

Redovisning rörande personalförsörjningsområdet och frivilligorganisationer

(Uppdragen 4a, 4b och 4c – regeringsbeslut 9, planeringsanvisningar 2004-09-30, Fö2004/2233/MIL och ändring av regleringsbrev för 2005, 2005-02-17, Fö2005/327/MIL, Fö2004/3263/EPS).

(En underbilaga)

INNEHÅLL

1. Samlad analys av det underlag som lämnas avseende personalförsörjningsområdet	3
1.1 Uppgiften	3
1.2 Allmänt	3
1.3 Sammanfattning	4
2. Områdesvisa redovisningar	6
2.1 Verksamhetens krav	6
2.1.1 Verksamhetsoberoende över tiden	7
2.1.2 Personalförsörjningsområdet	8
2.2 Personalbehov	11
2.2.1 Långsiktigt officersbehov	11
2.2.2 Kortsiktigt yrkesofficersbehov	12
2.2.3 Kortsiktigt reservofficersbehov	13
2.2.4 Kortsiktigt behov av civilanställda	13
2.2.5 Fortsatt arbete	13
2.3 Värderingsstyrt ledarskap	13
2.3.1 Projekt "Värderingar som styrmedel"	13
2.3.2 Inledning	14
2.3.3 Genomfört analysarbete	14
2.3.4 Fortsatt arbete	14
2.4 Modell för uppföljning och beräkning av personalkostnader	15
2.4.1 Analys	15
2.4.2 Utgångspunkter	15
2.4.3 Personalstruktur	16
2.4.4 Personalvolym	16
2.4.5 Totala personalkostnader	16
2.4.6 Timlönekostnader	17
2.4.7 Kostnadsfördelning	17
2.4.8 Genomförande	17
2.5 Kompetens- och karriärväxling	18

2.5.1	<i>Pågående arbete</i>	18
2.5.2	<i>Genomfört arbete</i>	19
2.5.3	<i>Fortsatt arbete</i>	19
3.	Faktaredovisningar	20
3.1	Försvarsmaktens arbetsgivarroll	20
3.1.1	<i>Bakgrund</i>	20
3.1.2	<i>Utveckling</i>	20
3.1.3	<i>Framtida inriktning</i>	21
3.1.4	<i>Försvarsmaktens omstruktureringsarbete</i>	21
3.2	Personalförsörjning av internationella insatser	22
3.2.1	<i>Allmänt</i>	22
3.2.2	<i>Förväntat intresserade att delta vid internationella insatser bland värnpliktiga</i>	24
3.2.3	<i>Antal soldater med olika typer av kontrakt</i>	25
3.2.4	<i>Försvarsmaktens behov av kontrakterade soldater utöver behovet i EU Battle Group</i>	25
3.2.5	<i>Lönekostnaden för kontrakterade soldater</i>	25
3.2.6	<i>Personalkostnadsredovisning</i>	25
3.2.7	<i>Kostnader för kontrakterade soldater under åren 2005-2008</i>	25
3.2.8	<i>Personalkostnaderna för de kontrakterade soldaterna</i>	25
4.	Redovisning rörande Försvarsmaktens behov av de frivilliga försvarsorganisationer	26

Underbilaga

9.1 Redovisning rörande Försvarsmaktens behov av de frivilliga försvarsorganisationerna

1. Samlad analys av det underlag som lämnas avseende personalförsörjningsområdet

1.1 Uppgiften

Ur regeringsbeslut 9, 2004-09-30, Fö2004/2233/MIL:

”4a. Försvarmakten skall redovisa hur personalförsörjningen och de personalrelaterade kostnaderna påverkas av försvarsbeslutspropositionen.

4b. Av redovisningen skall särskilt framgå hur de internationella insatserna avses försörjas. Uppdraget skall redovisas senast den 30 april 2005.

4c. Försvarmakten skall redovisa behovet av frivilliga försvarsorganisationer utgående från kraven på operativ förmåga samt insatsorganisationens behov i enlighet med vad myndigheten anfört i svar på anmodan den 30 april 2004 (HKV bet. 23 383:67252). Av redovisningen skall framgå vilka organisationer som fortsatt bör erhålla organisationsstöd och uppdrag inom den föreslagna insatsorganisationen samt redovisa vilka ekonomiska förutsättningar/villkor som bör gälla. Uppdraget skall redovisas senast den 30 april 2005.”

Ur ändring av regleringsbrev för 2005, 2005-02-17, Fö2005/327/MIL, Fö2004/3263/EPS:

”4a. Försvarmakten skall i budgetunderlaget för 2006 redovisa hur personalförsörjningen och de personalrelaterade kostnaderna påverkas under år 2006 m.a.a. prop. 2004/05:5, Vårt framtida försvar.

Försvarmakten skall senast den 2 maj 2005 komplettera redovisningen med hur personalförsörjningen och de personalrelaterade kostnaderna påverkas under åren 2007-2008 m.a.a. prop. 2004/05:5, Vårt framtida försvar.”

1.2 Allmänt

Högkvarteret är under arbete med att reformera nuvarande personalförsörjningssystem. Arbetsläget är tidigare redovisat i Försvarmaktens budgetunderlag 2005-02-28 (HKV 23 383:63848, bilaga 9). Där angavs att Försvarmakten avser att fortlöpande rapportera uppnådda resultat till Regeringskansliet. Denna bilaga är en del av rapporteringen. Arbetsplanen är att fortsatt rapportera uppnådda resultat efter projektets milstolpar:

- 1) 2005-05-04 (BU 06/SR, del II).
- 2) 2005-06-23 (före HKV semesterperiod).
- 3) 2005-09-30.
- 4) 2005-10-28 (slutredovisning).

Arbetet genomförs som ett projekt – Ag PERS – med följande delprojekt:

- A. Grundvärden (beskrivning av läget idag, tillgång m m).
- B. Behov av personal.
- C. Personalkostnader.
- D. Processbeskrivning.
- E. HR-strategi.
- F. Verktyg.
- G. GAP-analyser.
- H. Regeringens krav på redovisningar.
- I. Kommunikationsplan.

I denna bilaga redovisas fortsättningen på det arbete som inlämnades till regeringen 2005-02-28.

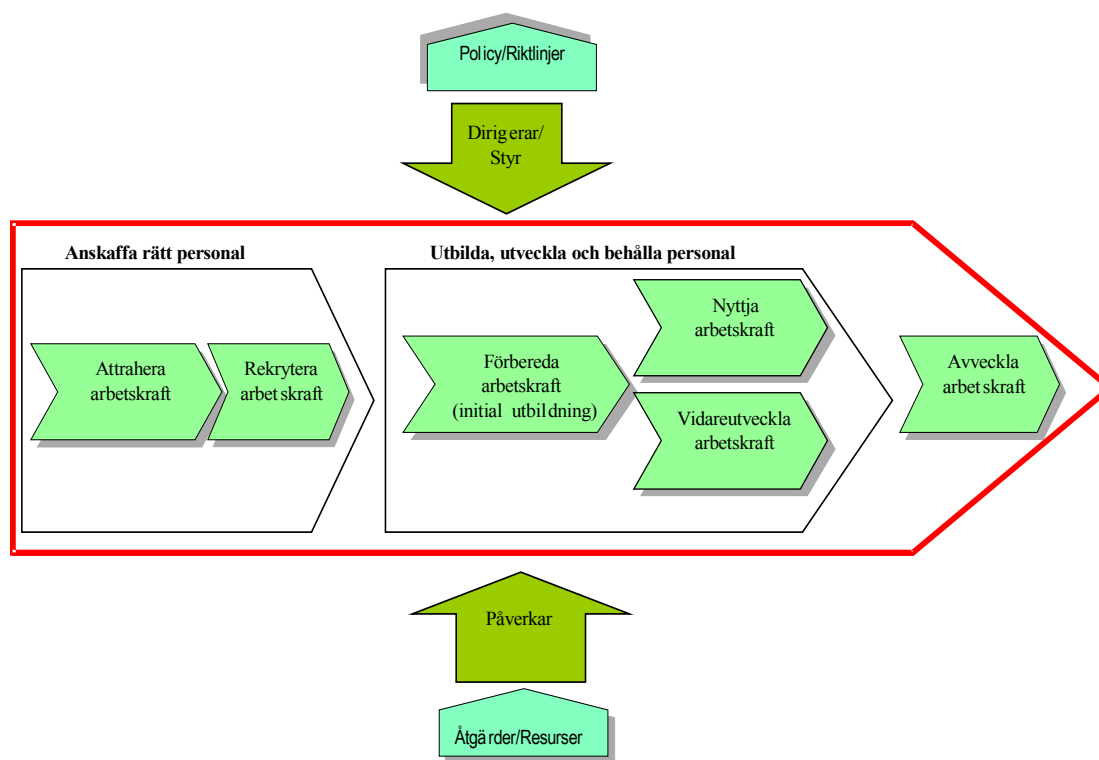
1.3 Sammanfattning

Läget för Forsvarsmaktens personalförsörjningssystem är mycket allvarligt. Det krävs omedelbara offensiva åtgärder för att påverka systemet mot balans. Tidsbegränsade anställningar är en del av lösningen, men ger ingen omedelbar effekt (en tidsbegränsad anställning om 15 år påverkar strukturen först om 15 år). Forsvarsmakten avser att agera offensivt med ett flertal åtgärder för att under 2006 påbörja en kontinuerlig påverkan på personalstrukturen så att den över tiden fyller verksamhetens mål och krav.

Forsvarsmaktens utgår från följande definitioner inom personalförsörjningen:

Personal omfattar samtliga kategorier i Forsvarsmakten (tillsvidareanställd personal, tidsbegränsad/kontrakterad personal, pliktjänstgörande samt hemvärns- och frivilligpersonal). *Personalförsörjning* är en process i organisationen som fortlöpande säkerställer tillgången på rätt personal för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov. *System* är ett sätt att upprätta policy och mål samt principer, regler och verktyg för att uppnå dessa mål. Ett *personalförsörjningssystem* är ett system för att leda och styra en organisation i dess personalförsörjning. Kompetensförsörjning är en viktig del av personalförsörjningen men används inte i detta budgetunderlag som ett fristående system, utan kompetensförsörjningen är en delmängd av ett personalförsörjningssystem.

Den enskilt viktigaste åtgärden som Försvarsmakten avser att vidta, är att utveckla och tillämpa en systemsyn för personalförsörjningsområdet. Systemet bygger på att först inhämta kunskaper för de påverkande faktorerna samt att därefter, på denna kunskapsgrund, genomföra kontinuerliga analyser och med hjälp av olika verktyg påverka strukturer mot rätt balans. Påverkan sker genom att så långt möjligt säkerställa rätt volymer, rätt ålders-/erfarenhetsfördelning, rätt fördelning mellan personalkategorier samt rätt kompetenser på personalen. Personalförsörjningssystemet kommer att, från 2005-07-01, styras genom en sammanhållen stödprocess för personalförsörjning. Den huvudsakliga kompetensen för detta kommer att hållas samman i Högkvarterets nya organisation. Styrningen kräver kontinuerliga behovsanalyser samt verktyg för att ständigt kunna påverka och utveckla strukturen. Personalförsörjningssystemet beskrivs enligt följande bild:



Följande åtgärder prioriteras de kommande åren:

Under 2005 genomförs fortsatt analys och vidare utveckling enligt de principer som redovisats i BU 06/SR (2005-02-28) bilaga 9 och som nu redovisas i BU 06/SR (del II) bilaga 9.

– Under 2006:

- påbörja omställningsåtgärder med kompetens- och karriärväxling av de individer som innehar felaktiga kompetenser eller motivation i förhållande till verksamhetens mål och krav

- påbörja antagning av kadetter till det reformerade officersutbildningssystemet
 - påbörja grundutbildning i nytt förbandsutbildningssystem
 - utvärdera avtalen om beredskaps- och förstärkningssoldater samt utarbeta vidare tillämpning av dessa avtal
 - behovsberäkna Försvarsmaktens personalbehov enligt ny modell
 - påbörja arbetssätt enligt värderingsstyrt ledarskap
 - genomföra kontinuerlig uppföljning, analys och utvärdering av personalförsörjningssystemet.
- Under 2007/2008:
- utöka omställningsåtgärder med kompetens- och karriärväxling
 - fortsätta reformeringen av officersutbildningssystemet
 - utveckla det förbandsutbildningssystem som införs under 2006
 - utveckla och förändra Försvarsmaktens personalkategorier
 - utveckla arbetssätt enligt värderingsstyrt ledarskap
 - genomföra kontinuerlig uppföljning, analys och utvärdering av personalförsörjningssystemet.

2. Områdesvisa redovisningar

I kapitel två ges en kortfattad redovisning av Ag PERS arbetsläge i förhållande till projektplanen. Redovisningen utgår ifrån de tidigare angivna delprojekten och berör i denna bilaga endast:

- B: Behov av personal
- C: Personalkostnader
- E: HR-strategi
- F: Verktyg.

Tidigare redovisningar i BU 06/SR (2005-02-28), redovisningar i detta kapitel samt kapitel 3.1 utgör tillsammans Försvarsmaktens svar på uppgift 4a.

2.1 Verksamhetens krav

I den inledande analysen av projektet HR-strategi framkom vikten av att verksamhetens krav är tydliga ur personalförsörjningssynpunkt. Det är grundläggande för verksamheten att all personal är medveten om vilka krav som ställs och inser att anställningsförhållandet ytterst syftar till att lösa Försvarsmaktens uppgifter. Vidare kan konstateras att om den enskilde är anställd av en organisation där uppgifterna förändras måste således den enskilde vara införstådd med att av anställningen, medföljer förändringar i arbetsuppgifter då arbetsgivarens mål och inriktning förändras.

Analysen av verksamhetens krav har utgått från Beslut om Reformens mål och strategi.¹ I detta arbete anges att: ”Det mindre - men flexibla och användbara – insatsförsvaret skall utformas för att kunna användas för uppgifter både utomlands och i Sverige avseende väpnad strid i alla konfliktnivåer. Reformen ställer den internationella förmågan i centrum, det vill säga det är de internationella uppgifterna som ställer de högsta kraven på vår omedelbara förmåga.” Denna och övriga ingående målsättningar har brutits ned och värderats ur personalförsörjnings-synpunkt.

2.1.1 Verksamhetsberoende över tiden

Personalförsörjningen påverkas till stora delar av de krav som dagens verksamhet ställer. Det finns dock anledning att säkerställa flexibilitet och handlingsfrihet över tiden. För att uppnå personalstrategiska mål i form av flexibilitet och handlingsfrihet kan personalförsörjningen komma att ställa krav på verksamhet som inte går att spåra mot de mer närtida krav som verksamheten ställer, utan snarare mot en långsiktig handlingsfrihet i form av tillväxt, förtätning, förändring eller reduktion.

Personalförsörjningsområdet kan därmed delas in i två delar

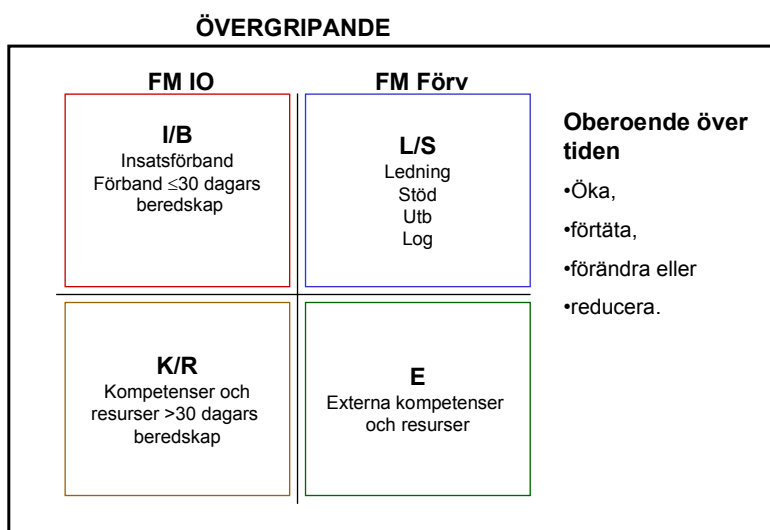
A. Verksamhetsberoende över tiden

B. Verksamhetens krav i närtid

¹ HKV 2004-12-17, 23 100:78621 Beslut om Reformens mål och strategi

2.1.2 Personalförsörjningsområdet

För att åskådliggöra Forsvarsmaktens verksamheter ur ett personalförsörjningsperspektiv visas här en principbild över de verksamhetsfält som ingår i Forsvarsmakten.



Bilden visar att personalförsörjningssystemet alltid har att ta hänsyn till de övergripande kraven på att Forsvarsmakten, i förhållande till regeringens säkerhetspolitiska ambitioner alternativt det säkerhetspolitiska läget, skall kunna öka eller minska i volym samt utveckla eller avveckla kompetensområden. Detta krav innebär att personella resurser behöver avdelas i syfte att främst kunna åstadkomma en utökad personalvolym.

För att hantera verksamhetens krav i närtid krävs förutom den värderingsgrund som beskrevs ovan, även en insikt om att verksamhetsfälten påverkar varandra och att beslut om insatser eller beredskapshöjningar får konsekvenser och kostnader för andra verksamhetsfält.

Verksamhetens krav i närtid delas in i fyra verksamhetsfält:

- Operativa insatsförband med 30 dagars beredskap eller mindre (I/B).
- Kompetenser och resurser med mer än 30 dagars beredskap (K/R).
- Forsvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd (L/S).
- Externa kompetenser och resurser (E).

I/B – Operativa insatsförband med 30 dagars beredskap eller mindre

Verksamhetsfältet kräver personal med en omedelbar tillgänglighet, vilket innebär att personalen inte kan verka i något annat verksamhetsfält samtidigt. Verksamhetsfältet består av samtränade och certifierade förband som är insatta eller i beredskap för insats. All personal skall inneha militär status och vara anställd/kontrakterad. Verksamhetsfältet är dimensionerande för kvalitén i all militär utbildning. Personal är tillsatt på befattningarna och verkar i befattning under begränsad tid (månader till enstaka år). Kraven på tillgänglighet innebär att dagens arbetstidsavtal m m behöver ses över för detta verksamhetsfält.

K/R – Kompetenser och resurser med mer än 30 dagars beredskap

Verksamhetsfältet kräver personal med en relativt låg tillgänglighet för insats. Personal kan verka i annat verksamhetsfält samtidigt. Verksamhetsfältet består av kaderorganiserade insatsförband och andra kompetenser samt resurser. All personal skall inneha militär status. Kadern skall vara anställd/kontrakterad, övrig personal skall vara krigsplacerad. Personal är tillsatt på befattningarna och kan vara placerad i samma befattning under lång tid. Typiskt för verksamhetsfältet är dock att flertalet av förbanden planeras för höjd beredskap och förflyttning till operativa insatsförband när ett av dessa sätts in. Förband som har genomfört insats/beredskapsperiod förflyttas in i detta verksamhetsfält.

L/S – Försvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd

Verksamhetsfältet består av personal utan krav på tillgänglighet för insats. Verksamheten består av myndighetsledning, logistikfunktioner, förbandsutbildning samt vidareutveckling av anställd personal. Verksamhetsfältet innehåller två grupperingar av personal, den ena är personal som ej bör vara placerad i insatsorganisationen och den andra kan kombinera tjänstgöring i detta verksamhetsfält med placering i förband inom verksamhetsfältet ”*Kompetenser och resurser med mer än 30 dagars beredskap*”. Valet mellan dessa kategorier beror på om befattningen tillåter frånvaro under en längre tid (cirka ett år). Den förstnämnda gruppen består av befattningar som tillsätts genom sök- och intresseförfarande. Befattningarna i detta verksamhetsfält kräver ej militär personal, den enskildes specifika kompetens är avgörande. Sannolikt kommer befattningarna att indelas i tre grupper, den första är befattningar som kräver militärt förvärvat kompetens i första hand, den andra är befattningar som kräver civilt förvärvade kompetenser i första hand samt den tredje är befattningar som kan vara oberoende av detta. För tydlighetens skull bör det uppmärksammas att det är kompetenser, inte status, som avses. Det innebär att dessa befattningar kan benämnas militära respektive civila tjänstemän och -kvinnor.

E – Externa kompetenser och resurser

Verksamhetsfältet består av två delar. Den första delen är det personalförsörjningsansvar Försvarsmakten har gentemot andra myndigheter. Personalförsörjningsansvaret avser främst militär kompetens. Denna del av verksamhetsfältet påverkar det totala personalbehovet. Den andra delen av verksamhetsfältet avser vikariat och projektanställningar, upphandlade tjänster enligt särskilda avtal. Personal i detta verksamhetsfält har inga krav på tillgänglighet för insats.

Interaktion mellan verksamhetsfälten

Verksamhetsfälten försöker inte definiera exakt var en individ tjänstgör, det är en ögonblicksbild av vad som pågår i Försvarsmakten. En stor del av Försvarsmaktens personal (främst den militära) kommer att röra sig mellan verksamhetsfälten i olika tidsperioder. Delar av Försvarsmaktens personal kommer dessutom att växla mellan militär och civil status. Innebörden av detta är att den militära personalen skall vara utbildad och tränad så att kompletterande utbildning ej behöver ske när personalen växlar mellan verksamhetsfälten. För den civilanställda personalen som normalt verkar inom verksamhetsfältet ”Försvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd” innebär sannolikt växlingen mot Försvarsmaktens insatsorganisation behov av kompletterande utbildning.

Planlagda rörelser av personal mellan verksamhetsfälten kommer att kunna hanteras enligt följande princip:

Om ett förband i utlandsstyrkan skall roteras höjs beredskapen på ett förband i verksamhetsfältet ”Kompetenser och resurser med mer än 30 dagars beredskap”. Personalen i detta förband kommer då att lämna befattningar i verksamhetsfältet ”Försvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd”. Personalrotationen löses genom att den inroterande personalen ersätter den utroterande personalens arbetsuppgifter i verksamhetsfältet ”Försvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd”. En annan lösning är att vakanssätta befattningen under viss tid. Lösningarna medför inte ökade personalkostnader för Försvarsmakten.

Ej planlagda rörelser mellan verksamhetsfälten kommer att kunna hanteras enligt följande princip:

Om det beslutas att utöka insats- eller beredskapsvolymen med ytterligare förband höjs beredskapen på ett förband i verksamhetsfältet ”Kompetenser och resurser med mer än 30 dagars beredskap”. Personalen i detta förband kommer då att lämna befattningar i verksamhetsfältet ”Försvarsmaktens förvaltning och myndighetsstöd”. Nu uppstår en bristsituation. Möjliga lösningar på denna bristsituation i detta verksamhetsfält är antingen att rekrytera in ny personal med rätt kompetenser eller att överföra arbetsuppgifterna till verksamhetsfältet ”Externa kompetenser och resurser”.

Slutsatser

- Beräkning av personalbehovet bör ske enligt följande ordning: $I/B + K/R + L/S + E = \text{Behov av personal för verksamhetens krav i närtid}$. Till detta adderas behovet av verksamhetsoberoende över tiden.
- Avtal för verksamhetsfältet I/B skall förhandlas fram.
- Det är verksamhetsfältet I/B som föranleder eventuella behov av förändringar av lagar och förordningar.
- Modellen stödjer tanken med det insatsstyrda försvaret.

2.2 Personalbehov

Försvarsmakten har fortsatt analysen av behovet av yrkesofficerare, men även påbörjat en analys för hur övriga personalkategorier skall beräknas. Det är klarlagt att det krävs ytterligare analysarbete för att fastlägga metoden avseende behovsberäkning för Försvarsmaktens olika verksamhetsfält och personalkategorier.

Metoden för att klarlägga det totala behovet är att inledningsvis beräkna behovet av yrkesofficerare. Därefter variera behovet ställt mot andra kategorier. Slutligen kommer det totala behovet (yrkes- och reservofficerare, civilanställda, soldater samt frivillig- och hemvärnspersonal) att klarläggas.

Nedan redovisas de viktigaste slutsatserna av analysarbetet för det långsiktiga officersbehovet (yrkes- och reservofficerare) samt det kortsiktiga yrkesofficersbehovet.

2.2.1 Långsiktigt officersbehov

Försvarsmakten har fortsatt arbetet med att klarlägga metoden för volym- och kompetensbehov för insatsorganisationen i det långsiktiga perspektivet. Målet för arbetet är att beskriva truppslags- eller funktionsvisa målbilder som på tio års sikt skall ge officersbehovet (yrkes- och reservofficerare) i kompetens- och åldersmässig balans. Genom årlig matchning av målbilden mot arvets officerstillgångar skall i ett första steg underlag för en tioårig plan för rekryterings-, avvecklings- och utbildningsbehov för officerare utarbetas. Arbetet med att matcha målbildens officersbehov mot arvets officerstillgångar och upprätta långsiktiga planer skall stödjas av standardiserade simuleringsmodeller. Detta arbete kommer nu att samordnas med de slutsatser för behovsberäkning som framgår av kapitlet 2.1 Verksamhetens krav.

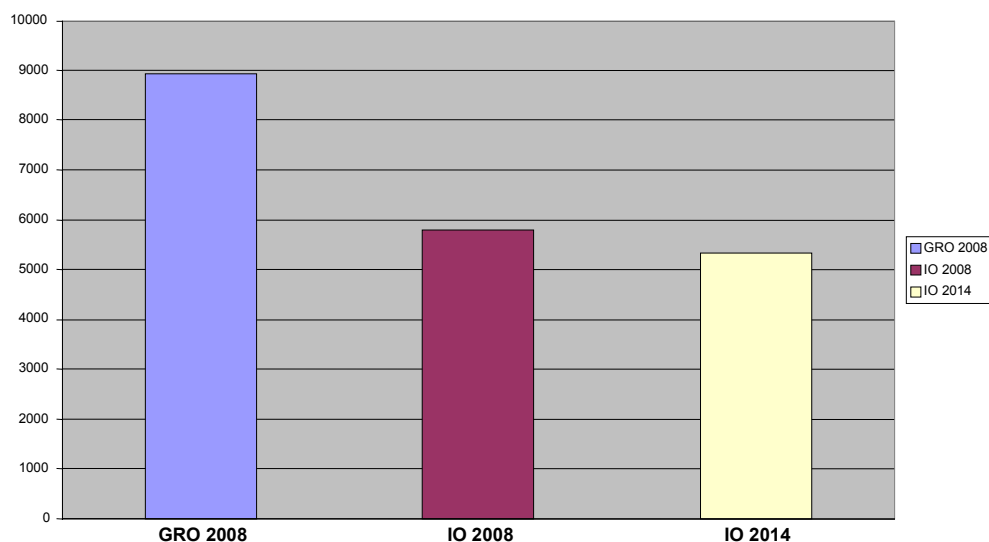
Metoden för dessa volyms- och kompetensberäkningar beräknas kunna redovisas i samband med milstolpe 2 (2005-06-23). Beräkningsmodell för att stödja denna metod beräknas vara framtagen till milstolpe 4 (2005-10-28).

2.2.2 Kortsiktigt yrkesofficersbehov

I syfte att snarast kunna vidta åtgärder som påverkar personalstrukturen har Försvarsmakten startat ett analysarbete även för perioden 2006-2008. Inledningsvis identifieras behovet i stort mot målbild 2008 och utvecklingen mot 2014 i relation till dagens tillgång, med syfte att kunna identifiera de obalanser som har uppstått i samband med Försvarsmaktens omstrukturering. Förfinade analyser utarbetas efterhand.

Med utvecklade metoder och verktyg påbörjas ett kompetens- och karriärväxlingsprogram för att reducera obalanser redan inom försvarsbeslutsperioden. Särskilda resurser är avdelade för detta ändamål.

Volymförhållande mellan yrkesofficersbehov i GRO och IO



Relativt förh. GRO 2008 - IO 2008	ca 1,5
Relativa förh. GRO 2008 - IO 2014	ca 1,7
Relativa förh. IO 2014 - IO 2008	ca 0,9

Slutsatser

- Grundorganisationens yrkesofficersbehov är cirka 1,5 gånger större än insatsorganisationens och tenderar att öka mot cirka 1,7 gånger mot insatsorganisationen 2014.
- Skillnaden i yrkesofficersbehovet mellan olika försvarsgrenar varierar högst påtagligt.
- Rimligheten i förhållandet måste ytterligare analyseras.
- Ett bättre beslutsunderlag kräver fortsatta behovsanalyser avseende förbands-typer, insatsförband och utbildningsplattformar.

2.2.3 *Kortsiktigt reservofficersbehov*

I den fortsatta analysen skall även behovet av reservofficerare klarläggas. Det kortsiktiga behovet av reservofficerare klarläggs först efter det att behovet av yrkesofficerare är klarlagt och varierat gentemot övriga personalkategorier.

2.2.4 *Kortsiktigt behov av civilanställda*

I den fortsatta analysen skall även behovet av civilanställda klarläggas. Det kortsiktiga behovet av civilanställda klarläggs först efter det att behovet av yrkesofficerare är klarlagt och varierat gentemot övriga personalkategorier.

2.2.5 *Fortsatt arbete*

Ytterligare analyser med högre upplösning enligt ovan har inletts och bör kunna leda till att vissa sektorer identifieras där riktade insatser kan reducera obalansen. Vidare kan dessa analyser ligga till grund för planering av viss kompetensutveckling från "överskotts kompetens" till "underskotts kompetens". En utvecklad syn på hur officersbehovet kan tillgodoses påverkar redovisade förhållanden. Hänsyn skall tas till detta vid fortsatt arbete. En fullt utvecklad metod kan därefter med god precision styra personalproduktionen avseende rekrytering, placering, vidareutbildning och avveckling.

2.3 **Värderingsstyrt ledarskap**

Analyserna kring verksamhetens krav visar entydigt att de anställdas syn på det yttersta syftet med Försvarens uppgifter (värderingsnormen) behöver förändras. Den kultur som finns inom en organisation blir oftast mer tongivande än strategier och planer. Försvarens makten har idag god kunskap om de anställdas värderingar genom det tidigare rapporterade forskningsuppdraget, "Värderingar som styrmedel". Detta projekt kommer nu under 2005 och 2006 att omsättas från kunskap till handling. I detta kapitel ges en kortare redovisning av dessa planer.

2.3.1 *Projekt "Värderingar som styrmedel"*

Projektet är ett forskningsuppdrag med ett första leveransdatum 2006-01-31. Leverans sker dock kontinuerligt i form av delrapporter som uppdateras allteftersom analysarbetet fortskrider. För närvarande finns rapporter som behandlar följande områden: Värdegrund, Kulturskillnader, Personalförsörjning, Utlandstjänst och Rekryteringsbas.

2.3.2 *Inledning*

Överensstämelsen mellan värdegrund och organisation är viktig för Försvarsmaktens framtida effektivitet. De personer som är positiva till Försvarsmaktens nya uppgifter måste också attraheras av en värderingsstyrd personalförsörjning.

2.3.3 *Genomfört analysarbete*

Vad som tillkommit efter redovisningen 2005-02-28 är bl a försvarsmaktsanställdas (yrkesofficerare och civilanställda) syn på utlandstjänst. Huvudsakligen är det två förutsättningar som de försvarsmaktsanställda anser som viktiga för utlandstjänst: familjesituationen samt den egna säkerheten. Härvid anses bra ersättningar och bra försäkringsvillkor som viktiga.

2.3.4 *Fortsatt arbete*

En förutsättning för att Försvarsmaktens ominriktning skall lyckas är att verksamheten vilar på en kommunicerad gemensam värdegrund. En implementering av resultatet av undersökningen kommer att ske under hösten 2005 och budgetåret 2006. Syftet med implementeringen är att öka förståelsen för det pågående förändringsarbetet och den egna yrkesrollen genom att säkra ett professionellt leveransfokuserat arbetssätt, som är etiskt, respektfullt, förändringsbenäget och lojalt mot uppdraget. Detta görs genom att synliggöra verkligheten, det som sitter i väggarna, uppmärksamma det som är positivt och tydliggöra det som står i vägen. Syftet är också att förankra en värdegrund som vilar på tydlighet, öppenhet, säkerhet och ger uttryck för humanistiska värderingar. Detta skall sedan utveckla beteenden som tydligt innehåller höga krav vad avser moral och etik.

Implementeringen inleds med en bred information till all personal. Utöver detta genomförs under hösten 2005 ett antal informations- och reflektionsdagar riktade till särskilt utvalda grupper. Erfarenheterna från dessa dagar utgör därefter underlag för de chefsutvecklingsdagar (cirka 1 500 chefer) som planeras under 2006. Uppföljning av chefsutvecklingsdagarna kommer att genomföras med en reflektionsdag för all personal. Resultatet av projektet ”Värderingar som styrmedel” kommer även att inarbetas i Försvarsmaktens ordinarie utbildningssystem. Värderingsarbetet inom Försvarsmakten kommer att vara en ständigt pågående process med kontinuerliga uppföljningar och återkommande reflektionsdagar. Arbets sättet fortgår därefter som en del av HR-strategin och Försvarsmaktens verksamhetsidé.

2.4 Modell för uppföljning och beräkning av personalkostnader

Försvarsmakten angav i BU 06/SR (2005-02-28) att Försvarsmakten avsåg återkomma med en analys av personalkostnadsutvecklingen. Det fortsatta arbetet med metoder och verktyg för att åstadkomma dessa personalkostnadsberäkningar har inte nått så långt att det i nuläget medger resultat som, ur personalkostnadsperspektiv, kan analyseras. Försvarsmakten redovisar på särskilt sätt personalkostnaderna för omstruktureringen. Arbetet med metoder och modeller för personalkostnadsberäkningar fortskrider och redovisas senast inom ramen för milstolpe 4 (2005-10-28) och implementeras därefter från 2006.

Nedan ges en kortfattad redogörelse för det arbete som hitintills genomförts.

2.4.1 *Analys*

Försvarsmakten har behov av en modell för personalekonomiska analyser av följande skäl:

- Kunna följa upp och beräkna hur förändringar i personalstrukturen och personalvolymen påverkar kostnaderna.
- Kunna analysera hur personalkostnaderna är sammansatta av olika komponenter och hur dessa kan påverkas och utvecklas.
- Kunna beräkna och planera personalkostnaderna för olika uppgifter och produkter i verksamheten.

Det är av största vikt att dessa beräkningar och analyser sker på ett enhetligt sätt så att uppgifter som lämnas i olika sammanhang är jämförbara och därmed undvika onödiga missförstånd. Definitioner och begrepp i modellen skall användas genom alla faser; simulering, planering, budgetering, uppföljning, analys och prognostisering.

Modellen skall bl a kunna användas för att simulera konsekvenserna för personalkostnaderna av de förändringar som nu är aktuella när det gäller personalförsörjningssystemet.

I detta avsnitt redovisar Försvarsmakten grunderna för hur personalkostnader bör följas upp och beräknas.

2.4.2 *Utgångspunkter*

Modellen omfattar all anställd/kontrakterad personal, alla kategorier. Modellen omfattar inte kostnader för värnpliktiga.

Totala personalkostnader och timlönekostnader i relation till personalsammansättningen skall kunna beräknas och följas upp. När det gäller tidigare anställd personal omfattas individrelaterad ersättning i samband med personalavveckling.

2.4.3 Personalstruktur

Modellen är generiskt uppbyggd. Utgångspunkt är dagens personalstruktur med den uppdelning på personalkategorier som är fastställd i Handbok Ekonomi, d v s en indelning utifrån officerare (yrkesofficerare och reservofficerare) och civilanställda. Kategorierna behöver löpande anpassas. Detta kan bli aktuellt i samband med förändringar i personalförsörjningssystemet.

2.4.4 Personalvolym

Med personalvolym avses i modellen årsarbetskraft (åak) och timmar (totalt och per personalkategori). Fokus i denna ekonomiska modell ligger inte på antalet anställda, vilket redovisas i andra sammanhang.

Begreppen definieras enligt följande:

- **Årsarbetskraft:** Omfattning beräknas utifrån antalet kalenderdagar då lön utbetalas (d v s antalet bokförda lönedagar i relation till antalet kalenderdagar).
- **Timmar:** Med bruttotid avses total tid inklusive frånvarotid. Med nettotid avses arbetad tid. Bruttotid är intressant för uppföljning och analys av olika orsaker till frånvaro och därtill kopplade kostnader. Nettotid används för kostnadsfördelning. Denna definition förutsätter att Försvarmakten genomgående inför tidredovisning baserad på bruttotid.

2.4.5 Totala personalkostnader

Följande kostnader ingår i begreppet personalkostnader:

Lönekostnader:

- Löner och arvoden (inklusive lagstadgade arbetsgivaravgifter).
- Fasta lönetillägg.
- Rörliga lönetillägg.
- Övriga ersättningar och förmånsvärde.
- Andra avgifter enligt lagar och avtal.

Övriga personalkostnader:

- Pendlings- och flyttresor samt ersättningar.
- Tjänsteresor och ersättning.
- Hälso- och sjukvård.
- Avvecklingskostnader personal (tidigare anställd).
- Övriga personalkostnader (t ex utbildning och personalvård).

När det gäller lönekostnaden bör denna kunna analyseras med avseende på såväl grundlön som tillägg. Grundlönen bör i sin tur kunna analyseras avseende lönerevision, övriga löneförändringar och personalstrukturella förändringar. Detta kan utgöra en grund bl a för arbetsgivarens utgångspunkter vid förhandlingar med arbetstagarorganisationerna när det gäller utvecklingen av löner och andra förmåner.

I förhållande till de statliga bestämmelserna för resultaträkning finns vissa avvikelser. Pendlings-/flyttresor och ersättningar, tjänsteresor och ersättningar samt hälso- och sjukvård hänförs i modellen till övriga personalkostnader. En slutlig och närmare definition av indelningsgrunderna bör ske i det fortsatta arbetet.

2.4.6 *Timlönekostnader*

För att beräkna och följa upp resursförbrukningen inom olika aktiviteter fastställs en timlönekostnad. Den definieras som lönekostnader i förhållande till bruttotid.

Bruttoarbetstiden fördelas dels som direkta kostnader för verksamhetens produkter/uppgifter, dels på frånvarotid. Beräkningen skall kunna göras såväl på total nivå som för respektive personalkategori.

2.4.7 *Kostnadsfördelning*

Personalkostnader skall utöver fördelning på uppgifter/produkter kunna fördelas på organisatoriska enheter för att bl a kunna utgöra grunden för resursdimensionering samt analyser av organisatorisk effektivitet.

2.4.8 *Genomförande*

Modellen bör implementeras så snart som möjligt med utgångspunkt i nuvarande systemstöd. Detta innebär en uppföljning enligt dessa principer tidigast av verksamhetsåret 2006, dock inte med fördelning på produkter vilket kalkylmässigt bedöms kunna ske 2007. Från och med verksamhetsåret 2008 bedöms modellen kunna vara fullt implementerad i Försvarmaktens interna styrsystem.

2.5 Kompetens- och karriärväxling

Försvarsmakten angav i BU 06/SR (2005-02-28) ett behov av att under 2006 implementera ett utvecklat kompetens- och karriärväxlingsprogram för anställd personal med syfte att långsiktigt nå ett balanserat personalförsörjningssystem. Försvarsmakten har påbörjat arbetet med att identifiera dagens strukturer med ålder, kompetens och nivåer och jämföra den mot en identifierad målbild 2014.

En framgångsrik kompetens- och karriärväxling bygger på en långsiktig ömsesidig dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare och innefattar en rad åtgärder och beslut. Beslut om vilka som bedöms behöva ingå i ett kompetens- och karriärväxlingsprogram skall fattas av den egna organisationen utifrån genomförda kompetensgapsanalyser.

2.5.1 Pågående arbete

Såväl arbetsgivare som arbetstagare måste tillsammans ta ansvar för att möta en föränderlig omvärld med nya kompetenskrav. Behovet av att hitta rätt utvecklingsalternativ och få mer genomarbetade individuella handlingsplaner ökar. Försvarsmakten har därför utbildat/utbildar ett antal handledare för att arbeta med livs- och karriärplanering. Syftet är att stödja såväl organisationen som den enskilde i att möta Försvarsmaktens framtida kompetensbehov. Denna utbildning sker som ett partsgemensamt projekt inom ramen för RALS bilaga 3.

Metoden kan komma att utgöra ett stöd vid framtida kompetens- och karriärväxlingar.

Ytterligare analysarbete återstår för att kunna utröna omfattningen av ett utvecklat program för kompetens- och karriärväxlingar. Därefter skall Försvarsmakten i samverkan med arbetstagarorganisationerna utveckla detta program

Slutligen avser Försvarsmakten att intensifiera kompetens- och karriärväxling inom ramen för programmet.

2.5.2 *Genomfört arbete*

Försvarsmakten har genomfört benchmarking inom näringsliv, offentlig sektor och mot ett antal bemanningsföretag i syfte att klarlägga metoder för karriärväxling som tillämpas på marknaden.

Karriärväxlingsprogram är inget nytt, utan har med varierande resultat tillämpats inom Försvarsmakten. Sådana program har sedan länge tillämpats med gott resultat i näringsliv och offentlig sektor, såväl nationellt som internationellt. Den försvarsmakt som har störst erfarenhet av kompetens- och karriärväxlingsprogram är den brittiska försvarsmakten, men även den norska försvarsmakten har från 2005 påbörjat ett kompetens- och karriärväxlingsprogram.

Den undersökning som Försvarsmakten hittills genomfört visar på att en karriärväxling normalt tar fyra till åtta månader och kan i enstaka fall pågå upp till tolv månader. Grundläggande förutsättningar för ett lyckat karriärväxlingsarbete är bland annat ett brett nätverk bland potentiella arbetsgivare samt en god samverkan med arbetstagarorganisationer.

För att förverkliga ett karriärväxlingsprogram krävs antingen att Försvarsmakten själv skapar en organisation för karriärväxling eller väljer att köpa tjänsten från en extern leverantör.

I dagsläget finns ett antal bemanningsföretag som bedöms kunna understödja Försvarsmaktens framtida karriärväxlingsprogram. Fördelen med en extern aktör bedöms vara tillgången till och möjligheten att upprätthålla ett brett nätverk av kontakter på arbetsmarknaden.

2.5.3 *Fortsatt arbete*

Försvarsmakten har att fortsatt tillgodogöra sig såväl egna erfarenheter och kunskaper som erfarenheter och kunskaper från företag som har tillämpat kompetens- och karriärväxlingsprogram. Försvarsmakten avser även inbjuda arbetstagarorganisationerna och representanter från Regeringskansliet till en workshop i syfte att diskutera hur ett kompetens- och karriärväxlingsprogram skulle kunna organiseras och praktiskt tillämpas i Försvarsmakten från 2006.

3. Faktaredovisningar

3.1 Försvarsmaktens arbetsgivarroll

"Försvarsmakten skall redovisa vilka åtgärder som vidtas med anledning av den kritik som bl a Riksdagens revisorer och Riksrevisionsverket riktat mot Försvarsmakten i arbetsgivarfrågor."

3.1.1 Bakgrund

I proposition 2001/02:10, Fortsatt förnyelse av totalförsvaret, var regeringens bedömning att: "Försvarsmakten bör stärka och samordna sin arbetsgivarroll. Exempelvis bör myndigheten vidta åtgärder för att förbättra styrningen och uppföljningen av personalförsörjningen. Försvarsmakten bör också vidta åtgärder för att förbättra förtroendet för myndigheten i frågor som rör arbetsgivarrollen. Tjänstgöringstiderna för yrkesofficerare i befattningar bör generellt vara längre än för närvarande."

Försvarsmakten angav då att i samband med den omorganisation som kommer att ske i Högkvarteret finns det möjlighet att förstärka en funktion för arbetsgivarfrågorna. Försvarsmakten anser att det är viktigt att en sådan funktion får en mer stödande än kontrollerande roll gentemot Försvarsmaktens chefer.

3.1.2 Utveckling

Försvarsmakten har tidigare redovisat åtgärder som vidtagits bl a inom områdena utbildning, avtalsförändringar, lönebildning, tjänstgöringstider m m. Några av åtgärderna upprepas här:

- Inom samtliga skolsteg för yrkesofficerare ingår nu ett avsnitt som belyser ansvaret att företräda arbetsgivaren gentemot underställd personal.
- Försvarsmaktsgemensamma avtal revideras kontinuerligt för att stödja verksamhetsutvecklingen.
- Löneutvecklingen i Försvarsmakten ligger marginellt under genomsnittet för staten i övrigt och personalkostnadsutvecklingen i Försvarsmakten är kontrollerad.
- För att öka erfarenheten som arbetsgivarföreträdare har bemanningsarbetet inriktats på att undvika täta befattningsbyten för officerare.
- Försvarsmakten avser införa sök- och intresseförfarande.

3.1.3 *Framtida inriktning*

Enligt regeringens bedömning har Försvarmakten fortsatt att arbeta på ett för-tjänstfullt sätt med att förbättra sin arbetsgivarroll som inleddes efter kritik som främst Riksrevisionsverket riktat mot myndigheten.

Arbetet skall fokuseras mot att hantera utvecklingen av nuvarande försvarsmakts-övergripande avtal samt att förhandla fram nya avtal för personal placerad i för-band med hög beredskap samt för insatser såväl nationellt som internationellt.

3.1.4 *Försvarmaktens omstruktureringsarbete*

I proposition 2004/05:5 har regeringen åter pekat på att Försvarmakten bör inten-sifiera arbetet med att stärka sin arbetsgivarroll. Regeringen avser att följa ut-vecklingen. Möjligheten att skapa en avvecklingsorganisation för personal bör, enligt regeringen, prövas.

Möjligheten att skapa en separat avvecklingsorganisation har prövats vid ett flertal tillfällen. Försvarmakten har i samverkan med Regeringskansliet klarlagt att ingen särskild organisation skall skapas. Försvarmakten skall särredovisa arbetet och Regeringskansliet genomför uppföljning.

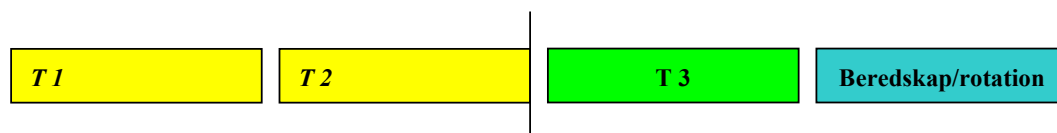
Omstruktureringen görs med marginella åtgärder utöver det statliga Trygghetsav-talet. Åtgärder av sådan karaktär beslutas centralt i myndigheten liksom regelverk och tolkning av regelverk. Kritik, som tidigare har riktats mot Försvarmakten, har påverkat regelverkets utformning så att verksamhetsintresset står i fokus för vilka åtgärder som tillämpas. De försvarsmaktsgemensamma åtgärder som krävs i form av omplaceringar m m leds och genomförs av Högkvarteret för att säker-ställa rätt kompetens till rätt ställe och för att omstruktureringen genomförs på ett sådant sätt att extern och intern kritik kan undvikas.

3.2 Personalförsörjning av internationella insatser

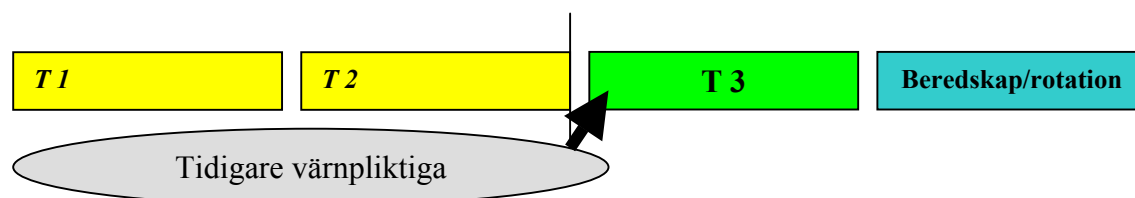
3.2.1 Allmänt

Avgörande för nedan presenterad utbildningsrytm mellan försvarsgrenarna har varit att på bästa sätt personalförsörja utlandsstyrkan och snabbinsatsförbanden samt lösa uppgiften territoriell integritet.

En grundläggande princip är att de bäst lämpade och mest motiverade mönstrade skall placeras i förband som utbildas mot utlandsstyrkan och snabbinsatsförbanden. Strävan är att så många som möjligt som genomfört termin ett och två skall fortsätta frivilligt i termin tre för att sedan rotera eller stå i beredskap.



Fortsatt skall personal som tidigare genomfört sin värnplikt komplettera bemanningen för att skapa en bra balans mellan erfaren och nyutbildad personal. Detta säkerställer även rekrytering av personal med civil yrkesutbildning.



Systemet skall vara flexibelt så att det medger en möjlighet till snabb bemanning då de internationella uppdragen förändras.

	Vår 06	Höst 06	Vår 07	Höst 07	Vår 08	Höst 08
A		T1	T2	T3	T1	T2
LG och del av P4		T3	T1	T2	T3	T1
F1	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Amf	T1	T2	T3	T1	T2	T3
Fv	T1	T2	T3	T1	T2	T3

Bilden visar: Utbildningsrytmen mellan och inom försvarsgrenarna.

Samtliga förband, förutom flottans, genomför en tredje termin. Genom att Försvarsmakten tidsförskjuter termin tre skapas tillgång till personal över tiden. Tidsförskjutningen skapar även en flexibilitet som vid behov underlättar genomförandet av snabba förändringar i de internationella uppdragen.

Ansvaret för rotationsförbanden fördelas mellan försvarsgrenarna. Huvudansvaret för EU:s snabbinsatsförband kommer att ligga hos armén.

	Vår 06	Höst 06	Vår 07	Höst 07	Vår 08	Höst 08
					BG	
		Rot		Rot	Rot	
A		T1	T2	T3	T1	T2
LG och del av P4		T3	T1	T2	T3	T1
F1	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Amf	T1	T2	T3	T1	T2	T3
Fv	T1	T2	T3	T1	T2	T3
			Rot			Rot

Bilden visar: Princip för ansvarsfördelning för produktionen av förband till utlandsstyrkan och snabbinsatsförbanden.

För att öka de värnpliktigas motivation att delta i internationella insatser krävs att grundutbildningen genomförs med hög kvalitet. En hög kvalitet leder även till att fler värnpliktiga lever upp till de krav på utbildningsresultat som ställs för att delta vid internationella insatser. Utöver vad som nämns är följande åtgärder nödvändiga:

- En omfattande informationssatsning, bl a i skola, till hemmen och vid mönstring.
- Möjlighet att lämna in en intresseanmälan om internationell tjänstgöring vid mönstring. Om förhållanden har förändrats mellan inskrivning och inryckning kan intresseanmälan dras tillbaka eller kompletteras.
- Intresserade som uppfyller kraven skall ges förtur till utbildningslinjer inriktade mot befattningar i förband för internationella insatser.
- Värnpliktiga som anmält intresse för internationell tjänst bör utbildas lokalt vid samma förbandsenhet.
- Möjlighet skall finnas att lokalt, efter inryckning, byta befattning till en sådan förbandsenhet.
- Efter genomförd värnplikt skall möjlighet finnas att lämna en intresseanmälan.
- Den värnpliktiges befattningsutbildning skall registreras i syfte att kunna rekrytera till efterfrågade befattningar.
- Förmåner under utbildning, beredskap och mission skall ses över.
- Värnpliktig som åtagit sig att stå i beredskap bör om möjligt erbjudas att delta i en mission.
- Förbandsutbildningssystemet skall därefter utvecklas så att utbildning genomförs inom ramen för respektive insatsförband.

3.2.2 Förväntat intresserade att delta vid internationella insatser bland värnpliktiga

Förbandsutbildningssystemet kräver att, i genomsnitt, 30 % de av värnpliktiga som genomfört grundutbildning kan rekryteras till internationella insatser eller förband i beredskap. Huvuddelen av dessa skall placeras i markstridsförband, varvid en strävan är att rekryteringsprocenten blir betydligt högre från enheter som genomför mekaniserad grundutbildning. Ur andelen frivilliga och lämpliga kontrakteras soldater och sjömän (nivå 7-9) för internationell insats och/eller beredskap i Nordic Battle Group, registerförband (med 30 dagars beredskap eller mindre) samt rotationsförband.

Av de 30 % som rekryterats till internationella insatser beräknas 20 % genomföra två missioner eller fler. Det är eftersträvansvärt att den personal som stått i beredskap också roterar ut i utlandsstyrkan.

Det krävs vidare analyser för att klarlägga de exakta behoven av frivillighet.

3.2.3 *Antal soldater med olika typer av kontrakt*

Anställningsform	HT 05	VT 06	HT 06	VT 07	HT 07	VT 08	HT 08
Beredskapspersonal (R 10) Mekskkomp 90	-	120	120	120	120	-	-
Beredskapspersonal (R 10) Nordic Battle Group	-	-	-	-	900	900	900
Kontrakt (R 30)	550	550	550	550	550	550	550
Rotationsförband (under insats)	~1 050	~1 050	~1 050	~1 200	~1 200	~1 200	~1200
Förstärkningspersonal	-	393	393	393	393	393	393

3.2.4 *Försvarsmaktens behov av kontrakterade soldater utöver behovet i EU Battle Group*

Vad avser R 30-kontrakt, för de förband som inte är kopplade till Nordic Battle Group, bedöms cirka 220 personer kontrakteras.

3.2.5 *Lönekostnaden för kontrakterade soldater*

Förhandlingar pågår, redovisas senare.

3.2.6 *Personalkostnadsredovisning*

Den framtida personalkostnadsredovisningen för de kontrakterade soldaterna bör belasta anslagsposten 6:1:1 personalkostnader.

3.2.7 *Kostnader för kontrakterade soldater under åren 2005-2008*

Förhandlingar pågår, redovisas senare.

3.2.8 *Personalkostnaderna för de kontrakterade soldaterna*

Förhandlingar pågår, redovisas senare.

4. Redovisning rörande Försvarsmaktens behov av de frivilliga försvarsorganisationer

Redovisningen av denna uppgift lämnas i underbilaga 9.1. I denna bilaga framgår en sammanfattning. ./.9.1

De frivilliga försvarsorganisationernas bidrag till personalförsörjningen i Försvarsmakten skall integreras i Försvarsmaktens personalförsörjningssystem. De frivilliga försvarsorganisationerna kommer att ha en roll i Försvarsmaktens personalförsörjning genom att rekrytera, utbilda och bemanna befattningar.

Försvarsmakten har behov av de frivilliga försvarsorganisationerna. Detta beskrivs i underbilaga 9.1. Försvarsmakten har behov av ett antal kompetenser avseende instruktörer och utbildad personal, såväl nationellt som internationellt. De framtida behoven finns främst i hemvärnet och i de internationella uppgifterna, både vad gäller förberedelser för missioner och dess genomförande.

Volymen och omfattningen av frivilligorganisationernas uppdrag för Försvarsmakten går inte i nuläget att beskriva i detalj till alla sina delar. Detta beroende på det pågående arbetet med ett reformerat personalförsörjningssystem och dessutom på oklarheter hur utvecklingen av en ny insatsorganisation kommer att påverka frivilligorganisationerna.

Försvarsmakten anser att frivilligorganisationerna skall få som uppdrag att bedriva ungdomsverksamhet, syftande till rekrytering till Försvarsmakten – till värnplikt, till officersyrket samt till utlandstjänstgöring. Behovet av ungdomsverksamhet har ökat med hänsyn taget till kravet på rekrytering av bäst lämpade och mest motiverade samt behovet av att öka andelen kvinnor.

Med de här redovisade behoven har Försvarsmakten behov av samtliga i dag nyttjade frivilliga försvarsorganisationer. Den tidigare lämnade bedömningen om att Hemvärnsbefällets riksförbund (HBR), Svenska värnpliktsofficersförbundet (SVOF), Förbundet Sveriges reservofficerare (SVEROF) och Svenska Flottans reservofficersförbund (SFRO) inte skall ha några uppdrag kvarstår. Dessa har i dag heller inga uppdrag från Försvarsmakten. Dessutom ger Försvarsmakten inga uppdrag till Sveriges civilförsvarsförbund (SCF) och Svenska blå stjärnan (SBS).

Uppdragsmedlen bör, i avvaktan på ett reformerat personalförsörjningssystem, ligga på nuvarande nivå. Försvarsmakten anser att den modell som nu används för att fördela organisationsstödet bör ses över och utvärderas.

Vidare anser Försvarsmakten att regelverket för de frivilligas tjänstgöringsvillkor (förmåner, ersättningar och försäkringar) skall ses över.