

Försvarsmaktens
ÅRSREDOVISNING
2009

Bilaga 2

Personalberättelse

Innehållsförteckning

SAMMANFATTANDE SLUTSATSER	2
STYRNING AV FÖRSVARSMAKTENS PERSONALFÖRSÖRJNING.....	3
UTVECKLING AV PERSONALFÖRSÖRJNINGEN	3
HR-TRANSFORMATION.....	4
PROGRAM PROCESSUTVECKLING HR OCH PRIO	5
FÖRSVARSMAKTENS VÄRDEGRUND.....	5
SLUTSATSER	5
ATTRAHERA	6
ALLMÄNT	6
HANTERING OCH VIDTAGNA ÅTGÄRDER.....	6
SLUTSATSER	8
REKRYTERA	9
RESULTAT	9
GENOMFÖRD VERKSAMHET FÖR UTVECKLING AV REKRYTERINGEN	10
REKRYTERING AV CIVIL PERSONAL	11
SLUTSATSER	11
UTVECKLA.....	12
HANTERING OCH VIDTAGNA ÅTGÄRDER.....	12
UPPNÅDDA RESULTAT	13
PÅGÅENDE UTVECKLING	13
LÄNGRE TID I BEFATTNING	14
NIVÅHÖJANDE PERSONALUTBILDNING	14
VOLYMER VÄRNPLIKT	16
SLUTSATSER	17
NYTTJA	17
PERSONALVOLYMER	17
RESERVOFFICERSSYSTEMET	24
LÖNEUTGIFTSUTVECKLING.....	27
VILLKORS- OCH AVTALSFRÅGOR.....	28
NYTTJA – ARBETSMILJÖARBETE	28
SLUTSATSER	30
AVVECKLA.....	30
AVVECKLA – KARRIÄRVÄXLING	30
AVVECKLA – RESULTATET 2009.....	32
SLUTSATSER	34
REDOVISNING RB09 SÄRSKILDA FRÅGOR.....	35
REDOV. RB UPPG. 25. VÄRNPLIKTSUTBILDNING	35
REDOV. RB UPPG. 23. FRÄMJANDE AV JÄMLIKHET OCH MOTVERKANDE AV DISKRIMINERING	36
ÖVRIG ÅTERRAPPORTERING	37

SAMMANFATTANDE SLUTSATSER

Attraktion och rekrytering är centrala begrepp i den personalförsörjningsreform som regeringen initierat. Det är särskilt tydligt i fråga om de gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) som på frivillig basis, successivt kommer att fylla insatsorganisationen. Dessa individer måste vara beredda på att ta aktiv del i Försvarens verksamhet, både inom och utom vårt lands gränser. Betydelsen av attraktions- och rekryteringskraft har också lyfts fram i det strategiska styrdokument som beslutades den 17 december 2009. Målsättningen med Försvarens attraktionsprocess är *att vara* och *att vara känd* som en attraktiv arbetsgivare.

Försvarens arbete med att utveckla attraktions- och rekryteringsprocesserna har visat på vikten av en försvarsmaktsgemensam strategi och att hålla samman arbetet inom dessa processer. Det handlar inte enbart om rekryteringsmål som beskrivs i olika antal, utan också om kompetenser. Försvarens inställning är vidare att inflödet av personal så långt det är möjligt bör återspegla den svenska befolkningen. Konkurrensen med den civila arbetsmarknaden kommer att bli en utmaning.

För att trygga personalförsörjningen är det nödvändigt att öka antalet sökande till olika yrkeskategorier. De åtgärder som vidtagits har gett positiva resultat. Inom vissa bristkompetenser krävs dock även fortsättningsvis särskilda åtgärder.

I maj 2009 upphörde möjligheten att anställa soldater med stöd av avtalen för beredskaps- och förstärkningssoldater. Intill dess att personalförsörjningsutredningens arbete och de förhandlingar som Arbetsgivarverket genomför gett resultat kommer anställningarna av GSS att ske inom ramen för de möjligheter som lagen om anställningsskydd (LAS) ger.

Majoriteten av yrkesofficerarna bör vara specialistofficerare. Förutom den nyutbildning som sker inom ramen för specialistofficersutbildningen bör ett flertal av dagens officerare ges en utveckling som motsvarar specialistofficerarnas. Formerna för detta övervägs för närvarande.

HR-transformationen fortsätter inom Försvarens makten genom styrning av personaltjänstens utveckling inom linjeorganisationen. Transformationen innebär ett ändrat arbetssätt på lokal och central nivå, men omfattar också en i grunden förändrad chefs- och arbetsgivarroll.

Införandet av system PRIO ger nya möjligheter att styra och följa upp en komplex och viktig personalförsörjningsprocess.

STYRNING AV FÖRSVARSMAKTENS PERSONALFÖRSÖRJNING

- För att förbättra Försvarets personalförsörjning pågår kontinuerliga utvecklingsarbeten. Nedan redovisas det arbete som bedrivits inom fyra prioriterade HR-relaterade utvecklingsprojekt. Dessa är: Försvarets värdegrund, personalförsörjning, HR-transformering, integrerat resurs- och ekonomiledningssystem (System PRIO)

Utveckling av personalförsörjningen

Allmänt

Utvecklingen av personalförsörjningssystemet har fortsatt.

Implementeringen av tvåbefälssystemet pågår. Sommaren 2009 examinerades den andra kursen specialistofficerare.

I linje med propositionen, Ett användbart försvar, har Försvarets påbörjat ett utvecklingsarbete syftande till att skapa förutsättningar för en personalförsörjning som bygger på frivillig grund från den 1 juli 2010.

Försvarets organisation

Försvarets nya organisationsstruktur infördes den första januari 2009 och är integrerad med system PRIO. Under hösten 2009 har arbete skett med justeringar och kompletteringar.

Personalanalyser

GAP-analysarbetet utvecklas fortfarande till att ge bättre underlag för styrningen av personalförsörjningen. Året har präglats, dels av osäkerheter i hur de givna personalramarna ska fördelas, dels av att kvalifikationssättningen av befattningar och personal har försenats till 2010. Detta har medfört att det saknats förutsättningar att göra kvalitativa personalanalyser. Under året har Försvarets genomfört en samlad personalanalys (BTD-analys¹). Utifrån det begränsade underlag som funnits har analyserna haft låg kvalitet. Resultatet har främst legat till grund för att kunna ge inriktning för 2010 års rekrytering till grundläggande officersutbildning samt karriärväxling.

Detaljutveckling av ett befälssystem med flera karriärer

Tvåbefälssystemet har utvecklats vidare. Inledningsvis sker uppbyggnaden av specialistofficerskategorin både genom nyutbildning av specialistofficerare samt byte av personalkategori av redan anställda officerare. Detta byte av personalkategori är nödvändigt för att kunna öka antalet specialistofficerare inom rimlig tid.

¹ BTD-analysen värderar de tre variablerna behov, tillgång och differens.

Erfarenheter från utvecklingsarbetet

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

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

HR-transformation

Försvarsmakten har genomfört det första året med en förändrad organisation och ett förändrat arbetssätt inom HR-området. Målet ett enhetligare och enklare HR-stöd till lägre kostnad jämfört med tidigare. Projekt HR-transformation avslutades under andra kvartalet 2009 och HR-transformationen lämnades över till linjeorganisationen.

Genomfört arbete

Försvarsmaktens HR-centrum (FM HRC) etablerades i januari 2009. Under året har samlokalisering av verksamheten skett, arbetsuppgifter har utvecklats och tjänster successivt utökats samt ett konsultativt arbetssätt införts.

Omstruktureringen av lokala HR-verksamhet har påbörjats. Målsättningen är att minska det lokala rent administrativa HR-stödet samt att stärka och förändra rollen som HR-chef. Vidare innebär reformen också ett i grunden förändrat chefs- och arbetsgivaransvar ända ner till plutoncheferna, en nivå där arbetsgivaransvar traditionellt inte har utövats.

HR-chefer har utbildats och tränats i den nya rollen och också haft som uppdrag att lokalt driva förändringen.

Transformationen har påbörjats som en förberedelse för PRIO Införande 2 och för att utveckla chefsrollen inför den frivilliga personalförsörjningen, d.v.s. stärka Försvarsmakten som en attraktiv arbetsgivare med ett modernt chefs- och ledarskap.

Förändringarna har mött motstånd och i vissa delar varit smärtsamma att acceptera, för både HR-funktionen och chefer i Försvarsmakten. De erfarenheter som vunnits visar dock att förändringen är nödvändig och kommer att utvärderas samt utvecklas efter hand.

Program Processutveckling HR och PRIO

Den 19 januari 2009 driftsattes system PRIO med den första grundläggande HR-funktionaliteten införande 1. Under resterande del av året har arbetet fortsatt med förberedelser för PRIO införande 2 och införande 4².

De huvudsakliga delarna som har behandlats för PRIO införande 2 är processerna *personaladministration, bemanning, personalutveckling* samt *grunddata för organisation, befattningar, kvalifikationer* och *rekrytering*. Vidare bedrevs arbete för att förbereda migrering, kvalitetssäkring av data och avveckling av äldre system som successivt avlöses av system PRIO..

Arbetet med Program Processutveckling HR har fortsatt. Syftet har varit 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 system PRIO i form av att kvalitetssäkra data, styrning av grunddata, principer för kompetensstyrning, kvalifikationskatalog, behörighetsstyrning, PUL-godkännande och informationssäkerhetsklassning. Dessutom ingår utveckling av verksamhetsregler, dokumentation och processförvaltning.

Inom HR-området har arbetet fortsatt med att förtydliga och effektivisera rollerna processägare och processledare. Processägarna och processledarna har arbetat i organisationen med ansvar för utveckling och styrning av processerna.

Försvarsmaktens värdegrund

Samverkansprojektet, "Värderingar som styrmedel" har avslutats. Arbetet med att skapa en gemensam värdegrund har gått över till linjeorganisationen.

Värdegrundsarbetet har i huvudsak bedrivits på lokal nivå. Syftet har varit och är att skapa ett försvarsmaktsgemensamt förhållningssätt till normer, attityder och värderingar. Försvarsmaktens värdegrund har förtydligats i det strategiska styrdokument som Försvarsmaktens ledningsgrupp beslutade i december. Särskild uppmärksamhet har ägnats åt hur vårt agerande påverkar vårt sätt att lösa uppgifter effektivt och säkert utifrån värdegrunden. Nya former för att följa upp och kontinuerligt mäta effekten av värdegrundsarbetet kommer att studeras.

Slutsatser

- Förseningar i införandet av system PRIO har medfört svårigheter att genomföra adekvata personalanalyser som kan ligga till grund för den långsiktiga personalförsörjningen. Detta innebär att Försvarsmakten ännu inte till fullo kan följa upp förbandens utveckling avseende personaluppfyllnaden mot Försvarsmaktens målbild.

² PRIO Införande 1, 2 och 4 är de införanden som innehåller HR-funktionalitet. Införande 2 planeras driftsättas 2010-04-06 och Införande 4 planeras till 2011.

- HR-transformationen fortsätter genom styrning av personaltjänstens utveckling inom linjeorganisationen. Transformationen innebär ett ändrat arbetssätt på lokal och central nivå, men omfattar också en i grunden förändrad chefs- och arbetsgivarroll.
- Bemanningsarbetet kommer att leda till att ett flertal av dagens officerare ges en utveckling som motsvarar specialistofficerarnas. Förändringen kan leda till ett visst kompetensutvecklingsbehov.

ATTRAHERA

Allmänt

Attraktion är en av de aktiviteter som leder till att Försvarsmakten *är och är känd* som en attraktiv arbetsgivare och en utvecklande arbetsplats.

Hantering och vidtagna åtgärder

Den kunskapsuppbyggnad som genomförts tidigare år har renderat i åtgärder som syftar till att öka genomslagskraften för myndighetens arbete kring attraktion.

Ledning och styrning

Attraktionskraftens betydelse för en förändrad Försvarsmakt lyfts ofta fram i olika sammanhang. En personalförsörjning som bygger på en betydligt högre grad av frivillighet än tidigare innebär ett större beroende av konkurrensen på arbetsmarknaden. Det ställer krav på en högre attraktionskraft för att både kunna rekrytera och behålla personal i konkurrens med andra arbetsgivare. Försvarsmakten har i sitt strategiska styrdokument³ angivit ”Öka attraktionskraften” som ett av sex strategiska förändringsmål för myndigheten. Under året har även en *grundsyn attraktion* utarbetats.

Organisation och arbetssätt

Försvarsmaktens arbete kring attraktion har ur ett myndighetsperspektiv tidigare präglats av en låg grad av samordning kring de åtgärder som vidtagits för att öka attraktionskraften. Den bristande samordningen har i många stycken kunnat härledas till en avsaknad av ett sammanhållet och strukturerat arbetssätt för att planera, genomföra och följa upp de åtgärder som syftat till att öka attraktionskraften hos Försvarsmakten som arbetsgivare.

Under året har attraktionskraften lyfts fram som ett av Försvarsmaktens strategiska mål. Attraktionskraften är även en egen process jämföras, med övriga processer inom personalförsörjningsområdet. Processarbetet utgår ifrån den under året framtagna grundsynen vilket innebär att den traditionella kopplingen till att attrahera enbart för att rekrytera kompletteras. Målsättningen med Försvarsmaktens attraktionsprocess är *att vara och att vara känd* som en attraktiv arbetsgivare:

³HKV, *Strategiskt styrdokument* 2009-12-17, bil. 1 till HKV skr. 09 100:68065

- som rätt potentiella medarbetare söker sig till
- där nuvarande medarbetare motiveras och engageras
- som tidigare medarbetare talar väl om och en gång kan tänka sig att återvända till

Syftet med attraktionsprocessen är att öka förmågan att påverka attraktionskraften i Försvarens varumärke på arbetsmarknaden. Det innebär ett kontinuerligt arbete med att undersöka hur Försvarens uppfattas som arbetsgivare (internt som externt) och vidta åtgärder utifrån detta. Det innebär även ett strategiskt och operativt arbete med att kommunicera Försvarens som en bra arbetsgivare, såväl inom som utom myndigheten

Den radikala processutveckling inom attraktion som genomförts har bland annat lett till en ökad samordning i planering av den medarbetarkommunikation och andra aktiviteter som har att stödja rekrytering och medarbetarengagemang. Den ökade samordningen har lett till nya insikter om behov av att förändra arbetssätt, roller och ansvar på såväl central som regional och lokal nivå inom myndigheten.

Ökad förståelse för förändringen och dess konsekvenser

Övergången från plikt till frivillighet med förändrade förutsättningar får långtgående konsekvenser för personalförsörjningssystemet. Detta leder även till behov av att skapa en ökad förståelse för förändringen och dess konsekvenser.

Förändringen från värnplikt till en könsneutral frivillighet i ett personalförsörjningssystem med över tiden anställda gruppbefäl, soldater och sjömän får konsekvenser för såväl tillgänglig rekryteringsbas som kravprofiler. I övergripande termer ger detta en förskjutning av målgruppen för rekrytering från, i huvudsak, män 18-27 år till män och kvinnor i åldersläget 18-35 år. Förskjutningen innebär ett behov av att definiera en ny rekryteringsmålgrupp med förändrade kommunikationsmålgrupper som konsekvens. Försvarens har påbörjat arbetet med att definiera rekryterings- och kommunikationsmålgrupper. Väl definierade rekryterings- och kommunikationsmålgrupper är centrala för en effektiv kommunikation och framgångsrik rekrytering. Studier har initierats för att undersöka vilket värde Försvarens arbetsgivarvarumärke har hos män och kvinnor i åldersläget 15-35 år samt vilka drivkrafter, motivatorer och attraktionsvärden som ligger bakom när män och kvinnor 20-30 år väljer att delta vid Försvarens internationella militära insatser eller vid Hemvärnets verksamhet. Studierna är en viktig del för en effektiv kommunikation och framgångsrik rekrytering.

För en framgångsrik rekrytering krävs även att Försvarens kan kommunicera ett unikt och särskiljande arbetsgivarerbjudande som uppfattas som attraktivt hos målgruppen och som står sig i konkurrensen på arbetsmarknaden. Försvarens har påbörjat utvecklingen av ett målgruppsanpassat arbetsgivarerbjudande. Arbetet har försvårats av osäkerheter kring centrala delar i erbjudandet. Den största osäkerheten är anställningsformen för såväl anställda som kontrakterade gruppbefäl, soldater och sjömän. Osäkerheten är oroväckande eftersom anställ-

ningens utformning är en fundamental del i det arbetsgivarerbjudande som en potentiell medarbetare har att ta ställning till.

Oavsett rekryteringsmålgrupp så påverkas individens val i många stycken av familjens, vänners och opinion varför dessa är delar av kommunikationsmålgruppen. För framgångsrik rekrytering krävs även att denna målgrupp har en positiv uppfattning om Försvarsmakten samt förståelse för verksamheten och myndighetens förändring. Därför har det påbörjats ett arbete med att planera kommunikation och andra aktiviteter syftandes till att skapa en generell positiv bild till Försvarsmakten, verksamheten och myndighetens förändring.

Förändrade förutsättningar får konsekvenser för ledtider i planeringen av myndighetens personalförsörjning. Försvarsmakten har tillsammans med Pliktverket utvecklat formerna för det stöd i myndighetens urvalsarbete som Pliktverket har att hantera. Utifrån det myndighetsgemensamma arbete som hitintills genomförts kan det konstateras att ledtiden för att genomföra urvalsstödet till grundläggande militär utbildning som Försvarsmakten beställt av Pliktverket är ca fyra månader. För att skapa ett intresse kring en anställning eller kontraktering som gruppbefäl, soldat eller sjöman hos målgruppen bedöms det som nödvändigt med en period om ca två månader (inklusive ansökningsperioden) intresseskapande marknadsföring och information för att säkerställa en tillräcklig mängd ansökningar. Ledtiden för att rekrytera soldater och sjömän till ett givet tillfälle uppskattas för närvarande till ca sex månader. Det förutsätter att arbetsgivarerbjudandet är framtaget. Rådande osäkerheter kring att kunna kommunicera ett arbetsgivarerbjudande för anställning eller kontraktering som gruppbefäl, soldat och sjöman påverkar givetvis möjligheterna till en framgångsrik rekrytering ut magasinet. Med magasinet åsyftas rekrytering av individer som tjänstgjort i Utlandsstyrkan samt övriga som genomfört värnplikt de senaste fem åren.

Övergången från plikt till frivillighet innebär förändringar som påverkar nuvarande medarbetare inom Försvarsmakten. Förändringarna är i mångt och mycket av kulturell karaktär, erfarenheter från andra länder pekar på att den kulturella dimensionen är av stor betydelse och ofta underskattas. Eftersom den kulturella dimensionen har stor påverkan på värdet i Försvarsmaktens varumärke som arbetsgivare har attraktionsprocessen framhåvt frågans betydelse för en framgångsrik förändring. Härvid har ett särskilt arbete om "Kulturell transformation" påbörjats. Arbetet med kulturell transformation har bland annat att belysa hur övergången från plikt till frivillighet påverkar kollegialitetsaspekten, ledarskapet, behovet av förståelse för förändringen.

Slutsatser

- Attraktionskraftens betydelse har fått en allt större genomslagskraft.
- Bristen på samordning och struktur kring de aktiviteter som påverkar attraktionskraften är på väg att åtgärdas.
- Förståelse för nya rekryterings- och kommunikationsmålgrupper är fundamental.

- Sett till de förändrade ledtiderna för rekrytering är osäkerheterna kring centrala delar i ett arbetsgivarerbjudande oroväckande.
- Den kulturella transformationen är en viktig aspekt för framgång i övergången från plikt till frivillighet.
- Flera initiativ som kan öka attraktionskraften är under utveckling men det råder korta tidsförhållanden.
- Attraktionsprocessen har ett tydligt fokus på övergången från plikt till frivillighet och i synnerhet nya kategorier av personal. På sikt måste attraktionsfrågorna ses i ett större perspektiv och hantera all personal i Försvarmakten som helhet.

REKRYTERA

Resultat

- Ca 570 yrkesofficerare anställdes, varav ca 300 specialistofficerare och ca 270 officerare.
- Ca 70 reservofficerare anställdes.
- Ca 120 civila anställdes tills vidare, samt ca 1 000 visstidsanställda och ca 875 timanställda civila.
- Ca 1 500 soldater anställdes, vilket motsvarade drygt 800 årsarbetskrafter.

Slutligt antagningsresultat till den grundläggande officersutbildningen ökade i förhållande till 2008 och produktionsramen uppfylldes till ca 90 % för specialistofficersutbildningen och till 100 % för officersprogrammet.⁴

- Antalet sökande per utbildningsplats var mellan fyra och fem för både specialistofficersutbildningen och officersprogrammet, varav det senare var en markant ökning jämfört med 2007 och 2008. Tendensen för 2010 är fortsatt positiv.
- Antalet antagningsbara⁵ har ökat markant, men akuta brister finns fortfarande inom vissa områden. Tendensen för 2010 är fortsatt positiv.
- Andelen antagna var ca 92 % män respektive ca 8 % kvinnor⁶.

Områden med svag rekrytering överensstämmer i stort med resultatet från år 2007 och 2008. Införandet av en aspirantutbildning kompenserade för en del av denna brist. Avgångarna under aspirantutbildningen var ca 30 % främst beroende på korta tidsförhållanden med brister i yrkesinformation och kravprofiler.

⁴ Produktionsramen ökade från 300 till 385 platser för specialistofficersutbildningen varav 345 platser fylldes, 150 av 150 platser till officersprogrammet.

⁵ Antagningsbara omfattar både ordinarie och reserver, antalet antagna begränsas sedan av behov och produktionsförutsättningar

⁶ En minskning med 2 % jfr 2010 som står i direkt förhållande till värnpliktsomgången 2008-2009.

Rekryteringen till aspirantutbildningen vidareutvecklades. Den stödjer såväl rekryteringen till specialistofficersutbildningen, som officersprogrammet. Slutligt antagningsresultat till aspirantutbildningen var ca 70 % vilket var en ökning antalsmässigt från 80 (av 80 platser) antagna till 140 (av 200 platser). Till aspirantutbildningen sökte 10-12 per utbildningsplats, vilket visade sig nödvändigt utan föregående successiva urval, men antalet reserver var mycket begränsat. Andelen antagna var ca 87 % män respektive ca 13 % kvinnor.

Det minskade antalet värnpliktiga som utbildats under den senaste 5-årsperioden har gett en tydlig effekt på rekryteringsbasen, men den förväntade minskningen bedöms förskjutas något.⁷ En fortsatt utökning av aspirantutbildningen bedöms fortsatt nödvändig för att kompensera för reduceringen i rekryteringsbasen inför 2011 och framåt.

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

Det ökande antalet antagningsbara har höjt den generella kvaliteten hos antagna till utbildningen.

Genomförd verksamhet för utveckling av rekryteringen

- Planering och förberedelser för samordnad rekrytering till insats- och beredskapsförband 2010.
- Vidareutveckling av rekryteringen till aspirantutbildningen.
- Fortsatt samordning mellan Förvarshögskolan och Försvarmakten av yrkes- och utbildningsinformation. En gemensam informations- och rekryteringskampanj har genomförts.
- Vidareutveckling av kommunikations- och intressedatabas⁸ i samverkan med Pliktverket.
- Utveckling av Försvarmakten rekryteringsprocess och systemstöd inom System PRIO.
- Påbörjad utveckling av metoder och system samt planering för rekrytering under 2010 av gruppbefäl, soldater och sjömän i samverkan med Totalförsvarets Pliktverk enligt regeringsbeslut 7.⁹
- Utveckling av kravprofiler avsedda för Försvarmaktens grundrekrytering. (Försvarmakten har de senaste åren gått från invasions- till insatsförsvaret med stark inriktning mot internationella åtaganden i kris- och konfliktområden. De nya uppgifterna ställer nya krav på kompetens, förmågor och förhållningssätt.)

⁷ 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.

⁸ För att täcka behovet före införandet av System PRIO.

⁹ Antagning sker under hösten 2010 för utbildningsstart 2011.

För framtagning av relevanta kravprofiler har en arbets- och befattningsanalys genomförts utifrån frågeställningarna:

- Vad innebär Försvarets uppgift med insatskrav och förmåga i fokus?
- Vilka roller har dagens och morgondagens gruppbefäl, soldater och sjömän?
- Vilka krav ställs på soldaten för att klara av sin nya roll och uppgift?
- Vilka egenskaper och vilka förmågor behövs?

Under de senaste åren har runt ca 250 ”inskrivningsbefattningar”¹⁰ använts för att grundrekrytera till Försvaretsmakten. Kopplat till Pliktutredningen har floran av ”inskrivningsbefattningar” setts över för att anpassa kravprofilstrukturen efter Försvaretsmakten behov och nya personalkategorier. Efter analys och arbete med utarbetande av nya krav har antalet ”inskrivningsbefattningar” kunnat minimeras till 10 kravprofiler.

De nya kravprofilerna för grundrekrytering till Försvaretsmakten är av en generell och övergripande karaktär, för att säkerställa och bredda Försvaretsmakten framtida rekryteringsbas, såväl ur ett attraktionsperspektiv, som ur ett verksamhetsperspektiv.

Kraven som anges i kravprofilerna motsvarar de lägsta grundkrav som Försvaretsmakten ställer på ingångsbefattningar kopplat till personalkategorier GSS, SO, OFF och HV/NSS.

Rekrytering av civil personal

Den civila personalen är väsentlig för att Försvaretsmakten ska kunna nå verksamhetsmålen. De kommande pensionsavgångarna bland civilanställda och det behov av kompetens som därigenom uppstår är en utmaning för Försvaretsmakten.

Slutsatser

- Minskningen av direktsökande med värnpliktsutbildning till specialistofficersutbildningen och officersprogrammet bedöms öka markant inför 2011-2012. Möjlig avkastning från personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän till personalkategorin specialistofficerare bedöms inte ge effekt förrän tidigast 2013. Antalet platser till aspirantutbildning behöver öka avsevärt under år 2011 och 2012.
- Vidtagna åtgärder för att öka totala antalet sökande till alla inriktningar och därigenom minska känsligheten för yttre påverkan under antagningsperioden, har gett resultat. Inom vissa bristkompetenser krävs särskilda åtgärder.

¹⁰ Pliktverkets benämning på Försvaretsmakten instegsbefattningar.

- Kunskapen hos rekryterande personal om utbildnings- och personalförsörjningssystemen behöver fortsatt öka genom successiv information och centralt underlag för lokal rekrytering.
- Fortsatt utveckling av kvalifikationskrav och kravprofiler mot alla befattningar krävs för att höja kvaliteten i underlag för rekrytering.

UTVECKLA

Hantering och vidtagna åtgärder

Implementeringen av befälordningsreformen har fortsatt.

Syftet med förändringen är att få ett anpassat utbildningssystem som i första hand ska 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 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 ska resultera i ett kompetensutvecklingsbehov och ska 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"*. Tidigare har utbildningen varit uppdelad mellan soldatutbildning och officersutbildning. Det nya utbildningssystemet hanterar allt ifrån den traditionella soldat- och sjömansutbildningen via den grundläggande officersutbildningen till det som tidigare benämns nivåhöjande utbildning.

Kompetensutvecklingen består av såväl grundläggande utbildning som vidareutbildningar. Soldater och sjömän genomför grundläggande utbildning för att kunna bli anställda eller kontrakterade i stående eller kontraktsförband, alternativt i de nationella skyddsstyrkorna. Grundläggande 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 den grundläggande officersutbildningen eller innan en anställning eller kontraktering sker i insatsförbanden. Vidareutveckling av officerare, specialistofficerare, gruppbefäl, soldater och 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.

Uppnådda resultat

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

1. Specialistofficersutbildningen (SOU)
2. Officersprogrammet (OP)
3. Anpassad officers- och specialistofficersutbildning (AOU respektive ASOU)
4. Reservofficersutbildningen (ROU)

Försvarets har ytterligare utvecklat 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 Försvarets behov av civil kompetens på militära befattningar, som t.ex. meteorologer, läkare och ingenjörer.

Försvarets har under år 2009 fortsatt att utveckla och 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. Denna utbildning fortsätter att genomföras under 2010. Försvarets anser att aspirantutbildningen som komplement är en förutsättning för att personalförseja Försvarets.

Pågående utveckling

Arbetet med att analysera och utveckla en lämplig skolstruktur kopplat till Försvarets behov 2014 har fortsatt.

Parallellt med detta pågår ett omfattande utvecklingsarbete av de delar i utbildningssystemet som ännu inte är fullt utvecklade. Den grundläggande militära utbildningen, GMU (grundad på försvarets gemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän), utvecklas utifrån behovet från Försvarets alla funktioner och förband. Reservofficersutbildning genomförs som en tvåårig utbildning för officerskategorin (ROU) och en 18 månaders utbildning för specialistofficerskategorin (SOU/R). Bägge dessa syftar till tidvis tjänstgöring i insatsförbanden. De blivande reservofficerarna läser inom ramen för befintliga kurser. Dessa utbildningar startar i augusti 2010.

Försvarets 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 2010 - 2011 har exempelvis utbildningen operativ stabskurs, OPSK (f.d. högre reservofficerskurs), beställts vid

Försvårshögskolan för att kompetensutveckla bl.a. reservofficerare och officerare med specialkompetens som t.ex. läkare, meteorologer, försvarsmaktsingenjör m.fl.

Längre tid i befattning

Anvisningar avseende längre tid i befattning regleras i *Försvårsmaktens personalförsörjningsinstruktion* (FM PersI, utges under februari 2010). Där framgår att tiden för placering i fast befattning ska vara minst 4-6 år och endast i undantagsfall vara kortare. Vidare framgår att tiden för placering på bemanningsuppdrag bör vara minst 6 månader och längst tre år. Slutligen framgår att tiden för tjänstgöring som instruktörsstöd inte bör överstiga sex månader.

Ovanstående inriktning för tid i befattning eftersträvs för främst nyanställda yrkesofficerare samt vid placering på ny befattning. Med anledning av att inriktningen endast nyttjats under begränsad tid har utvärdering av effekterna inte kunnat genomföras.

För att på längre sikt etablera stabilitet i denna fråga kommer Försvårsmakten att utveckla former för att minimera de ”dominoeffekter” som generas vid olika typer av placeringsbeslut.

Nivåhöjande personalutbildning

Antal studerande på i huvudsak ”nivåhöjande” personalutbildning.

Utbildning	2009
Yrkesofficersprogrammet 06/09	309*
Officersprogrammet 07/10	107
Officersprogrammet 08/11	117
Officersprogrammet 09/12	163
Anpassad officersutbildning 08/09	4*
Anpassad officersutbildning 09/10	5
Specialistofficersutbildning 08/09	269*
Specialistofficersutbildning 09/10	317
Reservofficersutbildning 09	0
Utbildning mot befattning OF-2 08/09	75
Utbildning mot befattning OF-2 09/10	75
Stabsutbildning 08/09	84*
Chefsprogrammet 07/09	40*
Chefsprogrammet 08/10	48
Högre stabsofficersutbildning 09/11	46
Totalt	1 659

Tabell: Antal studerande på ”nivåhöjande” personalutbildning 2009.

Anm. Tabellens kolumn redovisar antal studerande under pågående utbildning, med undantag för de markerade med *, vilket visar antal examinerade under 2009.

Yrkesofficersprogrammet

Yrkesofficersprogrammet 06/09 avslutades i och med examen år 2009.

Officersprogrammet

Officersprogrammet genomförs vid Förvarshögskolan som högskoleutbildning på grundnivå. Programmet leder till en officersexamen.

Specialistofficersutbildning

Inom Specialistofficersutbildning 08/09 studerade 269 individer och samtidigt har 317 studerande påbörjat Specialistofficersutbildning 09/10. Utbildningen genomförs under tre terminer.

Anpassad officersutbildning

Anpassad officersutbildning genomförs som individuellt anpassad utbildning för att komplettera individens civila kompetens, t.ex. meteorolog, läkare, eller ingenjör.

Utbildning mot befattning OF-2

Utbildning mot befattning OF-2 ersätter den f.d. "taktiska utbildningen". Utbildningen genomförs som försvarsmaktsgemensamma kurser och försvarsgrensspecifik utbildning anpassat till organisationens och individens behov.

Stabsutbildning

84 individer avslutade stabsutbildning i september 2009.

Stabsutbildningen genomförs som ett antal kurser i sammanhållen form och i framtiden kommer denna utbildning förändras ytterligare och genomföras som enstaka kurser vilka kan vara i form av yrkes- och befattningskurser inom Förvarsmakten och som enstaka kurser vid t.ex. Förvarshögskolan.

Chefsprogrammet

Chefsprogrammet 08/10 inkluderar fem studerande på teknisk inriktning (inklusive fyra studerande på teknisk inriktning 07/09 och fem studerande från specialistinriktning 08/09). I och med Chefsprogrammet 08/10 avslutas programmet och ersätts av Högre stabsofficersutbildning.

Högre stabsofficersutbildning

Högre stabsofficersutbildning startade för första gången hösten 2009. Utbildningen genomförs som uppdragsutbildning vid Förvarshögskolan. Utbildningen omfattar ett spektrum av olika militära operationer, från storskaliga internationella operationer till småskaliga operationer, olika konfliktnivåer, olika typer av militära uppgifter och gränsytor samt samspel med civila beslutsorgan och organisationer. Den gemensamma operationen och centrala operativa problemställningar placeras i centrum, vilket gör att taktisk och militärstrategisk nivå samt relationer till civila aktörer betraktas.

Volymer värnplikt

Grundutbildning - antal inryckta

	2009	2008	2007	2006	2005
Arméstridskrafter	4 862	6 537	2 205	7 251	7 592
Marinstridskrafter	1 458	1 012	1 586	1 659	963
Flygstridskrafter	1 025	359	939	1 219	670
Totalt	7 345 *	7 908 *	4 730 *	10 129 *	9 225 *

*PROD FÖRB, PROD LOG och PROD LED adderade till arméns volymer. Källa: TPV.

Grundutbildning - antal krigsplaceringsbara

	2009	2008	2007	2006	2005
Arméstridskrafter	5 084	1)	5 883	6 166	8 326
Marinstridskrafter	1 317	1)	803	1 507	1 644
Flygstridskrafter	848	1)	271	1 280	1 492
Totalt	7 249*	2 534	6 957*	8 953*	11 462

* PROD FÖRB, PROD LOG och PROD LED adderade till arméns volymer

1) Inga detaljuppgifter för år 2008 förelåg vid frågetillfället 2010-01-20

Källa: TPV

Grundutbildning - avgångsprocent

	2009	2008	2007	2006	2005
Arméstridskrafter	10,1%	12,0%	13,8%	13,4%	13,4%
Marinstridskrafter	11,0%	8,7 %	7,3 %	10,9%	9,0 %
Flygstridskrafter	9,4 %	11,5%	8,5 %	11,5%	10,3%
Totalt	10,2% *	11,5% *	11,4% *	12,5% *	12,6%

* PROD FÖRB, PROD LOG och PROD LED adderade till arméns volymer

Kommentar:

Då kalenderår och utbildningsår inte sammanfaller, samt att terminssystemet innebär att volymerna mellan de olika utbildningsåren varierar stort, så är en direkt jämförelse mellan de olika kalenderåren svår att göra. Källa: TPV

Inryckta och avgångar fördelat på kön 2009

	Inryckta	Avgångar	Avg.andel
Män	6 702	680	10,1%
Kvinnor	673	70	11,0%

Kommentar:

Det är viktigt att notera att kalenderår och utbildningsår inte sammanfaller, det går därför inte att jämföra innehållet i tabellerna. D.v.s. en del av de utryckande 2009 ryckte in 2008, en del av de inryckande 2009 rycker inte ut förrän 2010. Avgångarna totalt är de lägsta som noterats under överskådlig tid. Data är hämtad ur Pliktverkets datasystem (PLIS) 2010-01-07.

Slutsatser

- Försvarsmakten har genomfört en första analys av den utbildning som genomförs mellan en grundläggande officersutbildning och den högre stabsofficersutbildningen. Syftet är att se hur den nuvarande utbildningen ska utvecklas för att möta det behov som de nya officersutbildningarna ställer. Under senare delen av 2010 ska ett arbete påbörjas för att i detalj beskriva hur det nya utbildningssystemet ska struktureras för att möta morgondagens behov. Detta system ska vara implementerat 2014. Arbetet är planerat att genomföras i nära samarbete med berörda förbands-, centrum- och skolchefer.
- Försvarsmakten kommer under överskådlig framtid att ha strukturella problem kopplat till den anställda personalens kompetens- och åldersprofil. Den obalans som finns i personalförsörjningssystemet kommer att ta flera år att justera.
- På grund av för kort period med "längre tid i befattning" har ingen analys kunnat genomföras av hur denna bemanningsprincip påverkar organisationen.

NYTTJA

Personalvolym

Översikt, totalt antal anställda i Försvarsmakten, alla kategorier

Nedan redovisas tillgång, antal anställda individer av alla olika personalkategorier i Försvarsmakten vid årsskiftet, samt den årsarbetskraft som har genererats.

Personalkategori	Yrkesofficer		Civilanställda	Reservofficer		GSS			Totalt
	Officer	Spec. off		RO	Ro i Prod	Först. sold	Ber. sold	US	
Individer	9 170	529	7 073	8 979	104	66	377	466	26 764
Årsarb.kraft	9 159		6 747	0	99	65	376	442	16 888

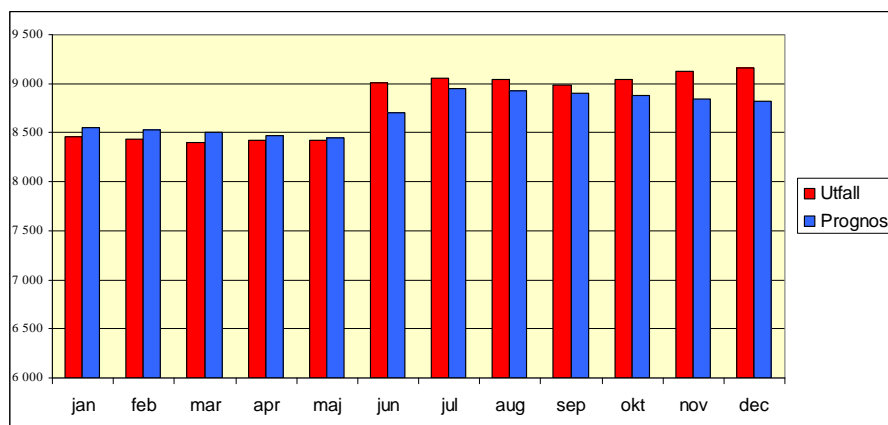
YO = yrkesofficerare, RO i Prod = Reservofficerare som arbetar i produktionen, Beredskapssoldater, samt Förstärkningsoldater, US = anställda direkt från civila samhället till utlandsstyrkan, gruppbefäl, soldater och specialister.

Könsfördelning alla anställda individer, läget 2009-12-31.

Personalkategori	YO Officer	YO Specoff	Civila	RO	RO i Prod	Först.s	Ber.sold	US	Total
Män	8 733	482	4 448	8 817	97	59	361	377	23 374
Kvinnor	437	47	2 625	162	7	7	16	89	3 390
Andel kvinnor	4,8 %	8,9 %	37,1%	1,8 %	6,7 %	10,6%	4,2 %	19,1%	12,7%

Yrkesofficerare (YO)

Tillgången på YO vid årets slut är något högre än prognos. Avgångar, 228 har slutat och ca 570 har nyanställts, d.v.s. en ökning med ca 350 YO har skett pga. färre har slutat i karriär-
växling, flygförarpension och ålderspension än planerat.



Bilden visar utvecklingen av antal årsarbetskrfter under året jämfört med planerat.

Antal tillsvidareplacerade yrkesofficerare 2009-12-31

	Kvinnor	Män	Totalt
Högkvarteret	28	1 036	1 064
Arméförband	107	2 618	2 725
Marinförband	75	1 429	1 504
Flygvapenförband	100	1 799	1 899
Logistikförband	20	417	437
Ledningsförband	40	528	568
Skolor	90	1 071	1 161
Centrum	20	308	328
Summa*	484	9 225	9 709

Arméförband = LG, I 19, K 3, P 4, P 7, A 9, Lv 6, Ing 2. **Marinförband** = 1.Ubåtlj, 3. Sjöstriflj, 4. Sjöstriflj, Amf 1, MarinB. **Flygvapenförband** = F 7, F 17, F 21, HKPFLJ. **Logistikförband** = FMLOG och TrängR. **Ledningsförband** = LEDR och FMTM **Skolor** = MHS K, MHS H, MSS, SSS, LSS, FTMS, HVSS **Centrum** = SWEDEC, SKYDDC, UNDSÄKC, FM HRC, FömedC, FöMusC. * = Uppgift saknas om placering för 19 män och 4 kvinnliga officerare.

Andel YO kvinnor/antal YO totalt

2004	2005	2006	2007	2008	2009
4,4 %	4,4 %	4,5 %	4,6 %	4,7 %	5,0 %

Antal YO totalt i Försvarsmakten per grad, 2009-12-31

Grad	Totalt	Varav kvinnor	Med fullmakt (IF)	Särskilda villkor (IG)
Gen/Genlt/Genmj 1)	19			19
Bgen/Fljam 2)	22			22
Överste 1/Kmd 1	3		1	2
Överste / Kmd	150	3		124
Överstelöjtnant/Kk	1 011	18	375	
Major/Örlkn	1 834	52	446	
Kapten	3 017	168	537	
Löjtnant	2 805	159	589	
Fänrik	302	35	2	
1. Sergeant	88	7		
1. Styrman	1	1		
Sergeant	427	39		
<i>Saknar grad</i>	28	2		
Summa	9 709	484	1 950	168

IF = Individuell lön med fullmakt

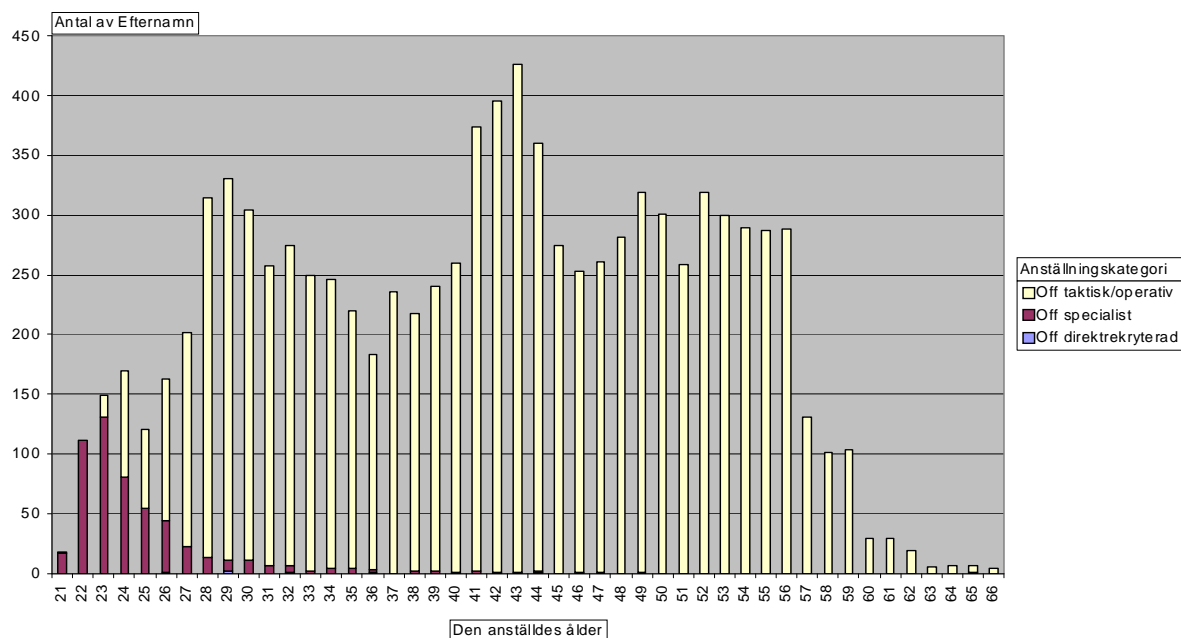
IG = Anställning med särskilda villkor (regeringsbeslut)

- 1) Varav 12 st tjänstgör inom Försvarsmakten
- 2) Varav 12 st tjänstgör inom Försvarsmakten

Åldersstruktur yrkesofficerare (YO)

Medelåldern för YO ligger kvar på samma nivå som förra året d.v.s.. 42 år. Orsaken är inflöde av ca 570 yngre officerare. (2004=39,8 år, 2005 = 39,6 år, 2006= 40,2 år, 2007= 41,7, 2008= 42,2 år, 2009= 42 år) Medelåldern för kvinnliga YO är, (2004=32,8 år, 2005=32,8 år, 2006=33,7 år, 2007=35,4 år, 2008= 35,7 år, 2009= 35 år).

Status sysselsättning|Aktiv



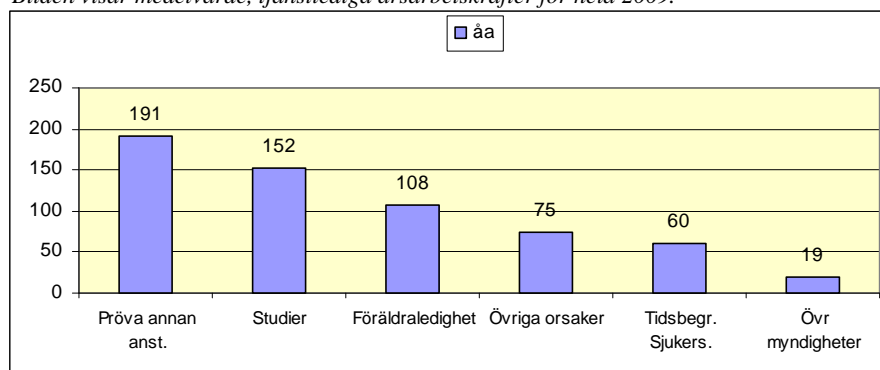
Medelålder

Personalkategori	Snittålder män	Snittålder Kvinnor	Snittålder Totalt
Officer	42 år	35 år	42 år
Specialistofficer	25 år	24 år	25 år

Tjänstledigheter yrkesofficerare

Antalet tjänstlediga yrkesofficerare i Försvarsmakten har legat på ett medelvärde om 605 årsarbetskrafter eller ca 6,2 %. Anledningen till att medelvärdet minskat från 2008 (8 %) är en eftersläpning med indatering föreligger i det nya system PRIO i kvartalet 4..

Bilden visar medelvärde, tjänstlediga årsarbetskrafter för hela 2009.

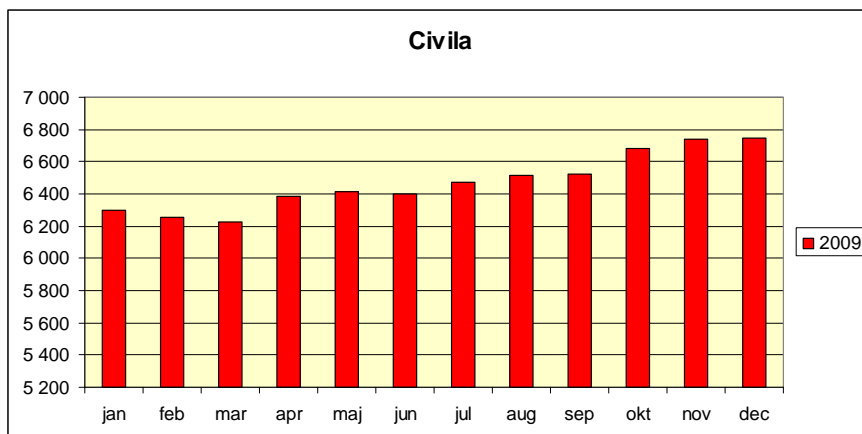


listofficerare ca 300 st.

O vid tidpunkten för års-
70 yrkesofficerare nyan-
re ca 270 st, och specia-

Civilanställda

Antalet civilanställda har ökat. Ökningen återfinns bland visstidsanställda och beror på ett beslut att förbanden delegeras rätten att anställa vikarier.



Bilden visar utvecklingen av civila årsarbetskrafter under året.

Antal anställda, samtliga civila

Tillgången vid årsskiftet beskrivs i tabellen nedan.

Antal civilanställda 2009-12-31 (tillsvidareanställda + visstidsanställda)

	Kvinnor	Män	Totalt
Högkvarteret	191	256	447
Arméförband	411	496	907
Marinförband	137	264	401
Flygvapen förband	245	403	648
Logistikförband	1 076	2 398	3 474
Ledningsförband	162	299	461
Skolor	135	198	333
Centrum	203	199	402
Summa	2 625	4 448	7 073

Arméförband = LG, I 19, K 3, P 4, P 7, A 9, Lv 6, Ing 2. **Marinförband** = 1.Ubåtflj, 3. Sjöstriflj, 4. Sjöstriflj, Amf 1, MarinB. **Flygvapenförband** = F 7, F 17, F 21, HKPFLJ. **Logistikförband** = FMLOG och TrängR. **Ledningsförband** = LEDR och FMTM **Skolor** = MHS K, MHS H, MSS, SSS, LSS, FTMS, HVSS **Centrum** = SWEDEC, SKYDDC, UNDSÄKC, FM HRC, FömedC, FöMusC

Andelen civilanställda kvinnor

2004	2005	2006	2007	2008	2009
40,7%	40,3%	40,1%	39,6%	38,1%	37,1%

Orsaken till att andelen civila kvinnor i försvaret har minskat är i huvudsak att FMLOG har reducerat verksamhet där en stor del av de anställda är kvinnor.

Antal tillsvidareanställda civila

Antalet tillsvidareanställda har under året i stort legat på samma nivå. En minskning har skett med ca 80 individer. Antalet tillsvidareanställda var vid årsskiftet 6 250 individer.

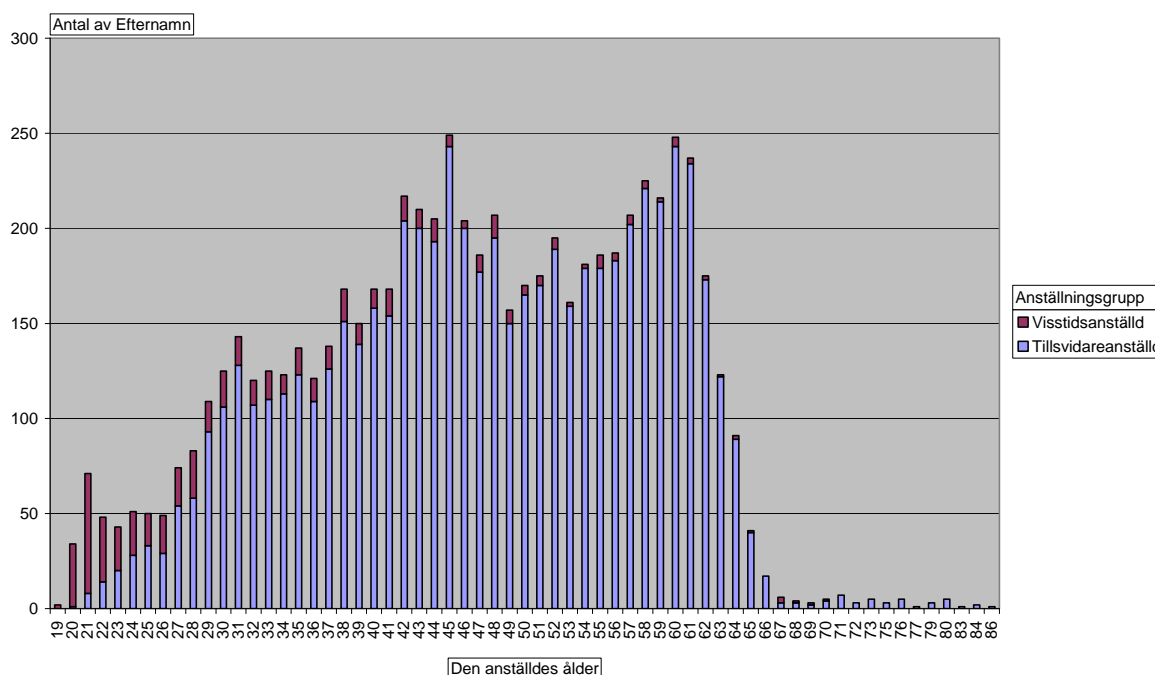
Antal visstidsanställda civila

Antalet visstidsanställda har under året ökat med 238 individer. Orsaken är ett medvetet beslut att förbanden delegeras rätten att anställa vikarier. Dessutom har ett stort antal timanställningar skett. Antalet visstidsanställda var vid årsskiftet 823.

Åldersstruktur civila

Medelåldern bland civila har minskat något. Orsaken är att många har gått i ålderpension samt att antalet visstidsanställda har ökat och dessa är oftast yngre. Orsaken till ökningen tidigare år är konsekvenser av försvarsbeslut 04, ett stort antal civila har sagts upp varav, många är yngre p.g.a. LAS. (2004=45,3 år, 2005 = 45,4 år, 2006= 45,4 år, 2007= 46,8, 2008= 47,7 år, 2009= 46 år.)

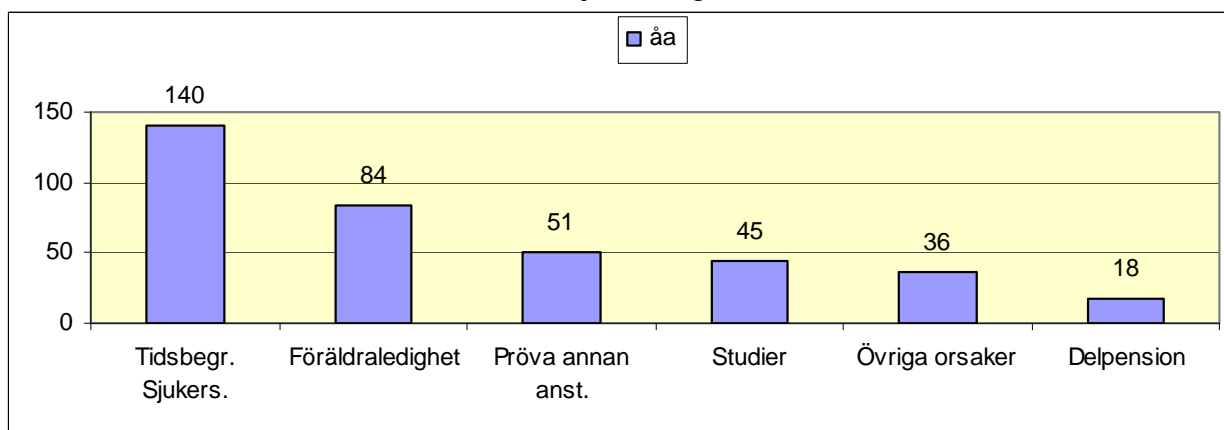
[Status sysselsättning|Aktiv|Anställningskategori|Civil tjänsteman]



Kategori	Snittålder Män	Snittålder kvinnor	Snittålder Totalt
Tillsvidareanställda	47 år	48 år	47 år
Visstidsanställda	30 år	37 år	32 år
Alla	45 år	47 år	46 år

Tjänstledigheter civila

Antalet tjänstlediga civila totalt har legat på en normal nivå under årets tre första kvartal, men låga värden under fjärde kvartalet, detta tyder på eftersläpning med indatering i system PRIO. Medelvärde för hela 2009 är 374 årsarbetare tjänstlediga fördelat som bilden visar nedan.



Nyanställningar civila

Antalet nyanställda (tillsvidareanställda) under året var 117, varav 50 kvinnor. (Totalt nyanställda: 2004= 232, 2005= 123, 2006= 218, 2007= 331, 2008= 229, 2009= 117) Antalet nyanställda visstidsanställda var 1 034, samt antalet nyanställda timanställda var 862.

Anställda gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS)

Nedan redovisas en översikt över antalet anställda GSS alla kategorier: beredskapssoldater, förstärkningssoldater, samt utlandsstyrkan (specialister och GSS, anställda från civila samhället).

Beredskapssoldater (BSA)

Består av 38 % av alla anställda soldater och har pendlat mellan ca 200—500 anställda under året. Medelålder = 23 år.

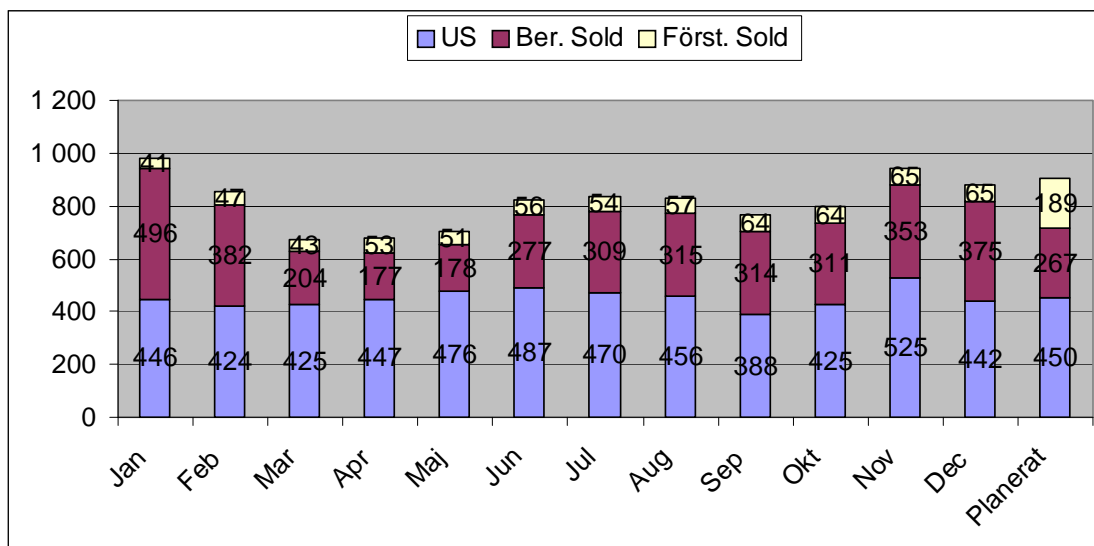
Förstärkningssoldater (FA)

Består av ca 7 % av alla anställda soldater och var ett 50 tal anställda under året. Medelålder = 24 år.

Utlandsstyrkan (US)

Är den största delen anställda GSS under 2009, är 55 % av all anställda soldater. Består av specialister, soldater och sjömän, anställda direkt från civila samhället. Bland "soldater" så återfinns även befäl såsom major, kapten, löjtnant, fänrik. Dessa är f.d. YO eller civila och har även en lön som motsvarar graden/befattningen. *Exempel: Rättsvårdsbefäl, läkare, sjuksköterska, f.d. YO.*

Sammanställning anställda gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) Årsarbetskraft



Reservofficerssystemet

Reservofficerarna är tillsvidareanställda tidvis tjänstgörande militära tjänstemän i Försvarsmakten. Tjänstgöringskategorin reservofficerare återfinns både inom personalkategorin officerare och inom personalkategorin specialistofficerare.

Insatsorganisation 2014 anger ett behov (antal befattningar) av strax över 2 500 reservofficerare. Hur många av dessa befattningar som är officers- respektive specialistofficersbefattningar är ännu inte klarlagt. En avsevärd satsning på återtagandebildning och kompetensutveckling kommer sannolikt att behövas för en stor del av dessa reservofficerare för att förbereda dem på deras nya befattningar.

Arbetet med att utveckla reservofficerssystemet har fortsatt. Grundläggande reservofficersutbildning syftande till reservofficersanställning som specialistofficer startade med 17 elever.

Från och med 2010 avser Försvarsmakten grundutbilda ca 100 reservofficerare årligen. Hur många av dessa som långsiktigt ska utbildas till officerare respektive specialistofficerare är ännu inte beslutat.

Officersaspiranter som ska anställas som specialistofficerare i reserven genomgår samma utbildning (SOU¹¹) som de som ska anställas som yrkesofficerare inom samma personalkategori. Officersaspiranter som ska anställas som officerare i reserven planeras genomgå en ny två-årig utbildning (ROU¹²). För båda kategorierna följs utbildningen med en obligatorisk första tjänstgöringsperiod.

Utvecklingsarbetet av reservofficerssystemet har bedrivits med fokus även på den kommande kontraktsanställda personalen. Ett framgångsrikt införande av de nya tjänstgöringskategorierna är helt beroende av att bland annat frågor avseende civilt meritvärde och arbetsgivarrelationer är omhändertagna.

Statistik över reservofficerssystemet

Antal reservofficerare totalt i Försvarmakten, 2009-12-31

Numerär 2009	Antal
Totalt antal reservofficerare	8 979
(Varav kvinnor)	162
Med tjänstgöringsdagar i tjänstgöringsplan	3 680
Varav i ålder 20 – 35 år	1 059

Nyttjande 2009	Antal
RO i Prod (individer 091231)	104
RO i Prod (årsarbetskraft 2009)	99
RO i US (individer) 091231	34

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

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

Antal Tjänstgöringsdagar	Antal personer som tjug.	Fullgjorda dagar	Andel fullgj dagar	Planerade dagar
Förbandsdel	645	11 695	32 %	52 178
Produktionsdel	17	231	46 %	1 050
Stabsdel	7	36	88 %	311

¹¹ SOU – Specialistofficersutbildningen

¹² ROU – Reservofficersutbildningen

Avgångar reservofficerare Per orsak	Antal 2009
Egen begäran	56
Entl. Uppnått 67 år	30
Ålderspension	22
Övriga orsaker	39
Totalt	147

Avgångarna avser reservofficerare som avslutat sin tillsvidareanställning i Försvarmakten.

Nyanställning av reservoffi- cerare	Antal 2009
Totalt	66

Antal reservofficerare totalt i Försvarmakten per grad, 2009-12-31 ¹³			
Grad	Kvinnor	Män	Totalt
Gen/Genlt/Genmj		25	25
Brigadgen/Fljam		2	2
Överste 1/Kmd 1		58	58
Överste/Kmd		113	113
Överstelöjtnant/Kk	1	205	206
Major/Örlkn	8	1 049	1 057
Kapten	43	4 373	4 416
Löjtnant	88	2 535	2 623
Fänrik	21	426	447
Serg, Fj		8	8
Summa*	162	8 815	8 977

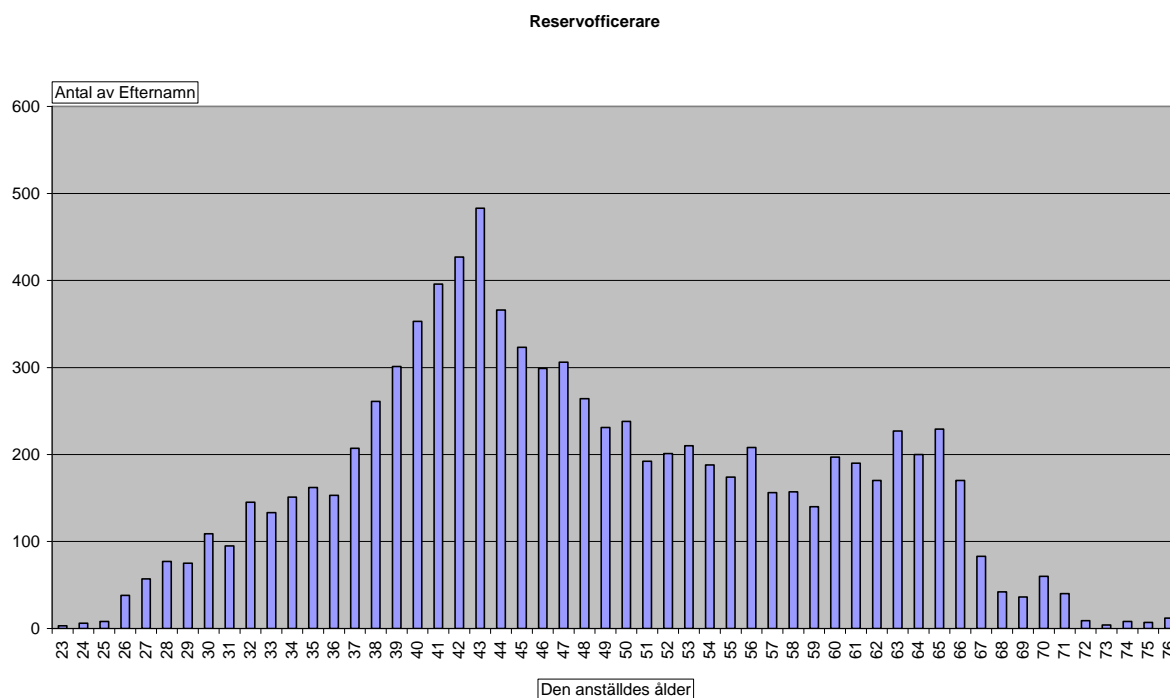
* = 22 Reservofficerare saknar registrerad grad.

¹³ Ett stort antal äldre reservofficerare har avtackats under 2009, främst tillhörande HKV. På grund av eftersläpning vid indatering i System PRIO redovisas dessa som fortfarande anställda.

Åldersstruktur

Nedan redovisas åldersstrukturen för samtliga reservofficerare.

Status sysselsättning|Aktiv



Medelålder

Personalkategori	Kvinnor	Män	Totalt
Reservofficerare	39 år	48 år	48 år

Löneutgiftsutveckling

Löne- och personalavvecklingsutgifter i 2009 års priser (mkr)

År	2005	2006	2007	2008	2009
Lön och arvoden	9 533	9 261	9 186	8 643	8 293
Fasta lönetillägg	388	513	437	433	337
Avvecklingsutgifter	958	1 491	919	877	538
Totalt	10 879	11 265	10 541	9 952	9 168

Löne- och personalavvecklingsutgifterna minskar under perioden med 1 711 mkr. Avvecklingsutgifternas minskning beror på att effekterna av tidigare avvecklingsbeslut är på väg att ebba ut.

Villkors- och avtalsfrågor

Villkors- och avtalsarbetet

Arbetet med att förhandla fram ett nytt kollektivavtalsbestånd med flexibla och verksamhetsanpassade avtal har fortsatt. Arbetstidsförhandlingarna har förts i två arbetstidsnämnder under ledning av två opartiska ordföranden. Förhandlingarna ajournerades under hösten.

Anställning av soldater

I maj 2009 upphörde möjligheten att anställa soldater med stöd av det centrala avtalet för beredskaps- och förstärkningssoldater. Avtalet sades upp av Arbetsgivarverket hösten år 2008. Försvarmakten har under perioden istället tidsbegränsat anställt soldater med stöd av allmän visstidsanställning i lagen om anställningsskydd (LAS). Försvarmakten har givit i uppdrag till Arbetsgivarverket att ta fram ett nytt avtal med längre kontraktstid.

Nyttja – arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljö- och verksamhetssäkerhetsfrågorna har hög prioritet inom Försvarmakten. Arbetet koncentreras till kopplingen mellan verksamhetssäkerhet och arbetsmiljö samt att öka tydligheten avseende roller och ansvar. Andra delar har varit att utveckla den lokala samverkan mellan olika intressenter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Som ett led i det har en samlad analys av de senaste årens haverirapporter genomförts. Analysen har resulterat i en åtgärdsplan som syftar till att bland annat stärka Försvarmaktens säkerhetskultur.

Sjukfrånvaron var 1,8 % vilket är en minskning med 0,2 % jämfört med 2008. Fördelningen av sjukfrånvaron mellan olika grupper återspeglar frånvaron i samhället i stort.

Nya roller

Försvarmakten har omorganiserat arbetsmiljö arbetet. Fyra nya roller har skapats för att tydligare leda arbetet med att förbättra arbetsmiljön och verksamhetssäkerheten. De nya rollerna är samordningsansvarig, flygoperatör, redare och marksäkerhetsföreträdare. Den första ansvarar för att samordna allt arbetsmiljö- och verksamhetssäkerhetsarbete i Försvarmakten. De tre sistnämnda svarar för sina respektive verksamhetsområden, flyg, sjö och mark.

Central Arbetsmiljö Kommitté (CAM)

I arbetet med att utveckla arbetsmiljöarbetet har den centrala arbetsmiljökommittén blivit ett viktigt instrument. Instruktionen för kommittén har reviderats och arbetet har funnit sina former.

Frisknärvaro – Sjukfrånvaro

Total sjukfrånvaro (civila och yrkesofficerare)

	Totalt	Kvinnor	Män
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 %
2009	1,8 %	3,5 %	1,4 %

Civila

	Totalt	Kvinnor	Män
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 %
2009	3,0 %	3,8 %	2,6 %

Yrkesofficerare

	Totalt	Kvinnor	Män
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 %
2009	0,9 %	1,8 %	0,9 %

Procentuell sjukfrånvaro

	Åldersgruppen t.o.m. 29 år	Åldersgruppen 30 - 49 år	Åldersgruppen över 50 år	Långtidssjuk- frånvarons andel av den totala sjukfrånvaron
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 %
2009	0,8 %	1,5 %	2,6 %	44 %

Sjukfrånvaron har minskat under 2009.

Slutsatser

- Antalet yrkesofficerare har ökat med c:a 350 individer. Det är ett trendbrott och beror på att konjunkturen lett till ett minskat utflöde. Försvarsmakten bedömer att avgångarna kommer att återgå till normala nivåer varför resultatet inte föranleder några särskilda åtgärder.
- Även den civilanställda personalen har ökat i antal. Detta bör också ses som en tillfällig förändring då huvuddelen av ökningen består av visstidsanställda. Vidare påverkas även den civila personalkategorin av konjunkturen på samma sätt som yrkesofficerarna.
- Ålders- och kompetensprofilerna hos dagens reservofficerare är inte i linje med den nya insatsorganisationens behov. Detta innebär att det finns ett stort behov av återtagandeutbildning, kompetensutveckling och avveckling av reservofficerare. Vidare är den återupptagna utbildningen ett viktigt medel för att påskynda kompetensväxlingen.
- Erfarenheterna från reservofficerssystemet är relevant för uppbyggnaden av den nya tjänstgöringskategorin *kontrakterade gruppbefäl, soldater och sjömän*.
- Nuvarande anställningsavtal ger begränsningar i möjligheterna att anställa och kontraktera soldater. Begränsningarna kommer att kvarstå intill dess att personalförsörjningsutredningens arbete och de förhandlingar som Arbetsgivarverket genomför gett resultat.

AVVECKLA

Avveckla – Karriärväxling

Allmänt

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

Karriärväxling sker mot bakgrund av analyser avseende kompetenser, antal och motivation. Analyser ska årligen klargöra och motivera karriärväxlingsbehovet. Utgående från behovet av karriärväxling ska berörda individer erbjudas möjlighet till att enskilt välja att karriärväxlas till annat yrke utanför Försvarsmakten.

Hantering av vidtagna åtgärder

Etablering av karriärväxling som en aktiv åtgärd för personalavveckling fortsatte under året. Verket tillämpades av chefer för förband, skola och centrum (Chef för organisationsenhet). Åtgärden riktade sig i huvudsak mot yrkesofficerare, men även civila omfattades av denna avvecklingsåtgärd.

Uppnådda resultat

Tio yrkesofficerare och en civilanställd har beviljats karriärväxling. Av dessa har nio sagt upp sig och påbörjat outplacement hos externa företag. Två har fått en första 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 tre deltagare.

Erfarenheter

2009 års erfarenheter föranleder inte någon konceptförändring. Däremot bör Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram bli mer flexibelt vad gäller tider, ekonomiskt stöd och inriktning under omställningstiden. Exempelvis kan det på sikt innehålla mer varierande längder på outplacementprogrammen, upp till ett och ett halvt års studier och utökad ekonomiskt stöd för utbildning och starta egen rörelse.

Resultaten av karriärväxling 2006-2009:

Kat	Ansök	Beviljad	Avslag	Upp-sägning	Förl I	Förl II	Ek stöd	Ny Karriär
YO	80	41	29	37	15	7	11	30
Civ	28	22	4	16	11	7	4	15

Åtta stycken (sju yrkesofficerare och en civil) har påbörjat karriärväxlingsprogrammet under 2009 och deltar även under 2010.

35 % av ansökningarna från yrkesofficerare får avslag, från de civila är det 15 %. 50 % har beviljats en första förlängning. Av dessa har 55 % beviljats även en andra förlängning. Genomsnittstiden på outplacementprogrammen är nio månader. 30 % har fått ekonomiskt stöd inom programmet. Alla som påbörjat Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram och som har sagt upp sig har fått ett nytt arbete.

Fördelningen män/kvinnor 2006-2009:

	2006	2007	2008	2009	Totalt
Kvinnor YO	4	3	1	3	11
Män YO	14	6	1	5	26
Kvinnor Civ		4			4
Män Civ		10	1	1	12

Göteborgs universitet, institutionen för arbetsvetenskap, har genomfört en utvärdering av karriärväxlingsprojektet. Följande erfarenheter direkt hämtade ur utvärderingen redovisades mot bakgrund av att många färre genomfört karriärväxling än vad de uppsatta målen angett under tiden 2006-2008:

- Karriärväxlingserbjudandet har inte uppfattats som tillräckligt attraktivt.
- Man jämför med Trygghetsstiftelsens erbjudande om det skulle bli fråga om uppsägning. Karriärväxling är inte självklart bättre. Vad kommer att hända? Man vill hellre vänta och se.
- Det finns en stark identifikation med officersyrket och det militära sammanhanget.
- Lojaliteten är framför allt med det egna förbandet, i mindre grad Försvarmakten eller försvarspolitikerna. Man ser inte problemet på det egna förbandet.
- Livs- och karriärutvecklarna (LoK) är nyckelpersoner och finns inte på alla organisationsenheter.
- Karriärväxling har i allmänhet inte tagits upp i utvecklingssamtalen.

Följande rekommendationer gavs:

1. Incitamenten för målgruppen måste förbättras, genom en bättre individanpassning och ökade möjligheter att utbilda sig för civil karriär.
2. Kompetensvalideringen måste förbättras, genom en bättre individanpassning och ökade möjligheter att utbilda sig för civil karriär.
3. Informationen på förbanden måste förbättras.
4. Möjligheterna till återanställning behöver tydliggöras.
5. Förbandschefernas tjänstgöringstider bör förlängas.
6. Reglerna för ersättningsrekrytering behöver tydliggöras.
7. En tydlig organisation av den framtida karriärväxlingen måste etableras, där uppgifterna för FM HRC – HR-chefer – Livs- och karriärutvecklare klargörs.

För Försvarmakten 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 Försvarmaktens kompetensstruktur.

Avveckla – resultatet 2009

Avgångar – yrkesofficerare

Det totala antalet yrkesofficerare som under året lämnat Försvarmakten är 228. Dessa 228 yrkesofficerare är fördelade på 212 män och 16 kvinnor. Störst utfall under året blev avgång på egen begäran, 177 (1,9 %). Normal nivå bedöms vara 2-3%, en minskning noteras här sedan förra året, förmodligen på grund av situationen på den civila arbetsmarknaden och svårigheter att få andra arbeten. Antalet yrkesofficerare som går i ålderspension är betydligt färre än prognos, fler väljer att arbeta kvar. Betydligt färre än planerat slutade med karriärväxling och flygförarpension.

Avgångsorsak YO	Prognos 2009	Totalt beslutade, beviljade 2009	YO, kvinnor
Egen begäran	188	177	15
Ålderspension	40	16	
Karriärväxling	20	2	1
Flygförarpension	15	4	
Övriga avgångsorsaker*	40	29	
Summa	303	228	16

* Entl. Sjukersättning, tidsbegränsad anställning, avsked, avlidna, övergång till annan statlig myndighet.

Avgångar – civilanställda, tillsvidare anställda

Prognos för året var 462 avgångar och utfallet totalt för året blev 394 avgångar. Störst utfall under året blev *entledigad på egen begäran*, (175). Normalt värde anses vara mellan 2-3%, utfallet blev 2,7 %. Färre civila blev uppsagda p.g.a. arbetsbrist än prognos. Fler civila valde att gå med ålderspension än prognos.

Avgångsorsak Civ t.v.	Prognos avgångar 2009	Totalt beviljade 2009	Civila, kvinnor
Entledigad på egen begäran	192	175	66
Entledigad pga. arbetsbrist	100	58	30
Ålderspension	100	120	31
Pensionsersättning	10	9	5
Övriga avgångar	30	30	
Karriärväxling	10	2	9
Summa	462	394	141

Avgångar – Gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS)

Nedan redovisas antalet avgångar som skett hos anställda GSS innan den tidsbegränsade anställningen upphört. Precis som tidigare år så kan konstateras att avgångsprocenten hos anställda gruppbefäl, soldater och sjömän är betydligt högre jämfört med yrkesofficerare och civilanställda. En orsak tros vara den låga medelåldern som finns i denna grupp. Denna grupp har förmodligen lättare att avsluta anställningen för något nytt och mer attraktivt än en äldre yrkesofficer eller äldre civil.

Beredskapssoldater

Avgångsorsak	Antal beslutade 2009	Andel av alla anställda
Entledigad på egen begäran	55	18 %

Förstärkningsoldater (FA)

Avgångsorsak	Antal beslutade 2009	Andel av alla anställda
--------------	----------------------	-------------------------

Entledigad på egen begäran	12	22 %
----------------------------	----	------

Slutsatser

- En helhetssyn och ett nytt förhållningssätt avseende personalförsörjningen och där i ingående karriärväxling, måste implementeras och förankras hos Försvarsmaktens chefer.
- 2009 har präglats av svårigheter att få arbete på civila arbetsmarknaden vilket påverkar viljan att söka till karriärväxling.
- Vid omstruktureringar är det historiskt låga värden på spontana avgångar.
- 2009 års erfarenheter föranleder inte någon konceptförändring. Däremot bör Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram bli mer flexibelt vad gäller tider, ekonomiskt stöd och inriktning under omställningstiden.
- 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.

REDOVISNING RB09 SÄRSKILDA FRÅGOR

Redov. RB uppg. 25. Värnpliktsutbildning

Antalet totalförsvarspiktiga som påbörjat värnpliktsutbildning, antalet avgångar samt krigs-placeringsbara kalenderåret 2009.

	Inryckta	Avgångar	Avg %	Antal Krigs-placeringsbara
PROD Armé				
K 3	337	45	13,4%	428
A 9	169	21	12,4%	331
Lv 6	244	17	7,0 %	480
P 7	586	60	10,2%	434
Ing 2	275	23	8,4 %	426
P 4	613	43	7,0 %	238
P 4 Kvarn	166	15	9,0 %	inkl i ovan
LG	748	78	10,4%	871
I 19	530	56	10,6%	704
I 19/AJB	247	52	21,1%	220
SkyddC	65	3	4,6 %	88
Tot	3 980	413	10,4%	4 220
PROD Marin				
MarinB	227	22	9,7 %	224
MarinB/Malmö	43	7	16,3%	45
MarinB/Gbg	102	5	4,9 %	80
MarinB/Muskö	67	2	3,0 %	62
MarinB/Visby	32	3	9,4 %	33
SSS	9	0	0,0 %	14
Amf 1	814	115	14,1%	551
1.ubflj	57	1	1,8 %	79
3.sjöstridsflj	45	1	2,2 %	102
4.sjöstridsflj	62	5	8,1 %	127
Tot	1 458	161	11,0%	1 317
PROD Flyg				
Hkpflj	213	20	9,4 %	130
F 17	324	29	9,0 %	227
F 17/H	56	3	5,4 %	52
LSS	365	36	9,9 %	206
F 21	67	8	11,9%	233
Tot	1 025	96	9,4 %	848
PROD Log				
TrängR	262	33	12,6%	441
FMTS	63	3	4,8 %	37

	Inryckta	Avgångar	Avg %	Antal Krigs- placeringsbara
Tot	325	36	11,1%	478
PROD Led				
LedR	490	43	8,8 %	274
PROD Förb				
FöMusC	34		0,0 %	81
FMUndSäkC	27	1	3,7 %	31
Tot	61	1	1,4 %	112
FM Totalt	7 339	750	10,2%	7 249

Redov. RB uppg. 23. Främjande av jämlikhet och motverkande av diskriminering

Försvarsmaktens fortsatta arbete med att främja jämlikhet, jämställdhet och motverkande av diskriminering har inriktats på att integrera diskrimineringsfrågorna i det större arbetsmiljö- och verksamhets säkerhetsarbetet. Arbetet tar sin utgångspunkt i Sveriges jämställdhetspolitiska mål och Diskrimineringslag (2008:567). På central nivå har fokus legat på implementering och integrering av frågorna i linjeorganisationen.

Under året har:

- Försvarsmaktens Jämställdhetsplan fastställts
- Försvarsmaktens Styrdokument för jämlikhet fastställts
- Likabehandlingsutbildning framtagits och genomförts utifrån *Diskrimineringslag (2008:567)*
- Kontaktpersonutbildning framtagits och genomförts utifrån *Diskrimineringslag (2008:567)*
- Jämställdhetsintegreringsutbildning för verksamhetsledare framtagits och genomförts utifrån Sveriges jämställdhetspolitiska mål
- Två av tre planerade regionala likabehandlingskonferenser genomförts i kompetensutvecklingssyfte
- En av två planerade konferenser för Nätverk värnpliktiga kvinnor genomförts med stöd av Försvarshögskolan

För att kartlägga förekomsten av kränkningar och trakasserier utifrån samtliga diskrimineringsgrunder har Försvarsmakten, i samverkan med Göteborgs universitet, utvecklat en enkät som underlag till riktade aktiva åtgärder.

En kartläggning är genomförd tillsammans med Pliktverket och Försvarshögskolan för att se om det finns strukturella hinder i rekryteringsprocessen. Försvarsmaktens översyn av det interna nomineringsförfarandet till högre utbildning pågår. För statistik hänvisas till underbilaga 2.1.

Övrig återrapportering

En kartläggning är genomförd tillsammans med Pliktverket och Försvvarshögskolan för att se om det finns strukturella hinder i rekryteringsprocessen.

För att verksamheten ska vara organiserad så att ingen indirekt diskriminering förekommer har Samverkansrådet tagit fram en checklista som ska användas inför beredning och beslut. Checklistan ingår i utbildningar inom myndigheten och är integrerad i strategiska styrdokument.

Under året har myndigheterna genomfört följande utbildningar;

- seminariedag om mönstring och antagningsprövning för att jämställt försvar
- tre likabehandlingsutbildningar
- två likabehandlingskonferenser
- en kontaktpersonutbildning
- en utbildningsdag "Fri från diskrimineringsdag"

Myndigheternas informationsavdelningar har tydligare lyft fram Samverkansrådets arbetsområde på sina webbplatser och intranät. Ett samverkansutbyte sker kontinuerligt mellan myndigheternas informationschefer.

I syfte att öka attraktionskraften har Pliktverket och Försvvarsmakten gemensamt deltagit i externa arrangemang, bland annat RIX-FM festivalen, PRIDE och SACO- och ungdomsmässor.



FÖRSVARSMAKTEN