

**Försvarsmaktens**

**ÅRSREDOVISNING**

**2007**

**Bilaga 3**

*Personalberättelse*

**INNEHÅLLSFÖRTECKNING**

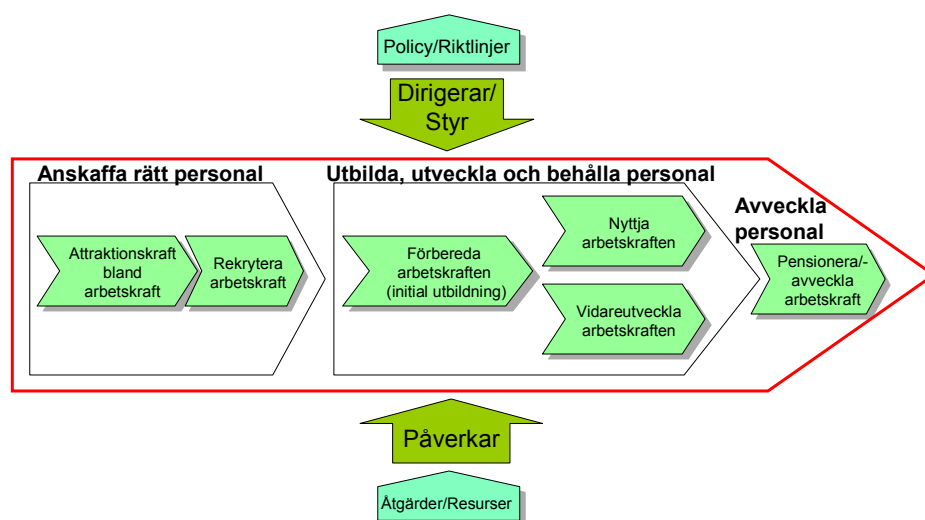
<b>STYRNING AV FÖRSVARSMAKTENS PERSONALFÖRSÖRJNING</b>	<b>3</b>
1.1 Utveckling av personalförsörjningen	4
1.2 HR Transformation	6
1.3 PRIO HR	8
1.4 Försvarsmaktens värdegrund - Värderingar som styrmedel	8
<b>2 ATTRAHERA</b>	<b>11</b>
2.1 Allmänt	11
2.2 Hantering och vidtagna åtgärder	11
2.3 Uppnådda resultat	11
2.4 Slutsatser	12
<b>3 REKRYTERA</b>	<b>12</b>
3.1 Utveckling av metoder	12
3.2 Resultat	13
3.3 Slutsatser	13
<b>4 UTVECKLA</b>	<b>14</b>
4.1 Hantering och vidtagna åtgärder	14
4.2 Uppnådda resultat	15
4.3 Pågående utveckling	16
4.4 Slutsatser	16
4.5 Nivåhöjande personalutbildning	17
4.6 Volymer av värnpliktiga	19
4.7 Redovisning RB uppgift 21 Värnpliktsutbildning	20
4.8 Redovisning RB uppgift 40 Civilt meritvärde	22
4.9 Redovisning RB uppgift 24 Utbildning för internationell tjänstgöring	23
4.10 Redovisning RB uppgift 25 Utbildning för internationell verksamhet	25
4.11 Redovisning RB uppgift 9 Baltic Defence College	29
<b>5 NYTTJA</b>	<b>32</b>
5.1 Nyttja - personalredovisning	32
5.2 Resultat av försvarsbeslut 2004, personalvolym	32
5.3 Nyttja - verksamhet	43

5.4	Inledning	43
5.5	Slutsatser	43
5.6	Övergripande verksamhet	44
5.7	Villkors- och avtalsfrågor	45
5.8	Nyttja – Arbetsmiljöarbete	49
5.9	Jämställdhet (svar RB 28)	53
5.10	Militär själavård - verksamhetsberättelse 2007	55
6	<i>AVVECKLA</i>	56
6.1	Avveckla –Karriärväxling	56
6.2	Avveckla – resultat 2007	58

## STYRNING AV FÖRSVARSMAKTENS PERSONALFÖRSÖRJNING

Utveckling och införande av en personalförsörjning med insatsförsvaret i fokus har under 2007 fortsatt med högsta prioritet. Utvecklingsarbetet utgår ifrån de beslut som har fattats i Försvarmakten<sup>1</sup> och de framställningar som gjorts till regeringen.<sup>2</sup> Tack vare utvecklade analysverktyg och metoder har Försvarmakten idag en bättre insikt och förmåga att hantera problemområden avseende personalförsörjning. Rådande obalans och de kompetensbrister inom personalförsörjningsområdet som Försvarmakten har idag kommer att bestå under flera år framåt. I det korta perspektivet kan endast mindre förbättringar åstadkommas. Obalansen inom kompetensstrukturen rättas till i det längre perspektivet i och med att åtgärder vidtagits avseende de mest prioriterade HR-områdena med utgångspunkt i Försvarmaktens insatsförmåga.

Under 2007 har Försvarmakten vidareutvecklat processerna i och med framtagandet av en ny personalförsörjningsstrategi. Nedanstående bild visar personalförsörjningen ur ett livscykelperspektiv och ger en principiell överblick av personalförsörjningens olika delområden. Det är utifrån livscykelperspektivet som utvecklingsbehoven inom personalförsörjningsområdet identifieras och hanteras.



Figur 1 – Principskiss över Försvarmaktens personalförsörjningsstrategi

<sup>1</sup> Ag Pers Rapport, HKV 2006-01-20, 16 100:61406, bilaga 1

<sup>2</sup> BU 08/SR, HKV 2007-02-27, 23 383:63650, Bilaga 4

Komplettering till FM BU 07 med SR, HKV 2006-05-12, 23 383.66781, Bilaga 1

För att läsaren på ett tydligt och mer översiktligt sätt skall kunna överblicka Försvarets utveckling inom personalförsörjningsområdet används livscykelperspektivet. Kapitelindelningen i personalberättelsen följer de delområden som återfinns inom den pilformade ramen. Försvarets styrs av externa faktorer (den övre yttre pilen), exempelvis statsmakternas krav och arbetsmarknadsläget. Försvarets påverkar de interna förutsättningarna för personalförsörjningen genom organisation, arbetssätt, resurser och regelverk (den nedre yttre pilen).

För att förbättra Försvarets personalförsörjning pågår kontinuerliga utvecklingsarbeten som tar hänsyn till de externa faktorerna och påverkar de interna. Före inledningskapitlet *Attrahera* redovisas det arbete som under 2007 bedrivits inom fyra prioriterade HR-relaterade utvecklingsprojekt. Dessa är:

- Personalförsörjning,
- HR-transformering,
- Integrerat resurs- och ekonomiledningssystem (PRIO HR),
- FM Värdegrund.

Utvecklingsprojekten beskrivs nedan.

## ***1.1 Utveckling av personalförsörjningen***

### *1.1.1 Allmänt*

Arbetet med att utveckla personalförsörjningssystemet har under året intensifierats. Ett fördjupat utvecklingsarbete har bedrivits inom områdena organisation (fortsättning på "Ny befattningsstruktur") och arbetskraftsanalyser. Vidare har Försvarets påbörjat vidareutveckling av befälsutbildningssystemet.

### *1.1.2 Försvarets organisation*

De tidigare framtagna principerna har under året vidareutvecklats till en mer fast inriktning. Den nya strukturen indelas i tre delar, en kärnverksamhetsdel som benämns förbandsdel och som består av Försvarets insatsförband, en ledningsdel, (stabsdel) och en stöd-del, (produktionsdel).

Huvuddelen av den militära personalen har sin tillsvidareplacering i förbandsdelen, som bemannas utifrån de krav som för tillfället ställs på respektive förband. Övrig militär personal bemannar tidsbegränsade befattningar i stabsdelen och produktionsdelen. En mindre mängd av den militära personalen har sin tillsvidareplacering i stabs- eller produktionsdelen. Avsikten med denna struktur är att befattningar i förbandsdelen skall utgöra rekryteringsbehovet av militär personal. Befattningar som inte ingår i förbandsdelen, men som ändå kräver tillsvidareplacerad personal kommer att ha ett sökförfarande. Sökförfarandet

innebär att individen söker en befattning i konkurrens med arbetskraft på övriga arbetsmarknaden. Befattningen tillsätts med den sökande som har bäst kompetens i förhållande till befattningens krav oavsett den sökandes kategoritillhörighet (militär eller civil).

Det fördjupade organisationsarbetet har gjorts i en nära samverkan med utvecklingen av Försvarens nya verksamhetsledningssystem och tillsammans med samtliga organisationsenheter. Målsättningen med utformningen är att den på ett bättre sätt skall motsvara de krav som ställs på myndigheten.

#### *1.1.3 Införande av ett nytt system för styrning och utveckling*

För att säkerställa Försvarens behov av personal i insatsorganisationen är det nödvändigt att fortsatt utveckla formerna för styrning och utveckling av personalbehovet. Härigenom skapas förutsättningar för att genomföra analyser av gapet mellan tillgänglig och behöv kompetens. Analyserna blir ingångsvärden för kommande behov av att rekrytera, utveckla samt av att avveckla personal.

Under året genomfördes den för Försvarens första samlade GAP-analysen avseende personalbehov, personaltillgång och differenserna däremellan (BTD-analys). Personalbehovet har beräknats utifrån de operativa kraven. I personalbehoven ingår även de behov som generas av att kunna möta de operativa kraven, exempelvis produktion och uthållighet. Analyserna har omfattat såväl totalvolymerna som nedbrutet i olika kompetensområden och organisatoriska fördelningar.

#### *1.1.4 Detaljutveckling av ett befälssystem med flera karriärer*

Befälssystemet har utvecklats mot såväl differentierade utbildningslängder som akademisering. De första utbildningarna påbörjades hösten 2007. Dessa var dels en treårig officersutbildning, dels en ettårig specialistutbildning. Under året lades grunden för en akademisering av den treåriga utbildningen. Övergången genomfördes årsskiftet 2007/08.

Den ettåriga utbildningen tillgodoser ett behov av personal som har en fördjupad teknik- och systemkunskap inom olika områden som förvärvas genom ett fortsatt praktiskt arbete direkt i verksamheten.

#### *1.1.5 Erfarenheter från utvecklingsarbetet*

Den nya organisationen möjliggör ett bättre nyttjande av personalresurserna utifrån de operativa kraven. En bra grund finns nu för att gå vidare med att omsätta personalförsörjningsstrategin i praktiken.

Analyserna av Försvarens personalbehov har gett en samlad bild av över- och underskott inom olika kompetensområden och därmed en grund för avvägning, dimensionering och beslut inom personalförsörjningen. Därmed har ett stort steg framåt tagits

för att nå målet med att arbeta med ett helhetsperspektiv inom personalförsörjningsområdet. En samlad syn med tydliga prioriteringar är en förutsättning för att undvika särlösningar och onödig intern konkurrens om arbetskraft.

Det utvecklade befälssystemet ger möjlighet till flera karriärer, såväl akademiska, som fördjupade praktiska. Detta ger en breddning av kunskaperna och ett mer flexibelt användande.

## **1.2 HR Transformation**

### *1.2.1 Bakgrund*

Försvarmakten arbetar, liksom många andra organisationer inom den statliga respektive privata sektorn, med en HR Transformation. Det innebär vidareutveckling och anpassning av dagens personalarbete. Syftet är att uppnå ett enhetligt och effektivitet HR-arbete. Tillgängligheten skall präglas av enkelhet.

Försvarmaktens personaldirektör har uppdraget att anpassa personalarbetet och stödja organisationens förändring mot ett insatsförsvar i fokus. Under 2007 har etapp II i förändringsarbetet påbörjats med inriktning att etablera ett försvarmaktsgemensamt HR-center, definiera HR tjänsteutbud och kompetensbehov samt dimensionera fördelning av HR-kompetenser och ansvarsfördelning mellan lokal nivå, strategisk nivå och HR-center. Etapp II skall redovisas 2008-06-30. Redovisningen skall omfatta förslag till fortsatt arbete i en tredje etapp kopplad till införande av nytt stödsystem (SAP) i Försvarmakten.

Förändringsarbetet inom HR organiseras som projekt. Projektet går under benämningen ”HR Transformation”.

### *1.2.2 Effekter av HR Transformation*

HR Center skall arbeta på uppdrag och stödja både medarbetare och chefer med såväl all dagliga frågor som beslutsunderlag och specialisthjälp vid komplexa personalärenden.

Koncentrering av kompetens till HR Center innebär också att samma fråga eller ärende besvaras eller hanteras på ett enhetligt sätt, oavsett var i organisationen frågan väcks.

Lokal HR kommer att vara märkbart mindre än idag när en avsevärd andel utförandeuppgifter flyttas till HR Center. Den lokala HR som finns kvar ska arbeta med den typ av uppgifter som kräver att man finns på plats för att kunna lösa uppgifterna. HR Transformation innebär också en förändring i den roll HR spelar ute i verksamheten. Dagens personalchefer kommer att, som morgondagens HR-chefer, få ett mer strategiskt och verksamhetsutvecklande ansvar. Chefernas arbetsgivaransvar tydliggörs och HR som helhet skall arbeta konsultativt och stödjande.

### 1.2.3 Genomfört arbete under 2007

Projektarbetet har organiserats i fyra arbetsgrupper/delprojekt med deltagare från förband, skolor och centra. Delprojekten svarar för:

- Tjänstekatalog och ansvarsfördelning
- HR Center organisation och styrning
- HR kompetensbehov
- Gemensamma arbetssätt och rutiner

### 1.2.4 Tjänstekatalog och ansvarsfördelning

Arbetsgruppen har till uppgift att definiera HR tjänsteutbud och ansvarsfördelning. Ansvarsfördelningen gjordes via en serie arbetsmöten under vecka 43 med totalt drygt 40 representanter från enheternas personalfunktioner.

Förbandsbesök har genomförts vid samtliga förband, skolor och centra. Vid besöken har förslag till ansvarsfördelning mellan lokal nivå, strategisk nivå och HR Center samt principer för ansvarsfördelning liksom konsekvenser av kommande arbetssätt diskuterats med förbandschefer och personalchefer. Projektet har också dokumenterat respektive förbands organisation och uppgifter i syfte att definiera vad som särskiljer förbanden och faktorer som därvid måste beaktas vid kommande resursfördelning.

### 1.2.5 HR Center organisation och styrning

Arbetsgruppen har till uppgift att lämna förslag till organisation och styrning, behov av tekniska hjälpmedel samt tillvägagångssätt m m vid etablering av HR Center. Konkretisering av organisation, ledning och styrning samt bemanning och resursdimensionering skall koordineras med pågående implementering av Forsvarsmaktens nya organisationsstruktur. Styrande för arbetsgruppens arbete är C PROD beslut att HR Center skall lokaliseras till Stockholm. Vid avvägningar inför lokaliseringsbeslutet har behovet av kompetens inom olika specialismråden varit styrande. Dessa kompetenser är sedan tidigare lokaliserade till Stockholm.

### 1.2.6 HR kompetensbehov

Arbetsgruppen har till uppgift att analysera hur HR-organisationen kan kompetensförsörjas, vilka utbildningsinsatser som krävs vad gäller såväl HR-personal som chefer och medarbetare samt rekryteringar till HR-organisationen på både lokal och strategisk nivå samt rekryteringar till HR Center. Kompetenskartläggning har påbörjats som grund för planering av kompetensutveckling. Rekrytering av HR-chefer till lokal nivå har initierats liksom rekrytering av operativ HR-chef för utveckling av HR Center. För att underlätta kompetenskartläggningen har projektet utbildat 19 "resurspersoner" som har till uppgift att stödja och handleda vid genomförande av kompetenskartläggningen. "Resurspersonerna" har även utbildats i HR Transformation som helhet i syfte att kunna svara på frågor kring projektet från chefer och medarbetare.



### *1.2.7 Gemensamma arbetssätt och rutiner*

Arbetsgruppen har till uppgift att lämna förslag till hur försvarsmaktsgemensamma arbetssätt och rutiner kan införas. Då det är mycket viktigt att de frågor och ärenden som kommer till HR Center hanteras på ett korrekt, professionellt och effektivt sätt fokuserar arbetsgruppen på arbetssätt och rutiner för HR Direkt (HR Center telefon-support).

### *1.2.8 Förankringsarbete och koordinering*

Förutom representation från lokal nivå i olika arbetsgrupper och workshops har fyra arbetsmöten genomförts där samtliga personalchefer och förbandschefer varit inbjudna. Även ATO har deltagit vid dessa arbetsmöten. Kontinuerligt har ATO informerats om projektarbetets framskridande i både ASU och vid särskilt arrangerade informationsmöten. Samverkan har genomförts i erforderlig omfattning. Koordinering med projekt PRIO och ”Reformerad personalförsörjning” har skett inom ramen för PERSS samordningsgrupp samt i särskilda arbetsmöten.

## **1.3 PRIO HR**

Under våren 2007 har workshops genomförts med att utveckla och standardisera Försvarsmaktens HR-processer. Representanter från förband, skolor och centra har deltagit i arbetet.

Under juni till oktober pågick ett intensivt arbete i Proof of Concept (PoC) tillsammans med leverantören av det systemstöd som upphandlats för att uppnå PRIO målbild.

I december påbörjades designfasen av Införande 1 som omfattar områden som personaladministration och kvalifikationshantering (kompetenser).

Designfasen pågår fram till april 2008 för att därefter övergå till slutlig konfiguration och acceptanstest. Planerad driftstart är 2009-01-01 då införande sker.

## **1.4 Försvarsmaktens värdegrund - Värderingar som styrmedel**

Våren 2004 påbörjade Försvarsmakten tillsammans med arbetstagarorganisationerna (OFR/S, SEKO Försvar, SACO Försvar och OFR/O FM) ett forskningsuppdrag ”Värderingar som styrmedel”. Uppdraget finansieras med medel ur RALS bilaga 3, eftersom kompetensutveckling har bedömts vara ett kraftfullt redskap i omställningen från ett invasionsförsvar till ett nationellt och internationellt insatsförsvar.

I detta förändringsarbete bedömdes Försvarsmaktens gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar som särskilt viktiga. Värdegrunden ligger till grund för hur Försvarsmakten utvecklar och styr verksamheten både professionellt och mänskligt. Hösten 2005 fattades beslut om att uppdraget avseende forskning och implementering skall pågå t o m 2008-12-31. Uppdraget syftar till att klarlägga Försvarsmaktens faktiska önskvärda

värdegrund, precisera målen och bidra i processen med att genomföra dem – ”att leva våra värden”.

Ett ytterligare syfte är att öka Försvarets attraktionskraft som arbetsgivare. Kulturen har påverkat organisationens inre liv, medvetet och omedvetet. Grundläggande värderingar har skapat attityder/tankemodeller som i sin tur har gett upphov till beteenden. Stark gammal kultur och starka tankemodeller ”sitter i väggarna”. Därmed gäller det att utveckla Försvarets beteenden till önskvärda, ändamålsenliga och i samklang med de politiska kraven.

Forskningsuppdraget har till uppgift att kontinuerligt mäta och följa upp de fyra strategiska målen inom perspektivet ”Kultur och Lärande” (KL 1-4). Dessa framgår av ”Strategiskt styrdokument för Försvaretsmakten” (2007-03-09 HKV beteckning 09 000:60328).

Dokumentet är undertecknat av samtliga ledamöter i Försvaretsmaktsledningen. De mål som värdegrundsarbetet omfattar är således:

- KL 1            Gemensam värdegrund – EN försvarsmakt
- KL 2            Reducera kulturgapet mellan civil och militär personal
- KL 3            En attraktiv arbetsplats och en uppskattad arbetsgivare
- KL 4            Ökat förtroende för ledningen genom ett förändrat ledarskap

I uppdraget ingår således uppföljning och implementering av mätningarna såväl centralt som lokalt. Centrala och lokala utvecklingsplaner skall utgå från det faktiska läge, som forskningsunderlaget kontinuerligt redovisar. Målsättningen är att projektets resultat, efter genomförd samverkan med arbetstagarorganisationerna, inarbetas i Försvaretsmakts ordinarie verksamhet.

Tre baslinjemätningar har genomförts, två stycken inom Försvaretsmakten (Försvaretsmakts värdegrund 2004 och 2006) och en av allmänheten för jämförelser (Värderingar & livsstilar – Sverige 2004). Svarsfrekvensen på utskickade enkäter inom Försvaretsmakten var för dessa undersökningar 61 %. Under 2006 gick projektet över i en annan fas och genomför i nuläget kontinuerliga mätningar på förbandsnivån. Detta skall pågå från hösten 2006 till hösten 2008.

Under 2007 har resultatet från de två första mätningarna på förbandsnivån levererats. Båda dessa mätningar har en svarsfrekvens på 87 %, vilket är mycket högt. Resultaten från undersökningarna har redovisats till respektive förband, arbetstagarorganisationerna samt Försvaretsmaktsledningen. Vidare har resultaten behandlats i olika centrala seminarier med olika målgrupper, t ex högsta cheferna i Högkvarteret tillsammans med förbandscheferna, Försvaretsmaktsledningen och arbetstagarorganisationerna samt plutonschefer.

På samma sätt har det även genomförts ambitiösa lokala utvecklingsåtgärder. Efter varje mätning har förbandscheferna tillsammans med respektive ledningsgrupp och de lokala arbetstagarorganisationerna fått en personlig genomgång med analys av resultaten.

Under hela 2007 har också mätningar genomförts mot Utlandsstyrkan. De nya rutinerna för dessa enkäter har varit framgångsrika. Varje missions deltagare genomför numera besvarandet av medarbetarenkäten vid hemkomsten, vilket markant ökat svarsfrekvensen.

Samtliga mätningar kompletteras med djupintervjuer, som genomförs av professionella beteendevetare och som omfattar samtal mellan 1,5 – 4 timmar.

Här redovisas några axplock från ett mycket omfattande material:

- Försvarsmakten kännetecknas av stolta, motiverade, engagerade och lojala medarbetare.
- Huvuddelen av de anställda upplever dock att organisationen är beslutströg. Det blir besvärligt att genomdriva förändring och att motivera anställda när organisationen uppfattas som svår att påverka. Beslutsgången i Försvarsmakten upplevs vara för lång och de operativa delarna av organisationen får vänta på beslut från högre nivåer.
- Analysen visar också på att det finns synliga kulturgap, som ger störst utslag i skillnaden mellan militär och civil personal.
- Yrkesofficerare har generellt en mer positiv syn på sin arbetsituation medan de civila har en mer negativ arbetsupplevelse. De civila känner att deras kompetens inte tillvaratas och att de inte får samma möjligheter som militär personal att utvecklas i sitt arbete.
- Synen på tolerans och diskriminering har visat på stor positiv utveckling mellan mätningarna. Förekomsten av kränkningar och diskriminering är förhållandevis låg. De kvinnliga anställda är dock mer utsatta än vad männen är.
- Det finns organisatoriska kulturgap mellan förband och Högkvarteret samt mellan förband och FMLOG. Det finns skillnad i synsätt mellan och inom de angivna delarna. Detta avspeglas i bristande förtroende för varandra.
- Överbefälhavarens ledord öppenhet, resultat, ansvar (ÖRA) upplevs olika i Försvarsmakten. I nuläget är det öppenhet, tillsammans med arbetsmiljön, som uppvisar de högsta resultaten och är närmast de fastställda målnivåerna.
- En stor del av personalen har förstått och accepterat vad insatsförsvaret är. De anställda är dock inte lika positiva till att själva delta i olika typer av internationella insatser. Det är bara en liten andel av de anställda som är positiva till ett obligatorium för internationell tjänst.
- En mycket viktig faktor är personalens oro, som fortfarande är hög. Oron finns i alla nivåer och handlar om allt från oron över den egna arbetsituationen till oron över Försvarsmaktens möjlighet att uppfylla sina mål. En effekt av den fortsatt höga oron är att andelen medarbetare som har övervägt att söka sig från Försvarsmakten har ökat markant. Dessutom har antalet medarbetare som slutat på egen begäran varit högre än planerat.

## 2 ATTRAHERA

### 2.1 Allmänt

Försvarsmaktens har uppfattningen att attraktion är en påverkansfaktor för alla ingående delar i personalförsörjningens livscykel. Attraktion hänförs således inte bara till rekrytering utan även till utveckling, nyttjande samt avveckling av arbetskraft. Attraktion är ett medel för att uppnå en effektiv personalförsörjning. Värdet i varumärket Försvarsmakten styr graden av attraktion.

### 2.2 Hantering och vidtagna åtgärder

I Försvarsmakten finns idag ingen sammanhållen strukturerad process för att skapa attraktionskraft kring Försvarsmakten som arbetsgivare. Följden blir att myndigheten saknar såväl kunskaper om som metoder för hur Försvarsmakten uppfattas som arbetsgivare. Detta kan vara ödesdigert i konkurrensen om nuvarande och framtida arbetskraft. Under 2007 har ett utvecklingsarbete påbörjats där syftet är att uppnå en för Försvarsmakten gemensam och sammanhållen struktur avseende attraktion. I det initiala arbetet har koncentrationen riktats mot att inhämta kunskap om hur attraktion inverkar på Försvarsmakten i sin helhet. Samtliga personalkategorier omfattas av attraktionsbegreppet.

### 2.3 Uppnådda resultat

En av de främsta orsakerna till att Försvarsmakten saknar ett aktivt arbete kring attraktion är, ur ett historiskt perspektiv, en tryggad personalförsörjning (avseende militär personal) genom pliktlagen. Ur åldersklassen har de bäst lämpade kunnat krigsplaceras samt rekryteras till officersyrket efter genomförd grundutbildning. Idag är rekryteringsbasen reducerad då endast en mindre del av åldersklassen fullgör grundutbildning. Grundutbildningen utgår allt mer från frivillighet än plikt. Detta ställer höga krav på Försvarsmakten att vara en attraktiv arbetsgivare på en konkurrensutsatt arbetsmarknad. Kunskapsinhämtningen har konstaterat tre huvudsakliga framgångsfaktorer inom attraktionsområdet. Dessa är attraktion över tiden, varumärket Försvarsmakten samt metodiskt arbetsgivarerbjudande.

Genom att vara en attraktiv arbetsgivare över tiden ges Försvarsmakten möjlighet styra kompetensstrukturen med en effektiv personalförsörjning i livscykelperspektivet. Attraktion är inte bara en påverkande faktor i organisationens inflöde av arbetskraft utan också en påverkande faktor när det gäller nyttjande och utveckling av arbetskraften. Dessutom har Försvarsmaktens attraktionsvärde som arbetsgivare särskild betydelse i den del av personalförsörjningens livscykel där viss del av organisationens kompetens skall karriärväxlas. Här ligger attraktionsvärdet i att den karriärväxlade individen ska erhållit en kompetens under sin anställning i Försvarsmakten som är efterfrågad på arbetsmarknaden.

Försvarsmakten är ett relativt känt varumärke. Mer osäkert är vilket värde varumärket har för den framtida, nuvarande och tidigare arbetskraften. Ett högt värde i varumärket innebär en hög grad av överensstämmelse mellan hur Försvarsmakten vill framstå och hur

intressegrupperna (t ex arbetskraften) uppfattar Försvarsmakten. Värdet i varumärket tar sin utgångspunkt i organisationens medarbetare och deras aggregerade uppfattning om Försvarsmakten som arbetsgivare. Värdet i varumärket har också betydelse för Försvarsmaktens samhällsförankring.

För framgång i attraktionsarbetet krävs det att aktivt använda och utveckla ett strukturerat arbetsgivarerbjudande. Arbetsgivarerbjudande utgår från ett antal kärnvärderingar typiska för organisationen som var för sig eller tillsammans påverkar arbetskraftens lojalitet med och attraktion för organisationen. Ur Försvarsmaktens synvinkel krävs att erbjudandet är kostnadseffektivt och att det attraherar rätt arbetskraft avseende kompetens, värderingar och tillgänglighet. Ur arbetskraftens synvinkel måste arbetsgivarerbjudandet vara tillräckligt attraktivt i jämförelse med andra arbetsgivare.

## 2.4 *Slutsatser*

- Försvarsmaktens nuvarande brister avseende en strukturerad attraktionsprocess riskerar att leda till en organisation med låg effektivitet till hög kostnad samt låg utvecklingspotential.
- Det fortsatta utvecklingsarbetet med attraktionsprocessen skall omfatta alla personalkategorier.
- Den reducerade rekryteringsbasen ställer väsentligt högre krav på Försvarsmakten att vara en attraktiv arbetsgivare för nuvarande arbetskraft samt för den framtida och tidigare arbetskraften.
- Att vara frivillig innebär inte per automatik att vara den bäst lämpade. Attraktionsarbetet bör även sträva efter att nå den som är bäst lämpad men som initialt inte är frivillig.
- Ett gap mellan hur Försvarsmakten vill framstå och hur Försvarsmaktens intressegrupper uppfattar den tyder på ett lågt värde i varumärket. Ett lågt värde på varumärket kräver att aktiva åtgärder vidtas från Försvarsmaktens sida för öka överensstämmelsen.
- Utifrån ett väldefinierat kompetensbehov kan ett strukturerat arbetsgivarerbjudande användas för att attrahera specifikt efterfrågad arbetskraft.

## 3 REKRYTERA

### 3.1 *Utveckling av metoder*

Under 2007 startade den första omgången med utbildning i ett system med flera karriärvägar. Stora brister förelåg i den rekryteringen som planerades och genomfördes 2006-2007. De viktigaste erfarenheterna och åtgärderna inför rekryteringen 2008 har varit:

- Tydlig behovskoppling, befattning-förband-funktion-utbildningsinriktning.
- Tydlig/riktig/riktad information vid rekryteringsstart.
- Försvarsmakten och Försvarshögskolan delad, men samordnad rekrytering.
- Revidera antagningsordning.
- Revidera behörighetskrav, anpassat mot behov och rekryteringssituation.
- Uppdatera kravprofiler för lämplighetsbedömning.

- Digital ansökningsblankett med färre val, högre tillgänglighet och enklare administration.
- Samordnad rekrytering till Försvarens behov, förbanden stödjer.
- Centralt samordnad säkerhetsprövning och registerkontroll.
- Centralt antagningsbeslut.
- Individuellt antagningsbeslut med preliminärt förband, tidigare delgivning.
- Antagningsbeslut anpassat/förbehållet ex NBG.
- Ej samtidig beredskap och utbildning (undantag beslutas av HKV).

Utöver rekrytering till grundläggande officersutbildning har arbete med utveckling av rekryteringen startat mot bakgrund av *Reformerad personalförsörjning, stödsystemet SAP(PRIO)* och *HR Transformation*. Inledningsvis har deltagande i dessa projekt syftat till att skapa en enhetlig rekryteringsprocess, därefter skall all rekrytering i Försvarens makt utveckla ett arbetssätt som utgår från detta och slutligen skall nytt stödsystem för rekrytering införas under 2009. Under 2007 har den centrala samordningen av rekrytering inlett ett fokusskifte från nyrekrytering genom officersutbildning till alla typer av rekrytering. Rekryteringen i Försvarens makt skall i ett nytt personalförsörjningssystem med nya stödsystem samordnas av personalstaben inom alla områden, för alla personalkategorier och mot alla organisationsenheter.

Under 2007 inrättades en särskild enhet för rekrytering vid personalstaben.

### **3.2 Resultat**

Rekryteringen till grundläggande officersutbildning genomfördes med ett antagningsläge på 68-75% av de angivna utbildningsplatserna. Stora delar av de sökande saknade behörighet för sökt utbildning. Till följande inriktningar kunde rekryteringsramen inte fyllas: teknisk tjänst, stridsledning (flygvapnet), förnödenhetsförsörjning och ledningssystem.

### **3.3 Slutsatser**

De främsta orsakerna till en bristande rekrytering 2007 går att finna i införandet av ett nytt utbildningssystem och de tidsförhållanden som förelåg.

Vid beslutet att starta utbildningen mot nya kategorier var tidsförhållanden en gränssättande faktor, men en risktagning som ansågs nödvändig med det personalläge som förelåg och de konsekvenser det skulle få att fortsätta utbilda i ett gammalt system. Fokus i utvecklingen hade länge legat vid Officersprogrammet och betydligt mindre vid karriärvägarna specialistofficer, reservofficer och direktrekryterad officer (eller anpassad officersutbildning). Genomförandeplanen var därför långt ifrån klar när rekryteringen inleddes och innebar behov av omfattande samordning och koordinering.

Osäkerhet i rekryteringsbehoven mot ny befattningsstruktur och hur dessa behov skulle tillgodoses genom olika utbildningsinriktningar. Behov uttryckt i personalkod/funktion hade i vissa fall inte en spårbarhet till utbildningsinriktning, förband och befattning.

Utebliven, felaktig (brist på beslut framtvingade antaganden/beslut som senare måste ändras) och för sen information såväl inom organisationen som till de sökande. Brister inom alla områden: karriär-, utbildnings-, skol- och antagningsinformation.

Otydligt införande av en central rekryteringsprocess, som ytterst syftade till att rationellt genomföra rekryteringen där hela organisationen rekryterar för Försvarens behov snarare än lokal nominering och antagning.

## 4 UTVECKLA

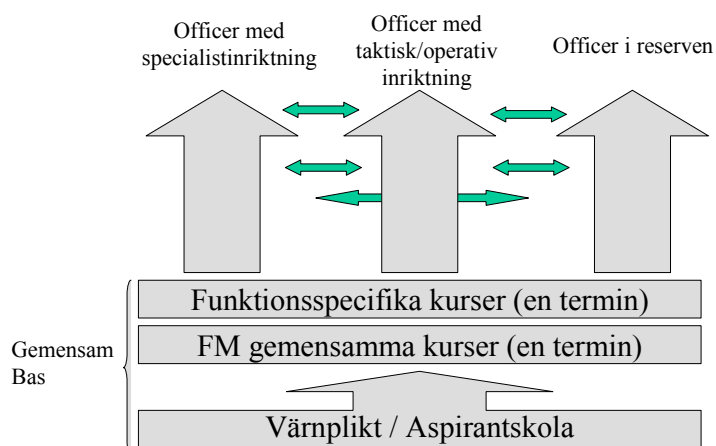
### 4.1 Hantering och vidtagna åtgärder

Försvarens kompetensutvecklingssystem har börjat sin förändring under 2007 och anpassats till Försvarens personalförsörjningssystem. Försvarens förändrar kompetensutvecklingssystemet för att i första hand möta de kompetensbehov som insatsförsvaret kräver.

Försvarens utbildningar har definierats i form av utbildningsprogram, fristående kurser meritvärderade enligt högskolenorm, samt Försvarens yrkes- och befattningskurser.

Kompetensutveckling definieras/dimensioneras av respektive specifik befattnings krav på grundutbildning (civil och/eller militär), krav på erfarenhet inom aktuellt befattningsområde och krav på genomförda fristående kurser eller yrkes- och befattningskurser.

Figur 1 - Översikt av karriärer



#### 4.2 Uppnådda resultat

Kompetensutvecklingssystemet har börjat utvecklas för att tillgodose Försvarets behov kopplat till de utvecklade karriärerna. I dag finns övergripande beskrivningar för kompetensutvecklingssystemet.

Förslag till karriärvägar har utvecklats. Genom identifiering av de olika karriärerna finns nu förutsättningar för kompetensutvecklingssystemet att leverera behovsanpassad utbildning riktad inom viss funktion eller i vissa avseenden till och med mot specifik befattningstyp i betydligt större utsträckning än tidigare.

Försvaretsmakten har beslutat om att införa nya principer för befordran av officerare. Principerna innebär att kopplingen mellan nivåhöjande utbildning och befordran tas bort. I stället kopplas befordran till befattningens hierarkiska nivå. En officer befordras när denne tillträder en befattning, om befattningen har en hierarkisk nivå som kräver en högre grad. Systemet började tillämpas under 2007, men kommer under en övergångsperiod nyttjas parallellt med dagens principer i syfte att minimera negativa konsekvenser av ett systembyte.

De tre karriärvägarna för officerare har resulterat i tre olika utbildningsinriktningar:

- Officer med specialistinriktning
- Officer med taktisk/operativ inriktning
- Officer i reserven

Utbildningen till officer med taktisk/operativ inriktning omfattar 180 högskolepoäng. Utbildningen sker under högskolemässiga former. Officersprogrammet faller inom ramen för det programansvar som givits Förvarshögskolan.

Utbildningsinriktningar för officer med specialistinriktning har påbörjats under 2007. Utbildningen kan jämföras med en kvalificerad yrkesutbildning. Specialistofficeren skall tillgodose Försvaretsmakten behov av specialistkompetens för insatser, utveckling samt utbildning inom beslutade funktionsområden.

Försvaretsmakten har under 2007 påbörjat ett pilotförsök med en anpassad officersutbildning. Denna utbildning bygger på en kombination av militär utbildning och civil kompetens med syfte att rekrytera till militära befattningar. Det är en individuell utbildning med en gemensam bas omfattande en termin i likhet med övriga utbildningsinriktningar. Därefter genomförs en individuellt anpassad kompetensutveckling för att möta de kompetenskrav som den initiala befattningen kräver.

Under 2007 har ett aspirantutbildningssystem utvecklats för att möjliggöra en start under 2009. Syftet är att skapa en utökad rekryteringsbas som i kombination med värnpliktsutbildning kan öka framtida rekryteringsmöjligheter till Försvaretsmakten. Aspirantutbildning avser även att öka möjligheten för kvinnor att bli officerare.



För att uppnå ett mer flexibelt utbildningssystem har under 2007 beslut fattats om att lösa upp taktiskt utbildning och stabsutbildning som sammanhållna utbildningar. Dessa utbildningar kommer att ersättas av yrkes- och befattningskurser och/eller som fristående kurser.

Under 2007 har en renodling skett mellan Försvarets yrkes- och befattningskurser och den högskolemässiga officersutbildningen. Ett omfattande arbete påbörjades under 2007 för att identifiera och analysera de kurser som finns på olika platser i Försvaretsmakten. Denna analys syftar till att klarlägga vilka kurser som får/skall genomföras i Försvaretsmakten för att möjliggöra en tydligare styrning av hur Försvaretsmakten kompetensbehov skall tillgodoses. Dessa kurser beskrivs i Försvaretsmakten utbildningskatalog.

Utbildningsbehov skall utvecklas genom en standardiserad process för att årligen klarlägga kursutbud och utbildningsplatser för såväl militär som civil personal. En årsarbetscykel har utvecklats, vilket inkluderar utbildningskatalog samt personal- och studieadministrativa rutiner för yrkes- och befattningskurser. Försvaretsmakten planerar att utveckla denna process för att tydligare identifiera framtida elevvolym och kostnader för respektive kurs.

Högre militär utbildning genomförs som uppdragsutbildning vid Försvarets högskolan. Programmets kurser är strukturerade och organiserade så att kurser kan läsas på ett flexibelt sätt inom programmet, men också genomföras som fristående kurser.

#### **4.3 Pågående utveckling**

Utbildningsinriktningarna utvecklas och kopplas närmare insatsorganisationen.

Validerings- och tillgodoräknandeprocessen utvecklades under 2007, vilket även ger stöd för tillämpning av officersförordningens § 30.

Utbildning av reservofficerare genomförs inom ramen för det ordinarie utbildningssystemet. Det skapas inte särskilda utbildningar för reservofficerare. I ett övergångsskede genomförs några kurser som t.ex. högre reservofficerskurs. Dessa kurser utvecklas som sökbara kurser för en bredare grupp.

#### **4.4 Slutsatser**

Försvaretsmakten måste aktivt utveckla utbildningssystemet i syfte att möta det personalförsörjningsbehov som insatsorganisationen kräver. Detta innebär bl.a. att ledtider behöver kortas, förbandschefers ansvar utvecklas och nuvarande kursers relevans ifrågasättas. Utbildningssystemet skall också tåla en större flexibilitet.

#### **4.5 Nivåhöjande personalutbildning**

##### **Antal examinerade nivåhöjande personalutbildning**

<b>Program</b>	<b>2007</b>	<b>2006</b>	<b>2005</b>
----------------	-------------	-------------	-------------

Yrkesofficersprogrammet	0	0	465
Reservofficersutbildning	38	0	0
Högre reservofficerskurs	0	4	19
Taktisk utbildning	226	11	268
Stabsutbildning	82	0	177
Chefsprogrammet	0	61	88
<b>Totalt</b>	<b>346</b>	<b>76</b>	<b>1017</b>

### Antal studerande på nivåhöjande personalutbildning 2007

Progr am	2007
Yrkesofficersprogrammet 06/09	338
Officersprogrammet 07/10	115
Specialistofficersutbildning 07/08	278
Anpassad officersutbildning 07/08	9
Reservofficersutbildning 07/08	13
Högre reservofficerskurs 07/08	30
Taktisk utbildning 07/08	192
Stabsutbildning 07/08	82
Chefsprogrammet 06/08 resp. 07/09	32/35
Chefsprogrammet teknisk inriktn. 07/09	10
<b>Totalt</b>	<b>1134</b>

#### *Yrkesofficersprogrammet*

Yrkesofficersprogrammet 05/07 ställdes in vilket innebar att inga studerande examinerades 2007. Yrkesofficersprogrammet 06/09 avslutas i och med detta program.

#### *Officersprogrammet*

Officersprogrammet startade 2007 där Försvarmakten initialt genomförde en beställning till Förvarshögskolan (FHS). I samband med att Förvarshögskolan inrättades som högskola januari 2008, har FHS ett eget ansvar under utbildningsdepartementet att genomföra grundläggande officersutbildning på akademisk nivå.

#### *Specialistofficersutbildning*

2007 startade den ettåriga specialistofficersutbildningen. De studerande examineras i juni 2008.

#### *Anpassad officersutbildning*

2007 startade en anpassad officersutbildning för deltagare med eftersökt civil utbildning och kompetens. De studerande examineras och anställs under 2008.

*Reservofficersutbildning*

Reservofficersutbildning genomförs inom ramen för grundläggande officersutbildning såsom specialistofficersutbildning, anpassad officersutbildning, yrkesofficersprogram eller officersprogrammet. I normalfallet genomförs reservofficersutbildning med specialistofficersutbildning som grund.

*Taktisk utbildning*

Av de 226 examinerade under 2007 var 10 studerande utländska (från Estland, Lettland och Litauen). Under 07/08 genomförs taktisk utbildning för sista gången som sammanhållen utbildning.

*Högre reservofficerskurs*

Denna kurs genomförs för sista gången under 2007/2008 i denna form. Kursen kommer i framtiden att utvecklas tydligare mot insatsorganisationens behov och krav.

*Stabsutbildning*

82 studerande, varav två från Estland, examinerades under 2007 från stabsutbildning 06/07. Stabsutbildningen genomförs under 07/08 för sista gången enligt denna sammanhållna modell. Ett förändringsarbete av utbildningen påbörjades under 2007 för att skapa en utbildning som bättre möter Försvarets kompetenskrav.

*Chefsprogrammet*

Då chefsprogrammet 05/07 ställdes in examinerades inga studerande under 2007, däremot pågår chefsprogrammet 06/08 och 07/09. 06/08 följer tre utländska studerande programmet (Norge 2 st. och Danmark 1 st.). 07/09 följer fem utländska studerande programmet, en studerande vardera från Norge, Danmark, Finland, Estland och Sydkorea. I chefsprogrammet 07/09 med teknisk inriktning är en deltagare från Danmark.

**4.6 Volymer av värnpliktiga****Grundutbildning - antal inryckta**

	<b>2007</b>	<b>2006</b>	<b>2005</b>
Arméstridskrafter	2 205	7 251	7 592
Marinstridskrafter	1 586	1 659	963
Flygstidskrafter	939	1 219	670
<b>Totalt</b>	<b>4 730*</b>	<b>10 129*</b>	<b>9 225*</b>

\*Centra adderade till Arméns volymer.

Källa: TPV, 2008-01-17. Kommentar: Ingen stor inry. i Armén p g a termin tre (T 3) genomförande.

### Grundutbildning – antal krigsplaceringsbara

	2007	2006	2005
Arméstridskrafter	5 883	6 166	8 326
Marinstridskrafter	803	1 507	1 644
Flygstridskrafter	271	1 280	1 492
<b>Totalt</b>	<b>6 957* 1)</b>	<b>8 953* 2)</b>	<b>11 462</b>

\*Centra adderade till Arméns volymer

1) Källa: TPV2008-01-17. Siffran kan komma att öka efterhand som förbanden uttryckningsrapporterar.

2) Antalet har ökat i förhållande till ÅR 2006 efterhand som förbanden har uttryckningsrapporterat.

### Grundutbildning - avgångsprocent

	2007	2006	2005
Arméstridskrafter	13,8%	13,4%	13,4%
Marinstridskrafter	7,3%	10,9%	9,0%
Flygstridskrafter	8,5%	11,5%	10,3%
<b>Totalt</b>	<b>11,4% *</b>	<b>12,5% *</b>	<b>12,6% *</b>

\*Centra adderade till Arméns volymer

Källa: TPV

### Värnpliktsutbildning till Hemvärnet (direktutbildning)

Antal tjejdagar	2007	2006	2005
<b>Totalt</b>	<b>5 340*</b>	<b>3 115*</b>	<b>0</b>

\*Grundutbildning

Källa: TPV

### Genomförd avtalstid i hemvärnets förband

Antal tjejdagar	2007	2006	2005
<b>Totalt</b>	<b>151 543</b>	<b>164 250</b>	<b>176 814</b>

## 4.7 Redovisning RB uppgift 21 Värnpliktsutbildning

### Armén

Org enhet	Inryckta	Varav kvinnor	Utryckta	Krigsplaceringsbara
LG	1 163	84	465	455
K 3	83	4	426	418
I 19	134	8	879	841
I 19 AJB	132	1	224	214
P 4	222	4	523	512
P 7	69	3	556	539

A 9	0	0	394	387
Lv 6	90	2	568	556
Ing 2	79	0	526	519
T 2	0	0	521	514
LedR	82	7	579	567
MSS	59	0	148	147
<b>Totalt</b>	<b>2 113</b>	<b>113</b>	<b>5 809</b>	<b>5 669</b>

Kommentar: Det är viktigt att notera att kalenderår och utbildningsår inte sammanfaller, det går därför inte att jämföra innehållet i tabellerna. En stor del av de under 2007 inryckta värnpliktiga rycker ut 2008. Huvuddelen av de utryckta och krigsplaceringsbara värnpliktiga ryckte in under 2006. Data från TPV 2008-01-17.

### Marinen

Org enhet	Inryckta	Varav kvinnor	Utryckta	Krigsplaceringsbara
MarinB	180	9	168	166
MarinB/Malmö	55	2	38	37
MarinB/Göteborg	97	6	100	100
MarinB/Bassäk	61	0	0	0*
MarinB/Muskö	68	4	65	65
MarinB/Härnösand	34	7	35	35
MarinB/Visby	30	1	34	34
Amf 1	644	7	138	134
Amf 1/Göteborg	42	4	0*	0*
1.Ubflj	96	13	93	92
3.Sjöstridsflj	145	16	129	126
4.Sjöstridsflj	123	6	0*	0*
SSS	11	2	14	14
<b>Totalt</b>	<b>1 586</b>	<b>77</b>	<b>814</b>	<b>803</b>

\*Förbandet har inte Utryckningsrapporterat färdigt vid tidpunkten för utdraget ur TPV datasystemPLIS.

### Flygvapnet

Org enhet	Inryckta	Varav kvinnor	Utryckta	Krigsplaceringsbara
F 17	305	18	102	101
F 21	261	9	60	60
Hkpflyj	144	3	0	0
LSS	229	15	110	110
<b>Totalt</b>	<b>939</b>	<b>45</b>	<b>272</b>	<b>271</b>

### FM Centra

Org enhet	Inryckta	Varav	Utryckta	Krigsplaceringsbara
-----------	----------	-------	----------	---------------------

		<b>kvinnor</b>		
FöMusC	57	9	74	74
FMUndSäkC	35	9	22	22
SkyddC	0	0	88	80
FMTS	0	0	38	38
<b>Totalt</b>	<b>92</b>	<b>18</b>	<b>222</b>	<b>214</b>

Antal totalförsvarspliktiga som efter värnpliktsutbildningen har rekryterats till tredje terminen respektive därefter följande tjänstgöring eller beredskap

Org enhet	BFA	Ber soldat	Först soldat	Totalt
LG	15	17	1	33
I 19	3		3	6
K 3		144	1	145
P 4	2	255		257
P 7	6	231		237
A 9	24			24
LV 6	13	56		69
ING 2	3	1		4
3.Sjöstridsflj	2			2
AMF 1	6		83	89
MARINB	2			2
SSS	2			2
F 17	6	163		169
F 21		3		3
HKPFLJ		4		4
Trängregementet		226		226
FMLOG		4		4
Ledningsregementet			2	2
FMTS	2			2
SWEDEC	2			2
FÖMUSC			1	1
REKRYC	1			1
Plac saknas	6	8		14
NBG		489		489
<b>Totalt</b>	<b>95</b>	<b>1 601</b>	<b>91</b>	<b>1 787</b>

Kommentar: Ingen statistik avseende antalet kvinnor finns tillgänglig. Källa: Försvarmakten.

#### **4.8 Redovisning RB uppgift 40 Civilt meritvärde**

##### *4.8.1 Regeringens anvisningar*

I 1998 års Pliktutrednings förslag (SOU 2000:21) lämnades förslag på åtgärder för att öka värnpliktstjänstgöringens civila meritvärde. Även i regeringens proposition 2004/05:5 betonades vikten av att öka värnpliktstjänstgöringens civila meritvärde och Försvarsmakten skall årligen redovisa resultatet av det arbete som bedrivs till Regeringen.

##### *4.8.2 Hantering och vidtagna åtgärder*

Försvarsmakten har sedan år 2001 en handläggare som arbetar med frågor kopplade till värnpliktstjänstgöringens civila meritvärde. Ett omfattande arbete har bedrivits med att studera åtgärder för att öka det civila meritvärdet av genomförd värnpliktsutbildning. Framförallt har det handlat om att certifiera den militära utbildningen i civila kompetensbevis. Arbetet utgör idag en naturlig del i förbandens verksamhet.

År 2004 inledde Försvarsmakten ett samarbete med Karlskrona kommun för att se på möjligheten att tillgodoräkna sig värnpliktsutbildningen i en motsvarande civil utbildning (Karlskronamodellen). Detta arbete har utvecklats så att kursplaner för värnpliktsutbildningar gångbara i det civila samhället är under framtagning.

Under 2006 påbörjades ett arbete med att utarbeta ett nytt vitsord för värnpliktiga och anställda soldater som på ett bättre sätt än det föregående beskriver de kompetenser som värnpliktsutbildningen ger samt tydliggör den personliga utveckling som värnplikten medför. Arbetet har bedrivits i samarbete med bland annat Försvarshögskolan, Värnpliktsrådet och det privata näringslivet.

Vitsordet samt en del av värnpliktsutbildningen lagras i en databas. Syftet är bland annat att ha ett generellt utseende för alla vitsord i Försvarsmakten, ge möjligheter att i framtiden kunna matcha kompetenser mot befattningar i exempelvis utlandsstyrkan, samt möjlighet för en tidigare värnpliktig att få ut en kopia på sitt vitsord.

##### *4.8.3 Uppnådda resultat*

Sedan arbetet påbörjades år 2001 har ett stort antal befattningsutbildningar certifierats i akademiska poäng eller olika former av yrkesbevis.

Ett arbete har som tidigare nämnts påbörjats och avses fortsätta i syfte att ta fram civila användbara utbildningsplaner för värnpliktiga befattningsutbildningar. Vidare kommer en utbildningsplan omfattande delar av den generella värnpliktsutbildningens gemensamma del. Detta baseras på reglementet FSS, Försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän. Utbildningsplanerna är avsedda att presenteras i den värnpliktiges vitsord så att det kan vara en kvalificerad bas för ett fortsatt yrkesliv, antingen i Försvarsmakten eller i det civila samhället. Vidare har kontakter förevarit med företag som sysslar med validering i databaser över Internet. Detta arbete är fortfarande på planeringsstadiet.

#### 4.8.4 Slutsatser

Det sker ett omfattande förbättringsarbete inom området civil validering/meritering av den värnpliktiga utbildningen. Lagring av materialet i databas kommer att medföra en möjlighet att utveckla ytterligare matchningsmöjligheter så att den värnpliktiges utbildning på ett effektivare sätt kan nyttjas i Försvarmakten, men framförallt vara en viktig bas för den värnpliktiges yrkesverksamma liv.

### 4.9 Redovisning RB uppgift 24 Utbildning för internationell tjänstgöring

#### 4.9.1 Innehåll

Utbildningen i UNSCR 1325 (2000) som är obligatorisk för FM US (4h), har som målsättning för de deltagarna:

- Att få en kännedom om resolution 1325, dess kringliggande dokument samt dessas påverkan på deltagarnas arbete.
- Att få en ökad kunskap om genus och hur kvinnor påverkar och påverkas av konflikter, samt belysa vikten av kvinnors roll vid fredsbefrämjande arbete.
- Att se ett genusperspektiv på fredsbefrämjande insatser.

Någon specifik utbildning om eller kring UNSCR 1539 (2004) har under 2007 ej genomförts.

#### Försvarsmaktspersonal inför utlandstjänstgöring

Utbildning:	Målgrupp:	Utbildningsplats:	Antal:
1325	KS15	Livgardet	60
1325	FS13	Livgardet	130
1325	KS15	Livgardet	40
1325	IAS	AMF1/Berga	150
1325	EN04 (minröj)	Livgardet	30
1325	EB06	Livgardet	30
1325	FMLOG US	Livgardet	50
1325	KS 16	Livgardet	30
1325	SU01	Livgardet	30
1325	FM Specialförband	Livgardet	30
1325	FMLOG	Livgardet	40
1325	Chefer FS15	Livgardet	30



**Övrig Försvarsmaktspersonal**

<b>Utbildning:</b>	<b>Målgrupp:</b>	<b>Utbildningsplats:</b>	<b>Antal:</b>
1325	Elever MHS H	MHS Halmstad	140
1325	Jämställdhets kommitté	F7 Såtenäs	20
1325	Personal- chefskonferens	Lidingö	70
1325	Värnpliktsrådet	Kansli	9
1325	All personal	RekryC	35
1325	Värnpliktiga NVK	Konferens Berga	40
1325	Elever MHS H	MHS Halmstad	150
1325	Anställda kontaktpersoner NVK	Berga	30
1325	Gender Force	Stockholm	30
1325	Gender Force	Solna	7
1325	FöMedC	Göteborg	30
1325	Värnpliktiga	LSS	20
1325	Handledare	Stockholm	6
1325	Rådgivare sex trak	Ronneby	20
1325	Elever Kaptens kurs	Karlberg	100
1325	FM Personal-tjänsteförbund	Lund	35
1325	Chefer 4.sjöstrid	Muskö	80
1325	MARA-kurs	Skövde	40
1325	Lottorna	Sollentuna	20

**4.9.2 Resultat**

1700 Försvarsmaktsanställda har under 2007 genomgått utbildning i 1325.

Ett av resultaten med 1325-utbildningen är att då organisationens kunskap ökat i ämnet har FM sett att detta även ökat intresset för jämställdhetsfrågorna i stort. 1325 används numera ofta som ett argument för jämställdhetsarbete i stort, vilket också gett dessa frågor en ökad status. Det har även skapats en handledarutbildning i 1325 med syfte att de som genomgår den ska kunna bedriva utbildning i ämnet på sina egna förband och utbildningsorter. Fem personer från FM utbildades under 2007 till handledare i 1325. Ett resultat av detta är att LG IntUtbE påbörjat arbetet med att se över hur de kan föra in ett genusperspektiv i den ordinarie övningsverksamheten under den förberedande missionsutbildningen.

**4.10 Redovisning RB uppgift 25 Utbildning för internationell verksamhet****4.10.1 Utbildning för internationell verksamhet**

Försvarsmakten skall vidmakthålla SWEDINT/PfP Training Centre.

Försvarsmakten skall genomföra internationell utbildningsverksamhet i Sverige och utomlands inom ramen för FN, EU OSSE; Nato/Pff och det nordiska samarbetet.

#### 4.10.2 Återrapportering

Försvarsmakten skall redovisa vilken utbildning som genomförts och utgifterna för denna. Försvarsmakten skall senast den 30 april 2007 redovisa ett förslag till vilken internationell verksamhet som skall genomföras under åren 2008-2009 samt de beräknade kostnaderna för denna.

#### 4.10.3 Analys

Uppgiften avser endast internationella kurser som Försvarsmakten själva erbjuder, inte deltagande i av andra länder erbjudna kurser.

#### 4.10.4 Sammanfattning

Verksamheten har genomförts enligt plan. Kostnaden har uppgått till 8 546,8 kkr.

#### Genomförda kurser vid Livgardet

Kurs	Antal elever	Antal veckor	Erbjuds till, samarbetspartners	Utfall 2006 Kkr
UNSOC 1	48	3	FN, Nato/PFF, Nordcaps	404,2
UNSOC 2	48	3	FN, Nato/PFF, Nordcaps	336,3
UNJOC	48	3	FN, Nato/PFF, Nordcaps	1 018,7
UNCIVSOC 1	15	2	FN, Nato/PFF, Nordcaps	191,8
UNCIVSOC 2	15	2	FN, Nato/PFF, Nordcaps	242,6
INTPIO	20	1	Nato/PFF, Nordcaps	228,7
PfP SOC 1	48	3	Nato/PFF, Nordcaps	642,7
PfP SOC 2	48	3	Nato/PFF, Nordcaps	716,9
PfP JSOC 1	36	3	Nato/PFF, Nordcaps	617,5
CMR	35	2	Bilateralt	270,8
CMR	35	2	Bilateralt	0

Förklaring till kursförkortningarna finns i slutet av redovisningen.

Förutom dessa kurser genomförs vid LG ett antal kurser som inte erbjuds till andra alternativt intäktsfinansieras och genomförs för annans räkning. För att ge en helhetsbild redovisas även dessa här.

Kurs	Antal elever	Antal veckor	Genomförandeorsak	Utfall 2007 Kkr
GSU US 1	30	3	Utlandsstyrkans behov	532,5
GSU US 2	30	3	Utlandsstyrkans behov	532,5
SUNJOC	60	2	Intäktsfinansierad. Schweiz	0
UNPCC	15	3	Intäktsfinansierad. RKP	0
UNPOC 1	25	2	Intäktsfinansierad. RKP	0

UNPOC 2	25	2	Intäktsfinansierad. RKP	0
UNPOC 3	25	2	Intäktsfinansierad. RKP	0
INTSAC	20	1	Intäktsfinansierad Frivilligrörelsen (Lottorna)	52,1
INTSAC	20	1	Intäktsfinansierad Frivilligrörelsen (Lottorna)	61,3
INTSAC	20	1	Intäktsfinansierad Frivilligrörelsen (Lottorna)	113,4
INTSAC	20	1	Intäktsfinansierad Frivilligrörelsen (Lottorna)	42,8
Missionsutb för MILOBS	5 x 10	1	Utlandsstyrkans behov	393,0
Missionsutb för CIVPOL	4 x 30	1	Intäktsfinansierad RKP	0

### Stöd inom SSR till Balkan

Under året har LG/SWEDINT inom ramen för regeringens uppdrag 14 och i samarbete med de andra NORDCAPS-länderna genomfört följande kurser på västra Balkan.

Kurs	Antal svenska instruktörer	Utfall Kkr	Anm.
BALMOC 1	1		Finskt lead
BALMOC 2	1		Finskt lead
BALSOC	4	876,0	Svenskt lead
BALCIMIC	1		Danskt lead
BALLOC	1		Norskt lead

Instruktörsstödet till de av de andra nordiska länderna ledda kurserna har ingått i totalredovisningen för instruktörsstöd enligt nedan. Förutom dessa kurser har ett antal seminarium och möten genomförts på västra Balkan. Kostnaden för detta har uppgått till 92,9 tkr.

#### 4.10.5 Kortfattad beskrivning av kurser som genomförs i Sverige

##### UNSOC (United Nations Staff Officer Course)

Målsättningen med kurserna är att förbereda stabsofficerare från olika länder för uppdrag i FN eller annan multinationell stab eller i nationell kontingent verksam inom ramen för fredsfrämjande verksamhet.

##### CIVSOC (Civil Staff Officer Course)

Målsättningen med kursen är att förbereda representanter från civila politiska och humanitära organisationer för arbete under ledning av FN eller regionala säkerhetsorganisationer inom

ramen för fredsfrämjande verksamhet specifikt med fokus på multifunktionalitet (integrering mellan militär-, civil- och polisverksamhet).

#### UNJOC (United Nations Junior Officer Course)

Målsättning med kurserna är att förbereda officerare avsedda för tjänstgöring som kompani- eller plutonschefer under ledning av FN eller annan regional säkerhetsorganisation inom ramen för fredsfrämjande verksamhet. Under verksamhetsåret har två UNJOC-kurser genomförts. Den övergripande målsättningen är att förbereda yngre officerare på plutons- och kompaninivå att verka i olika Peace Support Operations (PSO) med huvudinriktning på praktisk PSO.

#### UNPOC (United Nations Police Officer Course)

Drivs i RKP regi med stöd av SWEDINT. Målsättningen är att förbereda civilpolisier för uppdrag inom ramen för fredsfrämjande verksamhet. Verksamheten återredovisas av RKP.

#### UNPCC (United Nations Police Commander Course)

Drivs i RKP regi med stöd av SWEDINT. Kursen är integrerad med den högre civila stabskursen (CIVSOC) och FN-stabskursen UNSOC. Målsättning som i UNPOC. Verksamheten återredovisas av RKP. UNPOC- och UNPCC-kurserna faktureras RKP

#### PfPSOC (PfP Staff Officer Course )

Målsättningen för kurserna är att förbereda stabsofficerare från PFF-länder på tjänstgöring i multinationella brigadstaber eller i nationella bataljoner inom ramen för fredsfrämjande verksamhet.

#### PfP JSOC (PfP Junior Staff Officer Course)

Målsättningen med kurserna är att förbereda lägre stabsofficerare från PFF-länder för tjänstgöring i bataljonsstaber inom ramen för multinationella fredsfrämjande operationer. Instruktörer från samtliga nordiska länder deltar.

#### GSU US (Grundläggande soldatutbildning för Utlandsstyrkan)

Grundläggande soldatutbildningskurs i syfte att fylla Utlandsstyrkans behov av viss specialistkompetens som innehas av personal utan genomförd värnplikt.

#### CMR

Multifunktionalitet i PSO insatser.

#### 4.10.6 Instruktörsstöd till andra länders utbildningscentra

LG/SWEDINT har i uppgift att sammanhålla sändandet av svenska instruktörer till de andra NORDCAPS-ländernas kurser.

Kurs	Land/Antal svenska instruktörer
CIMIC 1	Danmark/ Sverige 1 instr
CIMIC 2	Danmark/ Sverige 1 instr

Kurs	Land/Antal svenska instruktörer
UNMILPOC 1	Danmark/ Sverige 2 instr
UNMILPOC 2	Danmark/ Sverige 2 instr
UNLOC	Norge/ Sverige 1 instr
PfP LOC 1	Norge/ Sverige 1 instr
PfP LOC 2	Norge/ Sverige 1 instr
INTMCC	Norge/Sverige 1 instr
PfPMCC	Norge/Sverige 1 instr
INTSUPSOC	Norge/Sverige 1 instr
UNCOE	Norge/Sverige 1 instr
UNMOC 1	Finland/ Sverige 2 instr
UNMOC 2	Finland/ Sverige 2 instr
UNMOC 3	Finland/ Sverige 2 instr
PfPCIS	Finland/Sverige 0 instr (avhopp)
EUCLC	Finland/Sverige 1 instr
PfPCLC 1	Finland/Sverige 1 instr
PfPCLC 2	Finland/Sverige 1 instr

Kostnaden för detta har uppgått till 1 180,1 kkr och i denna summa ingår även instruktörsstödet till de av andra nordiska länder arrangerade kurserna på västra Balkan. Härutöver har under årets lämnats stöd med en instruktör under två veckor till det grekiska PSO trainingcentrat. Detta stöd finansierades av Grekland.

#### 4.10.7 Läget avseende ärendet om övertagande av kurser från NATO

(Regeringsbeslut 12, 2007)

Regeringen bemyndigade i Regeringsbeslut 12 (Fö2007/174/SI) daterat 2007-03-08 Försvarmakten att påbörja förhandlingar för att ta över två kurser från NATO-skolan i Oberammergau. Dessa förhandlingar står för ögonblicket stilla. Försvarmakten håller en kontinuerlig dialog och avvaktar NATO interna process för att kunna gå vidare i ärendet.

#### 4.11 Redovisning RB uppgift 9 Baltic Defence College

Försvarmakten ska stödja utbildningsverksamheten vid Baltic Defence College genom att bidra med en lärare till skolan. Detta stöd bör genomföras i samverkan med Försvårshögskolan och andra myndigheter som är verksamma vid Baltic Defence College.

##### 4.11.1 Återrapportering

Försvarmakten ska redovisa effekterna av dess lärarstöd på utbildningsverksamheten vid Baltic Defence College.

#### 4.11.2 Redovisning

Försvarmakten stödjer sedan tidigare Baltic Defence College med en ställföreträdande rektor. Stödet planeras fortsätta till sommaren till 2009. Denna befattning belastar ekonomiskt Försvärshögskolan men individen kommer från och hanteras av Försvarmakten.

Försvarmakten uppdrogs i Regleringsbrevet för 2007 att sända ytterligare en officer som lärare till skolan. Detta uppdrag misslyckades p.g.a. ett sent avhopp av tilltänkt kandidat. Ingen svensk lärare finns på skolan i nuläget men Försvarmakten planerar för att sända en till sommaren 2008, i enlighet med 2008 års regleringsbrev.

#### Nyttan för Försvarmakten

Försvarmakten ser ingen nytta för egen organisation av att ha en lärare på skolan. Då antalet utlandsuppdrag är stort och tillgången på officerare ansträngd, förespråkar Försvarmakten att uppdraget att stödja skolan med personal avslutas sommaren 2009.

#### 4.11.3 Finansiella villkor för anslagsposten 6:1.1

3. Anslagsposten får användas för familjebidrag och dagpenning enligt förordningen (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktig som fullgör värnplikt samt administrationskostnader för dessa bidrag. Utbetalning har skett efter rekvisition från Försäkringskassan.

**SVAR: Har skett: Utfall: 2 707 767 kronor**

4. Anslagsposten får användas för ekonomiskt stöd enligt förordningen (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktiga som fullgör värnplikt. Utbetalning sker efter rekvisition från Totalförsvarets pliktverk.

**SVAR: Har inte skett: Utfall: Totalförsvarets pliktverk har inte fattat något sådant beslut under 2007.**

#### 4.11.4 Tidningen Värnpliktsnytt

##### 4.11.4.1 Bakgrund

Försvarmakten skall ge administrativt stöd till tidningen Värnpliktsnytt. De totalförsvarspliktiga som fullgör grundutbildning skall tillförsäkras inflytande över tidningens utformning och innehåll och tillsändas tidningen kostnadsfritt. Värnpliktsnytt skall i fredstid produceras av totalförsvarspliktiga för totalförsvarspliktiga för att tillgodose de

totalförsvarspliktigas medinflytande och demokratiska rättigheter. Tjänstgöringen vid Värnpliktsnytt skall utformas som utbildning. Vidare skall tidningen i journalistiskt och redaktionellt hänseende lyda under chefredaktören. Tidningens självständighet skall säkerställas.

#### 4.11.4.2 Resultat

Värnpliktsnytt har under året 2007 utbildat 19 värnpliktiga. Av de nio som ryckte ut under året uppnådde åtta (samtliga soldater som läste kursen) 20 poäng i journalistik vid Karlstads universitet. En hade redan läst journalistik på universitetsnivå sedan tidigare.

I den nyinryckta gruppen om tio informationssoldater är 40 procent kvinnor och 60 procent män. Alla i den nyinryckta gruppen har gjort GSU tillsammans på LedR vilket har lett till en god gruppgemenskap. Under 2007 har Värnpliktsnytt utkommit i 11 gånger varav ett tjockare nummer med utbildningstema. Tidningen har gjort utlandsreportage från Finland, Norge och Tyskland samt bevakat Nordic Battle Group. Dessutom har man satsat på att bevaka övningar, jämställdhet, religion, attitydfrågor samt förekomsten av nazister som får göra värnplikt. Värnpliktsnytt har även granskat materielförsörjningen inom försvaret. De värnpliktiga som ryckte ut under året har genomfört en överlevnadsvecka. Under året har redaktionschefen slutat och en vikarie tagits in. Rekrytering av en ny redaktionschef pågick i slutet av året. Chefredaktören har fått ledarskapsutbildning och har aktivt drivit frågor om journalistisk etik och moral.

De värnpliktiga har också gått en informationsassistentutbildning samt en utbildning i rörlig bild i krigssituationer i samarbete med AMF och FHS. Utbildningen för de värnpliktiga som ryckte ut under året pågick fyra veckor. Kritiken mot utbildningen på AMF har varit ganska stor då mycket är sådant som informationssoldaterna redan hade kunskaper om. Den del som var förlagd till FHS var betydligt mer uppskattad. Samtliga av dem som ryckte ut fick även göra en praktikvecka på ett förband där de fick arbeta med Försvarens informatörer. Praktiken var av varierande kvalitet och några i gruppen upplevde att de "satt av tiden".

#### 4.11.5 Värnpliktsrådets verksamhet

##### 4.11.5.1 Bakgrund

Värnpliktsrådet arbetar på uppdrag av Värnpliktskongressen. 2007 års Värnpliktskongress fastställde inriktningen på Värnpliktsrådets arbete genom att anta arbetsordningen och riktlinjer för Värnpliktsrådet samt Värnpliktsprogrammet. I arbetsordningen och riktlinjerna slås arbetsformerna för Värnpliktsrådet fast. I Värnpliktsprogrammet återfinns Sveriges värnpliktigas viktigaste krav gentemot statsmakterna och Försvarensmakten.

##### 4.11.5.2 Verksamhet

Värnpliktsrådet har följt de direktiv Värnpliktskongressen har angivit. Regional verksamhet har bedrivits genom bl a förbandsbesök och förtroendemannautbildningar. Central kravdrivning har bedrivits bl a genom möten med politiker och försvarsledning.

Värnpliktskongressen har utsett ekonomiska revisorer samt sakrevisorer. SET Auktoriserade Revisorer AB granskar Värnpliktsrådets ekonomiska hantering. Sakrevisorerna granskar Värnpliktsrådets verksamhet utifrån Värnpliktsprogrammets och övriga styrdokuments krav. Ekonomiska revisorer samt sakrevisorer avlade rapport vecka 747, under 2007 års Värnpliktskongress.

Värnpliktsrådet har under år 2007 genomfört verksamheten enligt planerna. Under 2007 har den nya kongresscykeln fastställts och därmed har en återgång till tidigare års fasta verksamheter skett. Verksamhet som genomförts är Värnpliktskongress samt en rikstäckande värnpliktskonferens, deltagande i övriga konferenser, information och utbildning av värnpliktiga förtroendemän, skyddsassistenter och NKV-förtroendevalda på förband.

#### *4.11.6 Försvar mot Droger (FMD) 2007*

##### *4.11.6.1 Bakgrund*

Försvar mot droger (FMD) arbetar på uppdrag av Sveriges totalförsvarsppliktiga. Huvudman för verksamheten är Värnpliktsrådet tillsammans med Civilpliktsrådet. Arbetet leds av en arbetsgrupp, FMD-gruppen, som består av ledamöter från respektive råd samt verksamhetsledaren.

##### *4.11.6.2 Verksamhet*

Verksamhetsledaren planerar och genomför verksamheten. Verksamhetsledaren är placerad vid Försvarsmaktens Högkvarter, PERSS, Arbmiljöavd men bedriver sin verksamhet tillsammans med respektive råd.

Under 2007 har FMD genomfört drogförebyggande verksamhet främst på lokal nivå. Verksamheten består av utbildningsinsatser i Försvarsmaktens drogpolicy, efterlevnad av den och riskreduceringsprogrammet PRIME For Life. Målgrupp är i första hand förtroendevalda värn- och civilpliktiga. Hösten 2007 genomförde FMD för första gången utbildning med civilpliktiga i Jokkmokk.

FMD arrangerar också specialföreläsningar inom alkohol och narkotikaområdet med externa föreläsare där höstens specialföreläsning av ekonomiska skäl ställdes in.

Konstruktion av ny hemsida pågår och färdigställs 2008.

Tidningen Värnpliktsnytt stöds av FMD genom annonsering.

## **5 NYTTJA**

### *5.1 Nyttja - personalredovisning*

### *5.2 Resultat av försvarsbeslut 2004, personalvolym*

Vid försvarsbeslut 2004 (FB04) beslutades om en ny organisation för Försvarsmakten med anledning av nedläggningen av ett antal organisationsenheter. Med anledning av detta



beräknades ett minskat behov av befattningar och anställda vad avser yrkesofficerare och civilanställda. Med utgångspunkt från behoven framräknade under FB04, samt hänsyn taget till alla enskilda beslut därefter (under 2005-2007) som påverkade personalbehov, var planerad personalvolym vid FB04 periodens utgång (2007-12-31), för yrkesofficerare = ca 9 600 individer, samt för civilanställda, ca 6 700 årsarbetskrafter (åa). Detta personalvolymsmål i FB04 har nu nåtts, som framgår nedan.

Kategori	Mål enligt FB04, 2007-12-31	Utfall 2007-12-31
Yrkesofficerare	ca 9 600 anställda individer	9 676 individer
Civilanställda	ca 6 700 årsarbetskrafter	6 538 årsarbetskrafter

Under försvarsbeslutsperioden har antalet anställda (YO + Civila) minskat med ca 4 450. Vid organisationsenheter och orter som lagts ner har totalt 2 336 anställda blivit uppsagda p.g.a. arbetsbrist (ca 800 YO + 1 500 civila). En beslutad åtgärd i samband med FB04 var pensionsersättning, ca 1 100 har beviljats denna åtgärd (ca 600 YO + 500 civ) Se bilden nedan.

Antal anställda (individer)		2004-12-31	2005-12-31	2006-12-31	2007-12-31	Minskning
	Yrkesofficerare	11 622	11 260	10 074	9 676	1 946
	Civilanställda	9 777	9 132	7 760	7 275	2 502
	<b>Totalt</b>	<b>21 399</b>	<b>20 392</b>	<b>17 834</b>	<b>16 880</b>	<b>4 448</b>
<b>Uppsagda p.g.a.</b>			<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>Totalt</b>
Arbetsbrist	Yrkesofficerare		45	695	50	790
	Civilanställda		206	1 138	202	1 546
	<b>Totalt</b>		<b>251</b>	<b>1 833</b>	<b>252</b>	<b>2 336</b>
<b>Beviljade</b>			<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>Totalt</b>
Pensionsersättning	Yrkesofficerare		105	254	255	614
<b>Både FB00+FB04</b>	Civilanställda		170	251	60	481
	<b>Totalt</b>		<b>275</b>	<b>505</b>	<b>315</b>	<b>1 095</b>

### 5.2.1 Översikt, totalt antal anställda i Försvarsmakten, alla kategorier

Nedan redovisas tillgång, antal anställda individer av alla olika personalkategorier i Försvarsmakten vid årsskiftet, samt den årsarbetskraft som har genererats under december.

Personalkategori	YO	Civila	Ro i Gro	BFA	Ber.sold	Först.sold	Totalt
Individer (071231)	9 676	7 275	119	95	1 601	91	18 857
Årsarbetskraft (dec)	8 940	6 538	101	114	1 600	109	17 402

YO = yrkesofficerare, Ro i GRO = Reservofficerare som arbetar i grundorganisationen, BFA = Anställda enligt befälsförstärkningsavtalet. Beredskapssoldater, samt Förstärkningsoldater.

Könsfördelning alla anställda individer, läget 2007-12-31.

Antal (individer)	YO	Civila	Ro i Gro	BFA	Ber.sold	Först.sold	Totalt
Män	9 232	4 395	110	81	1 500	90	15 408
Kvinnor	444	2 880	11	14	101	1	3 451

## 5.2.2 Yrkesofficerare (YO)

### Antal anställda yrkesofficerare

Den planerade personalvolymen för Försvarsmakten 2007-12-31 som resultat av försvarsbeslut 2004 (FB 04) var ca 9 600 anställda yrkesofficerare. Antalet anställda vid årsskiftet var 9 676. Därmed har Försvarsmakten genomfört reducering av antal yrkesofficerare i enlighet med FB 04.

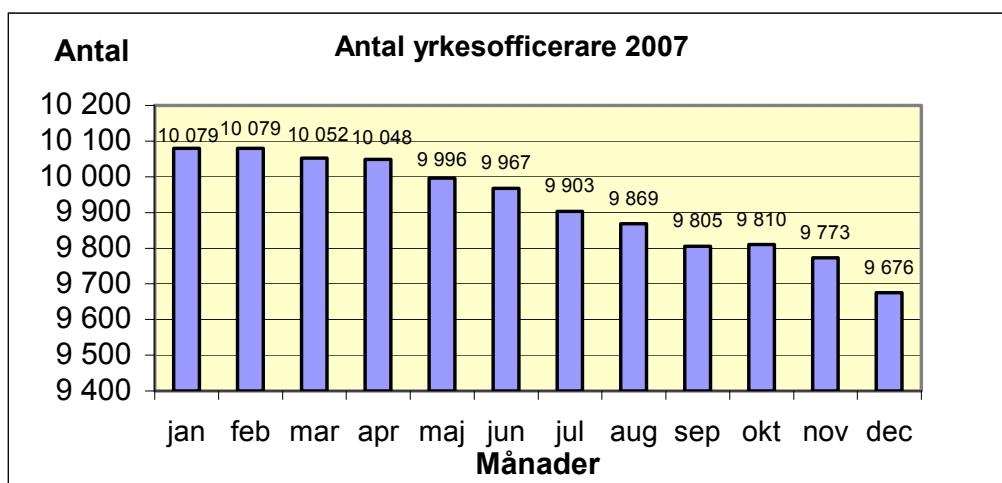


Fig 1: Antal yrkesofficerare 2007

### Historik, antal anställda yrkesofficerare 2004-2007, läget 31 dec/ år.

År	2004	2005	2006	2007
Individer	11 622	11 260	10 074	9 676
ÅA(dec)*	10 973	10 316	9 314	8 940

\* Årsarbetskraft december månad/år.

**Antal tillsvidareplacerade yrkesofficerare 2007-12-31**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Högkvarteret	893	19	912
Arméförband	3 115	102	3 217
Marinförband	1 609	76	1 685
Flygvapenförband	2 352	165	2 517
Logistikförband*	258	13	271
Ledningsförband**	492	40	532
Skolor	277	20	297
Centra	228	9	237
<b>Summa</b>	<b>9 232</b>	<b>444</b>	<b>9 676</b>

\* = FMLOG och Trängregementet.

\*\* = Ledningsregementet och FMTM.

**Antal YO kvinnor/antal YO totalt (procent)**

<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
4,4%	4,4%	4,5%	4,6%

**Antal YO totalt i Försvarsmakten per grad, 2007-12-31**

<b>Grad</b>	<b>Totalt</b>	<b>Varav kvinnor</b>	<b>Varav med fullmakt (IF+IG)</b>
Gen/Genlt/Genmj	15		0 + 15
Brigadgen/Fljam	24		0 + 24
Överste 1/Kmd 1	3		1 + 2
Överste/Kmd	134	3	4 + 116
Överstelöjtnant/Kk	998	12	429
Major/Örlkn 3	84	5	5
Major/Örlkn 4	1 929	56	470
Kapten	3 107	164	555
Löjtnant	3 327	199	618
Fänrik	55	5	2
<b>Summa</b>	<b>9 676</b>	<b>444</b>	<b>2 084 + 157</b>

IF = Individuell lön med fullmakt

IG = Anställning med särskilda villkor (regeringsbeslut - överste—general)

**Åldersstruktur**

Medelåldern för YO har stigit under året till nästan 42 år. Den positiva neråtgående trenden som tidigare har uppmätts vad gäller medelåldern har avstannat och medelåldern ökar igen. (2004=39,8 år, 2005 = 39,6 år, 2006= 40,2 år, 2007= 41,7) Orsaken är konsekvenser av FB04, yngre har sagts upp (LAS), samt anställningsstopp, samt stora avgångar på egen begäran bland yngre officerare. Medelåldern för kvinnliga YO har även ökat, (2004=32,8 år, 2005=32,8 år, 2006=33,7 år, 2007=35,4 år).

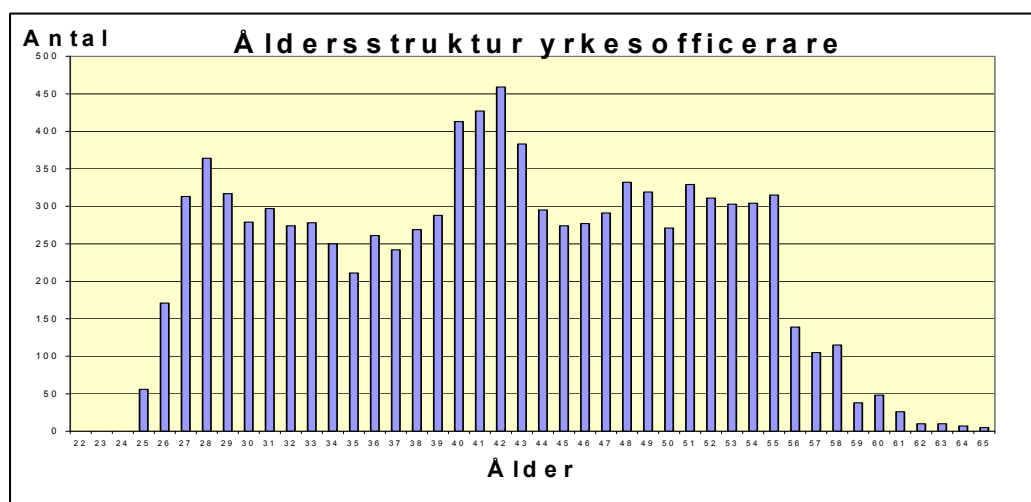


Fig 2: Åldersstruktur yrkesofficerare

### Medelålder

Personalkategori	Snittålder män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Yrkesofficerare	42,0	35,4	41,7

### Tjänstledigheter

Antalet tjänstlediga yrkesofficerare i försvarsmakten totalt under året legat på ett medelvärde om ca 740. Anledningen till att medelvärdet minskat från år 2006 är att yrkesofficerare i Trygghetsstiftelsen åtgärder har sjunkit, och upphört. Största orsak är arbete vid andra myndigheter (FHS, FMV, m.fl) ca 260, därefter tjl. p.g.a. prova annat arbete + studier, ca 250, vård av barn, ca 140.

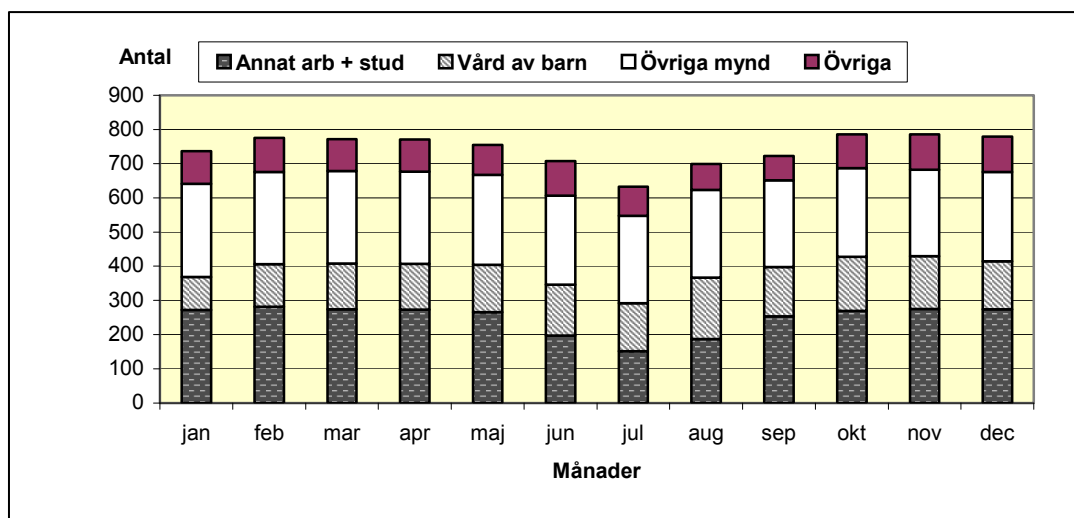


Fig 3: Tjänstledighetsorsaker yrkesofficerare

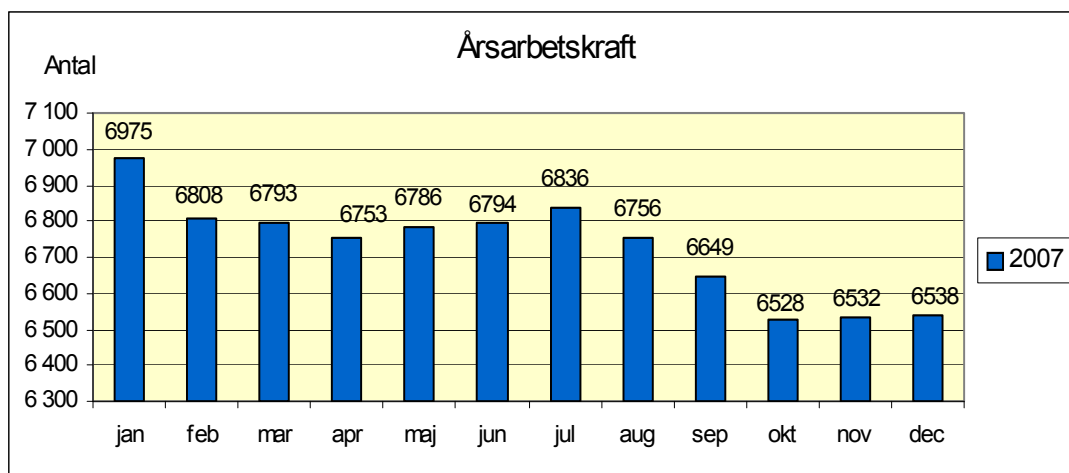
### Nyanställningar

Totalt har Försvarsmakten år 2007, nyanställt och återanställt 176 yrkesofficerare varav 16 är kvinnor. Officerarna är fördelade på: Armén 104, Marinen 17, Flygvapnet 31 samt övriga 24. Dessa fördelar sig per grad: 3-Major, 12-Kapten, 16-Löjtnant, och 145-Fänrik.

#### 5.2.3 Civilanställda

### Antal civila årsarbetskrafter (fig. 8)

Planerad personalvolym för december var ca 6 700 årsarbetskrafter (åa) enligt FB 04. Utfallet blev 6 538 årsarbetskrafter, därmed har Försvarsmakten mer än väl genomfört beslutad reduktion av antalet civilanställda i enlighet med FB 04. Orsaken är i huvudsak outsourcing av verksamhet från FMLOG till civila marknaden som innebär minskade behov av civilanställda.



**Fig 8: Antal årsarbetskraft civila.**

Historik, antal civila årsarbetskrafter 2004-2007, december månad/år.

År	2004	2005	2006	2007
Årsarbetskraft	8 463	7 928	6 880	6 538
Individer	9 777	9 132	7 760	7 275

### Antal anställda, samtliga civila 2007-12-31

Antalet civila individer har under året minskat med 485. FMLOG står för den största reduktionen.

### Antal civilanställda 2007-12-31 (tillsvidareanställda + visstidsanställda)

	Män	Kvinnor	Totalt
Högkvarteret	158	233	391
Armé förband	386	436	822
Marin förband	236	151	387
Flygvapen förband	538	310	848
Logistik förband*	2 537	1 405	3 942
Ledningsförband**	292	150	442
Skolor	90	56	146
Centra	152	138	290
<b>Summa</b>	<b>4 395</b>	<b>2 880</b>	<b>7 275</b>

\* = FMLOG och Trängregementet.

\*\* = Ledningsregementet och FMTM

**Fig 9: Antal civilanställda totalt**

**Antal civilanställda kvinnor/antal civilanställda (procent)**

2004	2005	2006	2007
40,7%	40,3 %	40,1%	39,6%

Orsaken till att andelen civila kvinnor i försvaret har minskat är bl.a. att FMLOG har outsourcat en stor del av försvarets restauranger, där en stor del av de anställda är kvinnor.

**Antal tillsvidareanställda 2007-12-31**

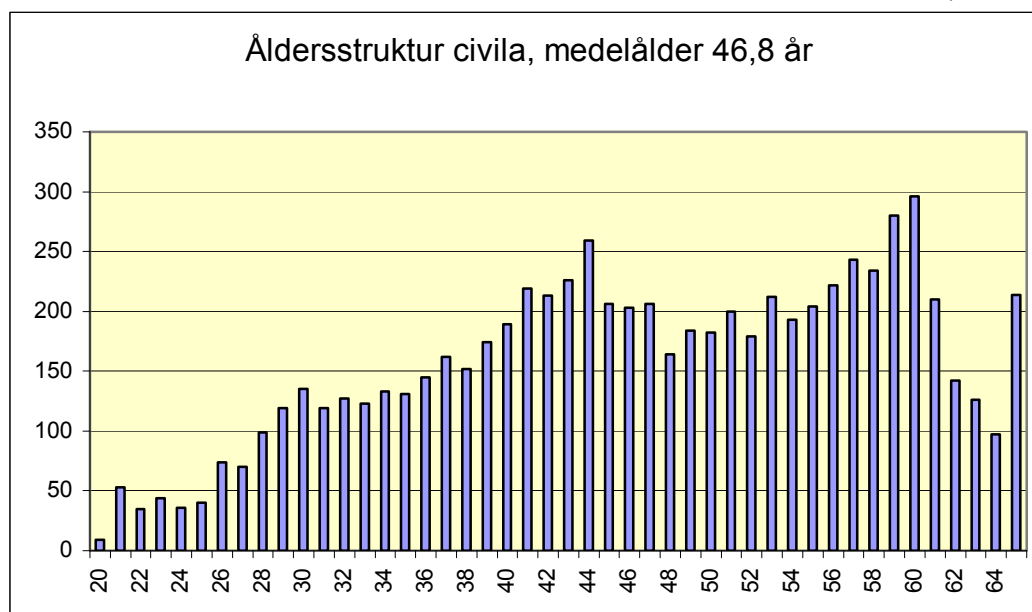
Antalet tillsvidareanställda har under året minskat med 517 individer. Vid årsskiftet uppgick antalet till 6 995 anställda, i december var antalet 6 478. Den största reduceringen återfinns vid FMLOG.

**Antal tidsbegränsat anställda civila 2007-12-31**

Antalet tidsbegränsat anställda har under året ökat med ca 165 individer. Vid årsskiftet uppgick antalet till 635 visstidsanställda, och i december var antalet 800.

**Åldersstruktur civila**

Den positiva neråtgående trenden som tidigare har uppmätts vad gäller medelåldern har avstannat och medelåldern har ökat igen. Orsaken är konsekvenser av FB04, stort antal civila har sagts upp, många yngre p.g.a. LAS. (2000=48 år och 2001=45,2 år, 2002=45,8 år, 2003=45,0 år, 2004=45,3 år, 2005 = 45,4 år, 2006= 45,4 år, 2007= 46,8)



**Fig 10: Åldersstruktur civilanställda**





<b>Individer</b>	138	145	144	163	166	195	116	107	120	123	126	95
<b>Årsarbetskraft</b>	121	137	139	158	103	167	120	106	110	112	116	114

### Beredskapssoldater (BSA) (i huvudsak Nordic Battle Group, NBG)

<b>Antal</b>	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
<b>Individer</b>	137	146	149	150	155	171	975	1 355	1 507	1 606	1 602	1 600
<b>Årsarbetskraft</b>	136	144	146	149	152	158	947	1 326	1 498	1 593	1 595	1 500

### Förstärkningssoldater (FA)

<b>Antal</b>	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
<b>Individer</b>	171	162	162	153	148	152	113	121	116	116	115	115
<b>Årsarbetskraft</b>	132	147	144	136	132	130	82	90	97	97	96	90

#### 5.2.5 Utlandsstyrkan (US)

(specialister, soldater och sjömän) anställda från civila samhället.

<b>Antal</b>	
<b>Individer</b> (antal som tjänstgjort)	1 522
<b>Årsarbetskraft</b> (2007)	615

Försvarsmakten har under 2007 tillämnat det avtal om beredskaps- och förstärkningssoldater som slöts i december 2006. Avtalet har varit en förutsättning för att Försvarsmakten skall kunna ha förband stående med mycket kort insatsberedskap (dagar). Antal och kostnader för beredskaps- och förstärkningssoldater framgår av tabell 8 i underbilaga 3.1. Parallellt med detta införande har FM under 2007 genomfört ett omfattande arbete med att överse hela avtalsstrukturen inklusive detta avtal. Översynen har lett till en förhandlingsplan som tillämpas från slutet av år 2007.

Erfarenheterna kring avtalet, vilka legat till grund för fortsatt förhandlingsarbete är flera. Den första erfarenheten är att anställningstiderna för beredskapssoldater (2 år) är för korta för att få en balans i effekten av nyttjandet gentemot kostnaderna. Detta grundar sig i att förberedelsetiden för avancerade militära operationer är lång och komplex, vilket gör att det återstår endast 6-12 månader för att nyttja de anställda. Tidsbegränsade anställningar innebär även arbetsgivaråtaganden under den specifika perioden även om grunden för behovet förändras. Det tredje problemområdet är att förutsättningarna när avtalet slöts var att begränsa nyttjandet till just beredskapsändamål och särskilda specificerade uppgifter i grundorganisationen, för förstärkningssoldater, vilket ger FM begränsade möjligheter att nyttja dessa anställda för myndighetens övriga behov. Avtalet för förstärkningssoldater innehåller snäva och exakta definitioner, vilket innebär svårigheter att kompetensförsörja gentemot uppkomna behov. Regeringens proposition hösten 2007 och riksdagsbeslutet i december ger nu nya inriktningar och möjligheter. FM avser verka för att ersätta avtalet med mer ändamålsenliga bestämmelser så att de ovan anmälda problemområdena minimeras.

Trots begränsningarna har beredskapssoldaterna, främst de anställda för den nordiska stridsgruppen, varit en förutsättning för och framgångsrikt bidragit till att Försvarsmakten kunnat genomföra sina uppgifter. De har även inneburit värdefulla erfarenheter för Försvarsmakten. Erfarenheterna omfattar infrastrukturens utformning och servicegrad vid regementen, flottiljer och baser, arbetstidsplanering och övningsintensitet. Vidare har de anställda förstärkningssoldaterna givit ett nödvändigt och framgångsrikt tillskott i produktionen av insatsförband.

Sammanfattningsvis innebär detta att Försvarsmakten har goda möjligheter att utveckla såväl avtal, övningsbetingelser och social miljö mot ett ökat nyttjande av anställda på soldatbefattningar.

#### 5.2.6 Reservofficerare (RO)

##### Antal/behov

Försvarsmakten har idag totalt ca 9 500 RO, antalet har minskat med ca 2 000 sedan förra året. Under året har ett stort antal avtal löpt ut (ca 5 000) från ca 7 000 RO med t.j. Antalet avtal med tjänstgöringsskyldighet är idag ca 2 200. Ett stort antal RO (drygt 2 000) har slutat under året. Nyanställda RO består till största delen av yrkesofficerare som slutat, och beviljats anställning som RO. Behovet av reservofficerare skall beräknas och fastställas under 2008 i samband med ny organisationsstruktur som skall gälla från 2009-01-01, dock bedöms Försvarsmakten fortfarande ha för många och för gamla RO, med delvis föråldrad eller ej vidmakthållen kompetens.

Antal RO	Antal
Totalt antal RO	9 558
(Varav kvinnor)	173
Med avtal 94 M	2 184
Med avtal 94 M ålder 20 – 35 år	490

RO Tjänstgörande	Antal
RO i GRO (individer)	119
RO i GRO (årsarbetskraft)	101
RO i US (individer) 071231	48

Ro i GRO = Reservofficerare som arbetar i grundorganisationen.  
US = Utlandsstyrkan.

Avgångar RO	Antal, hela 2007
Antal, hela 2007	2 081

Nyanställningar RO	Antal, hela 2007
YO övergår till RO (Lt—Öv)	213
Från ROP, YOP (Fänrik)	34

Antal reservofficerare totalt i Försvarsmakten per grad, 2008-01-01

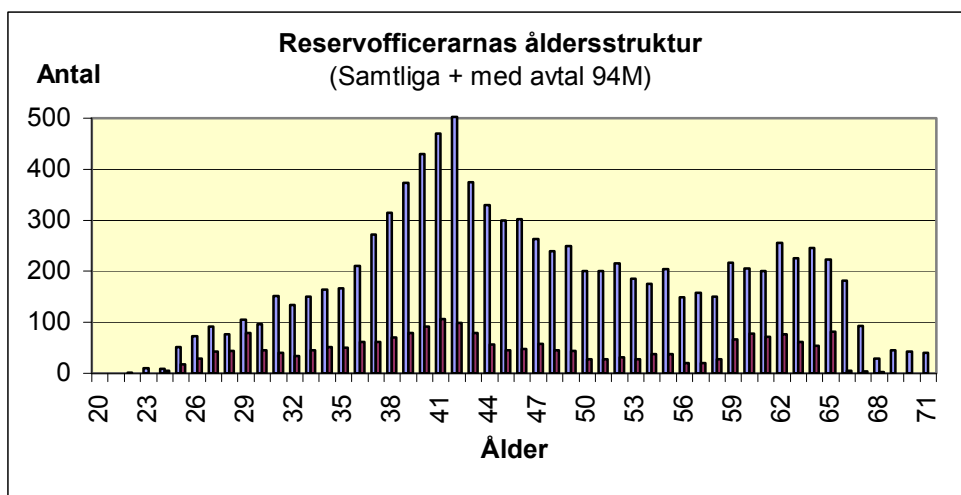
Grad	Alla RO	Män m avtal 94M	Kvinnor m avtal 94M
Gen/Genlt/Genmj	32		
Brigadgen/Fljam	2		
Överste 1/Kmd 1	69	3	
Överste/Kmd	135	8	
Överstelöjtnant/Kk	268	133	
Major/Örlkn	1 118	332	3
Kapten	4 656	763	20
Löjtnant	2 708	729	40
Fänrik	570	122	13
<b>Summa</b>	<b>9 558</b>	<b>2 090</b>	<b>76</b>

#### Åldersstruktur

Nedan redovisas åldersstrukturen för samtliga reservofficerare (blå staplar) samt åldersstruktur för RO med avtal med tjänstgöringskyldighet (röda staplar)

#### Medelålder

Personalkategori	Samtliga RO	RO med avtal 94M	Kvinnor m avtal
Reservofficerare	47,1	45,4	37,3



Reservofficerarnas åldersstruktur.

### 5.3 *Nyttja - verksamhet*

### 5.4 *Inledning*

I samband med översynen av HKV organisation våren 2007 var ambitionen att stärka FM arbetsgivarroll varför en ny avdelning vid Personalstaben etablerades – Arbetsgivaravdelningen. Därutöver, för att ytterligare markera en tydlig arbetsgivarroll, har en Försvarsmaktens förhandlingschef rekryterats. Syftet med åtgärderna är att tydliggöra ansvaret från anställning via nyttjande till avveckling för alla medarbetare och att genomföra verksamheten med för verksamheten anpassade avtal. I och med att arbetsgivarrollen satts i centrum måste också arbetsmiljöarbetet stärkas vilket genomförts med en aktiv och forcerad rekrytering. Förmågan inom arbetsmiljöområdet har stärkts avsevärt sedan 2006 och personalstaben har nu kompetenser att täcka in helheten som arbetsgivare.

Vidare har inrättats en ny avdelning för att hantera reservofficerarna på ett enhetligt sätt. Chef för avdelningen har rekryterats under hösten avdelningen börjar verka under januari 2008.

### 5.5 *Slutsatser*

Försvarsmakten förfogar nu över de instrument som innebär att initiativet har övergått till arbetsgivaren. En stark och tydlig arbetsgivarroll ger Försvarsmakten förutsättningar in i framtiden med insatsförsvaret i fokus.

### 5.6 *Övergripande verksamhet*

#### 5.6.1 *Sök- och intresseförfarande*

I BU 07 angav FM att målet för verksamheten var att kunna bemanna ca 1000 befattningar genom sök/intresseförfarande. Det målet har inte kunnat uppnås och bedöms inte kunna nås

förrän HR-transformeringen genomförts. Ett sök/intresseförfarande medför stort administrativt arbete vilket dagens organisation inte är anpassat för. För att kunna genomföra förfarandet på stor bredd erfordras ett HR-center som stödjer i det administrativa arbetet. Organisationen har dock vunnit stora erfarenheter inom både sökförfarandet som inom intresseförfarandet.

I början av året påbörjades ett pilotförsök avseende sökförfarande inriktat mot urval för befordran till nivå 1. I en första omgång utlystes 9 befattningar mot nivå 1 med en urvalsprocess under januari – juni. Processen omfattar bl.a. fackintervju, arbetspsykologisk intervju med bedömning samt fördjupad säkerhetsprövning. Efter vissa justeringar i processen genomfördes en andra omgång under september – december. Tiden för genomförandet av urvalsprocessen har kunnat kortas och resultatet pekar entydigt på att denna metod för urval och befordran är bra. Pilotförsöken har avslutats och förfarandet har implementerats som en naturlig del att befordra mot nivå 1. För urval mot nivå Brigadgeneral har en anpassad metod framtagits och rekryteringar har genomförts.

Även intresseförfarande har prövats under året. Inför rotering av attachéer sommaren 2008 och 2009 har rekryteringen genomförts i form av utlysning av tjänster och intresseanmälan. Urvalsprocessen är något enklare och tillsättningen medför inte befordran. Även här kan konstateras att metoden är bra men administrativt tung.

FM kan konstatera att i framtiden kommer huvuddelen av FM befattningar i stödorganisationen vara bemannade genom sök förfarande och befattningarna i insatsorganisationen till sin huvuddel vara bemannade genom intresseförfarande. I en ominriktad Forsvarsmakt kommer kraven på befattningarna att bli mer krävande och kravet på rätt individ i rätt befattning utgör en förtroendefråga, främst riktat mot insatsorganisationen. Genom konkurrensutsättning och grannliga urvalsförfarande konstateras att kvalitén på, under 2007, tillsatta chefer förbättrats.

### 5.6.2 Personalförsörjningsnämnd

Under hösten har en personalförsörjningsnämnd inrättats för att erhålla en enhetlig bedömning på central nivå av ärenden omfattande

- ansökningar om återanställning
- ansökningar om konvertering från Ro till Yo
- ansökan om befordran utan nivåhöjande utbildning
- anståndsärenden skolor
- ansökningar om delpension
- ansökningar om pensionsersättningar
- antagning till nivåhöjande utbildning

Nämnden är partssammansatt och utgör en förlängning på tidigare ORP (rådet för personell omställning). Nämnden är rådgivande till Personaldirektören som har att fatta beslut.

### 5.6.3 Arbetsgivarroll avseende utlandsstationerade

Då den nya Arbetsgivaravdelningen inrättades, organiserades en samlad administration för utövandet av arbetsgivarrollen gentemot personal i utlandstjänst, ej ingående i utlandsstyrkan.

För att öka rationaliteten överfördes arbetsgivaransvaret för attachéerna från MUST till personalstaben. Personal ingående i utlandsstyrkan hanteras i insatsorganisationen och övriga utlandstjänstgörande med avtal enligt URA och U-ALFA hanteras på personalstaben. Genom detta skapades rationalitet och en enhetlig hantering på individnivå erhöles.

#### 5.6.4 *Slutsatser*

Inrättandet av en arbetsgivaravdelning och en FM förhandlingschef har varit bra. Ett större helhetsgrepp kan nu tas av arbetsgivaren i hanteringen av medarbetarna från anställning till avveckling.

Urvalsmetoder för befordran genom ett aktivt sökförfarande är bra. Kvalitén på blivande chefer kan säkerställas och individen måste nu ta ansvar för sin egen utveckling och karriär. Ett något enklare förfarande är intresseanmälan men även där måste individen ta sitt eget ansvar för sin utveckling. Då stödet i den administrativa hanteringen har utvecklats kommer sök/intresse förfarande att genomsyra bemanningsarbetet och trovärdigheten för Försvarsmaktens chefer kommer att öka.

En centraliserad partssammansatt personalförsörjningsnämnd ger förutsättningar till ensad hantering av likartade ärenden spridda i landet. Den enskildes hantering sker likartat oavsett plats i landet.

### 5.7 *Villkors- och avtalsfrågor*

#### 5.7.1 *Villkors- och avtalsarbetet*

Arbetet med att nå ensade och flexibla försvarsmaktsavtal har fortsatt och intensifierats under 2007. Arbetet genomförs partsgemensamt och har resulterat i en gemensam målbeskrivning. ”En Försvarsmakt – Ett Försvarsmaktsavtal” med visionen: ”Europas bästa försvarsmaktsavtal”. Parterna har under hösten även påbörjat arbetet med att analysera och värdera den avtalsflora som föreligger. Försvarsmakten har strukturerat riktlinjerna för den framtida avtalskonstruktionen och påbörjat kollektivavtalsförhandlandet i riktning mot målsättningen. En förhandlingschef har rekryterats och ett Förhandlingsråd instiftats på Försvarsmaktsledningsnivå samt en Förhandlingsdelegation på operativ nivå. Rådet och delegationen ska borge för att avtalslösningar är förankrade i de verkliga och upplevda behoven. Kontakter har även slutits med enskilda personalchefer, förbandschefer och stabschefer i syfte att skapa dialog med verksamheterna. Till detta har Försvarsmaktens personalstab organiserats för att matcha ominriktningen och en arbetsgivaravdelning har skapats där enheten för personalvillkor ingår.

#### 5.7.2 *Tjänstgöring i utlandsstyrkan*

I BU 07 SR 25<sup>3</sup> redovisade Försvarsmakten sin syn på åtgärder för att stärka rekryteringen till de internationella insatserna. Av redovisningen framgick bland annat

---

<sup>3</sup> Redovisat förutsättningarna för att stärka rekryteringen till internationella insatser

hur Försvarmakten avsåg utnyttja möjligheten att, genom överenskommelser om förändringar i anställningsavtalen, reglera tjänstgöringsskyldigheten i utlandsstyrkan för de officerare som inte redan har en sådan skyldighet.

Någon inriktning att ensidigt besluta om en skyldighet att tjänstgöra i internationell verksamhet föreligger för närvarande inte. Försvarmakten vill däremot, inom ramen för gällande rätt, genom överenskommelser med enskilda anställda skapa en organisation som tillgodoser kraven på internationell verksamhet. Detta sker genom att tillfråga de anställda som är inriktade mot deltagande i internationell insats om de är beredda att förändra sina anställningsbevis. De som accepterar en villkorsförändring erhåller ett nytt anställningsbevis enligt 6 § i anställningsskyddslagen. En överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare stärker rekryteringen på kort och lång sikt och gör tjänstgöringsskyldigheten i utlandsstyrkan till en naturlig del av yrkesutövningen.

Som incitament avser Försvarmakten genomföra några aktiva åtgärder i avsikt att uppmuntra för ett antal åtgärder. Exempel på sådana åtgärder är:

- Personal som inte åtagit sig tjänstgöringsskyldighet i utlandsstyrkan får ej beredskapssättas, placeras och/eller anställas i utlandsstyrkan eller kommenderas på annan internationell tjänst.
- För befordran krävs att den enskilde åtagit sig tjänstgöringsskyldighet.
- Försvarmaktens lönepolicy skall utvecklas så att den främjar tjänstgöring i utlandsstyrkan.

### 5.7.3 Uppnådda resultat

För yrkesofficerare som ny- eller återanställs i Försvarmakten regleras idag i anställningsavtalet att tjänstgöringsskyldighet i utlandsstyrkan föreligger. Åtgärden har resulterat i att 746 av alla yrkesofficerare<sup>4</sup> har ett anställningsavtal som reglerar tjänstgöringsskyldighet i utlandsstyrkan. En målsättning är att genom frivillig omreglering väsentligt öka detta antal under 2008. Försvarmaktens PA system (CSS) har varit gränssättande för att kunna göra en indatering/utsök och uppföljning av de individer som har obligatorium för internationell tjänstgöring, något som idag är åtgärdat.

Nya villkor avseende lönesättning av reservofficerare som tjänstgör i utlandsstyrkan har slutits, vilka innebär inplacering med en individuell lön i det aktuella förbandets lönestruktur. Åtgärden bedöms som rekryteringsbefrämjande till internationell tjänstgöring.

---

<sup>4</sup> 2007-12-31 fanns 9676 yrkesofficerare tillsvidare anställda i FM.

#### 5.7.4 Förändringar i försvarsmaktsavtalen under 2007.

Försvarsmakten och arbetstagarorganisationerna har slutit ett avtal om ändringar i Försvarsmaktens avtal om arbetstid som innebär att en ny bestämmelse, 9 b §, tillförs avtalet. Bestämmelsen gäller fr.o.m. den 1 januari 2008 t.o.m. den 31 oktober 2008. Att den upphör att gälla den 31 oktober beror på den pågående översynen av Försvarsmaktens kollektivavtal. Den version av 9 b § som tillämpats hittills upphör nu att gälla.

Den nya bestämmelsen innehåller nya regler om schablontid, ersättning för arbete på schablonarbetstid, ersättning vid utebliven veckovila och hemresor. Reglerna om missionstillägg och omplaneringslista som fanns i det gamla avtalet finns kvar oförändrade i det nya avtalet.

Parterna har även slutit ett försvarsmaktsavtal om jour och ställningstjänst, chefslöner och arbetstid i insats. Det gäller Försvarsmaktens chefskrets med avseende på jour och beredskap. Under tiden mellan den 1 januari och den 1 november 2008 ska avtalet försöksvis tillämpas på insatsledande personal i Högkvarteret enligt en definition i bilaga till protokollet till avtalet.

Vidare har ett avtal om ändring i avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM, slutits. Ändringarna i avtalet är en anpassning av avtalet till den nya organisationen i Högkvarteret fr.o.m. den 1 april 2007. ASU-FM har ändrats ytterligare en gång i och med skapandet av Försvarsmaktens centrala arbetsmiljökommitté som en central samverkansgrupp.

Utöver detta har fyra kollektivavtal om löner inom ramen för RALS 2004-2007 steg 3 slutits, ett för respektive huvudorganisation.

Till avtal för utlandsstyrkan har vissa överenskommelser (avsiktsförklaringar) om förändringar gjorts med arbetstagarorganisationerna, som på sikt skall omhändertas i den utvärdering som sker under slutet av 2008 när avtalet löper ut.

#### 5.7.5 Slutsatser

Arbetet med att nå ensade och flexibla försvarsmaktsavtal utgående från en gemensam värdegrund, strategiska mål och nyttjandebehov *En Försvarsmakt – Ett försvarsmaktsavtal* har fortsatt och kommer att intensifieras ytterligare under 2008. För att möjliggöra detta arbete har en organisationsförändring gjorts inom Personalstaben och ett förhandlingsråd samt en förhandlingsdelegation har konstituerats. Åtgärder i syfte att stärka rekryteringen till deltagande i internationella insatser har påbörjats och fortsätter under 2008. De avtalsförändringar som gjorts är i syfte att förbättra villkoren vid internationell tjänstgöring och skapa ökad rekryteringskraft. Vidare kommer en löneanalys och revidering av Försvarsmaktens



lönepolicy att påbörjas under våren utgående från Försvarens strategiska mål och behov.

### 5.7.6 Löneutgiftsutveckling

Löne- och avvecklingsutgifter i 2007 års priser (mkr)

År	2003	2004	2005	2006	2007
Alla anslag					
Lön och arvoden	10 072	9 691	9 073	8 814	8 742
Fasta lönetillägg	477	415	370	488	416
Avvecklingsutgifter	877	872	912	1 419	874
Totalt	11 425	10 978	10 356	10 722	10 032

Löne- och avvecklingsutgifterna fortsätter att minska och har minskat totalt under perioden med 1 393 mkr. Avvecklingsutgifterna för 2007 blev ca 178 mkr högre än vad som var planerat i budgetunderlaget. Detta beror huvudsakligen på att utgifterna för flygförarpremien har under året ökat med ca 45 mkr och att utgifterna för engångspremier för civila uppsagda p g a arbetsbrist har ökat med ca 49 mkr. Fler yrkesofficerare än planerat har även beviljats pensionsersättning.

### 5.7.7 Övertid (Antal dagar och utgifter inkl LKP)

#### Antal dagar yrkesofficerare

2003	2004	2005	2006	2007
40 588	29 552	31 767	41 808	32 011

Antal dagar tagna ur LPI-systemet löneart 3114 och 3116

#### Utgifter yrkesofficerare (Tkr)

2003	2004	2005	2006	2007
142	109	117	158	124
045	562	274	714	481

LKP 2001, 2002 och 2003 49,82%, 2004 49,70%, 2005 45,46%, 2006 49,64 %, 2007 45,46%

#### Antal dagar civilanställda

2003	2004	2005	2006	2007
23	17	18	20	19

<b>290</b>	<b>606</b>	<b>091</b>	<b>951</b>	<b>858</b>
------------	------------	------------	------------	------------

Antal dagar tagna ur LPI-systemet löneart 3114 och 3116

### Utgifter civilanställda (Tkr)

<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>67</b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>67</b>	<b>64</b>
<b>780</b>	<b>253</b>	<b>445</b>	<b>119</b>	<b>299</b>

LKP 2001, 2002 och 2003 49,82%, 2004 49,70% , 2005:45,46%, 2006 49,64, 2007 45,46%

Efter första halvåret 2003 infördes ett övertidsstopp. Övertiden gick upp något under året vilket kan härledas till första halvåret när inget övertidsstopp låg. Under 2004 har det funnits ett övertidsstopp för hela året. Detta har medfört en rejäl minskning i övertidsuttag. Även under 2005 har det funnits ett övertidsstopp. Historien upprepar sig 2006 när övertidsstoppet hävs. 2007 är det åter övertidsstopp och siffrorna sjunker.

## 5.8 Nyttja – Arbetsmiljöarbete

### 5.8.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Personalstaben tillfördes under våren uppgiften av att samordna och utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet i Försvarmakten. Målet är att få samlad bild av arbetsmiljön i Försvarmakten och utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. En femte central samverkansgrupp inrättades, Försvarmaktens centrala arbetsmiljökommitté (CAM). Syftet med kommittén är att behandla Försvarmaktsgemensamma arbetsmiljöfrågor. Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter har setts över på central nivå.

### 5.8.2 Frisknärvaro – Sjukfrånvaro

#### Total sjukfrånvaro (civila och yrkesofficerare)

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
2004	3,1 %	6,1 %	2,3 %
2005	2,4 %	4,3 %	1,9 %
2006	2,6 %	5,4 %	1,8 %
2007	2,4 %	5,2 %	1,7 %

#### Civila

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
2004	4,6 %	6,4 %	3,6 %

2005	3,8 %	4,5 %	3,4 %
2006	4,1 %	5,7 %	3,1 %
2007	3,9 %	5,6 %	2,8 %

## Yrkesofficerare

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
2004	2,1 %	5,4 %	1,5 %
2005	1,4 %	2,2 %	1,2 %
2006	1,2 %	2,7 %	1,1 %
2007	1,1 %	2,6 %	1,0 %

## Procentuell sjukfrånvaro

	<b>Åldersgruppen t.o.m. 29 år</b>	<b>Åldersgruppen 30 - 49 år</b>	<b>Åldersgruppen över 50 år</b>	<b>Långtidssjuk- frånvarons andel av den totala sjukfrånvaron</b>
2004	1,4 %	2,6 %	4,7 %	65 %
2005	0,8 %	1,9 %	3,7 %	62 %
2006	1,7 %	2,1 %	4,3 %	62 %
2007	1,1 %	2,0 %	3,7 %	61 %

Från att ha minskat markant under 2005 har den totala sjukfrånvaron åter ökat något under 2006 för att sedan stabiliseras. Det finns teorier att sjukfrånvaron minskar inför en omorganisation och därefter åter ökar. Då år 2005 varit ett år med stora omställningar inom Försvarsmakten med nedläggningar och flytt av förband till nya orter, skulle årets utfall kunna tyda på att det finns visst fog för sådana teorier.

Mer än hälften av sjukfrånvaron kan härledas till långtidssjukskrivna fler än 60 dagar, detta värde är minskat något sedan föregående år. Arbetet med att bryta långtidssjukskrivningarna verkar ha gett utslag.

Frisknärvaron i Försvarsmakten följer samhället i övrigt. Yngre har en högre närvaro än äldre och män har en högre närvaro än kvinnor. Fortfarande har kvinnor högre sjukfrånvaro än män och det gäller både bland civila och bland yrkesofficerare. Sjukfrånvaron har dock minskat under året även i båda kvinnogrupperna.

### 5.8.3 Genderforce

Ett treårigt samverkansprojekt mellan sex myndigheter inom ”Genderforce” utifrån FN:s säkerhetsråds resolution 1325, inom jämställdhet och mänskliga rättigheter har avslutats under

2007. Syftet har varit att lyfta fram kvinnors betydelse för konflikt- och fredsforebyggande åtgärder samt att förbättra de internationella insatserna inom katastrof och konfliktområden.

#### 5.8.4 Samverkansrådet Försvarmakten, Förvarshögskolan och Pliktverket

Samverkansrådet mellan Förvarshögskolan, Pliktverket och Försvarmakten (Fö2006/1152/MIL) för jämställdhet, mot diskriminering och mot ogynnsamma attityder har utvecklats vidare under 2007 med bland annat ett antal gemensamma åtaganden som granskning och analys av styr- och policydokument etc., framtagande av checklista för jämställdhet, förbundsansvarig för NKV (Nätverket värnpliktiga kvinnor) osv.

Myndighetsgemensam skrivning:

Samverkansrådet för jämställdhet, mot diskriminering har under 2006 och 2007 arbetat efter en strategi mot ogynnsamma attityder som tidigare redovisats (Fö2006/1152/MIL). Strategin har visat sig vara ett fungerande redskap i relation till en del av de mål som skulle uppnås och svåra att genomföra avseende andra mål. I en mer omfattande utvärdering framkommer vilka mål som fallit ut väl. Sammanfattningsvis kan sägas, att de mål som riktats sig mot en tillräckligt aggregerad nivå, och inte varit av detaljkaraktär har fungerat bäst att genomföra. Detta kan också ses i ljuset av att samverkansrådet är ett organ där representanter på högsta ledningsnivå är representerade, och rådets arbete därför inte i första hand bör riktas mot väldigt detaljerande, myndighetsinterna angelägenheter. Måhända är undergrupper eller tillfälligt tillsatta arbetsgrupper som lämnar förslag till samverkansrådet ett bättre arbetssätt gällande mer specifika uppgifter av mer detaljkaraktär.

Målen har i stort uppnåtts på ett sätt som är tillfredsställande. Samverkansrådet har sammanställt en checklista, gjort en omfattande granskning av myndigheternas policys och riktlinjer ur ett diskrimineringsperspektiv, tagit fram verktyg för kommunikationsplanering samt lyft fram relevanta diskussioner i relation till rådets område. Avseende genomförande av utbildning har inte alla ambitioner uppnåtts. Förvarshögskolan har genomfört inledande utbildningar i en inplanerad trestegsutbildning. Denna har genomförts och varit öppen för Förvarshögskolans samtliga medarbetare, och kommer att återupprepas under 2008. Utvecklingen av Försvarmaktens(FM) befattningskrav är ej genomförd och kommer att överföras till planen för 2008-2009. En översyn av FM befattningskrav är planerad att påbörjas tidigt under 2008 och sker i samverkan mellan FM och TPV.

#### 5.8.5 Drogforebyggande verksamhet

Utvecklingsgrupp drogprevention

En partssammansatt utvecklingsgrupp har under året arbetat med att revidera och utforma nya styrdokument för Försvarmaktens drogforebyggande arbete. Styrdokumentet som inbegriper drogpolicy, handlingsregler, en 3-årig central handlingsplan, som skall följas upp med en

lokal åtgärdsplan på respektive förband motsv. Utvecklingsgruppens uppdrag slutfördes under hösten.

#### 5.8.5.1 PRIME For Life

Samtliga värnpliktiga skall utbildas i riskreduktionsprogrammet PRIME For Life. För de anställda gäller att 50 procent skall vara utbildade 2007-12-31 och 100 procent skall vara utbildade 2008-12-31. På grund av ekonomiska skäl tilläts förbanden att flytta fram utbildningsinsatsen till 2008 vilket renderat i att stort återtagande krävs under 2008. Utvärderingen av PRIME For Life, genomförd av SoRAD (Centrum för socialvetenskaplig alkohol- och drogforskning) avslutades och presenterades under året.

#### 5.8.5.2 Slumpvis drogtestning

Kommande ändring av Pliktlagen som beslutades av riksdagen i november möjliggör från nästa år slumpvisning drogtestning eller stickprovskontroller av totalförsvarspliktiga. Syftet med testerna är att bidra till en säker och god arbetsmiljö i Försvarmakten. Oklarheter gällande drogtestar kvarstår för de anställda. Försvarmaktens målsättning är dock att all personal, anställda såväl som värnpliktiga skall omfattas av slumpvisa drogtestar.

### 5.9 Jämställdhet (svar RB 28)

<p><b>Regeringens bedömning (prop 2001/02:10, Fortsatt förnyelse av totalförsvaret):</b> Etnisk och kulturell mångfald bör betraktas som en förutsättning för Försvarmaktens personalförsörjning och för myndighetens förankring i samhället som helhet. Vidare bör Försvarmakten öka sina ansträngningar att förhindra olika former av trakasserier.</p>
---

#### Jämställdhetsarbete

En stor del av jämställdhetsarbetet har under 2007 handlat om att arbeta rådgivande, uppföljande samt med utbildning. Det centrala jämställdhetsarbetet har fokuserat på att upprätthålla kontakter med nätverksarbetare på förbanden. Två centrala nätverkskonferenser för förbandens förtroendevalda värnpliktiga kvinnor har genomförts samt en konferens för förbandens anställda kontaktpersoner för nätverken. Samarbetet mellan förbanden har utvecklats och regionala nätverksträffar har genomförts.

Med utgångspunkt från Försvarens centrala jämställdhetsplan 2006-2008 har förband, skolor och centra reviderat sina lokala åtgärdsplaner. Då tjänsten som huvudhandläggare varit vakant under större delen av 2007 har stöd och uppföljning av förbandens åtgärdsplaner inte kunnat ges. Inte heller har den årliga jämställdhetskonferensen för förbandens jämställdhetshandläggare kunnat genomföras som planerat.

Förbandens behov av ett nytt utbildningspaket om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön har uppmärksammats och pengar äskats på kommande budget för ändamålet.

Utbildning av rådgivare mot sexuella trakasserier har genomförts. En ny rådgivarutbildning har dessutom tagits fram i enlighet med JämO:s handbok om hantering av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Vidare har det genomförts utbildning av nya rådgivare, utbildningen har fått genomgående positiv respons. FMs arbetsgrupp för stöd och samtal, Ag SoS, har under året stöttat personer som utsatts för trakasserier.

Den ordinarie verksamheten har fått stöd av projektet Fördel. Projektet handlar till stor del om att knyta kontakter i och mellan förbanden. För att förankra det arbete FM bedriver inom jämställdhet och de fem diskrimineringsgrunderna har projektet genomfört ett flertal utbildningsinsatser på förbanden, skolor och centra. Dessa har blivit väl mottagna och har bidragit till att sätta positivt fokus kring frågorna.

Ett fortsatt utvecklingsarbete inom ramen för samverkansprojekt Genderforce har genomförts med goda resultat för myndigheten. Projektet avslutades under december månad med en välbesökt slutkonferens. FM kommer att arbeta vidare med att höja kunskapen om betydelsen av att anlägga genusperspektiv i planering, genomförande och utvärdering av internationella insatser.

Stöd har bland annat givits till Pliktverkets tjejkampanj, FN-konferensen i Sydafrika och NATO-konferensen i Berlin. Utöver detta har Samverkansrådet för jämställdhet mot diskriminering fortsatt utvecklingsarbetet. Under året har givande samarbete kring jämställdhet utvecklats med Polisen och Räddningsverket.

### 5.9.1 HBT

### 5.9.2 Ökad HBT-kompetens<sup>5</sup> i Försvarens makt

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

---

<sup>5</sup> Med HBT-kompetens avses kunskap om och förståelse för homo- och bisexuellas samt transpersoners särskilda livs- och arbetsvillkor.

Huvuddelen av arbetet har även under 2007 organiserats inom ramen för Equal-samarbetet "Fritt Fram" där Försvarsmakten också innehått ordförandeskapet. Projektsamarbetet avslutades emellertid under hösten och en viktig utmaning har därför varit att säkerställa övergången från projekt till en naturlig del av linjeorganisationen. Som en följd av detta har bl a en HBT-handläggarebefattning (heltid) inrättats vid Personalstaben och rekryteringsprocessen är påbörjad. Tyngdpunkten i övrigt har legat på att genomföra ytterligare kompetenshöjande och utåtriktade insatser. Härvid har följande sju komponenter varit särskilt centrala:

1. Aktiv medverkan vid utvecklandet av ett helt nytt utbildningsmaterial; "Fritt Fram – för en god arbetsmiljö" vilket presenterades på en konferens i september.
2. Fortsatt genomförande av grundutbildningar med utbildningsmaterialet "Fritt Fram" som bas. Totalt har ett tiotal utbildningar genomförts i HKV:s regi, omfattande ca 300 deltagare. Därtill har en handfull förband genomfört egna fortbildningsinsatser som tydligt inkluderat HBT-frågor.
3. Genomförande av fördjupningskurs HBT som en del av Försvarshögskolans utbildningskoncept "För ökad mångfald – från ord till handling" (FÖM) med ett 20-tal deltagare.
4. Vidmakthållande av en lokal struktur med kontaktpersoner i HBT-frågor på samtliga förband. Den planerade kompetensutvecklingsträffen ställdes dock in p.g.a. budgetreduceringar.
5. För tredje året i rad medverkade Försvarsmakten aktivt under festivalen Stockholm Pride som även besöktes av delar ur försvarsledningen samt ett 10-tal representanter för olika förband. I anslutning till festivalen genomfördes också riktad annonsering i tidningen QX. Deltagandet genomfördes i nära samverkan med Föreningen HoF och Värnpliktsrådet.
6. Åtagande om fortsatt utvecklingsarbete inom ramen för Fritt Frams metodrapport "100 steg mot ett öppnare arbetsliv".
7. Synliggörande av HBT-frågor ur ett internationellt perspektiv, bl. a. som särskilt inbjuden deltagare vid ett seminarium i EU-parlamentet i Strasbourg i februari och vid "Friendship Days" i Riga i juni.

### 5.9.3 Uppnådda resultat

Försvarsmakten kan märka en ökad mognadsgrad i organisationen vad gäller frågor kring främst sexuell läggning. Det återspeglas bl. a. i att allt fler förband tar egna initiativ till åtgärder. Utbildningsinsatserna om utestängningsmekanismer och trakasserier kan således sägas ha haft effekt och det finns en allt större probleminsikt, särskilt på chefsnivå. Nämnas kan också att Försvarsmaktens HBT-arbete premierades vid Värnpliktskongressen i november då projektledare Krister Fahlstedt mottog Robert Holmgrens minnespris för behjärtansvärda insatser.

#### 5.9.4 Slutsatser

Försvarsmaktens HBT-arbete är allt jämnt i sin linda och det bedöms därför viktigt att fullfölja implementeringen av erfarenheterna från projektsamarbetet "Fritt Fram". Till detta kommer också att särskilt synliggöra T-perspektivet, d v s frågor kring könsidentitet och könsuttryck.

Vidare är det angeläget att ytterligare stärka det lokala arbetet på förbanden i syfte att på sikt ge HBT-funktionen vid HKV en mer strategisk än genomförande roll. Återupptagna kontaktpersonträffar bör vara en del i denna strävan liksom ett mer strukturerat utbyte mellan handläggare och aktörer för olika delar av jämställdhets- och likabehandlingsområdet.

En annan viktig utmaning är att än tydligare lyfta fram det internationella perspektivet, såväl i samtal på ledningsnivå med andra länder som vad avser utbildning av den egna utlandsstyrkan. Denna fråga är viktig då vi i samband med utlandsuppdrag samarbetar med nationer vars försvarsmakt inte har samma tolerans i dessa frågor. Detta kan skapa en intressekonflikt som indirekt riskerar att negativt påverka även svensk personal.

#### 5.10 Militär själavård - verksamhetsberättelse 2007

Den militära själavården inom Försvarsmaktens olika uppdrag leds av fältprost. Fältprosttjänsten är en samarbetstjänst mellan Svenska kyrkan och Försvarsmakten. Till huvuduppgifterna hör att värna om den enskildes trosutövning samt arbeta för en god samverkan mellan representerade trossamfund. Berättelsen återger endast händelser, aktiviteter utifrån ett ledningsperspektiv. Varje lokal militärpastor avger i sin tur egen redogörelse till resp. församling/stift.

Själavårdspersonal (pastorer) har rekryterats och introducerats (m h a förbanden), där vakanser har uppstått. De ordinarie fortbildningsdagarna för samtliga pastorer (28 st) har genomförts med bibehållen kvalitet. Kompetenshöjning har genomförts i form av debriefingutbildning.

Stiftsrond (möte förband, församling, stift) har genomfört enligt plan. Vissa planerade besöksresor har inställt m h t ekonomin. Målet med stöd till förband har uppnåtts.

Själavårdspersonal (pastor) har rekryterats till US: KS 16, FS 14, NBG (3), TD 01 och SU 01. Rekryteringskurs "Plantskolan" genomförd med gott resultat, dock har antalet deltagare av ekonomiska skäl reducerats från 14 till 8. Målet har ändå nåtts för 2007.

Deltagande vid internationella överläggningar (prioriterade) har skett med reducerat antal deltagare. Resultatet av deltagandet är godtagbart.

Vissa nätverksöverläggningar har av ekonomiska skäl inställts. Ej godtagbart för 2007.



## 6 AVVECKLA

### 6.1 Avveckla –Karriärväxling

#### 6.1.1 Allmänt

Försvarsmakten använder nu en metod, Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram, som underlättar karriärväxling för att komma till rätta med obalanser i åldersstrukturerna, samt för att avveckla personal vars kompetens inte längre behövs.

Ett ordnat slut på karriären, där både arbetsgivare och arbetstagare redan från början känner till spelreglerna, är sannolikt bättre än dagens system. Officerarna skall ges sådana erfarenheter att en person, när han eller hon vill gå över till en civil karriär, skall vara en eftertraktad resurs på arbetsmarknaden. Officersyrket skall inte automatiskt vara ett livstidsyrke. Karriärväxling erbjuds från och med 2007-01-01 även till civila arbetstagare men är främst ett verktyg avseende den militära kompetensstrukturen.

#### 6.1.2 Hantering av vidtagna åtgärder

Försvarsmaktens projekt avseende karriärväxling har fortsatt under 2007. Utveckling av metoder och riktlinjer för karriärväxling är ett gemensamt utvecklingsarbete mellan Försvarsmakten och arbetstagarorganisationerna. Målet var att under år 2007 karriärväxla 100 yrkesofficerare. Civila erbjöds karriärväxla enligt individuell bedömning. Etablering av karriärväxling som en aktiv åtgärd för personalavveckling påbörjades. Karriärväxling sker mot bakgrund av analyser avseende kompetenser, antal, ålder, och motivation. Analyser skall årligen klargöra och motivera karriärväxlingsbehovet. Utgående från behovet av karriärväxling skall berörda individer erbjudas möjlighet till att enskilt välja att karriärväxlas till annat yrke utanför Försvarsmakten.

#### 6.1.3 Uppnådda resultat

Av de 18 officerare som under 2006 valde att säga upp sig för att påbörja outplacementprogram har 17 fått nytt arbete under 2007. Exempelvis: VD managementföretag, IT-chef, verksamhetschef och verksamhetsutvecklare inom utbildningssektorn, säljare på rekryteringsföretag, bankanställning, sjöbefäl, arbete inom detaljhandeln, egenföretagare, undersköterska och enhetschef vid polisen. En officer har idag en civil befattning som säkerhetsansvarig inom FMLOG. 8 officerare erhöll en första förlängning av outplacementprogrammet med 3 månader, fyra av dessa officerare erhöll ytterligare förlängning om 3 månader samt 3 officerare erhöll ekonomiskt stöd.

Under 2007 har 49 stycken (24 officerare, 25 civila) sökt karriärväxling. 30 stycken (10 officerare, 20 civila) har beviljats karriärväxling och 19 (14 officerare, 5 civila) har fått avslag. Som motiv för sin ansökan har ca 40 % av de sökande angett bristande motivation, 20 % har angett sociala skäl samt 40 % har önskat en ny personlig utveckling.

Av de 30 som sökt och beviljats karriärväxling har 22 (8 officerare, 14 civila) sagt upp sig och gått vidare till det företag som genomför outplacementprogrammet. Av de återstående 8, har

3 ännu ej fattat sitt beslut om uppsägning och 5 har aktivt valt att återgå till Försvarsmakten efter förberedelsetiden.

Av de sökande som fått avslag har flertalet fått avslag på grund av angelägen kompetens för förbandet och eller för Försvarsmakten. Av dessa har samtliga erbjudits att genomföra Livs- och karriärutveckling i syfte att finna sina styrkor för fortsatt utveckling inom Försvarsmakten.

För att få erfarenheter har det genomförts telefonintervjuer bland dem som genomfört eller påbörjat outplacementprogram hos externt företag. Underlag skickades till 26 karriärväxlare och 20 genomförde därefter intervjun. Samtliga är mycket nöjda med sin förberedelsetid, Livs- och karriärutveckling och personliga coacher hos outplacementföretagen. I värdegrundsarbetet ingick frågor om karriärväxling. Merparten av de anställda betraktar karriärväxling som en möjlighet och inte som en rättighet. En stor del av de anställda anser att karriärväxling är mycket viktigt till ganska viktigt varav de yngsta är mest positiva.

#### 6.1.4 Slutsatser

Förutom att endast 40 % av officerarnas ansökningar om karriärväxling beviljats, är de största orsakerna till det låga antalet ansökande officerare troligen den pågående högkonjunkturen och det mycket höga antalet avgångar på egen begäran. Förbandens stora vakansläge har troligen också bidragit till att chefer undvikit att förorda karriärväxling även till medarbetare med äldre eller felaktig kompetens

För Försvarsmakten kan karriärväxling innebära att uppsägning och därigenom rekryteringsstopp inte behöver utnyttjas. Karriärväxling kan också anses som en viktig komponent för att öka attraktionskraften vid nyrekrytering och för att i viss mån motverka avgångar på egen begäran.

Karriärväxling är ett viktigt verktyg för att kontinuerligt kunna balansera Försvarsmaktens kompetensstruktur.

## 6.2 Avveckla – resultat 2007

### 6.2.1 Avgångar yrkesofficerare

Det totala antalet yrkesofficerare som under året lämnat Försvarsmakten är (664) fördelat på 640 manliga och 24 kvinnliga yrkesofficerare. Det är 49 fler än prognos/planerat. Orsaken är att antalet YO som slutar på egen begäran har överstigit prognosen stort. Anledningen torde vara situationen på den civila arbetsmarknaden, som "drar till sig" försvarsmakts anställda. Fler YO har beviljats pensionsersättning än prognosen. Betydligt färre YO har valt karriärväxling, anledningen kan vara att det är lättare att själv hitta ett nytt arbete på civila marknaden.

<b>Avgångsorsak YO</b>	<b>Planerad personal</b>	<b>Totalt beslutade,</b>	<b>Varav kvinnliga</b>
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

	- volym 2007	beviljade 2007	yrkesofficerare
Pensionsersättning enligt TA	200	255	
Entledigad på egen begäran	150	243	21
Karriärväxling	100	14	3
Övriga avgångar *)	91	86	
Entledigad p.g.a. arbetsbrist	57	50	
Omlokaliseringsavgång	17	16	
<b>Summa</b>	<b>615</b>	<b>664</b>	<b>24</b>

\* Ålderspension, sjukpension, flygförarpension, övergång bristyrke samt avlidna.

### 6.2.2 Avgångar civilanställda

Planerade avgångar för året var 620, utfallet för hela 2007 blev 971. Störst utfall blev entledigad p.g.a. outsourcing (301), egen begäran (229), samt uppsagda p.g.a. arbetsbrist (202) Avgångar på egen begäran blev fler än planerat, troligen beroende på situationen på den civila arbetsmarknaden.

Avgångsorsak	Planerade avgångar 2007	Totalt beviljade 2007	Varav kvinnor
Entledigad arbetsbrist	220	202	82
Entledigad på egen begäran	150	229	83
Ålderspension	100	95	28
Pensionsersättning	40	60	30
Entl. Outsourcing	0	301	162
Övriga avgångar	30	67	19
Karriärväxling	30	5	1
Sjukpension	20	15	5
<b>Summa</b>	<b>620</b>	<b>974</b>	<b>410</b>

Fig 12: Avgångsorsaker civilanställda 2007.

### 6.2.3 Beslutade personalavvecklingsåtgärder i Förvarsbeslut 2000 (FB 00) som fortfarande ger avvecklingsutgifter

Vid försvarsbeslutet 2000 togs det fram ett antal verktyg för avvecklingen. Åtgärder som fortfarande kommer att få ekonomiskt utfall är, särskild pension (SP). Utöver detta finns det också ett avtal för flygförare som är en pensionslösning.

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

**Flygförarpensionen** betalas ut till yrkesofficerare, flygförare från 55 år och max tills vederbörande fyllt 60 år. Avtalet är en pensionslösning, och kan gälla max 5 år. Avtalet gäller fortfarande tillsvidare, d.v.s. nya beslut tas löpande. (Flygförarpension infördes före FB 00, av

pensionsavtalet PA 03 framgår att en flygförare som uppnått minst 25 flygtjänstår inom Försvarmakten har rätt att avgå med ålderspension tidigast vid utgången av den månad då han/hon fyller 55 år.)

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

#### 6.2.4 *Beslutade personalavvecklingsåtgärder i Förvarsbeslut 2004 (FB 04) som fortfarande ger avvecklingsutgifter*

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

#### **Pensionsersättning**

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

#### **Yrkesofficer övergång till bristyrke**

Fullmaktsofficer som sa upp sin anställning i Försvarmakten, så att uppsägningstiden startade senast 1 september 2005, för att utbilda sig till bristyrke i offentlig verksamhet (exempelvis sjuksköterska, läkare, forskollärare, socialsekreterare, fritidspedagog och kriminalvårdare)

**Engångspremie till SPV** uppstår då FM säger upp civil arbetstagare i åldersläget 54-59 år p.g.a. arbetsbrist, och arbetstagaren efter uppsägningstidens utgång fortfarande är arbetslös. Beloppet omfattar ca 0,5 mkr/person som sägs upp. Med hänsyn till den höga medelåldern bland civilanställda och det stora antal som sagts upp under 2005-2007 så är ett antal uppsagda i detta åldersläge, därmed bedöms utgifter för detta uppstå. (*Förordningen 1997:908 om premier för statens avtalsförsäkringar, 6 §*)

År	Avg.orsak	2003	2004	2005	2006	BU07*	Plan-07**	Utfall 07
YO FB00	SP	587	587	584	462	306	337	324,8
	Avg.vederlag	24	20	5	0			
	Yrkesväxling	12						
	Flygför.pension	52	37	33	43	39	48	83,1
Civ FB00	Pensionsersättning	153	185	221	223	188	196	***
	58+ (lönekostnad)	108	98	77	30			
<b>Tot FB00</b>		<b>936</b>	<b>927</b>	<b>920</b>	<b>758</b>	<b>533</b>	<b>581</b>	<b>408</b>
YO FB04	Pensionsersättning			9	70	116	125	402,3
	Överg. Bristyrke			1	2	3	3	2,8
Civ FB04	Pensionsersättning			2	10	33	37	***
	Engångspremie			5	31	5	5	53,7
<b>Tot FB04</b>				<b>17</b>	<b>112</b>	<b>157</b>	<b>170</b>	<b>459</b>
<b>Totalt</b>		<b>936</b>	<b>927</b>	<b>937</b>	<b>870</b>	<b>689</b>	<b>751</b>	<b>867</b>

\* = Planerade värden i BU07 (våren 2006).

\*\* = Reviderad plan vid årsskiftet 2006/2007, m.a.a. nya beslut, etc.

\*\*\* = Utfall Pensionsersättning kan inte utan särskiljas YO/Civ, eller FB00/04 då alla kommer på samma faktura från SPV.

#### 6.2.5 Orsaker till ökade personalavvecklingsutgifter under 2007

**Under 2007 har SPV höjt flygförarpensionsavgiften med cirka 1 mkr per person** vilket innebär att kostnaden har i praktiken fördubblats. Höjningen var inte känd, och inte heller med i budget.

#### **Släpande fakturor från SPV ang. engångspremie för civila uppsagda p.g.a. arbetsbrist i åldersläget 54—59 år, för åren 2004-2005-2006.**

För en civilanställd som blir uppsagd (enligt ovan) kan försvarsmakten under vissa omständigheter bli fakturerad av SPV med en engångspremie om drygt 0,5 mkr/person. På grund av att det endast belastar FM under ”vissa omständigheter” så är denna utgift svår att prognostisera. *Förordningen 1997:908 om premier för statens avtalsförsäkringar, 6§.* SPV har släpat med denna uppföljning och fakturering, och har under 2007 översänt fakturor på totalt ca 54 mkr (mot planerat ca 5 mkr under 2007), som berör individer som sagts upp under 2004, 2005, 2006 samt 2007. Detta var inte känt, och inte heller med i budget.

#### **Fler yrkesofficerare har beviljats Pensionsersättning (PE) än planerat under 2007.**

I planeringen tidigt 2006 som blev BU07, fanns prognosen att ca 100 YO skulle beviljas pensionsersättning under 2007 (detta kostnadsberäknades i BU07). Denna prognos ändrades vid årsskiftet 06/07 till ca 200. Utfallet blev att 255 yrkesofficerare beviljades pensionsersättning under 2007, därav ökade utgifter för PE. (EJ mätbart). Dock minskar löneutgiften till viss del för YO.

Under 2007 har utgifterna för pensionerna SP/PE, från SPV ökat. Det sker en viss prisuppräknning av SPV varje år.