

TILLVÄXT - TILLSAMMANS

Arbetsgivarrelationer

Nr 3, oktober 2021



FÖRSVARSMAKTEN

PERSONALDIREKTÖR KLAS EKSELL HAR ORDET

Det går bra nu! Vi rekryterar och levererar!

Det är glädjande att se att rekryteringen överträffar våra måltal för andra året i rad. Målen för bland annat yrkesofficersutbildningar har överträffats varje år sedan 2019, och dessutom justerats uppåt. För fyra år sedan hade vi cirka 100 elever som påbörjade officersprogrammet på FHS. Idag har vi tre gånger så många, 314 individer. Dessutom har 423 elever påbörjat Försvarmaktens specialistofficersutbildning.

Enligt gällande försvarsbeslut behöver antalet yrkesofficerare öka med ungefär 1 000 fram till 2030. Samtidigt väntar pensionsavgångar under perioden. Även med dessa inräknade ligger Försvarmakten bra till för att nå målen i den fastställda försvarsmaktsplanen.

Utöver den goda tillströmningen till yrkesofficersutbildningarna bidrar värnplikten till den gynnsamma personalutvecklingen. Med över 5 000 värnpliktiga som rycker in bara i år – en årlig siffra som ökar successivt till 8 000 år 2025 – skapas en bred och robust bas att rekrytera från. Plikt- och prövningsverkets nyöppnade kontor i Göteborg är här en viktig faktor. En annan viktig faktor är att vi inte konkurrerar med Polisen i samma utsträckning som tidigare om mönstringsplatser.

När det gäller ungas intresse för Försvarmakten gör skol- och yrkesinformatörerna ett viktigt arbete, när de besöker gymnasieskolor och berättar om bland annat hur det är att arbeta som soldat eller sjöman. Det stärker intresset för att engagera sig i försvaret, vilket givetvis gynnar rekrytering även på längre sikt.

Andelen kvinnor har ökat stadigt de senaste åren, en trend som vi ser fortsätter och som i sig stärker förutsättningarna för en god rekrytering. I år är cirka 20 procent av de värnpliktiga kvinnor och 27 procent av de som påbörjat officersprogrammet.

Försvarmakten strävar efter att bli en mer jämställd organisation. Vi arbetar hårt med värdegrundsfrågor och ser att förtroende ökar bland kvinnor.

En annan aspekt av rekryteringen handlar om återanställning. Många som valde att sluta i samband med neddragningarna i början av 2000-talet väljer nu att komma tillbaka. Även här är trenden ökande.

Under de senaste fem åren har drygt 500 individer valt att komma tillbaka till Försvarmakten. Med tanke på att det både kostar pengar och tar tid att utbilda en yrkesofficer är detta oerhört glädjande. Dessutom återkommer de till oss med värdefull utbildning och arbetslivserfarenhet från den civila marknaden.

Över en tredjedel, lite drygt 9 000, av Försvarmaktens kontinuerligt anställda är civila. Efter verksamhetsövergången från FMV slutfördes har vi ökat antalet med cirka 1 000 individer.

En viktig framgångsfaktor i rekryteringsarbetet är att allmänhetens förtroende för Försvarmakten ständigt ökat de senaste åren. Även här ser vi en positiv trend. Flera undersökningar visar hur förtroendet för oss ökar, inte bara som myndighet utan även som arbetsgivare.

Naturligtvis finns vissa utmaningar med att tillväxa, bland annat kräver etablering av nya förband särskilda ansträngningar för att möta behovet av personal. Dessutom måste rekrytering av vissa bristkompetenser ha ett speciellt fokus.

Det går bra för Försvarmakten. Vi levererar internt och vi är starka i vårt ledarskap. Vi har "gröna värden" när det gäller såväl rekrytering till grundutbildning med värnplikt som till yrkesofficersutbildningarna, vi har många sökande till våra civila befattningar, samtidigt som vi har låga avgångssiffror. Det är avgörande att vi tillsammans fortsätter leverera i denna helt avgörande framtidsfråga för Försvarmakten. Samarbetet med andra arbetsgivare och organisationer är också en viktig pusselbit i Försvarmaktens personalförsörjning och en centralt viktig byggsten för att etablera meritvärdet av militär erfarenhet i svensk arbetsmarknad.

Klas Eksell
Personaldirektör

"PÅ DET HÄR SÄTTET KAN JAG BÅDE ÄTA KAKAN OCH HA DEN KVAR"

Till vardags arbetar Magnus Andersson som managementkonsult hos Ernst & Young, men några gånger om året byter han ut kostymen mot uniformen.

2014 tog Magnus sin reservofficersexamen och sedan dess har han kombinerat två karriärer: en som managementkonsult och en som reservofficer på Livgardet i Stockholm. När han valde att bli reservofficer var det främst med en bakgrund av tidigare erfarenheter inom Försvarsmakten: kombinationen av att göra både viktiga och roliga saker samtidigt. Han hade viljan att fortsätta inom det militära och parallellt med det också skapa sig en civil utbildning. Då föll valet på att bli reservofficer naturligt.

– På det här sättet kan jag både äta kakan och ha den kvar. Beroende på min egen tid kan jag själv anpassa tjänstgöringen. När jag pluggade kunde jag tjänstgöra mer, men nu när jag jobbar tjänstgör jag istället ett antal gånger per år. Jag får helt enkelt det bästa av två världar, säger Magnus.

Både Magnus och hans civila arbetsgivare ser att erfarenheterna från Försvarsmakten gynnar hans roll som managementkonsult.

– Mitt engagemang inom Försvarsmakten ses som positivt och meriterande. Inom Försvarsmakten får jag gratis ledarskapsutbildning samtidigt som jag skapar mig ett nätverk och övar på stresshantering. Istället för att se det som negativt att jag saknas från mitt civila jobb ser min arbetsgivare istället att jag fortbildar mig och får erfarenheter på annat håll. Det är värdefullt för mig.



Foto: Mamad Hormatipours

Magnus lyfter att det är viktigt med samarbete från alla parter. Det underlättar för honom att hans civila arbetsgivare har en positiv inställning till hans karriär inom Försvarsmakten, samtidigt som han uppskattar att hans militära chef arbetar proaktivt med planering inför kommande övningar och annan planerad verksamhet. Genom bra framförhållning och god kommunikation får alla parter ut det bästa av varandra. Magnus får det bästa av två världar medan hans två arbetsgivare i sin tur får en stimulerad kollega och medarbetare med flera perspektiv och erfarenheter.

Framåt ser Magnus att han vill fortsätta bygga på båda sina karriärer, dels genom att vara med och stötta Försvarsmakten i sin växande resa och dels genom att fortsätta utvecklas i sin civila karriär. På frågan om vad han vill lyfta fram för att få andra att också engagera sig inom Försvarsmakten svarar han snabbt:

– Om det är något man ska göra för att skapa sig bra förutsättningar inom ledarskap, stress och press så är det definitivt att göra värnplikten för att sedan söka sig till reservofficersutbildningen. Det är en skola för både livet och arbetslivet som är svår att få någon annanstans.

Olivia Lilja
KSMG

NYA SAMARBETSPARTNERS

Vi hälsar HLL Hyreslandslaget AB, Ruuda consulting AB samt Mast- och Torn underhåll AB välkomna som nya samarbetspartners till Försvarsmakten anseende samarbete om kompetens- och personalförsörjning.

NYBLIVEN RESERVOFFICER

VILL BIDRA TILL FÖRSVARSMAKTENS TILLVÄXT

Johan Muhrén har nyligen genomfört den sista delen av sin reservofficersutbildning på Militärhögskolan Halmstad (MHS H). Efter två sommars utbildning om vardera tio veckor och examen från den anpassade reservofficersutbildningen (AROU) är han nu redo att med stort engagemang, som specialistofficer i reserven, bidra till Försvarsmaktens tillväxt och utveckling.

Vanligtvis jobbar Johan som platschef på NCC Industry inom asfalt- och markarbeten i Dalarna. I hans arbete ingår att varje dag både vara ute på fältet för att leda och instruera arbetslag som till exempel lägger asfalt och att möta beställare, räkna på jobb, fakturera och hålla koll på arbetsmiljö och säkerhet för medarbetarna. Hans vardag ställer ungefär samma krav på förmågor som de krav han tidigare arbetade under som värnpliktig och soldat i Försvarsmakten. Johan gjorde värnplikten i början av 2000-talet på Livgardet, och har varit på flera missioner i både Kosovo och Afghanistan. Han var även anställd på Livregementets husarer som ställföreträdande jägargruppchef under en tid. Det handlar mycket om planering och att vara strukturerad för att få vardagen att fungera, både på mitt vanliga jobb och i Försvarsmakten, konstaterar kadett Johan Muhrén. Dessutom är det av yttersta vikt att vara pedagogisk och kunna tillämpa ett gott ledarskap när man har personalansvar. Att vara flexibel och klara av snabba omställningar och tempoväxlingar karakteriserar också de båda miljöerna.

Varför har du valt att bli reservofficer?

– Jag vill verkligen vara en del av Försvarsmakten och den kommande tillväxten, förklarar Johan. Om jag har

varit borta för länge saknar jag den militära gemenskapen. Jag har fått så mycket utbildning genom åren och nu vill jag använda min kunskap och erfarenhet för att utbilda och leda andra, gärna värnpliktiga till en början. Jag vet att jag helt enkelt kan vara till nytta för Försvarsmakten med mina personliga egenskaper och min bakgrund.

Vad har din civila arbetsgivare för inställning till ditt engagemang i Försvarsmakten?

– De har varit positiva från första dagen. Min militära bakgrund var något de uppskattade redan när jag anställdes, inte minst min kunskap och erfarenhet av ledarskap och pedagogik. Det finns mycket i det utvecklande ledarskapet som med fördel kan användas civilt. Sen jobbar jag just nu inom en bransch där verksamheten med asfaltering går ner vintertid och ger mig tid och möjlighet att tjänstgöra i Försvarsmakten.

Hur ser du på din roll som reservofficer?

– Jag är övertygad om att reservofficerare behövs och kan göra mycket nytta i Försvarsmakten, inte minst för tillväxten. Vi kan ta med oss viktig inspiration och erfarenhet från båda våra yrken, vilket är positivt för alla parter. Personligen vill jag få börja tillämpa mina

nya kunskaper i praktiken och bli trygg i min roll som reservofficer på hemförbandet, Ledningsregementet, så fort som möjligt. Jag vill också passa på att rekommendera AROU till alla som har den militära erfarenhet som krävs. Utbildningen är väl genomtänkt och helheten med alla bra kurser har gett mig mycket värdefull kunskap för framtiden – både militärt och civilt.

Charlotte Pettersson
Militärhögskolan Halmstad



Foto: Charlotte Pettersson / Försvarsmakten

UTBILDAD TILL ATT GÖRA SKILLNAD

Försvarsmaktens sjukvårdsutbildning blev under hösten 2020 inplacerad i Sveriges referensram för kvalifikationer SeQF, på nivå 5 med titeln Militär undersköterska. Nivå 5 är att likställa med en examen från yrkeshögskola.

Nivåplaceringen i SeQF ges till personer som under grundutbildningen utbildas mot befattningar där sjukvård är huvudtjänst. Dessa erhåller kompetensbeviset för militär undersköterska vilket gör det lättare att jämföra kvalifikationer i sjukvårdsyrken utanför Försvarsmakten. Detta skapar också förutsättningarna för ett gemensamt språk.

Arbetet med att nivåplacera vissa av Försvarsmaktens utbildningar i referensramen SeQF ökar även möjligheten till kvalitetssäkring och transparens av kompetenskrav som finns inom Försvarsmaktens utbildning.

Efter nivåplaceringen har det nu arbetats fram ett kompetensbevis som de 100-tal värnpliktiga som vid sju förband utbildats till militär undersköterska under 2020/2021 kommer att erhålla.

Militär undersköterska har

- specialiserade kunskaper inom teoretisk, praktisk medicin och omvårdnad
- tränats i att planera och ta hand om skador, göra akuta omhändertaganden, evakuering och underhåll av sjukvårdsutrustning
- kunskaper inom triagering, smärtlindring och syrgas, i pressade situationer
- tjänstgjort som militär undersköterska vid förbandsplats, stationär plats för daglig sjukvård, ingått i en rörlig sjukvårdsgrupp med sjuktransport
- tränats i att klara fysiska och mentala påfrestningar.

Ulrika Sehlin
Arbetsgivarrelationer



I syfte att utröna skillnaden mellan den militära förarutbildningen och civil utbildning för yrkesförare genomfördes en gapanalys omfattande regelverk, innehåll, upplägg och krav på yrkeskompetensbevis. Analysen synliggjorde att Försvarsmakten utbildar i betydligt fler timmar och även i fler moment, såsom mörkerkörning, som aldrig kommer med i de civila utbildningarna av lastbilschaufförer.

Yrkeskompetensbevis (YKB) bottnar i lagen om yrkesförarkompetens. Försvarsmaktens fordon omfattas dock inte av lagen. Gapanalysen visade att Försvarsmakten inte utbildar inom områdena "Hot- och våld", "Färdskrivare" och "Fraktsedel". Ett sådant utbildningspaket (cirka 12 timmar) skapas nu tillsammans

med Lexikon. Utbildningspaketet benämns YKB12 och genomförs digitalt. Det kommer att bestå av sex moduler och vara utformat med en hög nivå av pedagogiska inspel. Utbildningen är tänkt att vara möjlig att utföra utan lärarstöd, även om all undervisning förvisso är lärarledd. YKB12 kommer att, tillsammans

med Försvarsmaktens övriga utbildningsplan, utgöra YKB 280 timmar, och ingå i Försvarsmaktens ansökan om att själva bedriva YKB. Ambitionen är att vi ska kunna utfärda såväl C och CE såväl som YKB i ett holistiskt utbildningspaket som sträcker sig över de antal månader (10-15) som den värnpliktige gör sin grundutbildning. De delar som utgör utbildning till CE är också grunden för YKB och körträningen.

– Eleverna inom Försvarsmakten kör i stor utsträckning sitt fordon och gör även en väldig massa andra saker inom teknik och material kopplat till fordonet. Värt att nämna i sammanhanget är även alla mekaniker som utbildas i Försvarsmakten, bland annat flera lastbilmekaniker, säger Mikael Johansson vid Försvarsmaktens logistikskola och motorenhet.

Försvarsmakten har en dialog med Transportstyrelsen och ser över alternativen mellan att fortsätta med att ansöka om att bedriva tillståndspliktig verksamhet alternativt belysa möjligheten att nyttja ett nationellt undantag och följa en fastställd nationell kursplan i stil med Skolverket. Värt att notera är att Försvarsmaktens variant av YKB i princip kan sägas utgöras av den militära trafikförordningen 2009:212 som bland annat reglerar vad ett militärt förarbevis är. Avsikten är att elever som muckar 2022 ska kunna göra detta med ett YKB samt CE i sin hand.

Magnus Karnefors
Arbetsgivarrelationer

Mikael Johansson
Försvarsmaktens Logistikskola

GENERELLA KOMPETENSER

Medvetenheten kring generella kompetensers betydelse på arbetsmarknaden har ökat och allt fler arbetsgivare ser att dessa kan vara avgörande för om en individ är lämplig för ett visst arbete. Samtidigt är generella kompetenser svåra att beskriva och bedöma. I vissa fall beskrivs de som mjuka kompetenser. Dessa kompetenser är primärt förmågor som är väsentliga för att klara av ett uppdrag eller en uppgift, till exempel att kunna samarbeta, anpassa sig eller utveckla relationer.

Ramboll har, på uppdrag av Försvarsmakten, undersökt hur generell kompetens som utvecklas under värnpliktsutbildningen kan definieras och formuleras på ett sätt så att det civila meritvärdet blir tydligt. Uppdraget tar avstamp i Försvarsmaktens behov av att säkra framtidens personalförsörjning genom attraktionskraft som arbetsgivare, stabila relationer och långsiktiga samarbeten med arbetsmarknadens- och utbildningssystemets parter.

Utbildningsbeviset med tillhörande följebrev utgör den kvalifikation en individ får med sig efter att ha

avslutat grundutbildningen. Vi bedömer att dessa dokument är särskilt intressanta ur ett civilt perspektiv. Följebrevet innehåller beskrivningar av generella kompetenser, men beskrivna på ett sätt som gör att de inte är direkt överförbara till andra sammanhang.

Vår bedömning är att de generella kompetenser som en individ får under värnpliktsutbildningen i stort överensstämmer med sådan kompetens som beskrivs som attraktiv och efterfrågad på civil arbetsmarknad. Vi ser samtidigt att det saknas enhetliga definitioner, konsekvent språkbruk och nivåplacering i beskrivningen av de generella kompetenserna. Försvarsmakten använder begreppet förmåga där den civila arbetsmarknaden oftast använder begreppet kompetens. Försvarsmaktens definition av begreppet kompetens skiljer sig betydligt från Myndigheten för yrkeshögskolas beskrivning, vilket är den definition som har fått störst gehör på den civila arbetsmarknaden. Olika språkbruk kring detta gör det svårare att göra kompetensernas mervärde synliga för den civila arbetsmarknaden.



Foto: Kristoffer Olofsson / Försvarsmakten

Med tanke på det ökade intresset för generella kompetenser som kvalificerande merit för en anställning, menar vi att det civila meritvärdet av en grundutbildning med värnplikt skulle öka avsevärt om de generella kompetenser som individen faktiskt skaffat sig också beskrivs på ett tydligare sätt i utbildningsbeviset. Arbetsförmedlingens kompetensmodell och det svenska ramverket för kvalifikationer (SeQF) kan vara vägledande i ett sådant utvecklingsarbete. Ett utbildningsbevis och följebrev skulle bidra till att öka förutsättningarna att tydligt visa hur utbildningens läranderesultat formuleras, hur dessa valideras gent-

emot fastställda kriterier för olika nivåer av den kompetens som utvecklas samt hur allt sammantaget dokumenteras i en kvalifikation. Vi bedömer att det kan vara starten på ett utvecklingsarbete vars resultat väsentligt kan bidra till att stärka attraktionskraften som arbetsgivare och leda till stabila relationer och långsiktiga samarbeten med arbetsmarknadens och utbildningssystemets parter.

Josefin Sandström och Johannes Henriksson
Ramboll
Ingegerd Green
Sakkunnig

KOMPETENSFÖRSÖRJNING – OMVÄRLDSSPANING

Försvarsmakten står inför stora förändringar under innevarande försvarsbeslutsperiod där tillväxt är ett strategiskt fokusområde bland annat vad gäller personal, såväl volyms- som kompetensmässigt. Inom Ledningsstabens personalavdelning (LEDS PERS Argus), följs löpande utveckling och trender på arbetsmarknaden och i samhället för att hitta faktorer som är av betydelse för Försvarsmaktens personaltillväxt.

Redan ett par år före pandemins utbrott fanns ett växande behov av trygghet i samhället, vilket även inbegrep arbetslivet och en ökad önskan om balans mellan arbete och fritid. Under pandemin har arbetslösheten ökat, framförallt bland unga (15-25 år), vilket troligtvis gör att behovet av trygghet förstärkts. Det ökade intresset för staten som arbetsgivare kan vara en följd av det. Detta kombinerat med ökad relevans och stärkt förtroende för Försvarsmakten, återinförd värnplikt och de senaste årens varumärkes- och rekryteringskampanjer kan ha bidragit till att vi ser att även Försvarsmakten över tid upplevs som en alltmer attraktiv arbetsgivare för såväl militärt som civilt arbete (enligt Försvarsmaktens Varumärkes-tracking).

En utmaning som Försvarsmakten har är att få fler kvinnor intresserade av att genomföra grundutbildning med värnplikt och/eller att ta en anställning då man inte tror att man passar in, eller kan klara av ett arbete alternativt en utbildning i Försvarsmakten. I Universums årliga rapport, "The most attractive employers in Sweden, students 2021", framkommer det att kvinnor i högre grad än män anser att det är

viktigt att bli respekterade hos en arbetsgivare. De värderar också i högre grad jämställdhet, mångfald och ett hållbart arbetsliv. För att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för kvinnor är det därför viktigt att visa på att man är en organisation som är inkluderande och som välkomnar mångfald.

Under pandemin har det blivit en självklarhet att en attraktiv arbetsgivare möjliggör distansarbete när arbetsuppgifterna tillåter. Vi noterar också att flexibilitet hos arbetsgivare värderas allt högre i ett bredare perspektiv, inte bara när det gäller var man fysiskt utför sitt arbete. Även flexibilitet i arbetsformer och karriär- och kompetensutveckling blir allt viktigare.

Det här var bara några av de trender som påverkar Försvarsmakten i arbetet med att växa på personalsidan. Att vara lyhörd för trender på arbetsmarknaden och samhället i stort är såklart viktigt för att lyckas attrahera nya medarbetare, men minst lika viktigt för att behålla såväl dessa som redan anställda och engagerade.

Charlotte Jakob
LEDS PERS Arbetsgivarutveckling

TOTALFÖRSVAR

- SAMHÄLLET'S KOMPETENSFÖRSÖRJNING -



Centrala försvarsmaktsrådets årliga konferens genomförs den 10 november i Stockholm. Årets tema är "Totalförsvaret – Samhällets kompetensförsörjning".

Dagen inleds av Försvarsmaktens överbefälhavare Michael Bydén som bland annat kommer att belysa vad en Försvarsmakt i tillväxt innebär för totalförsvaret.

Konferensen tar också upp Totalförsvarets omfattning i praktiken genom den samlade planen för ett starkare totalförsvaret, Handlingskraft 2021-2025, myndigheters och näringslivets roll i personalförsörjningen och överförbarhet av kompetens inom totalförsvaret. Konferensen genomförs som hybrid, vilket möjliggör att fysiskt närvara alternativt delta digitalt.

Notera datumet i din kalender. Anmälan till konferensen öppnar inom kort.

Göran Oscarsson
Arbetsgivarrelationer

Vi har nåtts av det mycket sorgliga beskedet att Ulf Lindgren, Luleå har lämnat oss.

Ulf har haft en avgörande viktig roll i vårt arbete kopplat till Regionalt Samverkansforum som agerat plattform för det regionala försvarsmaktsrådet i Norrbotten. Med hög energi, intresse och stort hjärta har Ulf drivit detta arbete framåt på ett mycket bra sätt. Ulfs stora engagemang för bland annat Försvarsmakten, totalförsvarsfrågor och norrlandsregionen har lämnat avtryck och varit väldigt uppskattat. Våra tankar går till Ulfs familj, vänner och kollegor.

*Klas Eksell
Göran Oscarsson*



Tillväxt - Tillsammans tar upp aktuella ämnen kring personal- och kompetensförsörjning. Den riktar sig i första hand till andra arbetsgivare och organisationer.

Ansvarig utgivare är personaldirektör Klas Eksell.

Redaktionen består av Jonas Wannberg och Catarina Hanell, LEDSPERS.

Tillväxt - Tillsammans ges ut fyra gånger per år. Manusstopp för nummer 4 är den 3/12.

Mejla arbetsgivarrelationer@mil.se eller besök forsvarsmakten.se/arbetsgivare för mer information.

Foto framsidan: Mamad Hormatipours.