

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

YRKESOFFICERARE.....	3
ANTAL ANSTÄLLDA YRKESOFFICERARE	3
ANTAL TILLSVIDAREPLACERADE YRKESOFFICERARE 2002-12-31	3
ÅLDERSSTRUKTUR	3
TJÄNSTLEDIGHETER	4
NYANSTÄLLNINGAR	5
AVGÅNGAR YRKESOFFICERARE	5
ÖVERTID (ANTAL DAGAR OCH KOSTNADER INKL LKP*)	7
LÖNEKOSTNADSUTVECKLING YRKESOFFICERARE.....	7
KVINNLIGA YRKESOFFICERARE.....	8
REKRYTERING KVINNLIGA OFFICERARE	8
AVGÅNGAR KVINNLIGA YRKESOFFICERARE.....	9
ÅTGÄRDER FÖR ATT ÖKA ANDELEN KVINNLIGA OFFICERARE.....	11
SUCCESSIVT ÖKANDE REKRYTERINGSMÅL	11
FÖRBÄTTRAD ARBETSMILJÖ.....	11
DIFFERENTIERING AV DE FYSISKA BASKRAVEN.....	11
KVINNLIG VÄRNPLIKT	12
UNGDOMSVERKSAMHET 2002.....	12
MINILUMPEN.....	13
AVGÅNGAR KALENDERÅRET 2002	13
CIVILANSTÄLLDA.....	14
ANTAL CIVILA ÅRSARBETSKRAFTER	14
ANTAL ANSTÄLLDA, SAMTLIGA CIVILA 2002-12-31	15
ANTAL TILLSVIDAREANSTÄLLDA 2002-12-31.....	16
ANTAL TIDSBEGRÄNSAT ANSTÄLLDA 2002-12-31	17
ÅLDERSSTRUKTUR	17
TJÄNSTLEDIGHETER	18
AVGÅNGAR	19
ÖVERTID (ANTAL DAGAR OCH KOSTNADER INKL LKP*)	19
LÖNEKOSTNADSUTVECKLING CIVILANSTÄLLDA	20
LÖNEUTVECKLING I FÖRSVARSMAKTEN FÖR IDENTISKA INDIVIDER	20
RESERVOFFICERARE	20
ANTAL/BEHOV	20
NYTT RESERVOFFICERSSYSTEM.....	21
NIVÅHÖJANDE UTBILDNING	21
VIDAREUTBILDNING.....	21
NÄTVERK/FORUM FÖR ATT SKAPA KONTAKTLÄNKAR TILL NÄRINGS- OCH OFFENTLIG FÖRVALTNING	22
NIVÅHÖJANDE UTBILDNING	23
ALLMÄNT OM UTBILDNINGEN	23
KVALITETSSÄKRING AV UTBILDNINGEN.....	23
UTVECKLANDE BEDÖMNINGSSYSTEM (UBS)	24
KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSSYSTEMET	25

KOMPETENSUTVECKLING	25
KOMPETENS I CENTRUM.....	25
LIVS- OCH KARRIÄRPLANERING	26
MENTORSPROGRAM	26
UTBILDNING INOM FMLOG.....	26
BEHANDLING AV PERSONUPPGIFTER.....	27
IDROTT OCH FRISKVÅRD	27
ARBETE FÖR JÄMSTÄLLDHET	28
ARBETET MOT SEXUELLA TRAKASSERIER	29
ÖKAD HOMOKOMPETENS I FÖRSVARSMAKTEN	30
ARBETET FÖR ÖKAD MÅNGFALD OCH MOT ETNISK DISKRIMINERING	30
MILITÄR SJÄLAVÅRD.....	31
SJUKFRÅNVARO.....	32
KORTTIDSSJUKFRÅNVARO	32
LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO	34
REHABILITERING	35
REHABILITERING AV PLIKTPERSONAL	35
STATENS RISKGARANTI	36
DROGFÖREBYGGANDE VERKSAMHET	36
PRIME FOR LIFE VERKSAMHET	37
ÖB:S 10-PUNKTS PROGRAM.....	37
ARBETSGIVARFRÅGOR	39
TOTALA PERSONALKOSTNADER	39
PERSONALKOSTNADER TABLÅ (TKR).....	40
TABELLER.....	41

Personalberättelse

Yrkesofficerare

Antal anställda yrkesofficerare

Försvarens mål för personalvolymen 2002-12-31 var 11 700 antal anställda yrkesofficerare, att jämföra med utfallet 12 065. Anledningen till att målbilden ej nåddes berodde dels på att målbilden för 2001 överskreds med drygt 200 yrkesofficerare, dels att det förväntade antalet yrkesofficerare som slutade i Försvarens makten med avgångsorsaken entledigad på egen begäran underskreds med ungefär 100.

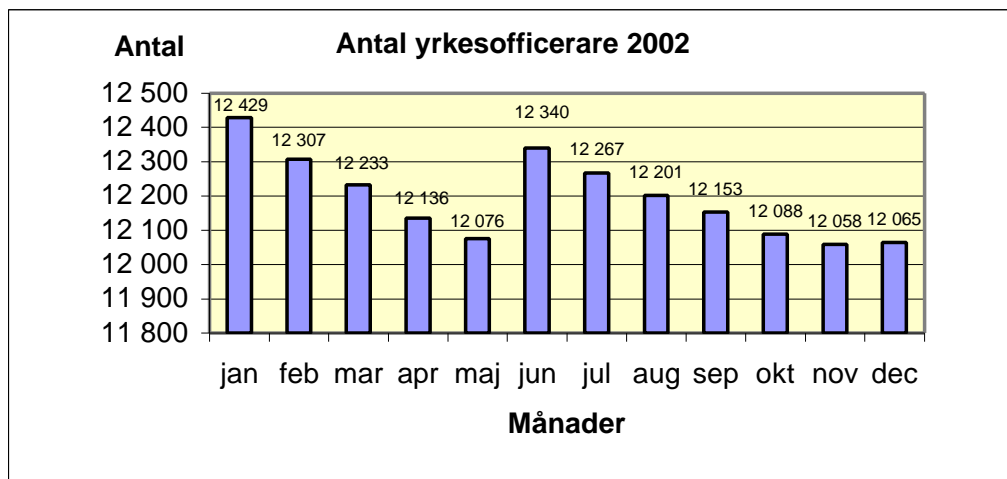


Fig 1: Antal yrkesofficerare 2002

Antal tillsvidareplacerade yrkesofficerare 2002-12-31

	Män	Kvinnor	Totalt
Central Ledning	170	3	173
MD Staber	269	0	269
Armén	5 084	112	5 196
Marinen	2 453	87	2 540
Flygvapnet	2 641	191	2 832
Helikopter	706	24	730
FMLOG	59	0	59
Skolor	165	16	181
Centra	82	3	85
Summa	11 629	436	12 065

Åldersstruktur

Under 2002 har 446 yrkesofficerare lämnat Försvarens makten med pension varav 36 i ålderspension och 410 i särskild pension. Under året lämnade totalt 823 yrkesofficerare Försvarens makten. Antalet avgångar totalt i kombination med

nyrekryteringar, har inneburit att medelåldern sjunkit från 41,0 år 2001 till 39,5 år under 2002.

Medelåldern för manliga yrkesofficerare var 39,7 år och för kvinnliga 30,9 år.

Huvuddelen av avgångarna under året har varit i åldersgrupperna 30 – 40 år, då framförallt entledigad på egen begäran, samt 55 – 60 år, särskild pension.

Inom Armén är det framförallt infanterister (142) och officerare ur Arméns specialtrupper (drygt 100) som lämnat Försvarsmakten. Vid Flygvapnet är det flygplanstekniker (80) samt markförsvarsofficerare (57) som i stor omfattning slutat. Marinen har en jämnare fördelning på sina avgångar. Det är nivåerna 4-6 som står för huvuddelen av avgångarna (83 %). Avgångarna, till följd av entledigad på egen begäran, innebär att värdefull kompetens lämnat organisationen. Försvarsmakten har tagit hänsyn till dessa avgångar i den framtida rekryteringsprocessen av nya yrkesofficerare. Förband som haft stora avgångar under 2002 samt sedan tidigare har vakanser, har erhållit större rekryteringsramar, för att på sikt kunna återta förlorad kompetens.

Avveckling med särskild pension fortsätter även under åren 2003 – 2004.

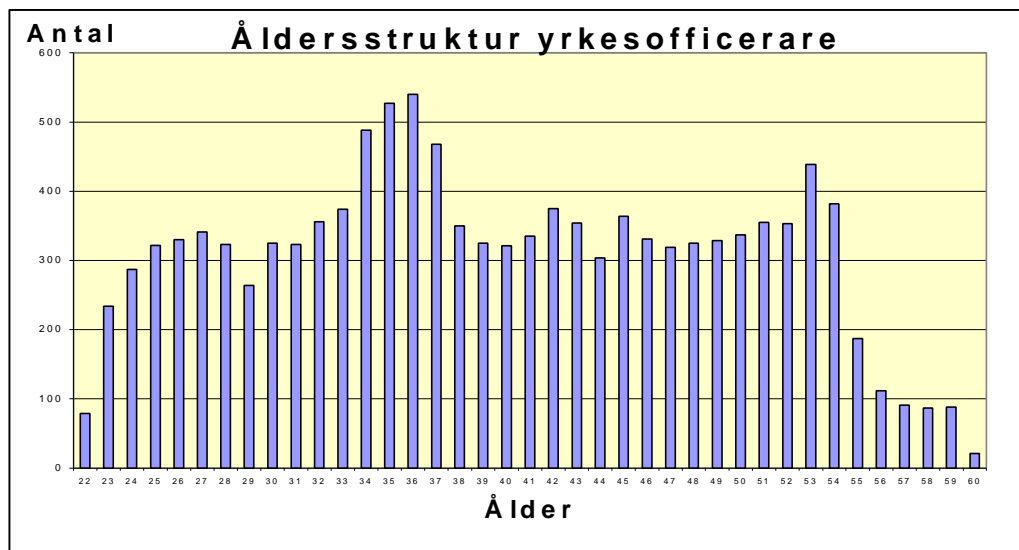


Fig 2: Åldersstruktur yrkesofficerare

Medelålder

Personalkategori	Snittålder män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Yrkesofficerare	39,7	30,9	39,5

Tjänstledigheter

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

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

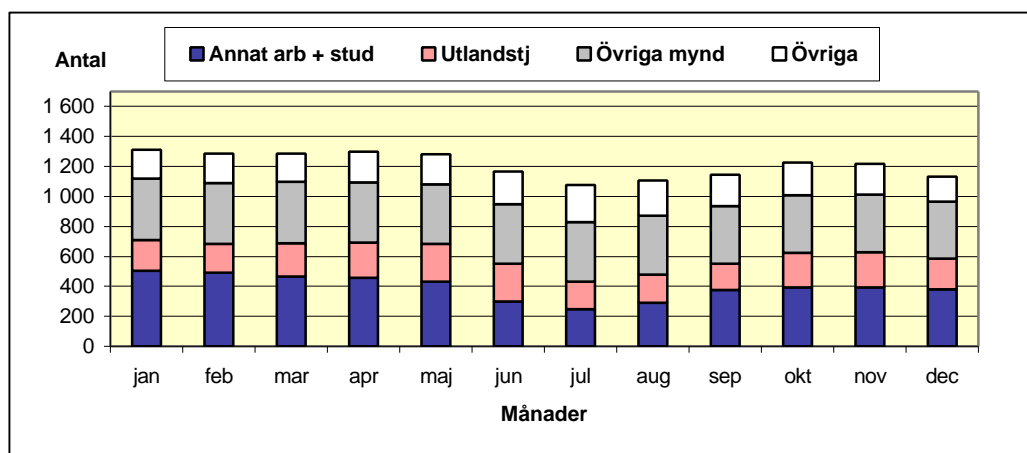


Fig 3: Tjänstledighetsorsaker yrkesofficerare

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

Nyanställningar

Totalt har Försvarsmakten, 2002, anställt 394 nya yrkesofficerare varav 42 är kvinnor. Officerarna är fördelade på: Armén 208 (21 kvinnor), Marinen 68 (4 kvinnor), Flygvapnet 92 (13 kvinnor) samt oberoende 26 (4 kvinnor).

Under 2002 påbörjade vid de tre Militärhögskolorna totalt 523 elever yrkesofficersprogrammet (YOP 02-04), varav 49 kvinnor. Fördelningen mellan försvarsgrenarna var 270 från Armén, 117 från Marinen, 128 från Flygvapnet samt 8 från Helikopter. Dessa elever tar sin officersexamen 2004 och anställs vid samma tidpunkt.

Antalet yrkesofficerare som flyttat mellan försvarsgrenarna under året är 52. Fem yrkesofficerare har övergått till civilianställning inom Försvarsmakten.

Avgångar yrkesofficerare

Totalt under året har drygt 800 yrkesofficerare lämnat Försvarsmakten. Det är drygt 100 färre än målbilden för året.

Avgångsorsak	Målbild 2002	Totalt beviljade 2002
Särskild pension (SP)	400	410
Yrkesväxling	35	45
Avgångsvederlag (3 årslöner)	5	29
Entledigad på egen begäran	350	258
Övriga avgångar *)	155	81
Summa	945	823

* Ålderspension, sjukpension, flygförarpension, förtidspension samt avlidna.

Det totala antalet yrkesofficerare som lämnat Försvarsmakten (823) under året är fördelat på 805 manliga och 18 kvinnliga yrkesofficerare.

De avgångsorsaker som haft större utfall än bedömt är särskild pension samt avgångsvederlag med tre årslöner.

Orsakerna till att ca 250 yrkesofficerare, d.v.s. 100 färre än målbilden för året, valde att begära entledigande på egen begäran, bedöms i huvudsak bero på att arbetsmarknaden inte var lika gynnsam som under år 2001 då 520 yrkesofficerare valde att lämna Försvarsmakten med denna avgångsorsak. Dessutom har Försvarsmakten varit föremål för stora omstruktureringar under flera år. Organisationsförändringarna har under senare tid avtagit och organisationen har börjat stabiliserat sig, med ökad trivsel, framtidstro och förståelse för Försvarsmaktens uppgifter.

Vad avser yrkesväxling är det stor skillnad i antalet som har yrkesväxlat mellan åren 2001 och 2002. Under 2001 fanns ett samband med de förbandsnedläggningar som genomfördes under år 2000. De flesta av de yrkesofficerare som genomförde yrkesväxling under 2001 (183), fanns på nedläggningsförband. År 2002 har endast personal vid kommande nedläggningsförband beviljats yrkesväxling och därmed har en kraftig minskning skett.

SP-avgångar fördelade per grad

Grad	Totalt beviljade för 2002
Genmj/Kam	1
Öv 1/Kmd 1	3
Öv/Kmd	14
Övlt/Kk	57
Mj/Örlkn (nivå 3)	3
Mj/Örkn	88
Kn	138
Lt	106
Summa	410

Totalt antal beviljade SP-avgångar 2003 – 2004

År	Beviljade 2002-12-31
2003	348
2004	476

Övertid (Antal dagar och kostnader inkl LKP*)

Antal dagar yrkesofficerare

2000	2001	2002
54 169	33 669	32 083

Kostnader yrkesofficerare (Tkr)

2000	2001	2002
174 220	110 375	113 322

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

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

Lönekostnadsutveckling yrkesofficerare

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

(Tkr)

2000	2001	2002
437	480	482

* Konto: 4011, 4013, 4031-4034, 411

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

RALS-utfallet för 2002 utbetalas för ett stort antal anställda först 2003 och påverkar därför inte årets utfall. Retroaktiv pensionsavgift belastar ”Löner och arvoden” i årsredovisningen för 2001.

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

Kvinnliga yrkesofficerare

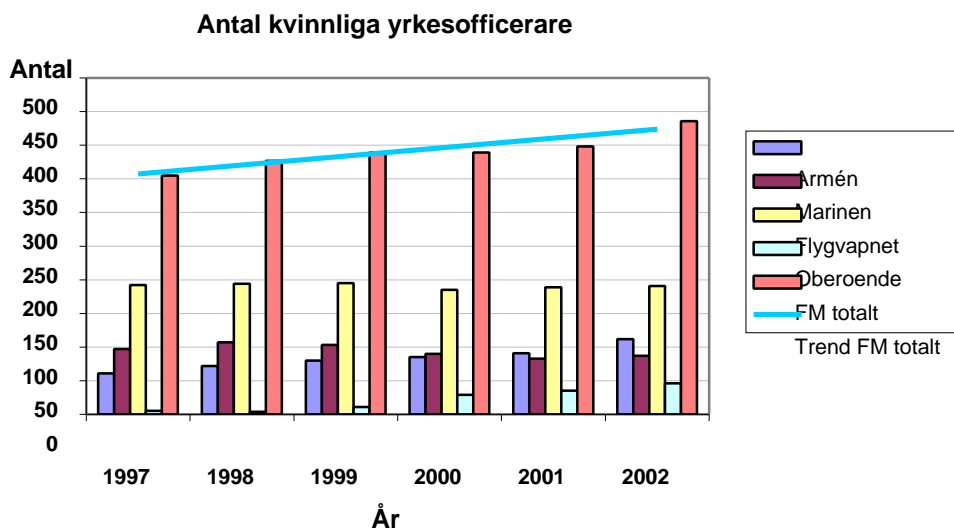


Fig 4: Antalsutveckling kvinnliga officerare 1997-2002

Antalet kvinnliga yrkesofficerare var 2002-12-31 436 vilket innebär en ökning med 38 mot 2001. Fördelningen var: Armén 112, Marinen 87, Flygvapnet 191 samt oberoende 46.

Under perioden 1997 – 2002 har rekryteringen av kvinnor till officersyrket ökat.

Antal yrkesofficerare kvinnor/antal yrkesofficerare (procent)

	2000	2001	2002
	2,9	3,2	3,6

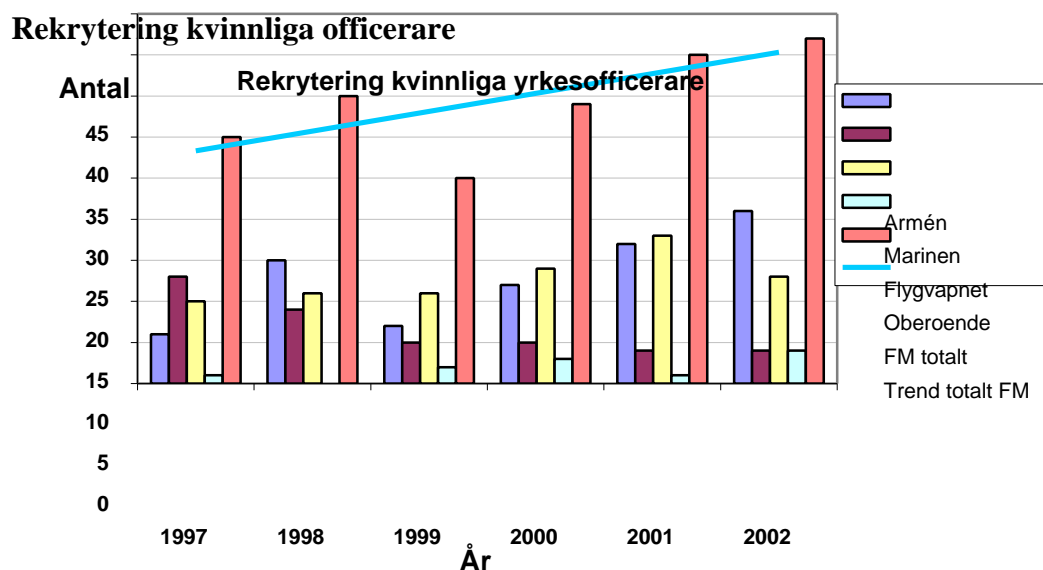


Fig 5: Rekrytering av kvinnliga officerare under 1997-2002

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

Under 2002 genomfördes "Minilumpen" på ett antal förband. "Minilumpen" är en satsning där kvinnor och män, under en helg, får pröva på olika moment som förekommer under den militära grundutbildningen. Detta mottogs positivt av såväl de unga kvinnor som deltog som av de officerare som ansvarade för "Minilumpens" genomförande. Vidare genomförde Rekryteringscentrum tillsammans med Pliktverket den så kallade "Tjejmönstringen" på flera av landets lokala pliktkontor. Försvarshögskolan har i en rapport beskrivit tjejmönstringen men ännu ej utvärderat den. Dialog förs mellan Försvarsmakten och Pliktverket avseende fortsatt inriktning.

Internt arbetar Försvarsmakten för ett generellt sett bättre arbetsklimat för såväl kvinnor som män. Hur Försvarsmakten uppfattas vara som arbetsplats har sammantaget stor betydelse för attraktions- och rekryteringskraften.

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

Avgångar kvinnliga yrkesofficerare

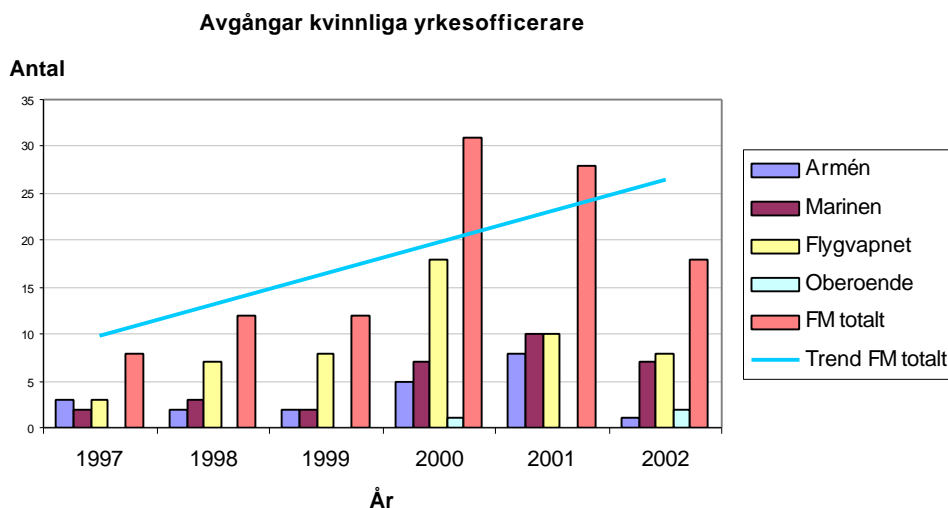


Fig 6: Avgångar kvinnliga yrkesofficerare 1997-2002

Under 2002 uppgick avgångarna bland kvinnliga officerare (18) till 4,1 % av den totala mängden kvinnliga officerare. Flest avgångar skedde i åldersgruppen 30-40 år och det är på nivå 6 (löjtnant/fänrik) som huvuddelen (72 %) av avgångarna skett. Som jämförelse var avgångarna 6,5 % av den totala mängden kvinnliga officerare under år 2001.

Avgångsorsakerna rubriceras som egen begäran, studiestöd, starta eget stöd, inskolning civil verksamhet samt entledigad på egen begäran. Av de manliga officerarna har 805 slutat i Försvarsmakten under 2002. Avgångarna har skett till huvuddel i nivåerna 4 (major), 5 (kapten) och 6 (löjtnant). Detta kan jämföras med de kvinnliga officerarna där huvuddelen som slutade var på nivå 6. Den vanligaste avgångsorsaken bland kvinnorna var entledigad på egen begäran med 13. Två omskolades mot civil verksamhet och tre slutade med studiestöd. Den vanligaste avgångsorsaken bland män var SP, därefter egen begäran.

Det är särskilt olyckligt att kvinnliga officerare på nivå 6 väljer att sluta. Dessa behövs på förbanden i förbandsproduktionen som förebilder och pionjärer för de värnpliktiga.

Sammanfattningsvis minskade avgångarna från år 2001 till 2002 hos de kvinnliga yrkesofficerarna. Rekryteringen under 2002 minskade marginellt från 46 under 2001 till 42 under 2002.

Det totala antalet kvinnliga yrkesofficerare ökade med 38 under året. Störst andel kvinnor finns i åldersgruppen 25-35 år.

För att reducera avgångarna bland de kvinnliga officerarna påbörjades ett antal projektarbeten under 2001 vilka fortsatt under år 2002.



Fig 7: Avgångsorsaker för kvinnliga yrkesofficerare 2002

Åtgärder för att öka andelen kvinnliga officerare

Försvarsmakten kommer att redovisa vidtagna åtgärder för att öka andelen kvinnliga officerare mer utförligt i skrivelsen "Slutrapport från arbetet med ett nytt personalförsörjningssystem".

Successivt ökande rekryteringsmål

Baserat på nuläget, kända ej påverkbara faktorer, samt bedömda effekter av vidtagna åtgärder, har en prognos för ökad andel kvinnliga officerare gjorts. Försvarsmaktens målsättning grundas på denna prognos som omfattar perioden 2003 – 2012. Målsättningarna består i ett efter hand ökande antal rekryterade kvinnliga officerare liksom en successiv reducering av förtida avgångar beroende på arbetsmiljö. I en särskild redovisning, SR 86, den 1 mars 2002, angavs till regeringen målsättningen för reducering av avgångar relaterade till arbetsmiljö med 50%. Det kan konstateras att de totala förtida avgångarna hos kvinnliga officerare mellan år 2001 och 2002 reducerats med 47% och inte är mer frekventa än hos manliga officerare. Emellertid är det viktigt att kunna analysera orsakerna till avgångarna och om dessa beror på arbetsmiljön. Ett direktiv för en uppföljning av orsakerna har gått ut till förbanden inom ramen för verksamhetsuppdragen 2003. Återrapportering från förbanden om orsak till varje kvinnlig officers förtida avgång skall ske till Högkvarteret. Likaså har förbanden till uppgift att kartlägga eventuella skillnader avseende lön och karriärutveckling mellan kön enligt gällande jämställdhetsplan.

Förbättrad arbetsmiljö

En jämställdhetskartläggning är genomförd och analysarbetet pågår. Resultatet av analysen kommer vid behov initiera ytterligare åtgärder. Ovan redovisat återrapporteringsuppdrag vid förtida avgång bedöms kunna ge svar på var i organisationen arbetsmiljön behöver förbättras, men även på vilka områden den kan utvecklas. Den bedöms vidare tillsammans med händelserapportering om sexuella trakasserier kunna ge en indikation på outtalat motstånd mot kvinnliga officerare inom organisationen. Under 2003 kommer en undersökning att ske om huruvida skillnader i vitsordsnivåer, utan saklig grund, föreligger mellan manliga och kvinnliga officerare. Resultatet av denna analys kan vid behov initiera ytterligare åtgärder. Praktiska åtgärder för separerad hygien-, toalett- och omklädningsutrymmen genomförs successivt enligt fastlagda planer för om- till- och nybyggnation.

Differentiering av de fysiska baskraven

Försvarsmaktens Idrotts- och Friskvårdsenhet har till uppgift att utreda och lämna förslag till utformning av nya fysiska krav för officerare i Försvarsmakten. Försöksverksamhet har, efter beslut av ÖB, påbörjats med ett principiellt alternativ och kommer att ha utvärderats och redovisats till 2003-07-01. Det valda alternativet som skall utvecklas består av en grundnivå och ett antal befattningsnivåer och har arbetsnamnet "FM Fysiska Standard". Grundnivån baseras på regelbunden träning (minst 2 pass/vecka) för alla officerare. I jämförelse med dagens fysiska krav ändras fokus på grundnivån från en provprestation per år till att träna regelbundet. För de olika befattningsnivåerna är inrikt-

ningen att mätbara prestationskrav skall finnas. Dessa fysiska krav skall bygga på vetenskaplig grund och ställas när det krävs att officeren i sin befattning har en viss fysisk prestationsförmåga.

Kvinnlig värnplikt

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

Åtgärder och effekter:

- Informationspaket "Lumpen" har utarbetats av Pliktverket, Rekryteringscentrum och Högkvarterets informationsavdelning och har sänts ut till landets samtliga sjuttonåringar. Informationen har nått ca 50 000 kvinnor. Antalet kvinnor som hört av sig till Pliktverket och gjort förfrågningar om antagningsprövning är ca 3 000. Under 2001 antagningsprövades 511 kvinnor och under 2002 836 kvinnor.
- Rekryteringscentrum har med utställningar vid yrkesinformationsmässor nått ca 36 000 ungdomar, varav ca 66% utgjordes av kvinnliga besökare.
- Försvarsmakten har under 2002 haft 10 skolinformatörer som genomfört utbildning i skolklasser över hela landet.
- Rekryteringscentrum har på sin hemsida skapat en särskild webbplats med information riktad till kvinnor. Antalet besökare är okänt.
- Ungdomsverksamhet 2002 har genomförts enligt nedanstående tabell. Syftet är att genom ökad information och kunskap om Försvarsmakten, få en ökad rekryteringsbas vid antagningsprövning, värnpliktstjänst och yrkesofficersprogrammet.

Ungdomsverksamhet 2002

Vinterkurser:

Försvarsgren	Antogs (varav kvinnor)
Armén	48 (22)
Marinen	175 (64)
Flygvapnet	90 (41)

Sommarkurser:

Försvarsgren	Antogs (varav kvinnor)
Armén	350 (152)
Marinen	Ca 400 (150)
Flygvapnet	300 (135)

Minilumpen

Totalt har hittills 308 personer genomfört "Minilumpen". Av dessa är 98% kvinnor. Statistiken visar att 32% av männen och 54% av kvinnorna blir yrkesofficerare (statistik från de som genomför Militärhögskolornas yrkesofficersprogram). Detta är en av de bästa rekryteringsbaser Försvarsmakten har idag för att få in intresserade ungdomar. Under höstens rekryteringsarbete har ca 1 300 kvinnor anmält sitt intresse för att genomföra "Minilumpen".

Kvinnor som anmält intresse, antagningsprövats samt skrivits in för lång grundutbildning och i utbildningsreserven. (Statistiken är hämtad från Pliktverket)

	2000	2001	2002
Intresseanmälningar	602	730	1 292
Antagningsprövade	499	511	836
Inskrivna till värnplikt	204	271	376

Avgångar kalenderåret 2002

Avgångar inom Försvarsmakten under 2002 bland de som ryckt in under samma år. Notera dock att kalenderår och utbildningsår inte sammanfaller.

Data är hämtade ur Pliktverkets datasystem. I mottagna data ingår 122 personer som skall ha avbrutit utbildningen vid ett datum före den i underlaget redovisade inryckningsdagen. Denna omständighet har kontrollerats med Pliktverket som uppger att personerna verkligen har avbrutit sin utbildning. Dessa personer ingår i sammanställningen nedan.

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

FÖRBAND	Kvinnor			Män			Båda könen		
	INRY	AVG	AVG %	INRY	AVG	AVG %	INRY	AVG	AVG %
LG	27	6	22,2	1 111	182	16,4	1 138	188	16,5
I 5	13	3	23,1	579	81	14,0	592	84	14,2
I 19 Mek	13	3	23,1	519	74	14,3	532	77	14,5
I 19 Art	2	0	0,0	226	22	9,7	228	22	9,6
I 19 Lv	7	1	14,3	212	13	6,1	219	14	6,4
I 19 Ing	1	0	0,0	300	43	14,3	301	43	14,3
I 19 Sign	4	0	0,0	214	28	13,1	218	28	12,8
K 3	0	0	0	382	91	23,8	382	91	23,8
FjS	0	0	0	2	0	0,0	2	0	0,0
K 4	1	0	0,0	348	92	26,4	349	92	26,4
P 10	10	3	30,0	625	107	17,1	635	110	17,3
P 18	8	0	0,0	673	120	17,8	681	120	17,6
P 4	17	4	23,5	1 073	165	15,4	1 090	169	15,5

P 7	10	2	20,0	648	74	11,4	658	76	11,6
A 9	11	0	0,0	618	94	15,2	629	94	14,9
Lv 6	13	2	15,4	787	92	11,7	800	94	11,8
Ing 2	22	0	0,0	609	100	16,4	631	100	15,8
S 1	14	1	7,1	576	74	12,8	590	75	12,7
T 2	24	7	29,2	511	84	16,4	535	91	17,0
Armén	197	32	16,2	10 013	1 536	15,3	10 210	1 568	15,4
1. Ubflj	3	0	0,0	81	3	3,7	84	3	3,6
2. Ysflj	11	0	0,0	157	12	7,6	168	12	7,1
3. Ysflj	5	0	0,0	158	14	8,9	163	14	8,6
4. Minkriflj	9	0	0,0	308	32	10,4	317	32	10,1
MarinB O	14	3	21,4	371	35	9,4	385	38	9,9
MarinB S	9	0	0,0	259	8	3,1	268	8	3,0
ÖS	0	0	0	55	10	18,2	55	10	18,2
Flottan	51	3	5,9	1 389	114	8,2	1 440	117	8,1
Amf 1	3	1	33,3	369	72	19,5	372	73	19,6
Amf 4	4	0	0,0	413	69	16,7	417	69	16,5
Amf	7	1	14,3	782	141	18,0	789	142	18,0
F 4	6	0	0,0	392	58	14,8	398	58	14,6
F 7	6	1	16,7	352	25	7,1	358	26	7,3
F 10	1	1	100,0	63	9	14,3	64	10	15,6
F 16	2	0	0,0	137	15	10,9	139	15	10,8
F 17	10	1	10,0	338	41	12,1	348	42	12,1
F 17 Häs	0			28	0	0,0	28	0	0,0
F 21	6	0	0,0	317	42	13,2	323	42	13,0
Flygvapnet	31	3	9,7	1 627	190	11,7	1 658	193	11,6
Hkplj Ber	0			86	12	14,0	86	12	14,0
Hkplj Bod	0			33	4	12,1	33	4	12,1
Hkplj Mal	1	0	0,0	144	14	9,7	145	14	9,7
Helikopter	1	0	0,0	263	30	11,4	264	30	11,4
FMUndSäkC	6	3	50,0	40	9	22,5	46	12	26,1
FöMusC	17	0	0,0	102	0	0,0	119	0	0,0
SkyddC	2	0	0,0	18	0	0,0	20	0	0,0
Centra	25	3	12,0	160	9	5,6	185	12	6,5
FM	312	42	13,5	14 234	2 020	14,2	14 546	2 062	14,2

Civilanställda

Antal civila årsarbetskrafter

Målet 2002-12-31 var 8 220 årsarbetskrafter (åa). Utfallet för december blev 9 044. Ett överskridande med 824 åa, eller ca 10 % har skett. Mäts snittårsarbetskraften för hela 2002 visar det på ett överskridande med 580 snitt åa (7 %). Ökningen under året (ca 100 åa), återfinns bland tidsbegränsat anställda. Orsaker till den uteblivna minskningen av civil personal är att kärnverksamheten utökats med 255 civila befattningar, främst beroende på att 178 nya befattningar har inrättats som ersättning för visstidsanställda soldater i Flygvapnet och

Armén, samt att ANFA-organisationen (Anläggning- och Fastighetsorganisationen) under en övergångsperiod har medgets 40 fler befattningar.

En mycket stor omorganisation skedde vid årets början vilken berört flertalet av de civila inom Försvarmakten, upprättandet av FMLOG (Försvarmaktens Logistik). Av alla civilanställda i Försvarmakten tillhör 63% FMLOG. En omorganisation av den här storleken tar tid att genomföra. FMLOG svarar för underhållstjänst och stödverksamhet åt Försvarmaktens insats- och grundorganisation, både nationellt och internationellt. FMLOG finns vid varje förband, stab, skola och centra inom Försvarmakten. FMLOG har utökats jämfört med den ursprungliga planeringen, främst beroende på att Örlogsvarv Muskö ej överförts till annan huvudman och att helpdesk i Arboga har upprättats (315).

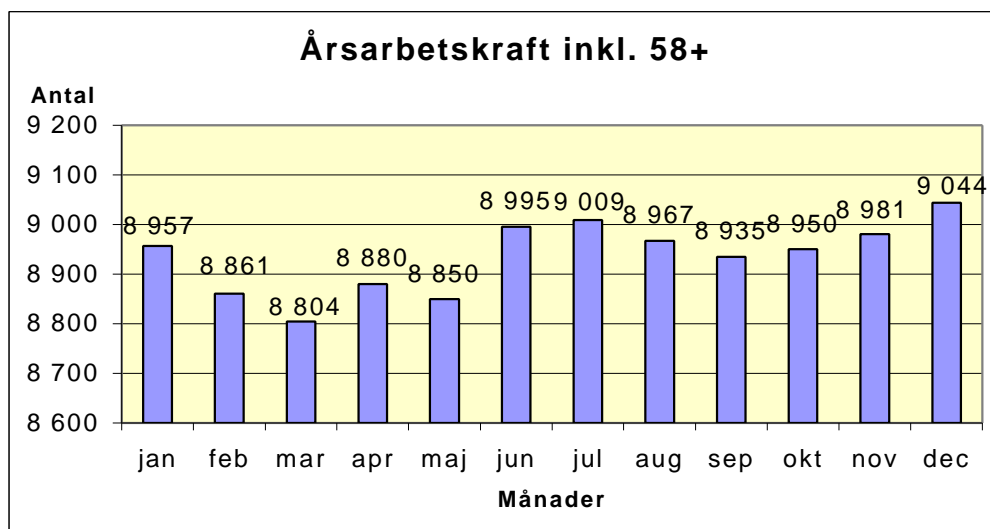


Fig 8: Antal årsarbetskraft civila.

Beviljade avgångar, s.k. 58+, är avlönade men arbetsbefriade fram till 60 års ålder.

Antal anställda, samtliga civila 2002-12-31

Antalet civila har under året i stort legat på samma nivå. I januari var antalet 10 210 anställda. Det har skett en ökning med 50 (0,5%). Ökningen under juni-juli återfinns bland tidsbegränsat anställda "sommarvikarier" (fig. 9).

	Män	Kvinnor	Totalt
Central Ledning	117	219	336
MD Staber	71	154	225
Armén	471	404	875
Marinen	416	201	617
Flygvapnet	831	450	1 281
Helikopter	84	40	124
FMLOG	3 920	2 480	6 400
Skolor	90	68	158
Centra	123	108	231
Övriga	1	0	1
Summa	6 125	4 135	10 260

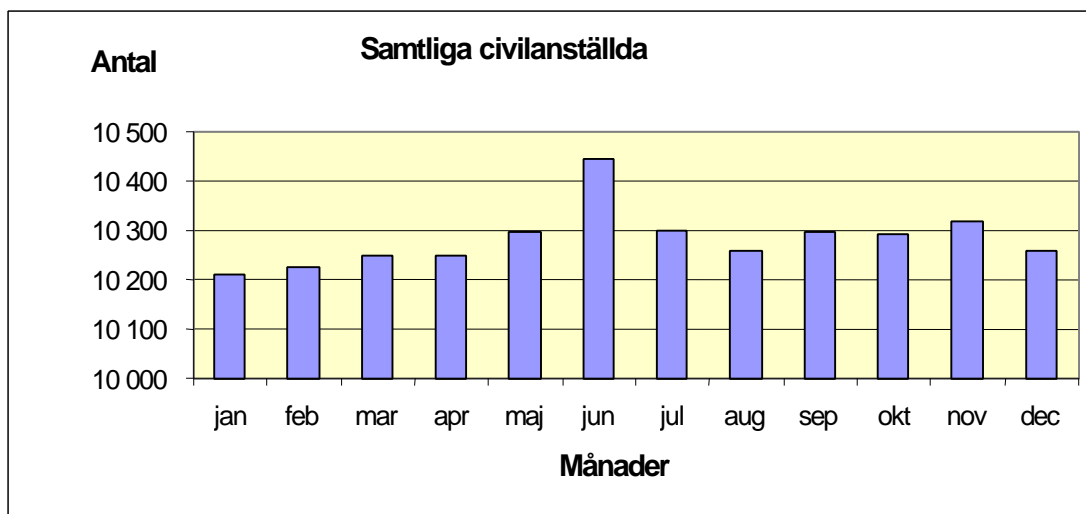


Fig 9: Antal civilanställda totalt

Antal civilanställda kvinnor/antal civilanställda (procent)

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

Antal tillsvidareanställda 2002-12-31

De tillsvidareanställda har under 2002 minskat med ca 100 (1,1%). Orsaken är fler avgångar än nyanställningar, trots nya och utökade ramar. Minskningen återfinns i huvudsak vid FMLOG, Armén och Marinen. Övriga (skolor, centra och staber) har legat på en jämn nivå under året.

	Män	Kvinnor	Totalt
Central Ledning	102	197	299
MD Staber	56	146	202
Armen	381	354	735
Marinen	355	185	540
Flygvapnet	715	412	1 127
Helikopter	81	36	117
FMLOG	3 615	2 117	5 732
Skolor	87	59	146
Centra	95	95	190
Övriga	1	0	2
Summa	5 488	3 601	9 089

Antal tidsbegränsat anställda 2002-12-31

De tidsbegränsat anställda har under 2002 ökat med ca 150 (15%). Arbetstidsuttaget har ökat stort i denna kategori vilket leder till att årsarbetskraften ökat under året med ca 250 (47%). Ökningen återfinns i huvudsak vid FMLOG, (uppfyllnad av tilldelade rambefattningar).

Antal tidsbegränsat anställda

	Män	Kvinnor	Totalt
Central Ledning	15	22	37
MD Staber	15	8	23
Armén	90	50	140
Marinen	61	27	88
Flygvapnet	116	38	154
Helikopter	3	4	7
FMLOG	305	363	668
Skolor	3	9	12
Centra	28	13	41
Övriga	1	0	1
Summa	637	534	1 171

Åldersstruktur

Den positiva nedåtgående trenden som tidigare har uppmätts vad gäller medelåldern (2000, 48 år och 2001, 45,2 år) har tillfälligt avstannat. Medelåldern i december var 45,8 år. Orsaken är i huvudsak att en enhet övertogs från Försvarets materielverk (RESMAT) med anställda med jämförelsevis hög ålder. En viss sänkning av medelåldern är att vänta då redan beslutade 58+ och pensionsersättningar träder i kraft under 2003 och 2004, samt FMLOG:s planerade minskning fram till 2005. Efter 2005 bedöms inte någon märkbar sänkning av

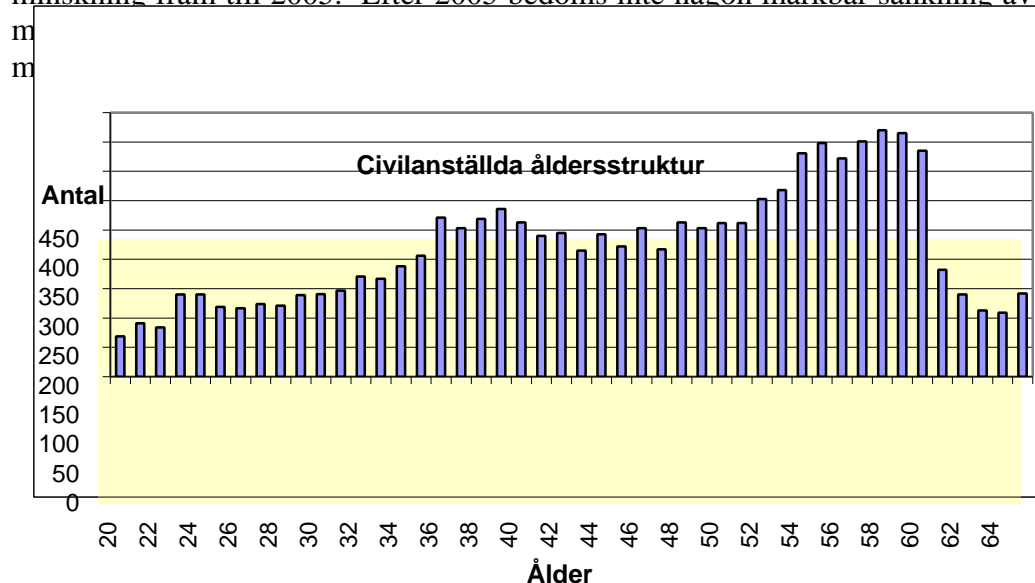


Fig 10: Åldersstruktur civilanställda

Personalkategori	Snittålder män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Tillsvidare anställda	46,7	47,4	47,0
Tidsbegränsat anställda	37,0	36,3	36,7
Alla	45,7	46,0	45,8

Tjänstledigheter

Under året har antalet tjänstlediga utan lön minskat med ca 50 (13%). Orsakerna är en generell minskning av samtliga tjänstledighetsorsaker.

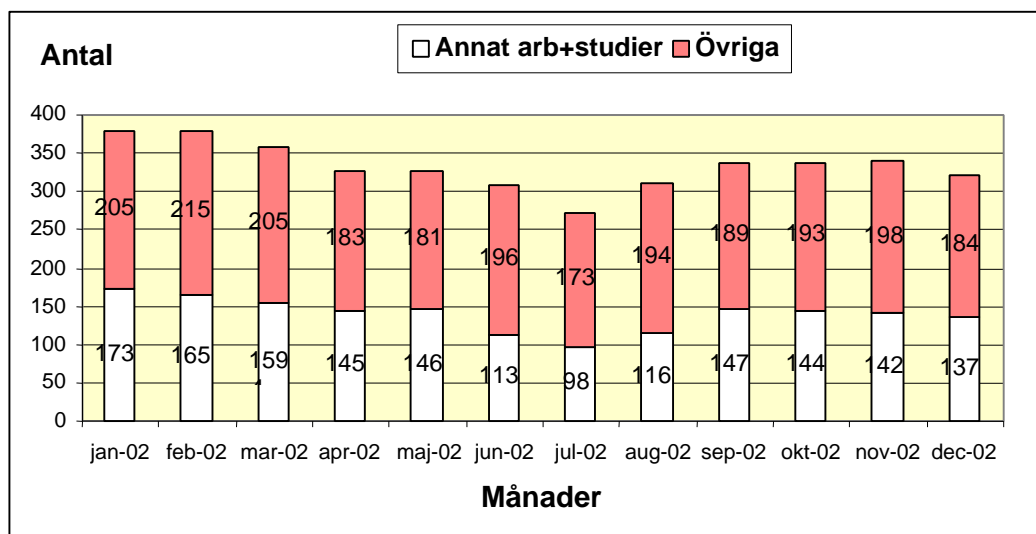


Fig 11: Tjänstledighetsorsaker samtliga civilanställda
Tjänstledigheten angiven i årsarbetskrafter

Avgångar

Målbilden och bedömda avgångar för året var 825, utfallet för hela 2002 blev 734. Pensionsersättning och ålderspension har givit lägre utfall än beräknat. De avgångsorsaker som har haft större utfall än bedömt är, egen begäran, och övriga avgångar. Yrkesväxling bland civilanställda har avstannat. Utfallet för verktyget 58+ har i stort blivit som beräknat. Antalet nya 58+ minskar under 2003-04 då åtgärden utgått för alla utom för personal vid F 10, F 16 och SWE-DINT som är under nedläggning.

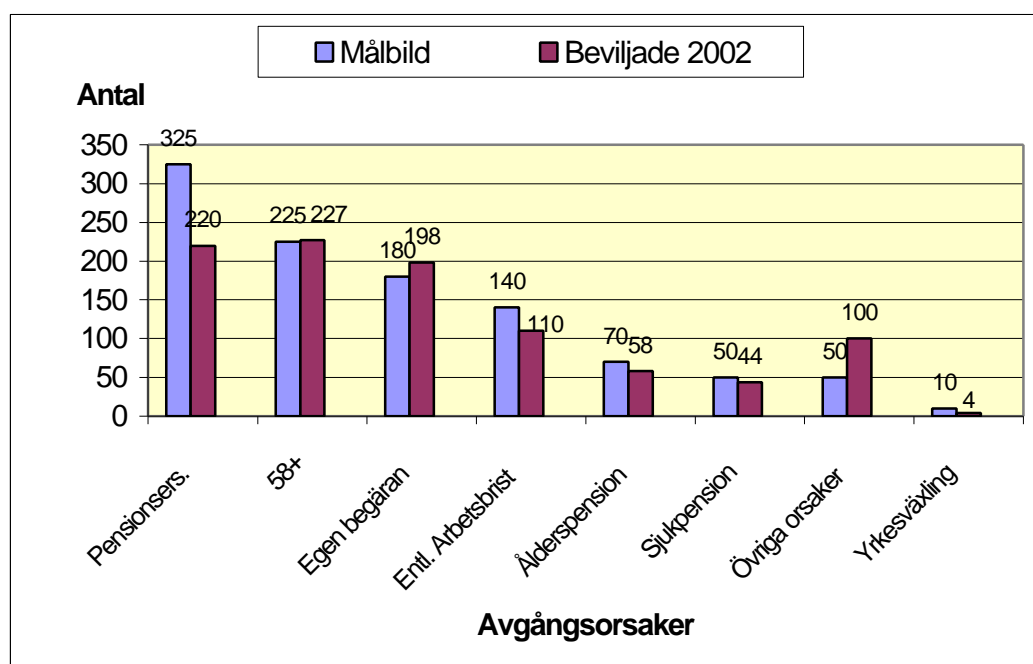


Fig 12: Avgångsorsaker civilanställda

Övertid (Antal dagar och kostnader inkl. LKP*)**Antal dagar civilanställda**

2000	2001	2002
30 217	21 985	22 231

Kostnader civilanställda (Tkr)

2000	2001	2002
84 074	57 836	63 656

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

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

Lönekostnadsutveckling civilanställda

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

(Tkr)

2000	2001	2002
382	361	364

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

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

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

Löneutveckling i Försvarmakten för identiska individer

Löneutvecklingen för identiska individer¹ under perioden september 2001 till september 2002 har varit 4,6%. Denna ökning har berott på RALS löneökning på 3,1%, att chefsavtalet föll ut med 0,2%, lönehöjningar i samband med befordringar eller förändrade arbetsuppgifter med 1,0%, löneökning till följd av uppflyttningar i lokala tariffsystem – ALFF-avtalet 0,1%, rörliga lönetillägg eller andra förmåner som t.ex. övertidsersättning har inarbetats i månadslönen vilka har påverkat lönebegreppet i lönestatistiken med 0,1% och fördelning av bibehållandet av sjötillägg inom Marinen 0,1%.

Reservofficerare

Antal/behov

I Försvarmakten föreligger det ett stort behov av reservofficerare även framgent. Vissa osäkerheter vad gäller det kvantitativa behovet, finns fortfarande, bl.a. fördelningen av befattningar mellan yrkesofficerare och reservofficerare. För att klargöra och tydligt definiera behovet av antalet reservofficerare i insatsorganisationen (operativa insatsförbanden och nationella skyddsstyrkorna), har Försvarmakten under 2002 påbörjat ett omfattande arbete kring detta. Det innebär bl.a. att behov rörande rekrytering, utbildning, befattning, tjänstgöring, kompetens och lämplig åldersstruktur är under översyn.

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

2002-12-31 fanns det ca 15 000 reservofficerare totalt i Försvarsmakten varav 204 kvinnliga. Antalet inkluderar samtliga reservofficersavtal. Med aktuellt reservofficersavtal (avtal 94 B) fanns det ca 12 000 reservofficerare. Under året har ca 330 f.d. yrkesofficerare övergått till att vara reservofficerare. Under 2002 har 570 reservofficerare slutat sin anställning i Försvarsmakten.

Nytt Reservofficerssystem

Den nya reformerade reservofficersutbildningen har startat under hösten 2002. För att skapa ett attraktivt och effektivt reservofficerssystem erbjuder Försvarsmakten reservofficerare placeringar i insatsorganisationen samt tjänstgöring i grundorganisationen och i internationella insatser. Även om grunden för reservofficeren är uppgifter i insatsorganisationen, så föreligger ett allt mer ökande behov av dem i grundorganisationen och i utlandsstyrkan. Inriktningen har därför varit att skapa en bred utbildning som tillgodoser de krav på kompetens som Försvarsmaktens uppgifter kräver, på såväl kort som lång sikt. Styrande för utbildningen är insatsorganisationens behov av chefer på lägre nivå. Efter genomförd och godkänd utbildning sker examen och utnämning till fänrik av de första eleverna i juni 2003. Efter examen sker en ettårig obligatorisk tjänstgöring. År 2004 har de första reservofficerarna i det nya systemet genomfört tjänstgöringsåret.

Antalet elever som startade det nya reservofficersprogrammet 2002 var 103. Det låga antalet beror på Försvarsmaktens ansträngda ekonomiska läge.

Nivåhöjande utbildning

Även under 2002 har en begränsad nyrekrytering genomförts. De reservofficerare som nyrekryterats och anställts i Försvarsmakten har examinerats av Försvarsmaktens sjukvårdscentrum. I Försvarsmakten i övrigt, vad avser rekrytering av reservofficerare, har det varit ett ”nollår” i avvaktan på start av den nya reservofficersutbildningen.

Under 2002 har en högre reservofficerskurs genomförts med 39 elever. Syftet med kursen är att tillgodose Försvarsmaktens behov av reservofficerare på nivå 4 i insatsorganisationen. Kursen genomförs vid Försvarshögskolan och är uppdelad på två år. Under 2002 har det genomförts tre veckors försvarsmaktsgemensam utbildning.

Vidareutbildning

Försvarsmakten tillsammans med SVEROF (Förbundet Sveriges Reservofficerare) har även under 2002 genomfört kompetenshöjande utbildning för reservofficerare. Syftet med vidareutbildningen har varit att introducera internationell tjänstgöring och lägga grunden för en fortsatt utbildning vid SWEDINT, genom att ge eleverna en bred kunskap om utlandstjänstgöringen samt en basutbildning inom olika huvudområden såsom stabstjänst, ledningssystem, press- och informationstjänst.

Utbildningen har genomförts på tre utbildningsplattformar/förband, F 16, Amf 4 samt på P 7. Kurserna har genomförts med ca 100 deltagare. Kursutvärderingen har visat att det finns ett stort behov av kompetenshöjande utbildning för reservofficerare. Ambitionen är att tillföra ytterligare utbildningsplattformar under 2003.

Nätverk/forum för att skapa kontaktlänkar till näringsliv och offentlig förvaltning

I Prop 2001/02:10, "Fortsatt förnyelse av totalförsvaret" framhålls att "Det finns ett stort behov av att Försvarmakten med stöd av regeringen tar initiativ till överläggningar med företrädare för näringslivet och den offentliga sektorn för att återskapa en positiv inställning till Reservofficerens tjänstgöring".

ÖB har därför under 2002 genomfört ett möte med höga företrädare från näringsliv, offentlig förvaltning och arbetstagarorganisationer för att diskutera det Nya Försvaret och personalförsörjningen. Mötet visade på betydelsen av att fortsätta och utveckla förståelsen för, och kunskapen om det ominriktade försvarets roll, och betydelsen av att tillvarata reservofficerare och värnpliktiga för att klara Försvarmaktens åtaganden. En slutsats från oktobermötet var att kunskapen om det nya försvaret och bl.a. reservofficerens roll i detta behöver spridas. Ett nätverk eller forum övervägs för att skapa kontaktlänkar till såväl näringsliv som offentlig förvaltning. Fortsatta möten med syfte att diskutera mål, organisatorisk form, arbetssätt m.m. kommer att genomföras under våren 2003.

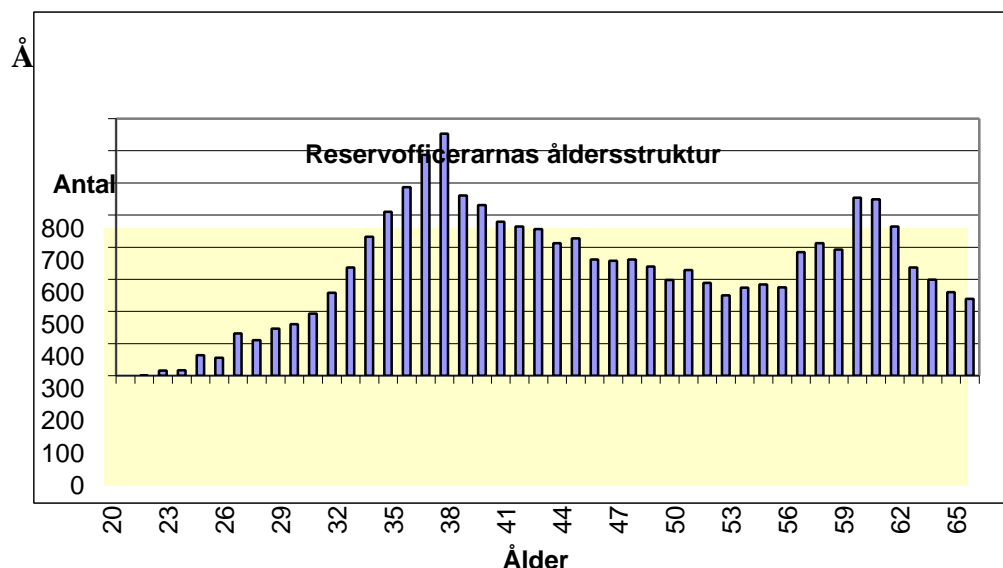


Fig 13: Reservofficerarnas åldersstruktur

Medelåldern har sjunkit från 46 år 2001 till 45 år 2002. Försvarmakten har idag ett antalsmässigt överskott på framför allt äldre reservofficerare. En hel del av de äldre reservofficerarna är yrkesofficerare som avgått med särskild

pension eller ålderspension. Dessa medför en stor kunskapsbank som är värdefull.

En övergripande analys ger vid handen att en mindre del av nuvarande anställda reservofficerare, ålders- och kompetensmässigt, utgör den mest användbara delen. Bristande rekrytering under de senaste åren har minskat denna grupp. Upp till 50 års ålder finns det reservofficerare, som beroende på militär- och civil kompetens, utgör en allsidig användbar kategori. Genom den låga frekvensen av tjänstgöring, som dessvärre huvuddelen av reservofficerarna har, torde den militära kompetensen vara begränsad i ett längre perspektiv. Äldre reservofficerare (>50 år) bedöms generellt sett vara begränsat användbara.

Genom den nya reservofficersutbildningen som startade 2002, kommer framtida önskvärd kompetens att öka hos reservofficerarna, kompetens som behövs i det nya försvaret. Vidare genomförs nivåhöjande- och kompetenshöjande utbildningar som bl.a. syftar till att öka kompetensen för internationell tjänstgöring.

För att få en helhetsbild av vilka behov och kompetenser som Försvarmakten behöver för att genomföra de uppgifter som regeringen ger, kommer Försvarmakten under 2003 att genomföra ett omfattande arbete för att klargöra och tydligt definiera sitt behov av reservofficerare och reservofficerskompetenser.

Nivåhöjande utbildning

Allmänt om utbildningen

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 en modern utbildning. Utbildningen har under 2002 genomförts med en generellt högre ambitionsnivå och en kvalitetsökning har skett. Nivåhöjande utbildning och stöd till den internationella verksamheten har prioriterats. Kompetensutveckling av personal vid skolor har genomförts med gott resultat. Planerad utbildning har genomförts enligt plan och slutmålen har bedömts vara uppnådda.

Kvalitetsmål i truppföring och ledarskap har förbättrats under året. Distansundervisning (ADL) har använts i ökad omfattning, främst för Arméns övergångsutbildning. Inom vissa fackprogram har det varit svårt att rekrytera personal, vilket kan leda till kompetensbrister i framtiden. Bristområden är t.ex. kompetenser inom NBC, stridsfordon, verksamhetssäkerhet, Lednings- och Informationssäkerhetsområden.

Kvalitetssäkring av utbildningen

Inom Försvarmakten och Försvarshögskolan fortgår arbetet med att kvalitetssäkra all utbildning. En arbetsgrupp har under året redovisat förslag till fortsatt arbete vars resultat kommer att implementeras under 2003.

Lärförsörjning är en av de viktigare strategiska frågorna för utbildningens genomförande och för arbetet med kvalitetssäkring. Förbanden har i många fall svårigheter att uppfylla ställda bemanningsuppdrag. Meritvärdering av lärartjänst bedöms vara en viktig faktor för en fungerande personalförsörjning. Kvalitetssäkringen innebär att ett relativt omfattande arbete med översyn av utbildnings- och kursplaner pågår.

Antagningsprocessen inom Försvarmakten har inte varit tillräckligt stringent. Förändrade rutiner och delvis nya ansvarförhållanden har skapat viss osäkerhet. Rekryteringsprocessen har översetts och problemområden har identifierats. En handlingsplan för rekryteringsprocessen har tagits fram.

Utvecklande bedömningssystem (UBS)

I ÖB 10-punktsprogram, punkt 9 Prestationsvärdering framgår:

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

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

Arbetet med att ta fram ovanstående system bedrivs i en partssammansatt arbetsgrupp. För att tydliggöra systemets innebörd och roll i det totala kompetensutvecklingssystemet, har systemet under året bytt namn från Personalutvecklingssystem till Utvecklande bedömningssystem (UBS).

Systemet kommer, när det införs, att ersätta nuvarande vitsord och tjänstgöringsomdöme. All anställd personal i Försvarmakten kommer att omfattas av systemet. Beteenden ska bedömas istället för egenskaper som idag. Detta görs i form av en dubbelriktad bedömning (uppifrån och nedifrån) samt en självskattning. Det sammanvägda resultatet används i utvecklingssamtalen, som ett stöd för individuell utveckling, lönesättning, urval och befordran samt med det övergripande syftet att förbättra kommunikationen mellan chef och medarbetare. Bedömningarna och resultaten skall administreras i Försvarmaktens kommande IT-system för personalarbete.

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

Parallellt med dessa försök bedriver Förvarshögskolan också försök, med fokus på datainsamling, med eleverna på Förvarshögskolans chefs- och stabprogram.

Ett bedömningsformulär med nio frågeområden omfattande ca 45 frågor, för bedömning av chef, underställd samt självskattning, är framtaget för användning under försöksperioden.

Arbetet med att utforma den praktiska användningen av UBS pågår. När försöksresultaten är färdiga, kommer en utvärdering av resultaten att göras innan slutligt beslut om fortsatt arbete fattas.

I nuläget är ett försöksvis införande planerat från 2003-07-01, bl.a. på grund av att det kommande nya IT-systemet för personalarbete, som skall stödja UBS, förmodligen inte kommer att införas förrän i början av 2005.

Kompetensförsörjningssystemet

Under året har ett intensivt arbete bedrivits med att reformera kompetensförsörjningssystemet i enlighet med de regeringsuppdrag Förvarsmakten givits (Regeringsbeslut 10 (Fö2002/920/MIL, Fö2002/1038/RS) och Regeringsbeslut 7 (Fö2002/2252/MIL)). Arbetet har delredovisats av Förvarsmakten 2002-08-12 (16 200:68827) och kommer att slutredovisas senast 2003-03-01 varför frågorna hänvisas till dessa särskilda rapporter.

Kompetensutveckling

Kompetens i centrum

Under 2001 utbildades den civila personalen och deras chefer, inom ramen för projektet "Kompetens i Centrum" i de grundläggande metoderna för kompetensutveckling – utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar och framförallt kompetensanalyser. Arbetet med att genomföra kompetensanalyser har därefter påbörjats vid förbanden, där man under året har kommit olika långt. Möjligheten att erhålla medel enligt RALS 2001 bilaga 3, samt från EU:s fond "Växtkraft mål 3", och de krav som där finns på kompetensanalyser, har påskyndat arbetet, som omfattat såväl civil- som militär personal. Effekterna av projektet "Kompetens i Centrum" i Förvarsmakten utvärderas av Förvarshögskolan, som kommer att redovisa sitt resultat första kvartalet år 2003.

Diskussioner har förts inom ramen för "Avtal om samverkan för utveckling inom Förvarsmakten" (ASU-FM) med arbetstagarorganisationerna om för Förvarsmakten lämpliga kompetensutvecklings/växlingsåtgärder utifrån det centrala avtalet RALS 2001 bilaga 3. Dessa diskussioner har förts sedan hösten

2001 och pågår kontinuerligt. Under andra kvartalet beslutades efter samverkan med arbetstagarorganisationerna att syftet med RALS 2001 bilaga 3 skulle för Försvarsmakten vara att öka den enskildes anställningsbarhet i första hand inom Försvarsmakten och i andra hand utanför Försvarsmakten. Kunskapen om detta syfte nådde förbanden i samband med försommaren 2002. De åtgärder som mot bakgrund av detta genomförs och planeras att genomföras är av den karaktären att de efter lokal samverkan och genomförda kompetensanalyser i första hand blir anpassade efter det enskilda förbandets behov. Flera förband har dock ej kunnat nyttja tilldelade medel under budgetåret 2002 p.g.a. tidsbrist och arbetsbelastning.

Livs- och karriärplanering

Efter samverkan med arbetstagarorganisationerna under hösten 2002 har Försvarsmakten i verksamhetsuppdragen för 2003 beslutat att Livs- och Karriärplanering kommer att vara en prioriterad uppgift inom ramen för kompetensutvecklingsarbetet. Livs- och Karriärplanering är avsett för såväl civil- som militär personal. Livs- och Karriärplanering är en kompletterande metod till övriga utvecklingsinstrument som erbjuds i "Kompetens i Centrum".

Utbildning av resurspersoner för Livs- och Karriärplanering har påbörjats och kommer successivt att genomföras i Försvarsmakten som en samordnad central åtgärd, och bekostas av medel ur RALS 2001 bilaga 3. Syftet är att varje förband skall ha tillgång till en resurs för att kunna denna planering.

Mentorsprogram

Försvarsmakten har under 2002 utvecklat det första organiserade Mentorsprogrammet. Programmet kommer att genomföras som provprogram i två omgångar under 2003 och 2004. En successiv utvärdering och utveckling kommer att ske. Mentorsprogrammet är en del av ÖB:s 10-punktsprogram och bidrar till organisationens verksamhetsutveckling samt ingår i utvecklingen av de mänskliga resurserna. Programmet vänder sig till såväl civil- som militär personal.

Utbildning inom FMLOG

Under 2002 har en utbildning för enhetscheferna inom FMLOG utformats. Utbildningen omfattar ledarskap, arbetsgivaransvar och ekonomi. Utbildningen omfattar 64 platser och kommer att genomföras under 2003. I utbildningen deltar såväl civil som militär personal.

Behandling av personuppgifter

Försvarens personuppgiftsombud (FM PuO) tillträdde i april 2002. FM PuO:s övergripande uppgifter är bl.a. att:

- kartlägga pågående behandlingar av personuppgifter
- granska och fortlöpande följa upp förhållanden avseende behandling
- ge råd, information och utbildning till ledning och berörd personal i personuppgiftsfrågor
- utarbeta rutiner för förteckningsskyldighet m.m.
- se till att skriftliga avtal upprättas med personuppgiftsbiträden
- påpeka ev. brister för den personuppgiftsansvarige
- hålla sig underrättad om utvecklingen av lagstiftningen inom området för behandling av personuppgifter, samt
- vid behov samråda med Datainspektionen.

Under året har verksamheten främst bestått i att bygga upp förbandens organisation gällande behandling av personuppgifter. Detta har skett genom att varje förband har utsett en personuppgiftshandläggare (PuH) som fungerar som FM PuO:s förlängda arm i arbetet på förbanden. Dessa handläggare har genomgått en heldagsutbildning som har innehållit en genomgång av reglerna kring behandling av personuppgifter, dess praktiska tillämpning samt dess krav och konsekvenser för Försvarensmakten.

Idrott och friskvård

Friskvård och breddmotion är fortsatt basen i Försvarensmakten Idrotts- och Friskvårdsförening, FM IF, verksamhet inom Försvarensmakten. Det strategiska arbetet utgår ifrån att förstärka det friska och positiva hos individen, s.k. promotivt hälsoarbete, byggt på en helhetssyn. En ekonomisk kalkyl för att kunna beräkna värdet av gjorda friskvårdsinsatser samt en kvalitetssäkringsmodell för idrott och friskvård, är under utveckling.

Under våren genomfördes en två dagars konferens med Försvarensmakten idrotts- och friskvårdsföreträdare. Två centrala friskvårdsledarkurser och ett antal lokala kurser inom friskvård och fysiska baskravstester har genomförts under året.

Under 2002 har fyra förbandsbesök vid MBS, Amf 1, P 7 och F 21 genomförts. Syftet med besöken var att tillsammans med ledningen och idrotts- friskvårdsrepresentanterna genomlysna verksamheten och kartlägga behov och utvecklingsmöjligheter inom ramen för kvalitetssäkringsarbetet.

Försvarensmakten deltog under året vid ett 40-tal internationella tävlingar och träningsläger. Försvarensmakten har med ny inriktning mot bredd och friskvård

fått ett stort genomslag med bl.a. betydande deltagande i evenemang likt "Våruset" (1 100 deltagare) och "Öppet spår" (300 deltagare). Fler evenemangsmöjligheter för personalen under 2003 kommer att erbjudas.

Resultatet av Försvaretsmaktens baskrav, fysisk prestationsförmåga, är ungefär på samma nivå som tidigare år. Det var 51 % av officerarna som genomfört samtliga fysiska prov med godkänt resultat under året. Detta är 6 % bättre än föregående år. Vad avser skjutduglighet är resultatet 54 % godkända.

Ett utvecklingsprojekt avseende vilka fysiska krav som skall ställas på officeren i framtiden har startats. Grunden bygger på ett nytt pedagogiskt synsätt där regelbunden träning/motion är utgångspunkten, inte att en gång per år mäta en fysisk prestation.

Ett annat utvecklingsprojekt pågår inom Bodens garnison. Det handlar om att samordna idrotts- och friskvårdsverksamheten under en ledning inom regionala områden, t. ex en garnison, för att åstadkomma en synergieffekt.

Arbete för jämställdhet

Grunderna för arbetet utgår från inom området gällande svensk lagstiftning samt Försvaretsmaktens policy och planer.

Under 2002 har Försvaretsmaktens jämställdhetsarbete haft fokus på att skapa struktur och systematik kring hur arbetet för jämställdhet skall bedrivas i organisationen. Detta har skett inom ramen för framtagandet av den Försvaretsmaktsgemensamma jämställdhetsplanen som börjar gälla från 2003. Den försvaretsmaktsgemensamma jämställdhetsplanen innebär dessutom en väsentlig intensifiering av jämställdhetsarbetet inom Försvaretsmakten.

Undre året har stöd gentemot förbanden i form av information, rådgivning samt föreläsningar kring ämnesområdet också varit en viktig del av verksamheten.

Två större konferenser

Högkvarteret har anordnat den första årliga konferensen för samtliga jämställdhetshandläggare eller motsvarande inom Försvaretsmakten. Syftet med denna och följande konferenser är att kontinuerligt möjliggöra kunskapsuppbyggnad, information, nätverksskapande samt erfarenhetsutbyte inom organisationen.

I mars anordnade Försvaretsmakten på uppdrag av Röda Korset och Försvaretsdepartementet ett nationellt kunskapsuppbyggande och kompetensinventerande seminarium avseende FN:s resolution 1325/2000. Detta blev starten på Försvaretsmaktens arbete för att implementera FN:s resolution i verksamheten och under året bildades AG 1325/2000 i syfte att bidra till denna utveckling. I detta arbete är flera myndigheter och organisationer involverade.

Försvarsmakten har under 2002 beviljats medel från ESF-rådet (EQUAL) för att medverka i ett jämställdhetsprojekt; "Jämställdhetsutvecklarna" tillsammans med bl. a. parter från Polisen, Räddningstjänsten, sjukvården samt skolväsendet. I detta projekt har Försvarsmakten en mycket aktiv roll.

Arbetet mot sexuella trakasserier

Grunden för arbetet finns i gällande svensk lagstiftning samt Försvarsmaktens Policy mot sexuella trakasserier. Under året har Högkvarteret anordnat tre rådgivarutbildningar för förbandspersonal där 58 rådgivare har utbildats. Totalt finns ca 200 rådgivare mot sexuella trakasserier vid förbanden. Uppgift om totalt antal anmälda ärenden finns ej sammanställt men kommer att redovisas fr.o.m. 2003. Fem enskilda ärenden har anmälts till Högkvarteret.

Förbanden har i olika former arbetat med utbildning i enlighet med det CD-rommaterial som togs fram i fjol, samt upprättat handlingsplaner för området. Generella tekniska problem har uppkommit vilket försenat genomförandet av förbandsutbildningen. Innehållsmässigt har förbanden redovisat att materialet tagits väl emot och fyllt sitt syfte, att klargöra problematiken och väcka diskussion.

Av totalt 62 enheter redovisar 32 att de är helt eller nästan färdiga. Sex enheter redovisar att de är klara under 1:a kvartalet 2003, nio har påbörjat utbildningen och två förband har avvecklats. Ca 50% av förbanden har nått ett acceptabelt mål för 2002. FMLOG som här redovisas som en enhet har ca 70 enheter. Av dessa 70 enheter har 18 redovisat verksamhet och 15 av dessa har nått en acceptabel nivå. Förklaringen till detta ligger i att FMLOG är ett nybildat förband med ca 6 500 anställda och med ett stort antal verksamhetsställen. De har och därför lagt all kraft på att finna former och rutiner för den nya organisationen.

Arbetsgrupp samtal och stöd (Ag SoS) vid Högkvarteret, bestående av jämställdhetshandläggare, personalkonsulent, arbetsrättsjurist, försvarspsykolog samt stabspastor, har sammanträtt sju gånger under året. Försvarsmaktens utredningsgrupp för sexuella trakasserier (FMUG) har formellt konstituerats men ej börjat verka.

Försvarshögskolan har under året på uppdrag av Försvarsmakten genomfört en replikering av undersökningen från 1999 avseende förekomsten av sexuella trakasserier i Försvarsmakten. Den beräknas vara klar under 1:a kvartalet 2003.

En utförligare beskrivning av arbetet mot sexuella trakasserier lämnas i den särskilda redovisning Försvarsmakten lämnar avseende ett reformerat kompetensförsörjningssystem.

Ökad homokompetens² i Försvarsmakten

Försvarsmakten har under året intensifierat arbetet med att synliggöra och förbättra situationen för homo- och bisexuella samt transpersoner inom försvaret. Försvarsmaktens utgångspunkt är att ingen, vare sig anställd eller värnpliktig, mot sin vilja ska behöva dölja sin sexuella läggning för chefer och kollegor.

Huvuddelen av arbetet har organiserats inom projektet ”Normgivande Mångfald”. Det är ett samarbete mellan Försvarsmakten, Polisen och Svenska kyrkan och ingår i EU:s EQUAL-program. Beslut om genomförande fattades 2002-05-16 och projekttiden löper t.o.m. utgången av 2004. Under denna tid har Försvarsmakten avdelat en projektledare på heltid för att leda den utvecklingsgrupp (i enlighet med ASU-FM) som ska samordna aktiviteter bland de ingående försvarsintressenterna. För att säkerställa genomslagskraft i organisationen lyder projektledaren direkt under Personaldirektören.

Projektets övergripande syfte är att bidra till en mer kompetent och öppen Försvarsmakt i fråga om förhållningssätt till homosexualitet. Kortsiktigt torde detta gagna den interna arbetsmiljön och på lite längre sikt grunden för den framtida personalförsörjningen. Konkret ska arbetet ske genom att skapa en vetenskapligt förankrad nulägesbeskrivning samt utifrån den forma och implementera verktyg för varaktig attitydförändring.

De hittillsvarande insatserna har främst inriktats på förankringsprocessen i olika ledningsnivåer. Information har delgivits vid bl. a. Försvarsmaktens personalchefs-konferens och ÖB:s chefsmötesvecka samt genom en särskild skrivelse till alla förband. Vidare deltog Försvarsmakten, som en del av projekt ”Normgivande Mångfald”, under festivalen ”Stockholm Pride”. Detta ledde till stor och positiv uppmärksamhet, inte minst genom att ÖB samtidigt tilldelades utmärkelsen ”Guldambdan” av RFSL:s Stockholmsavdelning. Priset ska ses som ett erkännande för den tydlighet och det personliga engagemang ÖB visat under året. Ett exempel på det är det aktiva stöd som givits Föreningen HoF (homo-, bi- och transpersoner i försvaret), bl. a. genom deltagande i en gemensam presskonferens.

Arbetet för ökad mångfald och mot etnisk diskriminering

Grunderna för arbetet anges i för området gällande svensk lagstiftning ”Mål och långsiktig inriktning” samt Försvarsmaktens ”Policy för Mångfald”, ”Handlingsplan för 2001-2003” samt ”Policy mot främlingsfientlighet”. Det huvudsakliga arbetet har under året lagts i diskussion mellan Försvarsmakten och Pliktverket om dess rekryteringsansvar ur ett mångfaldsperspektiv. Inom Försvarsmakten har arbetet för ökad öppenhet/medvetenhet kring etnici-

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

tet/religion lett fram till att en policy för religiös utövning tagits fram. De fyra värnpliktskonferenserna som anordnats under året har haft som tema Försvarets människosyn med fokus på olikheter avseende kön, sexuell läggning och etnisk bakgrund. En diskussion har inletts om hur Försvarets profilansesning skall ske för att öka rekryteringen med fokus på etnisk-kulturell bakgrund.

Försvarets högskolan har under året på uppdrag av Försvarets makten fortsatt genomfört seminarier om främlingsfientlighet i stabs- och chefsprogrammet samt ett tredagars seminarium kring mångfald där Försvarets makten personal från olika förband deltagit.

Förbanden har under året genom Högkvarterets försorg erhållit utbildningsmaterial i mänskliga rättigheter "Folkens rätt- ideologiers övergrepp". Utbildning har skett i begränsad omfattning, främst vid Örologsskolorna.

En utförligare beskrivning av arbetet för ökad mångfald och mot etnisk diskriminering lämnas i den särskilda redovisning Försvarets makten lämnar avseende ett reformerat kompetensförsörjningssystem.

Militär själavård

Grunderna för funktionen anges i gällande svensk lagstiftning, främst regeringsformen samt i Försvarets makten dokument "Policy för militär Själavård". Funktionen militär själavård leds av en fältprost vid Högkvarteret med stöd av Ledningsgrupp Militär Själavård (LMS). Denna grupp har under året haft fyra möten. I LMS ingår fältprosten, stabspastorn vid Högkvarteret samt de fyra Militärdistrikts pastorerna. Försvarets makten Militärsjälavård är interreligiös och kristet ekumenisk. I Svenska kyrkan som fortfarande har den största andelen medlemmar vid förbanden har under året funnits 37 präster varav fem anställda i Försvarets makten.

Under 2002 har det genomförts en nationell och en regional fortbildning för militärpastorerna. En högre kurs avseende själavård, kristöd och UGL har under året inletts för 12 av pastorerna.

Flera förband har värnpliktiga med muslimsk bakgrund och t.ex. Livgardet har regelbundna kontakter med muslimska företrädare för militär själavård. Högkvarteret stödjer förbanden med rådgivning vid ledighetsansökningar för de större muslimska helgdagarna. En mångkulturell almanacka har genom Högkvarterets försorg skickats ut till samtliga förband.

En halvdagskonferens om militär själavård med representanter för de interreligiöst olika trossamfundet genomfördes under våren. Fältprosten deltog i Kyrkomöte och Kyrkolivets utveckling (Uppsala) för att följa utveckling i Svenska Kyrkan, varifrån pastorer rekryteras. Dessutom deltog fältprosten i nätverk

kring; institutionssjälavård, krishantering, värderingsfrågor och civil-militär samverkan avseende själavård.

Försvarsmakten har under året deltagit i den vart annat år återkommande nordiska kyrkliga chefskonferensen samt varit gäster vid de danska och norska militärpastorernas nationella fortbildningsdagar. Vidare har en representant deltagit i den internationella Chief of Chaplains Conference (40 nationer, kristna, judar och muslimer), och deltagit i den protestantiska samlingen i Bonn samt vid östersjööverläggningen i Kiel.

Under två dagar inbjöds de tre religiösa ledarna för den militära själavården i de Baltiska staterna till Sverige för överläggningar.

Internationellt finns en militärpastor vid Försvarsmaktens utlandsmission i Kosovo och Afghanistan. Försvarsmakten ansvarade vidare för bemanningen av fältprosttjänsten vid KFOR HQ i Pristina.

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

Under året aviserade Svenska Kyrkan att den ej ekonomiskt kunde uppfylla de åtaganden som finns enligt överenskommelse mellan Försvarsmakten och Svenska Kyrkan i "Policy för Militär Själavård". Konsekvensen därav blir att de tre pastorerna inom Militärdistrikt Nord, Mitt och Syd under 2003 kommer att sägas upp. Policyn kommer därför att utvärderas under 2004.

Sjukfrånvaro

Korttidssjukfrånvaro

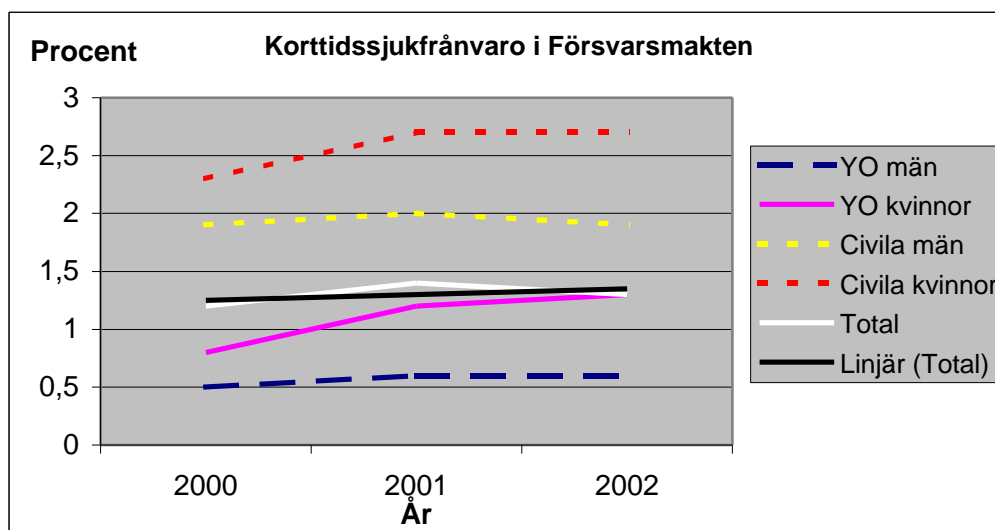


Fig 14: Korttidssjukfrånvaro i Försvarsmakten

Antal sjukfrånvarodagar kort tid/antal yrkesofficerare män

2000	2001	2002
1	1	1

Antal sjukfrånvarodagar kort tid/antal yrkesofficerare kvinnor

2000	2001	2002
2	3	3

Antal sjukfrånvarodagar kort tid/antal civilanställda män

2000	2001	2002
4	4	4

Antal sjukfrånvarodagar kort tid/antal civilanställda kvinnor

2000	2001	2002
5	6	6

Korttidssjukfrånvaron inom Försvarsmakten ligger lågt, jämfört med samhället i övrigt, men ökar svagt. Frånvaron är störst bland kvinnor både bland yrkesofficerare och civilanställda. Detta är inget signifikativt för Försvarsmakten utan är en trend i hela landet. Kurvorna visar att civila överlag har en högre frånvaro än yrkesofficerare men bland de civila männen är kurvan på väg nedåt. En uppföljning av sjukfrånvaron kommer att starta under 2003 genom "Benchmarkingprojektet". Projektets syfte är att de olika förbanden ska kunna ta hjälp av varandra för att blir bättre inom olika områden varav sjukfrånvaron är ett.

Långtidssjukfrånvaro

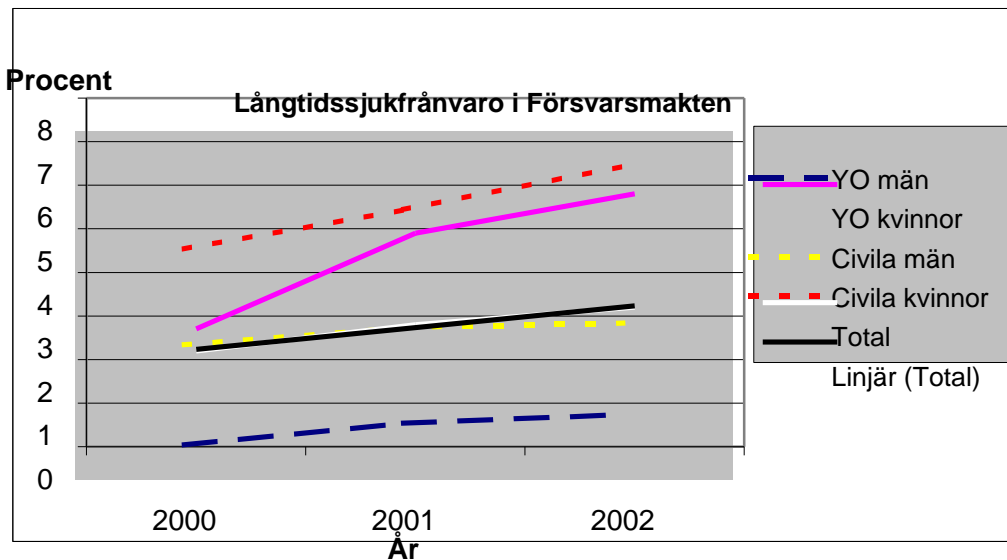


Fig 15: Långtidssjukfrånvaron i Försvarsmakten

Antal sjukfrånvarodagar lång tid/antal yrkesofficerare män

2000	2001	2002
3	5	5

Antal sjukfrånvarodagar lång tid/antal yrkesofficerare kvinnor

2000	2001	2002
10	19	22

Antal sjukfrånvarodagar lång tid/antal civilanställda män

2000	2001	2002
12	13	14

Antal sjukfrånvarodagar lång tid/antal civilanställda kvinnor

2000	2001	2002
20	24	28

Långtidssjukfrånvaron ökar mer än korttidssjukfrånvaron och även här är det kvinnorna som är mest frånvarande både bland yrkesofficerarna och de civilanställda. Skillnaden är även stor mellan manliga yrkesofficerare och civilanställda män.

Rehabilitering

Försvarsmakten har för 2002 en ökad sjukfrånvaro både vad gäller långtids- och korttids sjukfrånvaro. Ökningen har skett både bland civil och militär personal. Med anledning av de ökade sjuktalen har Försvarsmakten påbörjat en översyn av rådande uppföljnings- och åtgärdssystem. Översynen av rådande system har inledningsvis lett till att Försvarsmakten vidtagit följande åtgärder:

- Högkvarteret har anställt en särskild handläggare som bl.a. skall planera, följa upp och utveckla rehabiliteringsverksamheten.
- Försvarsmakten har ökat och kommer att öka information och dialogtytor mot berörda handläggare vid förbanden i syfte att stödja förbanden mer aktivt för att öka den organisatoriska tryggheten.

Följande åtgärder har under 2002 lagts som grund för den långsiktiga planeringen. Kvalitetssäkringen av funktionen är långsiktig och kommer att få effekt under 2003 och framåt.

Fr. o. m. halvårsskiftet 2003 kommer Försvarsmaktens ledning få en förbättrad överblick över vad som sker i organisationen vad avser rehabiliteringar och orsakerna därtill. Detta kommer att ske genom ett dokument som skickats ut till förbanden med uppmaning att redovisa vilka rehabiliteringar som genomförts och av vilken anledning. Redovisningen ska ske halvårsvis och rapporteras till rehabiliteringsansvarig vid Högkvarteret.

Vidare kommer ett system att utvecklas för att bättre ta till vara erfarenheter och lärdomar från hela organisationen vad avser rehabiliteringsprocesser och nätverkstänkande.

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

Den centrala styrningen av rehabiliteringsprocesserna kommer att ökas i syfte att hjälpa de lokala organisationerna att korta sjuktiderna.

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

Varje år kommer all berörd personal på förbanden att informeras om de lokala rehabiliteringsprocesserna samt om medarbetarens ansvar vid rehabiliteringar.

Rehabilitering av pliktpersonal

Sedan 2002-07-01 har Försvarsmakten ett utökat ansvar att medverka vid rehabilitering av pliktpersonal som skadats under plikttjänstgöring. Med anledning av det utökade ansvaret har Försvarsmakten, organiserat rehabiliteringsarbetet och informerat all pliktpersonal som ryckt ut under andra halvåret 2002 om

Försvarsmaktens ansvar och begärt information av kammarkollegiet om vilka personer som skadats under aktuell ansvarstid. Det sista i syfte att kontakta personal som skadats för att undersöka om behov av stöd föreligger.

Försvarsmakten har under 2002 påbörjat ett arbete med att utarbeta nya direktiv över rehabiliteringsverksamheten för pliktpersonal i syfte att i största möjliga mån hantera kategorin värnpliktig personal på samma sätt som Försvarsmakten hanterar anställd personal. Inga krav på rehabiliteringsstöd har under 2002 ställts mot Försvarsmakten.

Statens riskgaranti

Under 2002 betalade Försvarsmakten till följd av ett dödsfall ut 833 800 kronor (22 prisbasbelopp) i ersättning enligt Statens riskgaranti.

En utvärdering av "Lagen om utlandsstyrkan" har skett under året och redovisas i Högkvarterets delrapport 1, Regeringsbeslut 10, 2002-04-25 avseende arbetet med ett nytt personalförsörjningssystem.

Drogförebyggande verksamhet

Försvarsmaktens inriktning i det drogförebyggande arbetet är att i första hand arbeta preventivt för att förebygga drogrelaterade olyckor och förebygga uppkomst av drogmisbruk. Därtill skall anställda med missbruksproblem erbjudas god hjälp. Den drogförebyggande verksamheten inom Försvarsmakten vilar på tre ben; policy och handlingsplan, den alkoholförebyggande utbildningen "Prime for Life" och periodiska hälsokontroller (syftande på slumpmässiga drogtestar).

Från hösten 2002 har arbetet med slumpmässiga drogtestar påbörjats vid förband och skolor, detta med målet att alla enheter skall ha genomfört tester senast juni 2003. I september månad genomfördes de första slumpvisa drogtesterna. Av existerande 54 förband hade 37 skickat in kompletta personallistor till Högkvarteret. Av dessa hade 21 förband påbörjat slumpvis drogtestning senast 31/12. Antal provtagningsorder som har skickats ut är 339 st., varav 155 slumpvisa drogtestar har genomförts.

Drygt trettio sjuksköterskor vid försvarets hälso- och sjukvårdsenheter i landet har under året utbildats i alkohol- och drogtestning. Dessa har även genomgått kursen i "Prime for Life". Rutiner har upparbetats för kontakter med analyserande laboratorium, medicinska bedömare och det administrativa sekretariatet, vilka alla organisatoriskt återfinns utanför Försvarsmakten.

Ett informationsmaterial har tagits fram av Försvarsmakten, bestående av en videofilm med tillhörande handledning samt en broschyr med information om Försvarsmaktens drogförebyggande arbete. Materialet har sänts ut till samtliga förband för att fungera som ett stöd vid informationen ut till de anställda. För-

band och skolor har även inlett arbetet med att ta fram lokala policys och handlingsplaner för det drogförebyggande arbetet på respektive enhet.

Avsaknad av information ut till anställda och problem med personal som är utkommenderad till andra förband, är några av anledningarna till att inte alla provtagningsorder genomförts. Förbundet FMLOG har haft svårigheter med att få ihop korrekta personallistor då deras anställda återfinns på många olika förband i landet. Dessutom har arbetet med de slumpmässiga testerna tidsförskjutits något, eftersom tjänsten med ansvar för det drogförebyggande arbetet gentemot de anställda, varit vakant under en period av året.

Provverksamheten har bemötts positivt ute på förbanden och signaler finns på att den drogförebyggande verksamheten blivit en naturlig del i förbandens verksamhet.

Prime for Life verksamhet

Verksamheten under 2002 har bedrivits mot preventionsprogrammets långsiktiga mål. Dessa mål är att alla anställda i Försvarsmakten skall genomgå utbildning i Prime for Life innan år 2006. Därefter ska utbildning av värnpliktiga ske vid alla förband. Arbetet koncentreras därför på att utbilda instruktörer.

Under 2002 har två introduktionskurser hållits, två instruktörskurser samt två examinationsutbildningar. I introduktionskursen deltog 46 personer I instruktörskursen deltog 24 samt i examinationskursen 14.

Två masterinstruktörer och 11 instruktörer har under året certifierats. SWE-DINT och F16 är de två förband som i stor omfattning bedrivit utbildning med all personal.

ÖB:s 10-punkts program

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

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

Uppföljningen under 2002 har visat vilka åtgärder som är genomförda helt eller delvis och vilka som återstår.

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

- **Ledarskap.**
Metoderna för utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar är utvecklade och överförda till förband. Mentorsprogram och chefsutbildning på exekutiv nivå är igångsatt.
- **Rörlighet.**
Policy och riktlinjer är utgivna för att underlätta pendling, flyttstimulans och distansarbete.
- **Internationell verksamhet.**
Översyn av regelverk pågår. Anpassning av tjänstgöringstider genomförs inom ramen för ett antal utredningar. Krav på den enskildes internationella tjänstgöring skall klargöras. Detta omsätts kontinuerligt i samtal med den enskilde.
- **Decentralisering.**
Möjligheten att flytta ut verksamhet från Stockholmsområdet har utretts inom ledningsutredningen. De centrala ledningsfunktionerna behöver hållas ihop mot bakgrund av personalminskningsmålet.
- **Rekrytering.**
Riktad information till ungdomar genomförs fortlöpande. Frågan om direktrekrytering till vissa befattningar hanteras inom ramen för nytt kompetensförsörjningssystem, som redovisas 03-03-01. Åtgärder för tydligare uttagningsarbete av värnpliktiga är påbörjade.
- **Individuell utveckling.**
Sökförfarande till befattningar samt flerkarriärsystem utreds inom ramen för nytt kompetensförsörjningssystem.
- **Kompetensutveckling.**
Arbete för att underlätta rörlighet in och ur Försvarmakten, är påbörjat inom ramen för nytt kompetensförsörjningssystem. Kompetenscentrum för civil personal har genomförts som försöksprojekt.
- **Lönebildning.**
Arbete bedrivs för att utveckla den kontinuerliga processen lönebildning.
- **Prestationsvärdering.**
Systemet har bytt namn och benämns ”Utvecklande bedömningssystem” (UBS). Försök vid förband samt vid Förvarshögskolans stabs- och chefsprogram har påbörjats.
- **Meritvärdering.**
Riktlinjer är under utarbetande.

Arbetsgivarfrågor

Under 2002 har arbetet fortsatt med att stärka chefers förutsättningar att företräda arbetsgivaren.

Förtroendet för myndigheten i frågor som rör arbetsgivarrollen förbättras då omvälden konstaterar att arbetsgivarfrågorna hanteras konsekvent över tiden och utifrån hela myndighetens verksamhetsbehov och enligt god sed på svensk arbetsmarknad. Härigenom förstärks också Försvarmaktens attraktionskraft som arbetsgivare.

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

Både kunskap och erfarenhet ökar den enskilde arbetsgivarföreträdarens förutsättningar att fatta kloka beslut. För att stärka kunskaperna för nytillträdade chefer har en längre förbandschefsutbildning genomförts under 2002. För att öka erfarenheten som arbetsföreträdare har bemanningsarbetet inriktats på att undvika täta befattningsbyten för officerare.

En utförligare beskrivning av arbetet med att stärka chefers förutsättningar att företräda arbetsgivaren lämnas i den särskilda redovisning Försvarmakten lämnar avseende ett reformerat kompetensförsörjningssystemet.

Totala personalkostnader

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

(Tkr)

	2000	2001	2002
	612	555	587

* Konto 40-49
LKP 2000 54,73% 2001 och 2002 49,82%

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

Personalkostnader tablå (Tkr)

	2001	2002	Differens
Löner och arvoden	8 199 392	8 410 562	211 170
Fasta lönetillägg	150 834	51 616	- 99 218
Semesterlönetillägg	263 387	247 775	-15 612
Rörliga lönetillägg	513 673	568 950	55 277
Avvecklingskostnader	897 463	1 310 956	413 493
Övr ers och förm. värden	213 345	228 834	15 489
Tjänsteresor och ersättn	260 860	272 588	11 728
Pendl/flyttersättning	222 140	222 478	338
Sjuk-/hälso-/friskvård	35 709	32 708	- 3 001
Andra avgifter	86 380	124 843	38 463
Övriga personalkostnader	288 783	160 936	- 127 847
Totalt	11 131 966	11 632 246	500 280

Löner och arvoden: RALS-utfallet för 2002 utbetalas för ett stort antal anställda först 2003 och påverkar därför inte årets utfall. Retroaktiv pensionsavgift belastar "Löner och arvoden" i 2001 års redovisning.

Fasta lönetillägg: År 2002 års avtal innehåller endast ett fåtal fasta tillägg vilket förklarar minskningen av utfallet.

Rörliga lönetillägg: Övertid- och övningsdygnsersättning har ökat under året.

Avvecklingskostnader: Kontot belastas av en felkontering från halvårsrapporten . Felkonteringen påverkar kostnaden i årsredovisningen men ej utgifter för Försvarsmakten.

Andra avgifter: Under detta konto konteras t.ex. avgifter för KÅPAN och Trygghetsstiftelsen.

Övriga personalkostnader: Under 2001 var utfallet högt på kompetenshöjande utbildningskostnader. Även hem-PC projektet konterades här.

Tabeller

Tabell 1 Yrkesofficerare, civilanställda och reservofficerare - antal och personalkostnader

Organisa- tionsenhet	Yrkesofficerare				Civilanställda				Reservofficerare		Summa kostna- der
	Män (årsar- betare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga (årsarbetare)	Löne- kostnad*	Män (årsarbetare)	Kvinnor (årsarbetare)	Tjänstlediga (årsarbetare)	Löne- kostnad*	Antal***	Personal- kostnad**	
HKV	566	11	59	284 908	86	133	21	107 870	788	1 122	393 900
OPIL	436	17	0	274 840	22	56	7	33 195	1	1421	309 456
RAB	22	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MDS	192	0	2	92 804	11	47	2	25 207	50	1 611	119 622
MDM	148	0	3	73 329	19	42	3	25 605	5	598	99 532
MDN	149	1	6	75 418	20	40	4	24 641	342	1 357	101 416
MDG	31	0	1	16 265	2	7	0	3 739	49	272	20 276
LG	275	7	70	109 196	61	50	11	42 502	654	1 768	153 466
I 5	177	6	37	72 980	10	12	1	8 062	597	3 886	84 928
I 19	473	13	74	194 478	46	48	9	33 393	961	1 889	229 760
K 3	178	3	22	61 295	15	18	5	12 373	508	3 151	76 819
K 4	94	1	15	37 033	9	12	1	8 737	325	425	46 195
P 4	292	8	40	118 047	49	31	4	30 154	520	3 287	151 488
P 7	239	3	37	91 996	24	32	5	20 268	855	1 721	113 985
P 10	142	4	47	56 733	19	19	3	14 643	666	1 674	73 050
P 18	193	4	13	75 864	12	15	2	10 873	227	955	87 692
A 9	228	3	38	96 028	22	22	3	16 610	792	2 054	114 692
LV 6	238	8	45	105 393	12	26	2	13 380	870	1 183	119 956
ING 2	206	4	24	84 639	12	23	9	14 802	519	3 204	102 645
S 1	232	9	45	104 278	42	26	3	28 809	475	909	133 996
T 2	97	5	20	39 751	7	6	0	4 234	454	2 353	46 338
MSS	144	2	1	66 600	8	5	0	4 905	0	137	71 642
ATS	142	3	7	63 625	30	8	1	15 878	1	186	79 689
1.UBFLJ	227	5	41	111 609	0	0	0	1 710	11	356	113 675

FÖRSVARSMAKTEN

HÖGKVARTERET

Datum

2003-02-21

Bilaga 3 till

23 386:61841

Sida 42 (48)

2.YSFLJ	178	11	63	78 224	1	0	0	0	100	2 414	80 638
3.YSFLJ	193	10	30	86 165	0	0	2	64	69	1 922	88 151
4.MINKRI	272	7	53	122 788	1	0	1	1 366	552	10 499	134 653
AMF 1	257	8	65	105 396	18	19	3	13 962	886	3 845	123 203
AMF 4	157	4	11	66 295	24	24	7	19 607	290	2 934	88 836
MARINB S	160	2	5	79 850	106	53	12	61 941	853	1 064	142 855
MARINB O	169	0	5	87 027	192	82	38	113 433	744	3 873	204 333
ÖS	201	8	4	88 901	18	4	0	8 468	3	3 292	100 661
AMFSS	23	0	0	11 353	1	2	0	1 134	0	658	13 145
F 4	268	18	25	130 397	122	47	7	62 700	211	1 503	194 600
F 7	437	24	30	247 395	123	72	15	69 585	182	791	317 771
F 10	286	17	18	147 538	118	105	23	73 595	2	466	221 599
F 16	343	26	100	190 407	140	73	25	83 211	349	708	274 326
F 17	291	19	47	151 845	97	38	16	53 007	535	930	205 782
F 21	344	15	43	174 505	111	50	7	62 722	286	578	237 805
F 20	35	1	3	20 261	4	7	2	4 056	0	0	24 317
HKPFLJ	630	17	36	402 152	78	34	6	46 185	115	331	448 668
FMLOG	529	1	3	242 514	3 555	2 069	463	1 896 176	56	12	2 138 702
MHS K	68	4	2	33 975	20	22	3	14 635	0	17	48 627
MHS H	51	3	1	25 031	5	7	1	5 997	0	0	31 028
MHS Ö	47	2	1	21 791	1	8	1	4 462	0	0	26 253
HVSS	12	0	0	6 039	3	3	1	2 170	0	0	8 209
FMHS	196	12	10	94 287	43	18	8	25 248	0	58	119 593
SWEDDEC	26	0	0	12 911	10	6	1	5 829	0	328	19 068
SKYDDC	50	0	0	23 312	9	10	3	8 311	0	0	31 623
SWEDINT	90	1	2	53 259	27	25	4	24 228	0	56	77 543
UNDSÄKC	39	3	1	19 231	6	5	1	4 953	0	215	24 399
REKRYC	11	2	0	6 347	3	9	1	8 791	0	20	15 158
FSC	39	0	2	22 322	11	20	1	15 187	577	2 788	40 297
FMC	6	0	0	6 701	1	7	0	4 214	0	0	10 915
FÖMUSC	12	0	0	5 534	39	10	4	20 077	0	0	25 611

Totalt	10 541	333	1 207	5 070 862	5 426	3 507	752	3 216 904	15480	74 821	8 362 593
*	Med personalkostnad avses grundlön, fasta tillägg och sociala avgifter 49,82%										
**	Lön (grundlön och premier) och sociala avgifter 49,82%										
	De förband som har upphört under året och vars personal har flyttat till annat förband är redovisade på det nya förbandet										
	Lönen är hämtad från totaltabellen i redovisningen										
	Samtliga ekonomiska värden avser Tkr, avrundat										
***	Antal anställda omfattar all reservanställd personal oavsett tjänstgöringsskyldighet m.m.										

Tabell 2 Reservofficerare - antal m.m.

Organisationsenhet	Antal anställda*		Varav med aktuellt reservofficersavtal		Antal grundrekryterade**		Antal yrkesofficerare som anstälts som reservofficerare		Antal som slutat***	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
P 7	851	4	662	4	0	0	17	0	17	0
P 4	517	3	467	3	0	0	13	0	32	0
LG	650	4	617	3	0	0	14	0	40	0
P 10	665	1	608	1	0	0	25	0	42	0
P 18	227	0	177	0	0	0	4	0	1	0
I 5	595	2	447	2	0	0	14	0	41	0
I 19	958	3	901	3	0	0	12	0	17	0
K 3	508	0	318	0	0	0	0	0	2	0
Lv 6	867	3	790	3	0	0	18	0	17	0
Ing 2	519	0	507	0	0	0	16	0	6	0
T 2	450	4	409	4	0	0	13	0	4	0
S 1	469	6	366	6	0	0	14	0	38	0
A 9	786	6	726	6	0	0	11	0	9	0
K 4	325	0	309	0	0	0	2	0	5	0
ATS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amf 1	878	8	777	8	0	0	8	0	16	1
Amf 4	287	3	237	2	0	0	5	0	6	0
MarinB S	845	8	581	7	0	0	28	0	2	0
MarinB O	742	2	332	1	0	0	9	0	3	0
2. YSFlj	97	3	55	0	0	0	12	0	1	1
3. YSFlj	67	2	56	2	0	0	4	0	0	0
1. UBFlj	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4. MinkriFlj	548	4	515	3	0	0	11	0	4	0
ÖS	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0
AO Äng	1	1	1	0	0	0	0	0	29	0
F 4	200	11	152	10	0	0	0	0	1	0
F 7	173	9	126	9	0	0	16	0	7	2
F 16	329	20	294	18	0	0	3	0	15	1
F 17	507	28	451	25	0	0	7	0	4	0
F 21	266	20	194	12	0	0	0	0	1	0
OPIL	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FMLOG	56	0	21	0	0	0	0	0	9	0
HKV	203	0	4	0	0	0	25	0	77	0
MDS	49	1	46	1	0	0	2	0	1	0
MDM	5	0	5	0	0	0	1	0	0	0
MDN	342	0	333	0	0	0	18	0	14	0
MDG	49	0	44	0	0	0	0	0	2	0
HKV/C	585	0	16	0	0	0	0	0	104	0
FSC	531	46	425	36	9	1	9	0	3	0
HkpFlj	73	0	49	0	0	0	0	0	0	0
2. Hkpbat	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4. Hkpbat	33	0	22	0	0	0	0	0	0	0
Totalt	15 278	202	12 043	169	9	1	331	0	570	5

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

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

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

	Yrkesofficerare		Civilanställda		Reservofficerare	
	Totalt	Per årsarbete- re	Totalt	Per årsarbete- re	Totalt	Per individ
Total lön ¹	5 508 637	506,5	3 321 690	371,8	90 096	48,9
varav: grundlön	4 884 731	449,2	3 125 518	349,9	67 123	36,4
fasta tillägg	186 131	17,1	91 386	10,2	7 698	4,2
rörliga tillägg	437 775	40,2	104 786	11,7	15 275	8,3

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

Tabell 4 - Utbildningskostnader för yrkesofficerare, reservofficerare och civilanställda

	Yrkesofficerare				Reservofficerare				Civilanställda			
	Antal individer som genomgått utbildning*	Antal utbildningsdagar*	Kostnad Totalt (Tkr)*	Kostnad per individ (Tkr)*	Antal individer som genomgått utbildning*	Antal utbildningsdagar*	Kostnad Totalt (Tkr)*	Kostnad per individ*	Antal individer som genomgått utbildning	Antal utbildningsdagar***	Kostnad Totalt (Tkr)***	Kostnad Per individ (Tkr)
Yrkes-/reservofficersprogram	424	42 400	129 000	305	19	1 900	9 600	505				
Taktiskt program (motsv.)	285	28 500	138 000	484								
Stabsprogram (motsv.)	217	21 700	82 000	377								
Chefsprogram (motsv.)	70	7 000	40 000	571								
Fackprogram	42	4 200	34 000	809						28 620	72 908	
	****	****	****	****								
Summa	1 038	103 800	423 000	509 **	19	1 900	9 600	505		28 620	72 908	

* Examinerade under 2002

** Medelvärde/individ

*** Hela år 2002, totalt fackprogram och övrig utbildning

**** Yrkesofficerare, reservofficerare och civilanställda

Tabell 5 - Reservofficerarnas tjänstgöring

Tjänstgöring i grundorganisationen		Tjänstgöring i insatsorganisationen
Antal som tjänstgjort	Antal tjänstgöringsdagar	Antal tjänstgöringsdagar
270	37 188	8 768

Tabell 6 - Totalförsvarspiktiga

Organisationsenhet	Antal totalförsvarspiktiga	Antal tjänstgöringsdagar	Kostnader totalt för totalförsvarspiktiga*	Kostnad per totalförsvarspiktig	Kostnad per tjänstgöringsdag
MHS K		69 533	25 043		360
MHS Ö		59 049	39 581		670
MHS H		43 892	15 201		346
FMHS		48 374	30 526		631
FM UndsäkC	46	13 047	5 159	113 385	395
SkyddC	20	7 517	2 617	130 850	348
FöMusC	108	30 007	5 584	51 944	186
ATS		36 252	21 795		601
MSS		36 941	19 948		540
K 4	281	76 408	25 923	92 253	339
LG	1 226	305 557	76 189	62 144	249
A 9	615	158 038	37 869	61 626	240
I 5	640	161 114	48 264	75 413	300
P 7	645	167 832	34 652	53 766	206
P 10	640	178 415	39 271	61 409	220
Ing 2	639	149 886	37 805	59 163	252
I 19	1 421	376 448	133 491	93 942	355
K 3	401	113 355	36 434	90 858	321
T 2	544	130 875	29 012	53 380	222
P 4	1 015	257 893	75 797	74 714	294
P 18	613	138 358	49 620	80 946	359
Lv 6	745	181 221	58 567	78 613	323
S 1	501	154 029	39 351	78 623	255
3. Ysflj	148	38 869	8 610	58 176	222
1. Ubflj	87	26 640	7 749	89 069	291
4. Minkriflj	252	74 389	24 647	98 000	331
2. Ysflj	94	45 544	10 898	115 936	239
Marinbas O	402	95 855	35 573	88 600	371
ÖS	62	132 310	41 600	670 968	314
AMF 1	473	147 264	62 417	131 960	424
AMF 4	414	110 189	34 460	83 237	313
Marinbas S	251	65 408	21 503	85 669	329
Hkpflj	270	77 911	22 213	82 423	285
F 4	307	74 321	28 081	91 469	378
F 7	282	57 884	17 149	60 920	296
F 10	113	31 126	6 308	55 823	203
F 16	184	51 928	10 325	56 114	199
F 20		2 476	1 441		582
F 17	280	62 985	15 132	54 140	240
F 21	302	76 413	25 467	84 328	333
Totalt	14 015	4 065 553	1 261 272	88 882	310

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

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

	Personal som rekryterats bland de anställda i Försvarsmakten								Personal som rekryterats från samhället i övrigt		
	Yrkesofficerare				Reservofficerare		Civilanställda		Antal som tjänstgjort	Omräknat i årsarbetare	
	Antal som tjänstgjort			Summa	Omräknat i årsarbetare	Antal som tjänstgjort	Omräknat i årsarbetare	Antal som tjänstgjort			Omräknat i årsarbetare
	A	M	FV								
I utlandsstyrkan											
KFOR KS05-07	220	41	15	276	122	92	43	14	6	1 777	812
SFOR DB12-14	23	4	3	30	13	41	19	0	0	10	4
ISAF FS01-03	44	6	8	58	17	25	7	0	0	29	8
Enskilda obs/ver/mon	47	1	12	60	33	24	12	1	0	10	6
Totalt i utlandsstyrkan	334	52	38	424	185	182	81	15	6	1 826	830
Annan tjänstgöring ³	16	8	8	32	26			13	10		
Stab-NATO PSE/PCC	4	4	1	9	6						
Stab-EUMS	2	2	1	5	5				1		
Stab SHIRBRIG	2			2	2						
Stab-militär rådgivare	2			2	2						
Stab FN DPKO	1			1	1						
Lärare utländsk skola	4	2	1	7	7						
Elever utländsk skola	19	9	10	38	22						
BALT stöd	44	-	-	44	30						
Totalt, annan tjänstgöring	94	25	21	140	101						
Summa personal i internationell tjänst	428	77	59	564	286	182	81	28	17	1 826	830

³ Staber - attachéer, etc.