

Försvarsmaktens årsrapporter 2004

ÅRSREDOVISNING

Bilaga 3

Personalberättelse

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

YRKESOFFICERARE	3
ANTAL ANSTÄLLDA OFFICERARE	3
ANTAL TILLSVIDAREANSTÄLLDA OFFICERARE	3
ÅLDERSSTRUKTUR - <u>SVAR 22 RB</u>	4
MEDELÅLDER	4
TJÄNSTLEDIGHETER	4
NYANSTÄLLNINGAR	5
AVGÅNGAR YRKESOFFICERARE	5
SP-AVGÅNGAR PER GRAD	6
RB BESLUTADE PERSONALAVVECKLINGSÅTGÄRDER	
YRKESOFFICERARE (FB 00) - <u>SVAR 25 RB</u>	6
LÖNEKOSTNADSUTVECKLING	10
ÖVERTID	10
TOTALA PERSONALKOSTNADER	11
KVINNLIGA YRKESOFFICERARE - <u>SVAR 21 RB</u>	13
REKRYTERING KVINNLIGA YRKESOFFICERARE	13
POSITIV SÄRBEHANDLING	14
AVGÅNGAR KVINNLIGA YRKESOFFICERARE	15
FÖRBÄTTRAD ARBETSMILJÖ	16
KVINNLIG VÄRNPLIKT - <u>SVAR18 RB</u>	17
PROJEKT BEFATTNINGSANALYS	18
AVGÅNGAR VÄRNPLIKTIGA	18
CIVILANSTÄLLDA	20
ÅRSARBETSKRAFT	20
ANTAL CIVILANSTÄLLDA	20
ÅLDERSSTRUKTUR <u>SVAR - 22 RB</u>	22
NYANSTÄLLNINGAR	23
AVGÅNGAR	24
LÖNEUTVECKLING	25
RESERVOFFICERARE - <u>SVAR 22 RB</u>	26
RESERVOFFICERARE ANTAL	27
KOMPETENSHÖJANDE UTBILDNING	28
RESERVOFFICERARNAS TJÄNSTGÖRING	28
FÖRSVARSMAKTENS PERSONAL OCH	
KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSSYSTEM	29
FÖRSVARSMAKTENS HR-STRATEGI	29
KOMPETENSINVENTERING	30
NYTT PERSONALADMINISTRATIV SYSTEM	30
URVALSARBETE	32
MERITVÄRDERING AV OFFICERSUTBILDNING	33
UTVECKLA PERSONALENS KARRIÄR OCH	
UTVECKLINGSMÖJLIGHETER	34

RALS BILAGA 3	34
IDROTT OCH FRISKVÅRD	35
FRISKNÄRVARO/SJUKFRÅNVARO	36
REHABILITERING AV PLIKTPERSONAL <u>SVAR 90 RB</u>	36
STATENS RISKGARANTI	37
ARBETSGIVARFRÅGOR	39
JÄMSTÄLLDHETSPLAN	40
LÖNEKARTLÄGGNING	40
REGERINGSUPPDRAG	40
FN-RESOLUTION 1325/200 – <u>SVAR 80 RB</u>	41
EQUAL-PROJEKT	42
MÅL FÖR ETNISK OCH KULTURELL MÅNGFALD – <u>SVAR 22 RB</u>	42
REKRYTERA	43
UTVECKLA	43
ÖKAD HBT-KOMPETENS I FÖRSVARSMAKTEN	44
ARBETE MOT SEXUELLA TRAKASSERIER	44
DROGFÖREBYGGANDE VERKSAMHET	45
UTBILDNING	45
CHEFSUTBILDNING	46
SLUMPVIS DROGTESTNING	46
MILITÄR SJÄLAVÅRD	47
LEDNINGSSYSTEM PERSONAL, LEDSYSTP	48
2004 ÅRS VERKSAMHET	48
KOMPETENSÖVERVÄGANDEN	49
MNE-SAMARBETE	49
BEMANNING FM-LS UTVC	49
UTBILDNING	50
DEMO 04 HÖST	50
SAMARBETE KRING URVAL	50
UNDERBILAGA 3.1 TABELLER	51

Personalberättelse

Yrkesofficerare

Antal anställda yrkesofficerare

Den planerade personalvolymen för Försvarsmakten 2004-12-31 var 11 400 anställda yrkesofficerare, att jämföra med utfallet 11 622, varav 3 111 med fullmakt (fördelat på 2 924 IF + 187 IG*). Anledningen till att den planerade personalvolymen för år 2004, som var sista året i försvarsbeslutsperioden, ej nåddes berodde på att Försvarsmakten hade med sig ca 200 yrkesofficerare för många in i 2004 årsplanering. Det är avgångsorsaken entledigad på egen begäran som blivit färre med ca 200 yrkesofficerare än den ursprungliga planeringen.

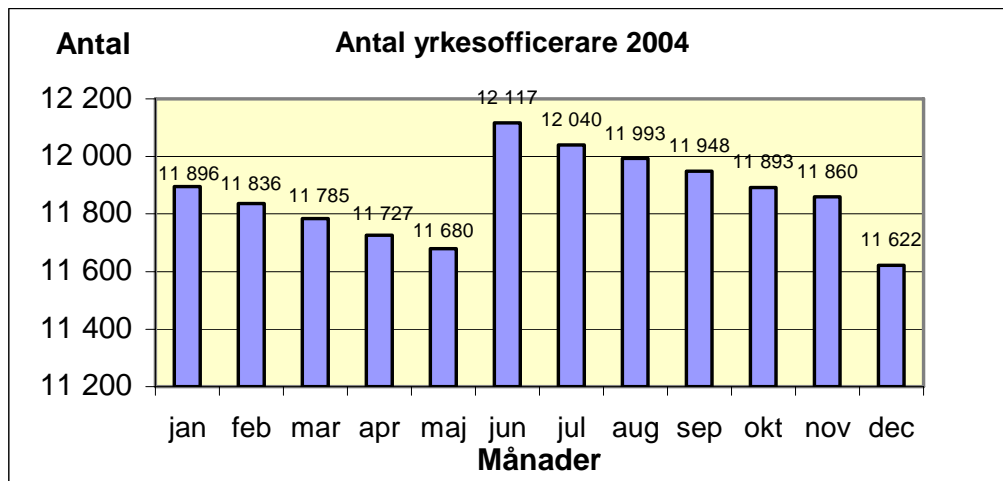


Fig 1: Antal yrkesofficerare 2004

Antal tillsvidareplacerade yrkesofficerare 2004-12-31

	Män	Kvinnor	Totalt
Central Ledning	340	8	348
MD Staber	202	0	202
Armén	4 887	144	5 031
Marinen	2 375	102	2 477
Flygvapnet	2 373	206	2 579
Helikopter	695	31	726
FMLOG	8	0	8
Skolor	181	17	198
Centra	52	1	53
Summa	11 113	509	11 622

*) IF = Individuell lön med fullmakt
IG = Anställning med särskilda villkor (regeringsbeslut)

Åldersstruktur – Svar 18 RB

Under året lämnade totalt 825 yrkesofficerare Försvarsmakten. Utav dessa gick 670 med pension varav 30 med ålderspension och 640 med särskild pension.. Antalet avgångar totalt i kombination med nyrekryteringar, har inneburit att medelåldern ökat från 39,4 år 2003 till 39,8 år under 2004.

Medelåldern för manliga yrkesofficerare var 40,1 år och för kvinnliga 32,8 år.

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

Inom Armén är det framförallt infanterister (125) samt pansar (55) och artillerister (44) som lämnat Försvarsmakten. Vid Flygvapnet är det flygtekniker (58) samt markförsvarens officerare (31) som i stor omfattning slutat. Marinen har en jämnare fördelning på sina avgångar. Det är nivåerna 4-6 som står för huvuddelen av avgångarna (67 %).

Avgångarna, till följd av entledigad på egen begäran, innebär att värdefull kompetens lämnat organisationen. Detta kan Försvarsmakten inte åtgärda med nyrekrytering de närmaste åren på grund av det ekonomiska läget och den arbetsrättsliga lagstiftningen.

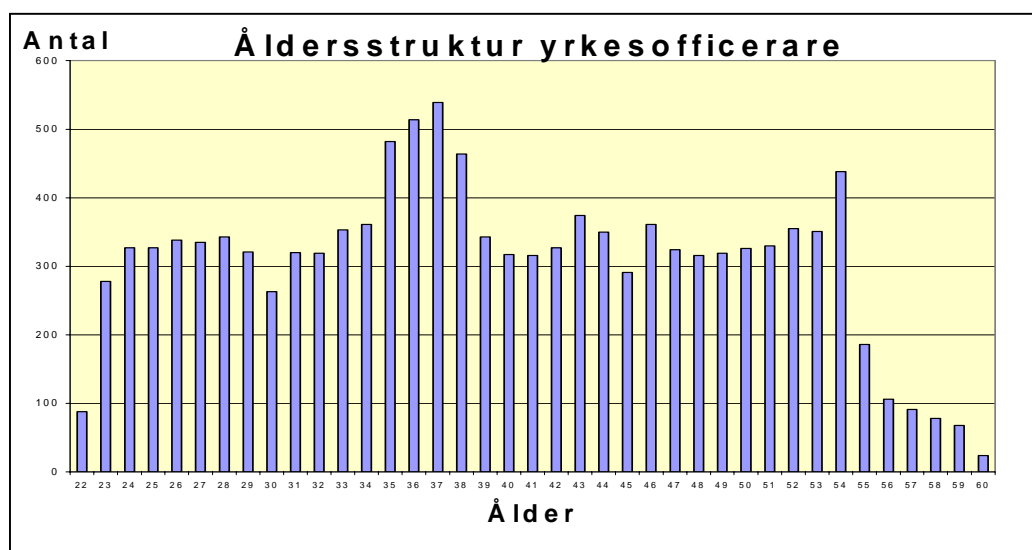


Fig 2: Åldersstruktur yrkesofficerare

Medelålder

Personalkategori	Snittålder män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Yrkesofficerare	40,1	32,8	39,8

Tjänstledigheter

Antalet tjänstlediga yrkesofficerare i Försvarsmakten har under året legat på ett medelvärde om 900.

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

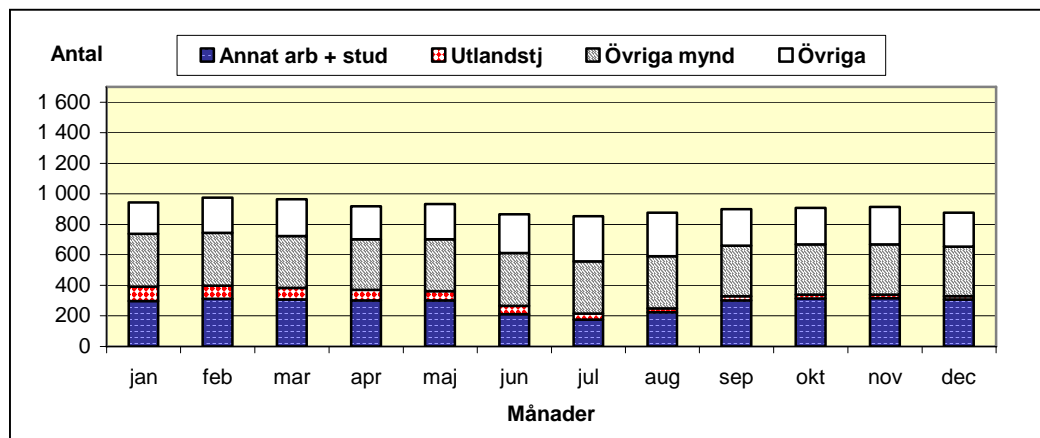


Fig 3: Tjänstledighetsorsaker yrkesofficerare

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

Nyanställningar

Totalt har Försvarsmakten år 2004, anställt 505 nya yrkesofficerare varav 47 är kvinnor. Officerarna är fördelade på: Armén 260 (15 kvinnor), Marinen 111 (11 kvinnor), Flygvapnet 124 (15 kvinnor) samt oberoende 10 (6 kvinnor).

Under 2004 påbörjades ingen ny utbildning vid de tre Militärhögskolorna för yrkesofficersprogrammet (YOP 04-06). Detta på grund av det ekonomiska läget i Försvarsmakten.

Antalet yrkesofficerare som flyttat mellan försvarsgrenarna under året är 24. En yrkesofficerare har övergått till civilanställning inom Försvarsmakten.

Avgångar yrkesofficerare

Totalt under året har 825 yrkesofficerare lämnat Försvarsmakten. Det är drygt 30 färre än planerat.

Avgångsorsak	Planerad personalvolym 2004	Totalt beviljade 2004
Särskild pension (SP)	550	640
Avgångsvederlag (3 årslöner)	5	1
Entledigad på egen begäran	200	113
Övriga avgångar *)	100	71
Summa	855	825

* Ålderspension, sjukpension, flygförarpension samt avlidna.

Det totala antalet yrkesofficerare som under året lämnat Försvarsmakten (825) är fördelat på 819 manliga och 6 kvinnliga yrkesofficerare.

Den avgångsorsak som haft större utfall än bedömt är särskild pension (SP) med 90 fler än planerat. Orsaken till detta var att ca 60 yrkesofficerare valde att skjuta på sin särskilda pension från 2003 till 2004. Utöver detta skedde ett ökat intresse för SP under år 2004. Vid en jämförelse mellan åren 2001, 2002, 2003 och 2004 finns en tydlig trend vad avser avgångsorsaken entledigad på egen begäran. År 2001 medförde stora avgångar från Försvarmakten (520) och dessa avgångar fanns till stor del vid nedläggningsförband. Antalet avgångar med avgångsorsak entledigad på egen begäran har tydligt minskat under åren 2002 - 2004.

Orsakerna till att drygt 100 yrkesofficerare, d.v.s. knappt hälften av den planerade volymen för året, valde att begära entledigande på egen begäran, bedöms i huvudsak bero på att arbetsmarknaden inte var lika gynnsam som under år 2002 då drygt 250 yrkesofficerare valde att lämna Försvarmakten med denna avgångsorsak. Dessutom har Försvarmakten 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 Försvarmaktens uppgifter.

Vad avser yrkesväxling har ingen yrkesväxling beviljats under året. Anledningen till detta är att från och med år 2003 beslutades att endast personal vid nedläggningsförband beviljats yrkesväxling och därmed har ingen beviljats att lämna Försvarmakten med denna avgångsorsak under år 2004.

SP-avgångar fördelade per grad

Grad	Totalt beviljade för 2004
Genmj/Kam	4
Bgen/Fljam	1
Öv 1/Kmd 1	7
Öv/Kmd	23
Övlt/Kk	140
Mj/Örlkn (nivå 3)	0
Mj/Örlkn	128
Kn	152
Lt	185
Summa	640

Beslutade personalavvecklingsåtgärder Yrkesofficerare (FB 00) - Svar nr 25 i RB

Vid försvarsbeslutet 2000 togs det fram ett antal verktyg för avvecklingen.

Åtgärder som fortfarande kommer att få ekonomiskt utfall är, särskild pension (SP), och avgångsvederlag. Utöver detta finns det också ett avtal för flygförare som är en pensionslösning.

Särskild pension (SP) Beviljades för YO med fullmakt från 55-års ålder. Åtgärden varar till vederbörande fyller 60 år och går i ålderspension. SP upphörde fr.o.m. 2004-12-31, d.v.s. inga nya beslut tas. En kostnad faller ut under en period av 5 år eller motsvarande tills personen

fyllt 60 år. I och med att de sista YO gick i SP vid i slutet av 2004, så kommer försvarsmakten att ha kostnader för denna åtgärd till och med 2009.

Avgångsvederlag utgick med 3 årslöner fördelade på 3 år. I och med att denna åtgärd stoppades tidigt under FB 00 perioden så kommer FM endast att ha kostnader fram till 2006, därefter upphör denna kostnad.

Flygförarpensionen betalas ut till flygförare från 55 år och max tills vederbörande fyllt 60 år. Avtalet är en pensionslösning, och kan gälla max 5 år. Avtalet gäller fortfarande tillsvidare, d.v.s. nya beslut tas löpande.

(Flygförarpension infördes före FB 00, av pensionsavtalet PA 03 framgår att en flygförare som uppnått minst 25 flygtjänstår inom Försvarsmakten har rätt att avgå med ålderspension tidigast vid utgången av den månad då han fyller 55 år.)

Nedan redovisas dels utfall för 2004, dels PROGROS för framtida avvecklingskostnader.

SP kostnad Mkr

2004	2005	2006	2007	2008	2009
587	590	448	298	184	61

Avgångsvederlag kostnad Mkr

2004	2005	2006	2007	2008	2009
20,2	6	0,4	-	-	-

Flygförarpension kostnad Mkr (nu beslutade)

2004	2005	2006	2007	2008	2009
37,2	38	34	28	23	14

Beslutade personalavvecklingsåtgärder Civilanställda (försvarsbeslut 00)

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

Här ingår alla 58+ beslut i och med att dessa avgick vid 58 års ålder som tjänstlediga med lön fram till 60 år, och därefter övergick i pensionsersättning. Detta innebär att de sist beslutade 58+ som påbörjade sin tjl. med lön 2004-12-31 belastar FM under totalt 7 år (2 år tjl.m lön + 5 år PE) därför återfinns utfall t.o.m. år 2011.

Nedan redovisas dels utfall för 2004, dels PROGROS för framtida avvecklingskostnader p.g.a. FB 00.

Pensionsersättning kostnad Mkr

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
184,8	197	193	166	125	78	43	15

Personalavvecklingsåtgärden 58+ användes under FB00, åtgärden är avslutad fr.o.m. 2004-12-31 då de sista beslutade påbörjade 58+. Framtida lönekostnader som uppstår för dessa i åldersläget 58-60år (tjänstlediga med lön) redovisas nedan.

58+ kostnad Mkr

2004	2005	2006	2007	2008	2009
98,4	70	25	0	0	0

Personalavvecklingsåtgärder (försvarsbeslut 04)

Beslutade personalavvecklingsåtgärder som tillkommer i och med FB04, och genererar kostnader framgår nedan. För närvarande föreligger ej underlag för prognoser för årsvisa kostnader för dessa åtgärder. FM utgår från att anvisningar för hur återrapportering skall ske i detta ärende kommer att utformas senare.

Pensionsersättning

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

1. Yrkesofficer fyllt 55 år eller att civil arbetstagare har fyllt 60 år.
2. Arbetstagaren avgår frivilligt.
3. Avgången enligt arbetsgivarens bedömning skapar möjlighet för en uppsägningshotad eller uppsagd arbetstagare att få en fortsatt eller ny anställning.

Detta innebär att försvarsmakten förväntas få personalavvecklingskostnader för denna åtgärd fram till och med 2012, i och med att de sista beslutade går i PE december 2007. (se nedan)

Pensionsersättning

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012

Yrkesofficer övergång till bristyrke

Fullmaktsofficer som säger upp sin anställning i Försvarsmakten, så att uppsägningstiden startar senast 1 september 2005, för att utbilda sig till bristyrke i offentlig verksamhet (exempelvis sjuksköterska, läkare, forskollärare, socialsekreterare, fritidspedagog samt polis och kriminalvårdare) erhåller efter uppsägningstidens utgång varje studiemånad ett studiebidrag. Studiebidraget motsvarar den tidigare I-lönen och utbetalas även under skolloven, dock längst tills tre år förflutit från uppsägningstidens första dag (dock längst till ordinarie pensionsålder) Om utbildningen avbryts upphör studiebidraget att utbetalas fr.o.m. därpå följande månadsskifte. Den enskilde bekostar själv boende, resor, och kurslitteratur. Åtgärden tillämpas fr.o.m. 1 januari 2005 för de fullmaktsofficerare som inte innehar av

arbetsgivaren definierad angelägen specialkompetens. Arbetstagare som nyttjar åtgärden omfattas inte av Trygghetsavtalet.

Detta innebär att försvarsmakten förväntas få personalavvecklingskostnader för denna åtgärd fram till och med september 2008, i och med att de sista beslutade går i september 2005.

Yrkesofficer övergång till bristyrke

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
—————▶							

Engångspremie till SPV uppstår då FM säger upp arbetstagare i åldersläget 54-59 år p.g.a. arbetsbrist. Beloppet omfattar ca 0,5 mkr / person som sägs upp. Med hänsyn till den höga medelåldern bland civilanställda (45,3 år) och det stora antal som bedöms sägas upp under 2005-2006 så kommer ett stort antal uppsagda sannolikt att vara i detta åldersläge, därmed bedöms kostnader för detta uppstå under åren 2005-2006. (*Förordningen 1997:908 om premier för statens avtalsförsäkringar, 6 §*)

Engångsbelopp till SPV (uppsagda p.g.a. arbetsbrist 54-59 år)

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
—————▶							

Lönekostnadsutveckling

Övertid (Antal dagar och kostnader inkl LKP)

Antal dagar yrkesofficerare

2000	2001	2002	2003	2004
54 169	33 669	32 083	40 588	29 552

Antal dagar tagna ur LPI-systemet löneart 3114 och 3116

Kostnader yrkesofficerare (Tkr)

2000	2001	2002	2003	2004
174 220	110 375	113 322	142 045	109 562

LKP 2000 54,73%, 2001, 2002 och 2003 49,82%, 2004 49,70%

Efter ett mycket högt utfall 2000 infördes 2001 ett "generellt" övertidsstopp. Detta hävdes 2002. Trots detta är övertidsuttaget inte större 2002 än 2001.

Under 2003 ökade övertidsuttaget igen. Ett nytt övertidsstopp infördes inför andra halvåret 2003. Detta medförde att övertiden minskade men sammanlagt blev uttaget högt. Detta berodde bl.a. på att flygproduktionen ökade.

Under 2004 har det legat ett övertidsstopp under hela året. Detta har medfört att övertiden har minskat markant.

Övertid (Antal dagar och kostnader inkl LKP)

Antal dagar civilanställda

2000	2001	2002	2003	2004
30 217	21 985	22 231	23 290	17 606

Antal dagar tagna ur LPI-systemet löneart 3114 och 3116

Kostnader civilanställda (Tkr)

2000	2001	2002	2003	2004
84 074	57 836	63 656	67 780	53 253

LKP 2000 54,73%, 2001, 2002 och 2003 49,82%, 2004 49,70%

Efter ett mycket högt utfall 2000 infördes 2001 ett "generellt" övertidsstopp. Detta hävdes inför 2002. Detta medförde en marginell övertidsökning. Efter första halvåret 2003 infördes ett nytt övertidsstopp. Övertiden gick upp något under året vilket kan härledas till första halvåret när inget övertidsstopp låg. Under 2004 har det funnits ett övertidsstopp för hela året. Detta har medfört en rejäl minskning i övertidsuttag.

Totala personalkostnader

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

(Tkr)

2000	2001	2002	2003	2004
612	555	587	583	554

Konto 40-49

LKP: 2000 54.73%, 2001-2003: 49,82%, 2004: 49,70%

Precis som förra året ingår inte konto 745 (Utbildningstjänst FM-anställd annan redovisning) i personalkostnaderna. Dessa har varit inräknade tidigare år. Precis som förra året har de totala personalkostnaderna sjunkit. En minskning har skett överlag i och med att Försvarsmakten har reducerat sin personal. En markant minskning har skett på konto 48 "Andra avgifter". Detta beror på att SPÅ-avgiften har sänkts och en återbetalning till Försvarsmakten har skett.

Personalkostnadstablå 2004 (Tkr)

	2001	2002	2003	2004
Löner och arvoden	8 793 876	8 887 478	9 367 357	9 140 542
Fasta lönetillägg	591 761	441 354	447 104	396 918
Rörliga lönetillägg	526 988	576 222	616 381	613 391
Avvecklingskostnader	896 879	1 310 956	362 721	318 961
Övr ers och förm. värden	223 064	234 062	148 903	141 738
Tjänsteresor och ersättn	287 187	292 902	286 293	291 406
Pendl/flyttersättning	151 714	140 167	136 009	179 087
Sjuk-/hälso-/friskvård	32 480	31 392	35 678	33 786
Andra avgifter	92 158	134 916	392 677	79 817
Övriga personalkostnader	420 489	500 637	529 055	533 495
Totalt	12 016 598	12 550 086	12 322 178	11 729 141

Löner och arvoden: Försvarsmakten har under året minskat antal anställda. Ett stort antal yrkesofficerare har gått i SP vilket påverkar utfallet. Grundlön för RO har också minskat från 2003. RALS:en har betalats ut med en delsumma under december vilket påverkar grundlönen. Dessutom har grundlön avveckling civila minskat där åtgärden 58+ utgör en stor del. Även de retroaktiva delarna är betydligt lägre under 2004 mot 2003.

Fasta lönetillägg: De flesta är sedan 2002 införda i grundlönen. I och med att antalet anställda minskar påverkas också de fasta lönetilläggen t.ex. semesterlönetillägget.

Rörliga lönetillägg: Övertiden har minskat under året pga. övertidsstoppet.

Avvecklingskostnader: I rubriken avvecklingskostnader ingår konto 438, Förändring av åtaganden. Detta konto är inte anslagspåverkande. Under 2002 redovisades en ökad skuld med 377 Mkr på detta konto och under 2003 redovisades en minskad skuld med 459 Mkr. Detta genererar den stora differensen mellan åren. På konto 438 har skulden under 2004 ökat med 56 074 Tkr. När det gäller avgångsvederlagen har de under 2004 minskat med 14 606 Tkr mot föregående år.

Övriga ersättningar och förmånsvärden: En stor minskning på 17 442 Tkr har under året skett på konto 441, Kommitté- och diverse arvoden. Detta är ett resultat av det arbete som har förts inom Forsvarsmakten för att hålla nere olika kostnader.

Tjänsteresor och ersättningar: Förrättningstillägg inrikes har ökat under 2004. Utfallet 2003 var 97 890 Tkr och för 2004, 107 472 Tkr. Detta beror på arbetet med Forsvarsbeslut 2004.

Pendling/flyttersättning: Förra året var inte konto 461, Resebiljetter pendlings/flyttningsresor inte med i tablån. Detta gör att differensen mellan åren blir så stor.

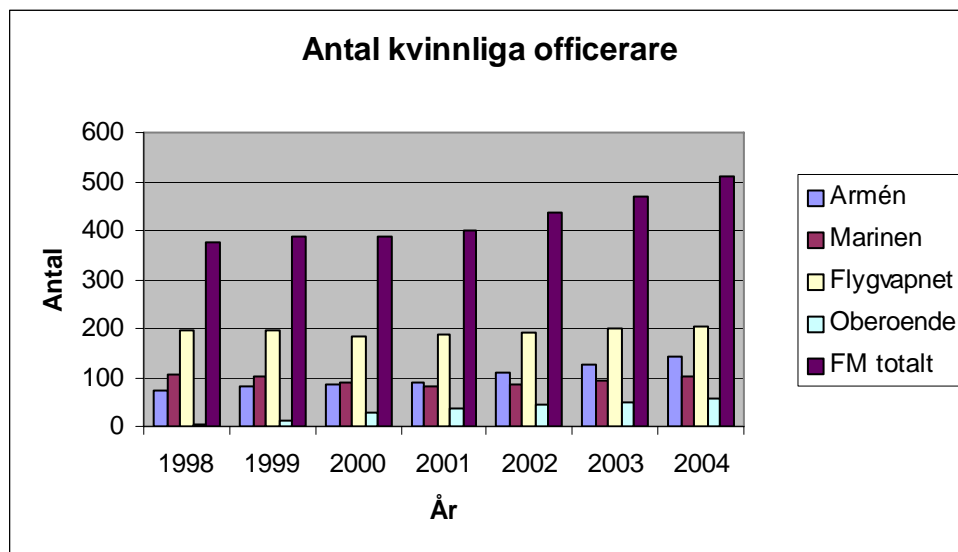
Andra avgifter: Under 2002 ingick KÅPAN och IÅPEN för YO i LKP. Under 2003 lyftes dessa ur LKP och blev egna parametrar. LKP-avgiften förblev oförändrad, trots urlyftningen av parametrarna, samtidigt som de urlyfta parametrarna kostade pengar vid sidan av LKP. Resultatet blev en fördyring på ungefär 280 Mkr. Under 2004 har SPÅ-avgiften sänkts och en återbetalning till Forsvarsmakten har skett på ca 300 Mkr.

Övriga personalkostnader: Under övriga personalkostnader redovisas bl.a. kompetenshöjande utbildningskostnader t ex. data kurser hos WM-data. Vidare redovisas hem-PC, personalvårdskostnader och kontot 745, Utbildningstjänst för FM-anställd annan redovisningsenhet, t ex. när HKV/GRO köper utbildning vid FHS för personal som är anställd vid annan redovisningsenhet.

Kvinnliga yrkesofficerare – Svar 21 RB

Antalet kvinnliga yrkesofficerare var 2004-12-31, 509 stycken, vilket är en ökning med 42 stycken jämfört med året innan. Fördelningen mellan de olika vapenslagen, som tabellen nedan visar, är 144 st i Armén, 102 st i Marinen, 206 st i Flygvapnet och slutligen 57 st oberoende.

Fig. Antalsutveckling kvinnliga officerare 1998-2004



Antal kvinnliga yrkesofficerare i procent av det totala antalet yrkesofficerare

2001	2002	2003	2004
3,2%	3,6%	3,9%	4,4%

Under perioden 1998 – 2004 har andelen kvinnliga yrkesofficerare konstant ökat varje år, även om det vissa perioder endast rör sig om en mindre ökning.

Rekrytering kvinnliga yrkesofficerare

Under år 2004 har Försvarsmakten anställt totalt 505 st nya yrkesofficerare, varav 47 st är kvinnor (motsvarande 9,3% av det totala antalet nyanställda). Jämfört med de senaste åren är detta ett positivt trendbrott, som man tydligt kan utläsa av tabellen nedan, då antalet nyanställda kvinnor tidigare sjunkit. Som dock framgår längre fram under avsnittet ”Successivt ökande rekryteringsmål” kommer Försvarsmakten få svårt att rekrytera samma mängd kvinnor de kommande åren, med anledning av nedskärningarna enligt Försvarsbeslutet 04.

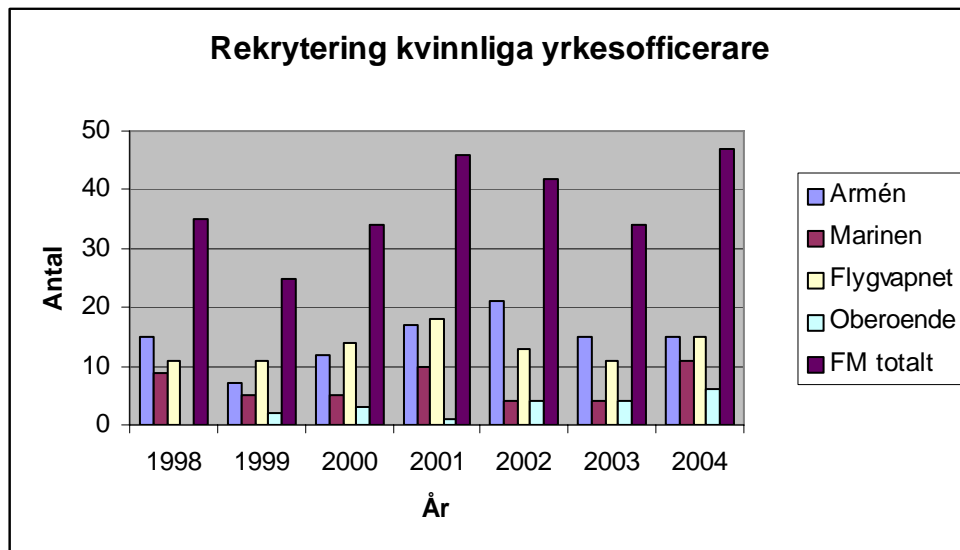


Fig. Rekrytering av antalet kvinnliga yrkesofficerare 1998-2004

Positiv särbehandling

Försvarsmakten har under 2003 vidtagit en särskild rekryteringsåtgärd för kvinnor som söker sig till yrkes- och reservofficersprogrammet. Denna positiva särbehandling innebär att i de fall sökande av underrepresenterat kön - mindre än 40 % - uppfyller de krav som ställs, så ska denna ha förtur till yrkesofficers- och reservofficersprogrammet. Första gången den särskilda rekryteringsåtgärden tillämpades gav den inte numerärt fler andel kvinnor på officersutbildningen. Försöket har under 2004 noga utvärderats och visar att den stora majoriteten kvinnor som dragit tillbaka sin ansökan inte har gjort det pga. att de ej tycker om att bli positivt särbehandlade, utan främst pga. den dåliga arbetsmiljön och sexuella trakasserier. Med anledning av detta och att denna särskilda rekryteringsåtgärd bör genomföras ett flertal gånger innan man säkert kan se något resultat av metoden avser Försvarsmakten fortsätta med positiv särbehandling i syfte att säkerställa en ökad andel kvinnor.

Nätverket Kvinnliga Värnpliktiga

Den årliga centrala nätverksträffen för de kvinnliga värnpliktiga har inte genomförts under 2004 pga. resursbrist. Det kommer att anordnas en central nätverksträff för under våren 2005 i syfte att informera, utbilda och följa upp arbetsmiljön samt ge möjlighet till erfarenhetsutbyte. Förbanden är skyldiga att genomföra minst en obligatorisk nätverksträff för de kvinnliga värnpliktiga varpå träffarna därefter sker på frivillig basis. Resultatet av hur nätverket fungerar på förbandet varierar starkt och arbetet med nätverken måste ständigt förbättras.

Försvarsmakten arbetar på en rad olika sätt för att försöka öka intresset bland kvinnor för värnplikten och officersyrket. T ex genomförs minilumpen där man under några dagar kan prova på hur det är att göra värnplikten. För mer information om minilumpen, informationskvällar och projekt befattningsanalys, se rubriken Kvinnliga värnpliktiga.

Avgångar kvinnliga yrkesofficerare

Under 2004 uppgick avgångarna bland kvinnliga officerare till 6 stycken, dvs. 1,2% av den totala mängden kvinnliga officerare. Antalet avgångar har minskat kraftigt de senaste åren (se tabell nedan) och vi kan nu anta en positiv utveckling där antalet avgångar verkar ligga kvar på en låg nivå.

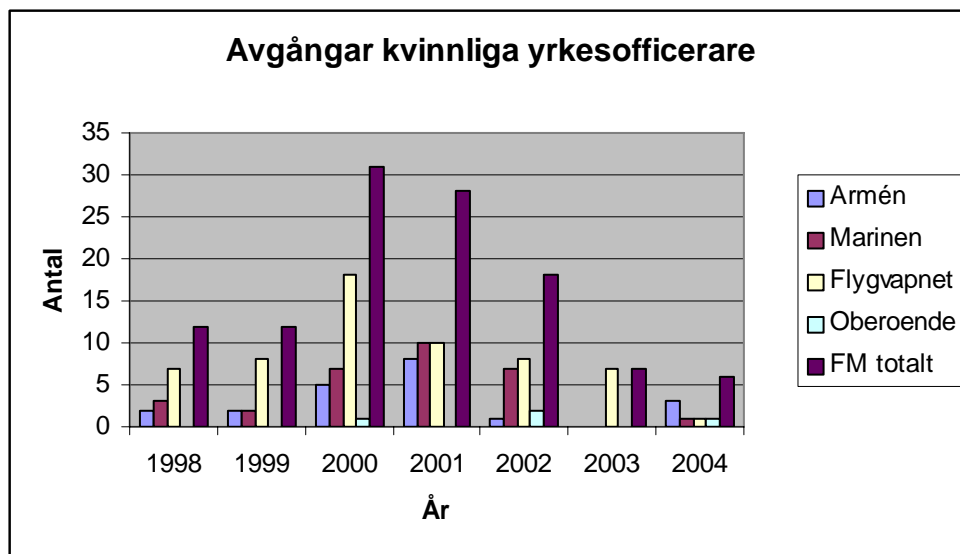


Fig. Avgångar bland kvinnliga officerare

Av de 6 kvinnor som under 2004 lämnat Försvarsmakten har en kvinna gått i ålderspension (läkare) och resterande 5 st har slutat på egen begäran. För att öka kunskapen om varför man väljer att lämna Försvarsmakten skall återrapportering ske från förbanden till Högkvarteret om orsak till varje kvinnas förtidiga avgång. Hittills finns det brister i rapporteringen och Högkvarteret har endast erhållit två utvärderingar under 2004. Ur dessa framkommer följande anledningar till varför man valt att sluta arbeta inom Försvarsmakten; en kvinna upplevde motstridiga krav mellan familj och krav på nivåhöjande utbildning medan en annan har fått en plats på en civil utbildning.

Successivt ökande rekryteringsmål

Försvarsmakten har tidigare satt upp ett rekryteringsmål avseende andelen kvinnliga yrkesofficerare. Målet är att kvinnorna ska utgöra 5,99% år 2007 respektive 9,34% år 2012 av den totala andelen officerare. Andelen kvinnliga officerare har som vi redan nämnt ökat svagt de sista åren och även under 2004, men Försvarsmakten kommer med all sannolikhet inte kunna nå målet med 5,99% kvinnliga yrkesofficerare år 2007, vilket beror på ett flertal anledningar. En betydande anledning till att andelen kvinnor ej kommer att öka i den omfattning som Försvarsmakten önskar är det i december tagna Försvarsbeslutet 04 som innebär att en ca tredjedel av alla förband kommer att läggas ner eller flyttas under 2005. I och med att avvecklingsbeslutet främst påverkar personer med kortare anställningstid, där det naturligt finns en högre andel kvinnor eftersom kvinnor tidigare inte hade tillträde till organisationen och alla dess befattningar, kommer en stor andel kvinnor försvinna ur organisationen. Avvecklingsbeslutet berör 155 stycken kvinnliga yrkesofficerare, varav 51

tillhör förband som skall flyttas eller läggas ned och sedan återuppstå på annan ort. Skulle samtliga 155 kvinnor försvinna ur organisationen minskar andelen kvinnliga yrkesofficerare till 3,76%, jämfört med dagens 4,4%, vilket därmed motverkar Försvarets ambitioner att öka andelen kvinnor. Motsvarande siffra om endast kvinnorna från avvecklingsförbanden försvinner från organisationen (104 st.) blir 4,3%. Här kan vi, oavsett det exakta utfallet av försvarsbeslutet, helt utesluta en ökning av andelen kvinnliga yrkesofficerare.

I och med Försvarsbeslutet kommer även antalet värnpliktiga, och därmed även rekryteringsbasen för yrkesofficerarna, att minskas under kommande år. De kadetter som nu går officersutbildningen 03/05 kommer inte få anställning och yrkesofficersprogrammet (YOP) årgång 2004-2006 och 2005-2007 ställs in. Därmed kan de värnpliktiga som gjort/gör sin grundutbildning 2003-2004 och 2004-2005 inte heller bli antagna till YOP. Detta kommer naturligtvis att påverka målet med att successivt öka andelen kvinnor negativt. Försvaretsmakten håller för tillfället på att ta fram reviderade rekryteringsmål i syfte att säkerställa att organisationen, trots stora neddragningar, ska öka andelen kvinnor inom organisationen på längre sikt.

Förbättrad arbetsmiljö

Arbetet med att anpassa utrustning och uniformer till de kvinnliga värnpliktiga och kvinnliga officerarna skall fortsätta. Det finns fortfarande brister i uniformssystemet och vapen och utrustning är fortfarande anpassade för män. Detta gör det svårt för kvinnor att kunna arbeta på samma villkor som männen. Kvinnor som använt mammauniformerna har inkommit med förslag om att utvärdera den, då övriga uniformer enligt rutin utvärderas. Under 2004 har dock ingen formell utvärdering skett av mammauniformen. Försvarets Materielverk (FMV) håller för tillfället på att ta fram en mammaskjorta. Idag måttas FMV mammakläder för varje enskild kvinna då några mammakläder inte finns på lager.

Försvaretsmakten har under 2004 tagit fram badlakan för kvinnliga värnpliktiga och kvinnliga yrkesofficerare på skolor och i utlandstjänst, då dagens handdukar är väldigt små. I oktober fördelades 1500 stycken badlakan ut till förbanden och ytterligare 15 000 ska levereras och spridas på förbanden under våren 2005.

Faciliteter

Inga särskilda åtgärder har vidtagits utanför verksamheten, för att ordna särskilda hygienutrymmen för män respektive kvinnor på förband och skolor.

Kvinnlig värnplikt – Svar RB 18

Rekryteringscentrums informations- och utbildningsinsatser

Antalet kvinnor som genomfört värnplikt har (se tabellen nedan) ökat under de senaste åren. Detta är ett resultat av flera vidtagna åtgärder i syfte att öka kvinnors intresse för det militära. Bland annat har informationspaketet "Lumpen" som redan under 2003 började skickas ut till landets alla sjuttonåringar fortsatt att spridas även under 2004 till samma målgrupp. Här finns även en separat del som riktar sig specifikt till tjejer.

Rekryteringscentrum har även bedrivit en tjejkampanj under 2004 med reklam på bio, TV och på busshållplatser i syfte att öka intresset och därmed andelen tjejer som genomför värnplikt. Reklamen har haft ett bra genomslag och uppfattats som mycket positiv av målgruppen (unga tjejer), vilket även resulterat i att antalet intresseanmälningar för att göra värnplikten ökat markant under 2004 (se tabellen nedan). När tjejkampanjen startade var det en satsning som skulle fortgå i flera år i syfte att öka rekryteringen av antalet kvinnor. Kampanjen har nu med hänsyn till Försvarmakten ekonomiska situation dragits in och kommer inte att genomföras kommande år. Sannolikt kommer detta ha negativ inverkan på antalet intresseanmälningar, antagningsprövade och inskrivna de kommande åren. Siffran avseende antalet inskrivna till värnplikt år 2004 är ännu inte fastställd och kan komma att höjas något, dock är det oroväckande att andelen inryckta kvinnor minskat under 2004.

Antalet kvinnor/År	2000	2001	2002	2003	2004
Antalet intresseanmälningar	602	730	1 292	1318	1714
Antalet antagningsprövade	499	511	836	1050	1211
Antalet inskrivna till värnplikt	204	271	376	555	510

Försvarmakten har under 2004 haft 16 skolinformatörer som genomfört utbildning i skolklasser över hela landet. Skolinformatörerna är anställda av Rekryteringscentrum och har under året nått cirka 20 000 ungdomar. Försvarmakten har liksom tidigare år fortsatt att delta i ett flertal mässor i Piteå, Sundsvall och Göteborg samt på den årliga SACO-mässan i Stockholm dit många ungdomar kommer. Därtill har man även deltagit i vissa sommararrangemang som anordnas för ungdomar, bl a Ung-08 i Stockholm.

Försvarmakten och Pliktverket genomför gemensamt informationskvällar för de tjejer som anmält intresse för värnplikten, men som ännu inte genomgått antagningsprövning. Informationskvällarna har dock hittills bara genomförts i Stockholm och i Kristianstad ca en gång i kvartalet.

Minilumpen har fortsatt genomförts under 2004 och utvärderingarna visa på ett generellt positivt resultat. Minilumpen riktar sig mot både tjejer och killar som under några dagar vill prova på hur det är att göra värnplikten, men den övervägande majoriteten som genomför minilumpen är tjejer. Varje förband ska enligt VU genomföra minst två stycken minilumpen per år. Resultatet varierar dock och vissa förband ställer in minilumpen. Under 2004 har Försvarmakten totalt genomfört 15 stycken omgångar av minilumpen och ca 250 personer har deltagit, vilket motsvarar ungefär samma antal som året innan. Under 2004 har

Försvarsmakten även genomfört en minilumpen för personer med annan kulturell bakgrund än den svenska.

Projekt befattningsanalys

Projekt befattningsanalys innebär att man ska se över kravprofiler och analysera mönstringsverktygen för att de inte ska utesluta vissa grupper av människor, t ex kvinnor. Ett inledande arbete avseende befattningsanalys har genomförts under 2004, dock kvarstår arbete avseende implementering och utveckling.

Avgångar bland värnpliktiga under kalenderåret 2004

Tabellen nedan åskådliggör antalet avgångar under 2004 bland de som ryckt in samma år. Det är dock viktigt att notera att kalenderår och utbildningsår inte sammanfaller. Data är hämtad ur Pliktverkets datasystem 2005-01-21 och som avgång räknas värnpliktiga som efter inryckning erhållit beslut som innebär att de lämnat Försvarsmakten.

Tabell över antalet inryckta och antalet avgångar bland värnpliktiga män och kvinnor kalenderåret 2004

Förband	Kvinnor			Män			Båda könen		
	Inryckta	Avgång	Avgång %	Inryckta	Avgång	Avgång %	Inryckta	Avgång	Avgång %
LG	62	13	21,0	991	142	14,3	1 053	155	14,7
I 5	31	3	9,7	513	44	8,6	544	47	8,6
I 19 Mek	22	6	27,3	651	84	12,9	673	90	13,4
I 19 Lv	6	1	16,7	252	30	11,9	258	31	12,0
I 19 Art	33	5	15,2	443	42	9,5	476	47	9,9
I 19 Ing	4	0	0,0	299	39	13,0	303	39	12,9
I 19 Sign	9	3	33,3	184	19	10,3	193	22	11,4
K 3	1	0	0,0	361	51	14,1	362	51	14,1
K 4	0	0		395	63	15,9	395	63	15,9
P 4	14	3	21,4	726	90	12,4	740	93	12,6
P 4 Kvarn	1	0	0,0	243	26	10,7	244	26	10,7
P 7	17	4	23,5	583	46	7,9	600	50	8,3
P 10	6	2	33,3	559	68	12,2	565	70	12,4
P 18	7	1	14,3	458	52	11,4	465	53	11,4
A 9	20	6	30,0	608	55	9,0	628	61	9,7
Lv 6	25	4	16,0	591	52	8,8	616	56	9,1
Ing 2	11	2	18,2	524	67	12,8	535	69	12,9
S 1	36	3	8,3	531	52	9,8	567	55	9,7
T 2	37	10	27,0	660	96	14,5	697	106	15,2
Armén	342	66	19,3	9 572	1 118	11,7	9 914	1 184	11,9
1. Ubflj	10	0	0,0	63	0	0,0	73	0	0,0
1. Ubflj Kar	0	0		14	0	0,0	14	0	0,0
2. Ysflj	8	0	0,0	146	6	4,1	154	6	3,9
3. Ysflj	12	0	0,0	112	12	10,7	124	12	9,7
4. Minkriflj	18	5	27,8	297	25	8,4	315	30	9,5
MarinB O	26	0	0,0	323	17	5,3	349	17	4,9
MarinB O Här	2	0	0,0	26	1	3,8	28	1	3,6
MarinB O Vis	0	0		19	1	5,3	19	1	5,3

MarinB S	6	1	16,7	153	4	2,6	159	5	3,1
MarinB S Göt	4	1	25,0	25	3	12,0	29	4	13,8
MarinB S Mal	4	0	0,0	46	1	2,2	50	1	2,0
ÖS Kar	0	0		89	8	9,0	89	8	9,0
Amf 1	9	3	33,3	640	94	14,7	649	97	14,9
Amf 4	7	1	14,3	518	68	13,1	525	69	13,1
Marinen	106	11	10,4	2 471	240	9,7	2 577	251	9,7

Förband	Kvinnor			Män			Båda könen		
	Inryckta	Avgång	Avgång %	Inryckta	Avgång	Avgång %	Inryckta	Avgång	Avgång %
F 4	13	1	7,7	335	25	7,5	348	26	7,5
F 7	7	3	42,9	316	43	13,6	323	46	14,2
F 17	17	3	17,6	246	21	8,5	263	24	9,1
F 17 Häs	4	0	0,0	53	4	7,5	57	4	7,0
F 20	12	1	8,3	244	28	11,5	256	29	11,3
F 21	14	1	7,1	324	32	9,9	338	33	9,8
Hkplj Ber	0	0		39	7	17,9	39	7	17,9
Hkplj Bod	0	0		5	0	0,0	5	0	0,0
Hkplj Kal	0	0		3	0	0,0	3	0	0,0
Hkplj Mal	6	0	0,0	156	28	17,9	162	28	17,3
Flygvapnet	73	9	12,3	1 721	188	10,9	1 794	197	11,0
FMUndSäkC	10	2	20,0	24	5	20,8	34	7	20,6
FöMusC	26	0	0,0	73	0	0,0	99	0	0,0
SkyddC	5	0	0,0	43	4	9,3	48	4	8,3
Centra	41	2	4,9	140	9	6,4	181	11	6,1
FM	562	88	15,7	13 904	1 555	11,2	14 466	1 643	11,4

I jämförelse med föregående år har det totala antalet avgångar inom hela Försvarsmakten minskat med två procentenheter från 13,3% till 11,4%, vilket är mycket positivt. Dock har antalet avgångar bland kvinnor ökat från 12,7% till 15,7%, vilket går tvärt emot Försvarsmakten ambition att öka andelen kvinnor. I jämförelse mellan de olika vapenslagen har armén procentuellt flest avgångar bland kvinnliga värnpliktiga.

Civilanställda

Antal civila årsarbetskrafter (fig. 8)

Planerad personalvolym för december var 8 640 årsarbetskrafter (åa) exkl. 58+. Utfallet blev 8 463 årsarbetskrafter, ca 2 % eller 177 färre vid årets slut än planerat. Orsakerna är effekterna av anställningsstoppet. Mäts snittårsarbetskraften för hela 2004 visar det på ett underskridande med ca 100 åa (1,2 %). Antalet årsarbetskrafter i januari var 8 672, och i december 8 463, en minskning under året om 209 åa. Minskningen beror i huvudsak på effekter av anställningsstoppet.

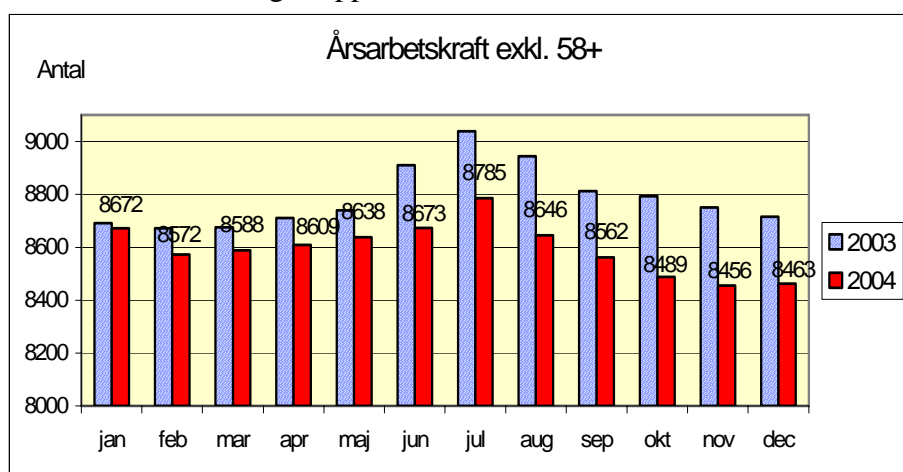


Fig 8: Antal

årsarbetskraft civila.

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

Antal anställda, samtliga civila 2004-12-31

Antalet civila individer har under året minskat med 278. I januari var antalet 10 058 anställda, i december var antalet civilanställda 9 780. Det har skett en minskning med (2,7 %). Ökningen under juni återfinns bland tidsbegränsat anställda "sommarvikarier" (fig. 9). FMLOG står för den största reduceringen.

Antal civilanställda 2004-12-31

	Män	Kvinnor	Totalt
HKV	148	235	383
MD Staber	109	162	271
Armén	490	425	915
Marinen	366	195	561
Flygvapnet	660	341	1 001
Helikopter	91	47	138
FMLOG	3 724	2 414	6 138
Skolor	88	68	156
Centra	99	84	183
Utlandsstyrkan	27	4	31
Övriga	1	2	3
Summa	5 803	3 977	9 780

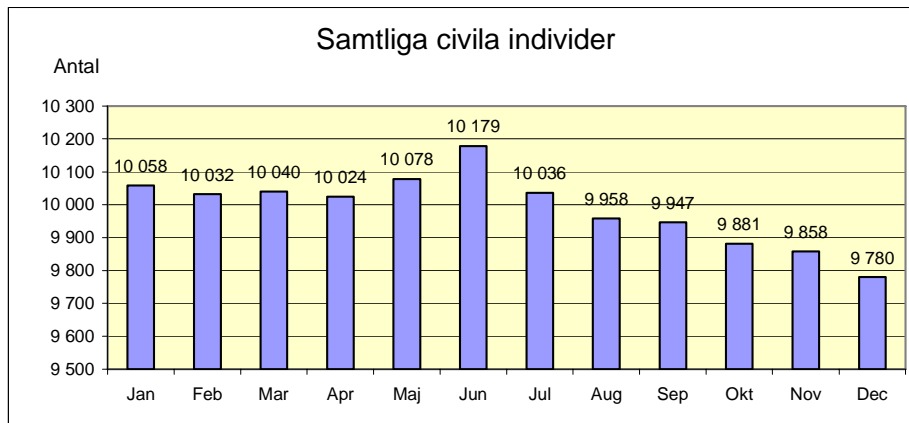


Fig 9: Antal civilanställda totalt

Antal civilanställda kvinnor/antal civilanställda (procent)

2000	2001	2002	2003	2004
41,2%	40,5%	40,3%	40,5%	40,7%

Antal tillsvidareanställda 2004-12-31

Antalet tillsvidareanställda har under året minskat med 165 individer, (1,8%). I januari uppgick antalet till 9 153 anställda, i december var antalet 8 988. De största reduceringarna återfinns vid FMLOG, flygvapnet och marinen.

	Män	Kvinnor	Totalt
HKV	134	220	354
MD Staber	88	155	243
Armen	416	379	795
Marinen	323	184	507
Flygvapnet	629	321	950
Helikopter	84	45	129
FMLOG	3 526	2159	5 685
Skolor	85	58	143
Centra	75	74	149
Utlandsstyrkan	27	4	31
Övriga	1	1	2
Summa	5 388	3 600	8 988

Antal tidsbegränsat anställda 2004-12-31

Antalet tidsbegränsat anställda har under 2004 minskat med ca 113 individer, en minskning med ca 12 %. I januari uppgick antalet till 905 visstidsanställda, och i december var antalet nere i 792. Orsakerna är bland annat att vissa har övergått i tillsvidareanställning, samt effekter av anställningsstoppet.

Antal tidsbegränsat anställda

	Män	Kvinnor	Totalt
HKV	14	15	29
MD Staber	21	7	28
Armén	74	46	120
Marinen	43	11	54
Flygvapnet	31	20	51
Helikopter	7	2	9
FMLOG	198	255	453
Skolor	3	10	13
Centra	24	10	34
Övriga	0	1	1
Summa	415	377	792

Åldersstruktur – Svar RB 22

Den positiva nedåtgående trenden som tidigare har uppmätts vad gäller medelåldern har nu avstannat. (2000=48 år och 2001=45,2 år, 2002=45,8 år, 2003=45,0 år, 2004=45,3 år) medelåldern höjdes något. Orsakerna till tidigare års sänkning är avvecklingsverktygen 58+ samt pensionsersättning. Åldersstrukturen kan komma att gå i negativ riktning kommande år då ett stort antal unga civila p.g.a. arbetsrätten kommer att sägas upp.

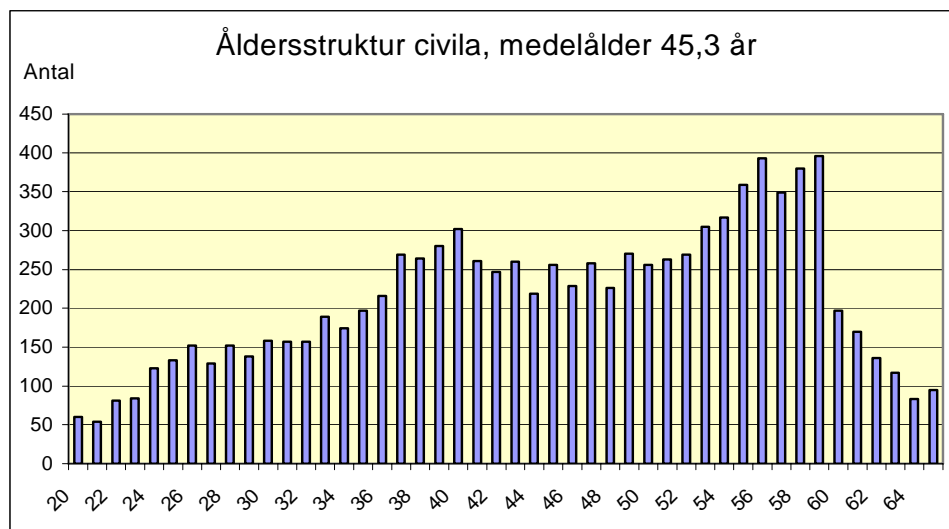


Fig 10: Åldersstruktur civilanställda

Personalkategori	Snittålder män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Tillsvidare anställda	45,8	46,2	46,0
Tidsbegränsat anställda	38,3	36,2	37,2
Alla	45,2	45,3	45,3

Tjänstledigheter

Under sista halvåret har antalet tjänstlediga utan lön ökat jämfört med 2003. Antal tjänstlediga utan lön i januari var 342, och i december 429 (2003 högsta värde var 405). Nedan visas tjänstlediga per orsak under hela året.

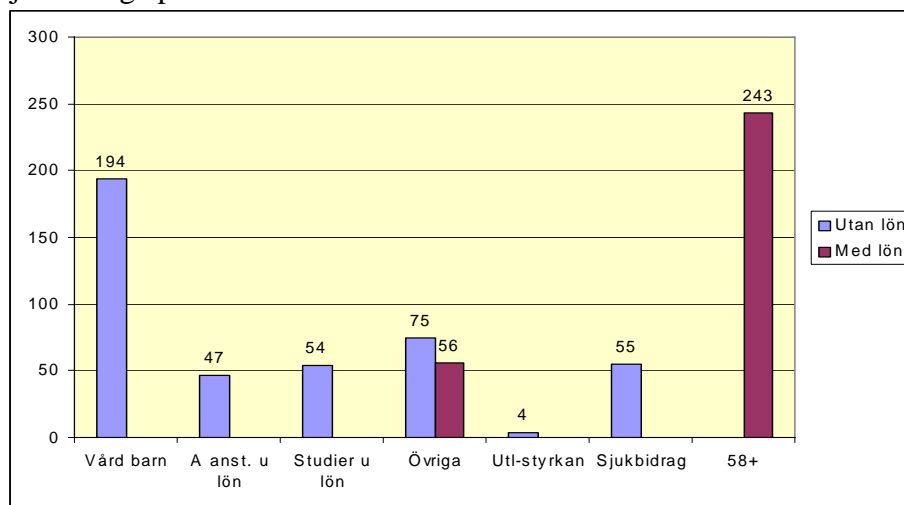


Fig 11: Tjänstledighetsorsaker samtliga civilanställda
Tjänstledigheten angiven i årsarbetskrafter

Nyanställningar

Antalet nyanställda (tillsvidareanställda) under året är 232. Detta är en klar minskning jämfört med tidigare år (2002=602, 2003=468) orsaken till minskningen är anställningsstoppet som infördes under sommaren 2003. Beslut om undantag sker centralt i varje enskilt fall. Trots anställningsstopp måste vissa befattningar tillsättas då vakans uppstår p.g.a. lagar och förordningar.

Avgångar

Planerade avgångar för året var 830, utfallet för hela 2004 blev 761. Störst utfall blev pensionsersättning, (208) entledigad p.g.a. arbetsbrist (149), samt 58+ (135). Avgångar på egen begäran blev betydligt färre än planerat, samma tendens återfinns bland yrkesofficerare, orsaken kan vara situationen på arbetsmarknaden, svårigheten att få annat arbete.

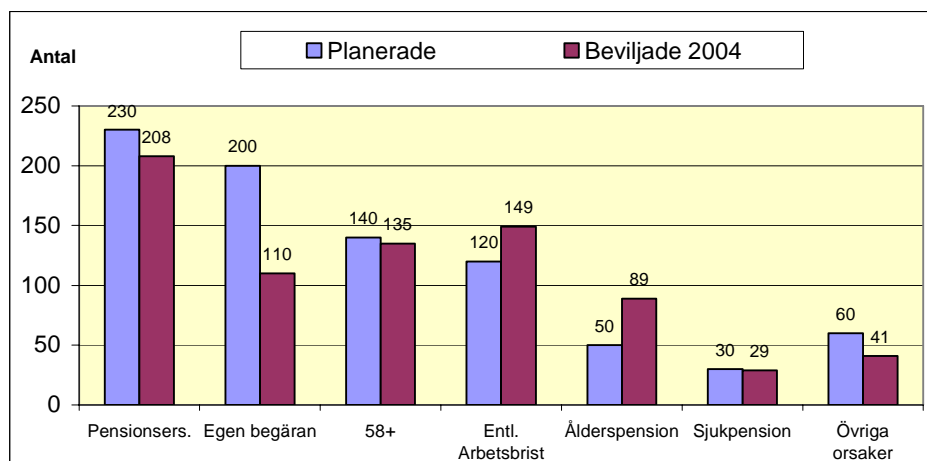


Fig 12: Avgångsorsaker civilanställda

Lönekostnadsutveckling yrkesofficerare

Lönekostnadsutveckling yrkesofficerare (Grundlön, retroaktiv lön, fasta tillägg inkl. sociala avg/årsarbetskraft) beräknat på anslag 6.1.1.

(Tkr)

2000	2001	2002	2003	2004
437	480	482	495	497

Konto: 4011, 4013, 4031-4034, 411
LKP 2000: 54,73%, 2001: 2003 49,82%, 2004: 49,70%

En retroaktiv pensionsavgift belastade utfallet 2001 under "Löner och arvoden". RALS-utfallet 2002 betalades ut för ett stort antal anställda under våren 2003 vilket påverkade det årets utfall. Under december 2004 betalades en delsumma av RALS:en ut. RALS-förhandlingarna kommer att fortsätta under 2005. Antalet yrkesofficerare har sjunkit under året. Äldre med högre lön har slutat eller gått i SP. Grundlön avveckling officerare har sjunkit markant mellan 2003 och 2004. Även den retroaktiva löneutbetalningen har sjunkit från 2003 till 2004.

Lönekostnadsutveckling civilanställda

Lönekostnadsutveckling civilanställda (Grundlön, retroaktiv lön, fasta tillägg inkl. sociala avg/årsarbetskraft) beräknat på anslag 6.1.1.

(Tkr)

2000	2001	2002	2003	2004
382	361	364	385	393

Konto: 4016-4017, 4035-4038, 412
LKP: 2000: 54,73%, 2001: 2003 49,82%, 2004: 49,70%

En retroaktiv pensionsavgift belastade utfallet 2001 under "Löner och arvoden". RALS-utfallet 2002 betalades ut för ett stort antal anställda under våren 2003 vilket påverkade det årets utfall. Grundlön civila har gått upp medan grundlön avveckling civila har minskat under året. Detta kan härledas till att en del av RALS:en betalades ut under december och att antalet med åtgärden 58+ minskat.

Löneutveckling i Försvarmakten för identiska individer.

Löneutvecklingen för identiska individer¹ under perioden september 2003 till september 2004 har varit 3,3 %. Denna ökning har berott på RALS löneökning på 3,03%, lönehöjningar i samband med befordringar eller förändrade arbetsuppgifter med 0,17, löneökning till följd av uppflyttningar i lokala tariffsystem – ALLF-avtalet 0,1%.

Tabell 3 Yrkesofficerare, civilanställda och reservofficerare lönekostnader totalt

	Yrkesofficerare		Civilanställda		Reservofficerare	
	Totalt	Per årsarbetare	Totalt	Per årsarbetare	Totalt	Per individ
Lön*	5 639 842	518,0	3 613 649	421,7	116 028	7,9
varav: grundlön	5 031 361	462,1	3 354 391	391,5	88 573	6,0
fasta tillägg	184 865	17,0	98 722	11,5	8 343	0,6
rörliga tillägg	423 616	38,9	160 536	18,7	19 112	1,3

*Med "lön" avses grundlön, fasta och rörliga tillägg inkl. sociala avgifter 49.70%
Årsarbete exklusive 58+ enligt Tabell 1

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

Reservofficerare – Svar 22 RB

Allmänt

Året har präglats av fortsatta arbeten kring den framtida Försvarmakten och därmed reservofficerens nuvarande och framtida roll.

Antal/behov

Försvarmakten har för närvarande totalt ca 14 700 reservofficerare anställda enligt olika kungörelser/förordningar. Pågående och fortsatta arbeten ska klargöra antal och vilka kompetenser som efterfrågas i framtiden samt hur reservofficerare med äldre anställningsförhållanden skall hanteras. Det totala antalet om ca 14 700 reservofficerare ryms ej inom planerad insatsorganisation.

Nedan redovisas åldersstrukturen för de reservofficerare som innehar ett (för tjänstgöring) gällande anställningsförhållande med Försvarmakten. Dessa är idag totalt ca 12 200 och fördelas enligt följande tre olika anställningsförhållanden; avtal med tjänstgöringsplan (ca 7 000), avtal med tjänstgöringsplan för anpassning (ca 2 200) och det s k "noll"-avtalet (ca 3 000).

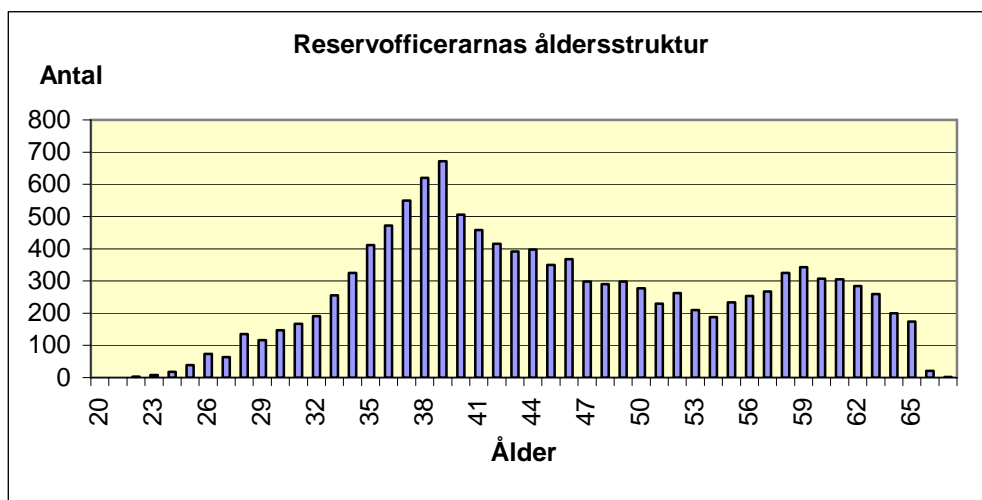


Fig xx: Reservofficerarnas åldersstruktur

Reservofficersprogrammet (ROP)

En andra omgång av reservofficerare har under året examinerats från ROP. Under hösten påbörjades anpassad reservofficersutbildning för ett fåtal blivande reservofficerare.

Försvarmakten har under året slutfört ett och påbörjat ett nytt obligatoriskt tjänstgöringsår för nytexaminerade reservofficerare. Tjänstgöringen skall ses som en naturlig fortsättning på ROP och syftar till att kompetensutveckla och merutnyttja reservofficeren i grundorganisationen och/eller inom ramen för utlandsstyrkan.

Tabell 2 Reservofficerare - antal m.m.

Organisations- enhet	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
HKV	789		15				18		9	
MDS	57	1	49	1			2		3	
MDM	16		13				6			
MDN	350	1	347	1			1		7	
MDG	50		44		1					
LG	668	5	627	5	7	1	3		3	
I 5	590	1	467	1	3		5		10	
I 19	885	3	866	3			5		25	
K 3	366		363		10		1		113	
K 4	316		308		3		1		2	
P 4	496	6	477	6			18		36	
P 7	779	3	675	3			10		100	
P 10	627	3	596	3			4	2	3	
P 18	224		169							
A 9	746	5	726	5			12		34	
LV 6	816	3	771	3	9				20	
ING 2	485	1	483	1			2		24	
S 1	462	5	352	5					1	
T 2	440	3	419	3			8		1	
1. UBFLJ	12				1					
2. YSFLJ	109	3	99	2						
3. YSFLJ	77	3	57	2						
4. MINKRIFLJ	579	5	515	3	12		5			
AMF 1	847	8	806	8			1		39	
AMF 4	292	3	237	2	3					
MARINB S	727	8	553	7			4		77	
MARINB O	689	2	375	1			4		38	
ÖS	3		2		1					
F 4	202	13	148	11						
F 7	189	11	147	11			5		5	
F 17	500	29	376	25					1	
F 21	260	20	167	13					1	
F 20	276	17	258	15			2		8	
HKPFLJ	135	1	72				1			
FMLOG	12		11						2	
FSC	427	42	421	39					31	
Totalt	14 498	205	12 011	179	50	2	118	2	593	

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

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

*** Med "slutat" avses endast de där anställningen som reservofficer upphört. (Avgångsorsak 9906, 9929, 9951, 9954)

Kompetenshöjande utbildning

Har genomförts under året i form av taktisk kurs för reservofficerare vid funktionsskolor samt påbörjats i form av högre reservofficerskurs vid Försvvarshögskolan. Högre reservofficerskurs slutförs under våren 2005. Utöver dessa skolbundna utbildningar har ett antal centraliserade utbildningar för reservofficerare genomförts vid olika förband. Kompetensutveckling för reservofficerare i form av utbildning och tjänstgöring har fortsatt varit eftersatt.

Tabell 5 – Reservofficerarnas tjänstgöring

Tjänstgöring i grundorganisationen		Tjänstgöring i insatsorganisationen
Antal som tjänstgjort	Antal tjänstgöringsdagar	Antal tjänstgöringsdagar
200	47 912	9 468

Försvarets personal- och kompetensförsörjningssystem

Under denna rubrik redovisas både personal- och kompetensförsörjning.

Försvaretsmakten har under 2004 fortsatt ett omfattande utvecklingsarbete inom ramen för Försvaretsmakten personal- och kompetensförsörjningssystem. Detta arbete kommer fortsatt att bedrivas inom ramen för det beslutade nya kompetensförsörjningssystemet (NKFS). En stor del av förändringsarbetet har nu övergått till ett mer konkret genomförande utifrån tidigare utvecklingsarbete. Utvecklings- och implementeringsarbete kvarstår dock innan förändringar kan genomföras och NKFS bedöms vara implementerat i sin helhet 2006.

Parallellt med arbetet i NKFS pågår ett utvecklingsarbete inom ramen för en arbetsgrupp benämnd Ag PERS, syftande till att analysera och åtgärda ett antal områden som Försvaretsmakten rapporterade till Regeringen 2004-04-30. Områdena som rapporterades inom personal- och kompetensförsörjningssystemet var åldersstruktur, kompetensförsörjning, den ökade tyngdpunkten mot internationella insatser, vilket också inneburit en utveckling av förbandsutvecklingssystemet, och hur reduktionen av antalet yrkesofficerare och civilanställda samt utebliven rekrytering, utveckling och avveckling av reservofficerare måste hanteras så att kompetensbehoven tillgodoses. Arbetet med Ag PERS startade upp under hösten 2004 och fortgår under 2005. Resultaten av Ag PERS arbete kommer fortlöpande att rapporteras till regeringen och slutrapporten avses vara klar i november 2005.

Införande av ett nytt förbandsutbildningssystem

FM skall år 2006 införa ett nytt förbandsutbildningssystem syftande till att öka förmågan till internationella insatser samt öka kvalitén i grundutbildningen.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Under 2004 har:

- Produktionsutlägg för åren 2005-2008 utarbetats.
- Beställningsunderlag lämnats till förband och Pliktverket.
- Förhandlingar om avtal om vissa anställningar inom Försvaretsmakten inletts.
- Informationsplan riktad mot de som skall rycka in 2006 utarbetats.

Under 2005 skall:

- Informationsplanen, utbildnings- och övningsplanering genomföras.
- Avtal för beredskaps- och förstärkningssoldater vara klara.

Under 2006 skall:

Det nya förbandsutbildningssystemet införs för Marinen och Flygvapnet i januari 2006 och för Armén i juli 2006.

Försvaretsmakten HR-strategi (personalstyrning)

HR-strategiprocessen skall visa vägen till hur Försvaretsmakten på ett metodiskt, systematiskt och mätbart sätt skall personal- och kompetensförsörja den framtida organisationen. HR-strategi skall tydliggöra HRs roll i FM verksamhet. En del av strategin syftar till att skapa en gemensam identitet som alla anställda känner till och känner sig delaktiga i.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Försvarsmakten har under 2004 påbörjat arbetet med att utveckla en HR-strategi. Försvarsmaktens värdegrundsarbete och övriga utvecklingsarbeten inom ramen för den fortsatta reformeringen av Försvarsmaktens personal- och kompetensförsörjningssystem skall under 2005 kopplas till HR-strategin. En faktor som måste beaktas är vilken roll personalfrågorna får i Högkvarterets nya organisation.

Kompetensbehovsinventering

Målet med kompetensbehovsinventering är alltjämt att utifrån en sammanhållen struktur, anpassad till strategiska, organisatoriska och individuella behov, beskriva behov och tillgång på kompetens i Försvarsmakten. Utifrån analyser av lägesbilden skall inriktningar och målsättningar kunna utarbetas för kompetensförsörjningsåtgärder.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Under 2004 genomfördes en fullständig inventering i hela organisationen. Resultatet har skiftande kvalitet utifrån hur långt olika förband hunnit i sitt arbete. En klar förbättring har uppnåtts avseende kompetensen att använda metoder och verktyg, men behovet finns att öka kunskapen hos den enskilde individen. Denna målsättning hämmas av bristen på ett PA-system med möjlighet till egenrapportering och tillgänglighet för individen. Förbanden har givits ett stående uppdrag att kontinuerligt, dock minst en gång per år, uppdatera kompetensläget för individer och de behov som genereras av befattningar i egen organisation. Kvalitetssäkring av individers kompetensbeskrivningar sker av närmaste chef vid utvecklingssamtal. Försvarsmaktens kompetensförsörjningsstrategi ligger fast, men valda metoder har ännu inte prövats inom ramen för Försvarsmaktens utvecklingsplan (FMUP) och Kompetensförsörjningsplan (KompP).

Under 2005, i samband med omstrukturering och uppsägningar, kommer kompetensdatabasen att nyttjas för turordningsarbetet. En viktig målsättning är att utifrån de ramar LAS utgör behålla önskvärd kompetens. I samband med detta arbete görs en samlad ansträngning att vid alla förband uppdatera läget för befattningar i ny organisation och individer. Ansvar för kompetensmallens kompetensbeskrivningar kommer under året att fördelas ut till kompetensområdesföreträdare. STRA PERS kommer dock att bibehålla det redaktionella ansvaret och ansvaret för kompetensmallens struktur. Målsättningen är också att med metoder och verktyg kunna inrikta och göra målsättningar för kompetensförsörjning i FMUP och KompP.

Ett nytt personaladministrativt system

Projekt PRIO har till uppgift att realisera ett integrerat resurs- och ekonomiledningssystem (HR-Logistik-Ekonomi) i Försvarsmakten. Det innebär att projektet kartlägger verksamhetens processer och därefter behov av IT-stöd och sedan värderar hur dessa behov bäst kan tillfredställas; via upphandling av ett nytt systemstöd och /eller integration med befintliga systemstöd.

För HR-området inkluderas följande verksamhetsområden:

- Strategi- och ledningsarbete för HR-området (arbetstids- och löneavtal, riktlinjer och policies, strategisk planering)
- Planering och fastställande av organisation och bemanning av en organisatorisk enhet
- Rekrytering och avveckling av personal
- Utveckling av personal, dvs medarbetarsamtal, arbetsmiljöfrågor mm
- Administration av anställningar, arbetstid, lön och ersättningar
- Planering och administration av resor
- Kompetensutveckling av personal via kursverksamhet
- Administration av värnpliktiga inför och under utbildning
- Uppföljning av HR-området.

Enligt PRIO projektet kan införandet av ett nytt integrerat resurssystem ske tidigast under år 2006.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Projekt PRIO har hösten 2004 arbetat vidare med att ta fram förslag till förbättringsåtgärder för Försvarens HR-processer. Projektet har som en deluppgift att skapa en översikt över:

- Den verksamhet som behövs avseende HR inom Försvarens
- Förslag till förändringsåtgärder i dagens arbetssätt
- Förväntade effekter och hindrande faktorer av dessa förändringsåtgärder (nyttor)
- Verksamhetens funktionella krav på informationssystem
- Centrala krav på organisation och beslutspunkter

Översikten skall utgöra underlag för beslut om ett eventuellt införande av ett nytt integrerat IT-stödsystem för Försvarens.

Intresseanmälan/ sökförfarande

Ett utökat intresse-/ sökförfarande skall införas för att till delar ersätta dagens bemanningssystem för officerare.

Ett förfarande där individen genom ansökan/intresseanmälan erhåller befattning blir ett incitament för att kunna möta Försvarens behov av en ökad kontinuitet i vissa befattningar, samt minska behovet av pendling.

Vissa befattningstyper skall i nuläget undantas från ett utökat intresse/ sökförfarande:

- Befattningar som bedöms vara av karaktären ”karriärbefattningar”. Införandet av Försvarens chefsutvecklingsprogram gör det nödvändigt att identifiera ovan nämnda karriärbefattningar.
- Befattningar som helt riktas mot grundutbildning av värnpliktiga. Undantag kan vara vissa specialist- och fackmannabefattningar.

En viktig förutsättning i ett sökförfarande är att befattningarnas kravprofiler är noggrant beskrivna. Utan dessa kravprofiler är ett grannlaga urvalsarbete ej möjligt.

En av förutsättningar för ett lyckat införande av ett sökförfarande är ett HR-system med tillräcklig funktionslitet för att möjliggöra en minimering av det utökade administrativa arbete som förutspås. Detta beräknas finnas tidigast hösten år 2006, som ett resultat av projekt PRIO. I takt med det successiva införandet krävs också en fortlöpande utveckling av organisationen för att anpassa mot en ökad rekrytering och en minskad bemanningsplanering.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Arbetet med ett utökat intresse- och sökförfarande har försenats under år 2004 Detta p.g.a Försvarens omfattande omstrukturering samt avsaknad av ett administrativt stödsystem.

Under 2005 kommer en översyn av vilka befattningar som är lämpade för ett utökat intresse- och sökförfarande att göras. Arbetet kommer att genomföras ur idag tre dimensionerade perspektiv:

- Lämplig som bemanningsuppdrag – kontra sökförfarande.
- Krav på yrkesofficer.
- Krav på kontinuitet i befattning.

Mot bakgrund av det omfattande arbetet med omstruktureringen av Försvarensmakten och de därtill kopplade uppsägningarna av personal samt införandetidplanen för ett nytt HR-system, så bedöms ett successivt införande av ett sökförfarande inte vara lämpligt att påbörja förrän hösten 2006.

Urvalsarbete

Försvarensmakten förmåga att göra urval behöver utvecklas. Kvaliteten i urvalsarbetet är idag alltför skiftande. För att säkerställa att urvalet vid anställning, befattningsbyten, specifika utbildningar, chefsutveckling m.m. genomförs på ett metodisk och kvalitetssäkrat tillvägagångssätt skall urvalet genomföras av s.k. urvalsnämnder. Urvalsnämnderna skall utgöra ett gemensamt beredningsorgan med gemensamma metoder och tillvägagångssätt. Genom ett sådant arbetssätt minskar sannolikt även risken för särbehandling och/ eller diskriminering.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Förslag till riktlinjer för urvalsnämndernas arbete och sammansättning har utarbetats. Utbildning av urvalsnämnder i bl.a intervjuteknik har vid några enheter genomförts på försök, med gott resultat.

Fördjupad underlagsframtagning inför antagning till chefsprogram, uttagning till Försvarensmakten chefsutvecklingsprogram (FCP) för civil personal och antagning till nuvarande stabsprogram var planerat att genomföras under år 2004. Detta avbröts då den planerade utbildningsstarten av den programbundna utbildningen år 2005/2006, fick inställas av ekonomiska skäl.

Framtagna riktlinjer skall remisshanteras/seminariebehandlas under år 2005 och därefter fastställas efter samverkan med arbetstagarorganisationerna. Därefter skall utbildning genomföras för urvalsnämnder på central och lokal nivå.

Urvalsnämnder med nya krav och riktlinjer bedöms kunna börja verka under år 2006.

Förändringsarbete avseende det reformerade utbildningssystemet

Inom ramen för ett utvecklat kompetensförsörjningssystem skall Försvarsmaktens utbildningssystem reformeras. Tidigare utredningar såsom personalförsörjningsutredningen och skolreformsutredningen ligger till grund för fortsatt arbete.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Arbetet med det reformerade utbildningssystemet har under året främst präglats av arbetet med att ta fram generella och befattningsspecifika förmågor samt en pedagogisk idé. Dessa skall sedan ligga till grund för arbete med övergripande mål för utbildningen och utbildnings- och kursplaner. Under året har arbete också påbörjats med att ta fram formerna för anpassad officersutbildning, anpassad studiegång samt aspirantutbildning.

Under år 2005 bedöms arbetet med förmågor, övergripande mål, utbildnings- och kursplaner mm kunna slutföras.

Tidsplanen är fortsatt en tidigaste start med ett reformerat utbildningssystem hösten 2006.

Meritvärdering av officersutbildning

Som en del i reformeringen av utbildningssystemet utarbetar Försvarsmakten och Försvarshögskolan gemensamt ett koncept för hur en till civila högskolan anpassad meritvärdering av officersutbildningen skall kunna genomföras. Konsekvenser av eventuellt förändrade finansieringsformer för den grundläggande utbildningen ses också över.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Ett förslag på hur en meritvärdering av officersutbildningen skall kunna genomföras är framarbetat tillsammans med Försvarshögskolan och redovisad för Försvarsdepartementet. Därutöver har Försvarsmakten redovisat vilka konsekvenser som ett införande av studiemedelsfinansiering vid den grundläggande yrkesofficersutbildningen får.

Regeringen har uppdragit åt Högskoleverket att under år 2005 granska grundläggande yrkes- och reservofficersutbildning samt den utbildning som bedrivs vid Försvarshögskolan. Granskningen skall inriktas på kvaliteten i utbildningen, utbildningsanordnarnas kvalitetsarbete samt, utifrån det, förslag till åtgärder. Försvarsmakten och Försvarshögskolan samordnar myndigheternas kontakter genom en gemensam arbetsgrupp.

Utveckla personalens karriär- och utvecklingsmöjligheter

RALS bilaga 3

RALS bilaga 3 är ett centralt avtal om lokalt omställningsarbete. Enligt detta avtal skall arbetsgivaren tills vidare avsätta 0,3% av lönesumman för kompetensutvecklings- och kompetensväxlingsåtgärder intill dess att de centrala parterna kommer överens om annat. Försvarmakten och de lokala parterna har i samverkan redovisat en gemensam uppfattning om att huvudsyftet med dessa medel för Försvarmakten är att vidta kompetensutvecklande åtgärder för att öka den enskildes anställningsbarhet, i första hand inom, men även utanför Försvarmakten, dels att fortsätta diskussionerna om eventuella behov av andra ändamål. Inom ramen för detta avtal har följande aktiviteter genomförts under år 2004:

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

1) Öka den enskildes anställningsbarhet

Förband skolor och centra har under året 2004 haft att disponera 3000:- per årsarbetskraft för att vidta kompetensutvecklande åtgärder för att öka den enskildes anställningsbarhet. En utvärdering av de genomförda åtgärderna på förbanden har medfört ett förtydligande i verksamhetsuppdragen 2005 (VU 05) om att bedömningen av åtgärderna skall göras mot Försvarmaktens kompetensbehov på såväl kort som lång sikt.

2) Livs- och karriärhandledare

I en verksamhet som ständigt förändras i takt med politiska beslut, samhälle och övrig marknad erbjuds livs- och karriärplanering till såväl civil- som militär personal i syfte att i första hand ge stöd för att kompetensutvecklas mot Försvarmaktens framtida kompetensbehov och i andra hand mot andra kompetensområden som kan visa sig gagna såväl Försvarmakten som den enskilde individen. Metoden ger mer genomarbetade individuella utvecklingsplaner genom att den enskilde får en ökad självinsikt och medvetenhet om talanger, drivkrafter och behov.

Försvarmakten har våren 2004 genomfört utbildning av ytterligare tio livs- och karriärhandledare samt utvecklat ett nätverk för samtliga (23 st) livs- och karriärhandledare inom Försvarmakten som ett forum för erfarenhetsutbyten, uppdatering av kompetensen, metodutveckling och möjlighet till att successivt anpassa uppgiften mot uppkomna behov.. Livs- och karriärhandledarna kommer att utgöra en strategiskt viktig resurs som stöd till förbandschefen i förbandets och Försvarmaktens framtida kompetensutveckling.

Nyttjandet av metoden varierar, beroende på förbandens olika kunskaper och behov. Enligt VU 2005 planeras ytterligare två utbildningar (max 30 personer) under 2005.

3) Projekt "Värderingar som styrmedel"

I det förändringsarbete som Försvarmakten står inför har det bedömts som särskilt viktigt att verksamheten vilar på en gemensam kommunicerad värdegrund. Råder det oklarhet om vilka värderingar som råder, vet inte medarbetarna vad som förväntas av dem. Om det däremot är tydligt vad som eftersträvas och om värderingarna är formulerade i en vision kan alla förstå och se sammanhangen kopplat till den egna yrkesrollen.

2004 har ett partsgemensamt projekt "Värderingar som styrmedel" genomförts inom Försvarmakten. Inom projektets ram har såväl intervjuenkäter som djupintervjuer genomförts med ett stort antal anställda (1713 personer). Därutöver har medborgarenkäter (4000 personer) med syfte att utröna svenska folkets förtroende för Försvarmakten också genomförts. Personalens nuvarande värdegrund har varit i fokus för samtliga delanalyser. Resultaten har kommunicerats till såväl interna som externa intressenter t ex ÖB, ÖB Controller, Förbandschefer, Arbetstagarorganisationer, Ag PERS, Trygghetsstiftelsen.

2005 planeras aktiviteter såsom implementering och realisering för att kommunicera resultaten av projektet och för att testa ett utbildningsmaterial kring värderingsstyrt ledarskap.

4) Chefsutveckling av civil personal

Civil chefsutveckling har under året bedrivits som ett pilotprojekt inom ramen för RALS bilaga 3. Civil chefsutveckling beskrivas som ett område som är under utveckling där såväl chefsutvecklingens inriktning som innehåll och former successivt prövas.

2004 har arbetet inriktats mot att identifiera framtida chefer samt att utveckla chefsförsörjningsprocessen. Ett orienterande seminarium om ledarskap "Din väg framåt" har genomförts under året för att väcka intresse för chefsrollen samt att öka individernas självkänedom. "Din väg framåt" planeras att genomföras en gång om året.

Idrott och friskvård

Övergripande mål för idrotts- och friskvårdsverksamheten är att skapa bästa möjliga förutsättningar för en aktiv Försvarmakten inom funktionen friskvård, fysiskt stridsvärde och idrott. Detta bidrar till insatsdugliga enheter och förband, samt ökad hälsa hos all personal.

Uppnådda resultat

- Tävlings- och idrottsverksamheten inom ramen för Försvarmaktens idrott och friskvård (FM I/F) har i allt väsentligt nått uppsatta mål. Att notera är att målen ej motsvarar ursprungsmålen för verksamhetsuppdragen 2004 (VU 04) då en kraftfull reducering av ambitionsnivån genomförts på grund av reducerade resurser. Främst gäller detta idrottsverksamheten.
- Försvarmakten har representerats genom de militära landslagen vid 20 internationella tävlingar inom CISM och det nordiska militära samarbetet.
- Utvecklingsarbete har kraftsamlats till fortsatt utveckling, utbildning och implementering av Försvarmaktens fysiska standard.
- FM I/F har deltagit vid framtagande av policy för utlandsstyrkan avseende friskvård, idrott, och fysiskt stridsvärde.
- Nordiskt samarbete inom FOU har inletts.
- Samarbetsavtal med arrangörer av större breddarrangemang har lett till att sammanlagt 2000 Försvarmaktens anställda getts möjlighet att fullfölja Våruset, Vasaloppet, Lidingöloppet och O-ringen.
- FM Idrotts- och friskvårdskonferens har genomförts med mycket hög målpuppfyllnad..
- FM I/F utbildningsverksamhet har under året inriktats mot Chefskurs 1, Chefskurs 2 och Personalchefskurs.

Differentiering av de fysiska baskraven

Under 2004 har Försvarmaktens Idrotts- och Friskvårdsenhet arbetat med att differentiera de fysiska baskraven och resultatet har blivit att man nu ersätter baskraven med ett träningskrav som gäller från 2005-01-01. Träningskraven innebär att alla officerare i Försvarmakten skall genomföra regelbunden träning (minst 2 pass/vecka) och syftet är ändras fokus från en provprestation per år till att träna regelbundet.

Frisknärvaro /Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron i Försvarmakten år 2004 utgjorde totalt 3,10 % av de anställdas totala arbetstid. Andelen långtidssjukskrivna var 2,02 % av de anställdas totala arbetstid. Kvinnornas sjukfrånvaro var 6,14 %. Männens sjukfrånvaro var 2,28. Utfallet för år 2004 går inte i detalj att jämföra med tidigare års utfall till följd av förändrade krav på sjukredovisningen enligt SFS 2002:1061. Siffrorna på sjukfrånvaron indikerar en fortsatt ökning och att ökningen till stor del har sin grund i en ökad andel långtidssjukfrånvaro över 60 dagar. Frisknärvaron i Försvarmakten följer samhället i övrigt. Yngre har en högre närvaro än äldre och män har en högre närvaro än kvinnor. Totalt sätt har Försvarmakten en mycket hög frisknärvaro vid en jämförelse med samhället i övrigt.

Sjukfrånvaro Försvarmakten	ÅR 2004
Totalt	3,10%
Andelen långtidssjukskrivna	2,02%
Kvinnor	6,14%
Män	2,28%
Anställda ålder - 29 år	1,38%
Anställda ålder 30-49 år	2,56%
Anställda ålder 50 år -	4,68%
Yrkesofficerare	2,01% (kvinnor 5,35%)
Civilanställda	4,56% (kvinnor 6,39%)

Försvarmaktens civilanställda (4,56%) har drygt dubbelt så hög sjukfrånvaro som yrkesofficerare (2,01%).

Vid en jämförelse med samhället i övrigt har Försvarmakten en mycket hög frisknärvaro. Man kan dock notera att sjukfrånvaron fortsätter att stiga. Försvarmakten bedömer att trenden kommer att fortsätta med anledning av den omfattande omstrukturering organisationen går igenom fram till år 2007.

Rehabilitering av pliktpersonal

Sedan 2002-07-01 har Försvarmakten ett utökat ansvar att medverka vid rehabilitering av pliktpersonal som skadats under plikttjänstgöring. Sedan Försvarmakten fick det utökade ansvaret har Försvarmakten organiserat rehabiliteringsarbetet och informerat all pliktpersonal som anmält arbetsskada och som ryckt ut under 2003 och 2004 om Försvarmaktens ansvar. Arbetet med att kvalitét säkra rehabiliteringsarbetet har fortsatt under år 2004 med bland annat en årlig konferens: Den riktade sig främst till personal som arbetar med rehabilitering.

Till följd av försvarsbeslutet 2004 har arbetet med att utveckla stödet ytterligare delvis stannat av. Orsaken till det är konsekvenserna av försvarsbeslutet och dess inverkan på rehabiliteringsorganisationen inte har gått att förutse. Försvarsmakten avser att under år 2005 se över rehabiliteringsorganisationen och anpassa den mot de nya förutsättningar som råder med anledning av Försvarsbeslutets konsekvenser.

Försvarsmaktens stöd till anhöriga har i huvudsak varit av praktisk karaktär. Den totala ersättning till anhöriga uppgår till 6 261 kronor. Ersättningarna har lämnats till följd av inkomstförluster i samband med att värnpliktiga skadats.

Statens riskgaranti

Under 2004 betalade Försvarsmakten totalt ut 4 085 235 kronor till värnpliktiga i ersättningar enligt statens riskgaranti. 2 593 800 kr utgör ersättning till följd av dödsfall. Huvud delen av övriga ersättningarna (i antal räknat) är invaliditetsersättningar för hörselnedsättningar.

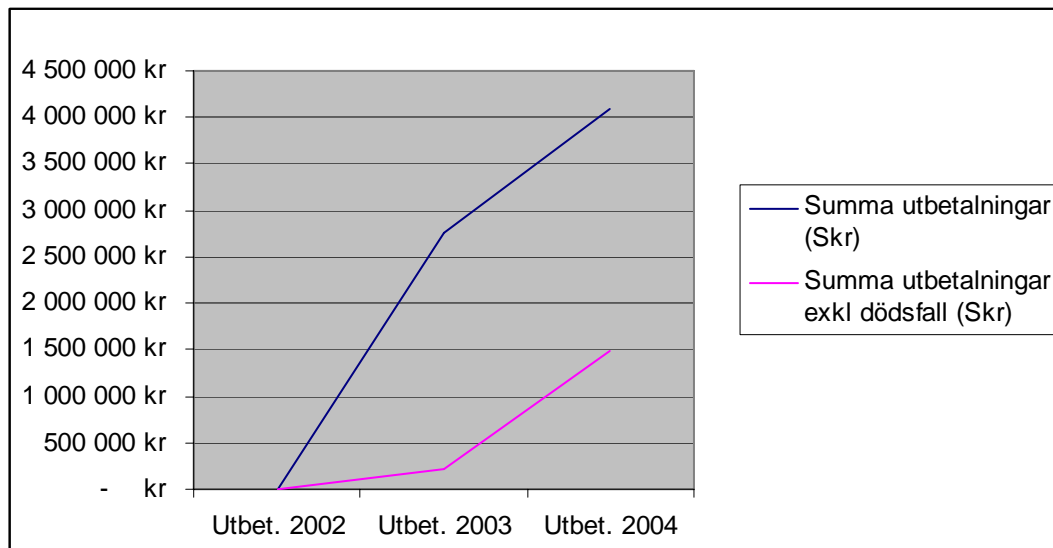
	Utbet. 2002	Utbet. 2003	Utbet. 2004
Summa utbetalningar (Skr)	- kr	2 768 392 kr	4 085 235 kr
Summa utbetalningar exkl dödsfall (Skr)	- kr	220 792 kr	1 491 435 kr
Antal utbetalningar (st)	0	10	66
Antall utbetalningar med full ersättning (st)	0	3	3
Genomsnittlig utbetalning (Skr)	- kr	276 839 kr	61 898 kr
Genomsnittlig utbetalning exkl dödsfall (Skr)	- kr	31 542 kr	23 674 kr
Genomsnittlig invaliditetsgrad (%)	0	32,6	7,2
Genomsnittlig invaliditetsgrad exkl. dödsfall (%)	0	3,7	2,7

Ersättningarna till följd av skada som berättigade ersättning från Statens riskgaranti ser ut enligt tabellen nedan. Sammanställningen är gjord utifrån anmält skadedatum. För närvarande finns det inga statistiska trender. Orsaken till det är att redovisningen stäcker sig över för kort tidshorisont.

Nu lägesredovisning 2004-12-31

	Skadeår 2002 1 jul-dec 31	Skadeår 2003	Skadeår 2004
Summa utbetalningar (Skr)	2 021 360 kr	3 094 421 kr	1 737 846 kr
Summa utbetalningar exkl dödsfall (Skr)	1 172 160 kr	531 421 kr	8 646 kr
Antal utbetalningar (st)	44	29	3
Antall utbetalningar med full ersättning (st)	1	3	2
Genomsnittlig utbetalning (Skr)	45 940 kr	106 704 kr	579 282 kr
Genomsnittlig utbetalning exkl dödsfall (Skr)	27 260 kr	20 439 kr	8 646 kr
Genomsnittlig invaliditetsgrad (%)	5,5	8,7	67
Genomsnittlig invaliditetsgrad exkl. dödsfall (%)	3,2	2,3	1

Prognosen för år 2005 är att ersättningarna till följd av invaliditet kommer att fortsätta att öka.



Kostnads utveckling av statens riskgaranti för värnpliktiga

Arbetsgivarfrågor

Vägledande för arbetsgivarbeslut som fattats under 2004 har varit att besluten hanteras konsekvent över tiden och utifrån hela myndighetens verksamhetsbehov samt enligt god sed på svensk arbetsmarknad. Då omvärlden konstaterar att arbetsgivarfrågorna hanteras konsekvent, stärks förtroendet för myndigheten och Försvarmaktens attraktionskraft som arbetsgivare ökar.

Under 2004 har fokus på Försvarmakten som arbetsgivare varit mycket tydligt. Försvarmakten har tvingats fatta beslut om väsentliga personalminskningsvolymmer och därmed om att säga upp såväl civil som militär personal på grund av arbetsbrist under kommande år.

Under slutet av 2004 har det arbetsrättsliga regelverket och de personalpolitiska ställningstagande som ska gälla för personalminskningen klarlagts och fastställts i en sk omstruktureringsorder.

Det statliga Trygghetsavtalet är basen i det stöd som lämnas till uppsagda och uppsägningshotade. Andra stödåtgärder erbjuds endast i ringa utsträckning och då endast till fullmaktsofficerare. Regelverket skiljer inte på civil och militär personal.

Vid årets början trädde ett nytt "rörlighetsavtal" i kraft. Där regleras bl a ersättningar i samband med dagpendling, veckopendling och byte av placering tills vidare. Samtidigt har arbetsgivaren klargjort och samverkat nytt förhållningssätt till byte av placering tills vidare vilket kommer att få stor betydelse i samband med kommande omstrukturering.

Under hösten 2004 trädde ett nytt löneavtal i kraft på statens område. Avtalet har följts av ett lokalt avtal för Försvarmakten.

Arbete med att stärka chefers förutsättningar att företräda arbetsgivaren har bedrivits genom att ämnet ingår i samtliga utbildningssteg för officerare. Även vid förbandsbesök och seminarier samt uppföljning av arbetsgivarbeslut betonas chefers skyldighet att företräda arbetsgivaren.

Jämställdhetsplan

Försvarsmaktens andra gemensamma jämställdhetsplan trädde i kraft 040901. De åtgärdsplaner förbanden skall sammanställa utifrån denna gemensamma plan skulle vara HKV tillhanda 041201. Endast sju förband har inkommit med åtgärdsplan avseende jämställdhet, varvid en påminnelse gått ut. Den centrala partsgemensamma utvecklingsgruppen har arbetat fram den gällande jämställdhetsplanen gemensamt, utvecklingsgruppens arbete har dock under hösten 2004 fått stå tillbaka då arbetet med Försvarsmaktens lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner har varit prioriterad verksamhet.

Lönekartläggning

Under 2004 har Försvarsmakten genomfört en omfattande lönekartläggning på förband, skolor och centra. Lönekartläggningen visar att kvinnor tjänar cirka fem procent sämre än män vid samma arbete. Arbetet initierades av att JämO såg stora brister i det material som Försvarsmakten tidigare inkommit med.

Under hösten 2004 har, för att kunna genomföra detta arbete, en omfördelning av arbetsresurserna vid Personalstabens Personalutvecklingssektion (sedan 041201 sektionen för jämställdhet och likabehandling) skett. Detta har också inneburit stora arbetsinsatser vid Försvarsmaktens förband under samma tidsperiod. Den viktigaste åtgärden för att på sikt komma till rätta med den ojämna lönesättningen, är att genomföra central befattningsvärdering, så att en central analys av lika och likvärdiga arbeten kan genomföras.

Kunskapsnivån i Försvarsmakten är fortfarande inte tillräcklig vad gäller vilka krav jämställdhetslagen ställer på lönekartläggning, löneanalys och handlingsplaner. Ytterligare utbildning om jämställdhetsperspektiven ska därför genomföras under 2005.

Regeringsuppdrag

Under 2004 erhöll Försvarsmakten tillsammans med Försvarshögskolan och Totalförsvarets Pliktverk ett regeringsuppdrag avseende jämställdhet, diskriminering och ledarskap inom det militära försvaret. De tre myndigheterna genomförde fem heldagsmöten mellan april och juni. Vid dessa möten deltog dessutom JämO, HomO, DO, värnpliktsrådet samt styrelsen för psykologiskt försvar. De tre myndigheterna redovisade inget gemensamt svar, såsom regeringen uppdragit, utan de redovisningar som lämnades till regeringen i juni 2004 var myndighetsvisa. Detta resulterade i ett kompletterande regeringsuppdrag 040902.

Under det arbete som bedrevs under hösten deltog endast de tre, av regeringsuppdraget, berörda myndigheterna då de synpunkter som övriga, under våren deltagande organisationer hade, redan redovisats.

Det myndighetsgemensamma svaret till regeringen 041101 var att Försvarsmakten, Försvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk bildar ett gemensamt samverkansråd för jämställdhet och mot diskriminering. Syftet med samverkansrådet är ytterst att skapa en gemensam syn och samordnade åtgärder för att nå goda effekter på såväl inriktnings- som implementeringsnivå.

Under 2004 erhöjll Försvarsmakten liksom övriga myndigheter inom utgiftsområde 6, ytterligare ett regeringsuppdrag. Det handlar om att till 050301 redovisa jämställdhetsintegrerade mål och resultatindikatorer för verksamheten. Under hösten 2004 har ett internt arbete påbörjats inom Försvarsmakten i kombination med utbildningsinsatser anordnade genom Försvarsdepartementets försorg.

Utbildningar/konferenser

En jämställdhetskonferens, med målgruppen jämställdhetshandläggare, var planerad att genomföras under 2004. Denna fick utgå med anledning av att arbetet med Försvarsmaktens lönekartläggning prioriterades i första hand.

Under 2004 har Försvarsmakten genomfört utbildningar såväl inom (förband/skolor) som utom myndigheten (andra myndigheter såsom exempelvis SRV, polismyndigheter och riksdagsförvaltningen).

FN-resolution 1325/2000 – Svar 80 RB

Under 2004 har Försvarsmakten ingått ett utvecklingspartnerskap, GENDERFORCE med fokus på ett genusperspektiv i internationell krishantering. Utvecklingspartnerskapet består av Försvarsmakten, Räddningsverket, Rikspolisstyrelsen, lottorna, Officersförbundet samt Kvinna till Kvinna. Samtliga organisationer bedriver på olika sätt verksamhet inom området internationell krishantering.

Genderforce ska arbeta med att beskriva och analysera den bild som finns på internationell konflikthantering (utgående från Sverige) ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv med syfte att implementera genusdimensionen inom internationell konflikthantering. Genderforce ska även ta fram modeller och verktyg för att underlätta arbetet för svensk personal i utlandstjänst. Målsättningen är även att resultatet på sikt även ska spridas till andra nationer inom EU och FN.

Detta problem finns på nationell nivå i fredstid, men problemen tenderar att bli än mer komplexa i internationell miljö och under konfliktartade förhållanden, t ex under fredsbevarande operationer. Sverige lyfts många gånger fram som ett föregångsland vad gäller jämställdhet. Många gånger är detta berättigat, men risken är att de brister som finns inte hanteras på ett tillräckligt effektivt sätt. Därmed minskar förutsättningarna att skapa en positiv utveckling.

Ett område Genderforce särskilt avser att arbeta fokuserat med är trafficking, eller människohandel. Detta kommer att ske genom utbildning av personal ska arbeta med internationell krishantering. Utbildningen ska, förutom att öka medvetenheten om människohandel, skapa kunskap om konkreta åtgärder samt att lära sig känna igen signaler på att människohandel förekommer. Människohandel är även det område kring vilket projektet förväntar sig störst mervärde i det transnationella samarbetet.

Sedan hösten 2004 fram till 071231 bedriver Försvarsmaktens sitt arbete inom ramen för AG 1325 gemensamt med det arbete som bedrivs inom GENDERFORCE projektet.

OPIL (operativa insatsledningen) under 2004 utvecklat sin utbildning riktad till utlandsstyrkan med ett ökat tidsomfång till 7 h utbildning för samtliga befäl tom Plutonchef

ställföreträdare samt 1 h utbildning som omfattar samtliga. Samtidigt har OPIL särskild utbildning under uttagningskommisionerna där man utbildar nyckelpersoner i bl a FN-resolution 1325/2000.

EQUALprojekt

EQUAL-projektet Jämställdhetsutvecklarna avslutades formellt 041231. Under 2004 har deltagandet i detta projekt främst handlat om att medverka vid avslutningskonferenser på såväl nationell som transnationell nivå, medverkande vid utvärderingsarbete samt medverkande i europeiska temagrupper anordnade EU-kommissionen.

Övrigt

Under 2004 genomförde representanter från Försvaretsmaktens Personalstab ett studiebesök vid Joint Equality and Diversity Training Centre (JEDTC) i Shriwenham England i syfte att dra nytta av de erfarenheter man har gjort vid detta träningscenter sedan starten 1998.

Mål för etnisk och kulturell mångfald

Genomförda förändringsarbete

Inom ramen för arbetet med att skapa förutsättningar för en etnisk kulturell mångfald har arbetet med att belysa religiösa attribut till uniform genomförts och avslutats. Resultatet har inneburit att en förändring genomförs i Uniformsreglementet så att den religiösa mångfalden kan tas tillvara med respekt för Uniformens religiösa neutralitet.

Försvaretsmakten har tillsammans med myndigheter och organisationer annonserat i Dagens Industri och dess Mångfaldsbilaga för att profilera sig som civil arbetsgivare med öppenhet för etnisk-kulturell mångfald. Likaså har ett projekt inletts tillsammans med Stockholms Universitet och Statens Kvalitets och kompetensråd där Försvaretsmakten kommer att vara värmdmyndighet för praktiserande akademiker med invandrarbakgrund.

Uppnådda resultat

Försvaretsmakten kommer att genomföra en revidering av handlingsplanen för mångfald att gälla från 2005-2007. I arbete ingår att formulera en hållbar definition av begreppet *Mångfald för F* samt formulera mätbara mål i enlighet med Integrationsverkets granskning. Under 2005 har Försvaretsmakten för avsikt att starta ett projekt "Mångfald" i samverkan med utvecklingsrådet för den statliga sektorn med inriktning mot rekryteringsprocessen där etnicitet och funktionshinder kommer att vara centrala begrepp. Försvaretsmakten deltar även i en "Rekryteringsbazar" under 2005 för att profilera sig som en framtida civil arbetsgivare. För att ge förbanden stöd i att hantera främlingsfientlighet, nazism och rasism har en ideologigrupp bildats som kommer att bli verksam under 2005. En översyn av ceremonin soldaterinran kommer att göras under 2005 i syfte att förstärka soldatens syn på sitt uppdrag i Försvaretsmakten..

Rekrytera

Mål för intresseanmälan/ sökförfarande

Inom ramen för arbetet med Nytt kompetensförsörjningssystem har beslutats att ett utökat intresse/ sökförfarande skall införas.

Ett förfarande där individen genom ansökan/intresseanmälan erhåller befattning kan då bli ett incitament för att kunna möta Försvarens behov av en ökad kontinuitet i vissa befattningar, samt minska behovet av pendling.

En viktig förutsättning i ett sökförfarande är att befattningarnas kravprofiler är noggrant beskrivna. Utan dessa kravprofiler är ett grannlagt urvalsarbete ej möjligt.

Försvarens bedömer dock att vissa befattningar i dagsläget kan undantas från ett utökat intresse/ sökförfarande:

- Befattningar som bedöms vara av karaktären "karriärbefattningar" skall ej omfattas av sökförfarande. Införandet av Försvarens chefsprogram gör det nödvändigt att identifiera ovan nämnda karriärbefattningar.
- Befattningar som helt riktas mot grundutbildning av värnpliktiga skall ej omfattas av sökförfarande. Undantag kan vara vissa specialist/fackmannabefattningar

En av förutsättningar för ett lyckat införande av ett sökförfarande är att ett införande av ett nytt Personaladministrativt stödsystem (PA-NY), bl a med hänvisning till att detta möjliggör en minimering av det utökade administrativa arbete som förutspås. Utöver detta krävs att varje förband skall ha en personalfunktion som är dimensionerad för ett utökat sökförfarande. Denna kompetens kan antingen utvecklas inom förbandet eller köpas. I takt med att det successiva införandet ökar krävs en fortlöpande utveckling av organisationen för att anpassas mot en ökad rekrytering och en minskad bemanningsplanering.

Uppnådda resultat och fortsatt arbete

Under våren 2004 kommer en översyn av vilka befattningar som är lämpade för att göras. Arbetet kommer att genomföras ur idag tre dimensionerade perspektiv:

- Lämplig som bemanningsuppdrag – kontra sökförfarande.
- Krav på Yrkesofficer.
- Krav på kontinuitet i befattning.

Mot bakgrund av det idag osäkra läget avseende Försvarens framtida organisation, samt den översyn av central ledning som nu genomförs bedöms ett successivt införande av ett sökförfarande inte kunna påbörjas förrän hösten 2005.

Utveckla

Mål för kompetensbehovsinventering

Målet med kompetensbehovsinventering är att utifrån en sammanhållen struktur, anpassad till strategiska, organisatoriska och individuella behov, beskriva behov och tillgång på kompetens i Försvarens. Utifrån analyser av lägesbilden skall inriktningar och målsättningar kunna utarbetas för kompetensförsörjningsåtgärder.

Ökad HBT-kompetens² i Försvarmakten

Försvarmakten har under året fortsatt arbetet med att synliggöra och förbättra situationen för homo- och bisexuella och transpersoner. Försvarmaktens självklara utgångspunkt är varje medarbetares rätt att vara sig själv och känna sig trygg med det. Målbilden 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 ramen för projekt ”Normgivande Mångfald”. Det är ett samarbete mellan Försvarmakten, Polisen och Svenska kyrkan och ingår i EU:s Equal-program. Projektets övergripande syfte är att bidra till en mer kompetent och öppen Försvarmakt i fråga om förhållningssätt till homosexualitet och könsidentitet. Kortsiktigt torde detta gagna den interna arbetsmiljön och på lite längre sikt grunden för den framtida personalförsörjningen.

Tyngdpunkten under året har legat på utbildningsinsatser med hjälp av materialet ”Fritt Fram”. Totalt har ca 2500 personer berörts, i huvudsak fördelade på 6 utvalda försöksförband. Förvarsledningen deltog i motsvarande utbildning i maj då ÖB även bjöd in representanter för Polisens och Svenska kyrkans högsta ledningar. Vidare medverkade Försvarmakten under festivalen ”Stockholm Pride” där också arbetsmiljön för homo- och bisexuella i Utlandsstyrkan uppmärksammades genom ett seminarium arrangerat av Föreningen HoF³.

Den handlingsplan för att motverka diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning eller könsidentitet som skulle ha upprättats under året (i enlighet med regleringsbrevet för 2004) har inte påbörjats på grund av tidsbrist.

Arbete mot sexuella trakasserier

Grunden för arbetet mot sexuella trakasserier finns i gällande svensk lagstiftning samt i Försvarmaktens Policy mot sexuella trakasserier.

Anmälningar av sexuella trakasserier under 2004

Uppgifter om antal anmälda sexuella trakasserier år 2004 baseras på årsredovisningen från förbanden. Alla förband och skolor har ej redovisat enligt direktiven och redovisningarna är av olika kvalitet. Totalt har 45 stycken förband och skolor lämnat in sin årsredovisning, vilket är en förbättring jämfört med tidigare år. Totalt 18 anmälningar av sexuella trakasserier rapporteras; 11 värnpliktiga och 7 anställda. Det är viktigt att påpeka är att många sexuella trakasserier aldrig når till det stadiet att det blir en anmälan. I jämförelse med föregående år har vi en ökning av antalet anmälningar motsvarande 38%.

² Med HBT-kompetens avses kunskap om och förståelse för homo- och bisexuellas samt transpersoners särskilda livsvillkor.

³ Föreningen HoF är ett självständigt nätverk för homo-, bi- och transpersoner i försvaret.

Det är tydligt att antalet sexuella trakasserier är högre bland de värnpliktiga jämfört med de anställda. Detta visar att det är extra viktigt att de värnpliktiga även i fortsättningen skall genomgå utbildningen i sexuella trakasserier på ett tidigt stadium av grundutbildningen, för att motverka att sexuella trakasserier överhuvudtaget inträffar.

FHS genomförde 1999 och 2002 på uppdrag av Försvarsmakten en undersökning avseende förekomsten av sexuella trakasserier i Försvarsmakten. En uppföljande undersökning kommer som planerat att genomföras under våren/sommaren 2005.

Försvarsmaktens utbildning mot sexuella trakasserier

Åtterrapporeringen från förbanden avseende utbildningen mot sexuella trakasserier (Cd-romskivan) är varierande och visar på att det fungerar olika bra på de olika förbanden. Många förband hänvisar till att de redan genomfört utbildningen med sina anställda under 2002 och 2003. I detta ligger dock en risk; man antar att hela förbandet är utbildat då man en gång utbildat samtliga. Dock finns det en stor rörlighet av personal i Försvarsmakten, varpå man alltid måste förvissa sig om att nyanställda genomgått utbildningen. Avseende utbildningen av värnpliktiga fungerar det bättre då det årligen kommer nya värnpliktiga som ska utbildas och en annan kontinuitet uppstår. Vissa förband påpekar dock att de inte haft möjlighet att utbilda samtliga värnpliktiga och hänvisat till att de är för få rådgivare mot sexuella trakasserier. Försvarsmaktens utbildning mot sexuella trakasserier ska fortlöpa enligt gällande direktiv och ske kontinuerligt under kommande år både avseende nyanställda och värnpliktiga.

Rådgivare mot sexuella trakasserier

Under 2004 har två rådgivarutbildningar genomförts och totalt har 38 personer deltagit. Sammanlagt finns nu 268 rådgivare mot sexuella trakasserier, vilket ger ett snitt på drygt 5 stycken rådgivare/förband. Vissa förband påpekar dock i årsredovisningen att de har för få rådgivare. Utbildningen av rådgivare ska fortsätta under 2005 främst i ett förebyggande syfte mot sexuella trakasserier.

Arbetsgrupper

Arbetsgruppen Stöd och Samtal (Ag SoS) vid Högkvarteret har pga. bristande resurser legat nere under 2004. Försvarsmaktens utredningsgrupp (FMUG) som skall kunna användas vid t ex fall av sexuella trakasserier har inte varit aktiv då arbetsgruppen inte erhållit något uppdrag.

Drogförebyggande verksamhet

Utbildning

Prime for Life

Utbildning av instruktörer och anställda har genomförts mot angivna mål. Målen för instruktörsutbildningarna har uppnåtts medan målet för utbildning av anställda inte uppnåtts. Över tid har inställda utbildningar och stora avgångar från utbildningsomgångar medfört att det inte utbildas enligt plan och denna eftersläpning har ännu inte kunnat arbetas igen.

Bland de instruktörer som utbildats under året blir procentuellt sett fler verksamma på sina förband jämfört med tidigare. Fortfarande skickar förbanden dock för få deltagare till instruktörsutbildningarna. Det huvudsakliga skälet är att personalen inte räcker till för alla de uppgifter som ska genomföras. Innebörden av detta är att eftersläpningen inte kan tas igen genom att utöka antalet tillfällen för att utbilda instruktörer.

Under året har förberedelser för att utvärdera effekterna av utbildningen genomförts. Ansvarig för utvärderingen är Centrum för socialvetenskaplig alkohol- drogforskning (SoRAD).

Utvärderingen omfattar 16 förband vilket medför ändrad inriktning av verksamheten för dem. Utvärderingsperioden omfattar 2005-2007.

Inom Försvarmakten har 1630 anställda utbildats.

Chefsutbildning

I samarbete med Beroendecentrum Karolinska Institutet har ett utbildningsmaterial tagits fram i syfte att öka Försvarmaktens motivation, kunskap och förmåga att hantera drogrelaterade problem. Utbildningen vänder sig främst till chefer med personansvar på alla nivåer i organisationen.

Slumpvis drogtestning

Slumpvis drogtestning har genomförts av en majoritet av förbanden utifrån avtalet om Periodiska hälsokontroller. Närmare 2500 drogtestar har genomförts under 2004. En konferens för provtagande personal har genomförts. Konferensen erbjöd både fortbildning för provtagarna och diskussion kring erfarenheterna av testerna. Karolinska Institutet har under året bedrivit forskning på Försvarmaktens drogförebyggande verksamhet (med fokus på policy och drogtestar). Utvärderingen beräknas vara färdigställd i början av 2005.

Genomförandet av de periodiska hälsokontrollerna. Slumpvisa drogtesterna avbröts i slutet av året, till följd av tvivelsmål om avtalets giltighet. Testerna inställdes tills vidare i avvaktan på ett nytt avtal.

Militär själavård

Grunderna för funktionen anges i gällande svensk lagstiftning, främst regeringsformen samt i Försvarens dokument "Policy för militär Själavård". Likaså efterföljs Svenska kyrkans Kyrkoordning avseende svenska kyrkans präster. Funktionen militär själavård leds av en fältprost vid Högkvarteret med stöd av Ledningsgrupp Militär Själavård (LMS). Denna grupp har under året haft 2 möten. I LMS ingår fältprosten, stabspastorn vid Högkvarteret samt en Militärdistriktspastor. Regional ledning vid MDstab avslutades under året. Själavård vid MD-staberna utförs efter kontrakt. Ny lednings- och rekryteringsorganisation utformas under 2005. Försvarens Militärsjälavård grundas på kristet ekumenik och interreligiös samverkan. I Svenska kyrkan som fortfarande har den största andelen medlemmar vid förbanden har under året funnits 35 präster varav tre anställda i Försvarensmakten.

Under 2004 har det genomförts en nationell för samtliga militärpastorer vars ämne var *Etik & ledarskap*. En högre kurs avseende själavård, krisstöd och UGL har under året genomgått av 8 militärpastorer. Militärpastorer har även under året fått del av de ekumeniska överenskommelserna samt den interreligiösa samverkan som utvecklas vid Svenska kyrkans kyrkokansli. Stabspastor har avslutat, 2 års halvfart, ledarutbildning vid Kyrkledarhögskolan (Uppsala) med magisterexamen.

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. Under året har själavården stött FM:s arbete avseende Uniformsreglemente för att hantera det mångkulturella/religiösa persedelfrågorna.

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.

En representant har deltagit i den internationella Chief of Chaplains Conference i Aten (40 nationer, kristna, judar och muslimer), och en deltagit i den protestantiska samlingsen i Bonn. Sverige var värdnation för Nordic Chief Chaplain, förlagd till Luleå, Boden och Arvidsjaur. Ett flertal militärpastorer deltog vid den militära kyrkokonferensen i Rostock

Internationellt finns en militärpastor vid Försvarens utlandsmission i Kosovo och Afghanistan samt Liberia. Försvarens ansvarade vidare för bemanningen av fältprosttjänsten vid KFOR HQ i Pristina. (Inalles totalt 13 pastorer för int. tjänst). Dessutom har utbildningsfartyget HMS Carlskrona bemannats med en fartygspastor. Ett 15-tal militärpastorer och utlandserfarna pastorer deltog med mycket kort varsel i stödarbetet till drabbade/anhöriga i samband med katastrofen i Sydostasien

En rekryteringskurs "Plantskola" genomfördes under året med syfte att intressera för, samt få fram lämpliga kandidater till framtida utlandstjänst inom Utlandsstyrkan (10 rekryterades)

Ledningssystem personal, LedsystP

Verksamhet under 2004.

Under 2004 har LedsystP i stort genomfört den utbildning, kompetensförsörjning, förbandsuppföljning, deltagit i Demo-verksamheten, påbörjat arbetet med humanaspekten och egen kompetensmatchningsdemonstrator som avsågs genomföras. En fördjupad beskrivning framgår av underlaget med beteckning HKV 2004-12-16 17 500:75590 LedsystP halvårsrapport 2004.

Genom den tidiga utbildningssatsningen (start 2002) finns goda förutsättningar för att kunna försörja verksamheten inom FM Ledsyst, såväl på lokal som på central nivå, med kompetent personal. Resurstöd till MNE 4 finns främst bland de 31 (av totalt ca 150) NBF-ambassadörer som har utbildats under hösten 2004.

Utbildningen av Försvarsmaktens personal fortsätter bland annat genom att ordinarie kurser utvecklas. Vidare pågår ett arbete för kunna genomföra kurser även med deltagande av internationella elever.

Under perioden 2004-10-01 - 2004-12-31 bemannade LedsystP UtvC med fyra expertanvändare och tog i samråd med GRO BEM fram två namnförslag till chefsbefattningar, varav en nu är placerades vid UtvC. För närvarande pågår ett arbete med en förlängd bemanning av expertanvändarna vid UtvC, avseende perioden 2005-01-01 - 2006-12-31.

LedsystP har deltagit i Demo 04 V/H. Huvuddelen av LedsystP leveranser är dock planerade att ske under senare Demoperioder men påbörjades under Demo 04H. Dessa delleveranser har påbörjats och redovisas ibland annat i LedsystP halvårsrapport. Dessa omfattas bland annat av frågor rörande MSI, tillit/ansvar, ledarskap och innebörden av kompetens i tillfälligt sammansatta i team, hur dagens urval med inriktning på individnivå i framtiden kan behövas ersättas med ett urval riktat mot gruppammansättningar.

Under arbetet med kompetensmatchningsdemonstratorn har en standard för Human Resource-information, data-transaktionsprotokoll HR XML, studerats. Denna standard bedöms ha en hög potential för hur framtida HR-data kan hanteras av Försvarsmakten. Möjliga "Quick wins" kan eventuellt erhållas genom ett HR XML utnyttjande, i samband med omställningen av Försvarsmakten under 2005, vilket för närvarande utreds.

2004 års verksamhet vid LedsystP.

LedsystP har under perioden genomfört utbildning och kompetensförsörjning inom ramen för Försvarsmaktens utveckling av ett nätverksbaserat försvar. Därutöver har arbetet med humanaspekten i FM Ledsyst samt utvecklingen av nya medel och metoder för kompetensmatchning påbörjats. Vidare har LedsystP deltagit i Demo 04 Vår/Höst och genomfört uppföljning genom förbandsbesök.

Genom den tidiga utbildningssatsningen (start 2002) finns goda förutsättningar för att kunna försörja verksamheten inom FM Ledsyst, såväl på lokal som på central nivå, med kompetent personal. Utbildningen av FM personal fortsätter bland annat genom att ordinarie kurser utvecklas. Vidare pågår analys av möjligheterna att genomföra kurser med internationella elever. Genom att utvecklingen med kravspecifikationen för en så kallad kompetensmatchningsdemonstrator har påbörjats finns goda möjligheter att kunna göra innovativa experiment under Demo 05/06. Efter förbandsbesöken kan LedsystP konstatera att det fortfarande finns brister i Försvarens kommunikationsspridning angående NBF.

Kompetensöverväganden som påverkar rollhantering (FM Ledsyst mål 1.1.3)

Identifierat kompetensöverväganden som påverkar rollhantering i ledningssystemet. Sker inom ramen för Demo-verksamheten och genom det vetenskapliga kompetensstöd (ur FHS, FOI och HKV) som ingår i Ledsyst P, vars resultat efterhand redovisas i LedsystP halvårsvisa rapporter.

Uppgiften har påbörjats och utvecklas stegvis främst genom deltagande i Demoverksamheten. Se vidare under avsnittet rörande demoverksamheten och LedsystP halvårsrapport.

Underlag redovisas efter hand i syntesarbetet efter varje Demo och i LedsystP halvårsrapporter.

MNE-samarbete (FM Ledsyst mål 1.2.1)

Deltagit i MNE 4 arbetet samt bistått LedsystM i identifiering av kompetenser för och bemanning av MNE-samarbetet.

LedsystP har indirekt deltagit i MNE-arbetet. Verksamheten har främst bestått i att ominrikta den pågående NBF-utbildningen (4-veckors utbildningen under 2004 men främst 2005) och därmed skapa förutsättningar för att potentiella individer ska kunna kompetensstödja efterfrågat behov i MNE 4.

En närtida och potentiell resurs finns främst bland de 31 NBF-ambassadörer som har utbildats under hösten 2004 men även bland de övriga cirka 120 utbildade NBF-ambassadörerna. Ett större och kvalitetsfördjupat effektutfall, ytterligare 30 personer, bedöms kunna erhållas efter v 522 då den ominriktade HKL NBF (våren 2005) är genomförd.

Ingen upprättade kompetensförsörjningsplan finns att tillgå idag främst eftersom behovsunderlaget inte är preciserat och att stora osäkerheterna föreligger i samband den förestående omstruktureringen. Utbildningsplanen framgår av skrivelsen FHS 19100:60426 2004-08-18 Inbjudan till höstens NBF kurser.

Bemanning FM LS UtvC (FM Ledsyst mål 4.1.1)

Bemannat FM LS UtvC med expertanvändare.

Uppdrags gavs i september 2004, av C KRI LED UTV, om att bemanna UtvC med fem expertanvändare (som stöd till LedsystT) från 2004-10-01 intill 2004-12-31. Samtidigt gav även uppgiften att bemanna UtvC med C och Stf C UtvC från och med 2005-01-01 och framåt (båda nivå 3 off). Senare under hösten kompletterades uppgiften med att, fortsatt bemanna UtvC med fem expertanvändare intill 2006-12-31.

Under perioden 2004-10-01 - 2004-12-31 bemannade LedsystP UtvC med fyra expertanvändare och tog i samråd med GRO BEM fram två namnförslag till chefsbefattningar, varav en nu är placerad vid UtvC.

Utbildning (FM Ledsys mål 4.1.1)

Utbildat 60 NBF-ambassadörer samt genomfört orienterande kurs ledning - NBF med 200 personer. Verksamheten är genomförd enligt plan.

Under året har nya 60 st NBF-ambassadörer utbildats och ca 190 st har genomfört orienterande kurs i NBF.

Det långsiktiga målet, "NBF till tusen", är uppnått. Av dessa är ca 150 personer så kallade NBF-ambassadörer och har fått en fyra veckors utbildning.

60 st NBF-ambassadörer och 190 personer som genomfört OKL NBF.

Demo 04 Höst

LedsystP har i huvudsak tre metoder för att leverera utvecklingsunderlag till ledningssystemutvecklingen detta sker genom att svara upp mot centrala frågor och målsättningskrav, experimentera med kompetensmatchning och genom att utge halvårsvisa rapporter (normalt i juni och dec.).

LedsystP mål för Demo 04H var att utifrån humanperspektivet studera faserna insamling, bearbetning och presentation av gemensam lägesinformation. Detta innebar att: Ledningsplatserna skulle bedömas utifrån hur individen fungerade i organisationen (staberna), med materiel/teknik och metoder.

Testpersonerna skulle studeras avseende hur väl de förstår Demoverksamheten, FMLS 2010 och sin egen funktion i Demon. (fortsättning på det arbete som startades under Demo 04V.)

Verifiera använda utvärderingsmetoder och bedöma deras användbarhet mot kommande Demo-verksamhet samt föreslå nya och vid behov (förbättringar).

Studera/undersöka hur individer påverkades av de grundläggande metoder för insamling, bearbetning, identifiering, klassificering, fusionering, distribution och lagring som användes under Demo 04H.

Samarbete kring urval

LedsystP har startat upp ett samarbete med FHS ILM/K för att säkerställa ett vetenskaplig angreppssätt på frågorna inom Demo-verksamheten.

Ett arbete med att omsätta och tolka Demo-mål utifrån ett humanperspektiv och LedsystP ansvarsområde har genomförts. Dessa tolkade mål och LedsystP egenformulerade frågeställningar har sedan brutits ner till konkreta forskningsfrågor. Forskningsfrågorna har varit underlag för att ta fram utvärderingsmetoder. Dessa har sedan applicerats mot Demo 04H och de prov samt försök som där planerades.

Efter Demo 04H har en utvärdering och syntes genomförts för att dra erfarenheter inom både sak (FMLS 2010) och process samt metod.

Dagens urval med inriktning på individnivå kommer i framtiden att behöva ersättas med ett urval riktat mot grupp sammansättning. Det finns stora kunskaper att hämta ur psykologiskt och beteendevetenskaplig forskning inom området kring grupp sammansättning.

Det är viktigt att skapa kreativa och snabba processer inom staber för att snabba upp besluts- och planeringsprocesserna. Under arbetet med kompetensmatchningsdemonstratorn har en standard för Human Resource-information, data-transaktionsprotokoll HR XML, studerats.

Denna standard har en hög potential för hur framtida HR-data kan hanteras för att Försvarsmakten ska kunna bli databasoberoende när HR-data bearbetas.

De sammanfattande bedömningarna visar att använda urvalsinstrument inför gruppansättning har en hög potential. Framtidens försvar måste kunna sätta samman grupper på kort tid i funktionella team och med kompletterande kompetenser.

Möjliga ”Quick wins”. Arbetet med Kompetensmatchningsdemonstratorn har visat på att hela eller delar av den funktionalitet som planeras kan komma att användas i samband med omställningen av Försvarsmakten under 2005. Särskilt data-transaktionsprotokollet HR XML har en stor potential såväl på kort som lång sikt. Observationer är ett bra sätt att fånga upp och följa humanaspekteter. Stress bör skapas i scenariot under spel för att adekvat mätdata och empiri ska kunna säkerställas. För att ett humanperspektiv på allvar ska kunna studeras behövs vissa förutsättningar vara uppfyllda. Dels vilken personal får vi hit och dels hur vi använder dessa på plats. Demo-verksamheten behöver rätt kompetens för befattningarna, en hög datormognad och personal som är positivt inställda till Demo-verksamheten.

Utvärderingen efter Demo-tillfällen tar mycket tid om resultatet ska bli bra. Detta gäller bland annat för LedsystP som studerar beteendevetenskap och humanperspektivet. LedsystP använder sig av en kvantitativ metod för att finna svar på forskningsfrågorna. Det innebär att förberedelse tiden inför Demo är relativt kort jämfört med exempelvis LedsystT och att utvärderingen tar lång tid då det är mycket empiri att bearbeta. LedsystP önskar därför att tiden mellan Demo-veckorna och syntes ökas, för att underlaget till syntesen ska ha så hög validitet som möjligt.

Huvuddelen av LedsystP leveranser är planerade att ske under senare Demoperioder vilka påbörjades under Demo 04H. De delleveranser som har påbörjats redovisas i LedsystP halvårsrapport och omfattas bland annat av frågor rörande MSI, tillit och ansvar, ledarskap, urval samt innebörden av kompetens i tillfälligt sammansatta team. LedsystP bör i en större omfattning än tidigare påverka de kommande Demo-miljöerna, säkerställa att förutsättningar skapas så humanperspektivet kan studeras.

Underbilaga 3.1 TABELLER

Av underbilagan framgår samlat de tabeller som infordras i regleringsbrevet såvitt avser personalrapporteringen.