

Försvarens årsredovisning 2001

Bilaga 5

Personalberättelse

Innehållsförteckning

PERSONALBERÄTTELSE.....	3
Personal.....	3
Yrkesofficerare	3
Personalomsättning - rörlighet.....	4
Civilanställda.....	6
Reservofficerare	10
Drogförebyggande verksamhet.....	11
Kvinnliga officerare.....	12
Befälsförstärkningsavtalet, BFA.....	16
Kompetensutveckling.....	16
Kompetens i centrum - Försöksprojektet – genomförande.....	16
Utbildning av personal.....	18
Arbetsmiljö.....	19
Idrott & friskvård	19
Verksamhets säkerhet	20
Regelutgivning	20
Tillsyn.....	21
Arbetsskador.....	22
Utbildningsmaterial.....	22
Trafiksäkerhet.....	23
Jämställdhet och mångfald.....	23
Jämställdhet	23
Sexuella trakasserier.....	23
Situationen för sexuella minoriteter i Försvarsmakten.....	25
Etnicitet.....	25
Arbetsgivarrollen	26
Stärkande av arbetsgivarrollen.....	26
Överbefälhavarens 10-punkts program.....	27
Lönstillägg	27
Befattningsvärderingssystem.....	27
Villkorsfrågor.....	28
Internationell verksamhet.....	28
Meritvärdering internationell verksamhet	28
De personella resursernas påverkan på förbandsproduktionen och upprätthållna kompetenser....	29

PERSONALEKONOMISK REDOVISNING..... 30

Nyckeltal 30

Korttidssjukfrånvaro yrkesofficerare antal dagar.....	30
Korttidssjukfrånvaro civilanställda antal dagar.....	30
Långtidssjukfrånvaro yrkesofficerare antal dagar.....	30
Långtidssjukfrånvaro civilanställda antal dagar.....	30
Antal sjukfrånvarodagar/antal yrkesofficerare.....	30
Antal sjukfrånvarodagar/antal civilanställda.....	30
Totala personalkostnader/årsarbetskraft yrkesofficerare och civilanställda (Tkr).....	31
Snittlön: Grundlön + fasta tillägg inkl. sociala avgifter/årsarbetskraft YO (Tkr).....	31
Snittlön: Grundlön + fasta tillägg inkl. sociala avgifter/årsarbetskraft Civila (Tkr).....	31
Övertid (Antal dagar och kostnader).....	32
Antal dagar yrkesofficerare.....	32
Kostnader yrkesofficerare.....	32
Antal dagar civilanställda.....	32
Kostnader civilanställda.....	32

Tabeller 33

Tabell 1 - Yrkesofficerare och civilanställda – antal och personalkostnader.....	33
Tabell 2 - Yrkesofficerare och civilanställda - personalrörlighet till följd av omstrukturering.....	36
Tabell 3 - Yrkesofficerare, reservofficerare och civilanställda lönekostnader totalt.....	41
Tabell 4 - Yrkesofficerare - män, kvinnor, kompetensnivåer och löner.....	42
Tabell 5 - Civilanställda - män, kvinnor kompetensnivåer och löner.....	43
Tabell 6 - Reservofficerare – antal m.m.....	44
Tabell 7 - Utbildningskostnader för yrkesofficerare, reservofficerare och civilanställda.....	46
Tabell 8 - Reservofficerarnas tjänstgöring.....	47
Tabell 9 - Totalförsvarspliktiga.....	48
Tabell 10 - Personal i internationell tjänst vars tjänstgöringstid överstiger två månader.....	49
Lönetillägg.....	50

Personalberättelse

Personal

Yrkesofficerare

Antal anställda yrkesofficerare

Försvarets mål för personalvolymen år 2001-12-31 var 12 168 yrkesofficerare (individer). Målet har i huvudsak nåtts, då antalet endast överskreds med 1,5 %. Detta innebär att Försvaretsmakten är på god väg att uppfylla målet på 11 450 yrkesofficerare per 2004-12-31.

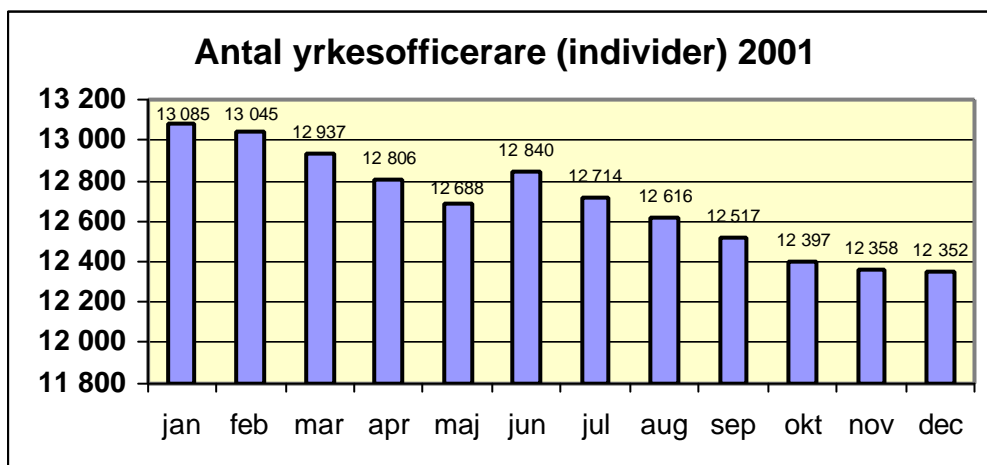


Fig 1: Antal yrkesofficerare 2001

Åldersstruktur

Under år 2001 har 531 yrkesofficerare lämnat Försvaretsmakten med pension varav 40 officerare i ålderspension och 491 i särskild pension. Trots det höga antalet avgångar är medelåldern fortfarande 41 år. Främsta orsaken till detta är avgångar på egen begäran som till största delen infaller i åldersgruppen 23-32 år. Avveckling med särskild pension fortsätter även under åren 2002 – 2004.

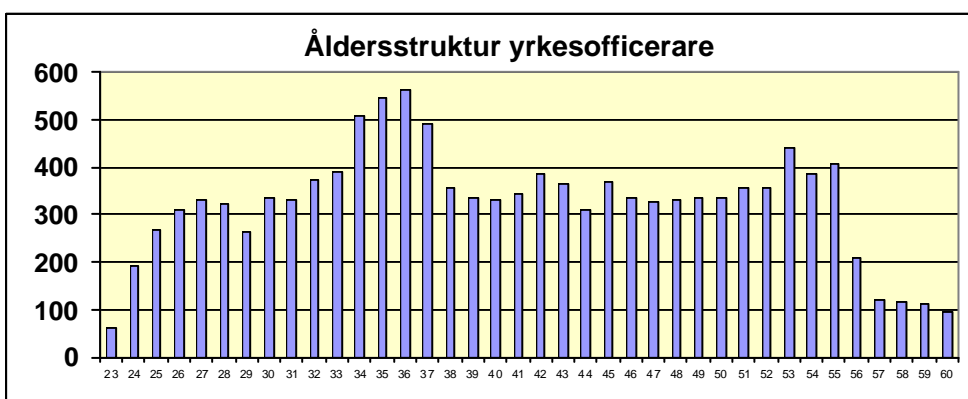


Fig 2: Åldersstruktur yrkesofficerare

Tjänstledigheter Yrkesofficerare

Antalet tjänstlediga yrkesofficerare i Försvarsmakten har under året legat på ett snitt runt 1 500 per månad. Tjänstledighetsorsakerna pröva annan anställning och studier har under andra delen av året visat en något vikande trend.

Tjänstledighetsorsaken övriga myndigheter (FMV, FHS m.fl.) har under året legat på en konstant jämn nivå. Antalet tjänstlediga för utlandstjänst varierar något under året beroende på när nya missioner skall tjänstgöra.

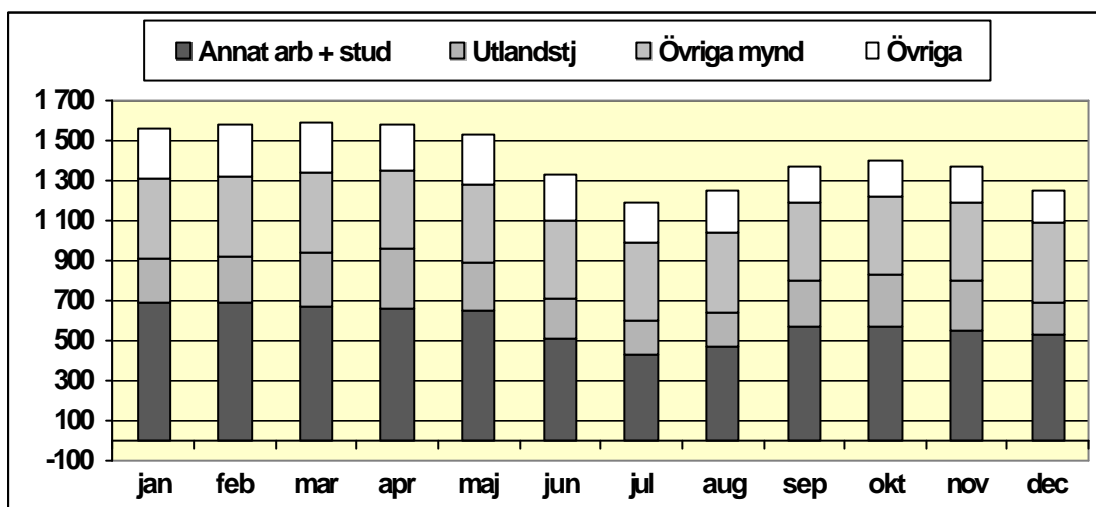


Fig 3: Tjänstledighetsorsaker yrkesofficerare

Personalomsättning - rörlighet

Nyrekryteringar samt nyanställningar av yrkesofficerare

Totalt har Försvarsmakten år 2001 anställt 338 nya yrkesofficerare. Officerarna är fördelade på: Armén 170 st, Marinen 61 st, Flygvapnet 75 st samt oberoende 32 st.

Under år 2001 påbörjade totalt 523 elever yrkes- officersprogrammet (YOP 01-03) vid de tre Militärhögskolorna. Dessa elever tar sin officersexamen 2003 och anställs vid samma tidpunkt.

Antalet yrkesofficerare som flyttat mellan förbanden under året är med anledning av omstruktureringen förhållandevis högt. Många av dessa genomförde dock ej flytt till annan ort då de under året i stället valde att sluta i Försvarsmakten.

Avgångar yrkesofficerare

Totalt under året har drygt 1 300 yrkesofficerare lämnat Försvarsmakten. Detta är drygt 100 fler än målbilden för året.

Avgångsorsak	Målbild 2001	Totalt beviljade 2001
Särskild pension (SP)	500	491
Yrkesväxling	150	183
Avgångsvederlag (3 årslöner)	0	38
Entledigad på egen begäran	380	520
Övriga avgångar *)	150	94
Summa	1 180	1 326

*) Alderspension, sjukpension, förtidspension samt avlidna.

De avgångsorsaker som haft större utfall än väntat är avgång på egen begäran och yrkesväxling. Orsakerna till detta är att arbetsmarknaden framförallt första halvåret var mycket gynnsam och att yrkesofficerare är eftertraktade på den civila arbetsmarknaden.

Vad avser yrkesväxling så finns ett samband med de förbandsnedläggningar som genomfördes under år 2000. De flesta av de yrkesofficerare som genomförde yrkesväxling under 2001, fanns på nedläggningsförband. Avgångsvederlagen som beviljats under året är till de yrkesofficerare som tjänstgjort i personalutvecklingsgrupper (PUG) samt vid F 10 (särskild tidsplan på grund av nedläggning).

SP avgångar fördelade per grad

Grad	Totalt beviljade för 2001
Genmj/Kam	1
Öv 1/Kmd 1	6
Öv/Kmd	16
Övlt/Kk*	16
Övlt/Kk	75
Mj/Örln (nivå 3)	5
Mj/Örkn	83
Kn	166
Lt	123
Summa	491

Totalt antal beviljade SP avgångar 2002 – 2004

År	Beviljade 2001-12-31
2002	398
2003	301
2004	389

Civilanställda

Rekrytering

Anställningsstopp infördes under första kvartalet. Effekten av detta beslut märktes fr.o.m. början av andra kvartalet. Bland kategorin anställda tills vidare har ca 200 individer nyanställts. Beslutet att nyanställa har i varje enskilt fall fattats av Högkvarteret.

Tidsbegränsat anställda är betydligt svårare att mäta eftersom många i denna kategori är anställda under korta perioder och kan återanställas vid flera tillfällen under ett år. En person kan därmed generera flera nyanställningar i statistiken. En klar minskning jämfört med år 2000 kan dock uppmätas. Antalet tidsbegränsat anställda individer har minskat under 2001 med ca 25%.

Antal civila årsarbetskrafter

Målet för personalvolymen 2001-12-31 var 8 480 årsarbeten. Detta mål har i huvudsak nåtts. Ett överskridande av antalet med ca 2% har dock skett. Mäts snittårsarbetskraften för hela 2001 visar detta på ett överskridande med endast 0,7%.

Ökningen av antalet årsarbetskrafter mellan november och december beror på att antalet tjänstlediga minskade under november.

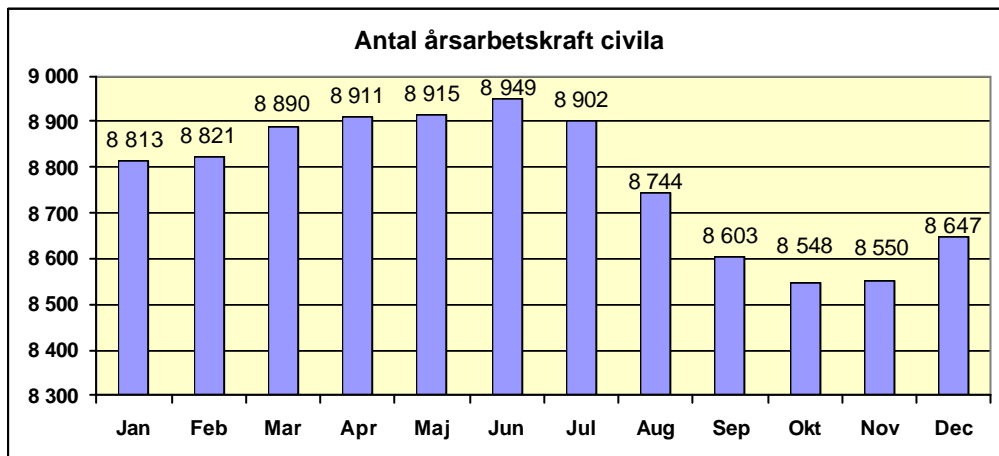


Fig 4: Antal årsarbetskraft civila

Antal anställda, samtliga civila i Försvarsmakten

Antalet civila har under året minskat med ca 380 st. (4%) och för första gången gått under 10 000 individer. Minskningen har uppnåtts genom det anställningsstopp som infördes under första kvartalet, och personal som entledigats på grund av arbetsbrist vid förband som lagts ner.

	Män	Kvinnor	Totalt
Central Ledn	118	212	330
MD Staber	64	143	207
Armen	639	912	1551
Marinen	540	533	1073
Flygvapnet	875	861	1736
Helikopter	84	39	123
UH-förband	3 340	1 040	4 380
Skolor	162	181	343
Centra	115	125	240
Övriga	4	3	7
Summa	5 941	4 049	9 990

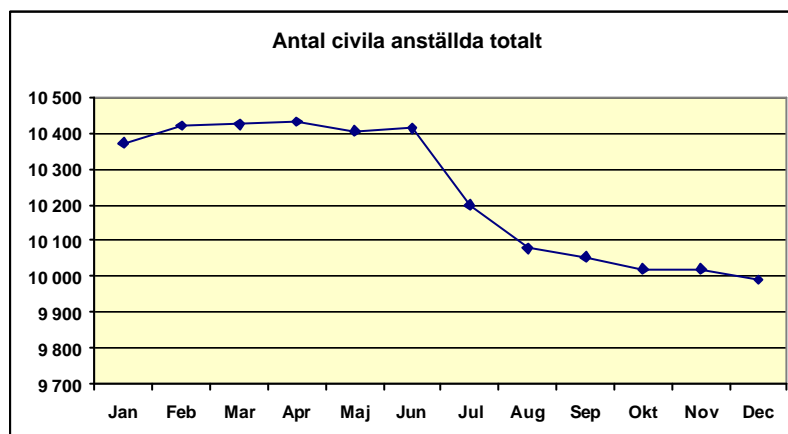


Fig 5: Antal civila anställda totalt

Antal tillsvidare anställda civila

De tillsvidareanställda har under 2001 endast minskat med ca 30 individer. Detta trots att underhållsförbanden minskat med 293 tillsvidareanställda. Övriga staber, förband, skolor o centra har ökat antalet tillsvidare- anställda. Detta område är föremål för fortsatt analys.

	Män	Kvinnor	Totalt
C Ledn	98	195	293
MD Staber	49	139	188
Armen	491	779	1270
Marinen	468	475	943
Flygvapnet	772	727	1499
Helikopter	80	36	116
UH-förband	3103	924	4 027
Skolor	149	159	308
Centra	101	110	211
Övriga	3	1	4
Summa	5 314	3 545	8 859

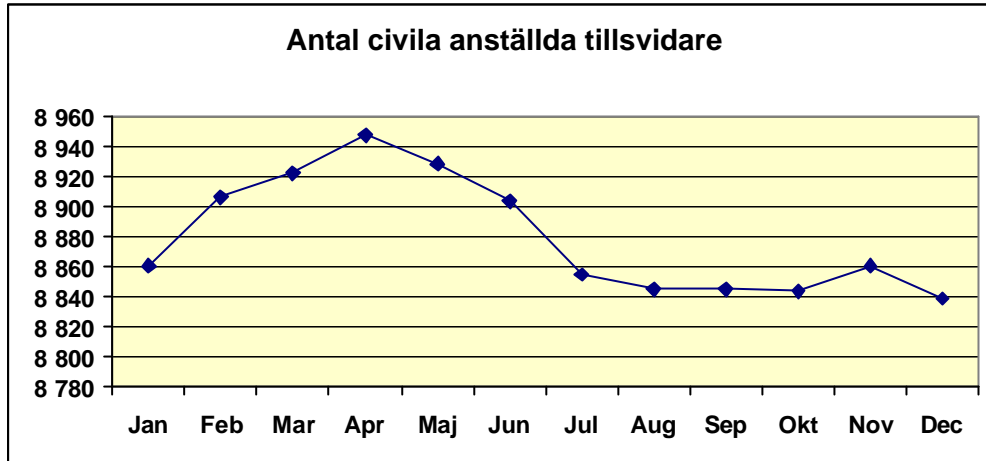


Fig 6: Antal civila anställda tillsvidare

Antal tidsbegränsat anställda civila

De tidsbegränsat anställdas stora minskning under 2001 är den största orsaken till att volymmålen för året i huvudsak uppfyllts. Minskningen (ca 380) har sin grund i anställningsstoppets verkningar. Minskningen återfinns vid samtliga staber, förband, skolor o centra.

Antal tidsbegränsat anställda civila

	Män	Kvinnor	Totalt
C Ledn	20	17	37
MD Staber	15	4	19
Armen	148	133	281
Marinen	72	58	130
Flygvapnet	89	148	237
Helikopter	4	3	7
UH-förband	237	116	353
Skolor	13	22	35
Centra	14	15	29
Övriga	1	2	0
Summa	613	518	1 128

Åldersstruktur, snittålder civila

Under året 2001 har ett stort antal ”äldre” avgått i huvudsak på grund av pensionsersättning, förlängd uppsägningstid (58+) och ålderspension, totalt ca 600 personer. Detta har påverkat snittåldern i positiv riktning för den civila personalen. Vid årets början var snittåldern för samtliga ca. 48 år, vid årets slut var snittåldern ca. 45 år.

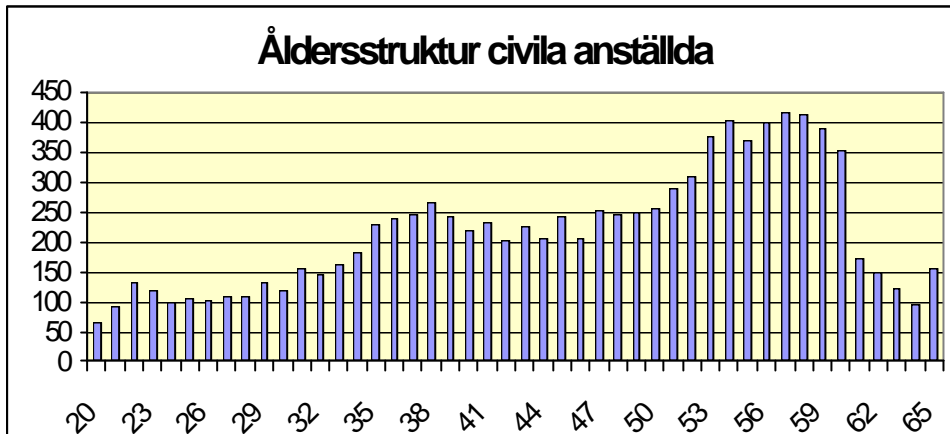


Fig 7: Åldersstruktur civila anställda

Personalkategori	Snittålder (dec)
Tillsvidare anställda	46,46
Tidsbegränsat anställda	35,62
Alla	45,20

Tjänstledigheter civila

Under året har antalet tjänstlediga utan lön ökat till det hittills högsta värdet (556 st. i november). Orsakerna är i huvudsak att pröva annan anställning och tjänstledighet för studier, det senare har ökat med ca. 100%. Övriga orsaker har ökat med ca 10%.

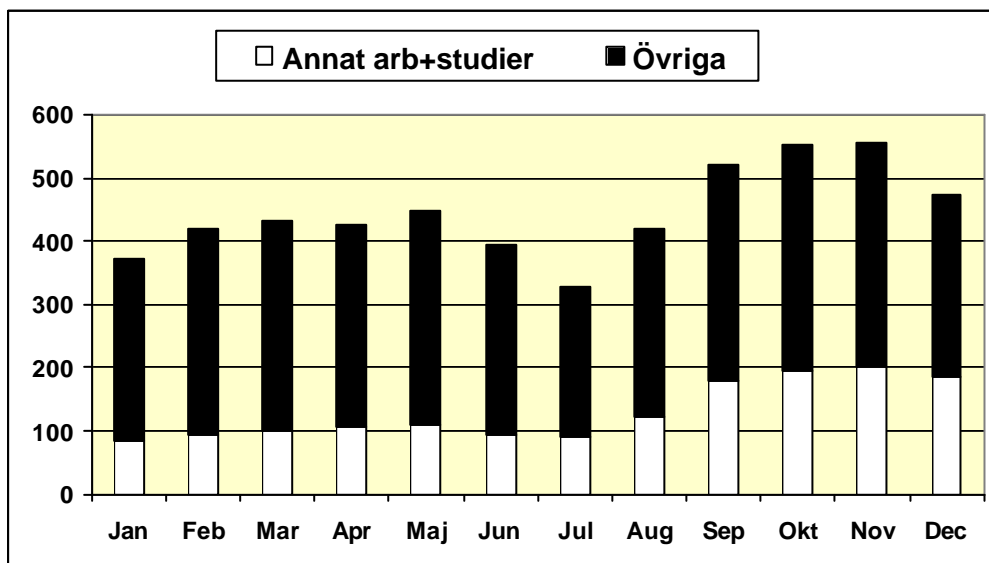


Fig 8: Tjänstledighetsorsaker samtliga civila anställda

Avgångar

De avgångsorsaker som har haft större utfall än väntat är egen begäran, entledigad p.g.a. arbetsbrist, pensionsersättning och övriga avgångar. Ålderspension och yrkesväxling har gett mindre utfall än beräknat. Avgångar på egen begäran har ökat något sedan 2000.

Civila som entledigats på grund av arbetsbrist fördelar sig enligt följande: 100 från avvecklingsförband som lades ner under 2000, med ett års total uppsägningstid slutade dessa under sommaren 2001. 108 från underhållsförbanden och 84 st. från övriga enheter.

Antalet ansökningar och beslut om 58+ var något större än beräknat. Avgångarna har totalt sett överskridit målbilden med ca 40%.

Avgångsorsak	Totalt beviljade för 2001
Ålderspension	67
Entledigad egen begäran	325
Yrkesväxling	25
Entledigad arbetsbrist	290
Entledigad pensionsersättning	249
Övriga avgångar*	87
Förlängd uppsägningstid (58+)**	231
Summa	1 043

* Övriga avgångar består av avlidna (25 st), sjukpension (41 st), förtidspension (10 st), avsked (1st) och övriga (10st).

** Räknas ej som avgång och är ej medräknat i summan.

Reservofficerare

Antal

2001-12-31 fanns det ca. 16 000 reservofficerare totalt i Försvarsmakten varav 200 kvinnliga. Denna volym inkluderar samtliga reservofficersavtal. Med aktuellt reservofficersavtal (avtal 94 M) fanns det ca. 12 000 reservofficerare. Medelåldern har sjunkit från 47- till 46 år. Under året har cirka 400 f.d. yrkesofficerare övergått till att vara reservofficerare. 319 reservofficerare har under året slutat sin anställning i Försvarsmakten.

Nivåhöjande utbildning

Med anledning av det ansträngda ekonomiska läget inom Försvarsmakten har en begränsad nivåhöjande utbildning genomförts under året. De reservofficerare som nyrekryterats och anstälts i Försvarsmakten (58 st) är i huvudsak specialister inom respektive försvarsgren.

Kompetensutbildning

Försvarsmakten har under året (tillsammans med SVEROF, Svenska reservofficers förbundet) genomfört kompetenshöjande utbildning inom området internationell verksamhet.

Utbildningen har genomförts med ett seminarium på SWEDINT samt tre olika kurser på tre utbildningsplattformar; - F 16, Amf 4 samt P 7. Kurserna har genomförts med totalt ca. 100 deltagare. Syftet har varit att introducera internationell tjänstgöring och lägga grunden för en fortsatt utbildning vid SWEDINT och en rekrytering till utlandsstyrkan.

Kurserna vid F 16, Amf 4 samt P 7 har varit försöksverksamhet. Hitintills gjorda erfarenheter är positiva. Ambitionen är att genomföra motsvarande utbildning under år 2002. I framtiden är avsikten att utveckla utbildningen med kurser inom ytterligare ämnesområden och att också utnyttja fler utbildningsplattformar.

Drogförebyggande verksamhet

Sedan 1998 har Försvarsmakten arbetat mycket intensivt med att kvalitetssäkra och utveckla den drogförebyggande verksamheten. Målsättningen med arbetet är att skjuta tyngdpunkten från rehabilitering, vård och behandling till förebyggande insatser och tidig upptäckt.

Planeringsarbetet har skett i stark samverkan med de lokala arbetstagarorganisationerna i Försvarsmaktens styrgrupp för drogförebyggande verksamhet. Under år 2001 har detta arbete gått in en ny fas med implementering av nya metoder och arbetssätt.

Den 19 juni undertecknade Försvarsmakten tillsammans med de lokala arbetstagarorganisationerna "Avtal om periodiska hälsokontroller inom Försvarsmakten" med syfte att genomföra slumpmässig drogtestning bland Försvarsmaktens anställda. I juni fastställde Överbefälhavaren Försvarsmaktens reviderade alkohol- och drogpolicy. Arbetet med att implementera den nya policyn och förbereda för införandet av periodiska hälsokontroller har under hösten inletts på förband och skolor.

Under året har Försvarsmakten fortsatt med arbetet att införa den drogförebyggande utbildningen "Prime for Life på alla nivåer". Totalt har ca. 200 förbands- och personalchefer genomfört utbildningen och ett trettiotal instruktörer har examinerats. Försvarsmakten har också deltagit i en utvärdering av utbildningsmodellen som initierats av Socialdepartementet. I denna studie har sammanlagt 800 värnpliktiga genomgått utbildningen och lika många har slumpats till en kontrollgrupp.

Försvarsmakten har samverkat med Räddningsverket, Luftfartsverket samt Svenska Kraftnät och lett arbetet i Totalförsvarets referensgrupp för drogförebyggande verksamhet. Referensgruppen syftar till erfarenhetsutbyte och samverkan inom olika projekt.

Kvinnliga officerare

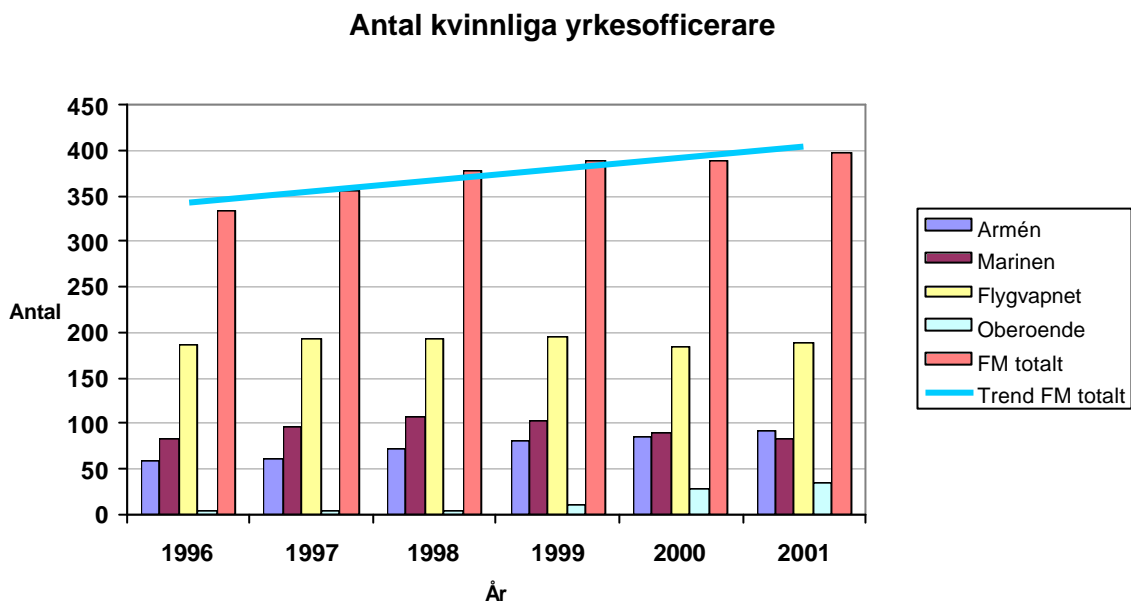


Fig 9: Antalsutveckling kvinnliga officerare 1996-2001

Under den senaste femårsperioden har rekryteringen av kvinnor till officersyrket ökat. Ökningen har inte varit jämt fördelad utan en nedgång infann sig under verksamhetsåren 1999 och 2000.

Från 2000 till 2001 ökade Försvarsmaktens rekrytering av kvinnor med 18 % fördelat på samtliga försvarsgrenar. Den procentuella ökningen är stor men ger endast 6 st. individer.

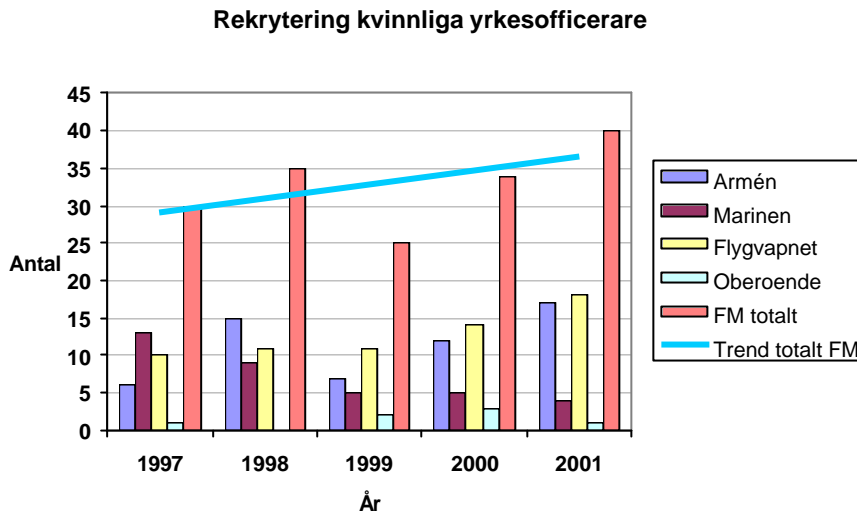


Fig 10: Rekrytering av kvinnliga officerare under 1997-2001

För att öka andelen kvinnor i Försvarsmakten krävs att organisationen verkar inom flera områden. De två mest framträdande, är de insatser Försvarsmakten gör internt och de satsningar Försvarsmaktens rekryteringscentrum gör externt. Rekryteringscentrums målgrupp är ungdomar mellan 15-17 år. Det är en åldersgrupp som Försvarsmakten vill framstå som en alternativ arbetsgivare för. Denna kategori har Försvarsmakten försökt nå genom de mässor som rekryteringscentrum deltagit i, men också genom reklamfilm och annonseringar i skolor. Under 2001 genomfördes "Mini-lumpen" på ett antal olika förband. "Minilumpen" är en satsning där kvinnor under en helg får pröva på olika moment som förekommer under den militära grundutbildningen. Detta mottogs positivt av såväl de unga kvinnor som deltog som av de officerare som ansvarade för den. Vidare genomförde Rekryteringscentrum tillsammans med Pliktverket den så kallade "Tjejmönstringen" på flera av landets lokala pliktkontor. Den verksamheten och "Mini-lumpen" riktar sig till kvinnor mellan 17- 22 år.

Målet för Försvarsmaktens interna arbete med att öka rekryteringen är att på sikt göra organisationen till en bättre arbetsplats för både kvinnor och män. Arbetet med att förebygga sexuella trakasserier är en viktig del i detta arbete.

I arbetet med att revidera de befattningskrav som styr befattningsuttagningarna vid mönstring och inskrivning, har en viktig parameter varit att säkra Försvarsmaktens framtida personalbehov. För att få den mest lämpade personalen till organisationen måste Försvarsmakten rekrytera både kvinnor och män. Reviderade befattningskrav tillsammans med modifierade testverktyg hos Pliktverket, kan komma att öka andelen kvinnlig personal markant. Arbetet påbörjades under 2001 och fortsätter under 2002.

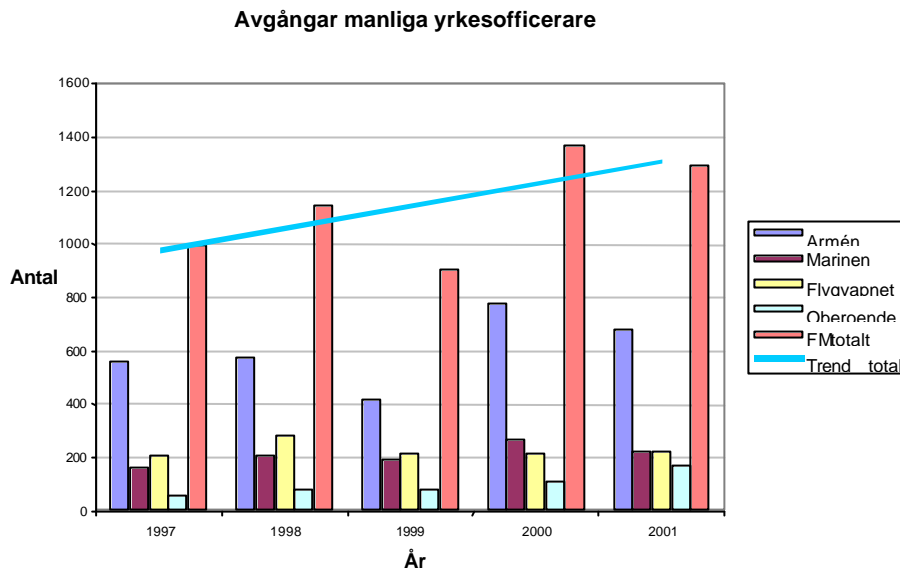


Fig 11: Avgångar manliga yrkesofficerare 1997-2001

Under 2001 uppgick avgångarna bland kvinnliga officerare till 6,5 %, 28 st. av den totala mängden kvinnliga officerare. Flest avgångar skedde i åldersgruppen 35-40 år och det är på nivå 6: (löjtnant) som huvuddelen (68 %) av avgångarna skett.

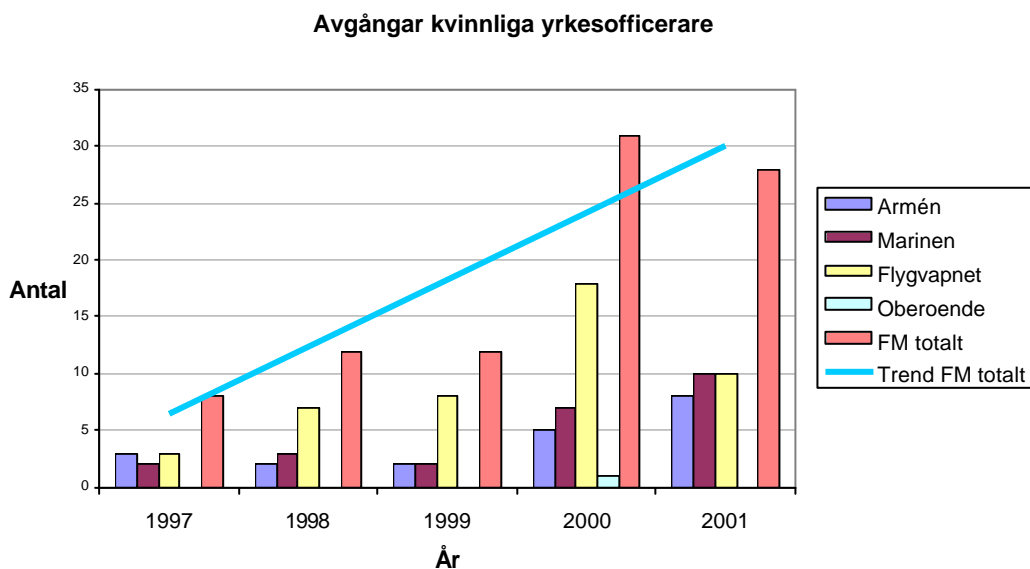


Fig 12: Avgångar kvinnliga yrkesofficerare 1997-2001

Avgångsorsakerna rubriceras som, egen begäran, studiestöd, starta eget stöd, inskolning civil samt entledigad. Av de manliga officerarna har 1 299 st. slutat i Försvarsmakten under 2001. Det utgör ca. 10 % av den totala mängden

manliga officerare. Avgångarna har skett till huvuddel på nivåerna 4, 5 och 6 (major, kapten och löjtnant). Detta går att jämföra med de kvinnliga officerarna där huvuddelen som slutade var på nivå 6. Av de 1 299 manliga officerare som slutade gick 433 st. på egen begäran. Det var också den vanligaste avgångsorsaken bland kvinnorna där hälften av de som slutade gick på egen begäran. 14 % omskolades mot civil verksamhet och 29 % hade studiestöd.

Det är särskilt olyckligt att kvinnliga officerare på nivå 6 väljer att sluta. Dessa behövs på förbanden i förbandsproduktionen som förebilder för de värnpliktiga. Det innebär också att deras erfarenheter som pionjärer, i form av de första kvinnorna i försvaret, går förlorad. För att reducera avgångarna bland de kvinnliga officerarna påbörjades ett antal projektarbeten under 2001.

Sammanfattningsvis ökar inte avgångarna från 2000 till 2001 hos de kvinnliga yrkesofficerarna och endast obetydligt hos manliga (0,3 %). Rekryteringen går svagt uppåt för kvinnliga officerare, medan den minskar bland de manliga. Det totala antalet kvinnliga yrkesofficerare ökade med 2,3 % under året. Störst andel kvinnor finns i åldersgruppen 26-30 år. Flest män finns det i åldersgruppen 31-35 år.

Avgångar kvinnliga yrkesofficerare 2001

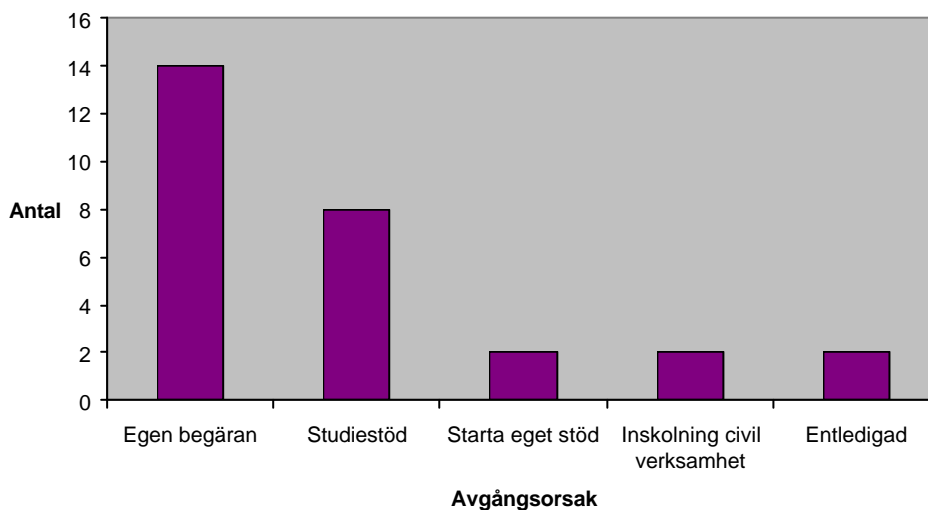


Fig 12: Avgångsorsaker för kvinnliga yrkesofficerare 2001

Åtgärder för att öka andelen kvinnliga officerare

För att undersöka huruvida vertikal segregering¹ finns inom organisationen ser Försvarmakten över olika delar inom personalhanteringen. Försvarmakten undersöker även de administrativa verktygen för utveckling inom organisationen. Skiljer sig vitsorden mellan kvinnor och män? Är det så att

¹ Vertikal segregering. Olika möjligheter för kvinnor och män att avancera, vidareutbildas eller få intressanta och ansvarsfulla arbetsuppgifter.

vitsorden idag präglas av könsstereotypa omdömen i bedömningen av kvinnor och män, och i så fall, kommer det nya vitsordssystemet (PersonalUtvecklingSystem) att motverka detta? Detta system startas upp på försök under 2002.

Vidare har ett omfattande arbete lagts på att anpassa uniformssystemet till kvinnor vad det gäller storlekar. Viss materiel kan numer köpas på den civila marknaden för att möta de behov som finns bland de kvinnliga officerarna.

Försvarsmakten undersöker vidare med stöd av Försvarshögskolans Ledarskapsinstitution huruvida de karriärsystem som finns i organisationen verkar hämmande för kvinnor. Detta som en del i det arbete som pågår för att ta fram karriärsystem för Försvarsmaktens personal som säkerställer organisationens behov av kompetens.

En översyn av Försvarsmaktens fysiska baskrav genomförs också och syftet är bl.a. att säkerställa Försvarsmaktens framtida behov av kompetent personal till det nya insatsförsvaret.

Befälsförstärkningsavtalet, BFA

BFA har använts för att kompensera de vakanser bland yrkesofficerare som finns hos utvecklingsförbanden.

Antal anställda enligt befälsförstärkningsavtalet under 2001

Armén	105	årsarbetskrafter
Marinen	58,2	årsarbetskrafter
Flygvapnet	15,2	årsarbetskrafter
Helikopterflottiljen	2	årsarbetskrafter

Anställningstiden har legat mellan någon månad upp till ett år. Antalet anställda per förband har varierat från noll till ca 20 st. där förband med stora vakanser har nyttjat möjligheten att förstärka sin befälskader. De arbetsuppgifter som lösts är olika typer av instruktörstjänster främst kopplat till den typpluton där de tjänstgjort. Lönekostnaden för denna verksamhet har uppgått till ca 45 miljoner.

Kompetensutveckling

Kompetens i centrum - Försöksprojektet – genomförande

I början av 1998 startade Försvarsmaktens Högkvarter i nära samverkan med de fackliga organisationerna ett kompetensutvecklingsprojekt för civil personal inom Försvarsmakten.

Det långsiktiga syftet med projektet var att öka delaktigheten och därmed effektiviteten i den civila personalens kompetensuppbyggnad enligt följande modell.

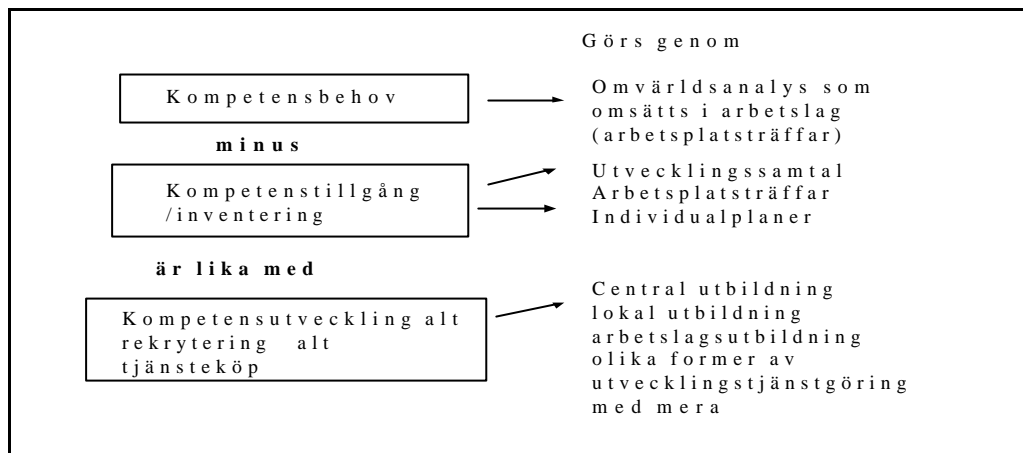


Fig 13: Kompetensuppbyggnad för civil personal

På kort sikt var syftet att all civil personal skulle få individualplaner.

Med erfarenheterna från pilotprojektet som grund har en arbetsgrupp tagit fram ett utbildningsmaterial som delas ut till samtliga civila anställda.

Implementering

Avsevärd kraft och tid har lagts på implementeringen av materialet i organisationen. Avsikten har varit att nå all civilianställd personal (inklusive chefer) och berörda militära chefer och dessutom få en möjlighet att föra en dialog med så många som möjligt av dessa. Detta har skett genom att en partssammansatt grupp rest runt till alla delar av försvaret och under en dag, en s.k. kompetensdag och överlämnat materialet till samtliga berörda vid förbanden. 30 platser i landet har besökts och 50 kompetensdagar har sammanlagt genomförts. Gruppen har under året mött ca 12 000 civilianställda och militära chefer som arbetsleder civil personal. Implementeringen påbörjades i november år 2000 och avslutades den 17 december år 2001.

Kompetensdagarna har tagits emot mycket positivt av såväl medarbetare som chefer vid förbanden men också skapat förväntningar. En förståelse för kompetensutvecklingens betydelse för en god framtidsutveckling i Försvarmakten har vuxit fram hos det stora flertalet och samtidigt med detta en medvetenhet om att alla – såväl chefer som medarbetare - har ett ansvar för att en utveckling kommer till stånd.

Genom de miniseminarier som genomförts under Kompetensdagarna har sammanhanget mellan kompetensanalys – arbetsplatsträffar – utvecklingssamtal tydliggjorts, vilket lägger en god grund för att intentionerna i samverkansavtalet skall kunna förverkligas. Kompetens i centrum har även lagt grunden till att skapa en bättre balans mellan utvecklingsmöjligheterna för civil- och militär personal.

Utvärdering

För att klarlägga om denna stora utvecklingssatsning har någon effekt på organisationen är det givetvis väsentligt att någon form av utvärdering genomförs. Utvärderingen har sin utgångspunkt i att en kartläggning (förmätning) genomförts vid varje förband innan kompetensutvecklingsarbetet påbörjats. Kartläggningen visar hur kompetensfrågorna hanteras vid förbanden idag d.v.s. hur verktygen arbetsplatsträffar, utvecklingssamtal och individualplaner nyttjas. Vidare undersöks hur ledarskapet fungerar. Under projektets gång genomförs därefter ett mindre antal djupintervjuer och slutligen genomförs en eftermätning ett år efter start. Slutrapporten kommer under första kvartalet år 2003. Ansvaret för utvärderingen ligger på Försvarshögskolan. Avsikten är att slutrapporten ska utgöra grunden för nästa steg i arbetet med att förbättra den civila personalens utvecklingsmöjligheter i Försvarmakten.

Utbildning av personal

Det nya skolsystemet är fortfarande under införande. Utvärderingar, från slutförda utbildningar, har utvisat att bra till mycket bra resultat har uppnåtts och att skolsystemet i allt väsentligt motsvarar kraven på modern utbildning. Utbildningen har under 2001 genomförts med en generellt lägre ambitionsnivå och en kvalitetssänkning har varit nödvändig med rådande ekonomiska och personella läge. Nivåhöjande utbildning och stöd till den internationella verksamheten har prioriterats. Kompetensutveckling av personal vid skolor har reducerats till en miniminivå.

Planerad utbildning har dock till huvuddelen genomförts och slutmålen har i stort bedömts vara uppnådda.

Försvarmaktens fortsatta omstrukturering har i vissa fall lett till avsevärda kompetensförluster.

Rekryteringen till Fackprogrammet har inte lösts på ett tillfredställande sätt. Under året har arbetet med ett nytt reservofficersprogram slutförts. Utbildningen beräknas påbörjas under hösten 2002. Revidering av yrkesofficersprogrammet beräknas vara genomförd och införd under första kvartalet 2002.

Konsekvenser av de ekonomiska reduceringarna

Reduceringarna i förbandsutbildning, i slutövningar och i förbandens stöd till skolor har bl.a. lett till betydligt färre tillfällen för träning och övning i

befattning och att kunna genomföra praktiska ledarskapsövningar. Kvalitetsmål i truppföring och ledarskap har i många fall inte uppnåtts. Till detta kommer att ett uppdämt behov skapats inom en mängd olika funktionsområden. Reduceringar har nödvändiggjort en forcerad utveckling av tekniken med distansundervisning (ADL).

Reduceringarna avseende kompetensutveckling av skolors personal medför ökade behov av programbunden utbildning och övrig kompetensutveckling under kommande år.

De nu genomförda begränsningarna inom fackprogrammet och i den icke programbundna utbildningen kommer att leda till kompetenssvackor. Inom vissa områden kommer dessa att vara besvärande. Trånga sektorer är t. ex. kompetenser inom IT-systemutveckling, informationssäkerhet, lednings- och kommunikationssystem och inom utbildningssäkerhetsområdet.

Inställda utbildningar, inom program, har skapat kunskapsluckor som bör åtgärdas. Detta genom att ordinarie utbildningar kommande år även får omfatta de elever som gått miste om delar av tidigare utbildning.

Kvalitetssäkring av utbildningen

Inom Försvarsmakten och i samverkan med Försvarshögskolan fortgår arbetet med att kvalitetssäkra den utbildning som genomförs av officerare. En arbetsgrupp har under hösten redovisat förslag till fortsatt arbetet

Lärförsörjning är en de viktigare strategiska frågorna för utbildningens genomförande och för arbetet med kvalitetssäkring. Kvalitén på utbildningen påverkas negativt av nuvarande brister i personalförsörjningen. Förbanden har i många fall svårigheter att uppfylla ställda bemanningsuppdrag. En tydligare meritvärdering av lärtjänst bedöms vara en viktig faktor för en fungerande personalförsörjning. Kvalitetssäkringen innebär att ett relativt omfattande arbete med förändringar av utbildnings- och kursplaner måste göras.

Antagningsprocessen inom Försvarsmakten har inte varit tillräckligt stringent. Förändrade rutiner och delvis nya ansvarsförhållanden har skapat viss osäkerhet. Rutinerna vid förband och Försvarshögskolan har- och kommer efter hand att utvecklas.

Arbetsmiljö

Idrott & friskvård

Friskvården är basen i verksamheten och omfattar all personal inom Försvarsmakten. Betydelsen av bra friskvård, som leder till ökad livsstilskompetens och livskvalité, är idag väl dokumenterad och mycket

viktig. Det strategiska friskvårdsarbetet utgår ifrån att förstärka det friska och positiva hos individen, s.k. promotivt hälsoarbete, byggt på en helhetssyn.

Under hösten 2000 och våren 2001 genomfördes utredningen "En ny Försvarsmakt och dess idrott". Grundat på utredningens resultat beslutade Överbefälhavaren om en ny idrotts- och friskvårdsorganisation, Försvarsmaktens Idrott och Friskvårdsenhet (FM I/F), med start 2001-09-01. Chefen för organisationen är tillika Inspektör i Idrott och Friskvård. Enheten bemannas av 8 officerare och 4 civila samt lyder under Högkvarterets Grundutbildningsledning, Utbildningsavdelningen (HKV GRO UTB). FM I/F är organiserat inom fyra områden, Friskvård, Tävling, Utbildning och Utveckling.

Tävlingsverksamheten övertas vid årsskiftet från Sveriges Militäridrotts- och Mångkampsförbund (SMI). Tävling/motion skall fortsatt erbjudas personalen, allt ifrån breddarrangemang, t. ex. FM Vasan, till deltagande internationellt för dem som kvalificerar sig. Nya arrangemangsformer som reducerar kostnaderna håller på att utvecklas.

Utbildning och Utveckling är fortsatt viktiga områden för att bibehålla och utveckla Försvarsmaktens kompetens inom Idrott och Friskvård. För närvarande pågår bl. a. en översyn av Försvarsmaktens fysiska baskrav.

Verksamhetssäkerhet

Verksamhetssäkerhet avser Försvarsmaktens förmåga att hantera risker vid all verksamhet innefattande utveckling, anskaffning, nyttjande, vidmakthållande och avveckling av verksamheter, personal, materielsystem, mark, anläggningar, lokaler och förnödenheter på ett sådant sätt att de krav som kan ställas på säkerhet i respektive verksamhet är uppfyllda i ett livscykelerspektiv. Sedan 1997 pågår ett omfattande arbete inom Försvarsmakten för att minska antalet olyckor och skador. Arbetet bedrivs bl. a. genom ökad kunskap hos befäl och värnpliktiga, klara och tydliga regler genom ett ökat säkerhetsmedvetande bland personalen, en utvecklad säkerhetsanalysmetod samt tillsyn och uppföljning av verksamhetssäkerhetsarbetet.

Regelutgivning

Försvarsmaktens komplexa materielsystem och verksamhet kräver ett väl utvecklat regelverk för att verksamhet ska kunna bedrivas säkert. Regelverket genomarbetas kontinuerligt. Nedan redovisas några viktiga regelverk.

Säkerhetsinstruktion för vapen och ammunition m.m. (SäkI) har under året vidareutvecklats. Reviderade föreskrifter kommer att träda i kraft 2002-07-01.

Försvarets instruktion för förvaring och transport av ammunition och övriga explosiva varor (IFTEX) har omarbetats till IFTEX 2002 och getts ut under hösten 2001. Ett utbildningspaket till IFTEX är under framtagning och bedöms komma ut under 2002.

Försvarets gemensamma bestämmelser för åtgärder mot brand och explosionsfara, kemisk hälsopåverkan, vattenförorening från brandfarliga varor m.m. (BVKF). Ett utbildningspaket till BVKF 2000 har till huvuddelen tagits fram under året och beräknas komma ut under 2002.

Regler för Militär Sjöfart-Sjösäkerhetssystem (RMS-S) har fastställts att gälla från 2001-11-01. Med RMS-S föreskrivs det verksamhetssäkerhetssystem som jämlikt Överbefälhavarens beslut skall utformas av Chefen för Marintaktiskt kommando.

Regler för Militär Luftfart (RML) har under året vidareutvecklats och nya delar har fastställts (RML-D-6). RML-D-1 (OSF) har under året reviderats och arbetet kommer under våren 2002 att resultera i en nyutgåva av OSF.

Tillsyn

Försvarets säkerhetsinspektion genomför tillsyn av

- utbildningssäkerhetens olika komponenter
- tekniska säkerhetens olika komponenter
- det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt föreskrifter och utarbetad standard.

Detta i syfte att erhålla underlag för utbildningssäkerheten och den tekniska säkerheten lokalt och centralt.

Försvarets säkerhetsinspektion har under 2001 genomfört tillsyner vid S 1, F 17, Lv 6, 1.ubflj, MarinB O samt i samband med övning Snöyra. Tillsyn, som normalt omfattar två dagar, har riktats mot systematiskt arbetsmiljöarbete, åtgärder mot hörselskadligt buller, trafiksäkerhet, utbildningssäkerhet, hantering av brandfarliga och explosiva varor samt transport av farligt gods. Ett urval av utbildningsbefälen har fått genomgå kunskapsprov på SäkI.

Säkerhetsinspektionen har också deltagit i chefen Operativa insatsledningens inspektion av KS 03 och KS 04 samt i chefen SWEDINT uppföljning av KS 04.

Säkerhetsinspektionen har genomfört tillsyn och auktorisation av flygförband och ett flertal industrier (inom och utom landet) som är berörda av Regler för Militär Luftfart.

Arbets-skador

SÄKINSP får från Försvaretsmedicinska centrum (FSC) fortlöpande statistikredovisning av inträffade olyckor med personskador. Nedan redovisas perioden 1998 t o m 1:a halvåret 2001 avseende anställda och värnpliktiga. Hela året 2001 blir klart för redovisning under april månad 2002.

Värnpliktiga

För de värnpliktiga redovisas samtliga skador även mycket lindriga s k bagatellskador

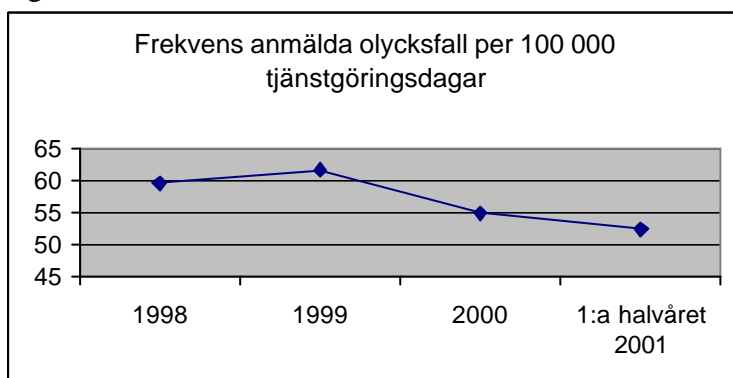


Fig 14: Antal anmälda olycksfall per 100 000 tjänstgöringsdagar

Anställda

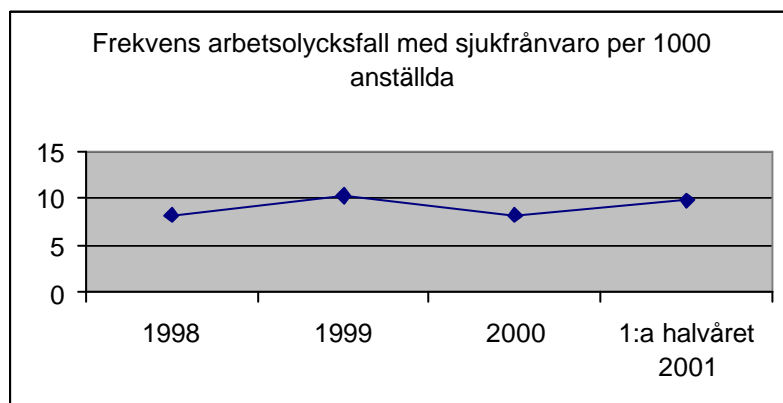


Fig 15: Antal arbetsolycksfall med sjukfrånvaro per 1000 anställda

Utbildningsmaterial

Utbildningsmaterialet – ”Utbildningssäkerhet 2000” – som riktar sig till värnpliktiga och befäl på förband samt elever på Officershögskolan har omarbetats och kompletterats med ett avsnitt för skyddsassistenter. Arbetet med att implementera utbildningsmaterialet ”Bättre arbetsmiljö i samverkan” (BAS-FM) på förbanden har fortsatt, bl. a. har en handledarutbildning genomförts med ca 20 deltagare.

Trafiksäkerhet

Försvarsmakten har under året påbörjat ett omfattande trafiksäkerhetsprojekt som syftar till att intensifiera arbetet för att minska skador och dödsfall inom trafiken. Projektet tar ett helhetsgrepp på trafiksäkerheten genom att bearbeta föraren, fordonet, färden och arbetsgivaren, Försvarsmaktens, roll i att nå en nollvision. Projektet kommer att fortgå t.o.m. 2004.

Jämställdhet och mångfald**Jämställdhet**

Under 2001 har Försvarsmaktens arbete för att uppnå en ökad jämställdhet intensifierats.

Försvarsmakten har anställt en jämställdhetshandläggare på central nivå. Högkvarteret har tillsammans med JämO utvärderat Försvarsmaktens jämställdhetsarbete. I detta utvärderingsförfarande granskades förbandens- och skolornas utvärderingar av 2000 års jämställdhetsplaner. Det visade sig att Försvarsmakten sedan 1997 avsevärt förbättrat sina jämställdhetsplaner, men endast hälften av Försvarsmaktens förband och skolor kunde uppvisa en utvärdering av föregående års jämställdhetsarbete. Efter analys beslutades att påbörja arbetet med att upprätta en försvarsmaktsgemensam jämställdhetsplan. Arbetet med att ta fram denna plan har bedrivits under hösten 2001, och målsättningen är att den nya jämställdhetsplanen ska börja gälla 2002-07-01.

En kartläggning av jämställdheten i Försvarsmakten har påbörjats under 2001. Resultatet kommer att stå färdigt under 2002. Syftet med kartläggningen är att den ska utgöra en bas för en jämställdhetsanalys. Denna analys ska i sin tur ligga till grund för de åtgärder som ska genomföras i syfte att öka jämställdheten i Försvarsmakten.

Försvarsmakten har under 2001 påbörjat utvecklingsarbetet i ett EU-finansierat projekt, EQUAL. Projektet bygger på att olika organisationer samverkar i ett utvecklingspartnerskap för att öka jämställdheten i medverkande organisationer. I utvecklingspartnerskapet ingår förutom Försvarsmakten, Länspolismyndigheten i Uppsala län och Räddningstjänsten. Under första delen av 2002 kommer utvecklingspartnerskapet att utökas med ytterligare aktörer från skola/förskola- samt vård/omsorgssektorerna. Projektet kommer att drivas såväl nationellt som transnationellt.

Sexuella trakasserier

Under 2001 har arbetet med att förebygga förekomsten av sexuella trakasserier dominerats av framtagandet av utbildningspaketet "Försvarsmakten mot

sexuella trakasserier” och distribueringen av detta. Utbildningspaketet består av en CDR, utbildningshandledning samt en informationsbroschyr. Syftet med utbildningspaketet är att all personal i Försvarmakten skall få en gemensam utbildningsgrund. Utbildningspaketet är även ett stöd för förbandschefer och rådgivare i arbetet att förebygga sexuella trakasserier.

Ämnets karaktär har gjort att utbildningspaketet av en del uppfattats som svårt att genomföra. De förband som genomfört utbildningen är däremot mycket nöjda med produkten och ser den som ett stort stöd i det fortsatta arbetet för att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Under 2001 har medvetandet inom organisationen höjts vad det gäller jämställdhet i allmänhet och sexuella trakasserier i synnerhet. För att Högkvarteret skall förbättra möjligheterna för organisationens arbete, har en stöd- och samtalsgrupp varit operativ sedan 2001-10-01. Den medvetandehöjning som skett inom området, har lett till ett ökat behov av stöd för såväl den enskilde som för förbanden.

För att möta de olika behov som finns är gruppen sammansatt av personal som representerar olika sakområden. I gruppen finns t. ex. en jurist, en psykolog, och en jämställdhetshandläggare. Gruppen skall ge stabilitet, konsekvens och kvalitet i sina handläggningar.

Det ökade antalet fall som inrapporterats behöver inte betyda en ökning av problem med sexuella trakasserier, utan kan betyda att informationen har nått ut. Försvarmaktens personal vet idag i större omfattning, vad de skall göra om de själva blir utsatta eller om någon annan blir det. Behovet av stöd- och samtalsgruppen är stort och det finns inget som indikerar att behovet kommer att avta.

Under hösten 2001 påbörjades ett arbete, inom ramen för stöd- och samtalsgruppen, med att ta fram ett system för hur förbanden på formell väg skall kunna ta hjälp av Högkvarteret i sakfrågor och handlingsrutiner vid handläggandet av sexuella trakasserier. Syftet är att kvalitetssäkra handläggandet av sexuella trakasserier på förbandsnivå. Arbetet är i en sådan fas att principföredragningarna är gjorda.

På grund av den rådande ekonomiska situationen genomfördes inga grund- eller vidareutbildningar av Försvarmaktens rådgivare inom sexuella trakasserier, men under 2002 kommer arbetet åter att intensifieras.

Staber, förband, skolor och centra har ålagts att utarbeta lokala handlingsplaner samt att genomföra utbildning mot sexuella trakasserier. Detta arbete är inte helt genomfört och fortfarande rapporteras förekomst av trakasserier. Försvarmaktens tar dessa signaler på allvar och kommer att öka stödet till organisationen för att förebygga och motverka dessa. En fortsatt uppföljning kommer att göras under våren 2002.

Situationen för sexuella minoriteter i Försvarsmakten

Under året har de homo- och bisexuellas situation lyfts fram på flera sätt.

Försvarets Forum har publicerat en debattartikel om en homosexuell officer samt i en kommentar till detta redogjort för Försvarsmaktens inställning. I tidningen Värnpliktsnytt har Överbefälhavaren intervjuats och redogjort för att det inte finns några formella hinder när det gäller sexuell identitet inom Försvarsmakten. Han påtalar dock att han är medveten om problematiken men att han inte accepterar några kränkningar på grund av någons sexuella läggning.

Försvarsmakten har tillsammans med TCO (Försvarsförbundet och Polisförbundet) och EKHO (Ekumeniska Kristna Homosexuella) påbörjat en förstudie till ett EU-projekt inom ESF-rådets Equalprogram. Projektet benämns "Normgivande mångfald" och syftar till att synliggöra och förändra attityderna gentemot homosexuella inom yrkeskulturerna militär, polis och kyrka.

Vidare har enskilda anställda tagit initiativ till bildandet av "Föreningen HoF - homo-, bi- och transpersoner i försvaret". Försvarsmakten har beslutat att ge detta nätverk sitt officiella stöd.

Etnicitet

Att arbeta med etnicitet innebär både att verka för ökad rekrytering samt motverka diskriminering av minoritetsgrupper.

Försvarsmaktens Policy mot främlingsfientlighet

Policyn klargör Försvarsmaktens grundsyn som omfattar de mänskliga rättigheterna samt ett försvar av de demokratiska grundvärderingarna. Policyn ger också en kort bakgrund till problematiken bl.a. vissa grupperingars önskan att göra värnpliktstjänstgöring för att lära sig vapenhantering, sprängämnen och stridsteknik i syfte att använda detta i brottsliga sammanhang.

I och med denna policy är etniskt grundad främlingsfientlighet, rasism eller motsvarande inställning inte förenligt med tjänst i Försvarsmakten. All personal, anställda som värnpliktiga skall känna till denna ståndpunkt.

Som en konsekvens av denna ståndpunkt har utbildningsmaterialet "Folkens rätt – Ideologiers övergrepp" fastställts av Överbefälhavaren och spridits för användning inom samtliga förband, skolor och centra.

Materialet vill med utgångspunkt i Förintelsen visa på hur totalitära system kränker de mänskliga rättigheterna, både förr och nu, samt visa på

Försvarsmaktens grundsyn om allas lika rättigheter och nolltolerans mot etniskt grundad främlingsfientlighet.

Försvarsmaktens policy för mångfald samt handlingsplan för aktiva 2001-2003

Policyn framhåller att kulturell mångfald är en styrka och en tillgång för Försvarsmakten. För att spegla samhällets mångfald kommer under 2002 en arbetsgrupp tillsammans med Pliktverket, Värnpliktsrådet, invandrarorganisationer, universitet och högskolor m.fl. att analysera och föreslå åtgärder för att öka rekryteringen av värnpliktiga och civilanställda med invandrarbakgrund.

Försvarsmaktens policy för religiös utövning

Ett utkast till en policy för religiös utövning har utarbetats och kommer att fastställas. Policyn behandlar förhållningssättet för förband, skola och centra vad avser ledigheter för religiösa högtider inklusive kyrkliga handlingar såsom dop, begravning och vigsel. Den kommer också att innehålla riktlinjer när det gäller krav på särskild mat kopplat till olika religiösa helgdagar, utövande av religion

vid förband lokal- och tidsmässigt, samt personlig integritet vid egen hygien samt förläggning.

Utbildning för chef- och stabsprogrammet

Seminarier och utbildning för chef- och stabsprogrammet i åtgärder mot främlingsfientlighet samt ökad integration gavs vid Försvarshögskolan (FHS) under 2001. Vissa kurser var öppna även för militärpräster samt civila organisationer. Dessa seminarier kommer att fortsätta under 2002.

Arbetsgivarrollen

Stärkande av arbetsgivarrollen

Det har varit en medveten satsning att kraftfullt stärka chefers förutsättningar att företräda arbetsgivaren och agera för arbetsgivarens bästa, både på lång- och kort sikt.

Överbefälhavaren samtalar med varje nytillträdande förbandschef och klargör sina förväntningar på rollen som arbetsgivarföreträdare. Utbildningsinsatser för nytillträdade chefer har belyst arbetsgivarrollen/-ansvaret.

Årets förbandschefsmöten har som huvudsakliga haft programpunkter om löneutveckling, personalkostnadsutveckling och chefers ansvar som arbetsgivare.

Direktionen diskuterar kontinuerligt ekonomiska och personalpolitiska konsekvenser av förändringar av anställningsvillkor.

Avsevärda avtalsförändringar har genomförts under året i syfte att stödja verksamheten och seminarier om dessa avtalsförändringar har genomförts. Där har också nya behov fångats upp. Utfall av avtal har följts upp genom enkäter och analyser.

Överbefälhavarens 10-punkts program

Överbefälhavarens 10-punktsprogram fastställdes och distribuerades under 2001. Delarna i programmet är ett uttryck för Överbefälhavarens vilja att driva personalfrågorna på ett konsekvent sätt så att personalpolitiken stöder verksamhetens utveckling.

För att tydliggöra ansvarsförhållandena och ge eftertryck åt att viljeinriktningen ligger fast, utarbetas direktiv till staber och förbandsledningar. Direktivens syfte är att fördela det stabsmässiga ansvaret för frågornas fortsatta implementering, genomförande, uppföljning och utveckling i Försvarmakten.

Många av de beslutade åtgärderna i 10-punkts programmet handlar om arbetsmetoder i och attityder till personalarbetet. Dessa kan genomföras på alla nivåer i organisationen utan särskilda kostnader.

I den långsiktiga planeringen har medel reserverats för programmets införande och utveckling. För 2002 är summan 16,2 mkr, därefter ligger det utlagt en ekonomi om knappt 16 mkr/år för perioden 2003-2008.

Överbefälhavarens 10-punktsprogram är uppdelat i följande tio områden: Ledarskap, rörlighet, decentralisering, internationell tjänst, rekrytering, individuell utveckling, kompetensutveckling, lönebildning, prestationsvärdering och meritvärdering.

Lönetillägg

Försvarmakten har under det gångna året förändrat vissa delar i anställningsvillkoren för de anställda. Den mest omfattande förändringen är borttagandet av de flesta fasta- och en del av de rörliga lönetilläggen. Av ett 30-tal tillägg återstår endast fyra st. ett fast dyktillägg och tre rörliga tillägg: flygriskillägg, tillfälligt hopptillägg och ammunitionsröjningstillägg. Övriga tillägg är sedan den första april inarbetade i de anställdas individuella löner.

Befattningsvärderingssystem

Ett nytt befattningsvärderingssystem är under införande i Försvarmakten. Värderingssystemet skall medverka till att lönebildningen sker på ett mer

systemaktiskt och ordnat sätt. Systemet värderar befattningen utan att ta hänsyn till individen som idag har befattningen. Den lön som individen sedan erhåller är grundad på befattningsvärderingen, individens prestationer och marknadens påverkan.

Villkorsfrågor

Ett nytt arbetstidsavtal är framförhandlat och börjar gälla 2002-02-01.

Bland de viktigaste punkterna är:

- Förenklat sätt att beräkna övningsdygn
- Begränsningar att spara tid som faller ut med anledning av genomförda övningsdygn. Gränsen för sparande är 64 timmar.
- En något höjd OB-ersättning.
- Planeringstiden sänks från 45 dagar till 30 dagar.
- Förbandschef får ett större ansvar att förlägga arbetstiden vilket innebär ett mer flexibelt och anpassat arbetstidsavtal vid förbanden
- Gamla avtal som har verkat före omstruktureringen 2000-07-01 upphör att gälla 2002-04-01

Internationell verksamhet

Meritvärdering internationell verksamhet

Under året har såväl nya pedagogiska instrument som konkreta incitament i form villkor utarbetats. Flera konkreta åtgärder är under beredning. Bland annat utarbetas en befattningskatalog innehållande internationella befattningar samt till dessa knutna policies. Vidare utvecklas ett system med så kallat. ”Senior Swedes” med uppföljnings- och utvecklingsansvar för personalen utomlands.

För att tydliggöra meritvärdet av att under längre tid tjänstgöra vid internationella staber och förband har följande principer fastlagts:

- Preliminär placering vid hemkomsten med beaktande av möjligheterna att tillvarata erfarenheterna från utlandstjänstgöringen skall meddelas innan utlandstjänstgöringen påbörjas. Personal som tjänstgjort vid högre internationell stab under längre period (mer än ett år) ska inplaneras så långt möjligt på central stabsnivå efter hemkomsten.
- Genom aktiv planering i god tid och genomförande av förberedelser såsom språkkurser etc. understryks också Försvarsmaktens syn på värdet av den tänkta tjänstgöringen.

- Erfarenhetsutvärdering skall genomföras av de befattningar som svenska officerare tjänstgjort i som grund för utveckling av kravprofiler och bemanningsplanering efter utlandstjänstgöring.
- Uppföljning av studieresultaten från studier vid utländska skolor vilket också innebär att särskild uppmärksamhet ägnas svenska elever med särskilt goda studieresultat

Det bör dock i sammanhanget lyftas fram att meriter från internationell tjänstgöring inte kan drivas som ett krav för befordran. Internationell tjänst är frivillig. Vidare kan personal som står i begrepp att befordras inte alltid, i rätt tid, ges tillfälle att meritera sig internationellt. Förutsättningarna för och omfattningen av internationell tjänst skiljer sig dessutom åt mellan försvarsgrenarna. Långsiktigt kan det dock sägas utgöra ett viktigt och naturligt inslag för befordran till de mycket seniora graderna. Detta faktum präglar redan idag individualplaneringen för den personal som i framtiden kan komma att vara aktuell för dessa befattningar.

De personella resursernas påverkan på förbandsproduktionen och upprätthållna kompetenser

Nuvarande personalsituation innebär kompetensmässigt brister vad avser yngre officerare som är direkt inblandade i utbildning för framförallt brigadsystemet. Bristen ligger i att under omstruktureringen har ett betydande antal i åldersläget 25-32 år lämnat Försvarsmakten och ej kunnat ersättas. Övergångsutbildning från andra system har genomförts men har ännu ej kunnat tillgodose behovet. I övrigt ligger bristerna inom den tekniska tjänsten (IT-, maskin-, motor- och flygtjänst). Dessa områden är konkurrensutsatta då näringslivet ofta betalar avsevärt högre lön, vilket försvårar möjligheterna att i tillräcklig grad bemanna för Försvarsmakten viktiga befattningar.

Försvarsmakten har ett stort behov av nyrekrytering och förnyring för att upprätthålla de kompetenser och den förmåga som regeringen angett. Tillsammans med bl.a. Försvarsmaktens ökade internationella engagemang är det av stor vikt att den planerade rekryteringen inte försämras.

Personalekonomisk redovisning**Nyckeltal**

Nyckeltalen för 1999 och 2000 är prisomräknade nivå 2001.

Korttidssjukfrånvaro yrkesofficerare antal dagar

1999	% *	2000	%	2001	%
12 546	0,43	13 836	0,48	14 742	0,58

Korttidssjukfrånvaro civilanställda antal dagar

1999	%	2000	%	2001	%
41 849	2,16	43 502	2,28	46 068	2,40

Långtidssjukfrånvaro yrkesofficerare antal dagar

1999	%	2000	%	2001	%
29 141	1,01	40 694	1,42	54 186	2,82

Långtidssjukfrånvaro civilanställda antal dagar

1999	%	2000	%	2001	%
126 161	6,50	148 982	7,82	156 926	8,17

Antal sjukfrånvarodagar/antal yrkesofficerare

1999	2000	2001
3	4	5

Antal sjukfrånvarodagar/antal civilanställda

1999	2000	2001
16	19	21

* Procentsatserna är framräknade mot totala timmar

Sjukfrånvaron har ökat för både yrkesofficerare och civilanställda. En anledning till den ökade frånvaron kan vara effekter av pågående omstrukturering. Detta kan ha medfört en ökad arbetsbelastningen för den enskilde. Läger man sedan till den oro och stress som många känner runt en omorganisation torde detta också vara en bidragande orsak. Trots detta så har Försvarsmakten fortsatt en mycket låg sjukfrånvaro jämfört med andra organisationer. Tendensen med en ökad sjukfrånvaro är inte signifikativ för Försvarsmakten utan är en tendens inom de flesta samhällssektorerna. Detta faktum att sjukfrånvaron hela tiden ökar kräver en fortsatt analys. I denna analys skall också analyseras varför antalet sjukfrånvarodagar skiljer sig år mellan yrkesofficerare och civilanställda.

Totala personalkostnader/årsarbetskraft yrkesofficerare och civilanställda (Tkr)

1999	2000	2001
551	571	605

Nyckeltalen inkluderar konto 461. Även konto 745 ingår (utbildning hos annan organisation) i personalkostnaden. Kostnaderna är tagna från totalkolumnen i FS.

De totala personalkostnaderna har ökat både under 2000 och 2001. Några av anledningarna är givetvis löneökningar och avvecklingskostnader. Men Försvarsmakten har även höga utbildnings- och pendlingskostnader som är en nödvändighet för personalförsörjningssystemet. Överbefälhavaren har i sitt 10-punktsprogram aktualiserat kostnaden för pendling och de problem som medföljer och även skapat möjligheter för en minskning av dem.

Snittlön: Grundlön + fasta tillägg inkl. sociala avgifter/årsarbetskraft YO (Tkr)

1999	2000	2001
448	456	504

Snittlönen är tagen ur totaltabellen i redovisningen

Snittlönen ökade från 1999 till 2000 med 2 %. Under 2001 ökade lönekostnaderna med 9 %. Ökningarna beror främst på de avtal som slutits under åren och den naturliga befordringsgången samt inlösen av ett stort antal lönetillägg 2001-04-01, vilka ingår i den individuella lönen. Antalet som avgått med särskild pension (SP, 55+) påverkar också den procentuella förändringen.

Snittlön: Grundlön + fasta tillägg inkl. sociala avgifter/årsarbetskraft Civila (Tkr)

1999	2000	2001
383	400	429

Snittlönen är tagen ur totaltabellen i redovisningen

Snittlönen ökade från 1999 till 2000 med 4 %. Under 2001 ökade lönekostnaderna med 7 %. Ökningarna beror dels på de avtal som slutits under åren, de anställningar som gjorts till specialistfunktioner, vilka generellt har en högre lönenivå. Inlösen av lönetillägg inverkar även på ökningen under 2001.

Övertid (Antal dagar och kostnader)

Antal dagar yrkesofficerare

1999	2000	2001
533 098	526 035	268 394

Kostnader yrkesofficerare

1999	2000	2001
134 919 976	135 195 372	73 432 836

Antal dagar civilanställda

1999	2000	2001
252 993	276 520	179 564

Kostnader civilanställda

1999	2000	2001
57 456 646	60 926 042	39 502 622

Ett mål för år 2001 var att övertiden skulle minska. Under året infördes ett övertidstopp vilket resulterade i en markant minskning av övertiden och en kostnadsreducering med 35% jämfört med 2000 för civila och 46% för yrkesofficerare.

Tabeller

Tabell 1 - Yrkesofficerare och civilanställda – antal och personalkostnader

Organisa- tionsenhet	Yrkesofficerare				Civilanställda				Reservofficerare	Summa personalkostnader för anställd personal
	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga individer	Personal- kostnad*	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga individer	Personal- kostnad*	Personalkostnad**	
HKV	541	8	72	308 854	82	135	24	144 531	1 087	454 472
OPIL	375	15	0	256 153	23	48	6	30 785	37	286 975
RAB	21	2	0	0	0	0	0	0	0	0
MDS	202	0	2	99 289	12	48	2	34 447	530	134 266
MDM	153	0	6	76 857	16	43	0	25 690	785	103 332
MDN	165	1	7	83 198	19	37	2	23 998	1 576	108 772
MDG	34	0	3	18 637	2	7	0	4 242	87	22 966
LG	293	3	85	24 978	107	159	22	100 197	3 244	128 419
I 5	227	6	43	104 695	16	29	1	18 810	5 061	128 566
I 19	493	12	79	236 513	57	140	26	86 611	3 388	326 512
K 3	175	2	29	64 075	15	14	1	11 909	3 214	79 198
K 4	85	0	25	36 660	11	12	1	9 465	2 123	48 248
P 4	317	6	47	138 966	60	91	7	59 750	3 428	202 144
P 7	241	1	53	97 018	34	79	4	41 225	1 326	139 569
P 10	163	4	40	69 781	19	18	3	22 190	1 939	93 910
P 18	189	4	24	79 229	15	12	1	10 382	962	90 573
A 9	235	5	45	112 659	20	25	3	31 118	3 463	147 240
LV 6	249	8	71	119 938	14	15	3	13 418	1 101	134 457
ING 2	225	3	33	93 780	27	69	7	32 937	2 882	129 599
S 1	262	9	63	122 378	51	95	7	56 707	1 116	180 201
T 2	101	5	18	45 254	11	7	1	5 962	787	52 003
MSS	136	2	1	63 913	3	5		3 750	78	67 741

Organisa- tionsenhet	Yrkesofficerare				Civilanställda				Reservofficerare	Summa personalkostnader för anställd personal
	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga individer	Personal- kostnad*	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga individer	Personal- kostnad*	Personalkostnad**	
ATS	144	3	8	63 931	25	6	1	12 777	186	12 963
1. UBFLJ	237	4	49	142 419	0	0	0	3 636	152	146 207
2.YSFLJ	175	10	83	89 675	0	0	0	2 488	491	92 654
3.YSFLJ	202	5	38	106 453	0	0	3	1 177	2 767	110 397
4. MINKRI	298	6	56	154 765	1	0	2	7 329	16 343	178 437
AMF 1	262	9	70	120 189	45	31	3	40 209	5 200	165 598
AMF 4	156	5	14	7 2978	61	75	8	55 732	1 992	130 702
MARINB S	189	3	18	109 931	142	125	12	96 171	1 871	207 973
MARINB O	159	0	7	8 4 839	203	227	33	166 649	2 945	169 594
ÖS	199	7	1	9 1762	19	5	0	11 577	3 210	106 549
AMF SS	25	0	0	1 1960	1	2	0	1 344	829	14 133
F 4	280	19	29	127 831	117	117	15	89 580	1 425	218 836
F 7	425	17	45	275 693	128	100	14	87 109	686	363 488
F 10	359	17	25	160 763	132	114	22	85 383	264	246 410
F 16	481	27	96	263 430	165	162	27	123 137	1 302	387 869
F 17	280	16	53	139 830	79	81	12	59 113	560	199 503
F 21	350	13	43	182 477	111	99	15	83 907	536	266 920
F 20	33	3	5	19 315	3	6	3	3 706	0	23 021
FKM	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
HKPFLJ	182	1	8	114 967	21	10	1	14 967	151	130 085
2. HKPBAT	269	6	22	187 748	37	15	4	22 229	761	210 738
4. HKPBAT	176	5	7	114 543	20	8	1	10 296	233	125 072
UHREG S	123	0	0	56 313	956	185	50	375 507	0	431 820
UHREG M	146	0	4	68 054	818	372	34	393 335	0	461 389
UHREG N	157	1	3	56 362	627	152	38	267 773	0	324 135
UHGRP G	55	1	2	27 300	133	81	10	69 229	0	96 529
ÖVM	6	0	0	3 238	248	24	6	103 286	0	106 524

Organisationsenhet	Yrkesofficerare				Civilanställda				Reservofficerare	Summa personalkostnader för anställd personal
	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga individer	Personal- kostnad*	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga individer	Personal- kostnad*	Personalkostnad**	
FMF	16	0	0	25 330	268	19	14	109 346	0	134 676
FMUHC	45	0	0	24 621	41	47	1	38 231	0	62 852
MSK	1	0	0	556	34	64	18	37 626	0	38 182
MHS K	66	4	2	33 755	32	35	4	23 411	0	57 166
MHS H	48	4	1	24 232	6	6	0	6 065	0	30 297
MHS Ö	49	3	0	23 895	1	6	1	3 482	0	27 377
HVSS	14	0	0	6354	4	10	1	4 589	0	10 943
FMHS	209	10	9	96 796	100	98	14	71 655	85	168 536
SWEDEC	27	0	0	11 553	8	6	1	4 875	332	16 760
SKYDDC	50	0	1	23 410	10	12	2	10 748	53	34 211
SWEDINT	82	0	4	55 436	29	40	9	32 724	0	88 160
UNDSÄKC	34	2	0	18 899	6	3	1	4 917	277	24 093
REKRYC	10	2	0	5 868	2	8	2	8 304	125	14 297
FSC	36	0	1	21 984	11	21	1	15 399	4 287	41 670
FMC	6	0	1	6 584	2	6	3	4 599	0	11 183
FÖMUSC	16	0	0	6 897	51	10	5	24 653	0	31 550
FKSC	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totalt	10 959	299	1 451	5 589 451	5 315	3 477	512	3 356 394	85 272	9 031 117
Externa organisationsenheter										

• Med personalkostnad avses grundlön, fasta och rörliga tillägg och sociala avgifter på 49,82%

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

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

Lönen är hämtad från totaltabellen i redovningen

Samtliga ekonomiska värden avser Tkr, avrundat

Externa organisationsenheter redovisas inte

Tabell 2 - Yrkesofficerare och civilanställda - personalrörlighet till följd av omstrukturering

Organisationsenhet	Yrkesofficerare (antal)				Civilanställda (antal)				
	Övergått till annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Tillkommit från annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Avgått med SPB och SP	Slutat av annan anledning	Övergått till annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Tillkommit från annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Pensionsavgångna med pensionsersättning	Entledigade p.g.a. arbetsbrist	Slutat av annan anledning
HKV	145	294	21	19	24	41	1	0	9
OPIL	106	190	1	2	2	11	0	1	5
MDS	27	46	11	0	6	11	0	0	7
MDM	24	32	8	3	12	20	1	0	1
MDN	27	38	17	6	1	6	2	2	1
MDG	6	5	2	0	0	1	0	0	0
LG	56	19	14	43	22	27	1	2	40
I 5	48	10	9	75	1	11	0	0	0
I 19	59	18	31	59	12	12	7	22	33
K 3	28	38	5	5	4	4	0	0	6
K 4	6	4	4	5	4	3	1	0	2
P 7	63	34	25	24	2	5	0	0	13
P 4	91	43	18	20	4	10	2	0	31
P 10	39	20	7	27	2	8	2	5	4
P 18	26	18	3	14	2	5	1	0	6
A 9	54	21	13	33	4	6	1	0	6
LV 6	30	24	21	73	1	2	0	0	5
ING 2	20	11	11	14	2	6	4	0	15
S 1	50	32	16	65	11	27	1	2	12
T 2	17	16	5	6	1	1	0	0	2

Organisationsenhet	Yrkesofficerare (antal)				Civilanställda (antal)				
	Övergått till annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Tillkommit från annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Avgått med SPB och SP	Slutat av annan anledning	Övergått till annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Tillkommit från annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Pensionsavgångna med pensionsersättning	Entledigade p.g.a. arbetsbrist	Slutat av annan anledning
MILO M	2	0	0	0	0	0	0	0	0
A 3	1	0	1	0	1	1	0	0	2
I 16/Fo 31	2	0	0	0	2	0	0	0	0
MEKB 8	0	0	0	0	0	0	0	1	0
AO Små	5	0	0	0	5	0	0	0	1
AO Skåne	14	0	4	2	7	1	0	30	7
AO Norrtälje	9	0	0	3	5	0	0	26	4
AO Ång	27	0	0	0	29	1	0	23	6
I 1/FO 44	0	0	0	0	6	0	0	0	0
I 13/FO 53	4	0	1	1	15	0	0	20	4
NB 21	0	0	0	3					
P 10/FO 43	1	0	0	0	3	0	0	0	1
I 20/FO 61	0	0	0	1	7	0	0	0	0
I 22/ GJ 66	1	0	0	0	0	0	0	2	0
FO 63	0	0	0	0	3	0	0	0	0
UHGRP G	6	5	9	18	23	20	11	10	16
ARMEC STAB	5	5	0	0	3	3	0	1	1
MSS	42	97	0	1	2	2	0	0	0
ATS	41	59	1	1	14	6	0	0	2
KA 3	13	0	0	0	0	0	0	0	0
AMF 1	53	23	12	28	13	17	1	0	13
AMF 4	31	30	5	11	13	12	7	0	25
AMF SS	4	9	0	0	0	0	0	0	1

Organisationsenhet	Yrkesofficerare (antal)				Civilanställda (antal)				
	Övergått till annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Tillkommit från annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Avgått med SPB och SP	Slutat av annan anledning	Övergått till annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Tillkommit från annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Pensionsavgångna med pensionsersättning	Entledigade p.g.a. arbetsbrist	Slutat av annan anledning
MARINB S	38	35	32	41	18	27	14	0	41
MKV/FO 32	0	0	0	0	6	0	0	0	0
MARINB O	59	68	7	4	53	119	10	1	74
MKN	1	0	0	0	10	0	0	0	0
2. YSFLJ	27	12	5	21	0	0	0	0	0
3. YSFLJ	49	30	4	16	1	0	0	0	1
1. UBFLJ	123	141	4	15	1	1	0	0	1
4. MINKRIFLJ	105	35	8	14	1	0	0	0	0
MARINC STAB	13	10	0	0	0	0	0	0	1
ÖS	84	148	0	1	4	6	0	0	17
HKV/M STAB	3	0	0	0	1	0	0	0	0
F 4	26	18	13	16	24	45	5	0	41
F 7	47	30	10	17	12	21	12	0	42
F 10	62	30	20	33	4	10	8	1	22
F 16	106	90	25	41	37	30	10	1	21
F 17	61	36	12	16	29	28	5	0	14
F 21	25	13	13	16	13	21	9	3	30
F 20	19	21	1	1	1	0	1	0	0
Flygvapen C stab	7	2	0	0	0	0	0	0	0
FKM	1	0	0	0	0	0	0	0	0
HKPFLJ	26	45	7	0	1	3	0	3	4
2.HKPBAT	12	16	15	11	7	10	0	0	2
4.HKPBAT	34	40	11	1	1	17	0	0	2

Organisationsenhet	Yrkesofficerare (antal)				Civilanställda (antal)				
	Övergått till annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Tillkommit från annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Avgått med SPB och SP	Slutat av annan anledning	Övergått till annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Tillkommit från annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Pensionsavgångna med pensionsersättning	Entledigade p.g.a. arbetsbrist	Slutat av annan anledning
3. HKPBAT	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1.HKPBAT	1	0	0	0					
UHREG S	15	28	3	0	29	33	31	47	60
UHREG M	15	26	9	6	86	81	28	43	104
UHREG N	38	34	3	0	17	22	37	8	41
RAB	1	5	0	0	0	0	0	0	0
MSK	0	0	0	0	7	10	3	0	8
ÖVM	2	3	0	0	20	12	9	0	2
FMF	1	1	0	0	44	11	9	0	16
FMUHC	8	15	0	0	8	12	4	0	4
MHS H	11	20	0	0	2	3	0	0	0
MHS K	11	40	1	0	12	17	1	0	14
MHS Ö	8	34	0	0	2	2	0	0	1
FMHS	48	71	7	1	10	8	4	2	13
HVSS	4	7	0	0	3	5	0	0	1
Fd HVSS	2	0	0	0	0	0	0	0	0
SWEDEC	22	27	0	0	2	5	0	0	4
SKYDDC	4	13	2	1	5	13	2	0	1
SWEDINT	34	63	0	1	12	11	0	3	12
UNDSÄKC	13	23	0	1	0	2	0	0	0
REKRYC	4	10	0	0	1	2	2	0	0
FSC	8	21	3	1	2	1	1	0	2
FMC	2	1	1	0	0	0	0	0	0

Organisationsenhet	Yrkesofficerare (antal)				Civilanställda (antal)				
	Övergått till annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Tillkommit från annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Avgått med SPB och SP	Slutat av annan anledning	Övergått till annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Tillkommit från annan organisationsenhet p.g.a. omstrukturering	Pensionsavgångna med pensionsersättning	Entledigade p.g.a. arbetsbrist	Slutat av annan anledning
FÖMUSC	1	5	0	0	0	0	0	31	2
FKSC	0	0	0	0	2	0	0	0	0
FMF	1	1	0	0	0	0	0	0	0
FHS	1	0	0	0	5	2	0	0	0
LEDC	0	1	0	0					
FMV	4	2	0	0					
Totalt	2 370	2 411	491	835	760	869	248	290	910

Tabell 3 - Yrkesofficerare, reservofficerare och civilanställda lönekostnader totalt

Tkr	Yrkesofficerare	Reservofficerare	Civilanställda	Totalt
Total lön ¹	5 589 451	85 272	3 356 394	9 031 117
varav: grundlön	4 827 168	63 042	3 159 456	8 049 666
fasta tillägg	300 411	8 555	103 551	412 517
rörliga tillägg	461 871	1 368	93 387	556 626

¹ Med "lön" avses grundlön samt fasta och rörliga tillägg inkl sociala avgifter på 49,82%
Lönen är tagen i totaltabellen i redovisningen

Tabell 4 - Yrkesofficerare - män, kvinnor, kompetensnivåer och löner

	Antal årsarbetare			Genomsnittslön ¹		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
nivå G	21	1	22	86 383	86 145	86 377
nivå 1	177	0	177	71 639	0	71 639
nivå 2	1 046	9	1 055	62 045	86 887	62 360
nivå 3	84	1	85	55 875	56 178	55 878
nivå 4	2 111	35	2 146	45 733	42 965	45 692
nivå 5	3 543	83	3 626	38 773	34 574	38 666
nivå 6	3 977	170	4 147	34 222	29 407	34 039
Totalt:	10 959	299	11 258	56 382	48 022	56 379

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

Tabell 5 - Civilanställda - män, kvinnor kompetensnivåer och löner

	Antal årsarbetare			Genomsnittslön ¹		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
Ledningskompetens	63	20	83	47 093	46 702	46 898
Kärnkompetens	1 799	1 157	2 956	42 911	40 984	41 948
Stödkompetens + övriga	3 453	2 300	5 753	36 696	36 304	36 500
Totalt:	5 315	3 477	8 792	42 233	41 330	41 782

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

Dessa löner är framtagna i CSS och har en procentuell fördelning av de rörliga tilläggen

Tabell 6 - Reservofficerare – antal m.m.

Organisationsenhet	Antal anställda *		Varav med aktuellt reservofficersavtal **		Antal grundrekryterade ***		Antal yrkesofficerare som anställts som reservofficerare		Antal som slutat ****	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
AO Norrtälje	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
P 7	848	3	657	3	0	0	29	1	9	0
P 4	535	3	441	3	10	0	18	0	5	0
LG	665	2	607	2	1	0	25	0	28	0
P 10	664	1	590	1	0	0	2	0	1	0
P 18	223	0	174	0	0	0	0	0	8	0
I 5	632	1	448	1	3	0	19	0	2	0
I 19	924	3	867	3	0	0	31	1	28	0
MekB 8	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
K 3	507	0	309	0	0	0	3	0	31	0
Lv 6	896	3	830	3	0	0	19	0	18	0
Ing 2	513	0	495	0	6	0	11	0	7	0
T 2	441	4	408	4	0	0	12	0	7	0
I 3/Fo 51	0	0	0	0	0	0	0	0	34	0
I 13/Fo 53	16	0	7	0	0	0	0	0	0	0
S 1	475	7	343	7	2	0	10	0	7	0
NB 13	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0
A 9	788	6	699	6	4	0	19	0	5	0
6.Förd stab	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
I 22/GJ 66	34	0	33	0	0	0	0	0	0	0
FO 63	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
K 4	300	1	124	1	0	0	3	0	1	0
A 7	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Uhgrp G	13	0	7	0	0	0	0	0	0	0
ATS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amf 1	874	8	775	8	0	0	14	1	11	0
Amf 4	289	3	226	2	0	0	6	0	2	0
MarinB S	829	8	592	8	0	0	71	3	4	0
MarinB O	572	2	47	1	0	0	6	0	5	0
MKV/Fo 32	86	0	183	0	0	0	0	0	11	0
MKN	179	0	150	0	0	0	0	0	3	0
2.YSFlj	85	4	51	0	4	0	18	2	0	0
3. YSFlj	62	2	52	2	1	0	7	0	0	0

	Antal anställda		Varav med aktuellt reservofficersavtal **		Antal grundrekryterade ***		Antal yrkesofficerare som anstälts som reservofficerare		Antal som slutat ****	
		*								
1. UBFlj	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4. MinkriFlj	536	4	515	3	2	0	7	1	7	0
KA 3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
3. Hkpbat	19	0	8	0	0	0	0	0	0	0
ÖS	3	0	3	0	3	0	0	0	0	0
F 4	194	12	136	9	0	0	0	2	2	1
F 7	158	10	100	3	0	0	6	0	1	0
F 10	58	1	52	1	0	0	0	0	9	1
F 16	383	23	308	15	0	0	4	0	3	0
F 17	451	28	406	25	3	1	4	0	1	0
F 21	268	20	189	5	2	0	2	0	1	0
OPIL	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HKV	263	0	4	0	0	0	14	0	0	0
MDS	43	1	40	1	0	0	1	0	0	0
MDM	6	1	4	0	0	0	0	0	0	0
MDN	335	1	296	0	1	0	24	0	4	0
MDG	44	0	38	0	0	0	0	0	0	0
Milo M	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UhReg S	31	0	1	0	0	0	0	0	0	0
UhReg M	10	0	1	0	0	0	0	0	0	0
UhReg N	28	0	26	0	0	0	0	0	0	0
HKV/C	693	0	20	0	0	0	0	0	7	0
FSC	518	43	412	33	12	3	2	1	43	1
HkpFlj	56	0	35	0	0	0	0	0	1	0
2. Hkpbat	18	0	7	0	0	0	0	0	0	0
4. Hkpbat	33	0	22	0	0	0	0	0	0	0
Plac saknas*****	171	0	123	0	0	0	2	0	8	0
Totalt	15 805	204	11 870	150	54	4	389	12	316	3

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

** Anställda med avtal 94 M.

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

**** Med "slutat" avses endast de där anställningen som reservofficer upphört.

***** P.g.a. den rådande omorganisationen av både fredsorg och krigsförbanden finns ett antal som för tillfället saknar placering vid tidpunkten då listor tagits ur datasystem. Detta får ses som ett mycket tillfälligt förhållande.

Tabell 7 - Utbildningskostnader för yrkesofficerare, reservofficerare och civilanställda

	Yrkesofficerare				Reservofficerare				Civilanställda			
	Antal individer som genomgått utbildning *	Antal utbildningsdagar *	Kostnad Totalt * (kkkr)	Kostnad/individ * (kkkr)	Antal individer som genomgått utbildning *	Antal utbildningsdagar *	Kostnad totalt (kkkr) *	Kostnad/individ * (kkkr)	Antal individer som genomgått utbildning	Antal utbildningsdagar	Kostnad totalt (kkkr)	Kostnad per individ
Yrkes-/reserv-officersprogram	**506	50 600	125 000	247	22	2200	5486	249				
Taktiskt program (motsv.)	361	36 100	170 000	470								
Stabsprogram (motsv.)	215	21 500	80 000	372								
Chefsprogram (motsv.)	***73	7 300	35 000	479								
Annan utbildning	****44	*****117 682	*****629 140				13 175 *****			*****38 276	*****77 449	
Summa	1 199	233 182	1 039 140	1 568	22	2 200	5 486	249		38 276	77 449	

* Examinerade under 2001

** + 11 utländska

*** + 11 utländska

**** avser Fackprogrammet alla personalkategorier, övriga kurser går ej att redovisa relevanta siffror

***** totalt Fackprogram och annan utbildning hela året

Tabell 8 - Reservofficerarnas tjänstgöring

Tjänstgöring i grundorganisationen		Tjänstgöring för krigsuppgiften	
Antal som tjänstgjort	Antal tjänstgöringsdagar	Antal som tjänstgjort	Antal tjänstgöringsdagar
449	52 552	1 712	11 899

Tabell 9 - Totalförsvarspiktiga

Organisa tionsenhet	Antal tjänstgöringsdag ar	Kostnader för Totalförsvarspiktiga*	Kostnad per Totalförsvarspiktig 2001	Kostnad per Totalförsvarspiktig 2000
MHS Stockholm	54778	19463	355	
MHS Östersund	54666	30292	554	
MHS Halmstad	48795	16061	329	
UndSäkC	13454	6017	447	454
SkyddC	8078	2649	328	
FöMusC	30418	7273	239	231
MSS	28900	13864	480	215
K 4	63386	23453	370	348
Livgardet	303645	66204	218	210
A 9	162777	36988	227	192
I 5	179856	45901	255	256
P 7	155407	29378	189	167
P 10	173556	40411	233	196
Ing 2	162254	35221	217	260
I 19	397544	128544	323	343
K 3	96825	27680	286	214
T 2	125139	24919	199	184
P 4	251144	55552	221	185
P 18	141086	47256	335	307
Lv 6	156157	34847	223	202
S 1	132912	34632	261	236
ATS	19942			
3.Ysflj	41413	10262	248	204
1.Ubflj	22841	9681	424	181
4.Minkriflj	91536	21380	234	193
2.Ysflj	32879	12632	384	247
Marinbas O	74171	31070	419	435
Marinbas S	59813	17209	288	185
Amf 1	149825	55444	370	226
Amf 4	113730	23775	209	230
ÖS	138048	46046	334	285
Hkpflj	103319	29211	283	418
F 4	69955	21827	312	305
F 7	79628	17786	223	199
F 10	76756	12736	166	180
F 16	112281	24745	220	214
F 17	77785	17226	221	199
F 21	109243	31240	286	303
FMHS	39231	22521	574	
F 20	4197			
Totalt	4157370	1087072		

*Direkta kostnader (förmåner, förplånads-, sjukvårds-, tvätt och reparationskostnader)

Tabell 10 - Personal i internationell tjänst vars tjänstgöringstid överstiger två månader

	Personal som rekryterats bland de anställda i Försvarsmakten								Personal som rekryterats från samhället i övrigt					
	Yrkesofficerare				Reservofficerare				Civilanställda		Soldater och sjömän		Andra kategorier**	
	Antal som tjänstgjort			Summa	Antal årsarbetare	Antal som tjänstgjort	Antal årsarbetare	Antal som tjänstgjort	Antal årsarbetare	Antal som tjänstgjort	Antal årsarbetare	Antal som tjänstgjort	Antal årsarbetare	
	A	M	FV											
I utlandsstyrkan														
Mission KFOR/KS03	77	9	8	106		32				639				
Mission KFOR/KS04	60	15	7	96		31				658				
Mission KFOR/KS05	75	6	2	95	Ca 150	31	Ca 36			660	Ca 750			
Mission SFOR/DB10	6	2	9	21		4				13				
Mission SFOR/DB11	7	1	6	15		11				7				
Mission SFOR/DB12	9	1	1	12	Ca 15	16	Ca 10			4	Ca 7			
Enskilda missioner***	30	5	7	42	Ca 40	12	Ca 12			6	6			
Totalt i utlandsstyrkan	264	39	40	387	Ca 205	137	Ca 58	Ca 27	****Ca 27	1987	Ca 763			
Annan tjänstgöring*	14	6	6	26	23			9	9					
Stab-NATO PSE/PCC	4	2		6	5									
Stab-EUMS	2	2	1	5	5					1				
Stab-SHIRBRIG	1			1	1									
Stab-militär rådgivare	2			2	2									
Stab FN NY-DPKO	1			1	1									
Lärare utländsk skola	5	1		6	6									
Elever utländsk skola	17	11	7	35	35									
BALT Stöd	30	1	1	32	30									
Förstärkn svenskt EU-ordf	4		2	6	2									
Totalt, annan tjänstgöring	80	23	17	120	110			9	9	1				
Summa personal i internationell tjänst	344	62	57	507	315	137	58	36	36	1988	763			

* Staber, EU, VEU, attachéer, etc.

** Ev. nedbrytning i underkategorier enl. Försvarsmaktens bedömning

*** 2001-12-31

**** Antal civilanställda kan för närvarande inte särredovisas per mission.

Lönetillägg

Kostnader för tillägg under 2001

	Belopp 2000	Belopp 2001	Kommentar
<i>Fasta tillägg</i>			
Kallortstillägg	28 546 566	7 477 217	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Dykartillägg	2 423 088	3 495 043	Ökning
Hopptillägg	1 678 946	613 589	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Tillfällig avlöningsförstärkning lön	26 436 887	29 298 607	Liten ökning
Tillfällig avlöningsförstärkning dagpendling	8 390 707	9 886 447	Liten ökning
Certifikattillägg	7 094 106	1 841 173	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Flygelevtillägg	46 141	4 400	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Flygtillägg	34 787 428	12 150 359	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Sjötillägg	57 246 802	28 846 040	Tillägget borta fr o m 2001-07-01
Avlöningsförstärkning långresa	2 185 400	2 350 098	
Tillfällig avlöningsförstärkning flyttersättn	2 756 392	3 546 051	Ökat m.a.a omstruktureringen
Tillfällig avlöningsförstärkning veckopendling	47 215 348	52 282 233	Ökat m.a.a omstruktureringen
Avlöningsförstärkning HMK	588 000	474 641	Minskning
Luftfartstillägg	1 364 908	360 220	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Marknadslönetillägg	197 605	300 362	Ökningen p.g.a fel använd löneart
<i>Rörliga tillägg</i>			
Flygrisktillägg	131 427	114 605	
Maskinanläggningstillägg	323 937	99 035	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Dykningsstillägg	589 811	239 472	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Höjdrisktillägg	316 995	127 904	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Ammunitionsröjningstillägg	326 433	521 457	Ökad verksamhet
Obehagstillägg	26 029	9 241	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Förrättningstillägg	78 933 799	70 499 661	Minskning
Vikariatstillägg	192 257	40 101	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Ekiperingsbidrag/ hjälp		12 196 592	Tillägget bort fr o m 2002-01-01
<i>Premier</i>			
Särskild flygförarpremie	36 911 841	9 528 154	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Särskild flygingenjörspremie	3 472 057	1 077 345	Tillägget borta fr o m 2001-04-01
Premie yoff	5 169 400	14 496 700	Högre belopp faller ut m.a.a. Premieavtalet
Krigsplaceringspremie	2 742 000	9 958 500	Kurser som omfattades börjar ta ut den
Premie ALFF-förare		503 400	Nytt
<i>Arbetstidstillägg</i>			
Jour	45 291 492	40 700 709	Minskning
Mertidstillägg	1 580 975	916 969	Minskning
OB-tillägg	22 350 831	21 219 671	Minskning

	Belopp 2000	Belopp 2001	Kommentar
Omplaneringstillägg	7 552 136	11 173 767	Verksamhets beroende ökning
Restidsersättning	25 845 624	22 110 347	Minskning
Övningsdygnsersättning	83 043 410	64 731 223	Stor minskning
I-övertid	15 641 556	6 593 080	Stor minskning
E-övertid	9 179	50 770	Ökning, verksamhetsberoende
I-tillägg	3 028 462	1 382 258	Stor minskning
Räddningsdygnsersättning	9 542 240	8 510 593	Minskning
Sjöldygnsersättning		18 106 782	Speciella förbandsavtal
Tjänstgöringstillägg	38 840 352	36 367 814	Minskning
Vaktdygnsstillägg	5 737 143	4 168 650	Minskning
Beredskapstillägg		1 352 750	Speciella förbandsavtal
Övertid	197 223 792	113 025 727	Stor minskning