

Försvarsmaktens årsrapporter 2003

ÅRSREDOVISNING

Bilaga 3

Personalberättelse

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

YRKESOFFICERARE	4
ANTAL ANSTÄLLDA YRKESOFFICERARE	4
ANTAL TILLSVIDAREPLACERADE YRKESOFFICERARE 2003-12-31	4
ÅLDERSSTRUKTUR	5
TJÄNSTLEDIGHETER	5
NYANSTÄLLNINGAR	6
AVGÅNGAR YRKESOFFICERARE	6
ÖVERTID (ANTAL DAGAR ¹) OCH KOSTNADER INKL LKP ²)	8
LÖNEKOSTNADSUTVECKLING YRKESOFFICERARE	8
KVINNLIGA YRKESOFFICERARE	9
REKRYTERING KVINNLIGA OFFICERARE	9
MINILUMPEN	9
MÖNSTRING	10
SÄRSKILD REKRYTERINGSÅTGÄRD	10
NÄTVERK	10
AVGÅNGAR KVINNLIGA YRKESOFFICERARE	11
SUCCESSIVT ÖKANDE REKRYTERINGSMÅL	13
FÖRBÄTTRAD ARBETSMILJÖ	13
VITSORDSUNDERSÖKNING	13
DIFFERENTIERING AV DE FYSISKA BASKRAVEN	13
KVINNLIG VÄRNPLIKT	14
ÅTGÄRDER OCH EFFEKTER:	14
PROJEKT BEFATTNINGSANALYS OCH KVINNLIG VÄRNPLIKT	15
AVGÅNGAR KALENDERÅRET 2003	15
CIVILANSTÄLLDA	17
ANTAL CIVILA ÅRSARBETSKRAFTER	17
ANTAL ANSTÄLLDA, SAMTLIGA CIVILA 2003-12-31	18
ANTAL TILLSVIDAREANSTÄLLDA 2003-12-31	19
ANTAL TIDSBEGRÄNSAT ANSTÄLLDA 2003-12-31	19
ÅLDERSSTRUKTUR	20
TJÄNSTLEDIGHETER	20
AVGÅNGAR	21
ÖVERTID (ANTAL DAGAR ¹) OCH KOSTNADER INKL LKP ²)	22
LÖNEKOSTNADSUTVECKLING CIVILANSTÄLLDA	22
LÖNEUTVECKLING I FÖRSVARSMAKTEN FÖR IDENTISKA INDIVIDER	23
RESERVOFFICERARE	23
ALLMÄNT	23
ANTAL/BEHOV	23
RESERVOFFICERSPROGRAMMET (ROP)	24
KOMPETENSHÖJANDE UTBILDNING	24
ÖVERBEFÄLHAVARENS SAMVERKANSRÅD	24
KONSEKVENSER AV FÖRSVARSMAKTENS PERSONELLA FÖRÄNDRINGAR ..	24
NIVÅHÖJANDE UTBILDNING	26
ALLMÄNT OM UTBILDNINGEN	26
KVALITETSSÄKRING AV UTBILDNINGEN	27

UTVECKLANDE BEDÖMNINGSSYSTEM (UBS)	27
FÖRSVARSMAKTENS KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSSYSTEM	28
ATTRAHERA	28
REKRYTERA	31
UTVECKLA	31
LEDSYST P	34
MÅL FÖR LEDSYST P	34
UPPDRAG	34
MÅL	34
KOMPETENSBEHOV I NBF FRAMTAGET	35
RESULTAT	36
ÅRETS VERKSAMHET	36
UTVECKLINGSPLAN	36
AVSTEG FRÅN LEVERANSPLAN	36
FÖRSVARSMAKTENS PERSONALFÖRSÖRJNINGSSYSTEM	37
BEHANDLING AV PERSONUPPGIFTER	38
IDROTT OCH FRISKVÅRD	38
ARBETE FÖR JÄMSTÄLLDHET	40
JÄMSTÄLLDHETSPLANEN	40
LÖNEKARTLÄGGNINGSPROJEKTET	41
SEXUELLA TRAKASSERIER	41
AG 1325	41
JÄMSTÄLLDHETSKONFERENS	41
EQUAL	41
ARBETET MOT SEXUELLA TRAKASSERIER	42
SEXUELLA TRAKASSERIER	42
UTBILDNING	42
ARBETSGRUPPER	43
ÖKAD HOMOKOMPETENS I FÖRSVARSMAKTEN	43
ARBETET FÖR ÖKAD MÅNGFALD OCH MOT ETNISK DISKRIMINERING	43
MILITÄR SJÄLAVÅRD	44
SJUKFRÅNVARO	45
REHABILITERING	46
REHABILITERING AV PLIKTPERSONAL	47
STATENS RISKGARANTI	48
DROGFÖREBYGGANDE VERKSAMHET	48
POLICY	48
UTBILDNING	48
SLUMPVIS DROGTESTNING	48

ÖB:S 10-PUNKTS PROGRAM.....	49
LEDARSKAP.	49
RÖRLIGHET.	49
INTERNATIONELL VERKSAMHET.....	49
DECENTRALISERING.....	49
REKRYTERING.....	49
INDIVIDUELL UTVECKLING.....	49
KOMPETENSUTVECKLING.....	50
LÖNEBILDNING.	50
PRESTATIONSVÄRDERING.	50
MERITVÄRDERING.	50
ARBETSGIVARFRÅGOR.....	50
TOTALA PERSONALKOSTNADER.....	51
PERSONALKOSTNADSTABLÅ^o*) (TKR).....	51
TABELLER.....	53
TABELL 2 RESERVOFFICERARE – ANTAL M.M.	56
TABELL 3 YRKESOFFICERARE, CIVILANSTÄLLDA OCH RESERVOFFICERARE LÖNEKOSTNADER TOTALT	58
TABELL 4 - UTBILDNINGSKOSTNADER FÖR YRKESOFFICERARE, RESERVOFFICERARE OCH CIVILANSTÄLLDA	59
TABELL 5 - RESERVOFFICERARNAS TJÄNSTGÖRING.....	59
TABELL 6 - TOTALFÖRSVARSPLIKTIGA	60
TABELL 7 - PERSONAL I INTERNATIONELL TJÄNST VARS TJÄNSTGÖRINGSTID ÖVERSTIGER TVÅ MÅNADER.....	61

Personalberättelse

Yrkesofficerare

Antal anställda yrkesofficerare

Den planerade personalvolymen för Försvarsmakten 2003-12-31 var 11 800 antal anställda yrkesofficerare, att jämföra med utfallet 11 963. Anledningen till att målbilden ej nåddes berodde dels på att officerare som skulle avgå med särskild pension (SP) under året valde att skjuta på den till år 2004, dels att det förväntade antalet yrkesofficerare som lämnade Försvarsmakten med avgångsorsaken entledigad på egen begäran underskreds med ungefär 100 stycken.

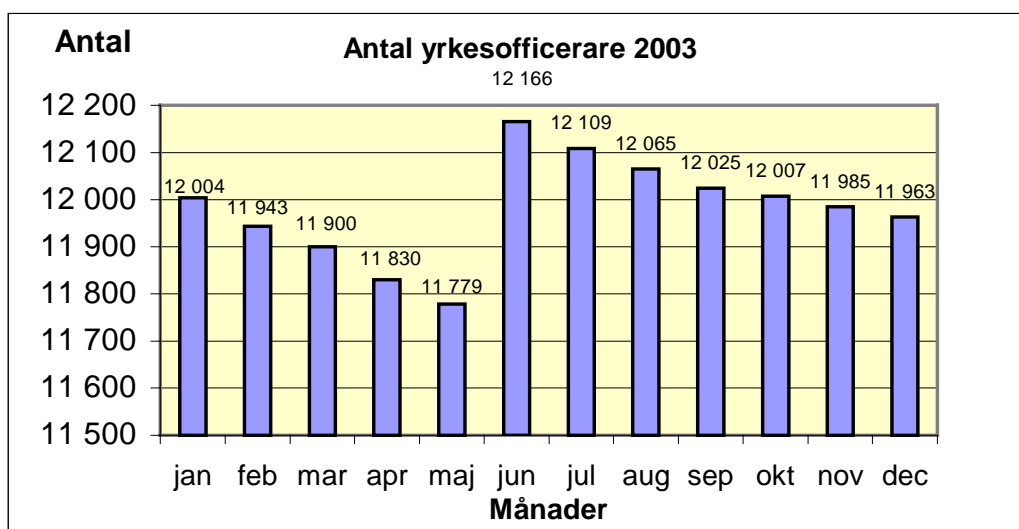


Fig 1: Antal yrkesofficerare 2003

Antal tillsvidareplacerade yrkesofficerare 2003-12-31

	Män	Kvinnor	Totalt
Central Ledning	165	4	169
MD Staber	242	0	242
Armén	5 102	130	5 232
Marinen	2 464	92	2 556
Flygvapnet	2 547	197	2 744
Helikopter	707	27	734
FMLOG	28	0	28
Skolor	175	15	190
Centra	66	2	68
Summa	11 496	467	11 963

Åldersstruktur

Under 2003 har 394 yrkesofficerare lämnat Försvarsmakten med pension varav 55 med ålderspension och 339 med särskild pension. Under året lämnade totalt 614 yrkesofficerare Försvarsmakten. Antalet avgångar totalt i kombination med nyrekryteringar, har inneburit att medelåldern minskat från 39,5 år 2002 till 39,4 år under 2003.

Medelåldern för manliga yrkesofficerare var 39,7 år och för kvinnliga 31,7 år. Huvuddelen av avgångarna under året har varit i åldersgrupperna 55 – 60 år, särskild pension samt 30 – 40 år, då framförallt entledigad på egen begäran. Inom Armén är det framförallt infanterister (94) och officerare ur Arméns specialtruppsslag (knapp 100) som lämnat Försvarsmakten. Vid Flygvapnet är det flygtekniker (72) samt markförvarsofficerare (39) som i stor omfattning slutat. Marinen har en jämnare fördelning på sina avgångar. Det är nivåerna 4-6 som står för huvuddelen av avgångarna (81 %). Avgångarna, till följd av entledigad på egen begäran, innebär att värdefull kompetens lämnat organisationen. Försvarsmakten har tagit hänsyn till dessa avgångar i den framtida rekryteringsprocessen av nya yrkesofficerare.

Avveckling med särskild pension fortsätter även under år 2004.

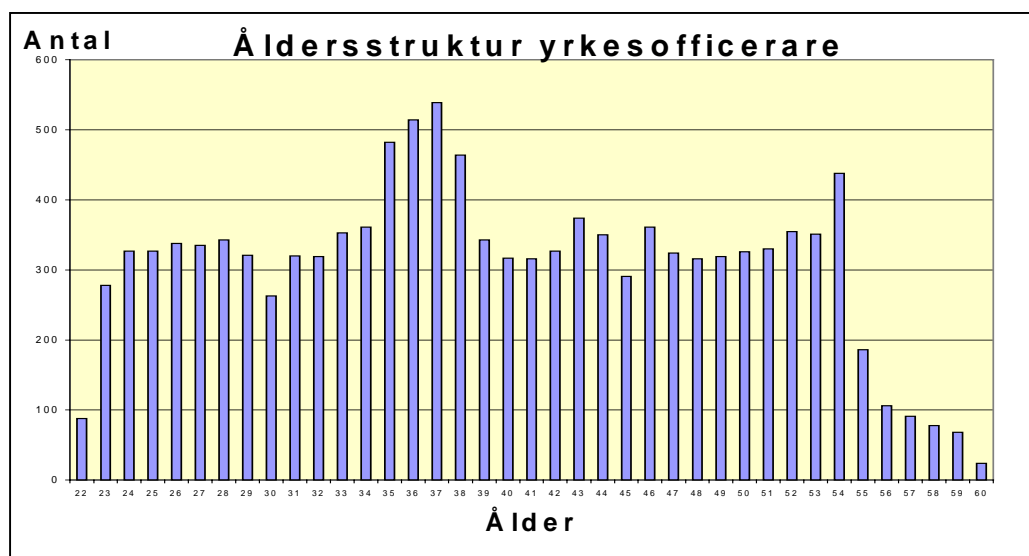


Fig 2: Åldersstruktur yrkesofficerare

Medelålder

Personalkategori	Snittålder män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Yrkesofficerare	39,7	31,7	39,4

Tjänstledigheter

Antalet tjänstlediga yrkesofficerare i Försvarsmakten har under året legat på ett medelvärde om 1 200. Tjänstledighetsorsakerna prova annan anställning och studier har under andra delen av året visat en något vikande trend.

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

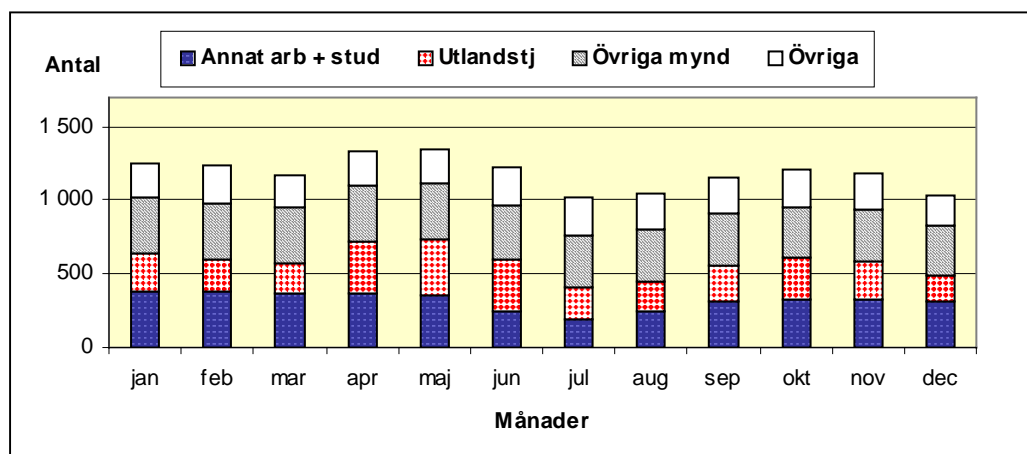


Fig 3: Tjänstledighetsorsaker yrkesofficerare

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

Nyanställningar

Totalt har Försvarsmakten, år 2003, anställt 449 nya yrkesofficerare varav 34 är kvinnor. Officerarna är fördelade på: Armén 252 (15 kvinnor), Marinen 84 (4 kvinnor), Flygvapnet 90 (11 kvinnor) samt oberoende 23 (4 kvinnor).

Under 2003 påbörjade vid de tre Militärhögskolorna totalt 486 elever yrkesofficersprogrammet (YOP 03-05), varav 45 kvinnor. Fördelningen mellan försvarsgrenarna var 252 från Armén, 96 från Marinen, 125 från Flygvapnet samt 13 oberoende. Dessa elever tar sin officersexamen år 2005 och anställs vid samma tidpunkt.

Antalet yrkesofficerare som flyttat mellan försvarsgrenarna under året är 37. Fyra yrkesofficerare har övergått till civilianställning inom Försvarsmakten.

Avgångar yrkesofficerare

Totalt under året har drygt 600 yrkesofficerare lämnat Försvarsmakten. Det är drygt 150 färre än planerat för året.

Avgångsorsak	Planerad personalvolym 2003	Totalt beviljade 2003
Särskild pension (SP)	400	339
Yrkesväxling	30	9
Avgångsvederlag (3 årslöner)	20	13
Entledigad på egen begäran	250	156
Övriga avgångar *)	75	97
Summa	775	614

* Alderspension, sjukpension, flygförarpension samt avlidna.

Det totala antalet yrkesofficerare som lämnat Försvarsmakten (614) under året är fördelat på 607 manliga och 7 kvinnliga yrkesofficerare.

Den avgångsorsak som haft större utfall än bedömt är övriga avgångar (ålderspension, sjukpension, flygförarpension samt avlidna).

Vid en jämförelse mellan åren 2001, 2002 och 2003 finns en tydlig trend vad avser avgångsorsakerna entledigad på egen begäran samt yrkesväxling. År 2001 medförde stora avgångar från Försvarsmakten (520 entledigad på egen begäran respektive 183 yrkesväxling) och dessa avgångar fanns till stor del vid nedläggningsförband.

Antalet avgångar med avgångsorsak entledigad på egen begäran samt yrkesväxling har tydligt minskat under åren 2002 och 2003.

Orsakerna till att ca 150 yrkesofficerare, d.v.s. knappt 100 färre än målbilden för året, valde att begära entledigande på egen begäran, bedöms i huvudsak bero på att arbetsmarknaden inte var lika gynnsam som under år 2002 då drygt 250 yrkesofficerare valde att lämna Försvarsmakten med denna avgångsorsak. Dessutom har Försvarsmakten varit föremål för stora omstruktureringar under flera år. Organisationsförändringarna har under senare tid avtagit och organisationen har börjat stabiliserat sig, med ökad trivsel, framtidstro och förståelse för Försvarsmaktens uppgifter.

Vad avser yrkesväxling är det skillnad i antalet som har yrkesväxlat mellan åren 2002 och 2003. De flesta av de yrkesofficerare som genomförde yrkesväxling under 2002 (45), fanns på nedläggningsförband. År 2003 har endast personal vid kommande nedläggningsförband (F 16 samt SWEDINT) beviljats yrkesväxling och därmed har en kraftig minskning skett av denna avgångsorsak.

SP-avgångar fördelade per grad

Grad	Totalt beviljade för 2003
Genmj/Kam	4
Bgen/Fljam	2
Öv 1/Kmd 1	2
Öv/Kmd	6
Övlt/Kk	52
Mj/Örlkn (nivå 3)	1
Mj/Örlkn	71
Kn	107
Lt	94
Summa	339

Totalt antal beviljade SP-avgångar 2004

År	Beviljade 2003-12-31
2004	531

Övertid (Antal dagar ¹⁾ och kostnader inkl LKP ²⁾)

Antal dagar yrkesofficerare

2000	2001	2002	2003
54 169	33 669	32 083	40 588

¹⁾ Löneart 3114 och 3116

Kostnader yrkesofficerare (Tkr)

2000	2001	2002	2003
174 220	110 375	113 322	142 045

²⁾ LKP 2000 54,73%, 2001, 2002 och 2003 49,82%

Efter ett mycket högt utfall för övertid 2000, infördes 2001 ett "generellt" övertidsstopp. Detta hävdades inför 2002. Trots detta är övertidsuttaget inte högre 2002 än det var 2001. Den verksamhet som genomförts under 2002 är i princip jämförbar med den som genomfördes 2000. En ökning i övertidsuttaget har skett under 2003. Utfallet är störst under första delen av året fram t.o.m. att övertidsstoppet satte in. Den ökade övertiden beror på olika orsaker. För Flygvapnets del är det framförallt beroende på att flygtidsproduktionen ökade under första halvan av året och detta löstes m.h.a. ett ökat övertids uttag. Samtliga försvarsgrenar har haft en hög ambitionsnivå på utbildningen vilket har kostat på i form av övertidstimmar. Vidare har slutövningarna för samtliga försvarsgrenar genomförts under våren vilka har genererat övertid. Även omorganiseringar inom bl.a. HKV och OPIL har bidragit till det ökade övertidsuttaget

Lönekostnadsutveckling yrkesofficerare

Lönekostnadsutveckling yrkesofficerare (Grundlön, retroaktiv lön, fasta tillägg ¹⁾ inkl. sociala avgifter ²⁾ /årsarbetskraft) beräknat på anslag 6. 1. 1.

(Tkr)

2000	2001	2002	2003
437	480	482	495

¹⁾ Konto: 4011, 4013, 4031-4034, 411

²⁾ LKP 2000 54,73% , 2001 och 2002 49,82%

RALS-utfallet för 2002 utbetalades för ett stort antal anställda först under våren 2003 och påverkar därför årets utfall. Retroaktiv pensionsavgift belastar "Löner och arvoden" i årsredovisningen för 2001.

För att förtydliga metod och utfall och få en konsekvent redovisning har vi i år valt att redovisa personalkostnaderna brutna på enbart anslag 6.1.1. Kostnaderna är heller inte uppräknade till innevarande års prisnivå vilket de var i 2000 och 2001 års redovisning.

Kvinnliga yrkesofficerare

Antalet kvinnliga yrkesofficerare var 2003-12-31, 467, vilket innebär en ökning med 31 mot 2002. Fördelningen var Armén 130 Marinen 92, Flygvapnet 197 och oberoende 48. Under perioden 1998 – 2003 har rekryteringen av kvinnor till officersyrket ökat.

Antal yrkesofficerare kvinnor/antal yrkesofficerare (procent)

2001	2002	2003
3,2	3,6	3,9

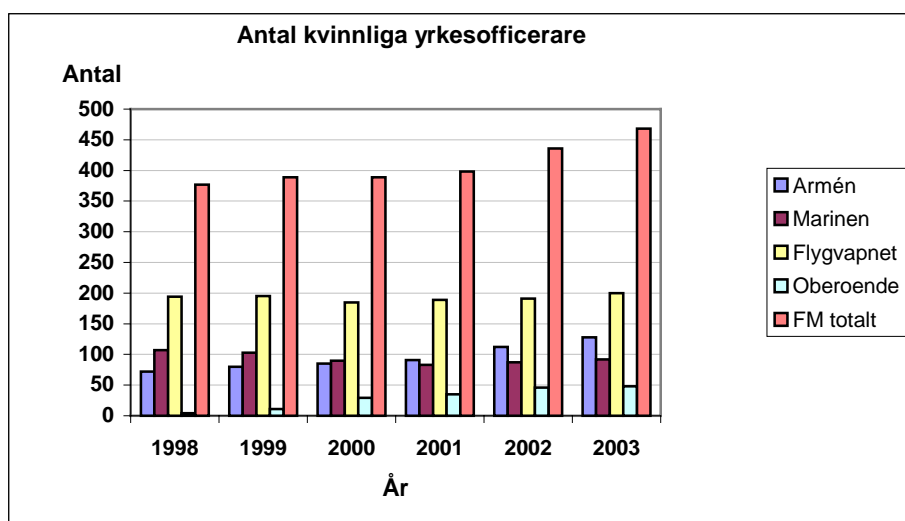


Fig 4: Antalsutveckling kvinnliga officerare 1998-2003

Rekrytering kvinnliga officerare

För att öka andelen kvinnor i Försvarsmakten krävs att organisationen verkar inom flera områden. De två mest framträdande är de insatser Försvarsmakten gör internt och de satsningar Försvarsmaktens Rekryteringscentrum gör externt. Rekryteringscentrums målgrupp är ungdomar mellan 15-17 år, vilket är en åldersgrupp för vilken Försvarsmakten vill framstå som en attraktiv arbetsgivare. Denna kategori har Försvarsmakten försökt nå genom de mässor som Rekryteringscentrum deltagit i, men också genom reklamfilm och annonseringar i skolor.

Minilumpen

Minilumpen har fortsatt under 2003 på ett antal förband. "Minilumpen" är en satsning där kvinnor och män, under en helg, får pröva på olika moment som förekommer under den militära grundutbildningen. Det är en positiv åtgärd för att öka rekryteringen av kvinnliga värnpliktiga och för att öka urvalet till yrkesofficerare. Redovisas ytterligare under kapitlet kvinnlig värnplikt,

Mönstring

Det har inte bedrivits någon tjejmönstring under 2003. FHS/ILM har under förra året utvärderat tjejmönstringen. Studien visar att tjejmönstring som metod betraktat, upplevs positivt av de kvinnor som genomgått denna mönstringsform. Möjligt skulle man även kunna anta att tjejmönstring är en åtgärd som med sin information stärker kvinnorna på ett individuellt plan, då den grupp kvinnor som tjejmönstrat i lägre utsträckning uppger att de utsatts för sexuella trakasserier. Detta kan kanske hänföras till att man fått större insyn i betydelsen av att "sätta gränser", "möjligheter att anmäla" etc. genom de informella samtal man deltagit i med kvinnor med egen erfarenhet av förhållandena ute på förbanden. Viktigt är dock att den fråga som i grunden utgör ett kvarstående strukturellt problem för Försvarmakten, härmed blivit till en fråga som individen själv antas kunna lösa. Försvarmakten skall vidare ta ställning till om man skall fortsätta att genomföra tjejmönstringen. I grunden ställer sig Försvarmakten sig positiv till metoden och anser att den fyller sitt syfte.

För att få den mest lämpade personalen till organisationen måste Försvarmakten rekrytera både kvinnor och män. Vissa av de uttagningsmetoder som används vid mönstringen ger, erfarenhetsmässigt sett, fördelar för män. Reviderade befattningskrav tillsammans med modifierade testverktyg hos Pliktverket, kan komma att öka andelen kvinnlig personal markant. Arbetet påbörjades under 2001 och fortsatte under 2002 och även under 2003. Se kapitel kvinnlig värnplikt.

Särskild rekryteringsåtgärd

Under 2003 har Försvarmakten vidtagit en särskild rekryteringsåtgärd för kvinnor som söker sig till yrkes- och reservofficersprogrammet. Förslaget innebär att i de fall sökande av underrepresenterat kön - mindre än 40 % - uppfyller de krav som ställs, så ska denna ha förtur till yrkesofficers- och reservofficersprogrammet. Det har visat sig att åtgärden upplevs bland männen som orättvis och att de tvivlar på att kvinnan inte har tillräcklig kompetens. Kvinnorna är rädda för att deras kompetens skall bli ifrågasatt när de har antagits. Detta visar ytterligare att organisationen har mannen som norm och att kvinnans kompetens ifrågasätts. Detta är ett långsiktigt projekt och det kan ta tid innan man ser en påtaglig effekt.

Nätverk

Den centrala nätverksträffen för de kvinnliga värnpliktiga och de kvinnliga yrkesofficerarna har inte genomförts under 2003 p g a besparing och personalbrist. Det kommer att anordnas två nätverksträffar under 2004 i syfte att informera, utbilda och följa upp arbetsmiljön och verksamheten. Förbanden är, enligt verksamhetsuppdraget 2003, skyldiga att genomföra förbandsvisa nätverksträffar för de kvinnliga värnpliktiga. Resultatet är varierat bland förbanden och arbetet med nätverken måste ständigt förbättras.

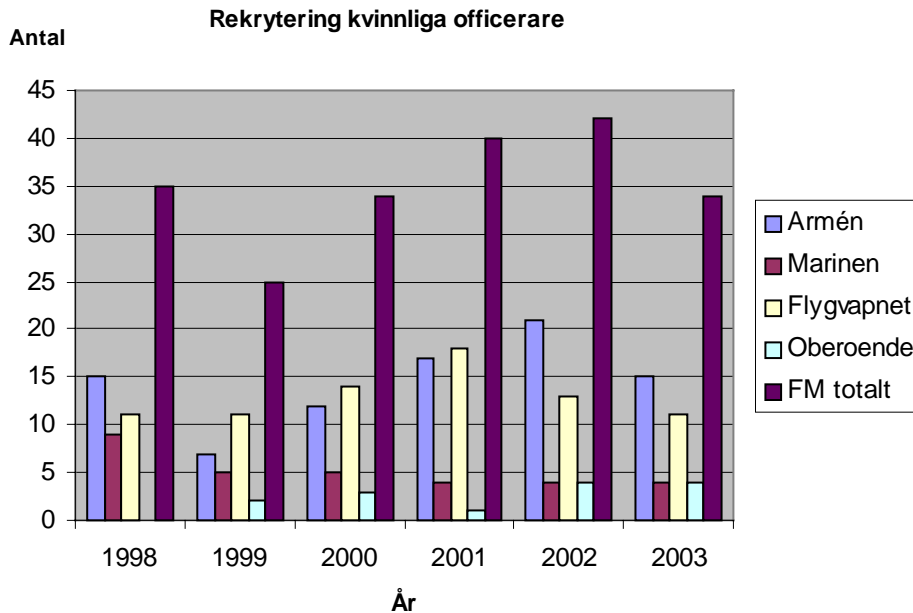


Fig 5: Rekrytering av kvinnliga officerare under 1998-2003

Avgångar kvinnliga yrkesofficerare

Under 2003 uppgick avgångarna bland kvinnliga officerare till 7, d v s 1,5% av den totala mängden kvinnliga officerare. Flest avgångar skedde i åldersgruppen 30-35 år och det är på nivå 6 (löjtnant/fänrik) som huvuddelen (86 %) av avgångarna skett. Som jämförelse var avgångarna 4,5 % av den totala mängden kvinnliga officerare under år 2002.

Avgångsorsakerna bland de kvinnliga yrkesofficerarna var 6 kvinnor entledigad på egen begäran och 1 kvinna med avgångsvederlag. Den vanligaste avgångsorsaken bland män var SP, därefter egen begäran.

Det totala antalet kvinnliga yrkesofficerare ökade med 31 under året. Störst andel kvinnor finns i åldersgruppen 23-35 år.

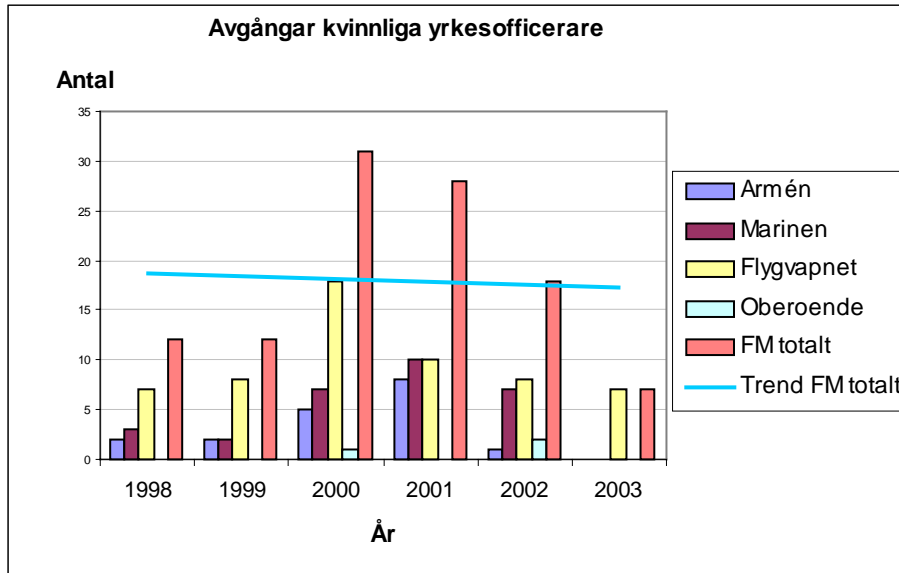


Fig 6: Avgångar kvinnliga yrkesofficerare 1998-2003

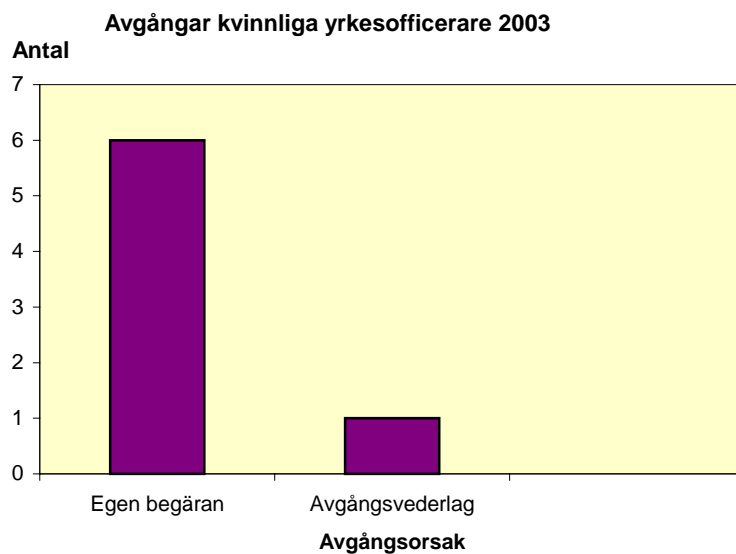


Fig 7: Avgångsorsaker för kvinnliga yrkesofficerare 2003

Det kan konstateras att de totala förtida avgångarna hos kvinnliga officerare mellan år 2002 och 2003 reducerats med 39%. Emellertid är det viktigt att kunna analysera orsakerna till avgångarna och om dessa beror på arbetsmiljön. Ett direktiv för en uppföljning av orsakerna har gått ut till förbanden inom ramen för verksamhetsuppdragen 2004. Återrapportering från förbanden, om orsak till varje kvinnlig officers förtida avgång, skall ske till Högkvarteret. Det har dock inte gjorts under 2003 samt att antalet som har lämnat försvaret är mycket lågt.

Successivt ökande rekryteringsmål

HKV har tagit fram ett mål för ett minimum av antalet kvinnliga yrkesofficerare inom försvaret under kommande år. Rekryteringsmålen är framtagna med en rad olika faktorer, såsom t e x kvinnlig rekrytering, värnplikt, avgångar, effekten av den särskilda rekryteringsåtgärden. Rekryteringsmålen är följande:

År 2007 skall det totalt finnas 5,9 % kvinnliga yrkesofficerare, år 2012 är motsvarande siffra 9,2%. För att uppnå dessa mål har man vidtagit en rad åtgärder som nämns i kapitlet kvinnliga yrkesofficerare och kvinnlig värnplikt.

Förbättrad arbetsmiljö**Utrustning och uniform**

Arbetet med att anpassa utrustning och uniformer till de kvinnliga värnpliktiga och kvinnliga officerarna skall fortsätta. Det finns fortfarande brister i uniformssystemet och vapen och utrustning är fortfarande anpassade för män. Detta gör det svårt för kvinnor att kunna arbeta under samma villkor som männen.

Mammauniformerna har fått negativ kritik och ett förslag att få utvärdera uniformen i syfte att förbättra den, har inkommit från kvinnliga officerare som använt mammauniformen. Vårt att påpeka är att en utvärdering av nya övriga uniformer är rutin.

Faciliteter

Praktiska åtgärder för separerade hygien-, toalett och omklädningsutrymmen genomförs successivt enligt fastlagda planer för om-, till-, och nybyggnation. Det finns fortfarande många förband där värnpliktiga kvinnor och män har gemensamma duschutrymmen, omklädningsrum och toaletter.

Vitsordsundersökning

Under 2003 genomfördes en undersökning om huruvida skillnader i vitsordsnivåer, utan saklig grund, föreligger mellan manliga och kvinnliga officerare. Syftet är att kartlägga om kvinnliga YO generellt erhåller lägre vitsord eller ej. Slutsatsen av analysen är att kvinnliga officerare sammantaget får lägre omdöme med avseende på TFM och flera av de faktorer som vitsord (Vo) och tjänstgöringsomdöme (To) avser mäta. Skillnaderna över samtliga förband är små, men visar ändå tendenser till slagsida i bedömningarna till de kvinnliga officerarnas nackdel. Vid jämförelser inom de olika försvarsgrenarna så framträder armén som den försvarsgren där skillnaderna är som störst. Här finns skillnader till de kvinnliga officerarnas nackdel i samtliga funktioner samt i TFM när det gäller To och Vo samt befodringsomdöme och prognos. I Marinen och Flygvapnet ligger kvinnorna något högre än männen i To respektive Vo.

Differentiering av de fysiska baskraven

Försvarsmaktens Idrotts- och Friskvårdsenhet har haft till uppgift under 2003 att utreda och lämna förslag till utformning av nya fysiska krav för officerare i Försvarsmakten. Det nya basiska kravet går ut på att alla anställda i Försvarsmakten skall genomföra regelbunden träning (minst 2 pass/vecka) och skall

börja gälla 2004-07-01. I jämförelse med dagens fysiska krav ändras fokus på grundnivån från en provprestation per år till att träna regelbundet. För de olika befattningsnivåerna är inriktningen att mätbara prestationskrav skall finnas. Dessa fysiska krav skall bygga på vetenskaplig grund och ställas när det krävs att officeren i sin befattning har en viss fysisk prestationsförmåga.

Kvinnlig värnplikt

Många åtgärder har vidtagits för att fler kvinnor skall söka och fullgöra värnpliktsutbildning, bl a genom att utveckla informationen till kvinnor om dessa möjligheter, vilka redovisas nedan.

Åtgärder och effekter:

Informationspaket "Lumpen" har utarbetats av Pliktverket (TPV), Rekryteringscentrum (RekryC) och Högkvarterets informationsavdelning (HKV INFO) och har sänts ut till landets samtliga sjuttonåringar. Härvid fins en separat del som riktar sig direkt till tjejer. Informationen har nått ca 50 000 kvinnor. Under 2001 antagningsprövades 511 kvinnor, under 2002 836 kvinnor och 2003 1 050 kvinnor. En ökande tendens som bedöms bero på det ovan nämnda "Lumpenkonceptet".

Deltagande har skett i 10 större och 70 mindre arrangemang där Försvarmakten varit en del av helheten. Här finns intresse för försvarmaktens utställningar och uppvisningar, även om konkurrensen om publiken är större vid dessa tillfällen, då det finns en mängd arrangemang att välja på.

Försvarmakten har försökt hitta platser/arrangemang där man kan möta kvinnor och personer med annan kulturell/etnisk bakgrund än svensk. Här har Försvarmaktens deltagande vid utställningar och mässor speciellt försökt nå dessa grupper. Intresset vid Försvarmaktens monter på de sk SACO-mässorna var stort (cirka 50 000 besökare varav ca 64 % tjejer). Vid evenemanget Sommar Stockholm 2003 var stor del av besökarna av utländsk härkomst.

Försvarmakten har under 2003 haft 16 skolinformatörer som genomfört utbildning i skolklasser över hela landet. De 10 som är knutna till RekryC har under året nått cirka 20 000 ungdomar. I december drog RekryC igång en kampanj för att få fler tjejer att göra värnplikten. Kampanjen bygger på budskapet "Blandat är bäst – därför behövs fler tjejer i lumpen". Kampanjen löper fram till juni 2004. Som en del i kampanjen började reklamfilmer att sändas i TV under julhelgen 2003. Till reklamkampanjen i TV är kopplat ett antal aktiviteter som fortsätter under 2004.

På förbanden genomförs ungdomsverksamheten i form av sommar- och vinterkurser, minilumpen m.m. Målgrupp för denna verksamhet är både tjejer och killar.

Minilumpen har genomförts på ett antal förband med ett mycket positivt resultat.

Kvinnor som anmält intresse, antagningsprovats samt skrivits in för lång grundutbildning och i utbildningsreserven. (Statistiken är hämtad från Pliktverket). Tendensen antalet antagningsprovade kvinnor är ökande.

Kvinnor	2000	2001	2002	2003
Intresseanmälningar	602	730	1 292	1318
Antagningsprovade	499	511	836	1050
Inskrivna till värnplikt	204	271	376	>50%

Projekt Befattningsanalys och kvinnlig värnplikt

Arbetet med att överse de värnpliktiga befattningarnas kravprofiler och översyn av inskrivningsbefattningar fortgår. Detta sker könsneutralt, vilket medför att kvinnor inte kommer att missgynnas för uttagning för befattningar inom FM. Arbetet inom befattningsanalysen har ambitionen att ”inte i onödan utesluta någon från värnpliktstjänstgöring”. Särskild analys av urvalsmetod avseende momentan muskelstyrka (ISOKAI) pågår. Ambitionen med denna översyn kommer att innebära en mer flexibel testmetod av muskelstyrka. Hitintills genomfört arbete har inriktats mot att definiera ”FM fysiska lägstanivå”. Denna inriktning kopplat med en översyn av grundläggande soldatutbildning kommer att innebära ökad möjlighet för tjänstgöring för individer som tidigare av fysiska urvalsmetoder uteslöts. Arbetsresultatet redovisas under våren 2004, med fortsatt hantering med försök, implementering inom TPV och genomförande vid FM förband och skolor.

Avgångar kalenderåret 2003

Avgångar inom Försvarmakten under 2003 bland de som ryckt in under samma år. Notera dock att kalenderår och utbildningsår inte sammanfaller.

Data är hämtade ur Pliktverkets datasystem.

Som avgång räknas värnpliktiga som efter inryckningen erhållit ett beslut som inneburit att de lämnat Försvarmakten.

Tabell inryckta och avgångar värnpliktiga kvinnor och män 2003

Förband	Kvinnor			Män			Båda könen		
	Inryckta	Avgång	Avgång %	Inryckta	Avgång	Avgång %	Inryckta	Avgång	Avgång %
LG	57	6	10,5	1 059	175	16,5	1 116	181	16,2
I 5	18	1	5,6	651	87	13,4	669	88	13,2
I 19 Mek	13	2	15,4	533	79	14,8	546	81	14,8
I 19 Art	9	1	11,1	349	54	15,5	358	55	15,4
I 19 Lv	6	0	0,0	206	24	11,7	212	24	11,3
I 19 Ing	3	0	0,0	274	41	15,0	277	41	14,8
I 19 Sign	7	0	0,0	178	26	14,6	185	26	14,1
K 3	0	0		223	49	22,0	223	49	22,0
FjS	0	0		63	2	3,2	63	2	3,2
K 4	1	0	0,0	483	97	20,1	484	97	20,0
P 4	28	3	10,7	977	127	13,0	1 005	130	12,9
P 4 Kvarn	3	1	33,3	271	73	26,9	274	74	27,0
P 7	7	1	14,3	693	49	7,1	700	50	7,1
P 10	10	3	30,0	729	93	12,8	739	96	13,0
P 18	9	2	22,2	572	85	14,9	581	87	15,0
A 9	13	2	15,4	723	88	12,2	736	90	12,2
Lv 6	20	2	10,0	789	74	9,4	809	76	9,4
Ing 2	19	1	5,3	617	102	16,5	636	103	16,2
S 1	16	2	12,5	501	73	14,6	517	75	14,5
T 2	25	6	24,0	524	82	15,6	549	88	16,0
Armén	264	33	12,5	10 415	1 480	14,2	10 679	1 513	14,2
1. Ubflj	3	0	0,0	80	4	5,0	83	4	4,8
1. Ubflj Kar	1	1	100,0	18	2	11,1	19	3	15,8
2. Ysflj	13	1	7,7	154	25	16,2	167	26	15,6
3. Ysflj	10	1	10,0	126	12	9,5	136	13	9,6
4. Minkriflj	17	1	5,9	286	21	7,3	303	22	7,3
MarinB O	14	1	7,1	373	25	6,7	387	26	6,7
MarinB O Här	0	0		23	0	0,0	23	0	0,0
MarinB O Vis	0	0		14	1	7,1	14	1	7,1
MarinB S	3	2	66,7	173	13	7,5	176	15	8,5
MarinB S Göt	1	0	0,0	26	0	0,0	27	0	0,0
MarinB S Mal	1	0	0,0	50	3	6,0	51	3	5,9
ÖS Kar	0	0		96	14	14,6	96	14	14,6
Flottan	63	7	11,1	1 419	120	8,5	1 482	127	8,6

	Kvinnor			Män			Båda könen		
Förband	Inryckta	Avgång	Avgång %	Inryckta	Avgång	Avgång %	Inryckta	Avgång	Avgång %
Amf 1	10	2	20,0	642	101	15,7	652	103	15,8
Amf 4	4	2	50,0	542	97	17,9	546	99	18,1
Amfibie	14	4	28,6	1 184	198	16,7	1 198	202	16,9
F 4	23	2	8,7	409	74	18,1	432	76	17,6
F 7	9	1	11,1	350	33	9,4	359	34	9,5
F 16	5	0	0,0	84	12	14,3	89	12	13,5
F 17	11	2	18,2	372	30	8,1	383	32	8,4
F 17 Häs	1	0	0,0	63	5	7,9	64	5	7,8
F 21	21	4	19,0	378	33	8,7	399	37	9,3
Flygvapnet	70	9	12,9	1 656	187	11,3	1 726	196	11,4
Hkpflyj Ber	0	0		58	5	8,6	58	5	8,6
Hkpflyj Bod	0	0		36	4	11,1	36	4	11,1
Hkpflyj Kal	1	0	0,0	6	0	0,0	7	0	0,0
Hkpflyj Mal	2	1	50,0	127	10	7,9	129	11	8,5
Hkpflyj Säv	0	0		36	2	5,6	36	2	5,6
Helikopter	3	1	33,3	263	21	8,0	266	22	8,3
FMUndSäkC	9	2	22,2	29	5	17,2	38	7	18,4
FöMusC	13	0	0,0	79	0	0,0	92	0	0,0
SkyddC	4	0	0,0	44	1	2,3	48	1	2,1
Centra	26	2	7,7	152	6	3,9	178	8	4,5
FM	440	56	12,7	15 089	2 012	13,3	15 529	2 068	13,3

Civilanställda

Antal civila årsarbetskrafter

Planerad personalvolym för december var 8 900 årsarbetskrafter (åa) exkl. 58+. Utfallet för december blev 8 716, det är 184 åa (2%) färre än planerat. Mäts snittårsarbetskraften för hela 2003 visar det på ett underskridande med ca 50 åa (0,6 %). Utfallet blev alltså i stort som planerat. Ökningen under juni-juli återfinns bland tidsbegränsat anställda "sommarvikarier" (fig. 8). Antalet årsarbetskrafter i januari var 8 691, och i december 8 716, en ökning under året om 25 åa. **Observera att från och med 2003 så har vi bytt mätmetod till civila åa exkl. 58+. 2000-2002 årsredovisningar redovisar civila åa inkl. 58+. Civila personalvolymerna har alltså inte minskat jämfört med 2002 som diagrammet nedan visar.**

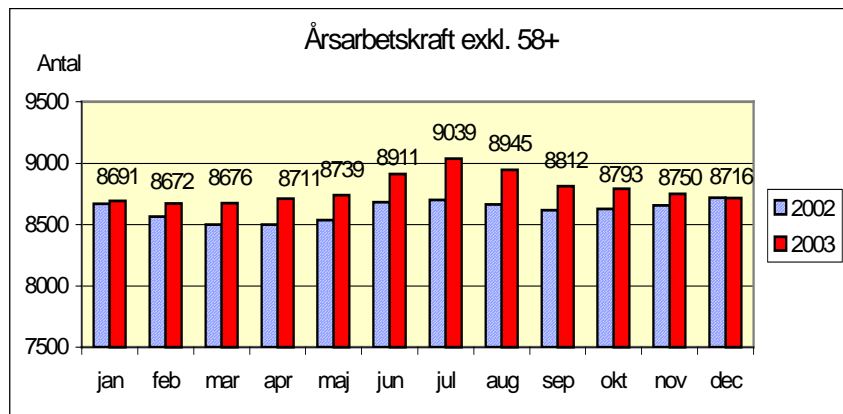


Fig 8: Antal årsarbetskraft civila.
Beviljade avgångar, s.k. 58+, är avlönade men arbetsbefriade fram till 60 års ålder.

Antal anställda, samtliga civila 2003-12-31

Antalet civila individer har under året i stort legat på samma nivå. I januari var antalet 10 245 anställda, i december var antalet civilanställda 10 139. Det har skett en minskning med 106 personer (1 %). Ökningen under juni-juli återfinns bland tidsbegränsat anställda "sommarvikarier" (fig. 9).

Antal civilanställda 2003-12-31

	Män	Kvinnor	Totalt
Central Ledning	136	206	342
MD Staber	58	163	221
Armén	475	394	869
Marinen	419	219	638
Flygvapnet	760	390	1 150
Helikopter	85	46	131
FMLOG	3 873	2 495	6 368
Skolor	95	73	168
Centra	129	109	238
Övriga	7	7	14
Summa	6 037	4 102	10 139

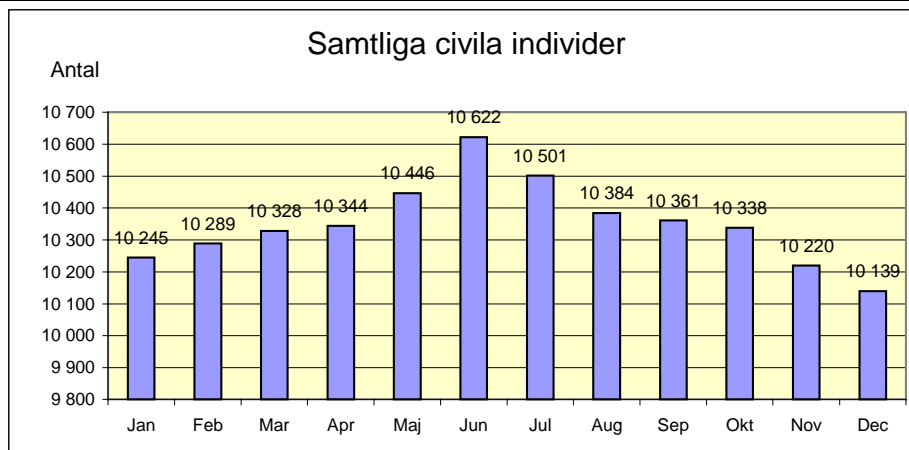


Fig 9: Antal civilanställda totalt

Antal civilanställda kvinnor/antal civilanställda (procent)

2000	2001	2002	2003
41,2 %	40,5 %	40,3 %	40,5 %

Antal tillsvidareanställda 2003-12-31

Antalet tillsvidareanställda har under året ökat med 131 individer, (1,5%). I januari uppgick antalet till 9 069 anställda, i december var antalet 9 200. Orsaken torde vara ersättning av vakanta befattningar inom tilldelad ram under första halvåret.

	Män	Kvinnor	Totalt
Central Ledning	111	179	290
MD Staber	52	153	205
Armen	400	357	757
Marinen	369	204	573
Flygvapnet	712	364	1 076
Helikopter	82	41	123
FMLOG	3 634	2 186	5 820
Skolor	85	66	151
Centra	98	96	194
Övriga	6	6	12
Summa	5 549	3 651	9 200

Antal tidsbegränsat anställda 2003-12-31

Antalet tidsbegränsat anställda har under 2003 minskat med ca 237 individer, en minskning med ca 20%. I januari uppgick antalet till 1 176 visstidsanställda, och i december var antalet nere i 939. Orsakerna är bland annat att många av dessa övergått i tillsvidareanställning, samt att anställningsstoppet som infördes under sommaren 2003 har påverkat denna kategori anställda.

Antal tidsbegränsat anställda

	Män	Kvinnor	Totalt
Central Ledning	25	27	52
MD Staber	6	11	17
Armen	75	37	112
Marinen	50	15	65
Flygvapnet	48	26	74
Helikopter	3	5	8
FMLOG	239	309	548
Skolor	10	7	17
Centra	31	13	44
Övriga	1	1	2
Summa	488	451	939

Åldersstruktur

Den positiva nedåtgående trenden som tidigare har uppmätts vad gäller medelåldern (2000=48 år och 2001=45,2 år, 2002=45,8 år, 2003=45,0 år) fortsätter, och bedöms fortsätta även under 2004. Därefter bedöms inte någon märkbar sänkning av medelåldern ske bland civilanställda. Orsakerna till sänkningen är avvecklingsverktygen 58+ samt pensionsersättning som använts under åren 2000—2004. Som diagrammet nedan visar, kommer även Försvarsmakten att ha stora pensionsavgångar 2010—2016.

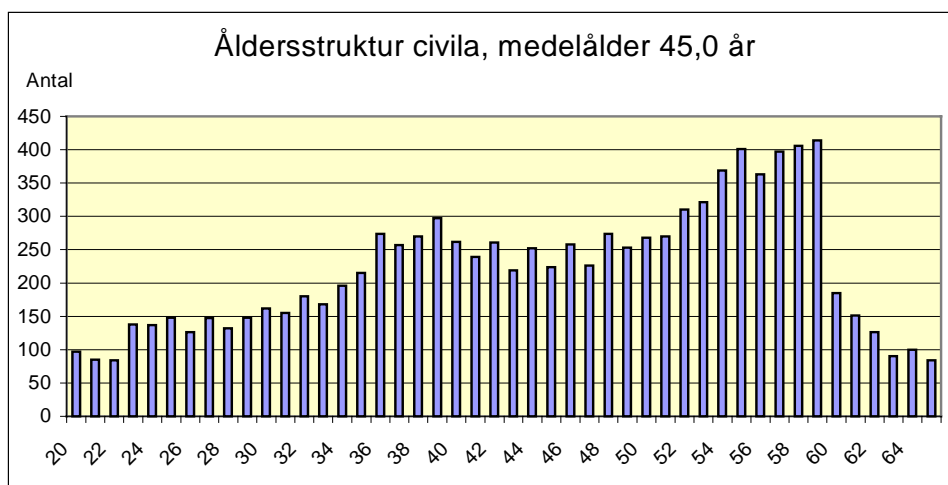


Fig 10: Åldersstruktur civilanställda

Personalkategori	Snittålder män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Tillsvidare anställda	45,6	46,2	45,8
Tidsbegränsat anställda	37,5	35,7	36,6
Alla	44,9	45,1	45,0

Tjänstledigheter

Under året har antalet tjänstlediga utan lön ökat med 46 (14%). Antal tjänstlediga utan lön i januari var 320, och i december 366. Orsakerna är en generell ökning av ”övriga” i diagrammet nedan, d.v.s. vård av barn, utlandsstyrkan, sjukbidrag, mm.

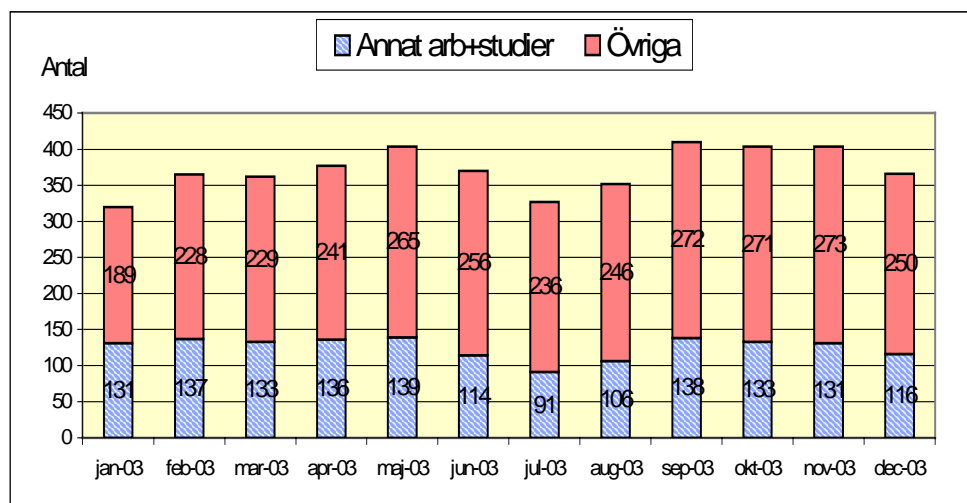


Fig 11: Tjänstledighetsorsaker samtliga civilanställda
Tjänstledigheten angiven i årsarbetskrafter

Avgångar

Planerade avgångar för året var 860, utfallet för hela 2003 blev 834. Störst utfall blev egen begäran, (201) pensionsersättning (193), samt 58+ (147). Avgångar på egen begäran, samt övriga avgångar blev fler än planerat. 58+, pensionsersättning, ålderspension, sjukpension, yrkesväxling, och entledigad p.g.a. arbetsbrist blev något färre än planerat. Totalt för 2003 har 13 civila beviljats delpension (61-64 år). Prognos och kostnader för delpensioner kommer att inarbetas i 2004 års månadsrapporter och årsredovisning. Antalet nya 58+ minskar under 2003-04 då åtgärden utgått för alla utom för personal vid F 16 och SWEDINT som är under nedläggning, huvuddelen av de 147 personer som erhållit 58+ under året består av tidigare fattade beslut som nu genomförs.

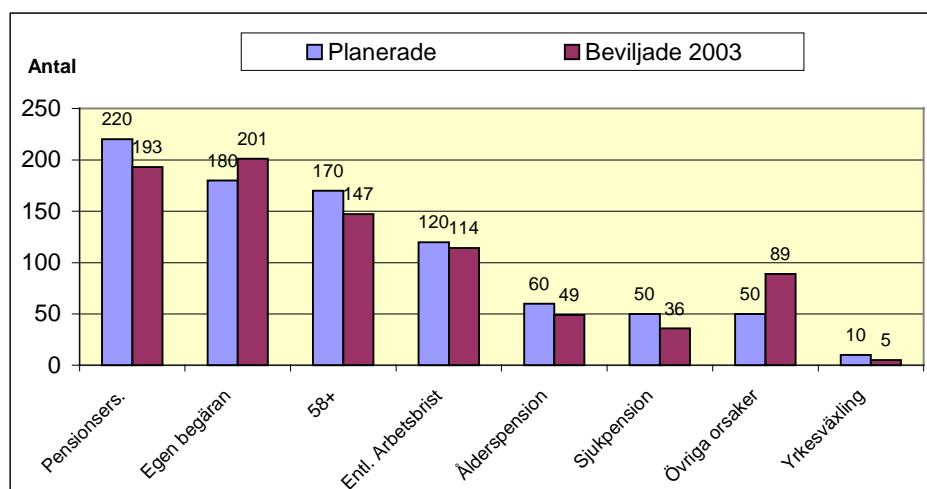


Fig 12: Avgångsorsaker civilanställda

Övertid (Antal dagar ¹⁾ och kostnader inkl LKP ²⁾)**Antal dagar civilanställda**

2000	2001	2002	2003
30 217	21 985	22 231	23 290

1) Löneart 3114 och 3116

Kostnader civilanställda (Tkr)

2000	2001	2002	2003
84 074	57 836	63 656	67 780

²⁾ LKP 2000 54,73%, 2001, 2002 och 2003 49,82%

Efter ett mycket högt utfall för övertid 2000, infördes 2001 ett "generellt" övertidsstopp. Detta hävdades inför 2002. Trots detta är övertidsuttaget inte högre 2002 än det var 2001. Den verksamhet som genomförts under 2002 är i princip jämförbar med den som genomfördes 2000. En liten ökning har skett när det gäller övertidsuttaget.

Lönekostnadsutveckling civilanställda

Lönekostnadsutveckling civilanställda *(Grundlön, retroaktiv lön, fasta tillägg inkl. sociala avgifter/årsarbetskraft inkl. 58+) beräknat på anslag 6.1.1.

(Tkr)

2000	2001	2002	2003
382	361	364	385

* Konto: 4016, 4017, 4035-4038, 412

RALS-utfallet för 2002 utbetalades för ett stort antal anställda först under våren 2003 och påverkar därför årets utfall. Retroaktiv pensionsavgift belastar "Löner och arvoden" i årsredovisningen för 2001. Vid tidigare årsredovisningar har inte exakt samma beräkningsmodell använts varvid jämförelse inte bör ske.

För att förtydliga metod och utfall och få en konsekvent redovisning har vi i år valt att redovisa personalkostnaderna brutna på enbart anslag 6.1.1. Kostnaderna är inte uppräknade till innevarande års prisnivå vilket de var i 2000 och 2001 års redovisning.

Löneutveckling i Försvarsmakten för identiska individer

Löneutvecklingen för identiska individer¹ under perioden september 2002 till september 2003 har varit 3,4 %. Denna ökning har berott på RALS löneökning på 2,7 %, lönehöjningar i samband med befordringar eller förändrade arbetsuppgifter med 0,5 %, löneökning till följd av uppflyttningar i lokala tariffsystem – ALFF-avtalet 0,1% och fördelning av bibehållandet av sjötillägg inom Marinen 0,1%.

Reservofficerare

Allmänt

Året har präglats av fortsatta arbeten kring Försvarsmakten i framtiden och därmed olika utredningar och studier avseende reservofficerens nuvarande och förändrade roll.

Antal/behov

Försvarsmakten har för närvarande totalt ca 15 000 reservofficerare anställda enligt någon kungörelse/förordning. Pågående och fortsatta arbeten ska klargöra antal och vilka kompetenser som efterfrågas i framtiden samt hur reservofficerare med äldre anställningsförhållanden skall hanteras. Klart är att det totala antalet reservofficerare ej ryms inom planerad insatsorganisation.

Behovet av reservofficerare i insatsorganisationen har fastställts.

Nedan redovisas åldersstrukturen för de reservofficerare som innehar ett (för tjänstgöring) gällande anställningsförhållande med Försvarsmakten. Dessa är idag totalt ca 12 500 och fördelas enligt följande tre olika anställningsförhållanden; avtal med tjänstgöringsplan (ca 7 000), avtal med tjänstgöringsplan för anpassning (ca 2 200) och det s k ”noll”-avtalet (ca 3 300).

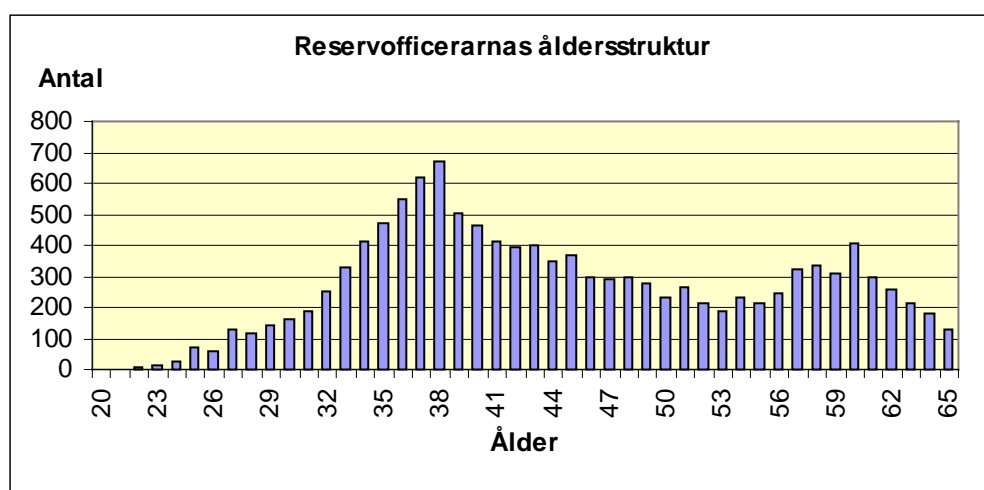


Fig 13: Reservofficerarnas åldersstruktur

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

Reservofficersprogrammet (ROP)

De första reservofficerarna som genomfört det nya reservofficersprogrammet examinerades under 2003. En utvärdering av utbildningen visar att flertalet av eleverna upplever att reservofficersprogrammet gett erforderlig kunskap och färdighet för att leva upp till programmets målsättning att tjänstgöra som instruktör i grundorganisationen och i nivå 6 i insatsorganisationen.

Under året har Försvarmakten infört ett obligatoriskt tjänstgöringsår för nyutexaminerade reservofficerare i direkt anslutning till ROP. Tjänstgöring skall ses som en naturlig fortsättning på ROP och syftar till att kompetensutveckla och merutnyttja reservofficeren i grundorganisationen och/eller inom ramen för utlandsstyrkan. En enkät har tillsänts samtliga förband för att undersöka respektive förbands initiala synpunkter och kommentarer kring tjänstgöringsåret. Ambitionen är att enkäten ska följas upp med ytterligare en efter genomfört tjänstgöringsår.

Kompetenshöjande utbildning

Utöver reservofficersprogrammet har endast en av de planerade centrala utbildningarna (Försvarmakten i samarbete med SVEROF) kunnat genomföras på grund av ekonomiska reduktioner. Kompetensutveckling för reservofficerare i form av utbildning och tjänstgöring har fortsatt varit eftersatt.

Överbefälhavarens samverkansråd

Försvarmakten tog år 2002 initiativ till att skapa ett nätverk med näringslivet, offentlig förvaltning och arbetstagarorganisationerna. Målet skulle vara att skapa förståelse och förutsättningar hos de civila arbetsgivarna för de olika krav som blir följden av Försvarmaktens uppgifter inte minst den internationella verksamheten.

Nätverket etablerades 2003 som Överbefälhavarens råd för samverkan med näringslivet, organisationer och offentlig förvaltning, ÖB samverkansråd.

Konsekvenser av Försvarmaktens personella förändringar

Efter det senaste försvarsbeslutet har det från FM sida pågått ett arbete med att förändra åldersstrukturen bland personalen, bl.a. genom användandet av olika avvecklingsverktyg. Den strukturella förändringen har medfört vissa konsekvenser i förbandsproduktionen och avvecklingen av överskottsfrönödenheter. Konsekvenserna beskrivs nedan:

Arméförband

Förändringarna från 2002 till 2003 har inte påverkat produktionen vid arméförbanden nämnvärt. Däremot uppfattar FM en tendens till att fler officerare "försvinner" från produktionen och att det därigenom blir svårt att upprätthålla specialkompetenser på förbanden. Det kan komma att påverka det framtida produktionsresultatet. Antalet officerare som finns i produktionen idag är inte tillräckligt för att genomföra nivåhöjande utbildning och icke nivåhöjande utbildning samtidigt. Av den anledningen har hittills den icke nivåhöjande utbildningen utgått, vilket resulterar i negativa konsekvenser för utbildningen.

Marina förband

De marina förbandens avgångar har inte omedelbart gett några märkbara negativa konsekvenser för Marinens förbandsproduktion. Det finns alltid en hög ambition att täcka kompetensluckor med personal från andra förband eller från landorganisationen. Om trenden, att det framför allt är yngre officerare som lämnar marinen fortsätter, kommer sannolikt allvarliga kompetensluckor bli följderna. Det är därför viktigt att det finns en koppling mellan avgångar och rekrytering. En analys av föregående års avgångar inom centrala och känsliga kompetensområden och dess påverkan på förbandsproduktionen, kommer att göras successivt under året, med kraftsamling till övningen SAMMARIN som genomförs under hösten.

De omfattande ekonomiska begränsningar som trädde i kraft under hösten medförde inga större omedelbara konsekvenser, men vad de kan medföra på lång sikt är i dag svårt att analysera. Upprepade inställda eller kraftigt beskurna övningar kommer dock att påverka den långsiktiga kompetensen negativt.

Sammanfattningsvis har förbandsproduktionen, kompetensnivån och förmågan att lösa, av regeringen ställda uppgifter, på kort sikt påverkat verksamheten i begränsad utsträckning, men kommer på lång sikt att påverkas vid fortsatta ekonomiska restriktioner.

Flygvapen förband

De förändringar avseende personella resurser som skett under 2003 förändrar inte förutsättningarna för förbandsproduktionen och möjligheterna att lösa Flygvapnets uppgifter under 2004. Den minskade personalstyrkan, både bland civila och officerare, är dels kopplat till förbandsnedläggningar och dels personalflyttning till stödorganisationen FMLOG. Vid nedläggning av förband försvinner uppgifter och vid överflyttning till FMLOG tar personalen med sig uppgifterna. Nedläggningen av F 16 har genomförts under året. Resultatet blev att personalbrist uppstod vid förbandet, vilket har påverkat arbetsbelastningen på kvarvarande personal.

Kvarstående konsekvens från 2003 blir att anställningar för att ersätta värnpliktiga i förbandsproduktionen, ej har kunnat genomföras i planerad omfattning p.g.a. höstens besparingar. Det kommer att påverka förbandsproduktionen 2004 genom att arbetsbelastningen på personalen och övertidsuttaget kommer att vara hög.

Skolor och Centra

FM Skolor och Centra upplever att det ibland saknas kompetens vid förbanden, vilket gör att förbanden inte har möjligheten att försörja Skolor och Centra med "rätt" kompetens. Det är färre förband som idag ansvarar för bemanningsuppdragen och konsekvensen har blivit att viss verksamhet, övningar och utbildningar har fått ställas in p.g.a. för lågt elevantal. De utbildningar som trots allt har genomförts, har genomförts med en lägre ambitionsnivå och kvalitet än planerat. För närvarande saknas det personal med specialkompetenser både för utomlandsverksamheten och i den nationella verksamheten. Det finns också en brist på vissa officerare och viss civil

personal som inte kan rekryteras p.g.a. anställningsstoppet, som är en följd av de ekonomiska begränsningar som ålades FM under året.

Personella avgångar, kompetensbrist och dess påverkan på avvecklingen av överskotts-förnödenheter

Den planerade avvecklingstakten kan komma att störas m.a.a. personella avgångar, nya eller ändrade förutsättningar inom såväl planerade som genomförande led. Även personalomställning och avgångar vid FMV påverkar såväl avvecklingstakt som avvecklingskvalitet.

Spontanavgångar och pensionsavgångar, som inte får återbesättas, innebär eftersläpningar i omstruktureringen. Detta påverkar förnödenhetsavvecklingen och säkerheten i bl. a. FM tillgångsredovisning av förnödenheter.

Belastningen är extra hård på landets mellersta del. Här föreligger en klart högre konkurrens från den civila marknaden om den civila personalen än inom övriga regioner. Logistikorganisationen inom landets mellersta del belastats också extra hårt m.a.a insatserna för säkerhetsfrämjande stöd till de baltiska staterna samt upprättande och istandsättande av internationella förband. För att inte fördröja avvecklingen och på så sätt förorsaka förrådshållningskostnader på sikt bör återanställning ske kontinuerligt.

Ledningen av FM förnödenhetsavveckling kräver tillgång på kompetens främst inom området förvaltning och teknik. Efter senare års stora avgångar inom dessa kompetensområden är det mycket svårt att ersätta uppkomna vakanser, främst vad avser marin- och flygvapenofficerare i nivå tre. Vakanserna inom avvecklingssektorn riskerar att påverka avvecklingstakten negativt samtidigt som viss kvalitetssäkring uteblir. Även i genomförandeorganisationen är kompetenstillgången en hämmande faktor.

Det är ytterst viktigt att de kurser för förrådsmän, förrådsförmän och förrådsförvaltare som tidigare genomförts av FMUHC, även fortsättningsvis genomförs. Viss kursverksamhet har återupptagits genom FMLOG försorg.

Nivåhöjande utbildning

Allmänt om utbildningen

Den under 2003 genomförda programbundna utbildningen har genomförts mot fastställda utbildningsmål. Utvärdering av genomförd utbildning ger vid handen att de uppställda målen i huvudsak har uppnåtts. De ekonomiska restriktionerna under året har även medfört konsekvenser för den nivåhöjande utbildningen och har i vissa fall påverkat kvalitén. Framförallt har de av statsmakterna beordrade ekonomiska reduceringarna inneburit att antalet fristående kurser minskat. Härvid har, under årets senare hälft, endast de fristående kurser genomförts som oundgängligen erfordrats för att uppfylla krav i enlighet med lagar, förordningar eller certifieringar. Detta har medfört att det finns ett uppdämt kompetensutvecklingsbehov som på sikt måste återtagas.

Erfarenheter från den grundläggande officersutbildningen visar på goda utbildningsresultat, framförallt inom områden som; Försvarsmaktens roll och uppgifter, utbildningssäkerhet och riskanalys, individer och grupperns beteende och behov samt militärens engagemang. Den grundläggande officersutbildningen, som bedrivs vid Försvarsmaktens skolor, uppfattas i stor utsträckning ge de studerande den grund som krävs inför tjänstgöring vid Försvarsmaktens olika förband samt för fortsatt personlig utveckling.

Försvarsmaktens arbete med framtagande av ett nytt kompetensförsörjningssystem innehåller flera delar, bl a ett reformerat skolsystem. Grunden för det reformerade skolsystemet utgår från;

Betänkande från skolreformsutredningen (SOU 2003:43).

Arbetet med ett reviderat skolsystem har bedrivits i olika arbetsgrupper med en bred representation och stor delaktighet från Försvarsmaktens förband, skolor och centra. Arbetet kommer att fortskrida under 2004 med målsättningen att ett reformerat skolsystem kan implementeras under hösten 2006.

Kvalitetssäkring av utbildningen

Det arbete som Försvarsmakten bedrivit sedan 2001 med att kvalitetssäkra all utbildning i Försvarsmakten resulterade 2003-12-18 i utgivandet av "Utbildningsinspektörens Kvalitetssäkringsdokument 2004". Kvalitetssäkringen består i att utbildningsutövare med ansvar för personalutbildning, program eller fristående kurs, ständigt utvecklar utbildningen med utgångspunkt från tretton olika kvalitetskriterier.

Den centrala ledningen och samordningen av kvalitetsarbetet utövas av Utbildningsinspektören med målsättningen att all utbildning skall vara kvalitetssäkrad. Nuvarande ambition är att när ett reformerat skolsystem införs skall utbildningen vara kvalitetssäkrad och högskoleanpassad. Därutöver skall utbildningen om möjligt ge högskolepoäng. Arbetet med att kontinuerligt överse utbildningsmål, utbildningsplaner och kursplaner mot denna målbild fortsätter.

Utvecklande bedömningssystem (UBS)

I ÖB 10-punktsprogram, punkt 9 Prestationsvärdering framgår:

"Försvarsmakten skall utveckla former för prestationsvärdering och ett samordnat personalutvecklingssystem, för såväl militär- som civil personal skall tas fram."

"Ett personalutvecklingssystem skall vara ett stöd för individuell utveckling, lönesättning, urval och befordran. Systemet skall ge möjlighet för underställd och överordnad att bedöma individens prestationer....."

Arbetet med att ta fram ovanstående system bedrivs i en partssammansatt arbetsgrupp. För att tydliggöra systemets innebörd och roll i det totala kompetensutvecklingssystemet, benämns det nu Utvecklande bedömningssystem (UBS). Systemet kommer, när det införs, att ersätta nuvarande vitsord och tjänstgöringsomdöme. All anställd personal i Försvarsmakten kommer att omfattas av systemet. Beteenden ska bedömas istället för egenskaper som idag. Detta görs

i form av en dubbelriktad bedömning (uppifrån och nedifrån) samt en självskattning. Det sammanvägda resultatet används i utvecklingssamtalet, som ett stöd för individuell utveckling, lönesättning, urval och befordran samt med det övergripande syftet att förbättra kommunikationen mellan chef och medarbetare. Bedömningarna och resultaten skall administreras i Försvarens kommande IT-system för personalarbete.

Försök med bedömning samt genomförande av utvecklingssamtal, där resultatet av bedömningarna används, har genomförts vid delar av Högkvarteret under våren 2002. Motsvarande försök med enheter ur A 9, F 7, Amf 4, FMLOG samt hela HvSS avslutades i mars 2003. Processen genomfördes med stöd av Förvarshögskolan. Försöken syftade till att pröva UBS i riktiga arbetslag samt att ta tillvara idéer, synpunkter m.m. från förbanden.

Parallellt med dessa försök har Förvarshögskolan också bedrivit försök, med fokus på datainsamling, med eleverna på Förvarshögskolans chefs- och stabsprogram.

Förvarshögskolan lämnade i mars sin slutrapport omfattande resultat och slutsatser från ovanstående försök. Resultaten var i huvudsak de förväntade, i vissa fall något mer positiva.

Ett bedömningsformulär för bedömning av chef, underställd samt självskattning, är framtaget för användning under kommande utbildning och implementering.

Arbetet med att utforma den praktiska användningen av UBS pågår, men har legat nere under året, som en följd av ekonomiska reduceringar och omorganisation.

Tidsplanen för skarpt införande har förskjutits något – till år 2006. Detta på grund av att det kommande nya IT-systemet för personalarbete, som skall stödja UBS, inte kommer att införas förrän under år 2006.

Försvarens kompetensförsörjningssystem

Inom ramen för utvecklingen av Försvarens personal- och kompetensförsörjningssystem har ett omfattande förändringsarbete bedrivits under 2003. Nedan följer de viktigaste delarna, vilket redovisas under rubrikerna **attrahera**, **rekrytera**, **utveckla**, enligt av vad som framgår av broschyren *”Myndighetens redovisning av kompetensförsörjning i årsredovisningen 2003 – en vägledning”*

Attrahera

Mål för chefsutveckling av civil personal

Försvarens har inom ramen för arbetet med implementering av nytt kompetensförsörjningssystem utarbetat ett förslag avseende funktion för chefsutveckling av civil personal.

Genomfört förändringsarbete

Arbetet har resulterat i ett förslag till att inrätta en funktion för civil chefsutveckling. Funktionen föreslås i ett ledningsskede bemannas med en befattningsinnehavare och placeras jämte övriga chefsutvecklare för militär personal i Högkvarteret. Funktionen skall ha samma befogenheter, ansvar och status som chefsutvecklarna för militär personal.

Uppnådda resultat

Försvarsmakten har tagit beslut att inrätta funktion för Chefsutveckling för civil personal, och påbörjat rekrytering.

Arbete med att rekrytering till funktionen pågår och tillsättning av befattningen beräknas vara klar den 1 april 2004.

Mål och satsningar för särskilda målgrupper

Arbetet för en jämställd Försvarsmakt har ökat i samband med den försvarsmaktgemensamma jämställdhetsplanens införande. Insatserna mot sexuella trakasserier skall fortlöpande ske i syfte att skapa en organisationskultur som är tillåtande för både för kvinnor och män. Arbetet för ökad öppenhet avseende homosexuella personer skall förbättras. Vidare skall aktivt arbete bedrivas för att öka den etniska och kulturella mångfalden avseende såväl civil som militär personal. Försvarsmakten skall fortsatt ge hög prioritet åt arbetet med att öka andelen kvinnliga officerare och särskilda rekryteringsåtgärder för kvinnor fortsätter.

Uppnådda resultat

Ett grundläggande arbete, för att genomföra en rekryteringskampanj av kvinnor, har genomförts under året av Rekryteringscentrum.

Kampanjen som startade under julhelgerna 2003 har sin huvudtyngdpunkt under första halvåret 2004. Kampanjen kommer i stort, vara uppbyggd av följande fyra delar:

- TV-film på satellitkanaler som TV 3, TV 5, Z TV och MTV.
- Utomhuskampanj i Stockholm, Göteborg och Malmö samt 13 mindre städer.
- Bioreklam.
- Internet information.

Ett antal olika åtgärder görs inom Skolprojektet respektive Lumpenprojektet. Projekten genomförs i samarbete mellan olika totalförsvarsmyndigheter för ungdomsinformation. Lumpenprojektet består bland annat av ett årsvis återkommande direktutskick om mönstring och värnplikt till alla män och kvinnor som fyller 17 år under året. En annan viktig del av projektet utgörs av Lumpensajten, www.lumpen.nu.

Mål för etnisk och kulturell mångfald**Genomförda förändringsarbete**

Inom ramen för arbetet med att skapa förutsättningar för en etnisk kulturell mångfald har policy avseende *mångfald, militär själavård, religiös utövning värnpliktiga* samt *främlingsfiendlighet* givits ut. Dessutom har centrala direktiv utgivits avseende krav på förbandens verksamhet i frågan. Försvarsmakten har i dialog med Pliktverket diskuterat mönstringsprocessen i stort samt Försvarsmaktens kravspecifikation bland annat avseende testet i Svenska språket.

Uppnådda resultat

Ovanstående genomförda åtgärder bedöms ha ökat medvetenheten om förbandens skyldigheter avseende värnpliktigas rätt till religiös utövning samt en bättre förmåga att hantera uppkomna situationer uppnått. Vilket bekräftas genom att färre samtal och frågor i ämnet inkommer till Högkvarteret.

Försvarsmakten kommer att genomföra en revidering av policy och handlingsplanen för mångfald att omfatta hela Försvarsmakten från 2004, där ingår det att formulera en hållbar definition av begreppet *Mångfald för F*. Under 2004 har Försvarsmakten för avsikt att starta ett projekt "Mångfald" med inriktning mot rekryteringsprocessen där etnicitet och funktionshinder kommer att vara centrala begrepp. Försvarsmakten har påbörjat en diskussion med Statens Kvalitets och Kompetensråd avseende möjligheten att bereda möjlighet till praktikplatser för invandrarakademiker. För att ge förbanden stöd i att hantera främlingsfientlighet, nazism och rasism har en ideologigrupp bildas, därutöver kommer en översyn av ceremonin soldaterinran att göras i syfte att förstärka soldatens syn på sitt uppdrag i Försvarsmakten. Försvarsmakten följer dessutom utvecklingen i Storbritannien och Danmark avseende beslut om religiösa attribut.

Mål för att förhindrande olika former av trakasserier

Trakasserier ses i Försvarsmakten ur två perspektiv, dels ur arbetsmiljölagens synvinkel kränkande särbehandling t.ex. avseende mobbing och andra trakasserier som ej hänföres till kön, hets mot folkgrupp eller annan diskrimineringslagstiftning, dels trakasserier pga kön enligt jämställdhetslagen.

Genomfört förändringsarbete

Försvarsmakten har tagit fram utbildningsmaterial i form av en CD-romskiva som all anställd personal inklusive värnpliktiga skall genomgå. Varje förband skall ha minst 2 utbildade rådgivare mot sexuella trakasserier, utbildningen sker kontinuerligt genom högkvarteret. Här sker ett nära samarbete med handläggaren sexuella trakasserier som har ansvaret för arbetet mot sexuella trakasserier och kvinnliga officerare. FMUG (Försvarsmaktens utredningsgrupp) avseende sexuella trakasserier har under 2003 haft ett uppdrag (i Kosovo). Arbetet pågår även med att utarbeta ett händelserapporteringssystem avseende trakasserier.

Inom ramen för Försvarsmaktens utbildningsverksamhet kommer information om policys avseende både trakasserier och mångfald att införas i den gemensamma soldatutbildningen samt missionsutbildningen inför utlandsuppdrag. Försvarsmakten arbetar med att implementera FN resolution 1325/2000 i utlandsverksamheten. Resolutionen handlar om att ett genusperspektiv ska finnas i all kris –och konflikthantering.

I ESF-rådets Equalprogram deltar Försvarsmakten i Normgivande mångfald angående attityder avseende sexuell läggning samt i ett Jämställdhetsprojekt. Inom ramen för Ag Grundsyn pågår ett ständigt arbete avseende kränkande särbehandling av värnpliktiga.

Uppnådda resultat

Försvarsmakten kan märka en liten minskning av trakasserier men upplever att den fortfarande är på en för hög nivå. Utbildningen mot trakasserier har haft effekt och det finns en större medvetenhet om problemet vilket märks genom en större benägenhet att anmäla förekomst av trakasserier.

Rekrytera

Mål för intresseanmälan/ sökförfarande

Inom ramen för arbetet med Nytt kompetensförsörjningssystem har beslutats att ett utökat intresse/ sökförfarande skall införas.

Ett förfarande där individen genom ansökan/intresseanmälan erhåller befattning kan då bli ett incitament för att kunna möta Försvarets behov av en ökad kontinuitet i vissa befattningar, samt minska behovet av pendling.

En viktig förutsättning i ett sökförfarande är att befattningarnas kravprofiler är noggrant beskrivna. Utan dessa kravprofiler är ett grannlaga urvalsarbete ej möjligt.

Försvarets bedömer dock att vissa befattningar i dagsläget kan undantas från ett utökat intresse/ sökförfarande:

- Befattningar som bedöms vara av karaktären "karriärbefattningar" skall ej omfattas av sökförfarande. Införandet av Försvarets chefsprogram gör det nödvändigt att identifiera ovan nämnda karriärbefattningar.
- Befattningar som helt riktas mot grundutbildning av värnpliktiga skall ej omfattas av sökförfarande. Undantag kan vara vissa specialist/fackmannabefattningar

En av förutsättningar för ett lyckat införande av ett sökförfarande är att ett införande av ett nytt Personaladministrativt stödsystem (PA-NY), bl a med hänvisning till att detta möjliggör en minimering av det utökade administrativa arbete som förutspås. Utöver detta krävs att varje förband skall ha en personalfunktion som är dimensionerad för ett utökat sökförfarande. Denna kompetens kan antingen utvecklas inom förbandet eller köpas. I takt med att det successiva införandet ökar krävs en fortlöpande utveckling av organisationen för att anpassas mot en ökad rekrytering och en minskad bemanningsplanering.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Under våren 2004 kommer en översyn av vilka befattningar som är lämpade för att göras. Arbetet kommer att genomföras ur idag tre dimensionerade perspektiv:

- Lämplig som bemanningsuppdrag – kontra sökförfarande.
- Krav på Yrkesofficer.
- Krav på kontinuitet i befattning.

Mot bakgrund av det idag osäkra läget avseende Försvarets framtida organisation, samt den översyn av central ledning som nu genomförs bedöms ett successivt införande av ett sökförfarande inte kunna påbörjas förrän hösten 2005.

Utveckla

Mål för kompetensbehovsinventering

Målet med kompetensbehovsinventering är att utifrån en sammanhållen struktur, anpassad till strategiska, organisatoriska och individuella behov, beskriva behov och tillgång på kompetens i Försvaretsmakten. Utifrån analyser av lägesbilden skall inriktningar och målsättningar kunna utarbetas för kompetensförsörjningsåtgärder.

Uppnått resultat

Under 2003 genomfördes en begränsad inventering i hela organisationen. Resultatet visade på behov att utveckla metoder, kompetensstruktur och kompetens i organisationen samt utveckling av datastöd för analyser. Till del, har en utveckling skett inom dessa områden. Förbanden har fått ett uppdrag som omfattar en fullständig inventering, vilken skall redovisas under andra kvartalet. En fortsatt metodutveckling kommer att ske efterhand. En fortsatt utveckling kommer att ske 2005 för att skapa rutiner. Individerna skall själv svara för indatering av egen kompetens, vilken kvalitetssäkras av chefer genom utvecklingssamtal. I samband med ett införande av nytt PA-system skall data överföras och metoder anpassas till nya förutsättningar.

Mål för urvalsarbete

Försvarsmaktens förmåga att göra urval på ett sådant sätt att Försvarsmakten framstår som en seriös och god arbetsgivare behöver utvecklas. Inom FM genomförs ej urvalsarbetet på ett enhetlig sätt, vilket medför att kvalitén är skiftande. För att säkerställa att urvalet vid anställning, befattningsbyten, specifika utbildningar, chefsutveckling m.m. genomförs på ett metodisk och kvalitetssäkrat tillvägagångssätt bör användandet av urvalsnämnder öka. Genom ett sådant arbetssätt minskar sannolikt även risken för särbehandling och/eller diskriminering.

Genomfört förändringsarbete

Urvalsnämnder skall utgöra ett gemensamt beredningsorgan med gemensamma metoder och tillvägagångssätt.

Uppnådda resultat

Arbetsgruppen har utarbetat förslag till riktlinjer för urvalsnämndernas arbete och sammansättning.

Framtagna riktlinjer skall remisshanteras/seminariebehandlas i Försvarsmakten 2004 och därefter fastställas efter samverkan med arbetstagarorganisationerna. Därefter skall utbildning genomföras för urvalsnämnder på central och lokal nivå.

Urvalsnämnder med nya krav och riktlinjer bedöms kunna börja verka under andra halvåret 2005.

Mål för implementeringen av det reformerade skolsystemet

Inom ramen för ett utvecklat kompetensförsörjningssystem skall FM skol/utbildningssystem reformeras. Tidigare utredningar såsom personalförsörjningsutredningen, budgetunderlag och skolreformutredningen skall ligga till grund för fortsatt arbete.

Genomfört förändringsarbete

Arbetet leds av Högkvarterets Grundorganisationsledning och har till uppgift att utarbeta förslag inom ramen för ett reformerat skolsystem.

Uppnått resultat

Inga framtagna förslag är ännu remisshanterade eller samverkade med arbetstagarorganisationerna.

Gruppen har som tidsplan att redovisa ett förslag till regelverk den 1 april 2004.

Det reformerade skolsystemet i sin helhet bedöms tidigast vara implementerat hösten 2006.

Mål för att öka och utveckla personalens karriär- och utvecklingsmöjligheter.

RALS bilaga 3 2001 - 2004

Inom ramen för lokalt samverkat syfte ”att öka den enskildes anställningsbarhet i första hand inom Försvarmakten och i andra hand utanför Försvarmakten” har Försvarmakten som en åtgärd beslutat att genomföra utbildning av Livs- och karriärhandledare. Avsikten är att genomföra utbildning för ett tillräckligt antal handledare så att varje förband skall få tillgång till en Livs- och karriärhandledare. Utöver detta undersöker Försvarmakten inom ramen för ”Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten” (ASU-FM) tillsammans med arbetstagarorganisationerna, möjligheten till lösningar för förvaltning av RALS bilaga 3 medel (t ex bildande av Kollektivavtalsstiftelse), i syfte att för Försvarmakten och dess anställda kunna skapa långsiktiga och ändamålsenliga kompetensutvecklingslösningar. Försvarmaktens bedömning är dock att det för denna åtgärd ytterst kommer att krävas ett godkännande av regeringen.

Livs- och karriärhandledare

Livs- och Karriärplanering erbjuds såväl civil- som militär personal i syfte att medarbetaren ska kompetensutvecklas inom Försvarmakten snarare än att välja en annan arbetsgivare om det skulle visa sig att den enskilda nuvarande kompetensen inte motsvarar den kompetens som Försvarmakten efterfrågar. Metoden skall ge en ökad självinsikt och medvetenhet om talanger, drivkrafter och behov. Därmed bidrar metoden till mer genomarbetade individuella utvecklingsplaner men också till att öka livskvalitén för den enskilde genom möjligheten till balans mellan arbets- och privatliv, relationer och hälsa.

Uppnådda resultat

Försvarmakten har som *en* åtgärd genomfört utbildning av tretton Livs- och Karriärhandledare. Dessutom har genomförande av individuella Livs- och Karriärplaneringar påbörjats vid ett antal förband, bl.a. Högkvarteret.

Ytterligare tretton handledare är under utbildning och beräknas ta sin examen under mars månad 2004.

Efter samverkan med arbetstagarorganisationerna under hösten 2003 har Försvarmakten i verksamhetsuppdragen för 2004 beslutat att Livs- och Karriärplanering kommer att vara en prioriterad uppgift inom ramen för kompetensutvecklingsarbetet.

Mentorsksprogrammet

Försvarmakten har beslutat att införa mentorskap som ett medel i kompetensförsörjningsarbetet för att öka kunskapsöverföringen och kompetensutvecklingen inom organisationen. Syftet är att ge den enskilde personlig utveckling och ett ökat självförtroende i sin roll som chef eller medarbetare. Mentorsksprogrammet vänder sig till såväl civil som militär personal. Försvarmakten har även inlett ett samarbete med Statens Kvalitets och Kompetensråd (KKR) avseende mentorskap, vilket innebär att Försvarmaktens högre chefer erbjuds att delta i KKR mentorsforum, som ett led i chefsutvecklingen.

Uppnådda resultat

Försvarsmakten har genomfört ett av två planerade provprogram inom ramen för mentorskap. Programmet har haft 16 par (32 deltagare) och programtiden har varit ett år. En utvärdering av programmen har påbörjats och en slutlig utvärdering kommer att levereras under februari 2005.

I januari 2004 startar program nummer två och kommer att löpa mellan januari 2004 och januari 2005. Programmet har 11 par (22 deltagare).

Parallellt med att provprogram och utvärdering löper kommer Försvarsmakten under våren genomföra en upphandling av mentorsprogram för försvarsmakten i syfte kontinuerligt nyttja mentorskap som utvecklingsmetod. En fortsatt utvärdering och utveckling av programmet kommer successivt att genomföras.

Ledsyst P

Mål för Ledsyst P

C HKV fattade 2003-05-12 (HKV 09 100:68 793) beslut om att från och med 2003-06-01 organisera Ag LedsystP.

C HKV fattade 2003-09-30 beslut om att fastställa LedsystP uppdrag, målsättning, resurser, arbetsmetodik, organisation samt omfattning av LedsystP.

Dessa båda beslut och skrivelser ligger till grund för målsättningen att kunna organisera och verka med LedsystP under 2003.

Uppdrag

Analysera kraven på kompetensförsörjning på kort och lång sikt med anledning av utveckling av konceptet nätverksbaserat försvar samt tillse att humanperspektivet får erforderligt inflytande på utvecklingen.

Mål

LedsystP övergripande mål är att koordinera Försvarsmaktens förmåga att:

- kompetens- och personalförsörja Försvarsmakten i utvecklingen mot NBF,
- utveckla kompetens och förmåga, genom utbildning samt övning, för att få fram fungerande chefer och ledare i NBF,
- vidmakthålla rätt kompetens,
- avveckla de kompetenser som inte längre erfordras,
- säkerställa en långsiktig personalförsörjning genom att identifiera, rekrytera och säkerställa tillgängligheten av specialkompetens samt avveckla de specialkompetenser som inte krävs,
- använda befintlig kompetens på ett effektivt sätt,
- beakta humanaspekten i den fortsatta utvecklingen av NBF mot bakgrund av samhällsutvecklingen, tekniska framsteg och den internationell utvecklingen samt
- prova innovativa medel och metoder, inom ramen för DEMO 05/06, för att bättre kunna kompetensförsörja ett framtida försvar.

Kompetensbehov i NBF framtaget

Uppnått resultat

LedsystP har i ett inledande analysarbete utarbetat kompetensbehov för den centrala NBF-organisation.

Leverabler kopplade till mål

Id	Leverabel	Kommentar
	Deluppgift 1, RB 31, 2003-06-26.	Underlag har lämnat till FÖ 2003-10-01.

Fortsatt utbildning av personal ingående i Demo 05/06 genomförd.

Uppnått resultat

Genom HKL NBF (högre kurs ledning nätverksbaserat försvar, fyraveckorsutbildning) har 58 personer utbildat, (benämnda NBF-ambassadörer) företrädesvis placerade vid Forsvarsmaktens verksamhetsställen, i grunderna för den metodik och teknik som ligger till grund för utvecklingen mot ett nätverksbaserat försvar.

Genom OKL NBF (orienterande kurs ledning nätverksbaserat försvar, tvådagarsutbildning) har ca 350 personer utbildat, företrädesvis placerade vid HKV, i grunderna för den metodik och teknik som ligger till grund för utvecklingen mot ett nätverksbaserat försvar.

Leverabler kopplade till mål

Id	Leverabel	Kommentar
83	HKL NBF kurs 1	Vecka 1, summa 28 elever
84	HKL NBF kurs 1	Vecka 2
85	HKL NBF kurs 1	Vecka 3
86	HKL NBF kurs 1	Vecka 4
87	HKL NBF kurs 2	Vecka 1, summa 30 elever
88	HKL NBF kurs 2	Vecka 2
89	HKL NBF kurs 2	Vecka 3
90	HKL NBF kurs 2	Vecka 4
91	OKL NBF kurs 1	175 elever
92	OKL NBF kurs 2	175 elever
92	OKL NBF kurs 3	Inställd
93	OKL NBF kurs 4	Inställd

Kompetensförsörjningsplan för FMLS utvecklad.

Uppnått resultat

Lämnat underlag för redovisning av deluppgift 1, RB 31, 2003-06-26. Kompetensförsörjningsplanen omfattar NBF-organisationen avseende befattningar vid KRI LED UTV (org enligt HKV 03), LedsystT (enligt nuvarande organisation), M (enligt C GRO beslut 2003-06-24 HKV 02300:69039, 9 befattningar), P (efter 03-09-01 och enligt C HKV beslut om organisation) och O (den sistnämnda uppgiften ligger för närvarande inom ramen för LedsystM). Planen omfattar tidsperioden 2003-2006 och redovisar även vilka nyckelbefattningar/-personer som finns identifierade.

Leverabler kopplade till mål

Id	Leverabel	Kommentar
	Deluppgift 1, RB 31, 2003-06-26.	Underlag lämnat till FÖ 2003-10-01.

Resultat

Årets verksamhet

LedsystP har under 2003:

- Utarbetat en analys och fått uppdraget att organiseras .
- Organiserats som enhet vid STRA PERS (hösten 2003) med tre persontjänster.
- Genomfört en uppföljningsresa till 23 verksamhetsställen, som alla har deluppgifter i DEMO 04/05/06, i Försvarmakten.
- Deltagit i de övriga ledsystemarnas verksamhet, möte vid FMV, SAMO Ledsyst och SAMO NBF.
- Genomfört informationsspridning till NBF-ambassadörer.
- Deltagit som föredragshållare vid bl.a. NBF-kurser.
- Genomfört uppföljning av fackmän ledsyst.
- Lämnat stöd vid bemanningsarbetet inom ledsystemområdet
- Samverkat med FHS i utbildningsfrågor

Leverabler kopplade till mål

Id	Leverabel	Kommentar
	LedsystP, uppdrag givet	LedsystP startar upp 2003-06-01
	LedsystP, rapport 1 Analys av uppgiften	LedsystP organiserat 2003-11-27
	Genomfört uppföljning av DEMO-förband.	23 st verksamhetsställe med DEMO-uppdrag (04/05/06) besökta.

Utvecklingsplan

Lagt budget för 2004 och 2005.

Planerat in verksamhet för 2004.

Avsteg från leveransplan

Leverabel (ange leverabelnamn med id inom parantes)

OKL NBF kurs 3 (92)

OKL NBF kurs 4 (93)

Orsak

Två OKL NBF inställdes under hösten 2003 med anledning av begränsningar i Försvarmaktens ekonomi.

Konsekvens

Konsekvensen blev att målbilden "NBF till tusen" (minst 1000 personer utbildade inom NBF-området före år 2004) inte kunna innehållas. Kursen var företrädesvis avsedd för Försvarsmaktens lokala verksamhetsställen som konsekvensmässigt nu inte har eftersträvat kunskapsnivå. Bristen kan åtgärdas om planerade kurser inte ställs in 2004 och tidfördröjningen (1/2-1 år) bedöms som besvärande men hanterbar.

Försvarsmaktens personalförsörjningssystem

Det förändringsarbete som har bedrivits, och fortsatt kommer att bedrivas i Försvarsmakten inom ramen för personalförsörjningen, är omfattande och berör all anställd personal. En stor del av förändringsarbetet har nu övergått till ett mer konkret genomförande utifrån tidigare utvecklingsarbete. Visst utvecklings- och implementeringsarbete kvarstår dock innan förändringar kan genomföras.

Vad avser förändringsarbetet inom ramen för det nya kompetensförsörjningssystemet har detta, under 2003, övergått till implementeringsfasen. Parallellt pågår ett arbete med att klarlägga Försvarsmaktens kompetensbehov, i en ny kompetensstruktur, på kort och lång sikt vilket är en förutsättning för att Försvarsmakten skall kunna styra sina kompetenser i framtiden. En effekt av detta arbete blir att Försvarsmakten som organisation kommer att beskriva kompetenser i en annan kompetensstruktur än tidigare vilket ger bättre förutsättningar för en enhetlig hantering av alla personalkategorier.

Arbetet med att utveckla styrningen av kompetensbehovsuppfyllanden har utvecklats genom att en Kompetensförsörjningsplan (KompP) nu är under framtagande. Av KompP skall framgå mot vilka behov och med vilka resurser som Försvarsmaktens kompetensbehov i tidsperspektivet 2-5/6 år skall kunna uppfyllas. En sådan plan skall tidigast 2005 kunna utges. De definierade kompetensområdesföreträdarna kommer att vara en resurs i detta arbete. Dessa skall utgå från samma struktur som funktionsansvariga.

Den nya kompetensstruktur som framledes skall gälla måste också återspeglas på ett bra sätt i befattningsstrukturen. Med utgångspunkt från de idag fastställda funktionerna skall olika kompetensområden definieras vilka sedan skall kunna härledas till befattning i en gemensam struktur. Befattningsstrukturen skall vara färdigutvecklad för att kunna användas vid införandet av ett nytt personaladministrativt system (PA-Ny) under 2006.

För att på ett mer enhetligt och kvalitativt bättre sätt genomföra urvalsarbete har nya riktlinjer och krav på urval vid tillsättning av tjänster/befattningar och urval till utbildning, framarbetats.

Under våren 2004 kommer en översyn av vilka befattningar som är lämpade för ett utökat intresse/sökförfarande att göras. Mot bakgrund av det idag osäkra läget avseende Försvarsmaktens framtida organisation, samt den översyn av central ledning som nu genomförs, bedöms ett successivt införande av ett intresse/sökförfarande påbörjas tidigast hösten 2005.

Försvarsmakten har tagit beslut att inrätta funktion för Chefsutveckling för civil personal, och påbörjat rekrytering. Befattningen skall tillsättas 2004-04-01 och ha samma ansvar och befo-

genheter som chefsutvecklarna för den militära personalen. Detta ger Försvarmakten bättre möjligheter att ta tillvara kompetensen hos all fast anställd personal.

Förändringsarbetet avseende det reformerade skolsystemet och riktlinjerna för befordran har påbörjats. Förslag på hur genomförandet skall gå till är under framtagande, såväl ur ett konceptuellt perspektiv såväl som ett mer detaljerat vad avser riktlinjer och bestämmelser.

Som ett led i arbetet med att skapa fler utvecklingsmöjligheter och att bättre ta tillvara den civila personalens kompetens har livs- och karriärplanering och mentorskap införts som metoder inom ramen för Försvarmaktens kompetensutveckling. Båda metoderna vänder sig till såväl civil som militär personal och har börjat tillämpas under 2003.

Vad avser ekonomiska konsekvenser, av i underlaget redovisat genomfört och planerat förändringsarbetet, är det i nuläget svårt att göra exakta beräkningar.

Försvarmakten bedömer dock att de redovisade förändringarna sammantaget borde innebära kostnadsreduceringar såväl som effektivitetsvinster i den framtida Försvarmakten.

Behandling av personuppgifter

Under 2003 har verksamheten kring behandling av personuppgifter vidareutvecklats. Organisationen med en personuppgiftshandläggare på varje förband har fungerat mycket bra, och näst intill samtliga förband har lämnat in registerförteckningar. Under hösten har en Notes-databas för registerförteckningar utvecklats och testats vid Högkvarteret. Databasen kommer att bli tillgänglig för samtliga organisationsenheter inom Försvarmakten så snart intranätet med Notes implementeras hos samtliga. Databasen kommer då att kunna användas direkt av personuppgiftshandläggare vid organisationsenheterna.

En handbok för behandling av personuppgifter inom Försvarmakten har tagits fram och distribuerats. I samband med detta har Försvarmaktens personuppgiftsombud genomfört informationstillfällen om behandling av personuppgifter på ett tjugotal platser i landet. Cirka 900 anställda har deltagit vid dessa informationstillfällen.

Under året inledde Datainspektionen tillsyn mot Försvarmakten i ett ärende gällande en felaktig behandling av personuppgifter. Efter yttrande från Försvarmakten fann inte Datainspektionen anledning att vidta någon ytterligare åtgärd i ärendet, eftersom det av yttrandet framgick att åtgärder hade vidtagits inom myndigheten för att förhindra att liknande misstag sker i framtiden. Ärendet avskrevs.

Idrott och friskvård

Under året har stor del av verksamheten ägnats åt att fortsatt tydliggöra friskvårdens och breddmotionens betydelse utifrån devisen "ETT FRISKARE FÖRSVAR". FM I/F har bl.a. organiserat en referensgrupp för strategisk friskvård. Den består för närvarande av tio enheter inom Försvarmakten och arbetar med hjälp av videokonferenser. Det har genomförts fyra

videokonferenser under året, varav två med externa föreläsare. Erfarenheterna är mycket goda och fortsatt utvidgning av nätverket är planerat under 2004.

Ett ökat intresse för deltagande i breddarrangemang kan noteras t.ex. i Våruset, FM Vasan mm. Det ökat deltagandet i Våruset är mest markant med en ökning på 20%.

I april genomfördes den årligen återkommande Idrotts- och friskvårdskonferensen på Karlberg, där hela Försvarmakten var representerad.

Vårens planerade grundkurs för Friskvårdsledare ställdes in på grund av för få anmälda och höstens kurser ställdes in av ekonomiska skäl.

FM I/F har under året genomfört lokala idrotts- och friskvårdskurser vid P7, P18, LedS, MarinB S, F4 och FMLOG Kvarn. Återbesök har gjorts vid P7 och MarinB S mot bakgrund av föregående års förbandsbesök.

Föreläsningar vid Managementprogrammet för personalchefer och Utbildningsledarkursen har genomförts.

Arbetet med projekt Röda tråden, skolprogrammets innehåll, har återupptagits. Samverkan med Idrottshögskolan angående kvalitetssäkring och högskolepoäng kopplat till FM I/F kurser har genomförts. Representanter från FM I/F har deltagit i en stor förstagångskonferens, Riksidrottsförbundets Breddidrottskonferens.

Under året har försök med projektet FM fysiska standard genomförts vid några staber, förband och skolor. Projektet är en ny modell för kvalitetssäkring av officerarnas fysiska förmåga. Utvärdering pågår och införandet av FM fysiska standard är planerat till 2004-07-01. Detta kommer att ersätta de nuvarande FM fysiska baskrav.

Ett fortsatt samarbete med OPIL och utlandsstyrkan har genomförts under året. En policy avseende idrott, friskvård och fysiskt stridsvärde är framtagen och tillämpas. Likaså finns en befattningsbeskrivning för idrotts- och friskvårdsofficer. FM I/F har utbildat individer till denna befattning i kontingenterna KS 09 och KS 10 samt LA 01, Liberia.

Förra året genomförde FM I/F studiebesök hos den Holländska idrotts- och friskvårdsorganisationen. I år genomfördes ett holländskt besök vid FM I/F, där också Schweiz deltog.

FM I/F har under 2003 deltagit i:

- Internationella militära idrottsfederationens (CISM) generalförsamlingsmöte i Dubai.
- CISM Europamöte i Köpenhamn
- CISM Military World Games på Sicilien
- Nordiskt Idrottsskolemöte i Köpenhamn

Stora begränsningar inom tävlingsidrotten, nationellt och internationellt, har varit nödvändiga på grund av Försvaretsmaktens ansträngda ekonomi. Trots det ansträngda ekonomiska läget har Försvaretsmakten haft möjlighet att delta i:

- 10 Militära världsmästerskap
- 5 Militära nordiska mästerskap
- 40-talet nationella träningsläger

Arbete för jämställdhet

Grunderna för arbetet utgår från inom området gällande svensk lagstiftning samt Försvaretsmaktens gemensamma jämställdhetsplan.

Jämställdhetsplanen

Under 2003 har Försvaretsmaktens jämställdhetsarbete haft fokus på att leva upp till den försvaretsmaktgemensamma jämställdhetsplanen som började gälla 2003-01-01. Planen innebär en väsentlig intensifiering av jämställdhetsarbetet inom Försvaretsmakten. Planen har prioriterat följande:

- Att öka andelen kvinnliga officerare, värnpliktiga och chefer
- Att aktivt arbeta för att underlätta kombinationen föräldraskap och arbete.

Övriga områden som planen innehåller är:

- Jämställda arbetsförhållanden
- Förbyggande av sexuella trakasserier
- Främjande av jämn könsfördelning genom utbildning, kompetensutveckling och rekrytering
- Kartläggning av löneskillnader

Som ett led i att uppnå ett av de prioriterade områdena, att öka andelen kvinnliga officerare innehåller jämställdhetsplanen en särskild rekryteringsåtgärd för kvinnor som söker till YOP/ROP. Rekryteringsåtgärden innebär att personer av det underrepresenterade könet (mindre än 40%) skall antas till YOP/ROP, i de fall då individen uppfyller de krav som ställs. FHS undersöker resultatet av 2003 års antagningar. Rapporten är ännu inte klar.

Den försvaretsmaktgemensamma jämställdhetsplanen innebär att förbanden utformade en egen åtgärdsplan som skulle skickas till HKV, vilket 38 förband har gjort. Dessa förband har fått individuell skriftlig feedback på sin åtgärdsplan. Den försvaretsmaktgemensamma jämställdhetsplanen gäller till och med 2004-06-30. Därefter ska förbanden utvärdera om de uppnått målen i sina åtgärdsplaner. HKV uppdrog också, genom jämställdhetsplanen till förbanden att kartlägga alla de områden som jämställdhetsplanen innefattar. Kartläggningen skulle göras enligt en mall utskickad på en diskett från HKV, 21 förband har skickat in kartläggningen. Det har varit ett omfattande kartlägningsarbete under året, vilket har varit nödvändigt. Det kommer dock att bli mindre omfattande kartläggningar 2004.

I samband med jämställdhetsplanens fastställande tillsattes en centralt sammansatt utvecklingsgrupp som fortlöpande ska följa upp de aktiva åtgärderna, föreslå nya och revidera planen. Gruppen ska även lämna förslag på metoder för jämställdhetsintegrering. Gruppen har under 2003 träffats 9 ggr.

Lönekartlägningsarbetet

JämO har under 2003 granskat försvarets lönekartlägningsarbete och underkänt resultatet. JämO efterfrågar analys och handlingsplan. Samtliga förband ska göra en ny lönekartläggning som HKV sammanställer och skickar till JämO senast 2004-05-03. Samtliga förband skulle senast 2003-05-31 ha skickat in en lönekartläggning, 39 förband har under 2003 skickat in en lönekartläggning. Övriga saknas.

Sexuella trakasserier

Under hösten 2003 inkom ett flertal anmälningar sexuella trakasserier. FMUG har varit inkopplad på en anmälan och mycket arbete har lagts på utredning av detta ärende samt stöd och hjälp till de som anmält. Då HKV saknat en handläggare sexuella trakasserier fram till 1 november 2003 har arbetet utförts av jämställdhetshandläggaren. Under året har HKV jämställdhetshandläggare vid ett tiotal tillfällen anlitas av andra myndigheter, bl a av polisen för hålla utbildning i sexuella trakasserier.

AG 1325

AG (arbetsgrupp)1325 är en arbetsgrupp som arbetar med FN:s resolution 1325/2000 och dess tillämpning inom Försvarmakten. Arbetet har bland annat inneburit en resa till Kosovo för att undersöka hur man arbetar med genusperspektivet i utlandstjänst. I samband med utlandstjänst har utbildning skett. HKV har deltagit i att arbeta fram gemensamma etiska riktlinjer för olika myndigheter och organisationer som alla har personal i utlandstjänst. De gemensamma riktlinjerna ska fungera som en grund för varje enskild myndighet och organisation att utforma sina egna etiska riktlinjer.

AG 1325 har sammanträtt vid 7 tillfällen under året. Arbetsgruppen har påbörjat ett arbete med att utforma etiska riktlinjer, en "code of conduct" för Försvarmakten.

Jämställdhetskongress

På grund av 2003 års besparingar genomfördes 2003 års jämställdhetskongress i januari 2004.

EQUAL

Med medel från ESF-rådet har Försvarmakten varit drivande i ett nationellt jämställdhetsprojekt tillsammans med bl. a. parter från polisen, räddningstjänsten, sjukvården samt skolväsendet. Parterna har under våren -03 deltagit i en längre jämställdhetsutbildning med målet att på sina arbetsplatser genomföra ett jämställdhetsprojekt. En kortare utbildning har givits till cheferna. Utbildningarna har totalt tagit åtta veckor i anspråk. De har planerats och genomförts av HKV jämställdhetshandläggare i samarbete med polisen.

Arbetet har även inneburit ett transnationellt samarbete med Spanien, Frankrike, Skottland och Tjeckien. Parterna har dels tagit emot besökare från länderna som under en veckas tid studerat hur arbetsplatsen ser ut i ett jämställdhetsperspektiv och parterna har själva skickat medarbetare som gjort liknande studier i de deltagande länderna. Metoden har varit att "skugga" arbetsplatsen. Dvs att den besökande har skuggat arbetsplatsen genom att följa med på möten och andra tillfällen där studier kan genomföras i hur könsfördelningen ser ut, vem som har mest taltid, vem som har vilken position osv. Samtliga har skrivit en rapport som kommer att sammanställas och skickas till alla deltagande länder.

Arbetet mot sexuella trakasserier

Grunden för arbetet finns i gällande svensk lagstiftning samt Försvarens Policy mot sexuella trakasserier.

Sexuella trakasserier

Uppgifter om totalt antal anmälda sexuella trakasserier år 2003 baseras på årsredovisningen från förbanden. Alla förband och skolor har ej redovisat enligt direktiven. 29 förband och skolor har redovisat, av dessa är det totalt 7 anmälningar sexuella trakasserier från värnpliktiga och för anställda är motsvarande siffra 6 anmälningar. Att påpeka är att många sexuella trakasserier aldrig når till det stadiet då det blir en anmälan. Försvarens högskolan har under 2002, på uppdrag av Försvarens makt, genomfört en replikering av undersökningen från 1999 avseende förekomsten av sexuella trakasserier i Försvarens makt. Resultat av rapporten visar att förekomsten av sexuella trakasserier har minskat. Gruppstorleken och svarsfrekvensen redovisas nedan:

Undersökningsgrupp	Storlek	Svarsfrekvens
Civilanställda	1579	51%
Kvinnliga vpl	371	40%
Kvinnliga yrkesoff, och kadetter	484	65%

Resultat

Kategori	År 1999	År 2002
Officer/Kadett	59%	47%
Civila	43%	36%
Vpl	21%	13%

FHS kommer att genomföra undersökning vartannat, nästa år är 2004.

Utbildning

En rådgivarutbildning för förbandspersonal där 21 rådgivare har utbildats har genomförts under 2003. Totalt finns ca 220 rådgivare mot sexuella trakasserier vid förbanden.

Förbanden har i olika former arbetat med utbildning i enlighet med det Cd-rommaterial som togs fram år 2001 samt upprättat handlingsplaner för området. Huvuddelen av förbanden och

skolorna har redovisat att utbildning sexuella trakasserier och fungerat väl ute på förbanden där de värnpliktiga i första hand har blivit utbildade. Förbandsrapporterna visar att huvuddelen av de värnpliktiga och del av de anställda har fått utbildningen. Utbildningen kommer att fortsätta under 2004.

Försvarsmakten har även besökt andra myndigheter under ca 10 tillfällen, för att beskriva det arbetet som beskrivs inom arbetet mot sexuella trakasserier.

Försvarsmakten skall under 2004 utveckla ledarskapsämnet i de militära skolorna. Ett genusperspektiv skall ingå i utbildningen av officerare från yrkesprogrammet och uppåt.

Arbetsgrupper

Arbetsgrupp samtal och stöd (Ag SoS) vid Högkvarteret, bestående av jämställdhetshandläggare, personalkonsulent, arbetsrättsjurist, försvarspsykolog samt stabspastor, har fortsatt att sammanträtt under 2003. Försvarsmaktens utredningsgrupp för sexuella trakasserier (FMUG) har konstituerats och sätts in vid organisatoriska haverier inom detta område.

Ökad homokompetens² i Försvarsmakten

Försvarsmakten har under året fortsatt arbetet med att synliggöra och förbättra situationen för homo- och bisexuella och transpersoner. Försvarsmaktens självklara utgångspunkt är varje medarbetares rätt att vara sig själv och känna sig trygg med det. Målbilden är att ingen, vare sig anställd eller värnpliktig, mot sin vilja ska behöva dölja sin sexuella läggning för chefer och kollegor.

Huvuddelen av arbetet har organiserats inom projektet "Normgivande Mångfald". Det är ett samarbete mellan Försvarsmakten, Polisen och Svenska kyrkan och ingår i EU:s EQUAL-program. Projektets övergripande syfte är att bidra till en mer kompetent och öppen Försvarsmakt i fråga om förhållningssätt till homosexualitet. Kortsiktigt torde detta gagna den interna arbetsmiljön och på lite längre sikt grunden för den framtida personalförsörjningen.

De hittillsvarande insatserna har främst inriktats på förankringsprocessen i olika ledningsnivåer. Information har delgivits vid bl. a. Försvarsmaktens personalchefskonferens och ÖB:s chefsmötesvecka samt genom utbildning av alla förbandsledningar. Vidare deltog Försvarsmakten, som en del av projekt "Normgivande Mångfald", under festivalen "Stockholm Pride".

Arbetet för ökad mångfald och mot etnisk diskriminering

Grunderna för arbetet anges i för området gällande svensk lagstiftning "Mål och långsiktig inriktning" samt Försvarsmaktens "Policy för Mångfald", "Handlingsplan för 2001-2003" samt "Policy mot främlingsfientlighet".

Arbetet med mångfald och mot etnisk diskriminering under 2003 har varit begränsat p g a personalläget.

Det huvudsakliga arbetet har under året lagts i:

² Med homokompetens avses kunskap om och förståelse för homo- och bisexuellas särskilda livsvillkor.

- fortsatta diskussion mellan Försvarmakten och Pliktverket om dess rekryteringsansvar ur ett mångfaldsperspektiv.
- Kompetensuppbyggnad för handläggare HKV.
- Idégenerering för fortsatt arbete.
- Viss dialog med andra myndigheter.
- Samt arbete med arbetsgrupp för att ta fram tillämpningsbestämmelser för bärande av religösa symboler och huvudbonader.

Försvårshögskolan har under året på uppdrag av Försvarmakten fortsatt genomfört seminarium om främlingsfientlighet i stabs- och chefsprogrammet samt ett seminarium kring mångfald där Försvarmaktens personal från olika förband deltagit.

Militär själavård

Grunderna för funktionen anges i gällande svensk lagstiftning, främst regeringsformen samt i Försvarmaktens dokument "Policy för militär Själavård". Funktionen militär själavård leds av en fältprost vid Högkvarteret med stöd av Ledningsgrupp Militär Själavård (LMS). Denna grupp har under året haft 2 möten. I LMS ingår fältprosten, stabspastorn vid Högkvarteret samt de fyra Militärdistrikts pastorerna. På grund av arbetsbrist har MD-pastorerna vid MD S, MD M och MD N blivit uppsagda. Samtliga avtackades september 03. Funktionen själavård sköts vid MD-staberna på avrop intill vad FB 04 beslutar. Försvarmaktens Militärsjälavård är interreligös och kristet ekumenisk. I Svenska kyrkan som fortfarande har den största andelen medlemmar vid förbanden har under året funnits 37 präster varav fem anställda i Försvarmakten.

Under 2003 har det genomförts en nationell och en regional fortbildning för militärpastorerna. Den förstnämnda handlade om Islam. En högre kurs avseende själavård, krisstöd och UGL har under året genomgått av 10 militärpastorer.

Fältprosten har under året avslutat Totalförsvarsutbildning vid FHS. Fältprost har avslutat, 2 års halvfart, ledarutbildning vid Kyrkledarhögskolan (Uppsala) med magisterexamen. Stabspastor påbörjat denna fortbildning under 2003.

Flera förband har värnpliktiga med muslimsk bakgrund och t.ex. Livgardet har regelbundna kontakter med muslimska företrädare för militär själavård. Högkvarteret stödjer förbanden med rådgivning vid ledighetsansökningar för de större muslimska helgdagarna. Under året har själavården stött en värnpliktig sikh, detta i samråd med förbandet och PROT.

Fältprosten deltog i Kyrkomöte och Kyrkolivets utveckling (Uppsala) för att följa utveckling i Svenska Kyrkan, varifrån pastorer rekryteras. Dessutom deltog fältprosten i nätverk kring; institutionssjälavård, krishantering, värderingsfrågor och civil-militär samverkan avseende själavård.

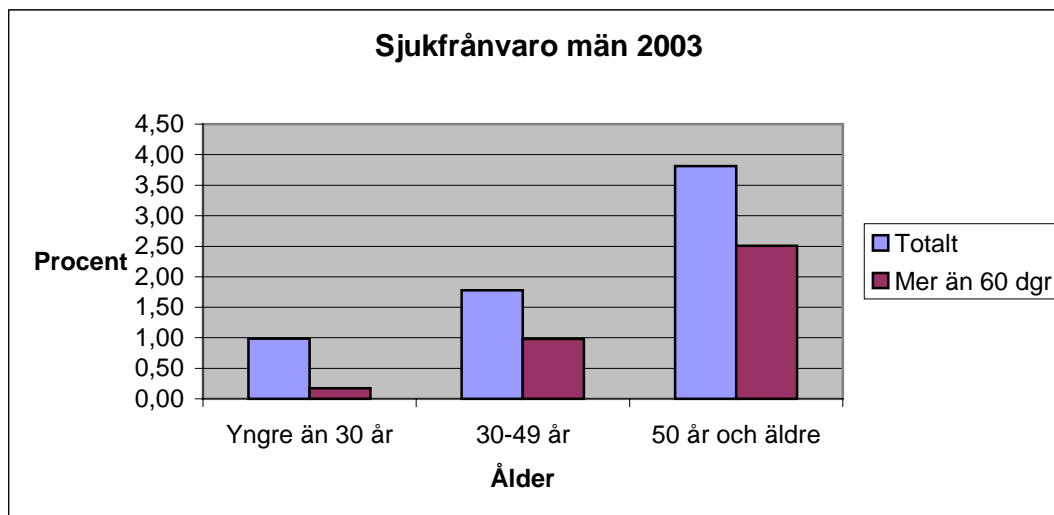
En representant har deltagit i den internationella Chief of Chaplains Conference i Tallin (40 nationer, kristna, judar och muslimer), och en deltagit i den protestantiska samlingen i Bonn. Sverige var värdnation för Östersjööverläggningen som var förlagd till Karlskrona.

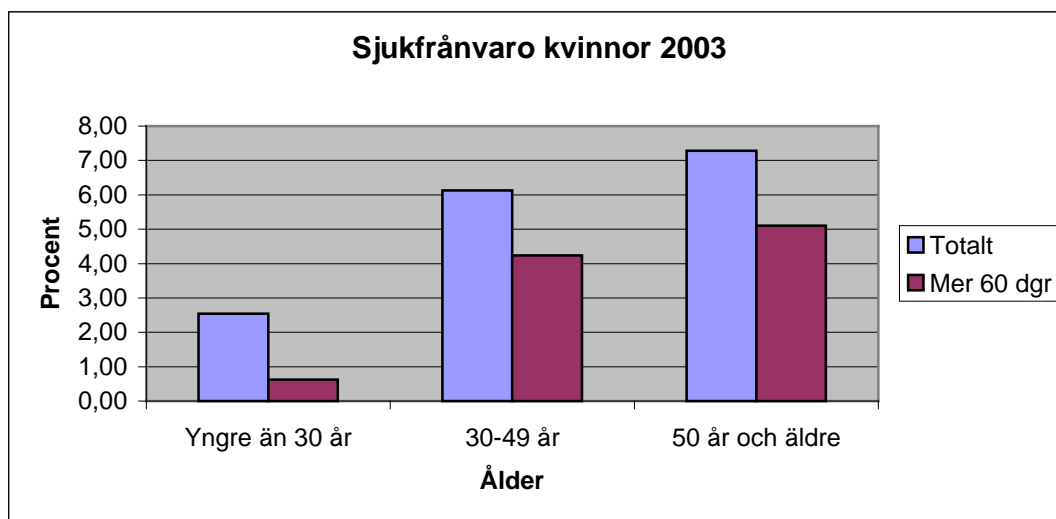
Internationellt finns en militärpastor vid Försvarets utlandsmission i Kosovo och Afghanistan samt en stödpastor till Kongo (Kindu). Försvarets ansvarade vidare för bemanningen av fältprosttjänsten vid KFOR HQ i Pristina. (Inalles totalt 12 pastorer för int. tjänst)

En rekryteringskurs "Plantskola" genomfördes under året med syfte att intressera för, samt få fram lämpliga kandidater till framtida utlandstjänst i mission.(10 rekryterades)

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron i Försvaretsmakten år 2003 utgjorde för kvinnorna 6,21 % av kvinnornas totala arbetstid och 2,29 % av männens totala arbetstid. Utfallet för år 2003 går inte i detalj att jämföra med tidigare års utfall till följd av förändrade krav på sjukredovisningen enligt SFS 2002:1061. Men i stort kan man se att tidigare trender kvarstår. Kvinnor är fortfarande mer sjuka än män och det är fortfarande långtidssjukfrånvaron som är störst. I årets redovisning kan man också se att den stora skillnaden finns mellan dem som är 29 år och under och de som är mellan 30-49 år. Faktorer som påverkar kan vara den oro som finns inom Försvaretsmakten i och med den stora omstruktureringen och allt den medför, men även att kvinnor i åldern 30-49 år många gånger är dubbelarbetande och pressen blir då för stor. Regelbundna uppföljningar av sjukfrånvaron görs varje kvartal och presentera kvartalsvis för samtliga förband.





Försvarmakten bedriver ett omfattande arbete för att minska sjukfrånvaron och förbättra arbetsmiljön. Det viktigast arbetet för att minska sjukfrånvaron och för att förbättra arbetsmiljön ryms inom ramen för AML regleringar av ett systematiskt arbetsmiljöarbete och konsekvensanalys i samband med beslut.

Försvarmakten bedriver en mängd projekt och andra åtgärder utöver det arbete som bedrivs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att förbättra arbetsmiljön. Några exempel är benchmarking, slumpvisa drogtester, regelutveckling, bullerbekämpning, trafiksäkerhetsprojekt och utvecklade centrala riktlinjer för utbildningssäkerhet och utbildningar i sexuella trakasserier, prime for life, , rehabilitering, i normgivande mångfald m.m.

Försvarmaktens personal påverkas fortfarande negativt av FB 99. Det har sin grund i att organisationen ännu ej funnit sina former. Det har lätt till att personalen fortfarande upplever osäkerhet ,otydlighet och upplever sig ha för mycket att göra. Den beskrivna situationen och de förväntade neddragningarna i FB 04 gör att Försvarmakten gör bedömningen att sjukfrånvaron kommer att öka oavsett vilka åtgärder som vidtas. Försvarmakten har med anledning av beskriven bedömning valt att i två särskilda spår undersöka orsaker och möjligheter till att förbättra arbetsmiljön och minska eller dämpa en förväntad ökning av sjukfrånvaron. Dels skall Försvarmakten särskilt studera orsakerna till varför vissa grupper har förhållandevis hög sjukfrånvaro och dels skall två grupper lämna förslag på åtgärds paket. En av de två grupperna är tillsatt inom ramen för Avtal om samverkan och utveckling -03 (ASU-03). Den andra gruppen skall studera möjligheter att minska de negativa psykiska och psykosociala effekterna hos personalen av försvarsbeslutsprocessen och FB04.

Rehabilitering

I Försvarmakten har det under år 2003 gjorts 291 rehabiliteringsutredningar. Av dessa var 17 % en konsekvens av en fysisk arbetsskada, 36 % av den psykosociala arbetsmiljön, 3 % till följd av arbetssjukdom, 10 % till följd av droger, 7 % till följd av fritidsskada. Övriga reha-

biliteringar var mer svåra att kategorisera till någon av beskrivna orsaker vilket gjort att de kategoriserats som övriga orsaker. I statistiken döljer sig ett

Arbetet med att kvalitets säkra arbetet med minska sjukfrånvaron har fortgått under år 2003. Kvalitetssäkring av funktionen är långsiktig och har fått effekt under 2003. Arbetet kommer att fortsätta under 2004.

Fr. o. m. halvårsskiftet 2003 har Försvarsmaktens ledning fått en förbättrad överblick över vad som sker i organisationen vad avser rehabiliteringar och orsakerna därtill. Detta har skett genom utökad rapporteringskrav vad avser redovisning av hur många rehabiliteringsutredningar som görs och varför de genomförts. Redovisningen har skett halvårsvis och rapporteras till rehabiliteringsansvarig vid Högkvarteret.

Vidare har ett system för att utveckla rehabiliteringsprocesser och nätverkstänkande för att bättre ta till vara erfarenheter och lärdomar från hela organisationen påbörjats och kommer fram över bedrivs rutinmässing.

Försvarsmakten har utvecklat och kommer att fortsätta att utveckla ett kunskapsnätverk för att mer effektivt kunna använda hela organisationens kompetens och erfarenheter.

Den centrala styrningen av rehabiliteringsprocesserna har ökat i syfte att hjälpa de lokala organisationerna att korta sjuktiderna.

Försvarsmakten har börjat att årligen informera/utbilda alla chefer om deras ansvar, vilka symptom man som chef bör vara uppmärksam på samt hur den lokala rehabiliteringsprocessen ser ut. Allt detta i syfte att påbörja åtgärder tidigt så att sjuk- och rehabiliteringstider kan reduceras.

Rehabilitering av pliktpersonal

Sedan 2002-07-01 har Försvarsmakten ett utökat ansvar att medverka vid rehabilitering av pliktpersonal som skadats under pliktjänstgöring. Med anledning av det utökade ansvaret har Försvarsmakten, organiserat rehabiliteringsarbetet och informerat all pliktpersonal som ryckt ut under 2003 om Försvarsmaktens ansvar. Försvarsmakten kommer under år 2004 att fortsätta arbetet med att kvalitets säkra rehabiliteringsstödet till de värnpliktiga.

Försvarsmaktens premie för reglering enligt lagen (1977:266) om statlig ersättning vid ideell skada m.m. har ökat med 15 % till följd av ökade kostnader för Kammarkollegiet.

Försvarsmaktens stöd till anhöriga har i huvudsak varit av praktisk karaktär. Den totala ersättning för förlorad arbetsinkomst uppgår till 3 500 kronor . Inga andra begäran om ersättning har inkommit till Försvarsmakten under 2003. En av orsakerna till det låga antalet begäran om ersättning från anhöriga till värnpliktiga är att förbanden tar en stor del av både förläggnings och resekostnaderna i samband med skada. Försvarsmakten kommer under 2004 att fortsätta bygga upp kompetensen vad avser det praktiska stödet till anhöriga till värnpliktiga som skadas svårt.

Statens riskgaranti

Under 2003 betalade Försvarmakten totalt ut 3 617 592 kronor i ersättningar enligt statens riskgaranti till värnpliktiga. 3 396 800 kronor utgör ersättning till följd av dödsfall. Tre av fyra dödsfall inträffade under "fritid". 220 792 kronor betalades ut till 8 individer till följd av invaliditet. Invaliditeten bestod i samtliga fall av hörselskador.

Prognosen för år 2004 är att ersättningarna till följd av invaliditet kommer att öka under 2004.

Drogförebyggande verksamhet**Policy**

Syftet med försvarets drogförebyggande verksamhet är att förebygga och tidigt upptäcka drogmisbruk hos den enskilde anställda samt att skapa en god och säker arbetsmiljö i organisationen. I de fall personer med missbruksproblem uppmärksammas skall dessa erbjudas en väl fungerande rehabilitering. Försvarmaktens drogpolicy har implementerats på central och lokal nivå. Policyn överensstämmer väl med den nationella handlingsplanen för att förebygga alkoholskador t.ex. alkoholfria arbetsplatser.

Utbildning

Utbildning i riskreduceringsprogrammet "Prime for Life" har bedrivits mot preventionsprogrammets långsiktiga mål att alla anställda ska vara utbildade innan 2006. Den första fördjupningsutbildningen för instruktörer har genomförts med 18 deltagare. Utbildning i större omfattning har genomförts på följande förband, SWEDINT, HKV, MDS,

Amf 4, K 3 och F 20. Under året har 11 instruktörer examinerats vilket gör att målet för året inte uppfyllts. Trots att det procentuellt examinerats fler instruktörer detta år jämfört med tidigare år så är fortfarande antalet instruktörer för litet för att lösa den långsiktiga uppgiften. Orsak till detta är inställda utbildningar av ekonomiska skäl men också att antalet anmälningar till utbildningar har varit för lågt.

Slumpvis drogtestning

Slumpvis drogtestning har genomförts av en majoritet av förbanden utifrån avtalet om Periodiska hälsokontroller. Utlandsstyrkan och delar av FMLOG hade vid årets slut inte påbörjat slumpvis testning. Knappt tvåtusen tester har genomförts under 2003, vilket är 52 % av utlagda provtagningsorder. Svårigheten att få tag i provlämnarna och resursbrist uppges vara orsaken till att endast hälften av utlagda testar har genomförts. En konferens för provtagande personal har genomförts. Konferensen erbjöd både fortutbildning för provtagarna och diskussion kring erfarenheterna av testerna. En utvärderingen av de slumpvisa drogtesterna har skett i samarbete med forskare vid Karolinska Institutet. En första rapport presenterades för ÖB under november, en utförligare rapport väntas vara färdigställd i slutet av 2004.

I december uppdrog regeringen åt Försvarmakten att redogöra för den drogförebyggande verksamheten kopplad mot värnpliktiga, särskilt syftande mot ett eventuellt införande av slumpvisa drogtestar.

ÖB:s 10-punkts program

ÖB:s 10-punktsprogram fastställdes 2001. Programmet syftar till att driva personalfrågorna på ett konsekvent sätt så att personalpolitiken stöder verksamhetens utveckling.

För att tydliggöra ansvarsförhållanden och ge eftertryck till viljeinriktningen, utarbetades direktiv till staber och förbandsledning. Direktivens syfte är att fördela det stabsmässiga ansvaret för frågornas fortsatta implementering, genomförande, uppföljning och utveckling i Försvarsmakten.

Uppföljningen under 2003 har visat vilka åtgärder som är genomförda helt eller delvis och vilka som återstår.

Inom ramen för Försvarsmaktens strategiska personaltjänst utvecklas en HR-strategi. Avsikten är att ÖB:s 10-punktsprogram efter utvärdering skall vidareutvecklas i denna.

ÖB:s 10-punktsprogram är uppdelat i områden med underliggande delåtgärder:

Ledarskap.

Metoderna för utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar är utvecklade och överförda till förband. Mentorsprogram 1 och chefsutbildning på exekutiv nivå har genomförts under året. Mentorsprogram 2 genomförs under 2004. En befattning för chefsutveckling av civil personal har inrättats.

Rörlighet.

Policy och riktlinjer är utgivna för att underlätta pendling, flyttstimulans och distansarbete.

Internationell verksamhet.

Förhandlingar om ett nytt avtal för utlandstjänstgöring strandade under 2003. ÖB har nu att fatta beslut gällande förmåner, intill dess avtal kan slutas. Förnyade förhandlingar bedöms kunna påbörjas under 2004.

Decentralisering.

Möjligheten att flytta ut verksamhet från Stockholmsområdet har utretts inom ledningsutredningen. De centrala ledningsfunktionerna behöver hållas ihop mot bakgrund av personalminskningsmålet.

Rekrytering.

Riktad information till ungdomar genomförs fortlöpande. Frågan om direktrekrytering till vissa officersbefattningar hanteras inom ramen för nytt kompetensförsörjningssystem. Åtgärder för tydligare uttagningsarbete av värnpliktiga pågår.

Individuell utveckling.

Sökförfarande till befattningar samt flerkarriärsystem utarbetas inom ramen för nytt kompetensförsörjningssystem.

Kompetensutveckling.

Arbete för att underlätta rörlighet in och ur Försvarmakten, är påbörjat inom ramen för nytt kompetensförsörjningssystem. Kompetens i centrum för civil personal har genomförts som försöksprojekt och utvärderats. Under året har tretton (13) Livs- och karriärplanerare utbildats och Försvarmakten undersöker inom ramen för "Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten" (ASU-FM), möjligheten till lösningar för förvaltning av RALS bilaga 3 medel (t ex bildande av Kollektivavtalsstiftelse), i syfte att för Försvarmakten och dess anställda kunna skapa långsiktiga och ändamålsenliga kompetensutvecklingslösningar

Lönebildning.

Arbete bedrivs för att utveckla den kontinuerliga processen lönebildning.

Prestationsvärdering.

Systemet har bytt namn och benämns "Utvecklande bedömningssystem" (UBS). Försök vid förband samt vid Förvarshögskolans stabs- och chefsprogram har avslutats. Förvarshögskolan har därefter redovisat sin rapport med resultat och slutsatser.

Meritvärdering.

Riktlinjer är under utarbetande.

Arbetsgivarfrågor

Under 2003 har arbetet fortsatt med att stärka chefers förutsättningar att företräda arbetsgivaren.

Omvärldens förtroende för Försvarmakten som arbetsgivare är av största betydelse för den framtida utvecklingen av myndigheten

Arbete har bedrivits för att detta synsätt ska prägla budskapet i utbildningsprogram för Försvarmaktens anställda, utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar, lönebildning och andra avtalsbestämmelser, dialog och samverkan med de fackliga organisationerna, förbandsbesök och seminarier samt uppföljning av arbetsgivarbeslut.

Både kunskap och erfarenhet ökar den enskilde arbetsgivarföreträdarens förutsättningar att fatta kloka beslut. Under 2003 har särskild vikt lagts vid att introducera ämnet i samtliga skolsteg för officerare.

Det ekonomiska mandatet för att genomföra 2003 års RALS-förhandlingar har differentierats mellan organisationsenheterna med hänsyn till olika verksamhetsbehov.

Det samlade utfallet av 2003 års RALS för Försvarmakten speglar myndighetens behov av löneutveckling och ligger marginellt under genomsnittet för övriga statliga myndigheter.

För att öka erfarenheten som arbetsföreträdare har bemanningsarbetet inriktats på att undvika täta befattningsbyten för officerare. Under 2003 har ett nytt förhållningssätt till rörlighetsfrå-

gorna introducerats. Ett nytt avtal om rörlighet och kostnadsersättningar har förhandlats fram under året och stöder det nya förhållningssättet.

Totala personalkostnader

Totala personalkostnader*/årsarbetskraft yrkesofficerare och civilanställda beräknat på anslag 6.1.1.

(Tkr)

2000	2001	2002	2003
612	555	587	583

* Konto 40-49

LKP 2000 54,73% 2001, 2002 och 2003 49,82%

För att förtydliga metod och utfall och få en konsekvent redovisning, redovisas personalkostnaderna på anslag 6.1.1. Kostnaderna är inte uppräknade till innevarande års prisnivå. Istället anger vi LKP-procenten för varje år. I årets utfall ingår inte konto 745 (Utbildningstjänst FM-anställd annan redovisning), då detta konto vanligtvis inte ingår i personalkostnaderna.

Personalkostnadstablå^{*)} (tkr)

	2001	2002	2003
Löner och arvoden	8 793 876	8 887 478	9 367 357
Fasta lönetillägg	591 761	441 354	447 104
Rörliga lönetillägg	526 988	576 222	616 381
Avvecklingskostnader	896 879	1 310 956	362 721
Övr ers och förm. värden	223 064	234 062	148 903
Tjänsteresor och ersättn	287 187	292 902	286 293
Pendl/flyttersättning	151 714	140 167	136 009
Sjuk-/hälso-/friskvård	32 480	31 392	35 678
Andra avgifter	92 158	134 916	392 677
Övriga personalkostnader	420 489	500 637	529 055
Totalt	12 016 598	12 550 086	12 322 178

***) Framtagningsmetoden av Personalkostnadstablå har förändrats från föregående år, därav stämmer ovan presenterade siffror ej överens med de siffror som har presenterats i föregående årsredovisningar. Framtagningsmetoden har förändrats för att siffrorna skall stämma överens med motsvarande siffror som presenteras i resultaträkningen.**

Löner och arvoden: Delar av RALS-utfallet för 2002 utbetalades först under 2003 och påverkar därför årets utfall. Utöver detta utbetalades även RALS för 2003.

Fasta lönetillägg: 2003 års avtal innehåller endast ett fåtal fasta tillägg eftersom de flesta fasta tillägg ingår fr.o.m. 2002, i grundlönen.

Rörliga lönetillägg: Övertiden har ökat under året jämfört med 2002. Ökningen skedde under första halvåret, men efter övertidsstoppet blev det en markant minskning i övertidsuttaget. Den ökade övertiden beror bl.a. på att flygtidsproduktionen ökade, slutövningar genomfördes av varje försvarsgren med en hög ambitionsnivå, samt att omorganisationerna inom HKV och OPIL starkt har bidragit till den ökade övertidsuttaget.

Avvecklingskostnader: I rubriken avvecklingskostnader ingår konto 438, Förändring av åtaganden. Det är ett konto som ej är anslagspåverkande. Under 2002 redovisades en ökad skuld med 377 Mkr på detta konto och under 2003 redovisades en minskad skuld med 459 Mkr. Detta genererar den stora differensen mellan åren. Vid ett borttagande av detta konto skulle utfallet för 2002 uppgå till 933 711 tkr och för 2003, 821 716 tkr. Förändringen mellan åren beror framför allt på att kostnaderna för avgångsvederlagen minskade med 109 357 tkr mellan 2002 och 2003. Vid ett borttagande av konto 438 för 2001, uppgår avvecklingskostnaderna till 747 849 tkr

Övriga ersättningar och förmånsvärden: Den stora skillnaden mellan åren är konto 4421, Tjänstgöringspremie Reservofficerare. Utfallet 2002 på detta konto var 116 537 Tkr, jämfört med utfallet 2003 som var 14 248 Tkr.

Tjänsteresor och ersättningar: Kostnaderna har minskat till följd av det införda resestoppet.

Andra avgifter: Under 2002 ingick KÅPAN och IÅPEN för YO i LKP. Under 2003 lyftes dessa ur LKP och blev egna parametrar. LKP-avgiften förblev oförändrad, trots urlyftningen av parametrarna, samtidigt som de urlyfta parametrarna kostade pengar vid sidan av LKP. Resultatet blev en fördyring på ungefär 280 Mkr.

Övriga personalkostnader: Hem-PC projektet konteras här.

Tabeller

Tabell 1 Yrkesofficerare, civilanställda och reservofficerare - antal och personalkostnader

Organisationsenhet	Yrkesofficerare				Civilanställda				Reservofficerare		Summa kostnader
	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga (årsarbetare)	Löne-kostnad*	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga (årsarbetare)	Löne-kostnad*	Antal***	Personal-kostnad**	
HKV	904	24	50	321 421	111	158	26	120 613	787	549	442 583
OPIL	36	3	0	207 374	3	19	4	26 785	1	3 193	237 351
RAB	26	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MDS	176	0	2	83 619	11	50	2	21 822	54	1 380	106 820
MDM	146	0	2	68 108	20	46	2	26 491	9	1 152	95 751
MDN	137	1	2	69 967	16	39	6	23 052	365	1 252	94 271
MDG	29	0	0	15 395	2	8	0	3 742	48	167	19 303
LG	286	10	68	123 217	55	40	7	33 878	661	3 378	160 473
I 5	168	8	43	71 569	15	8	0	7 076	593	2 693	81 339
I 19	482	13	66	198 150	49	40	9	33 654	901	2 484	234 288
K 3	165	3	38	59 189	17	15	8	12 586	487	3 941	75 716
K 4	101	1	13	39 999	8	13	1	8 711	322	1 440	50 149
P 4	304	11	37	124 632	55	40	5	35 296	467	4 130	164 059
P 7	238	7	39	91 869	22	24	3	15 116	877	2 143	109 128
P 10	152	7	36	63 012	20	19	2	14 063	653	2 405	79 480
P 18	180	4	19	74 599	12	15	3	10 889	226	2 415	87 903
A 9	241	4	32	101 247	18	21	2	14 748	780	3 164	119 160
LV 6	231	9	47	96 656	14	27	2	14 573	876	2 213	113 442
ING 2	201	4	30	78 525	14	19	7	11 923	504	2 893	93 341
S 1	248	11	38	113 532	41	26	3	28 408	470	1 044	142 985
T 2	100	8	18	43 882	5	8	1	5 239	444	3 719	52 840
MSS	159	1	0	73 561	11	6	2	5 963	0	350	79 874
ATS	136	3	6	62 898	28	9	1	16 074	2	0	78 973
1.UBFLJ	225	6	46	118 685	1	0	0	323	11	952	119 960

FÖRSVARSMAKTEN

HÖGKVARTERET

Datum

2004-02-12

Bilaga 3

Sida 54 (61)

2.YSFLJ	172	13	65	88 197	0	0	0	0	106	1 635	89 832
3.YSFLJ	205	10	29	95 940	0	0	0	0	71	2 577	98 517
4.MINKRI	299	8	47	141 815	1	1	1	289	566	12 668	154 771
AMF 1	245	10	73	103 596	17	21	3	14 671	892	4 348	122 615
AMF 4	156	5	15	60 982	25	23	5	18 676	295	4 784	84 442
MARINB S	152	1	5	76 640	116	49	17	66 777	824	1 650	145 067
MARINB O	191	1	2	102 400	182	74	25	105 029	696	4 078	211 507
ÖS	200	11	3	94 468	19	9	1	10 378	0	2 860	107 706
AMFSS	24	0	0	11 753	1	2	0	1 290	0	188	13 230
F 4	268	23	34	130 906	119	47	9	58 667	213	2 246	191 818
F 7	459	27	52	264 443	134	70	20	82 049	196	1 678	348 169
F 16	222	23	61	125 100	146	48	17	80 114	0	712	205 926
F 17	519	34	70	289 259	144	60	84	78 060	532	1 763	369 081
F 21	351	14	43	175 097	129	53	7	67 797	284	950	243 844
F 20	79	4	5	48 864	4	11	2	6 018	0	0	54 882
F 10	31	2	0	3 105	43	56	0	829	324	109	4 043
HKPFLJ	635	21	36	422 981	79	38	9	49 302	134	361	472 644
FMLOG	456	1	1	230 740	3 446	2 039	506	1 928 337	20	0	2 159 077
MHS K	72	3	1	35 992	22	19	2	13 910	0	98	50 000
MHS H	55	5	1	29 382	6	9	1	7 077	0	461	36 919
MHS Ö	44	1	1	21 980	1	10	2	5 399	0	0	27 379
HVSS	12	0	0	5 803	5	3	1	2 923	0	0	8 726
FMHS	214	11	18	104 994	46	18	7	26 032	0	148	131 174
SWEDEC	30	0	1	14 139	12	7	1	7 384	0	747	22 269
SKYDDC	53	0	0	23 138	6	10	2	6 523	0	0	29 661
SWEDINT	67	1	2	48 595	27	25	10	27 440	0	1 163	77 197
UNDSÄKC	44	2	1	23 157	6	5	0	5 184	0	638	28 979
REKRYC	8	3	0	6 319	10	11	0	8 872	0	18	15 210
FSC	34	0	1	21 825	12	20	2	14 772	496	4 070	40 667
FMC	6	1	0	6 442	1	7	0	3 966	0	0	10 408
FÖMUSC	10	0	0	5 123	42	11	3	18 993	0	0	24 117

Totalt	10 384	374	1 199	5 114 278	5 349	3 406	833	3 207 781	15 187	97 004	8 419 064
Externa organisationsenheter											
FFA	2	0									
FHS	98	2									
FMV	222	2									
FOI	6	1									
FORTV	5	0									
FRA	1	0									
Fö	16	0									
ISP	1	0									
LFV	1	0									
UD	2	0									
VPV	15	0									
Totalt	369	5									

* Med personalkostnad avses grundlön, fasta tillägg och sociala avgifter 49,82%

** Lön (grundlön och premier) och sociala avgifter 49,82%

De förband som har upphört under året och vars personal har flyttat till annat förband är redovisade på det nya förbandet

Lönen är hämtad från totaltabellen i redovisningen

Samtliga ekonomiska värden avser Tkr, avrundat

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

Tabell 2 Reservofficerare – antal m.m.

Organisationsenhet	Antal anställda*		Varav med aktuellt reservofficersavtal		Antal grundrekryterade**		Antal yrkesofficerare som anställts som reservofficerare		Antal som slutat***	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
P 7	874	3	680	3	2	0	7	0	6	1
P 4	462	5	451	5	1	2	4	0	9	0
LG	657	4	626	4	9	0	4	0	23	0
P 10	651	2	610	2	0	0	6	0	26	0
P 18	226	0	170	0	0	0	0	0	0	0
I 5	591	2	468	2	0	0	8	0	19	0
I 19	898	3	878	3	0	0	4	0	41	0
K 3	487	0	350	0	8	0	2	0	27	0
Lv 6	873	3	780	3	0	0	7	0	1	0
Ing 2	503	1	499	1	5	1	2	0	16	0
T 2	441	3	408	3	0	0	5	0	1	0
S 1	465	5	358	5	0	0	1	0	1	1
A 9	774	6	727	6	0	0	4	0	21	0
K 4	322	0	315	0	0	0	2	0	2	0
ATS	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amf 1	884	8	803	8	12	0	4	0	1	0
Amf 4	292	3	245	2	0	0	1	0	0	0
MarinB S	816	8	575	7	0	0	13	0	21	0
MarinB O	694	2	368	1	1	0	3	0	2	0
2. YSFlj	103	3	99	2	0	0	0	0	0	0
3. YSFlj	69	2	56	2	1	0	0	0	0	0
1. UBFlj	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4. Minkriflj	561	5	513	3	2	0	0	0	0	0
ÖS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AO UPP	305	19	270	17	0	0	0	0	24	0
F 4	200	13	150	10	1	1	0	0	0	0

FÖRSVARSMAKTEN

HÖGKVARTERET

Datum

2004-02-12

Bilaga 3

Sida 57 (61)

F 7	185	11	144	11	0	0	19	0	9	0
F 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F 17	503	29	414	25	1	0	3	0	10	0
F 21	264	20	190	12	0	1	0	0	1	0
OPIL	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FMLOG	20	0	13	0	0	0	0	0	0	0
HKV	214	0	2	0	0	0	8	0	14	0
MDS	53	1	47	1	1	0	1	0	0	0
MDM	9	0	7	0	0	0	0	0	0	0
MDN	364	1	358	1	4	0	3	0	16	0
MDG	48	0	43	0	0	0	0	0	0	0
HKV/C	573	0	13	0	0	0	0	0	107	0
FSC	454	42	429	39	12	2	0	0	41	1
HkpFlj	134	0	74	0	0	0	1	0	0	0
2. Hkpbat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4. Hkpbat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totalt	14 983	204	12 133	178	60	7	112	0	439	3

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

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

*** Med ”slutat” avses endast de där anställningen som reservofficer upphört. (Avgångsorsak kod 9906, 9929, 9951, 9954)

Tabell 3 Yrkesofficerare, civilanställda och reservofficerare lönekostnader totalt

	Yrkesofficerare		Civilanställda		Reservofficerare	
	Totalt	Per årsarbetare ²	Totalt	Per årsarbetare ²	Totalt	Per individ ³
Total lön ¹	5 590 485	521,7	3 315 472	380,7	114 793	7,6
varav: grundlön	4 973 896	462,3	3 131 492	357,7	89 271	5,9
fasta tillägg	176 909	16,4	78 066	8,9	7 733	0,5
rörliga tillägg	439 680	40,9	105 914	12,1	17 790	1,2

¹ Med "lön" avses grundlön samt fasta och rörliga tillägg inkl sociala avgifter med 49,82%

² Med per årsarbetare avses det totala antalet årsarbetare exkl. tjänstlediga

³ I föregående årsredovisning redovisades RO kostnader per individ felaktigt. Därmed går det inte att göra en jämförelse mellan siffrorna i årsredovisningen för 2003 respektive 2002.

Tabell 4 - Utbildningskostnader för yrkesofficerare, reservofficerare och civilanställda

	Yrkesofficerare				Reservofficerare				Civilanställda			
	Antal individer som genomgått utbildning *	Antal utbildningsdagar	Kostnad Totalt ***	Kostnad per individ	Antal individer som genomgått utbildning	Antal utbildningsdagar	Kostnad totalt	Kostnad per individ	Antal individer som genomgått utbildning *	Antal utbildningsdagar	Kostnad Totalt ***	Kostnad per individ
Yrkes-/reservofficersprogram	450	45 000	140 385	312	100	10 000	22 591	226				
Taktiskt program (motsv.)	337	33 700	147 585	438								
Stabsprogram (motsv.)	204	20 400	78 432	384								
Chefsprogram (motsv.)	79	7 900	52 832	668								
Fackprogram	57	5 700	23 192	407					9	900	3 662	407
Summa	1 127	112 700	442 426	372 **	100	10 000	22 591	226	9	900	3 662	407 ****

Redovisningen avser endast programbunden utbildning

* Avser examinerade svenska elever.

** Medelvärde/individ

*** Kurskostnad + Skolkostnad

**** Medelvärde för Fackprogram totalt

Tabell 5 - Reservofficerarnas tjänstgöring

Tjänstgöring i grundorganisationen		Tjänstgöring i insatsorganisationen
Antal som tjänstgjort	Antal tjänstgöringsdagar	Antal tjänstgöringsdagar
205	49 464	9 807

Tabell 6 - Totalförsvarspliktiga

Organisations-enhet	Antal totalförsvarspliktiga	Antal tjänstgöringsdagar	Kostnader för totalförsvarspliktiga*	Kostnad per totalförsvarspliktig
MHS K		62768	31169	
MHS Ö		53129	28800	
MHS H		44655	23517	
FMHS		42331	22961**	
FM UndsäkC	36	12276	5025	139583
SkyddC	34	13274	5583	164206
FöMusC	92	27441	11590	125978
ATS		29684	15755**	
MSS		43787	19995	
K 4	371	119634	51710	139380
LG	1014	284350	82418	81280
A 9	631	177427	57173	90607
I 5	587	167826	60808	103591
P 7	631	189324	55026	87204
P 10	630	179074	49284	78229
Ing 2	588	155165	52604	89463
I 19	1432	412371	167432	116922
K 3	294	90939	37438	127340
T 2	496	151678	38566	77754
P 4	1095	312255	112355	102607
P 18	567	149778	38981	68750
Lv 6	757	207650	76761	101402
S 1	516	158527	51813	100413
3. Ysflj	140	41256	13099	93564
1. Ubflj	87	26736	10504	120736
4. Minkriflj	290	76220	29763	102631
2. Ysflj	154	43407	18895	122695
Marinbas O	392	102898	47982	122403
ÖS	55	120490	39364	715709
AMF 1	436	118797	63548	145752
AMF 4	457	127749	41997	91897
Marinbas S	251	68581	23350	93028
Hkpf lj	249	76258	31214	125357
F 4	385	99363	32276	83834
F 7	335	88827	25369	75728
F 16	96	28355	6396**	66625
F 20		2448	1191**	
F 17	401	98000	33438	83387
F 21	338	89760	35013	103589
Totalt	13 837	4 294 488	1 550 163	112 030

*Direkta kostnader (förmåner, förplägnads-, sjukvårds-, tvätt och reparationskostnader) **Endast förmåner.

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

	Personal som rekryterats bland de anställda i Försvarsmakten								Personal som rekryterats från samhället i övrigt		
	Yrkesofficerare				Reservofficerare		Civilanställda				
	Antal som tjänstgjort			Summa	Omräknat i årsarbetare	Antal som tjänstgjort	Omräknat i årsarbetare	Antal som tjänstgjort	Omräknat i årsarbetare	Antal som tjänstgjort	Omräknat i årsarbetare
	A	M	FV								
I utlandsstyrkan											
KFOR KS07-09 Kosovo	223	37	9	269	122	82	38	5	2	1 466	654
FK01-02 Kongo	3	1	17	21	9	5	2	9	3	141	53
FS04-06 Afganistan	12	10	11	33	14	42	18	0	0	19	9
DB14-16 Bosnien	13	2	1	16	6	22	6	0	0	6	3
Enskilda obs/ver/mon	37	3	8	48	23	35	17	1	0,5	13	7,5
Totalt i utlandsstyrkan	288	53	46	387	174	186	81	15	5,5	1 645	726,5
Annan tjänstgöring ³	22	10	10	42	31						
Stab-NATO PSE/PCC	3	3	1	7	6						
Stab-EUMS	3	3	2	8	5	1	0,5				
Stab SHIRBRIG	3			2	2						
Stab-militär rådgivare	2			2	2						
Stab FN DPKO											
Lärare utländsk skola	6	2		8	7						
Elever utländsk skola	14	12	8	34	18						
BALT stöd	69	1	1	71	33,5	5	4				
Totalt, annan tjänstgöring	122	31	22	174	104,5	6	4,5				
Summa personal i internationell tjänst	410	84	68	561	278,5	192	85,5	15	5,5	1 645	726,5

³ Staber - attachéer, etc.