

Bilaga

3

PERSONALBERÄTTELSE



# Försvarsmakten

## Årsredovisning 2008



## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>STYRNING AV FÖRSVARSMAKTENS PERSONALFÖRSÖRJNING .....</b>	<b>2</b>
1.1	UTVECKLING AV PERSONALFÖRSÖRJNINGEN .....	2
1.2	HR TRANSFORMATION .....	4
1.3	PROGRAM PROCESSUTVECKLING HR OCH PRIO .....	4
1.4	FÖRSVARSMAKTENS VÄRDEGRUND – VÄRDERINGAR SOM STYRMEDEL .....	5
<b>2</b>	<b>ATTRAHERA .....</b>	<b>5</b>
2.1	ALLMÄNT .....	5
2.2	HANTERING OCH VIDTAGNA ÅTGÄRDER .....	6
2.3	UPPNÅDDA RESULTAT .....	6
2.4	SLUTSATSER .....	6
<b>3</b>	<b>REKRYTERA .....</b>	<b>7</b>
3.1	RESULTAT 2008 .....	7
3.2	GENOMFÖRD VERKSAMHET FÖR UTVECKLING AV REKRYTERINGEN .....	8
3.3	SLUTSATSER .....	9
<b>4</b>	<b>UTVECKLA .....</b>	<b>9</b>
4.1	HANTERING OCH VIDTAGNA ÅTGÄRDER .....	9
4.2	UPPNÅDDA RESULTAT .....	11
4.3	PÅGÅENDE UTVECKLING.....	12
4.4	KOMMENTARER OCH SLUTSATSER .....	13
4.5	NIVÅHÖJANDE PERSONALUTBILDNING .....	13
4.6	VOLYMER VÄRNPLIKT .....	15
4.7	REDOV. RB UPPG. 23. UTBILDNING INFÖR INTERNATIONELL TJÄNSTGÖRING .....	16
4.8	REDOV. RB UPPG. 27. VÄRNPLIKTUTBILDNING .....	18
<b>5</b>	<b>NYTTJA .....</b>	<b>24</b>
5.1	PERSONALVOLYMER .....	24
5.2	NYTTJA – VERKSAMHET .....	34
5.3	VILLKORS- OCH AVTALSFRÅGOR .....	35
5.4	NYTTJA – ARBETSMILJÖARBETE .....	37
5.5	REDOV. RB UPPG. 22. FRÄMJANDE AV JÄMLIKHET OCH MOTVERKANDE AV DISKRIMINERING .....	38
5.6	REDOV. RB UPPG. 25 VETERANSOLDATFRÅGOR.....	42
<b>6</b>	<b>AVVECKLA .....</b>	<b>44</b>
6.1	AVVECKLA – KARRIÄRVÄXLING .....	44
6.2	AVVECKLA – RESULTATET 2008 .....	46

## 1 STYRNING AV FÖRSVARSMAKTENS PERSONALFÖRSÖRJNING

För att förbättra Försvarens personalförsörjning pågår kontinuerliga utvecklingsarbeten som tar hänsyn till de externa faktorerna och påverkar de interna. Nedan redovisas det arbete som under år 2008 bedrivits inom fyra prioriterade HR-relaterade utvecklingsprojekt. Dessa är:

- Personalförsörjning,
- HR-transformering,
- Integrerat resurs- och ekonomiledningssystem (PRIO HR),
- Försvarens värdegrund.

### 1.1 Utveckling av personalförsörjningen

#### 1.1.1 Allmänt

Utvecklingen av personalförsörjningssystemet har under år 2008 fortsatt med hög intensitet. Förändringen av organisationsstrukturen har under året förhandlats och fastställts. Vidare har ett partsgemensamt bemanningsarbete genomförts för att organisationen skulle kunna träda i kraft 2009-01-01.

Utvecklingen av tvåbefälssystemet har fortsatt för att kunna träda i kraft 2009-01-01. Under året slutförde den första kursen specialistofficerare sin utbildning och utexaminerades sammanlagt år 2008.

I linje med försvarsberedningens och pliktutredningens betänkande har Försvarens påbörjat ett utvecklingsarbete syftande till att skapa förutsättningar för en personalförsörjning som bygger på frivillig grund om statsmakterna så beslutar. Detta arbete redovisades i underlaget till regeringen den 30 januari 2009.

#### 1.1.2 Försvarens organisation

Den tidigare framtagna strukturindelningen om en kärnverksamhetsdel, som benämns förbandsdel, bestående av Försvarens insatsförband, en ledningsdel samt en stöddel har fastställts. Bemanningsarbetet av den nya befattningsstrukturen inklusive samverkan och förhandlingar med ATO genomfördes under hösten år 2008 för att kunna träda i kraft 2009-01-01.

Som en del i bemanningsarbetet har principerna för ett mer aktivt sökförfarande fortsatt utvecklas. Här ingår att den enskilde i konkurrens på arbetsmarknadens villkor söker befattning varför denne måste vara mer aktiv i sitt agerande.

Ett flertal befattningar har under året bemannats med dessa principer. Dock kvarstår ett visst arbete innan principerna är färdigutvecklade och helt implementerade i Försvarmakten.

Organisationsarbetet har under året bedrivits i nära samverkan med utvecklingen av verksamhetsledningssystemet. Detta innebär att vid införandet av HR-delarna av system PRIO 2009-01-01 är den nya organisationsstrukturen integrerad med verksamhetsledningssystemet. Därmed ges bättre förutsättningar för myndighetens uppföljning av verksamheten samt att kunna svara upp mot statsmakternas krav.

### *1.1.3 Personalanalyser*

Principerna för GAP-analyser syftande till att ge bättre underlag för styrningen av personalförsörjningen har fortsatt att utvecklas. Under året har Försvarmakten genomfört en samlad personalanalys (en BTD, personalbehov, personaltillgång och differenserna avseende personal). På grund av försvarsmaktsplaneringen som utgår från försvarsberedningens rapport påverkas det framtida behovet. Detta innebär att resultatet från BTD-analysen innehåller betydande osäkerheter. Därmed har analyserna under 2008 gjorts med en något lägre prioritet.

Vid utgången av år 2007 upphörde kravet på rapportering till Förvarsdepartementet avseende månatlig uppföljning av personalstatistik och personalekonomi. Denna rapportering syftade till att följa upp personalområdet efter FB 04. Försvarmakten har under år 2008 implementerat ett system för att följa personalutvecklingen. Systemet innebär månadsvis och kvartalsvis rapportering inklusive analyser och förslag till åtgärder. Den kvartalsvisa analysen sänds som information även till Förvarsdepartementet. Försvarmakten har uppfattat detta som positivt och avser fortsätta med nuvarande inriktning.

### *1.1.4 Detaljutveckling av ett befälssystem med flera karriärer*

Efter att regeringen gav Försvarmakten i uppdrag att reformera befälsordningen har under år 2008 tvåbefälssystemet utvecklats vidare och fastställts. Arbetet har vidareutvecklat detaljerna i det nya systemet och föreskrifter har utgivits och fastställts allt efterhand som de har utformats.

Tjänstegrader i systemet bygger på både nuvarande och tidigare använda svenska titlar. En sammanvägning har gjorts för att koppla dessa till svenska förhållanden och bäst möta kraven på interoperabilitet och funktionalitet. Det har varit viktigt att svenska grader, så långt det är möjligt överrensstämmer med utländska motsvarigheter. Reformen införs efterhand de nya officerskategorierna utbildas. Övergångsbestämmelser reglerar övergången från dagens befälssystem.

Hösten år 2007 påbörjades den första svenska specialistofferskursen, dessa tog examen med sergeants tjänstegrad sommaren år 2008.

### *1.1.5 Erfarenheter från utvecklingsarbetet*

Den nya organisationen möjliggör ett bättre nyttjande av personalresurserna utifrån de operativa kraven. En bra grund finns nu för att gå vidare med att omsätta personalförsörjningsstrategin i praktiken.

Analyserna av Försvarens personalbehov har gett en samlad bild av över- och underskott inom olika kompetensområden och därmed en grund för avvägning, dimensionering och beslut inom personalförsörjningen. Därmed har ett stort steg framåt tagits för att nå målet med att arbeta med ett helhetsperspektiv inom personalförsörjningsområdet. En samlad syn med tydliga prioriteringar är en förutsättning för att undvika särlösningar och onödig intern konkurrens om arbetskraft.

Tvåbefälssystemet ger möjlighet till flera karriärer, såväl akademiska, som fördjupade praktiska. Detta ger en breddning av kunskaperna och ett mer flexibelt användande.

## **1.2 HR Transformation**

Arbetet med Försvarens HR-transformation har pågått, som ett av de prioriterade utvecklingsprojekten, under hela år 2008. HR-Transformationen syftar till att uppnå ett enhetligt och effektivt HR-arbete. Tillgängligheten skall präglas av enkelhet.

### *1.2.1 Genomfört arbete under år 2008*

Under år 2008 har Projekt HR Transformation arbetat med implementering av HR-konceptet. Det innebär ny organisation med bl a etablering av HR Centrum 2009-01-01. Arbetet har vidare omfattat kompetensutveckling och utveckling av nya arbetssätt och rutiner. Det senare har skett i nära samarbete med Program PRIO.

## **1.3 Program Processutveckling HR och PRIO**

De huvudsakliga delarna som har behandlats för PRIO Införande 1 är processerna personaladministration, bemanning, personalutveckling samt att hantera grunddata för organisation, befattningar och kvalifikationer. Vidare bedrevs arbete för att förbereda migrering, kvalitetssäkring av data och utveckling av arvssystem.

Program Processutveckling HR startades i augusti för att koordinerat hantera alla utvecklade HR processer som är planerade att få stöd av system PRIO. I programmet ingår specifika uppdrag kopplade till införandet av PRIO i form av kvalitetssäkra data, styrning av grunddata, principer för kompetensstyrning, kvalifikationskatalog, behörighetsstyrning, PUL-godkännande, informationssäkerhetsklassning. Dessutom ingår utveckling av verksamhetsregler, dokumentation och processförvaltning.

Inom HR har under år 2008 rollerna processägare och processledare etablerats i organisationen med ansvar för utveckling och styrning av processerna.

#### ***1.4 Försvarsmaktens värdegrund – värderingar som styrmedel***

Under år 2008 har samverkansprojektet ”Värderingar som styrmedel” utvecklats vidare. Det är ett projekt mellan Försvarsmakten (FM) och Arbetstagarorganisationerna (ATO) OFR/S, SEKO Försvar, SACO Försvar och OFR/O FM och ett led i omställningsarbetet från att Försvarsmakten fungerat som ett invasionsförsvar till att fungera som ett nationellt och internationellt insatsförsvar. Uppdraget finansieras med medel ur RALS bilaga 3.

Syftet med projektet är att skapa ett gemensam förhållningssätt vad beträffar normer, attityder och värderingar vilket också ställer krav på att lednings- och styrningssystem ska fungera utifrån det.

Under året har medarbetarundersökning (MAU 3) genomförts och sammanställts. Resultaten av medarbetarundersökningarna har resulterat i att värdegrundsfrågorna har hamnat i fokus och engagerat och kommunicerats inom myndigheten. Som ett led i detta har värdegrundsfrågorna också fått viktiga kopplingar till säkerheten och hur en bra arbetsmiljö bör fungera.

Försvarsmaktens värdegrundsarbete fortsätter. Försvarsmakten avser återkomma till regeringen i denna fråga.

## **2 ATTRAHERA**

### ***2.1 Allmänt***

Försvarsmakten har uppfattningen att attraktion är en påverkansfaktor för alla ingående delar i personalförsörjningen. Attraktion hänförs således inte bara till rekrytering utan även till utveckling, nyttjande samt avveckling av arbetskraft. Attraktion är ett medel för att uppnå en effektiv personalförsörjning. Värdet i varumärket Försvarsmakten styr graden av attraktion.

Försvarsmakten är ett relativt känt varumärke. Mer osäkert är vilket värde varumärket har för den framtida, nuvarande och tidigare arbetskraften. Ett högt värde i varumärket innebär en hög grad av överensstämmelse mellan hur Försvarsmakten vill framstå och hur intressgrupperna (t.ex. arbetskraften) uppfattar Försvarsmakten. Värdet i varumärket har också betydelse för Försvarsmaktens samhällsfrankning.

Årligen genomför Försvarsmakten en rad åtgärder inom attraktionsområdet som är till gagn för myndigheten. Problemet är inte åtgärderna i sig utan snarare att de, ur ett myndighetsperspektiv, genomförs splittrat med låg grad av samordning och uppföljning. Försvarsmakten

har påbörjat utveckling av en samordnad attraktionsprocess som är nödvändig för att åstadkomma ett långsiktigt högt värde i varumärket.

## **2.2 Hantering och vidtagna åtgärder**

Det kan konstateras att Försvarsmaktens attraktionsprocess utvecklats i en långsammare takt än vad som var planlagt för året. I allt väsentligt beror detta på att tillgängliga resurser prioriterats för att lösa andra uppgifter. Arbetet med attraktion har dock inte avstannat utan bibehållits på en fortsatt kunskapsinhämtningsnivå. Med utgångspunkt i den nya personalförsörjningsstrategin har kunskapsuppbyggnaden i huvudsak omfattats av omvärldsbevakning, seminarier inom HR-området samt analys av det som, ur ett personalförsörjningsperspektiv, framgår av pliktutredningens delbetänkande (SOU 2008:98) samt försvarsberedningens rapport *Försvar i användning* (Ds 2008:48).

## **2.3 Uppnådda resultat**

Trots att resultatet av årets arbete med Försvarsmaktens attraktionsprocess blev lägre än förväntat har synergieffekter ändå kunnat erhållas från det utvecklingsarbete som under året bedrivits avseende personalförsörjningssystemet. Härvid har en mer konkret bild uppnåtts av proportioner mellan och flöde av olika personalkategorier och därmed bättre möjligheter för identifiering av olika områden som attraktionsprocessen måste kunna hantera.

Förutsättningarna för det fortsatta arbetet med attraktionsprocessen har under året förbättrats genom organisatoriska förändringar. Under senare delen av år 2008 har Försvarsmaktens HR Centrum etablerats i en uppstartsfas. Detta möjliggör på ett bättre sätt än tidigare att tydligare åtskilja det operativa HR-arbetet från det strategiska där attraktionsprocessen hör till det senare.

Under senare delen av redovisningsåret har medeltilldelning för etablering av arbetsgrupp beslutats. Arbetsgruppens huvudsakliga syfte är att omhänderta de personalförsörjningsaspekter den frivilliga rekryteringen medför. Häri inryms det fortsatta arbetet med attraktionsprocessen. Arbetsgruppen kommer att konstitueras tidigt året efter redovisningsåret.

## **2.4 Slutsatser**

- Utifrån antagandet att statsmakten sannolikt fattar beslut om en personalförsörjning baserad på frivillighet kommer pliktsystemet att fasas ut inom en överskådlig framtid. I detta perspektiv är tillgänglig tid mycket knapp för att vidta de attraktionsåtgärder som är nödvändiga för att påverka Försvarsmaktens ställning som attraktiv arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden.

- Alltjämt är ett myndighetsgemensamt arbetssätt kring personalförsörjningskomponenten attraktion under uppbyggnad. Brister i eller försening av ett sådant arbetssätt riskerar att leda till en organisation med låg effektivitet till hög kostnad samt låg utvecklingspotential. Ytterst innebär detta negativ inverkan på Försvarets operativa förmåga.
- Inom myndighetens centrala ledning har medvetenheten under redovisningsåret ökat avseende betydelsen av att Försvaretsmakten framgent har förmåga att framgångsrikt konkurrera om arbetskraften.
- Bättre förutsättningar har under redovisningsåret skapats för att formulera attraktionsprocessen i mer konkreta termer. Förutsättningarna har främst förbättrats genom en ökad kunskapsnivå, ett personalförsörjningssystem som utgår från morgondagens personalkategorier samt att resurser avdelats för den arbetsgrupp som ovan nämnts.

### **3 REKRYTERA**

#### **3.1 Resultat 2008**

- Under 2008 anställdes 304 yrkesofficerare, varav 18 återanställda.
- Under 2008 anställdes 100 reservofficerare, varav 71 var YO som övergick till RO.
- Under 2008 anställdes 229 civila tills vidare anställda.
- Under 2008 anställdes 3342 soldater, vilket motsvarade 1955 åk.

Slutligt antagningsresultat till den grundläggande officersutbildningen låg på ungefär samma antal som år 2007, och produktionsramen uppfylldes till 94 % för specialistofficerare och till 60 % för officersprogrammet.<sup>1</sup> Antalet sökande per utbildningsplats var fem<sup>2</sup> till specialistofficersutbildningen respektive två till officersutbildningen. Andelen behöriga sökande ökade, vilket främst kan förklaras av tydligare information. Områden med svag rekrytering överensstämmer i stort med resultatet från år 2007. Andelen antagna var 90 % män respektive 10 % kvinnor.

Rekryteringen till aspirantutbildning genomfördes med ett antagningsresultat<sup>3</sup> på 100 % främst inriktat mot att kompensera för ovanstående bristområden inom kategorin specialistofficerare.<sup>4</sup> Till aspirantutbildningen sökte 10-12 per utbildningsplats, vilket visade sig nödvändigt utan föregående successiva urval, men antalet reserver var mycket begränsat. En större kvalitativ spridning förelåg bland de sökande jfr med sökande till officersutbildning. Andelen antagna var 72 % män respektive 28 % kvinnor. Rekrytering har skett mot en målgrupp utan tidigare relation till Försvaretsmakten och är på så sätt unik. Försvaretsmakten har utvecklat och prövat en massrekryteringsmodell med externt stöd från Pliktverket.

<sup>1</sup> Andel antagna som startat utbildning jämfört med produktionsram.

<sup>2</sup> Variationen mellan de 60 sökbara utbildningsinriktningarna varierade stort.

<sup>3</sup> HKV år 2008-11-25 19 100:68632 Antagningsbeslut AspU09.

<sup>4</sup> Andel som antagits till utbildningen jämfört med ursprunglig produktionsram.



De främsta orsakerna till brister i rekrytering år 2008 går att finna i dels det faktiska antalet värnpliktiga som utbildats, och som därmed utgör rekryteringsbas, dels i etableringen av ett nytt utbildningssystem. Försvarsmakten har under året startat ett arbete i syfte att analysera hur rekryteringen skall kunna ökas.

Det minskade antalet värnpliktiga som utbildats under den senaste 5-årsperioden har gett en tydligare effekt på rekryteringsbasen.<sup>5</sup> En utökning av aspirantutbildningen bedöms därför nödvändig för att kompensera för reduceringen i rekryteringsbasen.

Under april-maj år 2008 lämnade ett större antal sökande (ca 200) antagningsprocessen, dessa befann sig då i slutfasen av antagningen. Av dem som erbjöds utbildningsplats har en större andel än 2007 valt att inte starta. Bedömningen är att detta främst berodde på den mediala uppmärksamhet kring förbandsnedläggningar som kom under våren.

Organisationsutvecklingen med införande av Försvarsmaktens HR Centrum och avveckling av Rekryteringscentrum har inletts och kommer under år 2009 att fortsatt behöva etableras och utvecklas.

Åtgärder för att återkommande genomföra samordnad rekryteringsinformation tidigt under värnplikten har inletts för att öka antalet sökande.

Ett ökande antal sökande har erfarenhet från internationell tjänst vilket höjer kvaliteten hos de antagna. Sökande ur NBG valde i flera fall att söka till fortsatt tjänstgöring i utlandsstyrkan.

### **3.2 Genomförd verksamhet för utveckling av rekryteringen**

- Åtgärder för ökad långsiktighet i rekrytering, med tydligare behovskoppling mellan befattning, förband, funktion och utbildningsinriktning.
- Rekrytering till aspirantutbildning för att under år 2009 kompensera för bristområden inom specialistofficersutbildningen. Rekryteringen genomfördes under år 2008, utbildningen genomförs under år 2009.
- Ökad samordning mellan FHS och Försvarsmakten i yrkes- och utbildningsinformation. En gemensam informations- och rekryteringskampanj genomfördes på förbanden under hösten riktat till både rekryterande personal och värnpliktiga.
- Revidering av antagningsordning för införande av aspirantutbildning och förändrade behörighetskrav. Kraven för specialistofficersutbildningen på högskolebehörighet och fysisk prestationsförmåga har från år 2009 ersatts med differentierade krav anpassat efter respektive utbildning och efterföljande befattningar. Kraven för officersprogrammet är oförändrade.
- Digital ansökningsblankett med färre val, högre tillgänglighet och enklare administration.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Två års uppehåll, utbildningsstart 2004 och 2005, i grundläggande officersutbildning har inneburit att rekryteringsbasen byggts upp vilket delvis kompenserat för det reducerade antalet värnpliktiga som utbildats.

<sup>6</sup> För rekrytering till utlandsstyrkan, aspirant- och specialistofficersutbildning.

- Centralt samordnad säkerhetsprövning och registerkontroll för specialistofficersutbildningen.
- Centralt antagningsbeslut för specialistofficersutbildningen.
- Individuellt antagningsbeslut med preliminärt förband, tidigare delgivning av beslut.
  - Förbands- och skolintroduktion före utbildningsstart.
  - Utveckling av verktyg för gallring<sup>7</sup> i samverkan med Pliktverket
  - Utveckling av kommunikation och intressedatabas<sup>8</sup> i samverkan med Pliktverket

### **3.3 Slutsatser**

Antalet sökande till aspirantutbildning kommer att behöva öka avsevärt under år 2009 för att möta en utökning till 200 utbildningsplatser. Urvalsmetoderna för aspirantutbildning behöver utvärderas och utvecklas under år 2009.

Åtgärder krävs för att öka totala antalet sökande på alla inriktningar och därigenom minska känsligheten för yttre påverkan under antagningsperioden.

Kunskapen hos rekryterande personal om utbildnings- och personalförsörjningssystem behöver öka genom successiv information och centralt underlag för lokal rekrytering.

Fortsatt utveckling av kvalifikationskrav och kravprofiler mot befattningar krävs för att höja kvaliteten i underlag för rekrytering.

Nya karriärvägar och brister inom vissa kompetensområden innebär ett behov av att öka den riktade rekryteringen mot särskilda målgrupper. En metod för att stödja detta är att utveckla samarbetsforum med externa aktörer för utvalda kompetensområden, t ex arbetsförmedling, företag, skolor, föreningar och nätverk.

Förmågan till kommunikation med kandidater som har eller har haft en relation till Försvarsmakten i bl.a. utlandsstyrkan behöver förbättras.

## **4 UTVECKLA**

### **4.1 Hantering och vidtagna åtgärder**

Försvarsmakten införde år 2008 ett flerkarriärssystem vilket inneburit en förändring av det tidigare utbildningssystemet. Transformeringsen av detta, ibland även kallat för kompetensutvecklingssystemet, påbörjades redan år 2007 och har fortsatt under år 2008.

Syftet med förändringen är att få ett anpassat utbildningssystem som i första hand skall möta de kompetensbehov som det nya insatsförsvaret kräver och systemet bygger på att efter en grundläggande officersutbildning kunna erbjuda ett flexibelt utbud av kurser till den enskilde

<sup>7</sup> Utveckling av CAPISCO för rekrytering till utlandsstyrkan och grundläggande officersutbildning.

<sup>8</sup> För att täcka behovet före införandet av System PRIO.

för att möjliggöra tjänstgöringar på befattningar som individen innehar eller planeras emot. Förbandschefer har det yttersta ansvaret för att vidareutveckla sin personal genom att värdera den enskilde individens kompetens mot de krav som kommande befattningar kräver. Skillnaden som framkommer skall resultera i ett kompetensutvecklingsbehov och skall tas fram i dialog med medarbetaren. Denna identifierade kompetensutveckling måste inte nödvändigtvis genomföras vid en skola utan den kan också genomföras som träning eller som arbete vid det egna förbandet.

Den största skillnaden med det nya utbildningssystemet är att detta syftar till att hantera all utbildningsverksamhet i Försvarsmakten och kan beskrivas med devisen ”från ax till limpa”. Det nya utbildningssystemet hanterar allt ifrån den traditionella soldat- och sjömansutbildningen<sup>9</sup> via officersutbildningen till det som tidigare kallats för nivåhöjande utbildning.

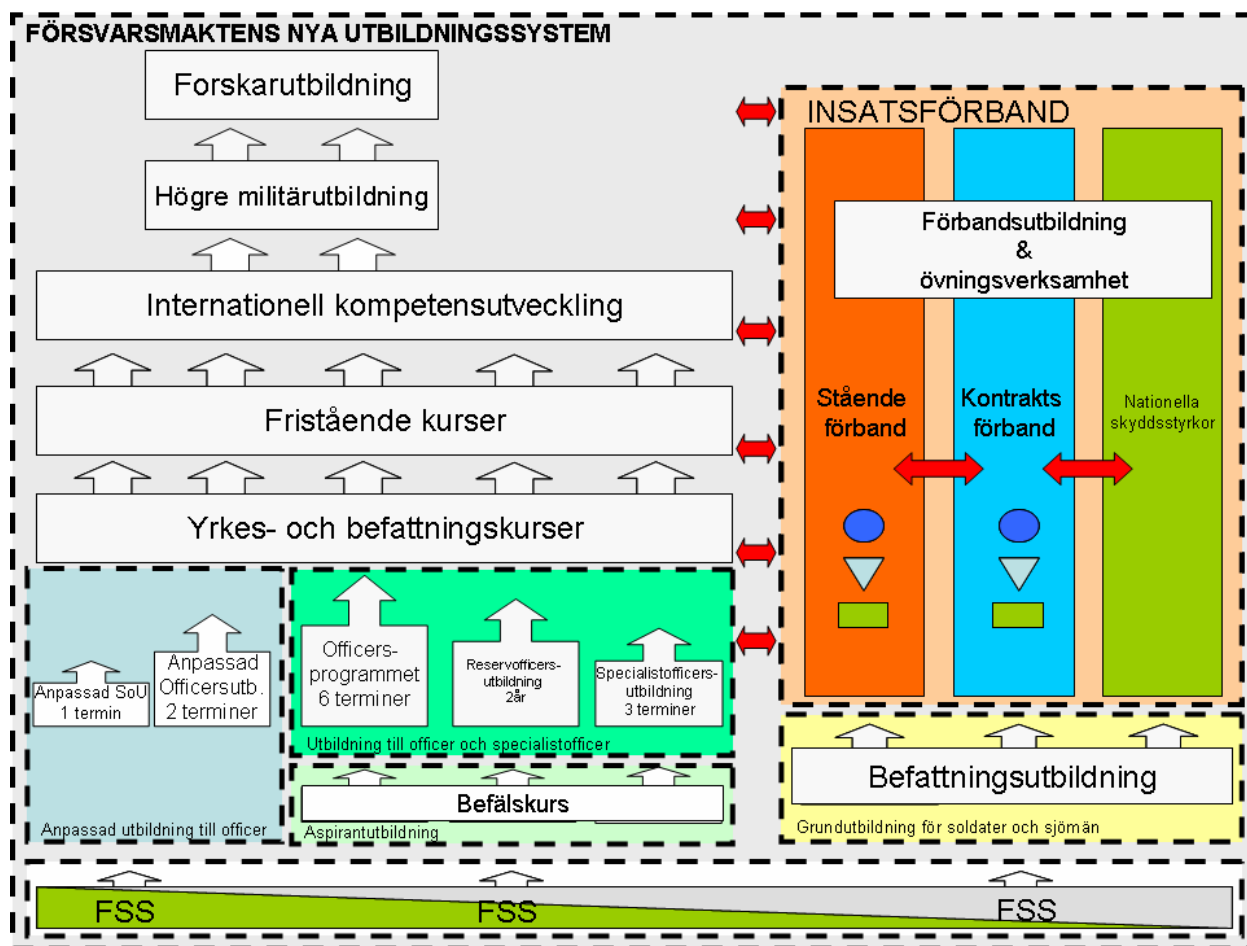


Bild: Försvarsmaktens nya utbildningssystem.

<sup>9</sup> FSS - försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän.

Försvarsmaktens nya utbildningssystem består av ett antal komponenter som syftar till att kompetensutveckla både individer och förband.

Kompetensutvecklingen består i både grundläggande utbildning såväl som vidareutbildningar. Soldater och sjömän genomför grundläggande utbildning för att kunna bli anställda i stående eller kontrakterade förband, alternativt i de nationella skyddsstyrkorna. Officersutbildning kan i det nya utbildningssystemet genomföras på ett antal olika sätt. Den gemensamma nämnaren mellan dessa utbildningsalternativ är att någon form av grundläggande utbildning har genomförts av individen innan en officersutbildning eller innan en anställning i insatsförbanden.<sup>10</sup> Vidareutveckling av officerare, soldater som sjömän kan ske på olika sätt, både internt inom Försvarsmakten eller externt vid t.ex. Försvarshögskolan. Insatsförbandens utbildning och övningsverksamhet regleras i huvudsak av Försvarsmaktens insatsledning.

#### **4.2 Uppnådda resultat**

Försvarsmaktens kompetensutvecklingssystem har fortsatt att utvecklas för att tillgodose organisationens nya behov. Den grundläggande officersutbildningen har anpassats till det nya personalförsörjningssystemet och avsikten är att officersutbildning skall kunna genomföras inom ramen för fyra olika utbildningar:

1. Specialistofficersutbildning
2. Officersprogrammet
3. Anpassad officers- och specialistofficersutbildning
4. Reservofficersutbildning

Under år 2008 har specialistofficersutbildning genomförts vilken skall leda till kvalificerade operatörs- och chefsbefattningar på lägre nivåer för Försvarsmaktens olika system och metoder. Befattningarna kräver djup kompetens om de system och metoder och denna kompetens kompletteras med viss generell kunskap inom det egna kompetensområdet. Specialistofficersutbildning utgör grunden för insatsorganisationens försörjning med specialistofficerskompetens.

Officersprogrammet är en treårig professionsutbildning på grundnivå vid Försvarshögskolan vilken leder till en yrkesexamen i form av en officersexamen. Försvarshögskolan är sedan år 2008-01-01 statlig högskola och har ansvar för antagning och genomförande av officersprogrammet. Utbildningen lyder under högskolelag och högskoleförordning men de studerande vid officersprogrammet är både inskrivna vid Försvarshögskolan och organiserade som officersaspiranter i Försvarsmakten vid kadettbataljonen på Militärhögskolan Karlberg. Detta innebär att de studerande lyder under två regelverk, dels Försvarshögskolan förordning och högskolelagen samt officersförordningen och Försvarsmaktens regelverk. I programmet ingår verksamhetsförlagd utbildning (VFU) som genomförs vid Försvarsmaktens fack- och funktionsskolor alternativt centra.

---

<sup>10</sup> FSS - försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän.

Försvarsmakten har dessutom under år 2008 valt att ytterligare utveckla den anpassade officersutbildningen genom att fortsätta pilotprojektet vid Militärhögskolan Karlberg, där eleverna studerar tillsammans med Officersprogrammet. Den anpassade officersutbildningen är en individuell utbildning med en gemensam bas i likhet med övriga utbildningsinriktningar. Därefter genomförs en individuellt anpassad kompetensutveckling för att möta de krav som den initiala befattningen kräver. Utbildningen syftar till att tillgodose Försvarsmaktens behov av civil kompetens på militära befattningar, som t.ex. meteorologer, läkare och ingenjörer.

Försvarsmakten har under år 2008 fortsatt att utveckla och att på försök genomföra en aspirantutbildning som syftar till att bredda rekryteringsbasen. Utbildningen är kort, intensiv och av förberedande karaktär. Aspirantutbildning avser även att öka möjligheten för kvinnor att bli yrkes- eller reservofficerare.

Försvarsmakten har även under år 2008 genomfört försvarsmaktsgemensamma kurser och försvarsgrensspecifik utbildning syftande till att ge de kunskaper och färdigheter som alla officerare på nivån OF 2, tidigare nivå 5, måste inneha.

Försvarsmakten har också fortsatt med att renodla yrkes- och befattningskurser internt men även kopplat till den högskolemässiga officersutbildningen.

Högre militär utbildning har år 2008 genomförs som uppdragsutbildning vid Förvarshögskolan inom ramen för Stabsutbildningen och Chefsprogrammet.

### **4.3 Pågående utveckling**

Under år 2008 har arbete med att analysera och utveckla en lämplig skolstruktur, kopplat till Försvarsmaktens behov år 2014, påbörjats.

Parallellt med detta pågår ett omfattande utvecklingsarbete av de delar i utbildningssystemet som ännu inte är fullt utvecklade. Den grundutbildning, FSS - försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän, håller på att ses över för att anpassas utifrån behovet från Försvarsmaktens alla funktioner och förband. Reservofficersutbildningen är också under utredning och planeras till att vara en tvåårig utbildning som syftar till en deltidstjänstgöring i insatsförbanden. Utbildningen kommer med stor sannolikhet att bestå av en gemensam grundläggande bas samt en verksamhetsförlagd utbildning.

Försvarsmakten beställer årligen, av företrädesvis Förvarshögskolan, ett antal fristående kurser inom olika funktionsområden samt kurser som bidrar till chefsutveckling och militärteknisk kompetens, t.ex. militärteknisk påbyggnadsutbildning (MPU). Inför 2009 - 2010 har exempelvis utbildningen operativ stabskurs, OPSK (f.d. högre reservofficerskurs), beställts vid Förvarshögskolan för att kompetensutveckla bl.a. reservofficerare och officerare med specialistkompetens som t.ex. läkare, meteorologer, och försvarsmaktsingenjör m.fl.

#### 4.4 *Kommentarer och slutsatser*

Målsättningen under år 2009 är att definiera alla ingående delar och färdigutveckla det nya utbildningssystemet.

Målsättningen med pilotprojektet anpassad officersutbildning är att kunna erbjuda personer utanför Försvarmakten möjligheten till att ansöka till den nya utbildningsinriktningen våren år 2010.

Under år 2009 planeras en grundläggande reservofficersutbildning inom ramen för specialistofficersutbildningen att genomföras. Dessutom kommer ett nytt utbildningssystem för reservofficerare i det nya insatsförsvaret att utvecklas.

Även om Försvarmaktens nya utbildningssystem till del införts under år 2008 och ytterligare skall utvecklas under år 2009 kommer Försvarmakten under överskådlig framtid att ha strukturella problem kopplat till den anställda personalens kompetens. Den obalans som finns i personalförsörjningssystemet kommer att ta flera år att justera. Detta har även redovisats i det underlag Försvarmakten lämnade till regeringen den 30 januari 2009.

Planen är att fortsätta med att utveckla en lämplig skolstruktur under år 2009 samt utveckla och föreslå lednings- och lydnadsförhållanden för den samma. Arbetet är planerat att genomföras i nära samarbete med berörda förbands-, centrum- och skolchefer.

#### 4.5 *Nivåhöjande personalutbildning*

*Antal studerande på nivåhöjande personalutbildning och MPU*

<b>Program</b>	<b>2008</b>
Yrkesofficersprogrammet 06/09	309
Officersprogrammet 07/10	112
Officersprogrammet 08/11	100
Specialistofficersutbildning 07/08	283*
Specialistofficersutbildning 08/09	270
Anpassad officersutbildning 07/08	9*
Anpassad officersutbildning 08/09	4
Reservofficersutbildning MED 07/08	23*
Taktisk utbildning 07/08	190*
Taktisk utbildning 08/09	75
Stabsutbildning 07/08	81*
Stabsutbildning 08 dec armén	36
Chefsprogrammet 06/08	40*
Chefsprogrammet 07/09	46
Chefsprogrammet 08/10	46
Chefsprogrammet teknisk inriktn. 06/08	7*

Chefsprogrammet teknisk inriktn. 07/09	5
Chefsprogrammet teknisk inriktn. 08/10	4
MPU 07/08	4*
MPU 08/09	2
<b>Totalt</b>	<b>1646</b>

*Tabell: Antal studerande på nivåhöjande personalutbildning och MPU under 2008*

**Anm:** Tabellens kolumn 2008 redovisar antal studerande under pågående utbildning, med undantag för de markerade med \*, vilket visar antal examinerade under år 2008.

#### *Yrkesofficersprogrammet*

Yrkesofficersprogrammet 06/09 pågår med 309 studenter och i och med examen år 2009 avslutas programmet.

#### *Officersprogrammet*

I samband med att Förvarshögskolan inrättades som högskola januari år 2008, har FHS ett eget ansvar under utbildningsdepartementet att genomföra grundläggande officersutbildning på akademisk nivå. Under år 2008 har totalt 212 studenter studerat inom ramen för OP.

#### *Specialistofficersutbildning*

Inom Specialistofficersutbildning 07/08 examinerades 283 elever och samtidigt har 270 påbörjat Specialistofficersutbildning 08/09.

#### *Anpassad officersutbildning*

Under år 2008 har nio studerande examinerats från den ettåriga anpassade officersutbildningen. Samtidigt har en ny kurs startat med fyra studerande, vilka tar examen under år 2009.

#### *Reservofficersutbildning*

Under år 2008 har ingen grundläggande reservofficersutbildning genomförts, men inom ramen för medicinfunktionen har 23 individer examinerats till RO.

#### *Taktisk utbildning*

190 studerande tog under år 2008 examen från den taktiska utbildningen som genomförts som försvarsmaktsgemensamma kurser och försvarsgrensspecifik utbildning. Under året har dessutom 75 elever påbörjat sina studier.

#### *Stabsutbildning*

Stabsutbildningen har under år 2008 genomförts för sista gången enligt denna sammanhållna modell. 81 studenter har tagit examen.

Stabsutbildningen som påbörjats under hösten år 2008 och som avslutas under år 2009 är inte nivåhöjande till skillnad från dess föregångare men inom ramen för detta har 36 studenter från Armén påbörjat sina studier. Marinen och flygvapnets studenter påbörjar sina studier först under kvartal 1 år 2009. Stabsutbildningen genomförs under år 2009 och år 2010 som ett antal kurser i sammanhållen form och i framtiden kommer denna utbildning förändras ytterligare och genomförs som enstaka kurser vilka kan vara i form av yrkes- och befattningskurser inom Försvarmakten och som enstaka kurser vid Förvarshögskolan.

#### *Chefsprogrammet*

Under år 2008 har totalt 47 studenter ur Chefsprogrammet examinerats från Förvarshögskolan och under samma år har dessutom 51 studenter fortsatt sina studier. I september år 2008 påbörjades det sista Chefsprogrammet 08/10 med 50 studenter och från och med år 2009 kommer detta att ersättas med HSU.

#### *MPU*

Militärteknisk påbyggnadsutbildning (MPU), en utbildning som vänder sig till specialister inom det militärtekniska området på alla nivåer, har under år 2008 examinerat fyra studenter vid Förvarshögskolan. Under samma år har dessutom två studenter påbörjat sina studier.

### **4.6 Volymer värnplikt**

#### *Grundutbildning - antal inryckta<sup>11</sup>*

	<b>2008</b>	<b>2007</b>	<b>2006</b>
Arméstridskrafter	6 537	2 205	7 251
Marinstridskrafter	1 012	1 586	1 659
Flygstridskrafter	359 <sup>2)</sup>	939	1 219
<b>Totalt</b>	<b>7 908<sup>1)</sup></b>	<b>4 730<sup>1)</sup></b>	<b>10 129<sup>1)</sup></b>

1) Centra adderade till arméns volymer

2) Liten volym 2008 inom flygvapnet då inga fältsoldater utbildades på F 21.

#### *Grundutbildning – antal krigsplaceringsbara<sup>12</sup>*

	<b>2008</b>	<b>2007</b>	<b>2006</b>
Arméstridskrafter	<sup>4)</sup>	5 883	6 166
Marinstridskrafter	<sup>4)</sup>	803	1 507
Flygstridskrafter	<sup>4)</sup>	271	1 280
<b>Totalt</b>	<sup>4)</sup>	<b>6 957<sup>3)</sup></b>	<b>8 953<sup>3)</sup></b>

3) Centra adderade till arméns volymer

4) 2009-01-15. Inga uppgifter för år 2008 föreligger då förbanden ännu inte har uttryckningsrapporterat efter uttryckningen 2008-12-19.

<sup>11</sup> TPV, 2009-01-15.

<sup>12</sup> TPV, 2009-01-15.



*Grundutbildning – avgångsprocent<sup>13</sup>*

	2008	2007	2006
Arméstridskrafter	12,0%	13,8%	13,4%
Marinstridskrafter	8,7%	7,3%	10,9%
Flygstridskrafter	11,5%	8,5%	11,5%
<b>Totalt</b>	<b>11,5%</b>	<b>11,4%</b> <sup>5)</sup>	<b>12,5%</b> <sup>5)</sup>

5) Centra adderade till arméns volymer

**Kommentar:** Eftersom kalenderår och utbildningsår inte sammanfaller, samt att terminssystemet innebär att volymerna mellan de olika utbildningsåren varierar stort, är en direkt jämförelse mellan de olika kalenderåren svår att göra.

*Värnpliktsutbildning till Hemvärnet (direktutbildning)<sup>14</sup>*

Antal tjejdagar	2008	2007	2006
<b>Totalt</b>	6 764 <sup>6)</sup>	5 340 <sup>6)</sup>	3 115 <sup>6)</sup>

6) GU

*Genomförd avtalstid i hemvärnets förband<sup>15</sup>*

Antal tjejdagar	2008	2007	2006
<b>Totalt</b>	<sup>7)</sup>	151 543	164 250

7) Ingen sammantagen uppgift föreligger.

**Kommentar:** Den genomförda avtalstiden har inte genomförts med värnpliktiga, utan med HV-personal som innehar skrivna avtal.

**4.7 Redov. RB uppg. 23. Utbildning inför internationell tjänstgöring**

*RB 23. Utbildning inför internationell tjänstgöring*

*”Försvarsmakten ska redovisa inför vilka internationella insatser med utlandsstyrkan som utbildning har genomförts i frågor som rör alla individers rätt att inte utsättas för diskriminerande behandling.”*

Under år 2008 har utbildning som rör alla individers rätt att inte utsättas för diskriminerande behandling genomförts inför TD01, TD02, F15, FS16, KS17, KS18. Utbildningen har genomförts i formen seminarium kopplat till ett värdegrundsarbete som skett med chefer på ett flertal olika nivåer inom kontingenterna. Därefter har cheferna själva genomfört utbildningen med sin personal och fortsatt värdegrundsarbetet inom respektive funktioner.

<sup>13</sup> TPV, 2009-01-15.

<sup>14</sup> TPV, 2009-01-15.

<sup>15</sup> TPV, 2009-01-15.

Under år 2008 har inte utbildning som rör alla individers rätt att inte utsättas för diskriminerande behandling genomförts för enskilt roterande vilket också har identifierats som ett område som ytterligare måste utvecklas under år 2009.

Sammanfattningsvis anser dock Försvarmakten att utbildningsresultatet är godtagbart men att man under år 2009 ytterligare skall utveckla utbildningen för roterande kontingenter och att ett obligatorium för alla enskilt roterande skall införas.

**4.8 Redov. RB uppg. 27. Värnpliktsutbildning**

*RB 27. Värnpliktsutbildning*

*”Försvarsmakten ska redovisa antalet totalförsvarspliktiga som påbörjat värnpliktsutbildning, antalet avgångar och andelen krigsplaceringsbara av de totalförsvarspliktiga som fullgjort utbildningen. Till redovisningen ska fogas en prognos av antalet som påbörjar grundutbildningen under 2009 och 2010. Vidare ska Försvarsmakten redovisa antalet totalförsvarspliktiga som efter värnpliktsutbildningen har rekryterats till tredje terminen respektive därefter följande tjänstgöring eller beredskap. Antal ska redovisas per organisationsenhet och uppdelat på män och kvinnor.”*

*1. Antalet totalförsvarspliktiga som påbörjat värnpliktsutbildning, antalet avgångar samt avgångar*

PROD Armé	Inryckta			Avgångar			Avgångar	Avgångar	Avgångar	Utryckta
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	%	%	%	
<b>K 3</b>	7	500	507	1	75	76	14,3%	15,0%	15,0%	431
<b>A 9</b>	12	356	368	1	27	28	8,3%	7,6%	7,6%	340
<b>Lv 6</b>	34	491	525	3	37	40	8,8%	7,5%	7,6%	485
<b>P 7</b>	30	478	508	2	58	60	6,7%	12,1%	11,8%	448
<b>Ing 2</b>	8	481	489	0	57	57	0	11,9%	11,7%	432
<b>P 4</b>	44	645	689	6	84	90	13,6%	13,0%	13,1%	599
<b>P 4 Kvarn</b>	9	266	275	1	33	34	11,1%	12,4%	12,4%	241
<b>LG</b>	81	923	1004	12	96	108	14,8%	10,4%	10,8%	896
<b>I 19/Pbat</b>	29	830	859	5	128	133	17,2%	15,4%	15,5%	726
<b>I 19/Jbat</b>	5	230	235	0	42	42	0	18,3%	17,9%	193
<b>Skydd C</b>	14	85	99	2	4	6	14,3%	4,7%	6,1%	93
<b>Totalt</b>	<b>273</b>	<b>5 285</b>	<b>5 558</b>	<b>33</b>	<b>641</b>	<b>674</b>	<b>12,1%</b>	<b>12,1%</b>	<b>12,1%</b>	<b>4 884</b>

PROD Marin	Inryckta	Inryckta	Inryckta	Avgångar	Avgångar	Avgångar	Avgångar %	Avgångar %	Avgångar %	Utryckta
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt
MarinB	14	179	193	2	18	20	14,3%	10,1%	10,4%	173
MarinB/Bassäk	5	41	46	0	2	2	0	4,9%	4,3%	44
MarinB/Göteborg	4	97	101	0	13	13	0	13,4%	12,9%	88
MarinB/Härnösand	0	35	35	0	8	8	0	22,9%	22,9%	27
MarinB/Malmö	7	63	70	0	4	4	0	6,3%	5,7%	66
MarinB/Muskö	1	17	18	0	1	1	0	5,9%	5,6%	17
MarinB/Visby	5	31	36	0	1	1	0	3,2%	2,8%	35
SSS	0	11	11	0	0	0	0	0,0%	0,0%	11
Amf 1	6	162	168	1	12	13	16,7%	7,4%	7,7%	155
Amf 1/Göteborg	2	22	24	0	0	0	0	0	0	24
1. Ubflj	12	70	82	0	7	7	0	10,0%	8,5%	75
3. Sjöstridsflj	8	104	112	0	9	9	0	8,7%	8,0%	103
4. Sjöstridsflj	10	106	116	0	10	10	0	9,4%	8,6%	106
<b>Totalt</b>	<b>74</b>	<b>938</b>	<b>1 012</b>	<b>3</b>	<b>85</b>	<b>88</b>	<b>4,0%</b>	<b>9,1%</b>	<b>8,7%</b>	<b>924</b>

PROD Flyg	Inryckta	Inryckta	Inryckta	Avgångar	Avgångar	Avgångar	Avgångar %	Avgångar %	Avgångar %	Utryckta
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt
F 17	7	100	107	0	15	15	0	15,0%	14,0%	92
F 17/Hässleholm	1	59	60	0	4	4	0	6,8%	6,7%	56
LSS	8	124	132	0	10	10	0	8,1%	7,6%	122
F 21	3	57	60	0	10	10	0	17,5%	16,7%	50
<b>Totalt</b>	<b>19</b>	<b>340</b>	<b>359</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>11,5%</b>	<b>11,5%</b>	<b>320</b>

PROD Förband	Inryckta	Inryckta	Inryckta	Avgångar	Avgångar	Avgångar	Avgångar %	Avgångar %	Avgångar %	Utryckta
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt
FÖMUSC	14	67	81	0	0	0	0	0	0	81
FMUndSäkC	6	17	23	0	1	1	0	5,9%	4,3%	22
<b>Totalt</b>	<b>20</b>	<b>84</b>	<b>104</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5,9%</b>	<b>4,3%</b>	<b>103</b>

PROD Led	Inryckta	Inryckta	Inryckta	Avgångar	Avgångar	Avgångar	Avgångar %	Avgångar %	Avgångar %	Utryckta
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt
Led R	19	315	334	3	48	51	15,8%	15,2%	15,3%	283
<b>Totalt</b>	<b>19</b>	<b>315</b>	<b>334</b>	<b>3</b>	<b>48</b>	<b>51</b>	<b>15,8%</b>	<b>15,2%</b>	<b>15,3%</b>	<b>283</b>

PROD Log	Inryckta	Inryckta	Inryckta	Avgångar	Avgångar	Avgångar	Avgångar %	Avgångar %	Avgångar %	Utryckta
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Totalt
TrängR	21	471	492	6	47	53	28,6%	10,0%	10,8%	439
FMTS	0	49	49	0	6	6	0	12,2%	12,2%	43
<b>Totalt</b>	<b>21</b>	<b>520</b>	<b>541</b>	<b>6</b>	<b>53</b>	<b>59</b>	<b>2,9%</b>	<b>10,2%</b>	<b>10,9%</b>	<b>482</b>
<b>FM totalt</b>	<b>426</b>	<b>7 482</b>	<b>7908</b>	<b>45</b>	<b>867</b>	<b>912</b>	<b>10,6%</b>	<b>11,6%</b>	<b>11,5%</b>	<b>6 996</b>

**Kommentar:** Det är viktigt att notera att kalenderår och utbildningsår inte sammanfaller vilket innebär att det inte går att jämföra innehållet i tabellerna, d.v.s. en del av de utryckande år 2008 ryckte in år 2007, en del av de inryckande år 2008 rycker inte ut förrän år 2009.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Data är hämtad ur Pliktverkets datasystem (PLIS) 2009-01-15.

2. *Andel krigsplaceringsbara*<sup>17</sup>

Då huvuddelen av de uttryckande värnpliktiga under år 2008 avslutade sin tjänstgöring först 2008-12-19 föreligger ännu inte ett heltäckande underlag avseende andelen krigsplaceringsbara. 2009-01-21 fanns det underlag för ca 70 % av de uttryckta, av dessa var 98 % krigsplaceringsbara. Andelen med godkända vitsord för internationell tjänst är 88 %.

	<b>Andelen Krigsplaceringsbara (minst N-5-5)</b>	<b>Andelen med vitsord för Internationell tjänstgöring (minst J-5-5)</b>
<b>Armén</b>	98 %	86 %
<b>Marinen</b>	99 %	91 %
<b>Flygvapnet</b>	98 %	87 %
<b>Centra</b>	99 %	95 %
<b>Totalt</b>	98 %	88 %

3. *Prognos av antalet som påbörjar grundutbildningen under år 2009*<sup>18</sup>

<b>FÖRBAND</b>	<b>S:A VPL</b>	<b>FÄLTVPL</b>	<b>BEVVPL</b>
<b>C PROD ARMÉ</b>			
LG	712	712	0
I 19	724	564	160
K 3	271	201	70
P 4	750	620	130
P 7	600	530	70
A 9	150	150	0
Lv 6	234	150	84
Ing 2	254	184	70
SkyddC	56	56	0
<b>S:a</b>	<b>3751</b>	<b>3167</b>	<b>584</b>
<b>C PROD MARIN</b>			
1. ubflj	60	60	0
3. sjöstriflj	48	48	0
4. sjöstriflj	75	75	0
Amf 1	764	620	144
MarinB	460	280	180
SSS	8	8	0
<b>S:a</b>	<b>1415</b>	<b>1091</b>	<b>324</b>
<b>C PROD FLYG</b>			
F 17	377	257	120
F 21	60	0	60
Hkpflj	220	220	0

<sup>17</sup> Data är hämtad ur Pliktverkets datasystem (PLIS) 2009-01-21.

<sup>18</sup> Försvarsmakten VU 2009.

LSS	340	220	120
<b>S:a</b>	<b>997</b>	<b>697</b>	<b>300</b>
<b>C PROD LOG</b>			
TrängR	245	245	0
FMTS	55	55	0
<b>S:a</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>0</b>
<b>C PROD LED</b>			
LedR	415	345	70
<b>S:a</b>	<b>415</b>	<b>345</b>	<b>70</b>
<b>C PROD FÖRB</b>			
FMUndSäkC	40	40	0
FöMusC	54	54	0
<b>S:a</b>	<b>• 94</b>	<b>• 94</b>	<b>0</b>
<b>C PROD RIKSHV</b>			
Hemvärn 90 dagar	0	0	0
<b>S:a</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALT</b>			
<b>S:a</b>	<b>6972</b>		

4. Prognos av antalet som påbörjar grundutbildningen under år 2010.<sup>19</sup>

FÖRBAND	S:A VPL	FÄLTVPL	BEVVPL
<b>C PROD ARMÉ</b>			
LG	711	711	0
I 19	160	0	160
K 3	70	0	70
P 4	130	0	130
P 7	70	0	70
A 9	0	0	0
Lv 6	84	0	84
Ing 2	70	0	70
SkyddC	0	0	0
<b>S:a</b>	<b>1295</b>	<b>711</b>	<b>584</b>
<b>C PROD MARIN</b>			
1. ubflj	89	89	0
3. sjöstriflj	83	83	0
4. sjöstriflj	83	83	0
Amf 1	804	660	144
MarinB	473	293	180
SSS	8	8	0
<b>S:a</b>	<b>1540</b>	<b>1216</b>	<b>324</b>
<b>C PROD FLYG</b>			

<sup>19</sup> Försvarsmakten VU 2009.

<b>FÖRBAND</b>	<b>S:A VPL</b>	<b>FÄLTVPL</b>	<b>BEVVPL</b>
F 17	120	0	120
F 21	360	300	60
Hkpfj	180	180	0
LSS	470	350	120
<b>S:a</b>	<b>1130</b>	<b>830</b>	<b>300</b>

<b>C PROD LOG</b>			
TrängR	0	0	0
FMTS	50	50	0
<b>S:a</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>0</b>

<b>C PROD LED</b>			
LedR	80	10	70
<b>S:a</b>	<b>80</b>	<b>10</b>	<b>70</b>

<b>C PROD FÖRB</b>			
FMUndSäkC	40	40	0
FöMusC	90	90	0
<b>S:a</b>	<b>130</b>	<b>130</b>	<b>0</b>

<b>C PROD RIKSHV</b>			
Hemvärn 90 dagar	0	0	0
<b>S:a</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>TOTALT</b>			
<b>S:a</b>	<b>4282</b>		

5. *Antalet totalförsvarspliktiga som efter värnpliktsutbildningen har rekryterats till tredje terminen respektive därefter följande tjänstgöring eller beredskap*

Uppgiften redovisas i personalberättelsen bilaga 3, kap 5.2.4.



## 5 NYTTJA

### 5.1 Personalvolymer

#### 5.1.1 Översikt, totalt antal anställda i Försvarmakten, alla kategorier

Nedan redovisas tillgång, antal anställda individer av alla olika personalkategorier i Försvarmakten vid årsskiftet, samt den årsarbetskraft som har genererats under hela år 2008.

Personalkategori	YO	Civila	RO	Ro i Prod	BFA	Ber.sold	Först.sold	Totalt
Individer (090101)	9 353	6 534	9 323	26	12	327	0	25 575
Årsarbetskraft (2008)	8 543	6 224	0	78	137	1 140	71	16 193

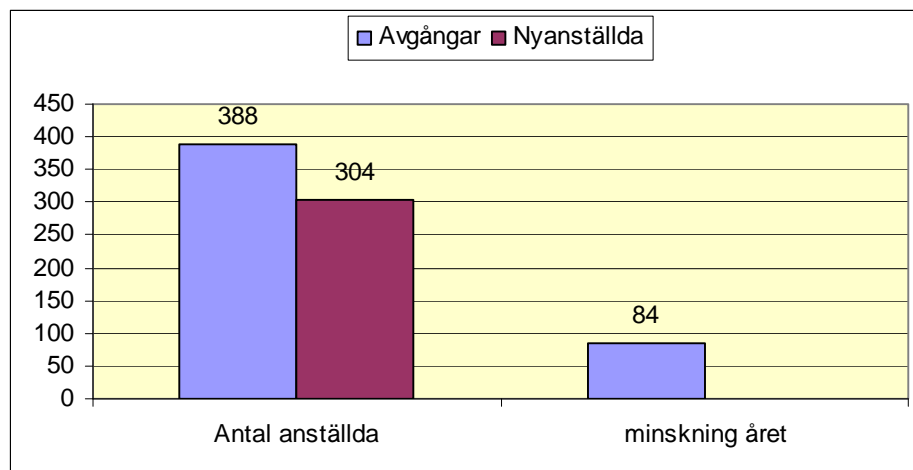
YO = yrkesofficerare, RO i Prod = Reservofficerare som arbetar i produktionen, BFA = Anställda enligt befälsförstärkningsavtalet. Beredskapssoldater, samt Förstärkningsoldater.

Könsfördelning alla anställda individer, läget 2009-01-01.

Antal (individer)	YO	Civila	RO	Ro i Prod	BFA	Ber.sold	Först.sold	Totalt
Män	8 914	4 040	9 139	26	12	305	0	22 436
Kvinnor	439	2 494	184	0	0	22	0	3 139
Procent kvinnor	4,7%	38,2%	2,0%	0	0	6,7%	0	12,3%
Procent män	95,3%	61,8%	98%	100%	100%	93,3%	0	87,7%

#### 5.1.2 Yrkesofficerare (YO)

2009-01-01 fanns det 9 353 yrkesofficerare. Endast en mindre förändring (minskning) av den totala tillgången av YO har skett under året. Prognosen för antal yrkesofficerare som upprätthåddes vid årets början överensstämmer i stort med det faktiska utfallet. Under året har 388 YO slutat i Försvarmakten av olika orsaker, och 304 YO har nyanställts, därmed har en minskning med 84 YO skett.



**Antal tillsvidareplacerade yrkesofficerare 2009-01-01**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Högkvarteret	854	19	873
Arméförband	2 914	99	3 013
Marinförband	1 531	75	1 606
Flygvapenförband	2 274	156	2 430
Logistikförband**	335	15	350
Ledningsförband***	474	38	512
Skolor	298	26	324
Centra	234	11	245
<b>Summa</b>	<b>8 914</b>	<b>439</b>	<b>9 353</b>

\* FMLOG och Trängregementet.

\*\* Ledningsregementet och FMTM.

**Antal YO kvinnor/antal YO totalt (procent)**

<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
4,4 %	4,4 %	4,5 %	4,6 %	4,7 %

**Antal YO totalt i Försvarsmakten per grad, 2009-01-01**

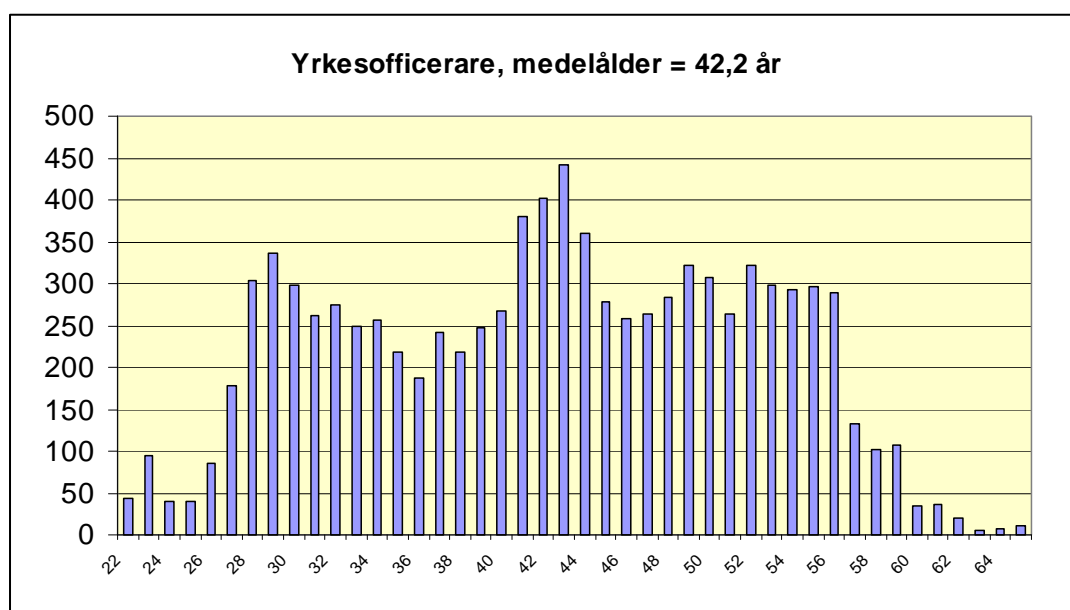
<b>Grad</b>	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Med fullmakt (IF)</b>	<b>Särskilda villkor (IG)</b>
Gen/Genlt/Genmj	17		17		17
Bgen/Fljam	21		21		21
Öv 1/Kmd 1	3		3	1	2
Öv / Kmd	150	3	147	4	125
Övlt/Kk	949	15	934	392	
Mj/Örlkn 3	47	3	44	1	
Mj/Örlkn 4	1 860	52	1 808	447	
Kn	3 053	169	2 884	542	
Lt	2 950	172	2 778	602	
Fk	43	2	41	2	
1. serg (motsv.)	260	23	237		
<b>Summa</b>	<b>9 353</b>	<b>439</b>	<b>8 914</b>	<b>1 991</b>	<b>165</b>

IF = Individuell lön med fullmakt

IG = Anställning med särskilda villkor (regeringsbeslut)

## Åldersstruktur

Medelåldern för YO har stigit till 42,2 år. Den positiva neråtgående trenden som tidigare har uppmäts vad gäller medelåldern har avstannat och medelåldern ökar igen. (2004=39,8 år, 2005 = 39,6 år, 2006= 40,2 år, 2007= 41,7, 2008= 42,2 år) Orsaken är konsekvenser av FB04, yngre har sagts upp (LAS), anställningsstopp samt avgångar på egen begäran bland yngre officerare. Medelåldern för kvinnliga YO har även ökat, (2004=32,8 år, 2005=32,8 år, 2006=33,7 år, 2007=35,4 år, 2008= 35,7 år).

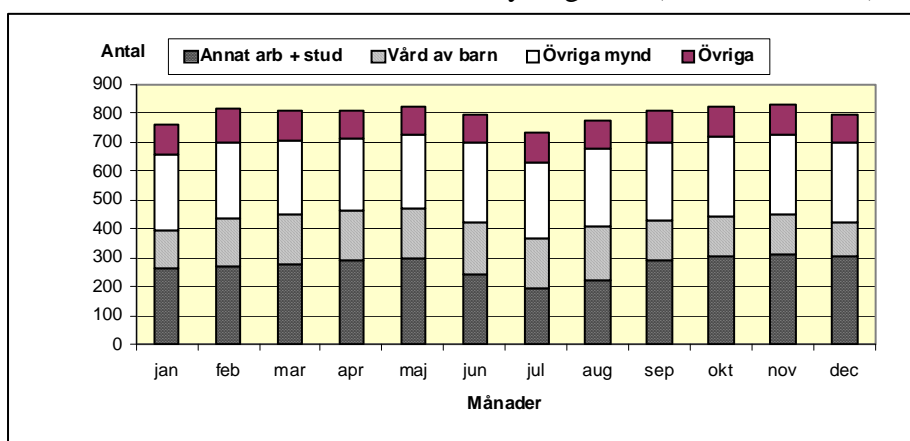


## Medelålder

Personalkategori	Snittålder män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Yrkesofficerare	42,6	35,7	42,2

## Tjänstledigheter

Antalet tjänstlediga yrkesofficerare i Försvarsmakten har legat på ett medelvärde om knappt 800 eller ca 8,3 % under 2008. Anledningen till att medelvärdet ökat från 2007 är att både pröva annat arbete och studier har ökat. Många av dessa resulterar ofta i att individen slutar i Försvarsmakten. Även arbete vid andra myndigheter (FHS, FMV, m.fl) har ökat under året.

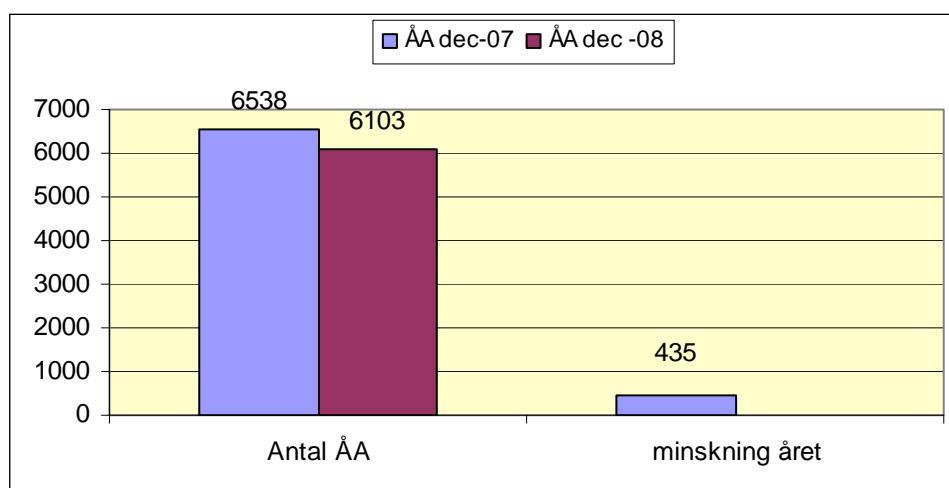


## Nyanställningar

Totalt har Försvarsmakten år 2008, nyanställt och återanställt 304 yrkesofficerare varav 24 är kvinnor. Dessa fördelar sig på följande tre kategorier: officerare = 25, specialistofficerare = 279, arméförband 142, marinförband 71, flygförband 62 samt övriga 29. Fördelning per grad: 9-Kapten, 9-Löjtnant, 23-Fänrik, 263- Serg. Återanställningar är 18 st.

### 5.1.3 Civilanställda

En stor minskning av civilanställda har skett under året, minskningen återfinns i huvudsak bland visstidsanställda. Utfallet blev 6 103 årsarbetskrafter i december månad. Orsaken till minskningen av civila under året är anställningsstopp, outsourcing, uppsägningar samt avgångar på egen begäran i kombination med få nyanställda.



### Antal anställda, samtliga civila

Antalet civila individer har under året minskat stort, i huvudsak bland visstidsanställda (67 %), men även tillsvidareanställda har minskat. Tillgången vid årsskiftet beskrivs i tabellen nedan.

**Antal civilanställda 2009-01-01 (tillsvidareanställda + visstidsanställda)**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Högkvarteret	169	232	401
Arméförband	322	401	723
Marinförband	199	139	338
Flygvapen förband	484	292	776
Logistikförband*	2 364	1 093	3 457
Ledningsförband**	272	136	408
Skolor	90	56	146
Centra	138	143	281
<b>Summa</b>	<b>4 041</b>	<b>2 494</b>	<b>6 535</b>

\* FMLOG och Trängregementet.

\*\* Ledningsregementet och FMTM

**Antal civilanställda kvinnor/antal civilanställda (procent)**

<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
40,7%	40,3 %	40,1%	39,6%	38,1%

Orsaken till att andelen civila kvinnor i försvaret har minskat är bl.a. att FMLOG har outsourcat en stor del av Försvarsmaktens restauranger, där en stor del av de anställda är kvinnor.

**Antal tillsvidareanställda civila**

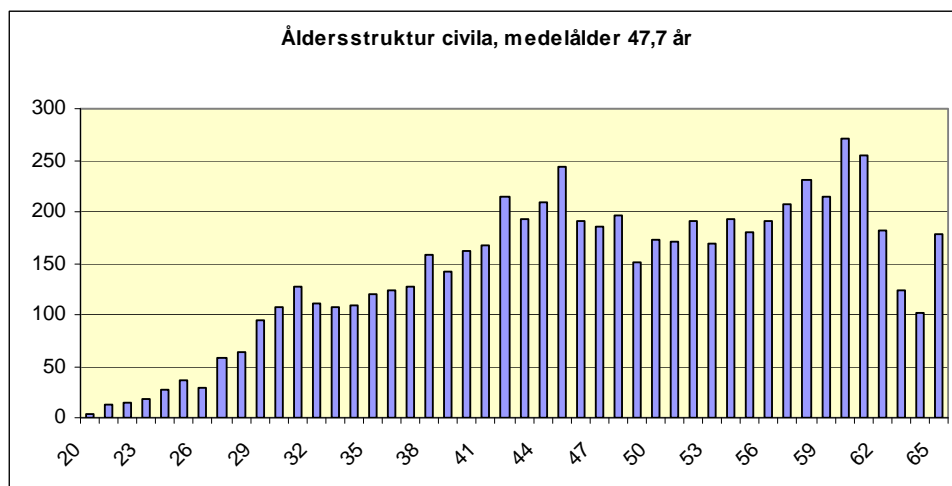
Antalet tillsvidareanställda har under året minskat något, med ca 250 individer, eller 3,8 %.

**Antal tidsbegränsat anställda civila**

Antalet tidsbegränsat anställda har under året minskat stort, med 523 individer, eller 65 %. Orsaken är i huvudsak anställningsstopp, där få förlängningar eller nyanställningar har skett.

**Åldersstruktur civila**

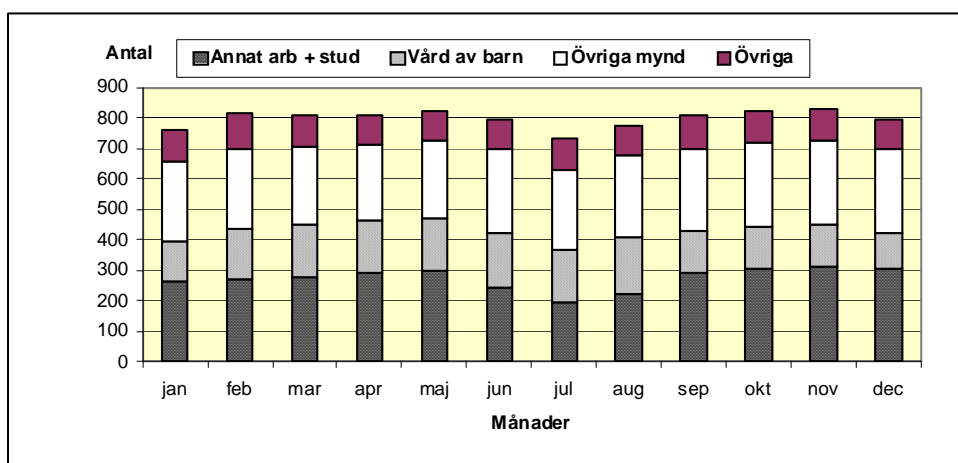
Den positiva neråtgående trenden som tidigare har uppmätts vad gäller medelåldern har avstannat och medelåldern har ökat igen. Orsaken är konsekvenser av FB04, stort antal civila har sagts upp, många yngre p.g.a. LAS. Samt under 2008 så har visstidsanställda civila minskat stort, och dessa är oftast yngre. (2000=48 år och 2001=45,2 år, 2002=45,8 år, 2003=45,0 år, 2004=45,3 år, 2005 = 45,4 år, 2006= 45,4 år, 2007= 46,8, 2008= 47,7 år)



Personalkategori	Snittålder Män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Tillsvidare anställda	47,8 år	48,3 år	48,0 år
Tidsbegränsat anställda	40,1 år	40,0 år	40,1 år
<b>Alla</b>	<b>47,5 år</b>	<b>47,9 år</b>	<b>47,7 år</b>

### Tjänstledigheter civila

Antalet tjänstlediga civila totalt har ökat under hösten, ökningen återfinns bland de som vårdar barn samt prövar annat arbete + studerar.



### Nyanställningar civila

Antalet nyanställda (tillsvidareanställda) under året är 229, varav 106 kvinnor. (Totalt nyanställda: 2004=232, 2005=123, 2006=218, 2007=331)

#### 5.1.4 Anställda gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS)

Under hösten 2008 sa arbetsgivarverket upp avtalet om förstärknings- och beredskapssoldater. Till följd av detta kommer Försvarmakten fortsättningsvis att anställa med stöd av LAS.

Nedan redovisas en översikt över antalet anställda GSS under 2008, alla kategorier: beredskapssoldater (i huvudsak NBG), förstärkningssoldater (anställda enligt Befälsförstärkningsavtalet BFA), samt Utlandsstyrkan (specialister och GSS, anställda från civila samhället).

#### Befälsförstärkningsavtalet (BFA)

Har under året använts inom armén, men även inom flygvapnet och marinen. Det är endast ca 10 kvar efter årsskiftet.

Antal	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Årsarbetskraft	182	193	195	189	186	179	125	104	79	76	76	72

**Beredskapssoldater (BSA) (i huvudsak Nordic Battle Group, NBG)**

Minskade under hösten då personalen vid NBG övergick till utlandsenheter eller har sagts upp. Bland beredskaps "soldater" så återfinns även befäl, major, kapten, löjtnanter, fänrikar. (Dessa är f.d. YO eller RO, eller civila) de har även en lön som motsvarar graden/befattningen. *Exempel: Rättsvårdsbefäl, läkare, sjuksköterska, f.d. YO*  
Medelålder = 25,8 år.

Antal	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Årsarbetskraft	1632	1620	1615	1621	1572	1494	1030	993	791	625	611	330

**Förstärkningsoldater (FA)**

Används under året i huvudsak av Amf 1 och FöMusC. Består av meniga till sergeants grad. Inga anställda återstår nu efter årsskiftet.  
Medelålder = 23,2 år.

Antal	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Årsarbetskraft	103	91	88	88	86	85	75	72	60	50	46	45

**Utlandsstyrkan (US)**

Specialister, soldater och sjömän, anställda direkt från civila samhället. Bland "soldater" så återfinns även befäl, major, kapten, löjtnanter, fänrikar. (Dessa är f.d. YO, eller civila) de har även en lön som motsvarar graden/befattningen. *Exempel: Rättsvårdsbefäl, läkare, sjuksköterska, f.d. YO*

Antal	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Årsarbetskraft, ca	500	500	600	600	560	580	580	530	530	460	490	430

Antal i US	
Individer (antal som tjänstgjort)	1 417
Årsarbetskraft (hela 2008)	607

**Sammanställning anställda gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS)**

Kategori	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
BFA	182	193	195	189	186	179	125	104	79	76	76	72
Ber. Sold	1 632	1 620	1 615	1 621	1 572	1 494	1 030	993	791	625	611	330
Först. Sold	103	91	88	88	86	85	75	72	60	50	46	45
Utlandsstyrkan	500	500	600	600	560	580	580	530	530	460	490	430
<b>Totalt</b>	<b>2 417</b>	<b>2 404</b>	<b>2 498</b>	<b>2 498</b>	<b>2 404</b>	<b>2 338</b>	<b>1 810</b>	<b>1 699</b>	<b>1 460</b>	<b>1 211</b>	<b>1 223</b>	<b>877</b>

### 5.1.5 Reservofficerare (RO)

Reservofficerarna är tillsvidareanställda deltidstjänstgörande militära tjänstemän i Försvarsmakten.

För att stärka Försvarsmaktens långsiktiga hantering av reservofficerarna, med insatsorganisationens krav i tydligt fokus, har en reservofficersavdelning bildats i personalstaben. Avdelningen skall arbeta med långsiktiga förändringsfrågor.

Avdelningen har fokuserat sitt arbete på tre huvudområden:

- Avtalsfrågor - för att förenkla nyttjandet av reservofficerarna
- Placeringsfrågor – för att tydliggöra Försvarsmaktens behov av reservofficerare och deras kompetenser
- Utbildningsfrågor – för att säkerställa den långsiktiga personalförsörjningen med reservofficerare

Det tidigare angivna behovet av reservofficerare (2 200 befattningar) var beräknat utifrån den insatsorganisation som gällde intill slutet av 2008. Siffran är inte helt säker, beroende på:

- Det var ej fastställt vad som definierades som en ”reservofficersbefattning” i insatsförbanden
- Hemvärnets behov av reservofficerare var ej fastställt

Nyttjandet av reservofficerare kan huvudsakligen sägas följa två olika huvudlinjer. Reservofficerare kan primärt användas i traditionella officersbefattningar, både i staber och på trupp. Dessutom är reservofficerssystemet ett kostnadseffektivt system för Försvarsmakten att kunna knyta till sig individer med viss speciell kompetens av mer civil art (jurister, sjukvårdspersonal, flygledare med mera). Försvarsmakten är vidare medveten om att många andra kompetenser och erfarenheter troligare återfinns bland reservofficerarna i högre grad än bland yrkesofficerarna. Detta gäller speciellt för de äldre reservofficerarna.

Kompetensutveckling har genomförts på en mycket låg nivå, undantaget reservofficerare som tjänstgjort i Utlandsstyrkan samt de elever som genomförde Högre Reservofficerskurs (HROK) vid Försvarshögskolan. Reservofficerare har bland annat tjänstgjort vid större övningar, i Utlandsstyrkan samt vid NBG.



Antal reservofficerare totalt i Försvarsmakten, 2009-01-01

Numerär 2008	Antal
Totalt antal reservofficerare	9 323
(Varav kvinnor)	184
Med tjänstgöringsdagar i tjänstgöringsplan	1 630
Varav i ålder 20 – 35 år	375

Nyttjande 2008	Antal
RO i Prod (individer 081231)	26
RO i Prod (årsarbetskraft 2008)	78
RO i US (individer) 081231	35
RO i insatsorganisationen, antal dagar	2 043

RO i Prod = Reservofficerare som varit tidsbegränsat anställda i produktionen.  
RO i US = Reservofficerare som varit tidsbegränsat anställda i Utlandsstyrkan.

Avgångar reservofficerare	Antal, hela 2008
Antal, hela 2008	1 447

Avgångarna avser reservofficerare som avslutat sin tillsvidareanställning i Försvarsmakten.

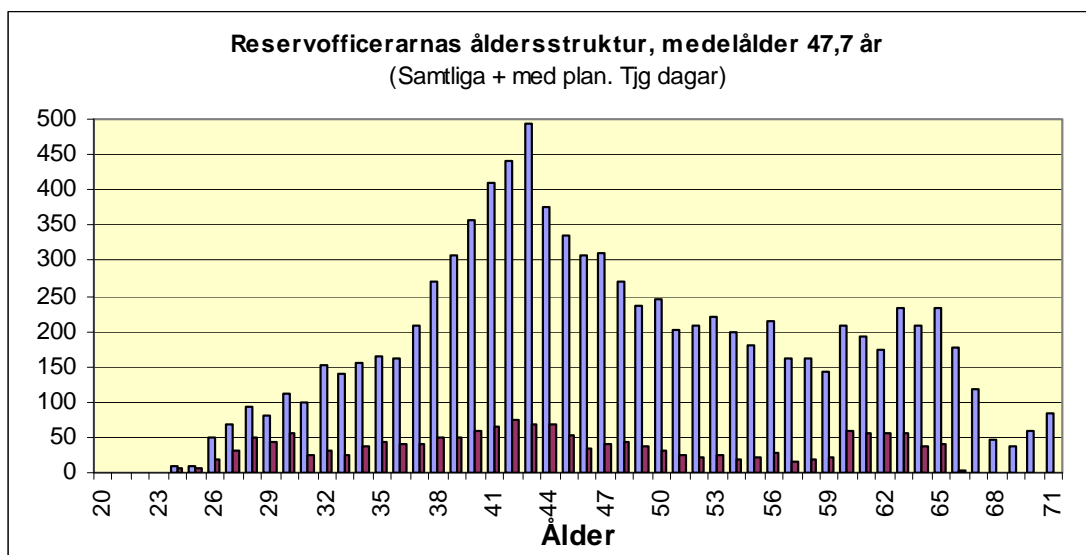
Nyanställning av reservofficerare	Antal, hela 2008
YO som övergått till RO (Lt–Öv/Kmd)	71
Från grundutbildning av reservofficerare, inklusive anpassad officersutbildning	29

**Antal reservofficerare totalt i Försvarmakten per grad, 2009-01-01**

Grad	Alla RO	Män, med planerade tjänstgöringsdagar	Kvinnor, med planerade tjänstgöringsdagar
Gen/Genlt/Genmj	27		
Brigadgen/Fljam	2		
Överste 1/Kmd 1	59	1	
Överste/Kmd	118	4	
Överstelöjtnant/Kk	225	87	
Major/Örlkn	1 108	257	1
Kapten	4 533	588	16
Löjtnant	2 702	519	33
Fänrik	528	110	14
Serg, Fj	21		
<b>Summa</b>	<b>9 323</b>	<b>1 566</b>	<b>64</b>

**Åldersstruktur**

Nedan redovisas åldersstrukturen för samtliga reservofficerare (blå staplar) samt åldersstruktur för reservofficerare med avtal med tjänstgöringsskyldighet (röda staplar)



**Medelålder**

Personalkategori	Samtliga	Med planerade tjänstgöringsdagar	Kvinnor med planerade tjänstgöringsdagar
Reservofficerare	47,7 år	45,0 år	36,4 år

### 5.1.6 Löneutgiftsutveckling

Löne- och personalavvecklingsutgifter i 2008 års priser (mkr)

År	2004	2005	2006	2007	2008
Lön och arvoden	9 886	9 255	8 991	8 918	8 391
Fasta lönetilllägg	423	377	498	424	420
Avvecklingsutgifter	890	930	1 448	892	851
Totalt	11 199	10 563	10 936	10 234	9 662

Löne- och personalavvecklingsutgifterna minskar under perioden med 1 537 mkr. Främst beror detta på att tidigare avvecklingsbesluts påverkan är på väg att ebba ut. De större avvikelserna från budget år 2008 avser flygförarpremier på ca 20 mkr och ca 94 mkr för premier till civila som sagts upp pga arbetsbrist, retroaktivt från tidigare avvecklingsbeslut.

## 5.2 Nyttja – verksamhet

### 5.2.1 Inledning

Under 2008 har inom HKV personalstab, som verkat från 2007-04-01, etablerats och inom Försvarmakten tydliggjorts funktioner som leder och stödjer utveckling och utövande av arbetsgivaransvaret. De funktionerna är:

- Försvarmaktens förhandlingschef
- Personalstabens arbetsgivaravdelning inkl en tydlig funktion som utövar arbetsgivaransvaret gentemot utlandsstationerad personal som inte ingår i utlandsstyrkan
- Personalstabens arbetsmiljöavdelning
- Försvarmaktens personalförsörjningsnämnd

Även den del av projekt HR-transformation som under år 2008 påbörjat utveckling och utbildning av förbands- och HR-chefer bidrar på ett tydligt sätt till försvarmaktens samlade förmåga att företräda ett tydligt arbetsgivaransvar.

### 5.2.2 Övergripande verksamhet

Försvarmakten genomförde våren år 2007 för första gången urval, placering och befordran till nivå OF 5 (öv/kmd) enligt en modell som tog sin utgångspunkt i intresse-/sökförfarande. Denna modell har utvecklats och är nu etablerad som modell vid urval mot nivå OF 5.

Modellen tillämpas också vid urval mot nivå OF 6 (bg/fljam) samt civila chefer på motsvarande nivåer. Modellen kommer att utgöra grund för ett vidgat nyttjande av intresse/sökförfarande vid tillsättning av befattningar på andra nivåer.

Som en del av förberedelserna inför driftsättning av system PRIO har ett arbete genomförts som innebär att Försvarmaktens personal har överförts från gammal organisation och placeringsmodeller till den organisations- och befattningsstruktur som Försvarmakten tillämpar från 2009-01-01. Detta arbete har tydliggjort aktuell kompetensprofil. Detta ger ett stabilt utgångsläge för dels optimalt nyttjande av tillgänglig personal på kort sikt och dels för långsiktig utveckling av Försvarmaktens kompetensprofil.

För att inom förändrad personalförsörjning skapa en robust personalplanering, har under 2008 påbörjats ett arbete som syftar till utveckla nu gällande arbetsskyldighet för anställda till att även omfatta internationella tjänstgöring. Det fortsatta partsammansatta arbetet kommer även att omfatta utveckling av en Försvarmaktens familjepolicy. En successiv övergång beräknas kunna påbörjas i slutet av 2009.

### *5.2.3 Slutsatser*

Försvarmakten har fortsatt att utveckla sin förmåga att hantera arbetsgivaransvaret. En förmåga som dock kräver fortsatt omvärldsbevakning och en rutin för ständiga förbättringar. System PRIO påvisar redan initialt en förbättrad uppföljning och nyttjande av personalen.

## **5.3 Villkors- och avtalsfrågor**

### *5.3.1 Villkors- och avtalsarbetet*

Försvarmakten samarbetar med ATO i första hand utifrån avtalet om samverkan för utveckling (ASU FM). Parallellt med det ordinarie samverkansarbetet pågår kollektivavtalsförhandlingar.

Arbetet med att förhandla fram ett nytt kollektivavtalsbestånd med flexibla och verksamhetsanpassade avtal har pågått under hela år 2008. Främst har målet varit att enas runt ett nytt arbetstidsavtal. Avtal om arbetstider och arbetstidsrelaterade tillägg har ingåtts med SEKO. Förhandlingar kommer att fortsätta under år 2009 i syfte att nå samma överenskommelse med de övriga organisationerna. Samtidigt kommer förhandlingar att upptas i syfte att nå överenskommelse om ett nytt rörlighetsavtal. Parallellt med detta arbete ska analys avseende konsekvenserna av att pliktssystemet förändras genomföras och eventuella avtalskonstruktioner förberedas.

### *5.3.2 Tjänstgöring i Utlandsstyrkan*

Under året har en uppföljning av avtalet om tjänstgöring i US genomförts. Utvärderingen visar att avtalet i stora delar har fungerat tillfredställande. Eventuella kommande lagändringar kommer dock att leda till att en översyn av avtalet blir nödvändig.

### *5.3.3 Slutsatser*

Arbetet med att ta fram nya försvarsmaktsavtal är ett arbete på lång sikt. Avgörande för framgång är en strategisk sammanhållen process mot målet. Enligt Försvarsmaktens mening bör kollektivavtalen, till sin struktur och metod förändras och liksom sakinnehållet utvecklas mot modernare, flexibla och verksamhetsanpassade avtal. Det har under året tagits ett antal ställningstaganden som inneburit att uppdraget utvidgats till att avse mer strategiska ställningstaganden än vad som var fallet initialt. Att detta leder till en längre tidslinjal för arbetet torde vara fastslaget. Det har också under året konstaterats att behovet av kollektivavtal i Försvarsmakten motsvarar behovet på övriga arbetsmarknaden, d.v.s. specialregler för arbetstid i fred, såsom flexitidsavtal, skiftavtal och schemaläggningssystem. Det kan vidare handla om pendlingsersättningar, villkor vid förläggning o.s.v.

#### 5.4 Nyttja – arbetsmiljöarbete

Verksamhetssäkerhetsfrågorna har hög prioritet inom Försvarsmakten. En del i detta är att koppla samman det arbete som görs vid säkerhetsinspektionen med det övergripande arbetsmiljöarbetet i Försvarsmakten.

##### 5.4.1 Frisknärvaro – Sjukfrånvaro

Total sjukfrånvaro (civila och yrkesofficerare)

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
2004	3,1 %	6,1 %	2,3 %
2005	2,4 %	4,3 %	1,9 %
2006	2,6 %	5,4 %	1,8 %
2007	2,4 %	5,2 %	1,7 %
2008	2,0 %	3,8 %	1,5 %

Civila

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
2004	4,6 %	6,4 %	3,6 %
2005	3,8 %	4,5 %	3,4 %
2006	4,1 %	5,7 %	3,1 %
2007	3,9 %	5,6 %	2,8 %
2008	3,0 %	3,8 %	2,6 %

Yrkesofficerare

	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
2004	2,1 %	5,4 %	1,5 %
2005	1,4 %	2,2 %	1,2 %
2006	1,2 %	2,7 %	1,1 %
2007	1,1 %	2,6 %	1,0 %
2008	1,0 %	1,7 %	0,9 %

Procentuell sjukfrånvaro

	<b>Åldersgruppen t.o.m. 29 år</b>	<b>Åldersgruppen 30 - 49 år</b>	<b>Åldersgruppen över 50 år</b>	<b>Långtidssjuk- frånvarons andel av den totala sjukfrånvaron</b>
2004	1,4 %	2,6 %	4,7 %	65 %
2005	0,8 %	1,9 %	3,7 %	62 %
2006	1,7 %	2,1 %	4,3 %	62 %
2007	1,1 %	2,0 %	3,7 %	61 %
2008	1,0 %	1,7 %	2,8 %	45 %

Sjukfrånvaron har minskat markant under 2008.

#### 5.4.2 *Genderforce*

Rekrytering är genomförd till en nytillsatt befattning som ansvarig och sammanhållande för att integrera delarna från Gender Force och FN resolution 1325 i huvudsak vid Livgardet.

#### 5.4.3 *Drogförebyggande verksamhet*

##### **Styrande dokument**

Ny drogpolicy och handlingsplan för det drogförebyggande arbetet inom Försvarmakten har fastställts.

##### **PRIME For Life**

Utbildning i riskreduceringsprogrammet PRIME For LIFE har genomförts i varierande omfattning bland förbanden. Målet att samtliga anställda i Försvarmakten skall vara utbildade 2008-12-31 har inte uppfyllts. Utbildning av värnpliktiga har inte skett vid varje förband.

##### **Slumpvis drogtestning**

Den ändring i pliktlagen som genomfördes i slutet av år 2007 och som möjliggör testning av värnpliktiga har inneburit att arbetet med handlingsregler för testning igångsatts. Testning har inte påbörjats.

#### 5.5 *Redov. RB uppg. 22. Främjande av jämlikhet och motverkande av diskriminering*

Uppdrag 22 i regleringsbrevet anger att Försvarmakten ska redovisa myndighetens uppnådda resultat med anledning av redovisat uppdrag avseende strategi mot ogynnsamma attityder (Fö2006/1152/MIL).

Försvarmakten arbeta med att främja jämlikhet och motverka diskriminering har under år 2008 varit inriktat på att arbeta på ett målövergripande sätt samt att integrera diskrimineringsfrågorna i det större arbetsmiljö- och verksamhetssäkerhetsarbetet. Centralt fokus har legat på implementering och integrering i ordinarie linjeorganisation.

Arbetet har bl.a. inneburit att;

- revidera Försvarmaktens centrala Jämställdhetsplan
- utveckla Försvarmaktens centrala styrdokument för jämlikhet
- genomföra den årliga jämställdhetskonferensen. Konferensen har år 2008 utvidgats till vara en Likabehandlingskonferens som omfattar alla diskrimineringsgrunder
- rådgivning och utbildning till och av högre chefer.

Förbandens behov av en bredare kunskap om trakasserier som inkluderar alla diskrimineringsgrunder har uppmärksammats varför arbetet med att ta fram ett utbildningspaket har påbörjats. Det gäller även arbetet med att utveckla utbildningen av rådgivare mot sexuella trakasserier till att inkludera trakasserier på samtliga diskrimineringsgrunder.

#### 5.5.1 Samverkansrådet

Arbetet för främjande av jämlikhet, jämställdhet och motverkande av diskriminering har också genomförts i samarbete med Pliktverket och Förvarshögskolan. Samverkansrådets olika inriktningar hänger samman och åtgärderna kompletterar varandra. Från och med juli år 2008 innehar Förvarsmakten den roterande kanslifunktionen och därtill hörande ordförandeskapet för rådet.

Fjolårets analys av rådets arbete pekade på en möjlighet för rådet att tillsätta arbetsgrupper som arbetar fram förslag till rådet. En myndighetsgemensam arbetsgrupp med fokus på rekrytering av kvinnor som leds av Förvarsmakten har därför tillsatts i syfte att lämna förslag till samverkansrådet om mer operativt/taktiska rekryteringsåtgärder. Förvarsmakten har även påbörjat en undersökning med syfte att öka andelen officerare med annan etnisk bakgrund än svensk.

Samverkansrådet har under året reviderat checklistan med kontrollfrågor som ska användas som ett konkret verktyg vid beredning av ärenden och inför beslut för att integrera jämställdhet, jämlikhet och likabehandling inom myndigheten. Checklistan har spridits inom myndigheten under året. Arbetet med att revidera checklistan har påbörjats.

Arbetet för år 2008 har avlöpt tillfredställande och de önskvärda resultaten har uppnåtts.

#### *Styrdokument och beslutsdokument*

Under året avslutades rådets granskning av myndigheternas styrdokument. Granskningen finns sammanställd i rapporten *Granskning och analys av Förvarsmaktens, Totalförsvarets Pliktverks och Förvarshögskolans centrala riktlinjer, policys och stöddokument - med fokus på jämställdhet och diskriminering*. Ansvar för granskning och rapportskrivande hade Förvarshögskolan.

Enligt handlingsplanen fortskrider granskningen av ett urval av Förvarsmaktens styrdokument. Sammanställning av styrdokument inom Förvarsmakten som berör jämställdhet och diskrimineringsfrågor, samt övriga styrdokument som Förvarsmakten granskat har varit:

1. Förvarsmaktens Strategiska Styrdokument med Verksamhetsidé, Värdegrund, Vision, och strategiska Mål
2. Stående Order För Utlandsstyrkan (SOFUS)
3. Uppförandekod *Code of Conduct* både styrdokument och utbildningspaket
4. Förvarsmakten Utvecklingsplan (FörvarsmaktenUP)



## 5. Personaldirektörens utvecklingsplan (PDUP) 2009-2018

### *Utbildning av nyckelpersoner*

Kunskapsnivån inom jämställdhets- och diskrimineringsområdet skall höjas inom myndigheterna. Samverkansrådet sammanställer på årlig basis myndigheternas interna utbildningar och erbjuder samtidigt de andra myndigheterna utbildningsplatser.

Utbildningsinsatser särskilt riktade till nyckelpersoner inom organisationerna samt informationsinsatser har hållits enligt handlingsplanen. Dessa insatser har skett myndighetsövergripande.

Försvarsmakten har också medverkat under Pliktverkets workshop-dagar för verksamhetschefer. Under de fyra regionala utbildningsdagar som Pliktverket därefter genomförde för samtlig personal bidrog Försvarsmakten med föreläsare i områdena likabehandling och diskriminering.

### *Information*

Samverkansrådet har under året tagit fram en informationsbroschyr om rådet och dess arbete. Broschyren finns på myndigheternas webbsidor.

#### *5.5.2 Övrigt jämställdhetsarbete*

Nedan redovisas Försvarsmaktens övriga arbete med frågor som rör diskriminering och trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.

För att arbetet med jämställdhet ska vara framgångsrikt krävs att frågorna är en del av den ordinarie verksamheten. Under året har därför ett övergripande och integrerat arbetssätt initierats där jämställdhetsfrågorna som en del av arbetsmiljö- och verksamhetssäkerhetsarbetet. Arbetet med jämställdhetsintegrering ur ett medborgarperspektiv har påbörjats bl a genom en mer systematisk planering av utbildningsinsatser för verksamhetsledare. Checklistan som stöd vid beredning av ärenden och inför beslut, har under året introducerats vid utbildningar samt spridits till alla förband, skolor och centra.

Utbildning av rådgivare mot sexuella trakasserier har genomförts i enlighet med JämO:s handbok om hantering av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Försvarsmakten har även genomfört utbildning av nya rådgivare. Arbetet med rådgivning och utbildning i jämställdhet, genus, attityder, värderingar och normer har fortgått. Den årliga jämställdhetskongressen har ersatts av en likabehandlingskongress, se punkt 5.6

Förband, skolor och centra har reviderat sina lokala åtgärdsplaner utifrån Försvarsmaktens centrala jämställdhetsplan 2006-2008.

Försvarsmakten har hemställt att Pliktverket vid inskrivningen medverkar till att fler värnpliktiga kvinnor placeras på samma enhet, tre förband är utsedda, Ledningsregementet, Blekinge flygflottilj och Marinbasen i Karlskrona för detta försök.

Två centrala nätverkskonferenser för förbands förtroendevalda värnpliktiga kvinnor har genomförts samt en konferens för förbands anställda kontaktpersoner för nätverken och en central konferens för nätverket för anställda kvinnor och kadetter har genomförts under året. Samarbetet mellan förbanden har utvecklats och regionala nätverksträffar har genomförts under året.

### 5.5.3 Övrigt HBT

Försvarsmakten har under året fortsatt arbetet med att synliggöra och förbättra situationen för homo- och bisexuella och transpersoner. Försvarsmaktens 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 eller könsidentitet/könsuttryck för chefer och kollegor.

Equal-samarbetet "Fritt Fram" som avslutades år 2007, slutredovisades för Försvarsmaktens ledning under året. I och med projektets avslutning rekryterades en HBT-handläggare till Högkvarteret. Arbetet med att genomföra ytterligare kompetenshöjande och utåtriktade insatser har fortgått.

### 5.5.4 Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

I regeringens bedömning (prop. 2001/02:10, Fortsatt Förnyelse av totalförsvaret) står inskrivet: Etnisk och kulturell mångfald bör betraktas som en förutsättning för Försvarsmaktens personalförsörjning och för myndighetens förankring i samhället som helhet. Vidare bör Försvarsmakten öka sina ansträngningar att förhindra olika former av trakasserier.

Ovanstående skrivning har bl.a. resulterat i att en ny koncernövergripande tjänst inrättats på Högkvarteret, kallad "Handläggare i Etnicitet och Religion". Utbildnings och informationsinsatser har hållits för t ex Officersförbundet, Värnpliktsrådet, olika förband samt insatser i form av chefsstöd på HKV.

Ideologigruppen har upphört, dess arbetsområden ingår numera i Utvecklingsgruppen för likabehandling.

### 5.5.5 Funktionshinder och ålder

Försvarsmakten har under året arbetat med utbildning för att skapa en ökad medvetenhet inom området funktionshinder och ålder samt likabehandling. Utbildning har skett på förbandsbesök av centrala handläggare samt vid likabehandlingskonferensen, se punkt 5.6.

### **5.6 Redov. RB uppg. 25 Veteransoldatfrågor**

Regeringen har i regleringsbrevet för 2008 ställt krav på att Försvarsmakten skall göra en lägesredovisning över vilka åtgärder Försvarsmakten vidtagit med anledning av de förslag på åtgärder som lämnats i veteransoldatutredningens delbetänkande ”En svensk veteranpolitik, del 1 (SOU 2007:77)”.

Försvarsmakten har med anledning av bl.a. förslagen i nämnt delbetänkande vidtagit följande åtgärder eller avser att vidta enligt nedan redovisade åtgärder. Försvarsmakten har även i sitt yttrande över Veteransoldatutredningens slutbetänkande redovisat planerade åtgärder som till del berör frågeställningarna i delbetänkandet t ex vad avser uppföljning av veteraner. (Förslagen i Veteransoldatutredningens delbetänkande redovisas nedan med kursiverad stil):

*Att en arbetspsykologbefattning inrättas vid förbanden.*

Ett projekt har under 2008 arbetat med frågeställningen om psykologbefattning i utlandsstyrkan. Projektet kommer att slutredovisas i februari år 2009.

*Att befäl ges särskild utbildning i frågor om ansvar och förmåga att förstå mänskliga reaktioner.*

En översyn av befälsutbildningen genomförs för närvarande och den beräknas vara klar under våren år 2009.

*Att urvalsmetodiken förbättras för att säkerställa att de som åtar sig internationella uppdrag har ett genomtänkt och moget motiv för sitt ställningstagande, är mentalt förberedda och psykiskt stabila.*

Försvarsmakten har under hösten 2008 startat ett projekt för att utveckla bättre urvalsinstrument vid rekryteringen till internationella uppdrag. Slutredovisning kommer att ske under andra halvåret 2009.

*Att utbildningen förbättras i syfte att ge en ökad kunskap om hur det ”mänskliga systemet” fungerar och att den enskilde är mentalt förberedd på vad ett internationellt uppdrag innebär.*

Översyn av befälsutbildning och utbildningen i personaltjänst sker kontinuerligt och har utretts av ett särskilt projekt. Önskemål om mer utbildning av detta för soldater har framförts. Redovisning av genomförda åtgärder kommer att ske under februari år 2009.

Försvarsmakten har under år 2008 genomfört:

- Befälsutbildning för samtliga chefer vid det internationella utbildningscentrat SWE-DINT

- Utbildningsmaterial *Code of Conduct* är framtaget och utbildningar har genomförts inför utlandstjänstgöring
- Utbildningar *Värdegrund 1* samt *Värdegrund 2* har genomförts inför utlandstjänstgöring.
- Grundutbildningen *FN resolution 1325 Kvinnor, Fred och Säkerhet* har genomfört för all personal inför utlandstjänstgöring

Integrerat i all förbandsutbildning inför internationella insatser ingår också i de praktiska övningarna med moment som omfattar:

- FN resolution 1325 samt grunder jämställdhet
- Mänskliga rättigheter

*Att internationella insatser ges en särskild stödfunktion för psykologiskt stöd.*

Försvarsmakten har utökat psykologresurserna vid den inom Försvarsmakten särskilda stödfunktionen, Prehabavdelningen, fr o m hösten år 2008. En utredning rörande psykologtjänster i insatsförbanden har genomförts och slutredovisas i februari år 2009.

*Att modeller för uppföljning och utvärdering av de internationella insatserna införs i syfte att tillvarata erfarenheter.*

Försvarsmakten genomför rutinmässigt uppföljning och utvärdering av gjorda insatser genom att bland annat låta avgående personalchefen förmedla sina erfarenheter till pågående personaltjänstutbildning samt att vunna erfarenheter återkopplas genom direkta och ständiga förändringar i respektive utbildning för berörda befattningshavare .

*Att Försvarsmaktens hemkomstprogram anpassas efter verksamheten.*

Detta görs redan idag genom att Försvarsmakten rutinmässigt inför varje större hemrotation reser till berörda utlandsstationerade förband och tillsammans med dessa förbereder och planerar hemkomsten.

*Att uppföljningen och utvärderingen av rehabiliteringsåtgärder förbättras.*

Utvärdering av verksamheten sker ständigt. En översyn och utveckling av rehabiliteringsprocessen har genomförts och har fastställts under år 2008.

*Att ansvaret för och ledningen av krishantering och krisstöd förtydligas.*

Försvarsmakten har påbörjat ett arbete med att ta fram ett gemensamt styrdokument, Verksamhetssäkerhetsmanual Mark, bl.a. rörande ansvaret för och ledningen av krishantering och krisstöd. Dokumentet beräknas vara klart i samband med att HR-centrum startas upp i början på år 2009, då detta sammanfaller med en del av den nya organisationsenhetens uppgifter.

*Att informationen och stödet till anhöriga måste förstärkas.*

Stöd till anhöriga lämnas utifrån aktuella behov. Den personella resursfrågan rörande Försvarsmaktens förmåga att stödja de anhöriga ytterligare och om denna förmåga ska utökas eller inte är under översyn i samverkan med de fackliga organisationerna. Familjepolicy och eventuellt avtal avser utformas år 2009.

*Att det saknas statistiskt underlag beträffande veteransoldater.*

Detta behov har inte uppfyllts under år 2008. Behovet har i dagsläget inte en sådan prioriteringsnivå att det i dagens kärva ekonomiska läge skulle motivera omedelbara åtgärder då underlaget som måste bearbetas bland annat omfattar mer än 4000 journaler som måste gås igenom. Försvarsmakten har därför beslutat att uppgiften att skapa ett bättre statistiskt underlag beträffande veteransoldater får anstå till år 2009.

## **6 AVVECKLA**

### **6.1 Avveckla – Karriärväxling**

#### **6.1.1 Allmänt**

Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram är en metod, som underlättar karriärväxling för att komma till rätta med obalanser i åldersstrukturen, samt för att avveckla personal vars kompetens inte längre behövs.

Försvarsmakten eftersträvar ett ordnat slut på karriären, där både arbetsgivare och arbetstagare redan vid anställningens start känner till spelreglerna. Officerarna skall ges sådana erfarenheter att en person, när han eller hon vill gå över till en civil karriär, skall vara en eftertraktad resurs på arbetsmarknaden. Officersyrket skall inte automatiskt vara ett livstidsyrke. Karriärväxling erbjuds även till civila arbetstagare men är främst ett verktyg avseende den militära kompetensstrukturen.

#### **6.1.2 Hantering av vidtagna åtgärder**

Försvarsmaktens projekt avseende karriärväxling har fortsatt under år 2008, av ekonomiska skäl dock i begränsad omfattning.

Utveckling av metoder och riktlinjer för karriärväxling är ett gemensamt utvecklingsarbete mellan Försvarmakten och arbetstagarorganisationerna. Etablering av karriärväxling som en aktiv åtgärd för personalavveckling fortsatte under året. Karriärväxling sker mot bakgrund av analyser avseende kompetenser, antal, och motivation. Analyser skall årligen klargöra och motivera karriärväxlingsbehovet. Utgående från behovet av karriärväxling skall berörda individer erbjudas möjlighet till att enskilt välja att karriärväxlas till annat yrke utanför Försvarmakten.

Åligganden mot dem som beviljats karriärväxling under år 2007 har fullföljts under året. Ett mycket mindre antal än som tidigare var planerat, har beviljats och påbörjat Försvarmaktens karriärväxlingsprogram under år 2008.

### *6.1.3 Uppnådda resultat*

Under år 2008 har 23 stycken (nio officerare, 14 civila) som beviljats karriärväxling 2007, genomgått Försvarmaktens karriärväxlingsprogram. Av dessa 23 har 15 stycken (fyra officerare, 11 civila) erhållit en första förlängning av programmet med tre månader. Av dessa 15 har nio stycken (två officerare, sju civila) erhållit en andra förlängning av programmet med tre månader. Ekonomiskt stöd i form av betald utbildning eller annat stöd i samband med att starta eget företag har beviljats åtta deltagare.

19 stycken (sju officerare, 12 civila) har fått nytt arbete under året. Exempelvis: produktionsledare, ekonomiassistent, nytt arbete inom företagshälsovård-detaljhandel-polisen, journalist, marknadsföring och konsult. Några (tre) har påbörjat längre tids studier. Under året har tre stycken (två officerare, en civil) beviljats och påbörjat karriärväxling.

Intresset har ökat under året för att genomföra Livs- och karriärutveckling, dels i syfte att aktivt förbereda eventuellt kommande karriärväxling, dels för egen personlig utveckling inom Försvarmakten. Under året har ytterligare 15 Livs- och karriärutvecklare utbildats för att kunna tillse att resursen finns på samtliga organisationsenheter.

Med de företag (AS 3 Svenska AB, Right Management Consultants AB och Arbetslivsresurs AR AB) som Försvarmakten skrivit avtal med avseende genomförande av outplacement, har kontinuerliga möten genomförts. Mötena har avhandlat status på dem som karriärväxlar, förslag på förbättringar av konceptet samt att följa upp omvärldsläget.

### *6.1.4 Slutsatser*

De flesta som påbörjat Försvarmaktens karriärväxlingsprogram har erhållit nytt arbete. 66 % har beviljats en första förlängning. Av dessa har 60 % beviljats även en andra förlängning. Genomsnittstiden på outplacementprogrammen är nio månader. 30 % har erhållit ekonomiskt stöd inom programmet.

Inom Försvarsmaktens värdegrundsarbete genomfördes en medarbetarundersökning under året med frågor bland annat om karriärväxling. Följande resultat är värda att notera:

1. Drygt hälften av personalen känner till Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram.
2. Endast fem % anser att informationen om Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram har varit mycket dålig
3. 65 % anser att Försvarsmakten behöver en metod för karriärväxling.
4. 44 % uppger sig vara positiva till Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram.
5. Förbandens inställning till Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram uppfattas av 70 % som låg.

Årets erfarenheter föranleder inte någon konceptförändring inför år 2009. Det är viktigt att längden på förberedelsestiden utnyttjas enligt konceptet samt att förlängd outplacementtid beviljas vid behov.

För Försvarsmakten kan karriärväxling innebära att uppsägning och därigenom rekryteringsstopp inte behöver utnyttjas. Karriärväxling kan också anses som en viktig komponent för att öka attraktionskraften vid nyrekrytering och för att i viss mån motverka avgångar på egen begäran.

Karriärväxling är ett viktigt verktyg för att kontinuerligt kunna balansera Försvarsmaktens kompetensstruktur.

## 6.2 Avveckla – resultatet 2008

### 6.2.1 Avgångar – yrkesofficerare

Det totala antalet yrkesofficerare som under året lämnat Försvarsmakten är 388. Fördelat på 363 män, och 25 kvinnor. Störst utfall under året blev avgång på egen begäran, 246 (2,5 %). Normal nivå bedöms vara 2-3%. En minskning väntas pga. vikande arbetsmarknad och den ekonomiska krisen. Antalet YO som går i ålderspension är betydligt färre än prognos, fler väljer att arbeta kvar. På grund av omfattande rättningsarbete i personalsystemet CSS under hösten, inför migrering av data till System PRIO, är utfallet högt bland övriga avgångsorsaker. Här återfinns även 19 tidsbegränsat anställda YO.

Avgångsorsak YO	Prognos 2008	Totalt beslutade, beviljade 2008	YO, kvinnor
Egen begäran	240	246	18
Ålderspension	50	16	
Karriärväxling	25	11	2
Flygföraravtalet	16	18	
Övriga avgångsorsaker*	43	97	5
<b>Summa</b>	<b>374</b>	<b>388</b>	<b>25</b>

\* Entl. Sjukersättning, tidsberg. anställning, avsked, avlidna, övergång till annan statlig myndighet, pga. PRIO.

### 6.2.2 Avgångar – civilanställda, tillsvidare anställda

Prognos för året var 660 avgångar, utfallet totalt för året blev 622 avgångar. Störst utfall under året blev entledigad på egen begäran, (213). Antalet som slutat på egen begäran är något högt (3,3 %), Normal nivå bedöms vara 2-3 %. FMLOG:s fortsatta outsourcing och uppsägningsningar av bl.a. restaurangpersonal innebär minskade behov av civila, samt att andelen civila kvinnor i Försvarmakten minskar i år från ca 40 % ner till ca 38 %.

Avgångsorsak Civ t.v.	Prognos avgångar 2008	Totalt beviljade 2008	Civila, kvinnor
Entledigad på egen begäran	240	213	74
Entledigad pga. arbetsbrist	120	111	77
Ålderspension	100	80	22
Pensionsersättning	10	12	6
Entl. Outsourcing	120	120	107
Övriga avgångar	40	61	22
Karriärväxling	10	10	3
Entl. Sjukersättning	20	15	9
<b>Summa</b>	<b>660</b>	<b>622</b>	<b>320</b>

### 6.2.3 Avgångar – Civila viss tids anställda

Nedan redovisas antalet avgångar som skett hos civila visstidsanställda innan den tidsbegränsade anställningen upphört.

Avgångsorsak	Antal beslutade hela 2008	% av alla anställda
Entledigad på egen begäran	42	2,9 %
Entledigad pga. outsourcing	12	0,8 %

### 6.2.4 Avgångar – Gruppchefer soldater och sjömän (GSS)

Nedan redovisas antalet avgångar som skett hos anställda GSS innan den tidsbegränsade anställningen upphört.

#### Beredskapssoldater (NBG)

Avgångsorsak	Antal beslutade hela 2008	% av alla anställda
Entledigad på egen begäran	174	8 %
Entledigad pga. arbetsbrist	533	25 %



Förstärkningssoldater (FA)

<b>Avgångsorsak</b>	<b>Antal beslutade hela 2008</b>	<b>% av alla anställda</b>
Entledigad på egen begäran	28	27 %
Entledigad pga. arbetsbrist	4	4 %

Befälsförstärkningssoldater (BFA)

Har inga avgångsorsaker registrerade innan ordinarie avtal löpt ut.



FÖRSVARSMAKTEN