningarna är så att rätt åtgärder kan föreslås.

## **Längre tid i befattning**

### ***Bakgrund***

Försvarmakten har sedan 2009<sup>19</sup> haft uppgiften att vidta åtgärder för att öka den militära personalens tjänstgöringstid i sina befattningar inom central ledning och administration samt även tjänstgöringstiden i internationella lednings- och stabsbefattningar. Korta tjänstgöringstider ger en bristfällig kontinuitet med bl.a. sämre ledningsförmåga och resursutnyttjande som följd.

Försvarmakten införde 2009 personaluppföljning i PRIO. Då systemet är helt driftsatt kommer mätningar av exempelvis tid i befattning vara möjligt. I väntan på detta har Försvarmakten valt att välja ut några befattningar för att se om de åtgärder som vidtagits för att åstadkomma längre tid i befattning gett resultat.

### ***Genomförd verksamhet***

15 befattningar valdes inledningsvis; åtta högre chefsbefattningar i Högkvarteret och sju förbandschefer. Befattningarna granskades från 2007 och i vissa fall 2009 (då PRIO infördes för uppföljning av personal). En kompletterande kontroll av samtliga förbandschefer (35 st.) gjordes för att bredda underlaget.

---

<sup>18</sup> En periods tjänstgöring av fyra till en periods tjänstgöring av sex. En period är normalt sex månader.

<sup>19</sup> Regleringsbrev 2009

Försvarmakten tillämpar förordnandetider för Försvarmaktens högre chefer<sup>20</sup> på fyra till sex år sedan 2009. Översyn av internationella befattningar har medfört att ytterligare två befattningar under året fått förlängda förordnandetider<sup>21</sup>. Huvuddelen av de internationella stabsbefattningarna är tre år med option på ett fjärde år.

### **Resultat och slutsatser**

De civila cheferna har längre tid i befattning, då huvuddelen har befattningen tills vidare medan Förbandschefer fullgör den planerade tiden i befattning, i regel fyra till sex år, vilket är en förändring som åstadkommit.

Tid i befattning för högre chefsbefattningar i Högkvarteret varierar stort från ca ett år till över fyra år (vilket kan bli längre då det rör sig om pågående tjänstgöringar). Den befattning som hade högst omsättning var en befattning i insatsledningen med kompetens från insatsverksamhet, nationell och internationell. Omsättningen hade såväl positiva som negativa effekter. Den mest positiva effekten utgjordes av möjligheten att få aktuell erfarenhet från insatsverksamhet i planeringsverksamheten. Den mest negativa har varit de glapp som uppstått mellan befattningshavare vilket minskat verkningssgraden i befattningen.

Erfarenheterna från detta begränsade urval visar på att konsekvenserna av korta förordnandetider inte enbart är negativ varför en generell ökning av tid i befattning behöver värderas för varje befattning. Effekter av längre tid i befattning behöver vidare analyseras, såväl positiva som negativa.

### **Längre sammanhängande personalutbildning**

#### ***Antal examinerade på längre sammanhållen personalutbildning.***

Utbildning	2011
Specialistofficersutbildning	240
Särskild officersutbildning (anpassad utb.)	0
Officersprogrammet Förvarshögskolan	108
Utbildning mot befattningsnivå OF-2	98
Stabsutbildning	59
Högre stabsofficersutbildning	45
Totalt	550

**Tabell 10** Antal examinerade år 2011 på längre sammanhållen personalutbildning

#### **Förtydligande**

Officersprogrammet är högskoleutbildning vid Förvarshögskolan som leder till en officersexamen.

Stabsutbildning och högre stabsofficersutbildning är s.k. uppdragsutbildning som Förvarshögskolan genomför på uppdrag av Försvarmakten. Stabsutbildning är uppdelad i två delar. Om antalet deltagare som avslutade första delen i december 2010, med examen under 2011, inräknas blir antalet 70.

<sup>20</sup> OF/CF 5 och högre

<sup>21</sup> USCENTCOM i USA och NNSC i Korea

## Nyttja

### Personalvolym, avgångar, personalomsättning och åldersstruktur

#### Resultat

Översikt, totalt antal anställda i Försvarsmakten, alla kategorier

Nedan redovisas läget vid årsskiftet för antalet individer och könsfördelning, exkl. H-personal.

Personalkategori	OFF/K	SO/K	Civila	OFF/T +SO/T	OFF/T aktiv	GSS/K	Total
Totalt	8 750	940	6 616	8 002	111	4 148	28 567
Män	8 326	857	4 113	7 825	108	3 729	24 958
Kvinnor	424	83	2 503	177	3	419	3 609
Andel kvinnor	4,8 %	8,8 %	37,8 %	2,2 %	2,7 %	10,1 %	12,6 %

**Tabell 11** Könsfördelning alla anställda individer, läget 2011-12-31.

#### Yrkesofficerare (YO)

Tillgången på yrkesofficerare vid utgången av året är 9 690 anställda, det är en knappt mätbar avvikelse (0,4 procent) från det antalsmässiga målet i budgetunderlaget för året och för hela Försvarsmakten. Förband kan dock ha både överskott eller brist på yrkesofficerare, samt även överskott eller brist på kompetens. Nedan redovisas tillgången per grad vid årsskiftet.

Grad	Totalt	Kvinnor	Män	Fullmakt (IF) <sup>22</sup>	Särskilda villkor (IG) <sup>23</sup>
General/ Generallöjtnant/ Generalmajor	17		17		17
Brigadgeneral/ Flottiljamiral	21		21		21
Överste 1/ Kommendör 1	3		3	1	2
Överste/ Kommendör	135	2	133	4	92
Överstelöjtnant/ Kommendörkapten	999	20	979	335	
Regements-/ flottiljförvaltare	0				
Major/Örlogskapten	1 707	56	1 651	396	
Kapten	2 906	160	2 746	489	
Förvaltare	5		5		
Löjtnant	2 539	145	2 394	556	
Fanjunkare	6		6	1	
Fänrik	375	38	337		
1. Sergeant	528	36	492		

<sup>22</sup> IF = Individuell lön med fullmakt

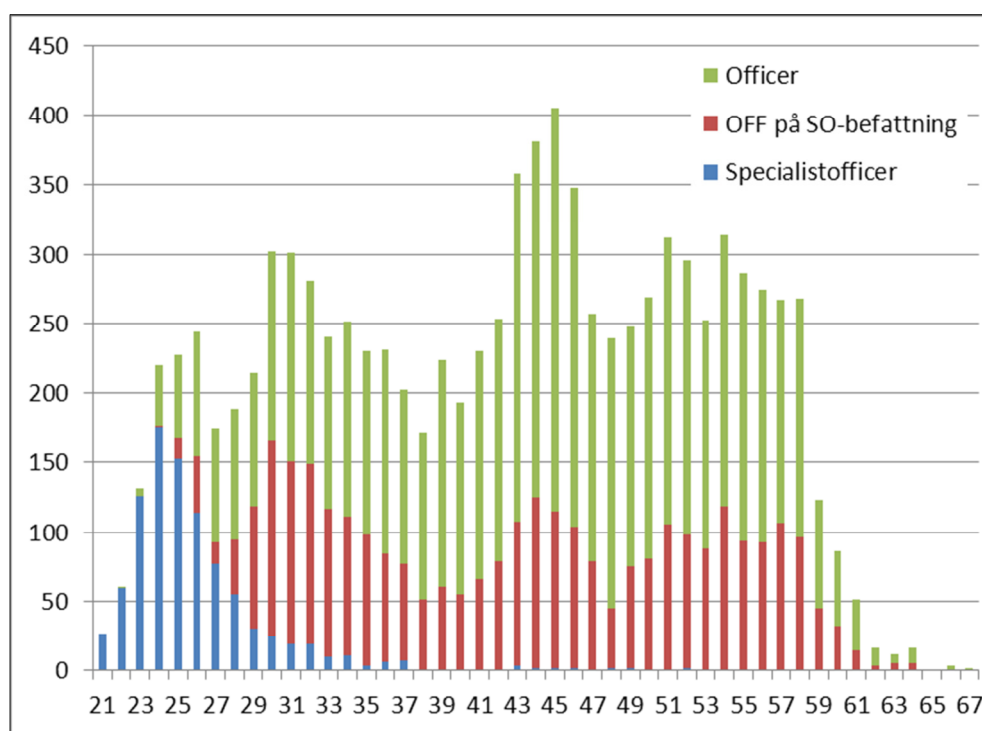
<sup>23</sup> IG = Anställning med särskilda villkor (regeringsbeslut)

Grad	Totalt	Kvinnor	Män	Fullmakt (IF) <sup>22</sup>	Särskilda villkor (IG) <sup>23</sup>
1. Styrman	1	1			
1. Maskinist	2	1	1		
Sergeant	315	34	281		
Ej allokerade	131	14	118		
<b>Summa</b>	<b>9 690</b>	<b>507</b>	<b>9 183</b>	<b>1 782</b>	<b>132</b>

Tabell 12 Antal yrkesofficerare totalt i Försvarsmakten per tjänstegrad, 2011-12-31

### Åldersstruktur yrkesofficerare

Medelåldern för samtliga yrkesofficerare är 42 år (män 42 år, kvinnor 35 år). För officerare (OFF) är medelåldern 44 år (män 44 år, kvinnor 37 år). För specialistofficerare (SO) är medelåldern 26 år, för både män och kvinnor.



Figur 1 Åldersstruktur yrkesofficerare

### Frånvaro yrkesofficerare

Nedan redovisas medelvärde för hela året för frånvaroorsaker i andel timmar mot tillgänglig tid.

- Total frånvaro under året, medelvärde är 25,1 % (kvinnor 35,6 %, män 24,5 %), varav:
  - Semester totalt är 12,2 % (män 12,2 % och kvinnor 10,9 %)
  - Tjänstlediga utan lön är totalt 5,9 % (män 5,7 % och kvinnor 10,1 %)
  - Tjänstlediga med lön. är totalt 3,8 % (män 3,8 % och kvinnor 4,1 %)
  - Sjukfrånvaro totalt är 0,9 %, (män 0,9 % och kvinnor 1,2 %)
  - Föräldraledighet totalt 2,3 %, (män 2,0 % och kvinnor 9,3 %)

*Personalomsättning yrkesofficerare*

I tabellen redovisas de yrkesofficerare som avslutat sin anställning i Försvarsmakten och orsakerna. Egen begäran är 1,7 procent av alla anställda yrkesofficerare. Normala erfarenhetsvärden är mellan två till tre procent. De 70 som har sagts upp p.g.a. arbetsbrist och de 22 som slutat med pensionsersättning tillhör de som sagt nej till internationell arbetskyldighet.

Avgångsorsak YO	Personalprognos	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Genomsnittlig anställningstid	Varav SO
Entledigad på egen begäran	100	165	10	155	12 år	19
Entledigad pga. arbetsbrist	120	70	11	59	16 år	0
Ålderspension	55	64	0	64	33 år	1
Karriärväxling	30	13	2	11	16 år	0
Flygförarpension	10	19	0	19	34 år	0
Pensionsersättning	20	22	0	22	27 år	0
Övriga avgångar	35	80	2	78	15 år	12
<b>Summa</b>	<b>370</b>	<b>433</b>	<b>25</b>	<b>408</b>	<b>18 år</b>	<b>32</b>

**Tabell 13** Avgångsorsak personalkategori yrkesofficerare

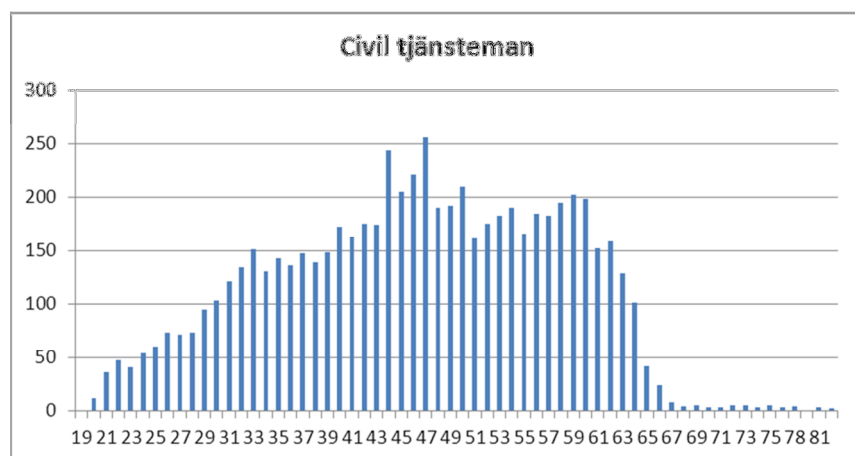
Nyanställda: Under sommar och höst anställdes 102 nya officerare examinerade från officersprogrammet 2008-2011 (9 kvinnor, 93 män). Ytterligare 31 officerare har anställts genom återanställning. I december anställdes ca 220 specialistofficerare som examinerats från specialistofficersutbildningen, alla är inte inregistrerade i systemet vid datum för årsredovisning. Nyanställda och återanställda specialistofficerare är 203 st. (20 kvinnor och 183 män).

Civilanställda

Tillgången på civila är vid utgången av året 6 616 anställda, det är 3,3 procent högre än det antalsmässiga målet i budgetunderlaget 2012. 6 084 är tillsvidareanställda och 532 är visstidsanställda.

*Åldersstruktur civila*

Medelåldern för civila totalt är 46 år (män 46 år, kvinnor 47 år), för tillsvidareanställda är medelåldern 47 år, och för visstidsanställda är medelåldern 37 år. De anställda över 65 år i figuren nedan är tillsyningsmän som bor nära militära anläggningar.



**Figur 2** Åldersstruktur civila.

*Frånvaro civila*

Nedan redovisas medelvärde för hela året för frånvaro orsaker i andel timmar mot tillgänglig tid.

- Total frånvaro under året, medelvärde är 22,3 % (män 20,4 % och kvinnor 25,5 %), varav:
  - Semester totalt är 12,8 % (män 12,8 % och kvinnor 12,7 %)
  - Sjukfrånvaro totalt är 3,3 %, (män 2,6 % och kvinnor 4,5 %)
  - Föräldraledighet totalt 2,7 %, (män 1,9 % och kvinnor 4,0 %)
  - Tjänstlediga utan lön, totalt 2,3 %, (män 2,1 % och kvinnor 2,7 %)
  - Tjänstlediga med lön, totalt 1,2 %, (män 1,0 % och kvinnor 1,5 %)

*Personalomsättning civila*

I tabellen redovisas de civila tillsvidareanställda som avslutat sin anställning i Försvarsmakten, och orsakerna. Avgångar på egen begäran är 2,6 procent av alla anställda. (normala erfarenhetsvärden är mellan två till tre procent). Orsaken till att antalet entledigad p.g.a. arbetsbrist är betydligt färre än prognos är att flera av de som förväntades entledigas i samband med de sagt nej till internationell arbetsskyldighet beviljats pensionsersättning. Därför har en förskjutning skett från uppsagda till pensionsersättning.

Avgångsorsak Civila t.v.	Personalprognos	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Genomsnittlig anställningstid
Entledigad på egen begäran	180	164	72	92	6 år
Entledigad pga. arbetsbrist	320	106	59	47	14 år
Ålderspension	160	140	42	98	25 år
Pensionsersättning	20	178	79	99	26 år
Övriga avgångar	40	57	28	29	8 år
<b>Summa</b>	<b>720</b>	<b>645</b>	<b>280</b>	<b>365</b>	<b>16 år</b>

Tabell 14 Avgångsorsak personalkategori civila

Nyanställda: Under året har 477 civila tillsvidareanställda nyanställts, (206 kvinnor och 271 män) varav 347 har övergått från en tidigare visstidsanställning. Ytterligare 757 visstidsanställda har nyanställts. Antalet nyanställningar är högt och resulterar i att antalet civilanställda under året är förhållandevis konstant, trots stora avgångar.

Anställda gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS).

Målet för totalt antal GSS/K har nåtts. Tillgången på GSS/K är vid utgången av året 4 148 anställda, vilket är 3,7 procent över det antalsmässiga målet för året. Målet har höjts under året som en följd av att Försvarsmakten beslutat tidigare lägga rekryteringen av 200 individer.

*Frånvaro GSS/K*

Nedan redovisas medelvärde för hela året för frånvaro orsaker i andel timmar mot tillgänglig tid.

- Total frånvaro under året, medelvärde är 20,8 % (män 21 % och kvinnor 18 %), varav:
  - Semester totalt är 10,3 % (män 10,3 % och kvinnor 10,6 %)
  - Tjänstlediga med lön, totalt 7,0 %, (män 7,1 % och kvinnor 5,6 %)
  - Tjänstlediga utan lön, totalt 2,6 %, (män 2,7 % och kvinnor 1,3 %)
  - Sjukfrånvaro totalt är 0,7 %, (män 0,7 % och kvinnor 0,5 %)
  - Föräldraledighet totalt 0,2 %, (män 0,2 % och kvinnor 0 %)

*Personalomsättning GSS/K*

Under året var prognosen att ca 15 procent kommer att avbryta anställningen på egen begäran innan avtalet upphör, d.v.s. en fullföljandegrad på 85 procent. Ett högre värde för avgångar förväntas med hänsyn till det låga åldersläget hos kategorin. Erfarenhetsmässigt slutar yngre medarbetare i högre omfattning än äldre. En annan bidragande orsak till högre avgångar är att ca 50 procent av alla GSS/K har korta avtalstider om endast ca ett år, vilka erfarenhetsmässigt avslutar anställningen i förtid i högre omfattning än de med längre avtalstider. Övriga i kategorin har längre avtalstider om ca fyra till åtta år där en lägre avgångsprocent förväntas. Utfallet blev 13 procent avgångar, d.v.s. 87 procent fullföljandegrad. Totalt har 2 675 GSS/K slutat, inkl. de som fullgjort sin avtalstid.

Avgångsorsak GSS/K <i>Avång. innan avtal upphör</i>	Personal- prognos	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Genom- snittlig anställ- ningstid
Entledigad på egen begäran	350	480	49	431	0,8 år
Avbruten tjug, m.m.	150	66	5	61	0,5 år
<b>Summa</b>	<b>500</b>	<b>546</b>	<b>54</b>	<b>492</b>	<b>0,7 år</b>

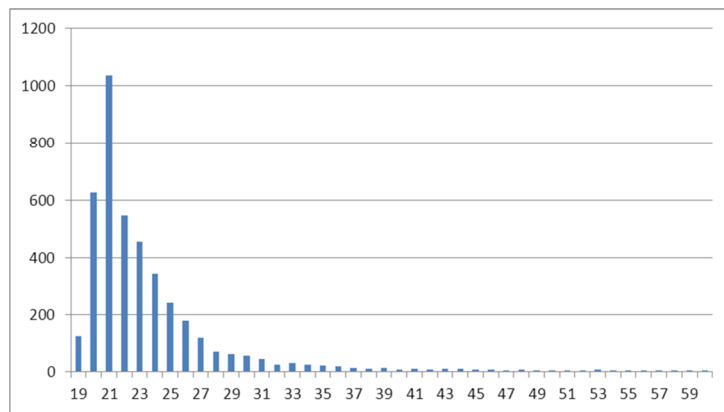
**Tabell 15** Avgångsorsak personalkategori gruppbefäl, soldater och sjömän

Nyanställda GSS/K: Under året har 3 287 nyanställningar skett (varav 340 kvinnor och 2 947 män).



### Åldersstruktur GSS/K

Medelålder för GSS/K totalt i Försvarsmakten är 24 år, varav kvinnor 23 år och män 24 år. För de som tjänstgör i internationella militära insatserna Afghanistan och Kosovo, är medelåldern 30 år (kvinnor 32 år, män 30 år).



Figur 3 Åldersstruktur GSS/K

### Reservofficerare

Reservofficerare är officerare och specialistofficerare som tjänstgör tidvis och har sin huvudsysselsättning utanför Försvarsmakten. Vid utgången av året återfinns 8 002 reservofficerare totalt, varav 177 kvinnor. Det är 57 procent fler än målet i budgetunderlag 2012 (5 100). Det är sannolikt så att stora delar av nuvarande reservofficerare saknar kompetens för de befattningar som f.n. är aktuella i krigsförbanden.

Under året har i medeltal ca 130 arbetat på heltid i Försvarsmakten i Sverige, ytterligare ca 30 har deltagit i internationella uppdrag. 290 har kallats in tillfälligt för tjänstgöring vid olika förband under året, de har totalt genomfört 4 933 tjänstgöringsdagar.

### *Åldersstruktur reservofficerare*

Medelåldern för reservofficerare är totalt 47 år (män 48 år, kvinnor 40 år).

### *Personalomsättning reservofficerare*

Avgångar: under året har 239 OFF/T slutat i Försvarsmakten (fem kvinnor, 234 män), 96 har slutat på egen begäran, 99 har slutat p.g.a. de uppnått 67 år, vilket innebär att avtalet upphör och 44 st. har slutat med övriga avgångsorsaker.

### Tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän

I väntan på författningsstöd för anställning av tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T) har Försvarsmakten på stor bredd under år 2011 arbetat med att förmå krigsplacerade värnpliktiga att teckna interimsavtal. Ett interimsavtal ska ses som en avsiktsförklaring och aktiv viljeytring att individen är intresserad av en senare anställning som GSS/T, när författningsstöd som bland annat ger lagstadgad rätt till ledighet och skydd för den civila sysselsättningen finns på plats.

Arbetet har lett till att det 2011-12-31 fanns över 4 200 tecknade interimsavtal. Se vidare i underbilaga 4.1, avsnitt Personalförsörjning. Arbetet planeras att fortsätta även under år 2012 för att skapa förutsättningar att Försvarsmakten 2012-12-31 kan ha 2 400 reellt anställda GSS/T i enlighet med gällande volymplanering i Försvarsmaktens utvecklingsplan.

Försvarsmakten vill framhålla att ett tecknat interimsavtal inte med automatik leder till en anställning som GSS/T. Varje individ ska lämplighetsbedömas och registerkontroller ska ske. Vidare ska individens kvalifikationer ligga till grund för i vilken befattning som han eller hon ska tjänstgöra.

## Personal i internationell tjänstgöring

Nedan redovisas den personal som varit utomlands i minst två månader eller mer under året.

	Personal som rekryterats bland de kontinuerligt anställda i Försvarsmakten									Personal som rekryterats från samhället i övrigt		
	Yrkesofficerare			Civila			GSS/K			Direktrekryterade		
	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt
<b>I internationell militär insats</b>												
Insats FS <sup>24</sup>	21	458	479	24	68	92	13	309	322	57	456	513
Insats KS <sup>25</sup>	7	102	109	10	20	30	2	12	14	24	39	63
Insats FL <sup>26</sup>	4	111	115	6	19	25	1	15	16	0	0	0
Mission Enskilda <sup>27</sup>	0	58	58	0	1	1	0	1	1	0	2	2
<b>Totalt i internationella militära insatser</b>	<b>32</b>	<b>729</b>	<b>761</b>	<b>40</b>	<b>108</b>	<b>148</b>	<b>16</b>	<b>337</b>	<b>353</b>	<b>81</b>	<b>497</b>	<b>578</b>
<b>Annan tjänstgöring</b>												
Attachéer	1	26	27									
Försvarsassistenter				1	3	4						
Stab NATO PSE		4	4									
Stab EU		24	24									
Förbindelseofficerare		30	30		1	1						
EU OHQ Paris		1	1									
EU OHQ Northwood		9	9	1		1						
Lärare utländsk skola		5	5									
Elever Utländsk skola		71	71									
SWAFSG Tjeckien <sup>28</sup>		7	7									
SWAFSG Ungern <sup>29</sup>		8	8									
SWAFSG Thailand <sup>30</sup>		8	8	1	1	2						
HAW, Ungern		30	30	1	2	3						
<b>Totalt, annan tjt.</b>	<b>1</b>	<b>223</b>	<b>224</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>						
<b>Summa int. tjänst</b>	<b>33</b>	<b>952</b>	<b>985</b>	<b>44</b>	<b>115</b>	<b>159</b>	<b>16</b>	<b>337</b>	<b>353</b>	<b>81</b>	<b>497</b>	<b>578</b>

Tabell 16 Personal i utlandstjänstgöring under 2011 (antal)

<sup>24</sup> ISAF (Afghanistan)

<sup>25</sup> KFOR (Kosovo)

<sup>26</sup> OUP (Libyen)

<sup>27</sup> EU/FN-missioner (Observatörer, Monitorer etc)

<sup>28</sup> Swedish Air Force Support Group Tjeckien

<sup>29</sup> Swedish Air Force Support Group Ungern

<sup>30</sup> Swedish Air Force Support Group Thailand

## Personalkostnadsutveckling

Personalkategori	Personalkostnader	Varav lön och fasta tillägg inkl lkp	Varav rörliga tillägg/personalkostnader inkl lkp	Varav avvecklingskostnader	Varav övriga personalkostnader
Officer	5 898 374	5 214 814	680 794	0	2 766
Specialistofficer <sup>31</sup>	349 019	290 472	58 455	0	92
Civil tjänsteman	3 403 203	3 123 636	279 075	0	492
Reservofficer aktiv	124 137	104 412	19 650	0	75
GSS/K	1 458 696	1 187 810	270 823	0	63
GSS/T	0	0	0	0	0
Ej allokerat på personalkategori <sup>32</sup>	1 103 307	306 910 <sup>33</sup>	84 994 <sup>34</sup>	328 312 <sup>35</sup>	383 091 <sup>36</sup>
<b>Personalkostnader totalt och varav område</b>	<b>12 336 736</b>	<b>10 228 054</b>	<b>1 393 791</b>	<b>328 312</b>	<b>386 579</b>

Tabell 17 Personalkostnadsutveckling per personalkategori

## Omstrukturering

### Genomförd verksamhet

Försvarsmakten genomför kontinuerligt mindre organisations- och ansvarsförändringar i syfte att effektivisera verksamheten. Någon större omstrukturering är inte genomförd under år 2011.

## Utvecklingen av Försvarsmaktens avtal och villkor

### Genomförd verksamhet

Den 31 mars 2011 sa arbetstagarorganisationerna upp Försvarsmaktens avtal om vissa villkor för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K). Arbetstagarorganisationerna ansåg att det inte fanns något behov av denna särreglering. Den 1 oktober 2011 infördes individuell lönesättning för GSS/K. Försvarsmakten har reglerat det lönespann som lönesättande chefer har att förhålla sig till.

I lönerevisionen för anställda som är anslutna till SACO har Försvarsmakten för första gången tillämnat lönesättande samtal. Försvarsmakten står fast vid den tidigare slutsatsen att lönesättande samtal successivt bör införas för alla anställda.

Den 30 juni strandade SACO Försvar och OFR/O FM förhandlingarna om ett nytt avtal om löner för flygförare. Arbetstagarorganisationerna ansåg att parterna stod för långt ifrån varandra.

<sup>31</sup> Utbildade och anställda som specialistofficerare.

<sup>32</sup> Kategorin består både av utfall som kan, eller borde kopplats till personalkategori och utfall som inte redovisas mot personalkategori.

<sup>33</sup> Kostnaderna består huvudsakligen av utfall på konton som inte är kopplade till personalkategori.

<sup>34</sup> Kostnaderna består huvudsakligen av utfall på konton som inte är kopplade till personalkategori som t.ex. pendling/flyttresor.

<sup>35</sup> Kostnaderna består av utfall på konton som inte är kopplade till personalkategori, i huvudsak utfall som genererats efter beslutet att införa internationell arbetsskyldighet.

<sup>36</sup> Kostnaderna består av utfall på konton som inte är kopplade till personalkategori, såsom kompetenshöjande utbildning, rekrytering och personalvårdskostnader.

Förhandlingar avseende arbetstids- och utlandsavtal pågår och är enligt Försvarmaktens bedömning inne i ett slutskede för att bli klart tidigt 2012.

### ***Slutsatser***

Att utveckla avtal och villkor är en del av och en förutsättning för personalförsörjningsreformen. Många av dagens avtal är tecknade i en tid då Försvarmaktens personalförsörjning bl.a. byggde på värnplikt. Förutsättningarna för ett stående och insatsberett försvar kräver därför en översyn av Försvarmaktens kollektivavtal och anpassning av dessa till de nya förutsättningarna.

## **Arbetsmiljöarbete**

### ***Genomförd verksamhet***

Under året har vidareutveckling och framtagande av ett gemensamt avvikelshanteringssystem för Försvarmaktens verksamhetsområden fortsatt. Syftet är att med ett förbättrat avvikelshanteringssystem få fram statistik med förbättrade möjligheter till analys och därmed kunna identifiera orsakssamband så att åtgärder kan vidtas ur ett bredare perspektiv.

En annan ambition har varit att integrera arbetsmiljöområdet i Försvarmaktens utbildningar på alla nivåer, syftande till att arbetsmiljöfrågorna integreras i tillämpning av arbetsmiljöarbetet. Detta leder till att frågorna blir en del i genomförandet av allt övrigt arbetet. Uppföljning och dialog för förbättringar sker fortlöpande.

Särskilda insatser för rehabilitering har genomförts med rehabiliteringskedjor och tydliggörande av rehabiliteringsansvar.

Försvarpsykologiskt utvecklingsarbete för mental hälsa pågår, krishantering och krisberedskap har framtagits med åtanke av förändrade förhållanden under insatser, nationellt och internationellt.

### ***Slutsatser***

Förändringsarbete tar tid och kräver både politiskt och ledningens stöd. Det måste bedrivas systematiskt och med kontinuitet.

Behovet av att stärka implementering, uppföljning och utvärdering av Försvarmaktens verksamheter utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv kommer att ha betydelse för utfallet av personalförsörjningen långsiktigt.

**Frisknärvaro – Sjukfrånvaro**Total sjukfrånvaro

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
2007	2,4 %	5,2 %	1,7 %
2008	2,0 %	3,8 %	1,5 %
2009	1,8 %	3,5 %	1,4 %
2010	1,6 %	3,1 %	1,6 %
2011	1,3 %	3,0 %	1,2 %

**Tabell 18** Procentuell total sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2007-2011 för alla personalgrupper fördelat på könCivila

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
2007	3,9 %	5,6 %	2,8 %
2008	3,0 %	3,8 %	2,6 %
2009	3,0 %	3,8 %	2,6 %
2010	2,5 %	3,3 %	2,1 %
2011 ny datakälla	3,3 %	4,5 %	2,6 %

**Tabell 19** Procentuell sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2007-2011 för civila fördelat på könYrkesofficerare, gruppbefäl, soldater och sjömän

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
2007	1,1 %	2,6 %	1,0 %
2008	1,0 %	1,7 %	0,9 %
2009	0,9 %	1,8 %	0,9 %
2010	0,8 %	1,6 %	0,8 %
2011 ny datakälla	0,7 %	0,4 %	0,7 %

**Tabell 20** Procentuell sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2007-2011 för yrkesofficerare/GSS fördelat på könÅldersgrupper

	<b>Åldersgruppen t.o.m. 29 år</b>	<b>Åldersgruppen 30-49 år</b>	<b>Åldersgruppen över 50 år</b>
2007	1,1 %	2,0 %	3,7 %
2008	1,0 %	1,7 %	2,8 %
2009	0,8 %	1,5 %	2,6 %
2010	0,7 %	1,7 %	2,2 %
2011	0,8 %	1,3 %	2,1 %

**Tabell 21** Procentuell sjukfrånvaro 2007-2011 fördelat på ålderKort- respektive långtidssjukfrånvaro

	<b>Korttidssjukfrånvaro (0-59 kalenderdagar)</b>	<b>Långtidssjukfrånvaro (över 59 kalenderdagar)</b>
2007	39 %	61 %
2008	55 %	45 %
2009	56 %	44 %
2010	58 %	42 %
2011	62 %	38 %

**Tabell 22** Kort- och långtidssjukfrånvarons procentuella andel av den totala sjukfrånvaron 2007-2011

Försvarsmakten och våra krigsförband  
verkar, syns och respekteras  
i Sverige och utomlands



FÖRSVARSMAKTEN

---

107 85 Stockholm. Telefon: 08-788 75 00. Fax: 08-788 77 78  
[www.forsvarsmakten.se](http://www.forsvarsmakten.se)