



Redovisning av reservofficerssystemet

SAMMANFATTNING	2
1. INLEDNING	3
2. NULÄGE	4
3. RESERVOFFICERARE I KOMMANDE FÖRSVARSMAKTSORGANISATION.....	4
4. ETT NYTT RESERVOFFICERSSYSTEM.....	5
4.1. RESERVOFFICER MED KRIGSPACERING	5
4.2. RESERVOFFICER I RESURSGRUPP	6
4.3. RESERVOFFICER I PERSONALRESERVEN	6
4.4. RESPEKTIVE GRUPPS RELATION GENTEMOT FÖRSVARSMAKTEN	6
5. PERSONALFÖRSÖRJNING AV ETT NYTT RESERVOFFICERSSYSTEM	7
5.1. FRÅN KONTINUERLIG TILL TIDVIS TJÄNSTGÖRING	7
5.2. DIREKTUTBILDNING TILL RESERVOFFICER	7
5.3. SPECIALISTOFFICERSUTBILDNING TILL RESERVOFFICER	8
5.4. FLÖDEN OCH PLANERINGSANTAGANDEN	8
5.5. RESERVOFFICERARE MED SÄRSKILD KOMPETENS	10
6. UTBILDNING AV RESERVOFFICERARE	10
6.1. ETT HISTORISKT PERSPEKTIV	10
6.2. UTBILDNING AV TIDVIS TJÄNSTGÖRANDE OFFICERARE	11
6.3. UTBILDNING AV TIDVIS TJÄNSTGÖRANDE SPECIALISTOFFICERARE	12
6.4. PRINCIPER FÖR VALIDERING AV UTBILDNING	13
6.5. BEDÖMDA UTBILDNINGSKOSTNADER.....	13

Sammanfattning

Försvarets förändring från ett invasionsförsvar baserat på plikttjänstgöring till ett insatsförsvar med anställda soldater och sjömän medför också förändrade förutsättningar och krav inom reservofficersområdet. Denna bilaga till Försvarets budgetunderlag för 2015 redovisar de förhållanden som idag råder inom reservofficersområdet samt Försvarets syn på hur området ska utvecklas för att spegla framtida förutsättningar och krav.

I dagens insatsorganisation finns ett behov om cirka 2 000 reservofficerare. Detta behov ökar i och med utvecklingen av Försvaretsorganisation 2018 till totalt 2 400 reservofficersbefattningar. Med den planering som nu föreligger ökar således antalet reservofficersbefattningar i insatsorganisationen med 20 procent och därmed ökar andelen reservofficerare från cirka 18 procent till cirka 23 procent av den totala officersnumerären¹. Av de idag cirka 6 500 befintliga reservofficerare har 1 300 till 1 400 bedömts användbara i insatsorganisationen. Denna första inventering kan innehålla felmarginaler men indikerar storleksordningen på tillgängliga och användbara reservofficerare jämfört med insatsorganisationens behov. Detta medför att det idag och framöver finns ett behov av att tillföra insatsorganisationen cirka 1 000 till 1 100 reservofficerare. Försvaret utvecklar därför en struktur baserad på tre grupperingar av reservofficerare; de krigsplacerade, de som placeras i en resursgrupp och de som avslutat sin aktiva tjänstgöring och blir reservofficerare i personalreserven.

Personalförsörjning av ett nytt reservofficerssystem utgår från planeringsantagandet att cirka hälften av reservofficerarna rekryteras från förtidsavgångna yrkesofficerare och cirka hälften tillförs genom nyutbildning. Den nuvarande ekonomiska planeringen bygger dock på att två tredjedelar av flödet rekryteras ur personalkategorier som inte behöver en reservofficersutbildning. Antagandet att förtidsavgången kontinuerligt tjänstgörande personal återanställs som tidvis tjänstgörande följer principen för hela personalförsörjningssystemet att tillvarata redan utbildad personal med rätt kompetens². I likhet med dessa principer bör även reservofficerarna till del personalförsörjas med förtidsavgångna kontinuerligt anställda. För att organisationen ska kunna fyllas upp med ett tillräckligt antal reservofficerare till 2019 behövs detta flöde från kontinuerligt tjänstgörande personal³. Dessutom skapar detta personalflöde kostnadseffektivitet.

Försvaret har sedan 2010 återupptagit reservofficersutbildning och då som utbildning till tidvis tjänstgörande specialistofficer (SO/T). Utbildningen genomförs tillsammans med de elever som utbildas till kontinuerligt tjänstgörande specialistofficerare (SO/K) och är totalt två år lång. För att kunna tillgodose det behov av tillväxt som ses nödvändig för uppfyllandet av FM Org 18 påbörjas därutöver redan under hösten 2014 en ny utbildning av tidvis tjänstgörande officerare (OFF/T). Denna utbildning utgör initialt en delmängd av det redan etablerade officersprogrammet. Försvaret utvecklar därutöver två alternativa modeller för utbildning av tidvis tjänstgörande officerare som del i ett nytt reservofficerssystem.

¹ Med totala officersnumerären avses samtliga befattningar i Försvaret för såväl kontinuerligt som tidvis tjänstgörande officerare och specialistofficerare.

² Jfr kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän till tidvis d.o.

³ Avser såväl officerare, specialistofficerare som gruppbefäl.

1. Inledning

Reservofficerssystemet kan dateras till 1887 då beslut fattades om reservofficersutbildning i flottan. Då värnplikten slog igenom, i samband med 1901 års härordning, ökade behovet av reservofficerare väsentligt. Vid sidan om yrkesofficersutbildningarna organiserades cirka två år långa reservofficersutbildningar. Under hela perioden från reservofficerssystemets etablerande fram till idag har reservofficerare haft stor betydelse för Försvarets utveckling och verksamhet. Det är också fortsatt tydligt att reservofficerare kommer att vara en väsentlig delmängd av insatsorganisationens officersbehov och Försvarets operativa förmåga.

Kraven på reservofficeren har med tiden förändrats. I invasionsförsvaret kom reservofficeren vid tjänstgöring ofta till strukturer där inslaget av yrkesofficerare var påtagligt, inte minst vad avser många centrala lednings- och specialfunktioner. Detta har i dagens insatsförsvaret ersatts av ett system där reservofficerare vid sin tjänstgöring allra oftast verkar i strukturer som till hela sin karaktär domineras av tidvis tjänstgörande personal. Villkoren kan exemplifieras av förhållandena vid en mekaniserad bataljon som till huvudelen är bemannad med tidvis tjänstgörande personal. Utöver reservofficersinslag på dess kompanier och plutoner så bemannas också majoriteten av officersbefattningarna vid bataljonstaben av tidvis tjänstgörande personal. Detta är ett förhållande som inte ägde giltighet i många tidigare Försvaretsorganisationer och detta medför att reservofficeren idag behöver ta ett större ansvar för såväl planering som genomförande av förbands- och insatsverksamhet. Därutöver är idag förbandens möjligheter till extern instruktörförstärkning mindre än tidigare.

En annan betydande skillnad relativt tidigare förhållanden är att Försvarets personalförsking nu bygger på anställda soldater och sjömän varför det inte längre existerar en rekryteringsmöjlighet från de som genomför sin pliktjänstgöring. Istället ska Försvaretsmakten idag ur övriga samhället attrahera och rekrytera individer som är villiga att åta sig en grund- och vidareutbildning samt därefter ta anställning som reservofficer. Denna anställning omfattar idag ett tydligt åtagande avseende såväl övnings- som insatsverksamhet nationellt och internationellt. Dagens kontext är till stora delar ny och att låta tidigare års förhållanden utgöra en allt för stark referent är därför ej tillämplig vid utformandet av ett reservofficerssystem för dagens och morgondagens Försvaretsmakt.

Officerare leder och ansvarar som förmän för aktiviteter där en god verksamhetssäkerhet är avgörande. Såväl yrkes- som reservofficerens roll och ansvar omfattar idag, vid sidan av funktionen som instruktör och utbildare, också en chefsroll i en insatskontext. Utifrån perspektivet av verksamhetssäkerhet tydliggörs därmed vikten av militär kompetens och erfarenhet. Försvarets verksamhet är ofta förknippad med en riskhantering, i synnerhet vid en insats i ett konfliktområde. Förmågan att i lösandet av uppgiften kunna se och bedöma föreliggande risker samt ha kunskap att så långt som möjligt minimera dem är avgörande. För att möjliggöra detta krävs militär kompetens.

Allt detta sammantaget har gjort att Försvaretsmakten sedan januari 2013 bedrivit ett särskilt arbete i syfte att överse reservofficersområdet samt utveckla ett ändamålsenligt och effektivt reservofficerssystem.

2. Nuläge

Nu gällande organisation (FM Org 13) består av cirka 9 700 yrkesofficersbefattningar och cirka 2 000 reservofficersbefattningar. De flesta av såväl yrkes- som reservofficersbefattningarna är specialistofficersbefattningar. Då begreppet reservofficer används i det följande omfattar det såväl tidvis tjänstgörande officerare som tidvis tjänstgörande specialistofficerare.

Den totala tillgången på reservofficerare är cirka 6 500 med en medelålder på 49 år och en åldersfördelning där cirka 80 procent av numerären är 40 år eller äldre. För att tydliggöra hur stor del av den totala tillgången på reservofficerare som är direkt användbara i dagens insatsorganisation har Försvarsmakten under hösten 2013 genomfört en första inventering av dessa individers kompetens och vilja till tjänstgöring i insatsorganisationen. Resultatet visar att cirka 1 300 till 1 400 reservofficerare är krigsplaceringsbara⁴. Vissa reservofficerare kan behöva en kortare kompletteringsutbildning för att vara krigsplaceringsbara efter år av utebliven övning och träning. Sådan utbildning ska i de flesta fall genomföras vid de krigsförband där reservofficeraren avses krigsplaceras.

Inventeringen har genomförts genom dialog med förbandschefer, krigsförbandschefer och förbandsledningar. Denna första inventering kan innehålla felmarginaler men indikerar storleksordningen på tillgängliga och användbara reservofficerare jämfört insatsorganisationens behov.

Matchningen mellan kompetens och organisationens behov är avgörande men lika viktigt är det att tydliggöra de krav insatsorganisationen ställer på ingående individer. Detta gäller såväl för förbands- som insatsverksamhet. Att inneha en krigsplacering har alltid medfört ett åtagande men i dagens Försvarsmakt är detta än mer tydligt.

Ett fördjupat analysarbete bedrivs under 2014 i syfte att ge en mer detaljerad bild. Detta arbete ska med ökad upplösning tydliggöra personaltillgång relativt behov och förutsätter därför att det finns en befattningsstruktur att matcha individernas kompetenser gentemot. Färdigställandet av Försvarsmaktsorganisation 2018 (FM Org 18) är därmed avgörande för analysen och intill dess att denna struktur är beslutad är den noggrannare kompetensinventeringen ej möjlig att genomföra. FM Org 18 förväntas fastställas under första halvåret 2014 varefter en fördjupad kompetensinventering kan ta vid.

3. Reservofficerare i kommande Försvarsmaktsorganisation

Arbetet med FM Org 18 pekar på en organisation bestående av cirka 8 250 yrkesofficersbefattningar, exklusive personal placerad vid andra myndigheter, samt cirka 2 400 reservofficersbefattningar i insatsorganisationen. Liksom idag kommer båda dessa kategorier fördelas på såväl officerare som specialistofficerare där de sistnämnda utgör cirka två tredjedelar.

⁴ Med begreppet *krigsplaceringsbara* avses att individen kan ha en befattning i ett krigsförband och även krigsplaceras i den befattningen av rekryteringsmyndigheten (TRM).

I en jämförelse mellan FM Org 13 och FM Org 18 minskar antalet yrkesofficersbefattningar med cirka 11 procent samtidigt som antalet reservofficersbefattningar i insatsorganisationen ökar 20 procent. Andelen reservofficerare ökar från cirka 18 procent till cirka 23 procent av den totala officersnumerären⁵.

I FM Org 18 kommer reservofficerare att återfinnas inom alla stridskrafter samt Hemvärnet. I jämförelse med nuvarande organisation bedöms antalet reservofficersbefattningar öka inom samtliga stridskrafter. Detta sker dels genom en generell förskjutning från kontinuerligt- till tidvis tjänstgörande, kompletterat med vissa riktade förändringar.

För Marinen diskuteras alternativet att införa reservbesättningar inom delar av sjöstridsflottiljerna, vilket kombinerat med andra åtgärder fördubblar antalet reservofficersbefattningar relativt dagens organisation. Inom armé-, logistik- och ledningsförbanden tjänstgör huvuddelen av reservofficerarna på motsvarande befattningar som yrkesofficerare men huvudsakligen inom de krigsförband som även i övrigt huvudsakligen bemannas av tidvis tjänstgörande personal. I flygvapnets basförband sker en mindre förskjutning från kontinuerligt till tidvis tjänstgörande officerare.

Tillgången om cirka 1 300 till 1 400 krigsplaceringsbara individer jämfört behovet om cirka 2 400 reservofficerare medför en nödvändig nytillförsel av cirka 1 000 till 1 100 reservofficerare.

4. Ett nytt reservofficerssystem

Försvarsmakten anser att dagens tillgång om cirka 6 500 reservofficerare inte enbart ska ställas gentemot insatsorganisationens behov utan även gentemot hela Försvarsmaktens behov. Härmed kan ett bredare resursperspektiv utgöra grund för bedömning av lämplig fortsatt relation mellan individ och myndighet. Samtidigt är det viktigt att tydliggöra förhållandena när individer av kompetensskäl eller intresse måste anses ha slutfört sin aktiva tjänstgöring i Försvarsmakten.

För närvarande utvecklas en struktur baserad på tre grupperingar av reservofficerare. Denna omfattar de som innehar en krigsplacering i insatsorganisationen, de som anses utgöra annan typ av förstärkningsresurs för Försvarsmakten samt de som anses ha avslutat sin aktiva tjänstgöring i Försvarsmakten och därmed blir reservofficerare i personalreserven. Det är dock tydligt att alla grupper fortsatt lämnar bidrag till Försvarsmaktens verksamhet och relation till samhället.

4.1. Reservofficer med krigsplacering

Antalet reservofficersbefattningar i insatsorganisationen ska vara det styrande för konstruktion och omfattning av Försvarsmaktens hela reservofficerssystem. Bemanning av dagens cirka 2 000 och senare cirka 2 400 (i FM Org 18) reservofficersbefattningar i insatsorganisat-

⁵ Med totala officersnumerären avses samtliga befattningar i Försvarsmakten för såväl kontinuerligt som tidvis tjänstgörande officerare och specialistofficerare.

ionen är därmed dimensionerande. Ambitionen är att till så stor del möjligt bemanna dessa befattningar med idag tillgängliga reservofficerare. Denna grupp av reservofficerare ska utgöra grund för numerärer och flöden i det nya reservofficerssystemet.

4.2. Reservofficer i resursgrupp

Ett betydande antal av dagens reservofficerare förväntas inte vara aktuella för bemanning av befattningar i insatsorganisationen. Många bedöms dock fortfarande kunna utgöra en resurs för Forsvarsmakten varför det är angeläget för myndigheten att fortsatt kunna nyttja denna grupps kompetenser vid tjänstgöring.

Denna resurs kan, då behov finns, exempelvis användas för vissa projektarbeten eller övningar. Tänkbart är också att reservofficerare med rätt kompetens för insatsorganisationen men som under en viss period saknar möjlighet att upprätthålla åtagandet en krigsplacering innebär, kan placeras i denna kategori. Det kan exempelvis röra sig om en individ som under ett par år är utlandsstationerad med sitt civila arbete och därför inte anser sig kunna fullgöra ett åtagande men som efter hemkomst vill placeras på befattning igen.

Värt att betona är dock att om en reservofficer bemannar befattningar som normalt innehas av en kontinuerligt tjänstgörande officer, exempelvis som ersättare vid föräldraledighet eller internationell insats, så får det inte förväxlas med vad som normalt åsyftas med reservofficeren som en tidvis tjänstgörande personalkategori. Individen bidrar vid dessa tillfällen tydligt till verksamheten men då denne är en ersättningsresurs bemannas en kontinuerlig befattning varför kostnaderna och villkoren för bemanningen är lika oavsett reservofficersstatus eller inte.

Reservofficerare i resursgruppen utgör inte en del av de idag cirka 2 000 och framtida cirka 2 400, reservofficersbefattningarna i insatsorganisationen men ett visst flöde mellan gruppen med krigsplacerade och denna resursgrupp kan förväntas.

4.3. Reservofficer i personalreserven

De reservofficerare som inte bedöms aktuella för vare sig krigsplacering eller resursgruppen ska anses ha avslutat sin aktiva tjänstgöring i Forsvarsmakten. Bedömningen kan baseras på resultatet av en kompetensinventering relativt kravprofiler men kan också komma av individens egen villighet till åtagande.

Anställningsförhållandena för reservofficerarna i denna kategori utreds fortsatt av Forsvarsmakten under första halvåret 2014.

4.4. Respektive grupps relation gentemot Forsvarsmakten

Det finns ett behov av att tydliggöra de olika gruppernas formella relation gentemot Forsvarsmakten. Ett fördjupat arbete rörande detta avses genomföras under 2014. Ett fördjupat alternativ som för närvarande studeras är att dela in reservofficerarna i aktiv reservofficer respektive icke aktiv reservofficer. Aktiva är de som är placerade i insatsorganisationen till-

sammans med de som tillhör resursgruppen. De tjänstgör i organisationen och det är också runt dessa som kollektivavtal och liknande frågor ur ett arbetsgivarperspektiv utformas.

Icke aktiv reservofficer är de som inte har möjlighet, kompetens eller plats i insatsorganisationen och inte heller i resursgruppen. Dessa är reservofficerare i personalreserven vilka fortsatt redovisas i Försvarens system som icke aktiv men anställd intill det att individen utgår ur personalreserven vid pensionsåldern 67 år.

Personalreserven är möjlig att till vissa delar iståndsätta om Sverige skulle hamna i ett avsevärt försämrat omvärldsläge och plikttagarna skulle behöva ianspråkta. Samtidigt skapar bibehållandet av anställning för dessa reservofficerare, trots avsaknad av arbetsuppgifter, en avvikelse gentemot myndighetens hantering av arbetstagare i övriga kategorier.

5. Personalförsörjning av ett nytt reservofficerssystem

För att kunna bemanna FM Org 18 på ett korrekt sätt måste Försvarens använda flera parallella alternativ för att personalförseja den framtida organisationen. Nedan redovisas tre vägar vilka kan äga olika tillämplighet beroende på vilken kategori som avses försörjas.

5.1. Från kontinuerlig till tidvis tjänstgöring

Förtidsavgångna yrkesofficerare, såväl officerare som specialistofficerare, erbjuds och uppmuntras till att vara kvar i systemet som reservofficerare. Detta innebär att Försvarens inte behöver bekosta större utbildningsåtgärder och kostnadseffektivt kan omhänderta redan gjorda investeringar. Denna modell används även som en del av personalförsejningen av främst tidvis tjänstgörande soldater och sjömän. Det är naturligt att de som lämnar sin heltids-tjänstgöring är centrala för att på ett kostnadseffektivt sätt kunna upprätthålla Försvarens operativa förmåga.

Förtidsavgångna yrkesofficerare kommer efterhand som de utvecklas i sina nya civila kompetensområden även bidra med dessa kompetenser vid tjänstgöring i Försvarens. Reservofficerens funktion som del i Försvarens samhällsförankring är naturligtvis också oberoende av om denne har en historia som yrkesofficer eller inte. Oavsett bakgrund så delar reservofficerarna det förhållandet att deras huvudarbetsgivare finns utanför Försvarens.

5.2. Direktutbildning till reservofficer

Direktutbildning till reservofficer är något Försvarens bedömer viktigt men också nödvändigt för att kunna uppnå numerär och ett realistiskt omsättningsflöde, främst avseende tidvis tjänstgörande specialistofficerare. Direktutbildning av reservofficerare är viktig för att bidra till samhällsförankring och dra nytta av reservofficerarnas dubbla kompetens.

Det nya personalförsejningssystemet skiljer sig dock i stor utsträckning från tidigare system och medför att rekryteringen är en utmaning. Försvarens har att åstadkomma ett utbildningssystem som är effektivt för myndighetens behov och samtidigt upplevs som attraktivt av de presumtiva aspiranterna.

För att kunna utveckla ett såväl attraktivt som effektivt utbildningssystem för direktutbildning av reservofficerare så behöver synsättet kring såväl militär som civil kompetens utvecklas. Försvarmakten menar att då två individer från olika tjänstgöringskategori (kontinuerlig eller tidvis) rekryteras mot samma typ av befattning så bör huvudprincipen att de båda ska ha samma kompetens vara gällande. Olika eller icke jämförbara utbildningar riskerar att skapa olika status i synen på kontinuerligt och tidvis tjänstgörande personal. Detta skulle sannolikt medföra negativ påverkan på rekryteringen av tidvis tjänstgörande personal.

Ur ett utbildningsperspektiv innebär detta att båda individerna ska ha en likvärdig examen efter sin utbildning. Detta innebär dock inte att utbildningen är lika utan utbildningsvägen mot samma examen kan se olika ut beroende på individens bakgrund. Detta synsätt skapar flexibilitet och Försvarmakten kan behålla individer genom att möjliggöra för dem att skifta mellan kontinuerlig eller tidvis tjänstgöring.

5.3. Specialistofficersutbildning till reservofficer

Specialistofficerens kompetens är i huvudsak praktiskt orienterad. Djup militär kunskap krävs inom ett avgränsat område. En naturlig del är därmed att som en yrkesutvecklingsmöjlighet erbjuda lämpliga gruppbefäl att genomföra en anpassad specialistofficersutbildning för att bli kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande specialistofficer. Med begreppet *anpassad* menas att gruppbefälet tidigast efter fyra års kontinuerlig tjänstgöring äger rätt att söka utbildningen och kan då värdera in de kunskaper som har inhämtats under tidigare tjänstgöring. Den anpassade utbildningen blir därmed kortare än genomförandet av en direktutbildning. Därmed kan Försvarmakten effektivt återanvända investerad utbildning, kompetens och dessutom erbjuda ytterligare en utvecklingsväg för intresserade och lämpliga arbetstagare.

5.4. Flöden och planeringsantaganden

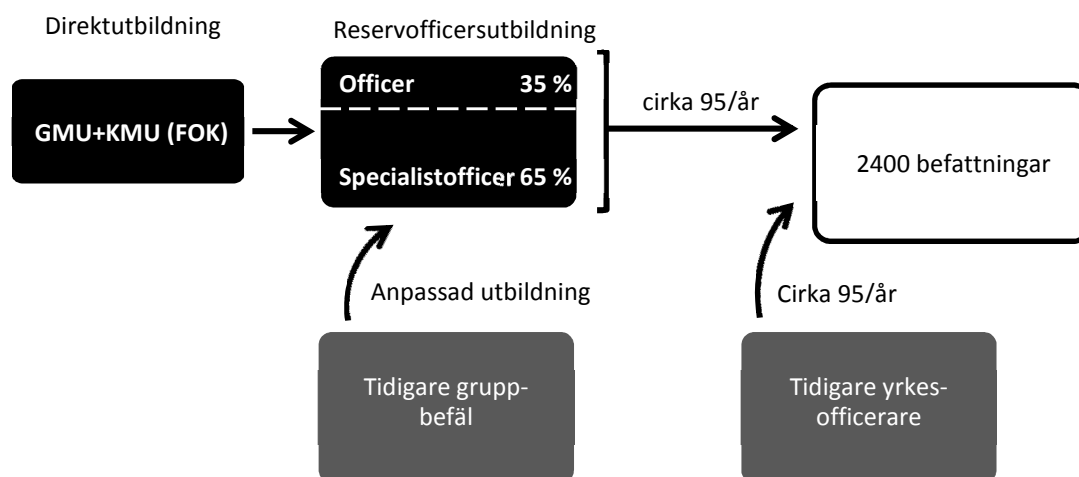
Viktningen mellan försörjningsvägarna kan variera beroende på förutsättningar och befattningstyp men för närvarande ser Försvarmakten att cirka hälften av tillflödet kommer att ske via förtidsavgångna yrkesofficerares övergång till att bli reservofficerare. Denna tillförsel antas vara absolut nödvändig för att överhuvudtaget kunna bemanna insatsorganisationen under de kommande åren och Försvarmakten bedömer denna försörjningsväg som möjlig då erfarenhetsvärden visat att de yrkesofficerare som i förtid lämnar Försvarmakten ofta har ett intresse av att fortsätta såsom reservofficerare. Genom detta tillvaratas kunskap och erfarenhet på ett kostnadseffektivt sätt samtidigt som det just för bemanningen av FM Org 18 utgör ett nödvändigt tillflöde.

Redan utan aktivt vidtagna åtgärder visar Försvarmaktens rekrytering av reservofficerare under 2013 att drygt 50 procent av de förtidsavgångna yrkesofficerarna valt att ta anställning som reservofficer⁶. Detta motsvarar cirka hälften av Försvarmaktens bedömda behov och är en potential för kostnadsreduceringar i reservofficerssystemet. Medelåldern för dessa är 30-35 år varför dessa individer bedöms mycket lämplig för en fortsatt anställning i insatsorganisationen. Personalförsörjning av ett nytt reservofficerssystem utgår från planeringsantagandet att

⁶ 2013 anställdes 91 reservofficerare av de under året totalt 173 förtidsavgångna yrkesofficerarna.

cirka hälften av reservofficerarna kan rekryteras från förtidsavgångna yrkesofficerare och cirka hälften kan tillföras genom direktutbildning och anpassad specialistofficersutbildning av reservofficerare. Den nuvarande ekonomiska planeringen bygger dock på att två tredjedelar av flödet rekryteras ur personalkategorier som inte behöver en reservofficersutbildning. En annan balans mellan dessa flöden leder till ökade alternativt minskade utbildningskostnader. En ombalansering är dock fullt genomförbar om ytterligare erfarenheter påvisar behov av en sådan förändring. Beskrivna flöden utgår ifrån Försvarens erfarenheter av möjligheten att rekrytera förtidsavgångna yrkesofficerare samt nuvarande avgångssiffror för reservofficerare.

Försvarens bedömer att det med aktiv rekrytering av de förtidsavgångna yrkesofficerarna samt direktutbildning mot reservofficer finns möjligheter att nå aviserade volymer.



Bilden illustrerar de olika flödesvägarna samt vissa delmängder och numerärer. Då FM Org 18 inte är fastställd ska delmängder och numerärer betraktas såsom antaganden. Med dessa antaganden och att tillflödet 2014 når planerade nivåer bedömer Försvarens att en balans mellan behov och tillgång avseende reservofficerare uppnås 2019.

Tabell 1 Årsvisa tillväxtmål för tidvis tjänstgörande officerare (OFF/T) och specialistofficerare (SO/T)⁷

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beräknat tillflöde OFF/T	70	70	70	65	65	65	65
Beräknat tillflöde SO/T	120	120	120	115	115	115	115
Beräknat utflöde totalt	20	20	20	20	30	180	180
Total tillgång reservofficerare	1 750	1 920	2 090	2250	2400	2400	2400

⁷ Målsiffrorna är preliminära intill dess att arbetet med FM Org 18 är avslutat.

Tillflödet är beräknat utifrån antagandet att cirka hälften av de förtidsavgångna yrkesofficerna anställs som reservofficerare. Av det totala tillflödet på cirka 190 reservofficerare årligen utgörs cirka 95 av förtidsavgångna yrkesofficerare och cirka 95⁸ av reservofficerare som genomfört direktutbildning eller anpassad specialistofficersutbildning. Dock saknas finansiering för utbildning av cirka 35 reservofficerare per år. Försvarsmakten genomför en fortsatt flödesanalys av möjligheten att såväl direktrekrytera som anställa förtidsavgångna yrkesofficerare. Resultatet av denna analys kommer att kunna utgöra grund för eventuella flödesjusteringar i personalförsörjningen av ett nytt reservofficerssystem. Utflödet baseras på entledigande på egen begäran samt avslutad anställning vid 67 års ålder.

Planeringsantagandet att förtidsavgången kontinuerligt tjänstgörande personal återanställs som tidvis tjänstgörande följer principen för hela personalförsörjningssystemet att tillvarata redan utbildad personal. En förändring i denna princip utgör således en risk och kan medföra ökade utbildningskostnader alternativt ett senare intagande av balans mellan behov och tillgång avseende reservofficerare.

5.5. Reservofficerare med särskild kompetens

Utöver ovan beskrivna kategorier och flöden finns även reservofficerare med särskild kompetens. I dessa fall rör det sig om individer med en civil erhållen kompetens som Försvarsmakten inte kan grundutbilda inom eller på annat sätt upprätthålla, samtidigt som kompetensen är nödvändig för vissa befattningar i insatsorganisationen. Det kännetecknande för kategorin är att en för vissa befattningar viktig civilt erhållen kompetens och certifikat kombineras med en begränsad militär utbildning. Exempel på sådana befattningar kan vara sjukvårdspersonal, meteorolog och jurister. Befattningar för reservofficerare med särskild kompetens utgör en liten delmängd av de cirka 2 400 reservofficersbefattningarna vilka huvudsakligen utgörs av reservofficerare där kraven i huvudsak utgörs av militär kompetens.

Den särskilda officersutbildningen baserad på § 20 i officersförordning (2007:1268) kan leda till en anställning som yrkes- eller reservofficer. Fortsatt individuell utveckling sker normalt endast inom det arbetsområde där den särskilda kompetensen existerar. Då den särskilda reservofficersutbildningen är kort och på ett tydligt sätt anpassats gentemot mycket specifika befattningar ska de inte jämföras med andra kategorier av reservofficerare vilka innehar en betydligt bredare användbarhet.

6. Utbildning av reservofficerare

6.1. Ett historiskt perspektiv

För att kunna bli reservofficer krävdes tidigare uttagning och grundutbildning som värnpliktigt befäl. Tiden som värnpliktig har varierat men har aldrig understigit ett år. Efter grundutbildning som plutons- eller kompanibefälselev genomgicks under cirka tre månader en lokal kadettskola vid hemmaförbandet. Därefter påbörjade många reservofficersaspiranter en aka-

⁸ Exklusive erfarenhetsbaserade inryckningsreserver.

demisk utbildning. Första sommaren efter grundutbildning genomfördes reservofficerskurs 1 (ROK 1) och sommaren därpå reservofficerskurs 2 (ROK 2). Dessa kurser hölls vid respektive truppslagsskolor. Studieuppehåll medgavs men kurserna ROK 1 och ROK 2 skulle vara genomförda inom fem år. Efter totalt knappt två års utbildning erhöles reservofficersexamen.

I flottan började kadetterna utbildningen direkt på sjökrigsskolan tillsammans med yrkesofficerskadetterna och utbildningen var gemensam under ett år. Utbildningens totala längd var drygt tre år inklusive ett praktikår i omedelbar anslutning till övrig utbildning. På 1970-talet började armén utbildning till reservofficer genom så kallad rak ROK innebärande att efter värnpliktig grundutbildning genomfördes lokal kadettskola, därefter vid respektive truppslagsskola ROK 1 och ROK 2 i en följd. Även denna utbildning var sammanlagt cirka två år lång. Reservofficersutbildningarna som beskrivits ovan upphörde omkring år 2000.

6.2. Utbildning av tidvis tjänstgörande officerare

För att kunna tillgodose det behov av tillväxt som ses nödvändigt för uppfyllandet av FM Org 18 är ett snabbt iståndsättande av en ny reservofficersutbildning mot tidvis tjänstgörande officerare angelägen. Mot bakgrund av detta kommer redan hösten 2014 en utbildning av tidvis tjänstgörande officerare att påbörjas vid Militärhögskolan Karlberg. Krav på de studerande i form av exempelvis svenskt medborgarskap kräver avsteg från delar av regelverket som omgärdar högskoleutbildning. Detta kräver i sin tur en relativt utdragen tillståndsprocess. Av denna anledning betraktas denna reservofficersutbildning initialt som en delmängd av det redan etablerade officersprogrammet. För närvarande är kursplanen därav identisk med officersprogrammet och leder till en akademisk officersexamen om 180 högskolepoäng (hp) med avsikt till krigsplacering som plutonchef (motsvarande).

Försvarsmaktens överser möjligheten att med officersprogrammet som grund utveckla en något förkortad utbildning av tidvis tjänstgörande officerare. Denna utbildning är kortad med en till två terminers utbildning och kan kombineras med praktik vid eget krigsförband. Utbildningen blir totalt tre år lång och kan efter vissa författningsändringar avseende antagning till FHS leda till en akademisk examen om 120 till 150 hp. FHS har examensrätt för denna utbildning.

Ett ytterligare alternativ är en anpassad återgång till det som tidigare benämns ROK och som upphörde runt år 2000. Denna kortare inomverksutbildning är totalt två år och inleds med grundläggande militär utbildning (GMU) under tre månader, följt av kompletterande militär utbildning (KMU) och förberedande officerskurs (FOK) under tillsammans ytterligare tre månader, totalt en termin. Därefter genomförs ytterligare tre terminers reservofficersutbildning. Utbildningen blir en *grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten* baserad på § 18 officersförordning (2007:1268).

De koncept till utbildningsplaner som utreds liknar till del de strukturer som användes innan akademiseringen av officersutbildningen. Tänkbart är att utbildningens delar antingen genomförs i en kontinuerlig följd, alternativt uppdelat över en något längre tidsperiod. Det senare för att lättare kunna kombineras med andra studier. Utbildningen (ROK) är främst en praktiskt inriktad utbildning och innehåller i grunden inga akademiska kurser. Därmed leder utbild-

ningen, till skillnad från det tidigare alternativet, inte till en akademisk examen med tillhörande högskolepoäng. Då utbildningen främst omfattar praktiskt inriktad utbildning medför detta också att validering av annan akademisk utbildning är begränsad.

De utexaminerade tidvis tjänstgörande officerarna krigsplaceras vanligen som plutonchefer (motsvarande). En reservofficers eventuella befordran till högre nivåer kan, i likhet med vad som gäller för kontinuerligt tjänstgörande personal, ställa krav på genomgång av tillkommande utbildning. Den taktiska stabskursen vid Förvarshögskolan är ett exempel på en sådan utbildning som redan finns och genomförs idag. Längden på individens grundläggande reservofficersutbildning kommer också medföra skiftande krav på tillkommande utbildning. Den akademiska reservofficersutbildningen om 120 till 150 hp genererar mindre krav på tillkommande utbildningar än en kortare ny reservofficersutbildning (ROK) om 18 månader.

6.3. Utbildning av tidvis tjänstgörande specialistofficerare

Efter införandet av flerbefälssystemet 2008 har reservofficersutbildning återupptagits 2010 riktat mot tidvis tjänstgörande specialistofficer. Utbildningen genomförs tillsammans med de elever som utbildas för en kontinuerlig tjänstgöring och är totalt två år lång. Denna tid inkluderar inledande GMU+KMU (FOK) om sex månader. Specialistofficersutbildningens följande tre terminer är förlagda till Militärhögskolan Halmstad och Förvarsmaktens fack-, funktions- och stridsskolor samt till viss del civil högskola. Vissa utbildningslinjer behöver ytterligare utbildningstid varför dessa fortsätter efter formell examen. 17 tidvis tjänstgörande specialistofficerare utexaminerades 2013 och ytterligare 27 förväntas examineras under 2014.

För att kunna omhänderta den kompetens som fanns i värnpliktsförsvarets erfarna befälsvärnpliktiga genomför Förvarsmakten under tre utbildningsår en anpassad utbildning av blivande tidvis tjänstgörande specialistofficerare. Utbildningen genomförs under sammanlagt två sommarterminer om tio veckor vardera och slutfördes för första gången sommaren 2013 varvid 22 tidvis tjänstgörande specialistofficerare anställdes. Under 2014 respektive 2015 kommer ytterligare utbildningar att slutföras. Efter detta bedöms tillgången på lämpliga tidigare befälsvärnpliktiga vara tömd.

De utexaminerade tidvis tjänstgörande specialistofficerarna krigsplaceras vanligen som gruppchefer eller operatörer. I likhet med villkoren för kontinuerligt tjänstgörande personal kommer tillkommande utbildning eller olika typer av bredd- och fördjupningsutbildningar utgöra krav för vissa utbildningslinjer avsedda för denna kategori.

6.4. Principer för validering av utbildning

I syfte att möjliggöra det kostnadseffektiva och av myndigheten önskat attraktiva utbildnings-system som tecknats ovan avser Försvarmakten tillämpa nedanstående principer när en tidigare genomförd utbildning ska valideras.

- Avses en anslagsfinansierad utbildning ansvarar FHS för valideringen. Individens tidigare utbildning valideras mot kursmål och resulterar i ett ställningstagande om tidigare utbildning kan tillgodoräknas som motsvarande utbildning.
- Avses en uppdragsutbildning är det Försvarmakten som genomför validering med stöd av FHS. Försvarmakten agerar då utifrån rekommendationer från FHS. Vid uppdragsutbildning kan en validering inte ge högskolepoäng men arbetsgivaren (Försvarmakten) kan däremot erkänna tidigare studier eller arbeten som sedan accepteras av FHS. Detta möjliggör att individen kan gå uppdragsutbildningen för att er-hålla erforderlig kompetens för exempelvis en anställning.

Inom ramen för den akademiska utbildningen av tidvis tjänstgörande officerare om 120 till 150 hp kan viss validering av tidigare akademiska studier vara möjlig. Den kortare inom-verksutbildningen (ROK) innebär begränsad möjlighet till validering av andra högskolepoäng då utbildningen i grunden inte innehåller några akademiska kurser. Dock kan i likhet med validering av en uppdragsutbildning en tidigare genomförd relevant militär utbildning med-föra att ROK kan kortas för en viss individ.

6.5. Bedömda utbildningskostnader

Kostnaden för att utbilda en reservofficer kan delas i delarna kostnaden för den militära grundutbildningen i form av GMU+KMU (FOK), kostnaden för utbildning förlagd vid Mili-tärhögskolorna i Karlberg och Halmstad samt kostnaden för den verksamhetsförlagda utbild-ningen vid bland annat Försvarmaktens stridsskolor. Nedanstående utbildningskostnader utgörs av planeringsantaganden då utbildningskoncepten inte ännu är fullt utvecklade. Nedan-stående kostnader utgörs av de direkta kostnader som följer av utbildningen inklusive elevens villkorsbundna ersättningar. Därmed ingår inte de indirekta kostnader för bland annat infra-struktur, lärare och övrig administration som följer med de olika utbildningarna. Kostnaderna är vidare beräknade utifrån antagandet att utbildningen sker på platser där motsvarande verk-samhet genomförs idag.

- GMU+KMU (FOK) kostar tillsammans cirka 200 tkr per elev.
- Utbildning förlagd till Militärhögskolorna (MHS) vid Karlberg eller Halmstad kostar cirka 300 tkr per elev och termin.
- Verksamhetsförlagd utbildning (VFU) kostar cirka 500 tkr per elev och termin.

Tabell 2 Bedömda utbildningskostnader för de tre flödesvägarna förtidsavgången yrkesofficer, direktutbildning samt anpassad specialistofficersutbildning

Flödesväg/tillflöde	Kostnad för GMU+KMU (FOK)	Kostnad för reservofficersutbildning	Bedömd total-kostnad
Förtidsavgången yrkesofficer	-	Kostnad för eventuell kompletteringsutbildning om cirka fyra veckor till en bedömd kostnad om cirka 100 tkr (cirka 50 tkr i villkorsbundna ersättningar samt cirka 50 tkr i kurskostnader)	cirka 100 tkr
Direktutbildning av OFF/T	200 tkr	Alt. 120-150 hp: Tre terminer MHS om 300 tkr samt två terminer VFU om 500 tkr Alt. ROK: En termin om 300 tkr plus två terminer VFU om 500 tkr	2 100 tkr ⁹ 1 500 tkr
Direktutbildning av SO/T	200 tkr	En termin MHS om 300 tkr plus två terminer VFU om 500 tkr	1 500 tkr
Anpassad utbildning till SO/T för tidigare gruppbefäl	-	En termin MHS om 300 tkr plus en termin VFU om 500 tkr	800 tkr

Som tidigare angivits så medför längden på individens grundläggande officersutbildning också skiftande krav på tillkommande utbildning för tillträdande av framtida befattningar med högre kravspecifikation. En akademisk reservofficersutbildning om 120 till 150 hp genererar här mindre krav på tillkommande utbildningar än en kortare inomverksutbildning (ROK) om 18 månader. Den sammanlagda utbildningen för att nå en viss nivå, kravspecifikation eller befattning är således konstant.

⁹ Genomförande av officersprogrammets kursplan om 180 hp medför merkostnader om cirka 300 tkr.