



FÖRSVARSMAKTENS ÅRSREDOVISNING 2012

Bilaga 2
Personalberättelse

Denna årsredovisning, utom såvitt avser hemliga bilagor, publiceras även på Försvarsmaktens hemsida (www.forsvarsmakten.se, sökord "årsredovisning").

INNEHÅLLSFÖRTECKNING BILAGA 2

STYRNING AV FÖRSVARSMAKTENS PERSONALFÖRSÖRJNING	5
Resultat	5
Utvecklingen av personalförsörjningssystemet.....	7
Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram.....	8
Resultat och erfarenheter av förändringar i personalförsörjningssystemet – Internationell arbetskyldighet och anställda soldater.....	8
Medinflytande för rekryter.....	9
Resultat och förändringar av införande av en samlad veteransoldatpolitik.....	10
REKRYTERA	11
Resultat	11
Genomförd verksamhet.....	12
Resultat och slutsatser.....	13
PERSONALUTVECKLING.....	15
Kompetensbrister och kompetensöverskott	15
Längre tid i befattning.....	16
NYTTJA	17
Personalvolym, avgångar, personalomsättning och åldersstruktur	17
Personal i internationell tjänstgöring	24
Personalkostnader	25
Omstrukturering.....	25
Utvecklingen av Försvarsmaktens avtal och villkor.....	27
Arbetsmiljöarbete	27

TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1	Nyckeltal 1	5
Tabell 2	Nyckeltal 2	5
Tabell 3	Nyckeltal 3	6
Tabell 4	Antalet anställda som har inlett det andra steget i Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram	8
Tabell 5	Rekrytering till grundläggande militär utbildning	11
Tabell 6	Rekrytering till yrkesofficersutbildning, GSS och HAGS via grundläggande militär utbildning	11
Tabell 7	Rekrytering officersutbildning (OP/SOU)	11
Tabell 8	Avgångar under GMU	11
Tabell 9	Nyanställda per kategori under år 2012	12
Tabell 10	Könsfördelning alla anställda individer, läget 2012-12-31	17
Tabell 11	Antal yrkesofficerare totalt i Försvarsmakten per tjänstegrad, 2012-12-31	17-18
Tabell 12	Avgångsorsak personalkategori yrkesofficerare, 2012-12-31	19
Tabell 13	Avgångsorsak personalkategori civil personal, 2012-12-31	20
Tabell 14	Avgångsorsak personalkategori gruppbefäl, soldater och sjömän, 2012-12-31	21
Tabell 15	Personal i utlandstjänstgöring under 2012 (antal)	24
Tabell 16	Personalkostnadsutveckling per personalkategori	25
Tabell 17	Procentuell total sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2008-2012 för alla personalgrupper fördelat på kön	28
Tabell 18	Procentuell sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2008-2012 för civila fördelat på kön	29
Tabell 19	Procentuell sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2007-2011 för yrkesofficerare/GSS fördelat på kön	29
Tabell 20	Procentuell sjukfrånvaro 2008-2012 fördelat på ålder	29
Tabell 21	Kort- och långtidssjukfrånvarons procentuella andel av den totala sjukfrånvaron 2008-2012	29

FIGURFÖRTECKNING

Figur 1	Åldersstruktur yrkesofficerare, 2012-12-31	18
Figur 2	Åldersstruktur civil personal, 2012-12-31	20
Figur 3	Åldersstruktur GSS/K, 2012-12-31	22
Figur 4	Åldersstruktur Reservofficerare, 2012-12-31	22

STYRNING AV FÖRSVARSMAKTENS PERSONALFÖRSÖRJNING

RESULTAT

FÖRÄNDRA PERSONALFÖRSÖRJNINGEN.

NYCKELTAL 1

Utveckling av tvåbefälssystemet

Andel yrkesofficerare placerade på specialistofficersbefattningar av totalt antal yrkesofficerare.

Beskrivning

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

Resultat

	2012	2011	2010
	45 %	40 %	8 %

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

Analys

Utfallet år 2012 blev 45 procent. Uppfyllnaden av specialistofficersbefattningar går fortare än tidigare planerat främst beroende på den genomförda omstruktureringen. Efter omstruktureringen, dvs. efter den 1 januari, är andelen 50 procent.

Jämförbarhet (trend)

Arbetet med Försvarsmaktens organisation för 2013 är avslutat, såväl avseende insatsorganisation som basorganisation. Förändringar kommer bl.a. att genereras av kommande års rekrytering av specialistofficerare.

FRÄMJA JÄMLIKHET OCH JÄMSTÄLLDHET SAMT ATT MOTVERKA DISKRIMINERING

NYCKELTAL 2

Andel kvinnor och män

Andel kvinnor/totalt antal per kategori

Beskrivning

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

Resultat

	2012	2011	2010
YO	5,3 %	5,2 %	5,1 %
Civila	37,9 %	37,8 %	37,8 %
GSS/K och motsv.	10,8 %	10,1 %	9,8 %

Tabell 2 Nyckeltal 2

Analys

Arbetet med att attrahera människor ur ett bredare befolkningslager till att ta anställning i Försvarsmakten fortgår samtidigt som myndigheten aktivt arbetar med att försöka behålla underrepresenterade grupper. Det senare främst genom det mycket omfattande arbetet med en gemensam värdegrund. Effekter av arbetet har gett positiva resultat. Här krävs dock ett fortsatt långsiktigt arbete för att överbrygga identifierade utmaningar och bli en mera jämställd organisation som i sin tur ska ge önskade positiva effekter i verksamheten.

Jämförbarhet (trend)

Försvarsmakten har även under det gångna verksamhetsåret en fortsatt ökande positiv trend i den nya personalgruppen kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K). Motsvarande trend är inte lika tydlig ibland gruppen yrkesofficerare. En förklaring till detta förhållande kan vara att volymen GSS/K som nyrekryterats är relativt stort i jämförelse med befintlig volym, vilket inte är fallet i gruppen yrkesofficerare.

NYCKELTAL 3

Andel kvinnor och män som är chefer	
Andel kvinnor/män chef/totalt antal kvinnor/män per kategori.	

Beskrivning

Nyckeltalet visar andelen kvinnor som är chefer¹ i förhållande till antalet kvinnor totalt, per kategori, i relation till antalet män som är chefer/totalt antal män i respektive kategori. Nyckeltalet indikerar huruvida karriärmöjligheterna är lika för könen.

Resultat²

	2012	2011	2010
YO: Antal kvinnor som är chefer/totalt antal kvinnor	19,8 %	25,8 %	15,5 %
YO: Antal män som är chefer/totalt antal män	25,7 %	31,0 %	24,3 %
Civ: Antal kvinnor som är chefer/totalt antal kvinnor	7,5 %	6,4 %	6,4 %
Civ: Antal män som är chefer/totalt antal män	7,9 %	7,5 %	7,6 %

Tabell 3 Nyckeltal 3

Analys

Jämställdheten i den civila gruppen har förbättrats med avseende på möjligheterna att bli chef oberoende av kön (andelen chefer i relation till den totala andelen av samma kön). I gruppen yrkesofficerare finns inte samma positiva utveckling. I den gruppen har män större möjligheter att utvecklas via chefskarriären än vad kvinnorna i gruppen har.

Jämförbarhet (trend)

Jämställdheten i den civila gruppen har utjämnats. Motsvarande trend återspeglas inte i gruppen yrkesofficer. Där kan vi inte se motsvarande positiva trend utan istället konstatera att jämställdheten försämrats i aktuell jämförelse.

Slutsatser

Jämställdheten inom gruppen yrkesofficer har minskat under 2012. Det kan konstateras att kvinnor som är officerare har sämre möjligheter att göra karriär, vidare analys pågår. I den civila gruppen har i motsats till yrkesofficersgruppen jämställdheten ökat. Kvinnor och män i den civila gruppen har nästan samma möjligheter att bli chef.

1 Avser chef som har verksamhets-, personal- och ekonomiansvar med förordnande i myndighetens resurs- och ekonomiledningssystem (PRIO).

2 Nyckeltalet är nytt från 2011 varför jämförelse bara sker mot föregående år.

UTVECKLINGEN AV PERSONALFÖRSÖRJNINGSSYSTEMET

Arbetet med att utveckla personalförsörjningssystemet har fortgått. Krigsförbandens tillgänglighet och användbarhet kommer att förbättras i takt med att de fylls med personal som är frivillig, har rätt kompetens och är samövd. I detta ligger också en av Försvarsmaktens utmaningar. Försörjningen med gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) är ännu inte så robust att det med säkerhet går att bedöma när all pliktpersonal har fasats ut ur krigsförbanden. Det bör noteras att det stora antalet sökande till den grundläggande, militära utbildningen i sig är positivt men inte den enda faktorn som avgör hur väl pliktformen kommer att lyckas. Andra faktorer som också påverkar det är de sökandes förutsättningar för en anställning och deras vilja att inte bara bli anställda utan också behålla sina anställningar tillräckligt länge. I den senare frågan är det nu troligt att de ursprungliga planeringsantagandena beträffande i vilken omfattning som GSS kommer att lämna Försvarsmakten i förtid var i underkant. Dock måste man ta i beaktande att avgångsfrekvensen skiljer sig mellan de som har sin grund från värnplikten och de som anställs via den grundläggande militära utbildningen (GMU). Detta gör att allt för långtgående slutsatser avseende avgångsfrekvensen inte kan göras förrän GSS-kategorin till sin huvuddel består av individer med GMU-bakgrund.

GENOMFÖRD VERKSAMHET

Utvecklingen av personalförsörjningssystemet är en del av det förändringsarbete som genomförs utgående från den inriktning för Försvarsmaktens verksamhet som överbefälhavaren har beslutat³. Viktiga delar i arbetet under 2012 har varit att:

- undersöka skälen till varför GSS slutar,
- mäta hur antalet GSS utvecklas och hur avgångarna förhåller sig till de nyanställda,
- utveckla rekryteringen,
- arbeta med attraktionsperspektivet på personalförsörjningen samt
- utveckla Försvarsmaktens lönebildningssystem.

RESULTAT OCH SLUTSATSER

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

- det har varit möjligt att anställa fler kontinuerligt tjänstgörande GSS än vad som planerats men också att denna personals avgångsbenägenhet är större än vad som antagits i planeringen,
- formerna för genomförande av den grundläggande, militära utbildningen fungerar väl,
- det attraktionskapande arbetet och veteranfrågorna bör ges ett större utrymme 2013 samt
- den långsiktiga personalförsörjningen av Försvarsmakten förutsätter ett fortsatt organisationsutvecklingsarbete beträffande främst kompetensnivåer och personalvolym.

Försvarsmakten konstaterar att den militära verksamheten alltså främst attraherar de lämpliga och redan intresserade, d.v.s. en del av de unga männen. Den rekryteringsbasen räcker inte. Den långsiktiga personalförsörjningen och könsbalansen förutsätter ett genomslag bland de kvinnor och män som är lämpliga men för närvarande begränsat intresserade av att verka i någon av de roller som Försvarsmakten erbjuder.

3 Strategiskt styrdokument för Försvarsmakten (2009-12-17 dnr 09 100:68065), senare ersatt av Försvarsmaktens Strategiska Inriktning 2012, Del 1(2012-06-29 dnr 23 100:60578)

FÖRSVARSMAKTENS KARRIÄRVÄXLINGSPROGRAM

Karriärväxlingsprogrammet är ett verktyg för frivillig personalavveckling. Det riktar sig till anställda som överväger en ny karriär utanför Försvarmakten.

Intresset från förbanden har klart ökat fram till idag, baserat på det faktiska antalet individer som ansökt och blivit beviljade. En markerad ökning av antalet som påbörjat programmet trots omstrukturering inför Försvarmaktens organisation 2013 (FM Org 13).

Karriärväxlingsprogrammet består av en upp till tolv månader lång omställningstid (upp till 18 månader vid heltidsstudier) med bibehållen lön. Det finns också möjlighet att ansöka om ekonomiskt stöd (upp till 60 000 kronor) främst för kompetensutveckling. När omställningstiden avslutas lämnar den enskilde sin anställning i Försvarmakten och löneutbetalningarna upphör.

Tabell 4 visar att antalet anställda som utnyttjar möjligheten till karriärväxling successivt har ökat.

	Antal (YO och civila)
2010	Ca 40
2011	Ca 60
2012	Ca 90

Tabell 4 Antalet anställda som har inlett det andra steget i Försvarmaktens karriärväxlingsprogram

Som framgår av personalberättelsens avsnitt *Nyttja* har ca 30 yrkesofficerare slutfört karriärväxlingsprogrammet och lämnat Försvarmakten under 2012. Därmed har den nivå som för närvarande ligger till grund för myndighetens planering nåtts. Det är dock för tidigt att avgöra om den positiva trenden kommer att bestå.

RESULTAT OCH ERFARENHETER AV FÖRÄNDRINGAR I PERSONALFÖRSÖRJNINGSSYSTEMET – INTERNATIONELL ARBETSSKYLDIGHET OCH ANSTÄLLDA SOLDATER

GENOMFÖRD VERKSAMHET

Försvarmakten har under 2012 bemannat FM Org 13. Arbetet har inneburit att Försvarmakten nu har bättre kontroll på var organisationens vakanser finns. Inga nya personalbrister har identifierats under detta arbete.

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

RESULTAT OCH SLUTSATSER

Personalvakanser finns bl.a. inom kategorierna piloter, teknisk tjänst, läkare, sambands- och ledningspersonal samt ledningssystemofficerare. Dessa vakanser kan dock inte klassas som bristkompetenser, dvs. att de ger Försvarmakten begränsningar i att lösa nuvarande insatser eller beredskap. Däremot i ett långsiktigt perspektiv och i takt med att ny materiel tillförs är de viktiga att besätta.

I den internationella insatsverksamheten har det inte gått att dra några långtgående slutsatser av införandet av internationell arbetsskyldighet. Enbart några få individer har beordrats att tjänstgöra internationellt och

det har inte gått att dra några erfarenheter av detta mer än att det inte utgjort ett problem. Den internationella arbetsskyldigheten har hittills inte medfört någon större ändring när det gäller vakanser i de internationellt insatta förbanden, utan antalet vakanser har i huvudsak varit detsamma som tidigare. Vakanserna beror på brister i tillgång på personal med aktuell kompetens och där arbetsskyldigheten inte kan tillgripas utan att överutnyttja befintlig personal.

Under 2012 har det i Försvarmaktens internationella insatsverksamhet inte varit möjligt att dra några mer omfattande erfarenheter av att genomföra insatser med kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K). I insatsverksamheten märks inte någon större skillnad mellan soldater rekryterade via grundläggande militär utbildning (GMU) och de direktrekryterade soldaterna och sjömännen. Den främsta orsaken till detta är att de som rekryteras via GMU i huvudsak är nyrekryterade och har varken som individer eller förband högre utbildningsståndpunkt eller större erfarenhet än de direktrekryterade. Bland de direktrekryterade har det dessutom funnits en högre andel av soldater och sjömän med såväl civil yrkeserfarenhet som erfarenheter av tidigare insatser.

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

MEDINFLYTANDE FÖR REKRYTER

GENOMFÖRD VERKSAMHET

Försvarmakten har inrättat en myndighetsgemensam funktion till stöd för rekryters medinflytande. Sedan den 2 maj 2012 finns en stabsofficer på Högkvarteret med rekryters medinflytande som ansvarsområde. Under hösten har en anställd sjöman rekryterats och kommer att placeras från och med den 1 januari 2013 för att företräda rekryterna på central nivå.

Under hösten 2012 har medinflytandehandläggaren deltagit i uppföljningen av Grundläggande militär utbildning (GMU) på ett flertal förband med ett särskilt fokus på arbetet med medinflytande samt behandlingen av rekryterna.

Två sammanträden med *FM råd för medinflytande för rekryter* har genomförts under året. Ur Försvarmakten deltog representanter för Högkvarterets Utbildnings- respektive Rikshemvärnsavdelningar samt från Försvarmaktens HR-Centrum och Militärhögskolan Halmstad. Utöver dessa deltog representanter för Intresseorganisationen Svensk Soldat och arbetstagarorganisationer.

I samband med sammanträdena har rådets ledamöter träffat såväl rekryter under GMU som utbildningsbefäl. Rådets allmänna uppfattning efter dessa samtal var att informationen till rekryten, såväl inför GMU som avseende vad som händer efteråt, väsentligt måste utvecklas. Vad gäller ledtider för antagningsprocessen bör detta problem försvinna om löpande antagning införs där rekryten kan välja ett inryckningsdatum som passar dennes livssituation bäst och får beslut om detta direkt vid antagningen.

Under sammanträdena har rådet särskilt tittat på sammanställningar av de enkäter som rekryter skriver efter genomförd GMU. Rådet konstaterar att det är viktigt för förbanden att noga analysera eventuella svaga punkter och arbeta med förbättringar av dessa. MHS H följer upp detta tillsammans med medinflytandefunktionen i Högkvarteret under förbandsbesöken.

Rådet har även tittat på en kvalitativ undersökning med djupintervjuer som har genomförts med rekryter i slutskedet av GMU med syfte att hitta drivkrafter eller hinder för att söka till Försvarmakten (*Hitta Fler Lämpliga*, BeyondResearch, maj 2012). Det kan konstateras att rekryterna i stort är mycket nöjda med utbildningen men det finns fortfarande förbättringspotential på en del områden och förband. Även detta följs upp genom förbandsbesöken.

När det gäller värdegrundsfrågor diskuterades detta utifrån enkäter och undersökningar och rådets synpunkter togs upp i samband med den utbildningsfältövning där samtliga utbildningsanordnare deltog med representanter från befälslagen. Där betonades bland annat vikten av kvinnor i befälslaget.

Rådet har även avhandlat innehåll i utbildningsmaterial till rekryter och medinflytandeansvariga på förbanden.

RESULTAT OCH FÖRÄNDRINGAR AV INFÖRANDE AV EN SAMLAD VETERANSOLDATPOLITIK

GENOMFÖRD VERKSAMHET

Regeringens inriktning (proposition 2009/10:160) har i allt väsentligt genomförts. Den enda kvarstående specificerade uppgiften är uppförande av det nationella veteranmonumentet, vilket planeras att invigas den 29 maj 2013. Planering sker mot att monumentet skall vara på plats och invigas vid Sveriges nationella veterandag, som från och med 2012 genomförs på statsceremoniell nivå tillsammans med alla andra myndigheters veteraner.

Konceptet för veteran- och anhörigstöd har implementerats och förankrats, Försvarmaktens interna styrdokument har uppdaterats. Årsvisa styrningar och uppgifter till förbanden är inarbetade i förbandens verksamhetsuppdrag.

Läget avseende befintlig veteranforskning och statistik har kartlagts. Forskning är ett av flera samarbetsområden inom det nordiska försvarssamarbetet (NORDEFECO), vilket under det gångna året har utvecklats och intensifierats.

Löpande och prioriterat sker samarbete med andra myndigheter och organisationer syftande till att gemensamt tydliggöra veteranens meritvärde samt förankra veteranarbetet i samhället. Under det gångna året genomfördes ett seminarium med rubriceringen "veteranen en resurs för samhället" där 26 olika organisationer deltog. Det har identifierats ett tydligt behov av att informera och kommunicera veteranbegreppet och dess innebörd, ett arbete som bör ske på stor bredd för att skapa en samhällsförankring.

Veteranorganisationerna utgör en viktig del i Försvarmaktens möjligheter att stödja veteraner. Försvarmakten behöver ges stöd i syfte att kunna ställa uppdrag med ekonomiska medel till dessa organisationer. I detta ärende avser Försvarmakten återkomma med hemställan om förordningsförändringar.

REKRYTERA

RESULTAT

REKRYTERING TILL GRUNDLÄGGANDE MILITÄR UTBILDNING (GMU)

GMU	Kvinnor	Kvinnor Andel	Män	Totalt
Utbildningsplatser				3 008
Ansökningar	3 679	19 %	15 807	19 486
Utsända rekryttest	3 624	19 %	15 443	19 067
Svar rekryttest	2 459	18 %	11 204	13 663
Selekterade kallas	2 038	19 %	8 931	10 969
Antagningsprövade	1 106	16 %	5 774	6 880
Nominerade	538	19 %	2 285	2 823

Tabell 5 Rekrytering till grundläggande militär utbildning

Kategori	Behov	Planerade utbildningsplatser	Inryckta GMU	Examinerade Godkända	Anställda /avtal
			Totalt	Totalt	Totalt
Officersaspirant	186	207	174	148	136 ⁴
GSS/K	944	1 211			937
GSS/T	0	0	0	0	
HAGS	1 383	1 590 ⁵			384 ⁶
Totalt FM	2 513	3 008	2 124	1 719	1 457⁶

Tabell 6 Rekrytering till yrkesofficersutbildning, GSS och HAGS via grundläggande militär utbildning⁴

Kategori	Inryckta KMU	Examinerade Godkända	Påbörjade officersutbildning (OP/SOU)
Offaspirant	136	123	105

Tabell 7 Rekrytering officersutbildning (OP/SOU)

	Klarade inte utbildningen	Annat arbete/studier	Medicinska-/psyko-sociala orsaker	Annan orsak	Antal
Officersaspirant	2	15	9	32	58
GSS/K	7	5	31	119	162
GSS/T ⁷	0	0	0	0	0
HAGS	4	6	78	97	185
Totalt	13	26	118	248	405

Tabell 8 Avgångar under GMU

⁴ Se tabell 7.

⁵ Antalet utbildningsplatser reducerades under året med hänsyn till produktionsförutsättningar.

⁶ Inte slutresultat 2012-12-31. Omsättning av utbildade till hemvärnsavtal pågår in under 2013.

⁷ Kategorin inte införd.

ÖVRIG REKRYTERING

Yrkesofficerare	Personalprognos ⁸	Utfall totalt	Kvinnor	Män
Nyanställda officerare	140	145 ⁹	12	133
Nyanställda specialistofficerare	200	197 ¹⁰	20	177
Nyanställda totalt YO	340	342	32	310

Reservofficerare	Utfall totalt	Kvinnor	Män
Nyanställda reservofficerare	288	10	278

Civila	Personalprognos	Utfall totalt	Kvinnor	Män
Nyanställda tillsvidare		284	91	193
Bytt från visstid - tillsvidare		227	98	129
Nyanställda totalt, tillsvidare	ca 250	512	190	322
Nyanställda visstid		1 105	281	824

GSS/K	Personalprognos	Utfall totalt	Kvinnor	Män
Nyanställda GSS/K totalt		2 685	244	2 441

Tabell 9 Nyanställda per kategori under år 2012

GENOMFÖRD VERKSAMHET

Under 2012 genomfördes fem GMU-omgångar. Rekrytering genomfördes under tre rekryteringsperioder under 2011.

Fortsatt utveckling av militär grundrekrytering pågår. Syftet är att korta ledtiderna för de sökande och för Försvarmakten samt att utnyttja urvalsresurserna mer effektivt. Den utvecklade processen för grundrekrytering av militär personal kommer att reducera belastningstoppar för Försvarmakten och Totalförsvarets Rekryteringsmyndighet (TRM) samt erbjuda de sökande ett modernare och mer användarvänligt verktyg med systemlösningar- och funktioner som är målgruppsanpassade. Den utvecklade rekryteringsprocessen och det nya tekniska stödsystemet införs under första kvartalet 2014.

Försvarmakten har fortsatt arbetet med att vidta åtgärder för att ytterligare öka andelen kvinnor och individer med annat kulturell och språklig kompetens. Försvarmakten och Arbetsförmedlingen har under 2012 genomfört ett samarbete i syfte att öka intresset för och kunskapen om Försvarmakten för individer med utomeuropeisk bakgrund och att denna målgrupp i förlängningen söker anställning i Försvarmakten. En förberedande militär utbildning som vänder sig till målgruppen genomfördes hösten 2012.

Projektet "Öppen Dörr" har inletts under 2012 och fortsätter under 2013. Projektet är ett samarbete mellan Försvarmakten och Arbetsförmedlingen. Huvudaktiviteten, Förberedande militär utbildning, ger arbetslösa ungdomar med utomeuropeisk bakgrund möjlighet att prova på hur det är att jobba i Försvarmakten och

⁸ Erfarenhetsmässigt uppskattat resultat av planen (budgetunderlag) för aktuellt år.

⁹ Varav 26 återanställda.

¹⁰ Påbörjad inregistrering av de ca 220 specialistofficerare.

samtidigt genomföra en civil utbildning som stärker deras meritvärde på arbetsmarknaden. För Försvarmakten handlar projektet om att skapa förståelse att Försvarmakten kan vara en arbetsgivare för dem, och för Arbetsförmedlingen handlar det om att öka ungdomarnas möjligheter att få ett jobb.

Projekt "Öppen Dörr" är:

- ett sätt för Försvarmakten att attrahera personer som kan språk och kultur med ursprung utanför EU till att jobba i Försvarmakten.
- ett erbjudande om att "prova på" Försvarmakten och samtidigt stärka sitt meritvärde.
- ett sätt för Försvarmakten att kommunicera sin vilja att vara en modern och attraktiv arbetsgivare som är öppen för alla.

Arbetet har inneburit att en mängd samtal med målgruppen har förts under de olika aktiviteterna. Drygt 1 000 s.k. kvalitativa samtal har genomförts för att få information om personen och för att ge information om Försvarmakten och den förberedande militära utbildningen.

RESULTAT OCH SLUTSATSER

Rekryteringen var fortsatt god avseende de sökandes fysiologiska och psykologiska kapaciteter, likvärdigt med 2011¹¹. Under 2012 var det totala antalet sökande lägre samtidigt som antalet utbildningsplatser var fler än 2011. Antalet sökande och nomineringsbara kvinnor ökade under 2012 till 19 procent. Resultatet för rekryteringen av GSS K (anställda i förhållande till behov) var 96 procent. Resultatet för rekryteringen till hemvärnet med nationella skyddsstyrkorna kan inte slutredovisas då omsättningen av utbildade till tecknade avtal pågår in i 2013, men mot antalet utbildningsplatser nominerades 69 procent. Rekryteringen till Hemvärnet följer en process där rekryten efter godkänd examen från GMU söker till hemvärnsförbandet. Individ behöver i processen bl.a. bli godkänd av kommun för att därefter genomföra introduktionsutbildning, vilket sammantaget gör att det blir en viss fördröjning mellan examen på GMU och tecknande av hemvärnsavtal.

En slutsats av arbetet inom ramen för projekt "Öppen dörr" är att Försvarmakten har varit på rätt platser och dragit lärdomar om var, hur och när målgruppen kan träffas.

392 personer varav 19 procent kvinnor startade den förberedande militära utbildningen den 1 november 2012. Utbildningen genomförs vid fyra orter; Boden, Skövde, Halmstad och Karlskrona.

¹¹ Se FHS Serie I:79 2012 Rekryteringsunderlaget 2012, Det andra året med ett frivilligbaserat försvar.

PERSONALUTVECKLING

GENOMFÖRD VERKSAMHET

Ett arbete med att skapa en målbild för personalutveckling i Försvarsmakten har påbörjats. I arbetet har både personal från Försvarsmakten och andra myndigheter deltagit.

En metod, stödprocess, för "Livs- och karriärutveckling för GSS/K" har tagits fram inom ramen för "Coachning mot utvecklingsplan för GSS/K". Metoden har införts vid fyra förband; I 19, P 7, 3. Sjöstrid och F 17; under hösten 2012 och från 2013 kommer samtliga förband att erbjudas möjlighet att börja arbeta med metoden. Syftet med Livs- och karriärutveckling är att behålla kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän länge i deras tidsbegränsade anställning, dvs. i sex till åtta år. Ett ytterligare syfte är att stödja dessa att se utvecklingsmöjligheter inom Försvarsmakten, både i sin tidsbegränsade anställning och längre fram som t.ex. officer, specialistofficer, tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat och sjöman, reservofficer eller hemvärnssoldat.

I oktober 2012 påbörjades även ett arbete med att utforma den andra stödprocessen, outplacement, inom ramen för "Coachning mot utvecklingsplan för GSS/K". Syftet med denna stödprocess är att ge de GSS/K, som efter en tidsbegränsad anställning om sex till åtta år inte söker sig till officersprogrammet eller specialistofficersutbildning, förutsättningar för att kunna söka sig till en annan huvudsaklig sysselsättning.

Riktlinjerna för RALS bilaga 3 har under hösten 2012 vidareutvecklats i ett partsgemensamt arbete mellan Försvarsmakten och OFR/O FM, OFR/S, SACO Försvar och SEKO Försvar. De nya riktlinjerna börjar gälla från 2013 och omfattar bl.a. möjligheter till riktade gruppinsatser.

Med anledning av Försvarsmaktens nya personalgrupper har utbildningar tagits fram för att kompetensutveckla gruppbefäl, soldater och sjömän, t.ex. gruppbefälsutbildning.

För att bidra till kompetensförsörjningen av specialistofficerare och möjliggöra utveckling för gruppbefäl, soldater och sjömän har en anpassad specialistofficersutbildning utarbetats under 2012 för att kunna genomföras från 2013.

RESULTAT OCH SLUTSATSER

Försvarsmakten står inför flera utmaningar inom personalförsörjningsområdet, bl.a. förmågan att behålla kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän under sex till åtta år. Resultatet av arbetet med Coachning mot utvecklingsplan för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän kommer att ge utslag först under kommande år, men målet är att se en trend att dessa individer stannar längre i sin tidsbegränsade anställning.

KOMPETENSBRISTER OCH KOMPETENSÖVERSKOTT

RESULTAT OCH SLUTSATSER

Efter genomförd omstrukturering och efter en övergripande analys konstateras att Försvarsmakten alltjämt har ett vakansläge inom vissa personalkategorier. Främst är det:

- specialistofficerare med teknisk inriktning och helikopterpiloter inom helikopter- och flygförbanden,
- specialistofficerare med ledningssystemutbildning,
- civila med sambands- och ledningssystemutbildning,
- GSS/K och GSS/T, dock med beaktandet att Försvarsmakten är i en tillväxtfas samt
- reservofficerare med aktuell utbildning för tjänstgöring i insatsorganisationen.

Genomgående analyser efter genomförd omstrukturering samt upprättande av planer för att omhänderta upptäckta brister eller utmaningar återstår att göra.

LÄNGRE TID I BEFATTNING

GENOMFÖRD VERKSAMHET

I samband med Försvarsmaktens omstrukturering och inför intagandet av ny organisation 2013, beslutades att all personal i FM Org 13 ska placeras tillsvidare på fast befattning utan tidsbegränsning, med ett fåtal undantag. Huvudregeln nu är således att all personal placeras tillsvidare på en befattning vid en arbetsort och utan tidsbegränsning.

Motivet är att detta minskar oönskad administration och personalrörlighet samt att kontinuitet och lång tid i befattning ökar kvalitén och minskar risken för brist på ansvarstagande och oönskade kostnader. Det finns fortsatt behov av befattningar som är tidsbegränsade men i betydligt lägre omfattning än före omstrukturen.

RESULTAT OCH SLUTSATSER

INTERN PERSONALRÖRLIGHET

I arbetet med hur Försvarsmakten i framtiden ska arbeta med intern personalrörlighet har det identifierats åtgärder som ska genomarbetas inför implementeringen av ny huvudprincip. Denna huvudprincip blir ett sökförfarande till huvuddelen av Försvarsmaktens lediga befattningar.

En av dessa åtgärder är att se över behovet av rörlighet och identifiera vilka befattningar som behöver vara tidsbegränsade. Analysen av uppgiften har genomförts under 2012 och arbetet ska vara klart under 2013. Målet med uppgiften är att Försvarsmakten ska erhålla en balans mellan omsättningstid, verksamhetens behov (uppgifter och personalresurser) och personalutveckling.

NYTTJA

PERSONALVOLYMER, AVGÅNGAR, PERSONALOMSÄTTNING OCH ÅLDERSSTRUKTUR

RESULTAT

ÖVERSIKT, TOTALT ANTAL ANSTÄLLDA I FÖRSVARSMAKTEN, ALLA KATEGORIER

I tabellen nedan redovisas läget vid årsskiftet för antalet individer och könsfördelning undantaget GSS/T som redovisas i avsnittet Tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T). Orsaken till detta är att data i tabellen nedan hämtats ur system PRIO, medan uppgifterna för GSS/T består av både data från system PRIO och underlag som vid mätillfället inte hunnit indateras i systemet.

Personalkategori	OFF/K ¹²	SO/K ¹³	CVAT ¹⁴	OFF/T +SO/T ¹⁵	OFF/T aktiv	GSS/K ¹⁶	Total
Totalt	8 424	1 116	6 567	6 926	103	4 487	27 623
Kvinnor	410	101	2 479	160	0	489	3 639
Män	8 014	1 015	4 088	6 766	103	3 998	23 984
Andel kvinnor	4,9 %	9,1 %	37,7 %	2,3 %	0 %	10,9 %	13,2 %

Tabell 10 Könsfördelning alla anställda individer, läget 2012-12-31

Tillgången på yrkesofficerare vid utgången av året var 9 540. I samband med omstrukturen beviljades 350 yrkesofficerare pensionsersättning. Effektueringen har till viss del skett innan årsskiftet medan vissa pensionsersättningar kommer att träda i kraft efter årsskiftet och antalet yrkesofficerare därmed kommer att sjunka ytterligare i antal. Tillgången efter årsskiftet följer i stort vad som redovisats i budgetunderlaget för 2012.

Nedan redovisas tillgången per grad 2012-12-31.¹⁷

Grad	Totalt	Kvinnor	Män	Fullmakt (IF) ¹⁸
General/ Generallöjtnant/ Generalmajor	18	0	18	
Brigadgeneral/ Flottiljamiral	16	0	16	
Överste 1/ Kommendör 1	1	0	1	
Överste/ Kommendör	135	2	133	5
Överstelöjtnant/ Kommendörkapten	968	20	948	301
Regements-/ flottiljförvaltare	0	0	0	
Major/Örlogskapten	1 652	56	1 596	371

12 Officerare, kontinuerligt tjänstgörande.

13 Specialistofficerare, kontinuerligt tjänstgörande.

14 Civila arbetstagare.

15 Officerare och specialistofficerare, tidvis tjänstgörande.

16 Gruppbefäl, soldater och sjömän, kontinuerligt tjänstgörande.

17 Inkluderar även yrkesofficerare som tjänstgör utanför Försvarsmakten vid exempelvis departement, FHS och FMV. MUST och H-personal samt vissa attachéer redovisas inte i denna tabell.

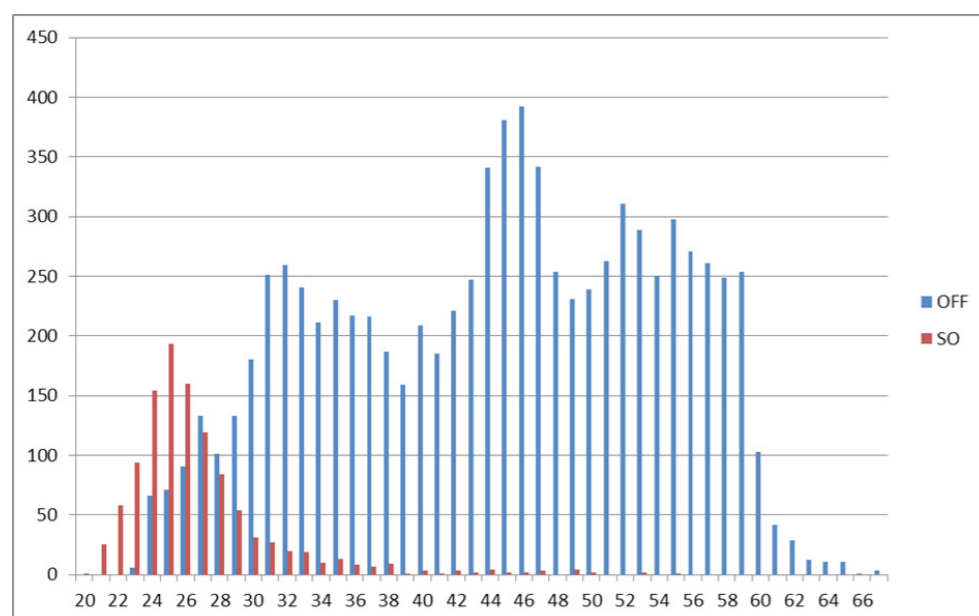
18 IF = Individuell lön med fullmakt.

Grad	Totalt	Kvinnor	Män	Fullmakt (IF) ¹⁸
Kapten	2 793	153	2 640	448
Förvaltare	10	0	10	
Löjtnant	2 394	135	2 259	518
Fanjunkare	21	2	19	1
Fänrik	457	44	413	
1. Sergeant	1 005	87	918	
1. Maskinist	1	0	1	
Sergeant	13	1	12	
Ej allokerade	56	11	45	
Summa	9 540	511	9 029	1 644

Tabell 11 Antal yrkesofficerare totalt i Försvarsmakten per tjänstegrad, 2012-12-31

Åldersstruktur yrkesofficerare

Medelåldern för samtliga yrkesofficerare är 42 år (kvinnor 35 år och män 43 år). För officerare (OFF/K) är medelåldern 44 år (kvinnor 38 år och män 45 år). För specialistofficerare (SO/K) är medelåldern 27 år (kvinnor 26 år och män 27 år).



Figur 1 Åldersstruktur yrkesofficerare, 2012-12-31

Frånvaro yrkesofficerare

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

- Total frånvaro under året, medelvärde är 24,0 % (kvinnor 33,3 % och män 23,5 %), varav:
 - Semester totalt är 11,9 % (kvinnor 10,3 % och män 12,0 %)
 - Tjänstlediga utan lön är totalt 5,3 % (kvinnor 8,8 % och män 5,1 %)
 - Tjänstlediga med lön är totalt 3,4 % (kvinnor 2,8 % och män 3,4 %)
 - Sjukfrånvaro totalt är 1,0 %, (kvinnor 1,9 % och män 0,9 %)
 - Föräldraledighet totalt 2,0 %, (kvinnor 9,1 % och män 1,9 %)

Personalomsättning yrkesofficerare

I tabellen redovisas de yrkesofficerare som avslutat sin anställning i Försvarsmakten och avgångsorsakerna. Egen begäran är 2,3 procent av alla anställda yrkesofficerare. Normala erfarenhetsvärden är mellan två och tre procent. De 342 som slutat med pensionsersättning tillhör de som beviljats pensionsersättning i samband med omstruktureringen.

Avgångsorsak YO	Personalprognos	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Genomsnittlig anställningstid	Varav SO
Entledigad på egen begäran	200	228	18	210	12 år	38
Ålderspension	90	92	0	92	31 år	
Karriärväxling	30	29	5	24	21 år	1
Flygförarpension	15	15	0	15	31 år	
Pensionsersättning	350	342		342	33 år	
Övriga avgångar	40	114	4	110	19 år	10
Summa	725	820	27	793	24 år	49

Tabell 12 Avgångsorsak personalkategori yrkesofficerare, 2012-12-31

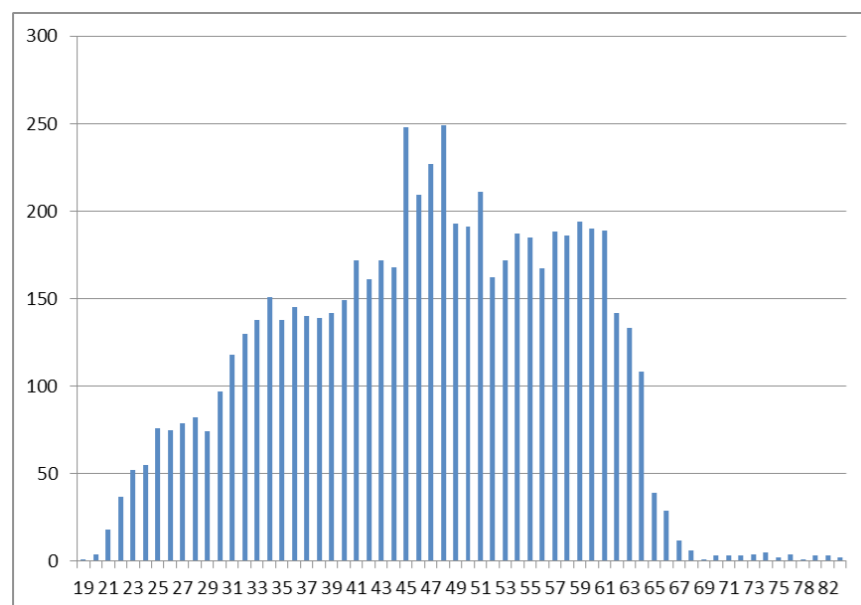
Nyanställda: Under sommaren och hösten anställdes 117 nya officerare examinerade från officersprogrammet 2009-2012 (11 kvinnor och 106 män). I december anställdes 197 specialistofficerare (20 kvinnor och 177 män) som examinerats från specialistofficersutbildningen. Ytterligare 28 officerare har anställts genom återanställning. Totalt antal nyanställda och återanställda yrkesofficerare är 342 st. (32 kvinnor och 310 män).

CIVIL PERSONAL

Tillgången på civil personal var vid utgången av året 6 567 anställda. I samband med årsskiftet 2012-2013 överförs delar av FMLOG till annan myndighet (FMV) vilket innebär att tillgången på civil personal minskar med ca 1 300.

Åldersstruktur civil personal

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



Figur 2 Åldersstruktur civil personal, 2012-12-31

Frånvaro civil personal

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

- Total frånvaro under året, medelvärde är 21,2 % (kvinnor 24,2 % och män 19,6 %), varav:
 - Semester totalt är 12,1 % (kvinnor 12,2 % och män 12,1 %)
 - Tjänstlediga utan lön är totalt 2,0 % (kvinnor 2,3 % och män 1,8 %)
 - Tjänstlediga med lön är totalt 0,9 % (kvinnor 1,0 % och män 0,8 %)
 - Sjukfrånvaro totalt är 3,4 %, (kvinnor 4,1 % och män 2,9 %)
 - Föräldraledighet totalt 3,0 %, (kvinnor 4,5 % och män 2,0 %)

Personalomsättning civil personal

I tabellen redovisas de civila som avslutat sin anställning i Försvarsmakten, och avgångsorsakerna. Avgångar på egen begäran är 3,5 procent av alla anställda (normala erfarenhetsvärden är mellan två och tre procent).

Avgångsorsak Civila t.v.	Personal-prognos	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Genomsnittlig anställningstid
Entledigad på egen begäran	180	233	83	150	6 år
Entledigad pga. arbetsbrist	100	38	19	19	14 år
Ålderspension	90	126	47	79	28 år
Pensionsersättning	10	25	11	14	26 år
Karriärväxling	10	15	12	3	10 år
Övriga avgångar	20	71	26	45	10 år
Summa	410	508	198	310	14 år

Tabell 13 Avgångsorsak personalkategori civil personal, 2012-12-31

Nyanställda: Under året har 512 civila tillsvidareanställda nyanställts, (190 kvinnor och 322 män) varav 227 har övergått från en tidigare visstidsanställning. Ytterligare 1 105 visstidsanställda har nyanställts.

ANSTÄLLDA GRUPPBEFÄL, SOLDATER OCH SJÖMÄN (GSS/K)

Tillgången på GSS/K var vid utgången av året 4 487 anställda¹⁹. Tillgången har under januari till oktober rört sig runt 4 000. Under november och december ökade tillgången då årets sista GMU-kurs examinerades och anställdes. Tillgången var vid årsskiftet något över plan men förväntas minska innan ny GMU kurs kan anställas. Målet har höjts under året som en följd av att Försvarsmakten beslutat tidigarelägga rekryteringen av ytterligare ca 350 individer²⁰.

Frånvaro GSS/K

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

- Total frånvaro under året, medelvärde är 18,6 % (kvinnor 19,5 % och män 18,5 %), varav:
 - Semester totalt är 8,9 % (kvinnor 8,7 % och män 8,9 %)
 - Tjänstlediga utan lön är totalt 2,2 % (kvinnor 2,3 % och män 2,1 %)
 - Tjänstlediga med lön är totalt 6,3 % (kvinnor 5,6 % och män 6,4 %)
 - Sjukfrånvaro totalt är 0,9 %, (kvinnor 1,5 % och män 0,8 %)
 - Föräldraledighet totalt 0,2 %, (kvinnor 0,5 % och män 0,2 %)

Personalomsättning GSS/K (avbruten anställning på egen begäran m.m.)

Vid årets inledning var planeringsantagandet att ca tio procent skulle komma att avbryta anställningen på egen begäran innan avtalet upphör, d.v.s. en fullföljandegrad på 90 procent.

Utfallet blev 19 procent avgångar d.v.s. 81 procent fullföljandegrad. Avgångarna är därmed högre än förväntat utifrån prognos på ca tio procent. Analysen visar ett tydligt samband mellan avgångarna och flerårig anställning i Försvarsmakten bl.a. i NGB 08 samt deltagande i flera internationella militära insatser i Afghanistan och Kosovo. De flesta avgångarna inträffar under augusti månad då olika skolor och utbildningar startar.

Avgångarna förväntas minska något med tiden eftersom andelen GSS/K med GMU bakgrund växer hela tiden. När året startade återfanns 17 procent GSS/K med bakgrund GMU-utbildning. Följaktligen var hela 83 procent anställda med tidigare värnplikt eller utlandserfarenhet. Vid årets slut återfanns 29 procent med GMU bakgrund och värdet kommer stiga ytterligare under 2013.

Avgångsprocenten (avbruten anställning på egen begäran, och motsvarande) för de GSS/K med bakgrund GMU utbildning är lägre, endast ca tio procent, och bland dessa motsvarar utfallet för avgångar alltså planeringsantagandet (ca tio procent).

Försvarsmakten avser fortlöpande analysera och pröva åtgärder för att minska avgångsfrekvensen.

Avgångsorsak GSS/K Avgång innan avtal upphör	Personal-prognos	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Genomsnittlig anställningstid
Entledigad på egen begäran	300	665	64	601	1 år
Avbruten tjt, m.m.	100	85	9	76	0,5 år
Summa	400	750	73	677	1 år

Tabell 14 Avgångsorsak personalkategori gruppbefäl, soldater och sjömän, 2012-12-31

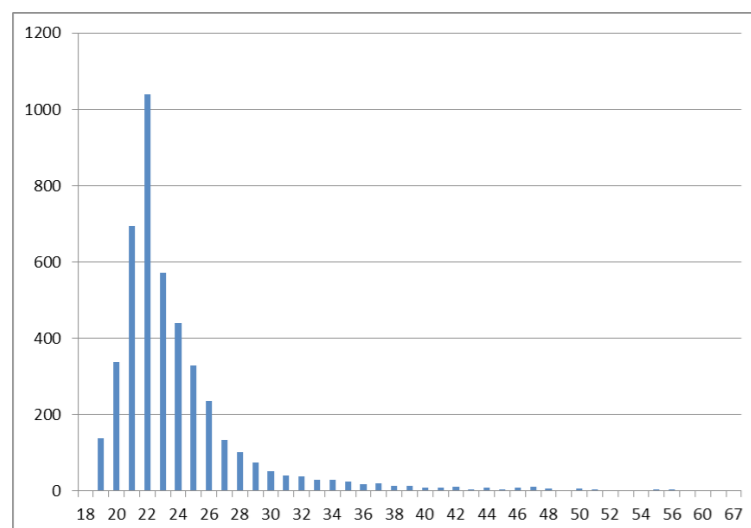
Nyanställda GSS/K: Under året har 2 685 nyanställningar skett (varav 244 kvinnor och 2 441 män).

¹⁹ Varav 146 st. GSS rekryterade enbart för en specifik militär mission.

²⁰ Exklusive GSS rekryterade enbart för en specifik militär mission.

Åldersstruktur GSS/K

Medelålder för GSS/K totalt i Försvarsmakten är 24 år och är 24 år för både kvinnor och män. De direktrekryterade från civila samhället som tjänstgör i internationella militära insatserna Afghanistan och Kosovo, är medelåldern 37 år (kvinnor 39 år och män 36 år).



Figur 3 Åldersstruktur GSS/K, 2012-12-31

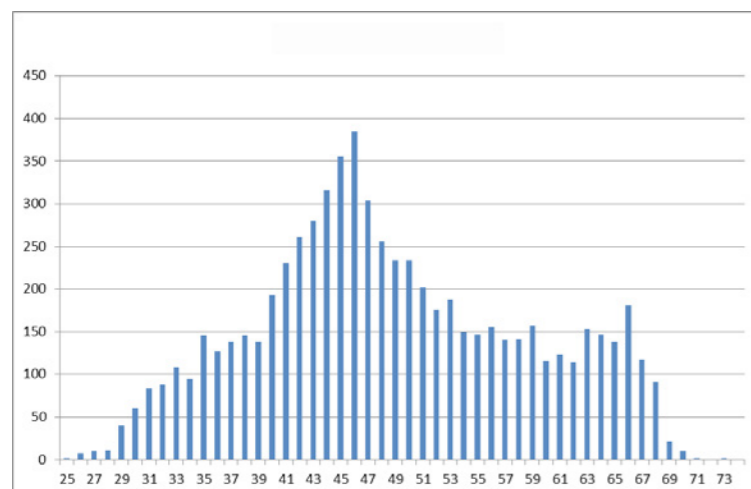
RESERVOFFICERARE

Reservofficerare är officerare och specialistofficerare som tjänstgör tidvis och har sin huvudsysselsättning utanför Försvarsmakten. Vid utgången av året återfinns 6 926 reservofficerare totalt (160 kvinnor och 6 766 män).

Under året har i genomsnitt 128 arbetat på heltid i Försvarsmakten i Sverige och ytterligare ca 30 har deltagit i internationella uppdrag.

Åldersstruktur reservofficerare

Medelåldern för reservofficerare är totalt 49 år (kvinnor 40 år och män 49 år).



Figur 4 Åldersstruktur reservofficerare, 2012-12-31

Personalomsättning reservofficerare

Avgångar: under året har 887 OFF/T slutat i Försvarsmakten (16 kvinnor och 871 män), 683 har blivit uppsagda p.g.a. arbetsbrist då de tackat nej till internationell arbetsskyldighet, 61 har slutat p.g.a. de uppnått 67 år, vilket innebär att avtalet upphör. 29 st. har slutat på egen begäran och 114 st. har slutat med övriga avgångsorsaker.

TIDVIS TJÄNSTGÖRANDE GRUPPBEFÄL, SOLDATER OCH SJÖMÄN (GSS/T)

Tillgången på GSS/T var vid utgången av året 1 582 anställda. Försvarsmakten har under 2012 inte lyckats nå satta mål med rekrytering av GSS/T. Orsakerna till detta är flera. Regelverket runt anställningsformer avseende GSS/T, bl.a. med möjlighet till tjänstledighet hos befintlig arbetsgivare, utkom först i slutet av sommaren. Förbanden hade utifrån dessa förutsättningar inplanerat rekrytering av GSS/T under den senare delen av året för ett genomförande i samband med passande verksamhet och med stöd av det utgivna regelverket. Det är rimligt att konstatera att Försvarsmakten gjort väl positiva antaganden rörande interimstalen och individernas förståelse för erbjudandet. Vidare underskattades avsevärt tiden i anställningsprocessen och individens tillgänglighet, flexibilitet och drivkraft för att testas då Försvarsmakten erbjöd detta.

Försvarsmakten gav under det fjärde kvartalet ut anvisningar för att underlätta anställningsprocessen. Målgruppen erbjöds både fler och mer flexibla sätt att testas för en anställning. Ett stort antal av de som tecknat interimsavtal har också sällats bort i anställningsprocessen då de inte motsvarade Försvarsmaktens krav i aktuella befattningar.

Det finns ytterligare möjlighet att rekrytera ett antal GSS/T ur kvarvarande del av interimstalen under det första kvartalet 2013, men därefter ses de möjligheterna som små. Därutöver avser Försvarsmakten utnyttja det intresset som finns av kvarvarande interimsavtal, där individer inte motsvarar aktuell kravprofil för en GSS/T befattning, och erbjuda andra möjligheter som exempelvis i Hemvärnet.

PERSONAL I INTERNATIONELL TJÄNSTGÖRING

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

	Personal som rekryteras bland de kontinuerligt anställda i Försvarsmakten									Personal som rekryteras externt		
	Yrkesofficerare			Civila			GSS/K			Direktrekryterade		
	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt
I internationell militär insats												
Insats FS ²¹	19	470	489	16	68	84	25	552	577	26	150	176
Insats KS ²²	7	90	97	6	7	13	10	16	26	10	15	25
Mission Enskilda ²³	1	28	29									
Totalt i internationella militära insatser	27	588	615	22	75	97	35	568	603	36	165	201
SAE Medvac	2	46	48							1	1	2
Totalt inklusive SAE	29	634	663	22	75	97	35	568	603	37	166	203
Annan tjänstgöring												
Attachéer	1	27	28									
Försvarsassistenter												
Stab NATO PSE		12	12									
Stab EU		25	25		2	2					1	1
Förbindelseofficerare		17	17									
EU OHQ Paris		2	2									
EU OHQ Northwood		10	10	1		1						
Lärare utländsk skola		3	3									
Elever Utländsk skola	4	51	55									
SWAFSG Tjeckien ²⁴		7	7									
SWAFSG Ungern ²⁵		7	7	1		1						
SWAFSG Thailand ²⁶		12	12	1	1	2						
HAW, Ungern		23	23	4	2	6						
Totalt, annan t.jg.	5	196	201	7	5	12	0	0	0	0	1	1
Summa int. tjänst	34	830	864	29	80	109	35	568	603	37	167	204

Tabell 15 Personal i utlandstjänstgöring under 2012 (antal)

- 21 ISAF (Afghanistan).
 22 KFOR (Kosovo).
 23 EU/FN-missioner (Observatörer, Monitorer etc).
 24 Swedish Air Force Support Group Tjeckien.
 25 Swedish Air Force Support Group Ungern.
 26 Swedish Air Force Support Group Thailand.

PERSONALKOSTNADER

Personalkategori	Personal-kostnader	Varav lön ²⁷	Varav övriga ersättningar ²⁸	Varav personal-relaterade verksamhets-kostnader ²⁷	Varav avvecklings-kostnader ²⁹
OFF/K	5 877 868	5 436 286	91 190	350 391	
OFF/T	107 008	96 177	2 370	8 460	
SO/K ³⁰	447 159	388 305	5 882	52 971	
SO/T	977	864	9	103	
Civil personal inkl. timanställda	3 469 404	3 319 597	15 931	133 876	
GSS/K	1 637 795	1 386 869	11 408	239 519	
GSS/T	25 212	21 662	177	3 372	
Arbetstagare anställd för internationella insatser	159 121	148 852	5 269	5 000	
Övriga ³¹	10 593	6 130	3 852	611	
Ej allokerat på personalkategori ³²	1 163 335	126 856 ³³	74 492 ³⁴	291 294 ³⁵	670 693
Personalkostnader totalt och varav område	12 898 472	10 931 598	210 580	1 085 597	670 693

Tabell 16 Personalkostnadsutveckling per personalkategori (tkr)

OMSTRUKTURERING

GENOMFÖRD VERKSAMHET

Den 1 januari 2013 intar Försvarsmakten den organisation (FM Org 13) som beslutades den 4 juni 2012. Nedan sammanfattas den personella delen av omstrukturingsarbetet. Redovisningen utvecklar det underlag som lämnades i delårsrapporten.

KOMPETENSKRAVEN I FM ORG 13

FM Org 13 består av insatsorganisationen, basorganisationen och de befattningar som Försvarsmakten bemannar för att tillgodose andra myndigheters behov av kompetens.

Organisationsbeslutet föregicks av en analys av de kompetenskrav som ställs i olika typer av befattningar. I arbetet beaktades regeringens krav på att officerskårens sammansättning ska anpassas till krigsförbandens

27 I FEM kalkylrad lön ingår grundlön, fast tillägg och LKP (även LKP för rörliga personalkostnader).

28 Exkl LKP.

29 Utfallet består huvudsakligen av kostnader för omstruktureringen såsom avsättning för pensionsersättning och särskild pensionsersättning, avsättning för avvecklingslöner samt avsättning för kåpan extra. Utfallet för dessa kostnader är inte kopplade till personalkategori.

30 Utbildade och anställda som specialistofficerare.

31 Utfall som redovisats på fel personalkategori (officersaspiranter, rekryter och Hv/Friv).

32 Kategorin består av utfall som kan, eller borde kopplats till personalkategori.

33 Utfallet består i huvudsak av avrättningslöner, förändring avsättningar, upplupna personalkostnader, avgifter till trygghetsstiftelsen, kreditfaktura från SPV och korrigerig av premier.

34 Kostnaderna består i huvudsak av pendlingskostnader.

35 Kostnaderna består i huvudsak av utfall på konton som inte är kopplade till personalkategorier, såsom kompetenshöjande utbildning, rekrytering, företagshälsövård och personalvård.

faktiska behov. Denna del av analysen har påverkat den tyngdpunktsförskjutning till förmån för en hög andel specialistofficerare som redovisas i andra delar av årsredovisningen.

Analysen har dokumenterats i system PRIO och resulterat i att Försvarmakten nu har en god bild av kompetensbehoven på både befattningsnivå och på aggregerad nivå. Bemanningsarbetet har visat att dessa analyser bör fortgå. Ett sådant arbete har initierats.

GENOMFÖRT BEMANNINGSARBETE OCH RESULTAT

KOMPETENSINVENTERING

Anställd personal har ålagts att redovisa sin kompetens. Informationen har dokumenterats i system PRIO. Dokumentation har förbättrat Försvarmaktens möjligheter att jämföra tillgången till och behovet av kompetens. Det kommer i sin tur att gynna styrningen av kompetensförsörjningen.

RIKTADE ÅTGÄRDER

Försvarmakten har tagit fasta på regeringens krav att vidta åtgärder för att övertaliga officerare som inte kan placeras på specialistofficersbefattningar ska kunna lämna Försvarmakten. I februari 2012 gavs ca 1 200 yrkesofficerare, med högst fyra år kvar till ordinarie pensionsavgång, möjlighet att ansöka om pensionsersättning med stöd av Trygghetsavtalet (TA). Ca 450 ansökningar lämnades varav ca 350 beviljades. Besluten grundades bl.a. på en värdering av verksamhetens behov av den enskildes kompetens.

Två slutsatser bör lyftas fram. Den ena är att Försvarmakten har äldre yrkesofficerare som uppfyller de kompetenskrav som ställs och som inte bör avvecklas i förtid. Den andra är att långt ifrån alla äldre yrkesofficerare, ofta anställda med fullmakt, är intresserade av att lämna sina anställningar med pensionsersättning eller andra stödåtgärder enligt Trygghetsavtalet.

BEMANNING

Den yttre ramen för bemanningsarbetet var regeringens krav på insatsorganisationens tillgänglighet. Andra påverkansfaktorer av mer principiell karaktär var att plikt- och befälsordningsreformerna ska fullföljas och att kompetensmässiga, geografiska och åldersstrukturella obalanser ska åtgärdas så långt som det är möjligt.

Bemanningsarbetet stöddes av en övergripande prioriteringslista där bl.a. insatsorganisatoriska behov, behovet av rutin i förband som ska genomföra internationella insatser de närmaste åren, exportstödsåtaganden och behovet av militär kompetens i andra myndigheter hade vägts mot varandra. Utgående från prioriteringslistan och den arbetsrättsliga innebörden av begreppet tillräckliga kvalifikationer värderades var den enskildes kompetens bäst kommer verksamheten till nytta. Värderingen gjordes lokalt, regionalt, nationellt, i ett funktionsperspektiv och med nödvändig hänsyn till de förutsättningar som t.ex. personal som är under rehabilitering har.

ÖVERTALIGHET

Den absoluta majoriteten av Försvarmaktens anställda har erbjudits och tackat ja till en fortsatt anställning. Det har dock inte varit möjligt att undvika uppsägningar. I september 2012 konstaterade Försvarmakten att det förelåg arbetsbrist och i slutet av oktober sades ca 170 medarbetare upp av detta skäl. Uppsaid personal har erbjudits det stöd som Trygghetsstiftelsen och Trygghetsavtalet kan ge.

RESULTAT

Enligt Försvarmaktens mening har omstruktureringsarbetet skapat ett bemanningsläge i insatsorganisationen som är bättre än för ett år sedan. Ett av de grundläggande problemen är alltså att Försvarmakten inte disponerar personal som har den kompetens som behövs för att bemanna de återstående vakanserna i krigs-

förbanden. Vakanserna kan inte åtgärdas på annat sätt än med kompetensutveckling och rekrytering.

Det samlade bemanningsresultatet består av ett antal delresultat. Några exempel:

- Ca 3 500 officerare ur äldre befälsordningar har placerats i specialistofficersbefattningar.
- Ca 500 officerare har placerats i oberoende befattningar och ett hundratal civila tjänstemän har placerats i yrkesofficersbefattningar.
- Ca 900 anställda har bytt förbandstillhörighet.
- Ca 170 anställda har sagts upp på grund av arbetsbrist.³⁶

UTVECKLINGEN AV FÖRSVARSMAKTENS AVTAL OCH VILLKOR

GENOMFÖRD VERKSAMHET

I årsredovisningen för 2011 bedömde Försvarmakten att förhandlingarna om arbetstids- och utlandsavtal var inne i ett slutskede. I februari 2012 skrevs de båda avtalen på. Därefter har utbildning på de båda avtalen skett. Arbetstidsavtalet trädde ikraft den 1 november 2012 och utlandsavtalet den 1 september 2012.

Under 2011 strandade förhandlingarna om nytt avtal för flygförare (ALFF). Dessa förhandlingar har återupptagits under hösten 2012. Vidare har förhandlingar påbörjats om ett nytt avtal för reservofficerarna.

SLUTSATSER

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

ARBETSMILJÖARBETE

GENOMFÖRD VERKSAMHET

Under det gångna verksamhetsområdet har arbetsmiljöarbetet bedrivits. Olyckor och tillbud har följts upp och åtgärder har vidtagits för att minska riskerna i verksamheten. Åtgärder har vidtagits för att hantera de risker Försvarmaktens omstrukturering inneburit och innebär.

Försvarmakten har påbörjat ett antal utvecklingsarbeten för att utveckla ledning och styrning av arbetsmiljöarbetet. Försvarmakten har därför bl.a. påbörjat ett arbete med att utveckla en Försvarmaktens Instruktion för arbetsmiljöarbetet (FM ArBI) och att utveckla ett gemensamt avvikelshanteringssystem för de tre olika verksamhetsområdena, flyg, sjö och mark.

Åtgärder har vidtagits för att stärka chefers arbetsmiljökompetens i och med den något förändrade chefsrollen i Försvarmakten. Parallellt med detta fortsätter arbetet med att processorientera arbetsmiljöarbetet. Fokus har legat på delprocesser inom systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), rehabilitering och veteranstöd samt mental hälsa (stridsduglighet med förberedelser före, under och efter insats) samt uppföljningar.

Under året har det påbörjats utvecklingsinsatser genom kompetensutveckling av arbetsmiljöhandläggare/-samordnare i linje med den förändrade arbetsgivarrollen och med det en ny roll för arbetsmiljöhandläggarna/-samordnarna.

³⁶ Av vilka 56 st avslutat sin tjänstgöring i Försvarmakten under år 2012. Se vidare under avsnittet Nyttja.

Den centrala arbetsmiljökommittén (CAM) har genomfört ett antal möten under året. Kommitténs arbete har präglats av en god samverkansanda och resulterat i ett antal utredningar och direkta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet i Försvarsmakten. Kommitténs arbete bedöms kunna utvecklas ytterligare och åtgärder för detta genomförs under 2013.

Ett rehabiliteringsråd har skapats för att lämna stöd till ansvariga chefer vid principfrågor inom området för rehabilitering av anställda, utlandsveteraner, tidigare värnpliktiga och rekryter. I rådet ingår bl.a. representanter för kompetensområdena medicin, rehabilitering, arbetsmiljö, juridik och representanter från lokal nivå som arbetar med rehabiliteringsärenden.

Exempel på utvecklingsarbeten som också genomförts under året är:

- Framtagande av styrdokument för Jämställdhet- och Jämlikhet 2012-14
- Revidering av Code of Conduct (uppförandekod)
- Framtagandet och genomförandet av medarbetarundersökning (FM VIND)

SLUTSATSER

Arbetsmiljöarbetet är långsiktiga åtgärder för att nå hållbara och mätbara effekter. I den under år 2012 genomförda medarbetarundersökningen finns förslag som bedöms bidra till en bättre arbetsmiljö med stöd för värdegrundsfrågor samt jämställdhet och jämlikhet.

Försvarsmakten har under året reviderat planer för att förbättra jämställdhet och jämlikhet i myndigheten. Implementeringsarbetet pågår vilket gör att det inte är möjligt att mäta effekten av dessa planer. I det fortsatta arbetet måste stor vikt läggas vid hur planerna omsätts i organisationerna, följa upp effekterna samt stödja de verksamheter som inte uppnår förväntade verksamhetsmål.

Effekterna är svåra utläsa under närmaste åren. Det tar lång tid att bedriva värdegrundsbaseerade förändringar som både har sin grund i organisationen och samhället för övrigt. Däremot förmodas trender och tendenser kunna avläsas tidigare t.ex. avgångsorsaker, antalet sökande kvinnor.

Fokus ligger nu på att skapa förutsättningar för ett arbetsmiljöarbete som stödjer verksamhetsstrukturer och arbetet med att utveckla Försvarsmakten till en modern och effektiv myndighet med större kundfokus. Att utveckla arbetsmiljöarbetet och jämställdheten i Försvarsmakten är en del av det förändringsarbetet.

FRISKNÄRVARO – SJUKFRÅNVARO

TOTAL SJUKFRÅNVARO

	Totalt	Kvinnor	Män
2012	1,6 %	3,0 %	1,3 %
2011	1,3 %	3,0 %	1,2 %
2010	1,6 %	3,1 %	1,6 %
2009	1,8 %	3,5 %	1,4 %
2008	2,0 %	3,8 %	1,5 %

Tabell 17 Procentuell total sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2008-2012 för alla personalgrupper fördelat på kön

CIVILA

	Totalt	Kvinnor	Män
2012	2,7 %	3,2 %	2,3 %
2011 ny datakälla	3,3 %	4,5 %	2,6 %
2010	2,5 %	3,3 %	2,1 %
2009	3,0 %	3,8 %	2,6 %
2008	3,0 %	3,8 %	2,6 %

Tabell 18 Procentuell sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2008-2012 för civila fördelat på kön

YRKESOFFICERARE, GRUPPBEFÄL, SOLDATER OCH SJÖMÄN

	Totalt	Kvinnor	Män
2012	0,8 %	1,9 %	0,8 %
2011 ny datakälla	0,7 %	0,4 %	0,7 %
2010	0,8 %	1,6 %	0,8 %
2009	0,9 %	1,8 %	0,9 %
2008	1,0 %	1,7 %	0,9 %

Tabell 19 Procentuell sjukfrånvaro i Försvarsmakten 2007-2011 för yrkesofficerare/GSS fördelat på kön

ÅLDERSGRUPPER

	Åldersgruppen t.o.m. 29 år	Åldersgruppen 30-49 år	Åldersgruppen över 50 år
2012	0,9 %	1,3 %	2,2 %
2011	0,8 %	1,3 %	2,1 %
2010	0,7 %	1,7 %	2,2 %
2009	0,8 %	1,5 %	2,6 %
2008	1,0 %	1,7 %	2,8 %

Tabell 20 Procentuell sjukfrånvaro 2008-2012 fördelat på ålder

KORT- RESPEKTIVE LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO

	Korttidssjukfrånvaro (0-59 kalenderdagar)	Långtidssjukfrånvaro (över 59 kalenderdagar)
2012	62 %	38 %
2011	62 %	38 %
2010	58 %	42 %
2009	56 %	44 %
2008	55 %	45 %

Tabell 21 Kort- och långtidssjukfrånvarons procentuella andel av den totala sjukfrånvaron 2008-2012

