



## **Ett utvecklat reservofficerssystem för framtiden**

### **Delrapport 4**

*Rekommenderade åtgärder för att skapa ett användbart, stabilt, effektivt och producerbart reservofficerssystem för Försvarens behov i fred, kris och krig från idag fram till år 2035 och bortom.*

Version 202b – 240202 kl 1330

Lila text är citat från Försörjningsbarhetsutredningen 2023

Gulmarkerad text är ej färdigredigerad

#### Ändringsliggare

- 101a – Ny namngivning 100 för januari, 01 för datum, a för fm-, b för em-version
- 116a – parallellställning med läsunderlag 0115.ver2
- 126a – OFSK och Särskild officersutbildning mm
- 126a – inklipp i MHS H skrivelsemall ”bilaga”
- 201a – korrektur efter förhandsremiss
- 201b – remiss 4 slutlig version
- 202b – VIDAR



## 1. Sammanfattning

Huvudsyftet med denna Delrapport 4, är dels att ge rekommendationer hur Försvarsmakten (FM) reservofficerssystem kan utvecklas för att vara långsiktigt användbart, stabilt, effektivt och producerbart för KRO behov i fred, kris och krig år 2035 och bortom, dels att ge rekommendationer hur FM tillgång av reservofficerare i ett skärpt läge inom några år kan förbättras.

Delrapporten utgör tillsammans med mina tidigare delrapporter grunden för min slutrapport.

### 1.1. Övergripande slutsatser

Nedanstående slutsatser vilka jag redovisade i DR3 är fortsatt giltiga:

- Dagens reservofficerssystem är resultatet av 30 års lappande och lagande av det kalla krigets system – Författningsstöd och FM interna bestämmelser behöver utvecklas och förändras.
- Reservofficerssystemet är inte utvecklat i takt med flerbefälssystemet - Ingen gemensam målbild för specialistofficer i reserven har hitintills kunna identifieras - FM sammanlagda uppfattning avseende vad en officer respektive specialistofficer i reserven är och ska göra, har fortsatt stor utvecklingspotential.
- En ökad rekrytering av reservofficerare kommer med sannolikhet att påverka rekryteringen till OP och SOU.
- FM utökade befälskader 2035 bedöms åter behöva till del bygga på värnpliktigt befäl och värnpliktiga officerare.
- Åldersläget bland dagens RO gör det nödvändigt att vidta rekryterings- och utbildningsåtgärder omedelbart om måltalet 5.000 RO ska ha potential att kunna nås år 2035.

### 1.2. Några av mina övriga slutsatser



### 1.3. Reflektion

Vid Folk och Försvars Rikskonferens 2024 uppmanade ÖB alla svenska medborgare att förbereda sig för ett eventuellt krig, medan C FST använde uttrycket att just nu råder "förkrigstid".

Det är FM som i det fall det blir krig, ska försvara Sverige. I likhet med alla Sveriges medborgare, måste FM förbereda sig, bl.a. sin personal, för ett eventuellt krig. FM får inte underlåta att lösa sin uppgift.

Jag har under mitt utredningsarbete vid ett flertal gånger träffat såväl värnpliktiga gruppchefer som vill bli reservofficer men förbandet har inga utbildningsplatser, som reservofficerare, såväl nyexaminerade som erfarna, vilka berättat att de inte kan tjänstgöra då det inte "finns rader i PRIO" eller inte finns ekonomiska medel.

Min utrednings delrapporter (inklusive denna) innehåller en mängd åtgärder vilka kommer inledningsvis att kosta i både personella resurser och ekonomiska medel men bidra till att öka såväl Försvarsmaktens operativa förmåga som dess uthållighet.

Lite bildligt talat borde det bakom varje OFF/K finnas minst en OFF/T och bakom varje SO/K borde det finnas minst en SO/T.

Jag menar att det är en billig självklar investering för att nå högre KDU i våra krigsförband, och att tidigare fredsrationalitet inte kan fortsätta få överrida utvecklingen av krigföringsförmågan.



## 1.4. Innehållsförteckning

Ett utvecklat reservofficerssystem för framtiden .....	1
<b>1. SAMMANFATTNING.....</b>	<b>2</b>
1.1. Övergripande slutsatser .....	2
1.2. Några av mina övriga slutsatser.....	2
1.3. Reflektion.....	3
1.4. Innehållsförteckning.....	4
<b>2. INLEDNING .....</b>	<b>8</b>
<b>3. ETT OMSTÖPT RESERVOFFICERSSYSTEM .....</b>	<b>9</b>
3.1. Inledning .....	9
3.2. RO-systemet i det tidigare invasionsförsvaret .....	10
3.3. Reservofficerssystemet och FM flerbefälssystem .....	11
3.3.1. Förslag .....	11
3.3.2. Motiv .....	11
3.3.3. Överväganden .....	11
3.3.4. Fortsatta överväganden .....	13
3.3.5. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	14
3.3.6. Övrigt.....	15
3.4. Förtydliga RO status genom ny strukturell indelning .....	15
3.4.1. Förslag .....	15
3.4.2. Förutsättningar .....	16
3.4.3. Motiv .....	16
3.4.4. Överväganden .....	16
3.4.6. Övrigt.....	18
3.5. Säkerhetsprövning av reservofficerare .....	18
3.5.1. Förslag .....	19
3.5.2. Förutsättning.....	19
3.5.3. Motiv .....	20
3.5.4. Överväganden .....	20
3.5.5. Fortsatta överväganden (I).....	21
3.5.6. Fortsatta överväganden (II).....	23
3.5.7. Fortsatta överväganden III .....	23
3.5.8. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	24
3.5.9. Övrigt.....	25
3.6. Reservofficerares tjänstgöringsskyldighet .....	25
3.6.1. Förslag .....	25
3.6.2. Motiv .....	26
3.6.3. Bakgrund .....	26
3.6.5. Övervägande (II).....	30
3.6.6. Övervägande (III).....	31
3.6.7. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	33
3.6.8. Fortsatta överväganden .....	33



3.6.9.	Övrigt.....	34
<b>3.7.</b>	<b>Utbildningssystem för reservofficerare (enligt §18).....</b>	<b>35</b>
3.7.1.	Förslag .....	35
3.7.2.	Motiv .....	36
3.7.3.	Bakgrund .....	36
3.7.4.	Övergripande bakgrundsbeskrivning av tidigare RO-utbildning .....	37
3.7.5.	Överväganden (I).....	38
3.7.6.	Överväganden (II).....	39
3.7.7.	Överväganden (III).....	40
3.7.8.	Överväganden (IV) .....	42
3.7.9.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	43
<b>3.8.</b>	<b>Reservofficerare med särskild kompetens (§20) .....</b>	<b>44</b>
3.8.1.	Antagande och förutsättningar .....	44
3.8.2.	Förslag .....	44
3.8.3.	Motiv .....	44
3.8.4.	Bakgrund .....	44
3.8.5.	Särskild officersutbildning.....	46
3.8.6.	Övervägande (I).....	48
3.8.7.	Övervägande (II).....	49
3.8.8.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	51
3.8.9.	Övrigt.....	51
<b>3.9.</b>	<b>Särskild officersutbildning för RO (§20) .....</b>	<b>52</b>
3.9.1.	Förslag .....	52
3.9.2.	Motiv .....	53
3.9.3.	Övervägande (I).....	53
3.9.4.	Övervägande (II).....	58
3.9.5.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	58
3.9.6.	Övrigt.....	59
<b>4.</b>	<b>FÖRSLAG STÄLLDA AV FÖRSÖRJNINGSBARHETSUTREDNINGEN 2023.....</b>	<b>60</b>
<b>4.1.</b>	<b>Förslag 8: RO med ett (1) inledande år i GRO efter ROU .....</b>	<b>60</b>
4.1.1.	Mitt ställningstagande till Förslag 8 .....	60
4.1.4.	Övrigt.....	62
4.1.5.	Förslag 8 enligt Försörjningsbarhetsutredningen .....	62
<b>4.2.</b>	<b>Förslag 9: Ny modell för OFSK (YO och RO).....</b>	<b>63</b>
4.2.1.	Mitt ställningstagande till Förslag 9 .....	63
4.2.2.	Motiv .....	63
4.2.3.	Överväganden .....	63
4.2.4.	Förslag 9 enligt Försörjningsbarhetsutredningen .....	65
<b>4.3.</b>	<b>Förslag 11: Ökad rörlighet mellan YO och RO .....</b>	<b>66</b>
4.3.1.	Mitt ställningstagande till Förslag 11 .....	66
4.3.2.	Motiv .....	66
4.3.3.	Överväganden .....	67
4.3.4.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	68
4.3.5.	Övrigt.....	68
4.3.6.	Förslag 11 enligt Försörjningsbarhetsutredningen .....	68
<b>4.4.</b>	<b>Förslag 14: Gemensamma utbildningar för YO, RO och CVAT .....</b>	<b>69</b>
4.4.1.	Mitt ställningstagande till Förslag 14 .....	69
4.4.2.	Motiv .....	69



4.4.3.	Överväganden .....	69
4.4.4.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	70
4.4.5.	Övrigt.....	70
4.4.6.	Förslag 14 enligt Försörjningsbarhetsutredningen .....	70
<b>5.</b>	<b>ÖVRIGA FÖRSLAG OCH REKOMMENDATIONER .....</b>	<b>72</b>
<b>5.1.</b>	<b>Rätt till studieuppehåll med platsgaranti från högskolan .....</b>	<b>72</b>
5.1.1.	Förslag .....	72
5.1.2.	Förutsättningar .....	72
5.1.3.	Motiv .....	72
5.1.4.	Överväganden .....	72
5.1.5.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	74
5.1.6.	Övrigt.....	74
<b>5.2.</b>	<b>Tillfällig förändring av 3/8-regeln .....</b>	<b>74</b>
5.2.1.	Förslag .....	74
5.2.2.	Motiv .....	74
5.2.3.	Överväganden .....	74
5.2.4.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	75
5.2.5.	Övrigt.....	75
<b>5.3.</b>	<b>Tjänstgöring som RO2 under längre tid än 6 månader .....</b>	<b>76</b>
5.3.1.	Förslag .....	76
5.3.2.	Motiv .....	76
5.3.3.	Övervägande (I) .....	76
5.3.4.	Övervägande (II) .....	77
5.3.5.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	78
5.3.6.	Övrigt.....	78
<b>5.4.</b>	<b>Lön och andra förmåner för RO .....</b>	<b>78</b>
5.4.1.	Förslag .....	78
5.4.2.	Motiv .....	79
5.4.3.	Bakgrund .....	79
5.4.4.	Överväganden .....	81
5.4.5.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	82
5.4.6.	Övrigt.....	83
<b>5.5.</b>	<b>Reservofficerare i andra delar av totalförsvaret .....</b>	<b>83</b>
5.5.1.	Förslag .....	83
5.5.2.	Motiv .....	83
5.5.3.	Överväganden .....	83
5.5.4.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	83
5.5.5.	Övrigt.....	83
<b>6.</b>	<b>YTTERLIGARE ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDERLÄTTA ANVÄNDANDE AV RO .....</b>	<b>84</b>
<b>6.1.</b>	<b>Personlig utrustning .....</b>	<b>84</b>
6.1.1.	Förslag .....	84
6.1.2.	Förutsättning.....	84
6.1.3.	Motiv .....	85
6.1.4.	Överväganden .....	85
6.1.5.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	86
6.1.6.	Övrigt.....	86
<b>6.2.</b>	<b>Tilldelning av tjänstekort och TEID-kort (m.m.) .....</b>	<b>86</b>



6.2.1.	Förslag .....	86
6.2.2.	Förutsättning.....	87
6.2.3.	Motiv .....	87
6.2.4.	Överväganden tjänstekort .....	87
6.2.5.	Överväganden TEID-kort .....	88
6.2.6.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	88
6.2.7.	Övrigt.....	89
<b>6.3.</b>	<b>Tillgång till System PRIO .....</b>	<b>89</b>
6.3.1.	Förslag .....	89
6.3.2.	Motiv.....	90
6.3.3.	Överväganden .....	90
6.3.4.	Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs .....	90
6.3.5.	Övrigt.....	90
7.	BEGREPPSDEFINITION.....	91
7.1.	"Noll-avtal" .....	91
7.2.	"Stående förband" .....	91
7.3.	"Organisationsenhet, OrgE" .....	92
7.4.	"Specialkår" .....	92
8.	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING.....	93
9.	UNDERBILAGOR.....	97
9.1.	Sammanfattning av förslag till förändringar i regelverk.....	97
9.1.1.	Förslag till förändringar i överordnade regelverk (förordningar).....	97
9.1.2.	Förslag till förändringar i FM interna regelverk (FFS, FiB, handböcker m.m.).....	97
9.2.	Rekommendationer och förslag avgivna i DR 2, DR 3 och DR 4.....	97
9.3.	Utredningsarbetet .....	97



## 2. Inledning

Försvarsmaktens behov av befäl i krigsorganisationen, är grunden till att reservofficerare (både officerare i reserven och specialistofficerare i reserven) är en del av FM personal. Uppgifterna för RO är främst att dels leda mobiliserade förband med värnpliktiga<sup>1</sup>, dels för att förstärka **krigsförband** och staber för att skapa uthållighet och redundans. Behovet av RO i FM är störst i armén och de stridskrafter (SK) vilka understödjer armén, då dessa innehåller den största volymen av värnpliktiga.

FM kan inte i fred (grundorganisationen) ha så många yrkesbefäl anställda som krigsorganisationen kräver, då detta skulle innebära för stora samhällsekonomiska kostnader. Vidare skulle ett för stort bestånd av kvalificerat befäl i fred begränsa samhällets tillgång på välutbildade och begåvade medarbetare, vilka är nödvändiga för att näringslivet, staten, regionerna och kommuner ska kunna fungera och utvecklas:<sup>2</sup>

*I en krigsorganisation är fältförbandens styrka i hög grad beroende av en kvalitativt och kvantitativt tillräcklig befälskår. Det hade givetvis varit önskvärt, om detta befälsbehov hade kunnat tillgodoses med yrkesbefäl. Såsom av det föregående framgår är det emellertid av kostnadsskäl och andra orsaker, bland annat sysselsättningsproblemet, i fredstid icke möjligt att tillåta den aktiva befälskåren att under fredsförhållanden svälla ut i den omfattning, som behovet av befäl i en krissituation kräver.*

Reservofficerare och reservofficerssystemet ger Försvarsmakten möjlighet att få tillgång till välutbildad personal för i första hand ledning av mobiliserade krigsförband, samtidigt som reservofficerare utgör ambassadörer för Försvarsmakten gentemot samhället och totalförsvaret i Sverige. Genom sina dubbla yrkesroller kan reservofficerare genom sin utbildning och erfarenhet bidra till att näringslivet och totalförsvaret får ökad motståndskraft och förmåga.

Ett väl fungerande reservofficerssystem är en del av FM hela personalförsörjningssystem och verksamhet. För att en RO ska kunna ge effekt så omedelbart som möjligt, krävs dels en väl genomförd grundutbildning, erfarenhet från FM krigsorganiserade förband, ett eget vidmakthållande av fysisk status och förmåga, dels att FM givit den enskilde RO möjlighet till kompetensupprätthållande, kompetensutveckling och färdighetsstegring genom krigsförbandsövningar och andra möjligheter till tjänstgöring.

Vid Folk och Försvars Rikskonferens 2024 uppmanade ÖB alla svenska medborgare att förbereda sig för ett eventuellt krig, medan C FST använde uttrycket att just nu råder "förkrigstid".

Det är FM som i det fall det blir krig, ska försvara Sverige. I likhet med alla Sveriges medborgare, måste FM förbereda sig, bl.a. sin personal, för ett eventuellt krig. FM får inte underlåta att lösa sin uppgift.

<sup>1</sup> I denna rapport används värnpliktiga (vpl) för de totalförsvarspliktiga vilka utbildas eller tjänstgör i Försvarsmakten (FM)

<sup>2</sup> SOU 1959:23 Arméns befäl, s.356





### 3. Ett omstöpt reservofficerssystem

#### 3.1. Inledning

RO-systemet existerar primärt för att FM befälsbehov i KRO är större än den befälsstillgång FM kan ha under fredsförhållanden, och för att värnpliktigt befäl inte kommer att kunna nå tillräcklig kompetens under grundutbildningsdelen av värnplikten.

Det som begränsar FM befälsstillgång i fred är dels de höga kostnader vilka är förknippade med en helt professionell befälskår, dels att tillgången till individer vilka uppfyller FM krav för tjänstgöring som befäl (särskilt som officerare) är begränsad och dels för att samhället (näringsliv såväl som det offentliga) också behöver ha kvalificerade medarbetare.

Det omstöpta RO-systemets berättigande är alltså FM KRO och den enskilde RO utbildning mot krigsbefattning. RO kan och måste dock även kunna användas vid andra tillfällen än när FM och Sverige mobiliserar. RO-systemet behöver därför kunna vara så flexibelt att RO kan förstärka FM när så behövs nationellt och internationellt, såväl under grundberedskap som skärpt beredskap.



Krigsorganisationen  
behöver reservofficerare



Reservofficerare  
kan bidra till "fyrfältaren"



Kriget i Ukraina vilket när detta skrivs har pågått i nästan två år visar på behovet av att uthållighet i FM verksamhet, att trots höjd beredskap fortsatt kunna både grundutbilda och repetitionsutbilda värnpliktiga förband.

Min tes är att KRO behöver RO och att en utbildad RO kan bidra till fyrfältaren (Nato, stödet till Ukraina, aktivt försvar och tillväxt).

Förslagen i detta kapitel är primärt inriktade mot att öka antalet RO vilka kan krigsplaceras i mobiliseringsförband (RO-grupp 2) eller, i vissa fall, i stående förband (RO-grupp 1).



Jag har i min delrapport 3 föreslagit en justering av Officersförordningen för att förtydliga att RO är primärt inriktade mot att vara befäl i den mobiliserade krigsorganisationen.

### 3.2. RO-systemet i det tidigare invasionsförsvaret

Under invasionsförsvaret var RO tjänstgöringsskyldighet under grundberedskap inriktad mot att dels delta i eget krigsförbands KFÖ i den då gällande 4-åriga övningscykeln, dels i perioderna mellan KFÖ delta i särskilda övningar eller mobiliseringsövningar. RO var även enligt Värnpliktslagen skyldig att genomföra eventuella beredskapsövningar.

RO är tidvis tjänstgörande personal och deras militära kompetens är avhängigt på möjligheterna att tjänstgöra, och då främst i krigsförband och om möjligt i egen krigsbefattning. En orsak till att det tidigare RO-systemet i invasionsförsvaret upphörde att fungera var att FM inte längre genomförde repetitionsutbildning, vilket orsakades av mångåriga riktade besparingar i statsbudgetarna.

FM tidigare system med mobilisering av värnpliktsförband byggde principiellt på att krigsförband grundutbildas samlat i bataljons- eller halv bataljons storlek i en fyra- eller åtta-års cykel, och att högre förband (brigad) samövas vid repetitionsutbildning. Förbandsomsättningskonceptet (FOMS) avvecklas i och med FB04 och FM övergick till att individ-omsätta i de stående krigsförbanden.

Jag bedömer att för den tillväxande KRO kommer ett liknande system som FOMS att åter bli nödvändigt.<sup>3</sup>

Mobiliseringsorganisationen och FOMS-systemet byggde på att de grundutbildade krigsförbanden kontinuerligt repetitionsutbildades så att de, i det fall mobilisering måste ske, innehöll anbefalld KDU.

Repetitionsutbildningssystemet var uppbyggt av mobiliseringsövningar, särskilda övningar och krigsförbandsövningar. Mobiliseringsövningar syftade till att förbereda, öva och pröva krigsförbandens mobilisering så att denna fungerade. Detta var särskilt viktigt för de förband vilka hade kort mobiliseringstid (timmar) i syfte att möta ett kuppattat anfall.

Ett av repetitionsutbildningssystemets syften var att säkerställa samövningen inom enskilt krigsförband. Erfarenheterna var att ca 10% av personalen i enskilt krigsförband omsattes varje år, varför regelbundna repetitionsövningar var nödvändiga.

För det omstöpta RO-systemet blir kompetensbibehållande och kompetensutveckling en av de avgörande faktorerna om systemet ska ha förutsättningar att bli framgångsrikt. Här blir ett återtagande av regelbundna repetitionsövningar, särskilda övningar och mobiliseringsövningar enligt min mening avgörande.

<sup>3</sup> Högkvarteret, 2023-02-24 FM2023-5808:2, FM koncept för FOMS



### 3.3. Reservofficerssystemet och FM flerbefälssystem

#### 3.3.1. Förslag

Jag rekommenderar FM att, i linje med mitt förslag i Delrapport 3 om skilda målsättningar för YO och RO, följa arméns exempel och förtydliga FM befälssystem<sup>4</sup> och därav följande underordnade dokument att även omfatta reservanställt befäl och värnpliktigt befäl.

Jag föreslår att FM justerar gällande föreskrifter för befordran av OFF/T så att allmän akademisk examen inte krävs för befordran för OFF/T tom nivå 5 (kapten).

Grupperna införs i HPERS

#### 3.3.2. Motiv

Alla RO ska ha tjänstgöringsplan. Alla RO ska vara säkprövade. De som idag är krigsplacerade ska ha båda. Alla RO är anställda och krigsplacerade.

Vid Folk och Försvars Rikskonferens 2024 uppmanade ÖB alla svenska medborgare att förbereda sig för ett eventuellt krig, medan C FST använde uttrycket att just nu råder ”förkrigstid”.

Det är FM som i det fall det blir krig, ska försvara Sverige. I likhet med alla Sveriges medborgare, måste FM förbereda sig, bl.a. sin personal, för ett eventuellt krig. FM får inte underlåta att lösa sin uppgift.

#### 3.3.3. Överväganden

FM behov av befäl har under större delen av värnpliktsförsvaret främst mötts genom värnpliktigt befäl i form av gruppbefäl och plutonchefer. Det värnpliktiga befälet kompletterades av reservofficerare vilka främst var kompanichefer på lokalförsvarförband. Yrkesbefälet (officerare respektive underofficerare, senare regementsofficerare respektive kompaniofficerare) var chefer och stabsmedlemmar på bataljonsnivå befäl yrkesbefäl dels på chefsbefattningar (bataljon och högre) respektive plutons- och kompanichefer på understödjande förband. I marinen och flygvapnet rådde delvis andra förhållanden.

FM nuvarande flerbefälssystem togs fram för att möta behoven som den expeditionära, internationaliserade FM hade under 2000-talets början när det inte fanns någon militär hotbild mot Sverige. Motivet för värnpliktsförsvaret var behovet av stora mängder förband, vilket under denna period inte längre fanns. Detta ledde till avveckling av det värnpliktiga territorialförsvaret och en professionalisering av FM.

---

<sup>4</sup> Infoga fotnot

Det nuvarande flerbefälssystemet grundar sig i de två ÖB beslut som fattades 2008 om införande av ett tvåbefälssystem bestående av OF (officerare) och OR (övriga tjänstegrader)<sup>5</sup>. För att utveckla OR-systemet, vilket vid denna tidpunkt ansågs vara det nya, organiserades vid MHS H under dåvarande C MHS H öv. Hans Hansson det sk. OR-projektet vilket verkade 2011 tom 2013. OR-projektet leddes av HKV gemensamt av PERSDIR och C FÖRBPROD.<sup>6</sup>

2015 fastställs ”Vår militära profession” av ÖB Gen Michael Bydén. Denna inriktning klarlägger bl.a. att:<sup>7</sup>

*Vår militära profession gäller alla i Försvarmakten, oavsett anställnings- eller avtalsform. Detta innebär att såväl civil som militär personal, kontinuerligt och tidvis tjänstgörande, pliktpersonal, Hemvärnet och frivilligorganisationerna är en del av vår militära profession.*

*...Exempelvis i kapitlet om officerare ingår alla officerare, t.ex. både reservofficerare och officerare i Hemvärnet.*

Dokumentet nämner i en mening att värnpliktiga officerare förekom under värnpliktsförsvaret.

Flerbefälssystemet har sedan utvecklats i flera steg och dokumenterats bl.a. i föreskrifter<sup>8</sup> och i diverse styrande dokument<sup>9</sup>. Genomgående för dessa beslut är att beskrivningarna är fokuserade på yrkesofficerare och problematiken med att NBO-officerare ska delas upp i två befälsgrupper<sup>10</sup>.

Försvargrenarna har utvecklat sina egna beskrivningar hur FM befälssystem ska implementeras i respektive FG.

Flygvapnet har beslutat ”Flygvapnets karriär- och yrkesutvecklingssystem” men f.n. endast för fast anställd militär personal (OFF/K, SO/K, GSS/K).<sup>11</sup>

Marinen har beslutat ”Marinchefens beslut om FM befälssystem i Marinen” omfattande enligt missivet all anställd militär personal i marinen, alltså även RO och GSS/T.<sup>12</sup> Vid en genomläsning av bilagorna avseende SO resp. OFF framgår att beslutet f.n. endast är omsatt för fast anställt befäl. I bilaga avseende SO framgår att:<sup>13</sup>

<sup>5</sup> HKV 2008-04-09 16 100.66576 Missiv Införande tvåbefälssystem samt HKV 2008-10-24 16 100.78064 Missiv Utveckling av tvåbefälssystem

<sup>6</sup> MHS H 2012-11-20 16 130:60194 Projektdirektiv OR-projektet (version 2)

<sup>7</sup> Försvarmakten 2017, Vår militära profession. Särtryck Underbilaga 1.1 till Försvarmaktens strategiska inriktning FMSI 2015 Å1 (FM2015-1597:7)

<sup>8</sup> T.ex. FFS 2017:4, ersatt av FFS 2019:6, FFS 2019:6 samt FFS 2019:7

<sup>9</sup> T.ex. FM2018-7744:1 Trebefälssystemet i Försvarmaktens organisation, FM2021-11022:1. Inriktning för slutligt införande trebefälssystemet, FM2022-11316:3 Beslut Försvarmaktens befälssystem

<sup>10</sup> Enligt SFS 1996:927 (från 2008) får FM införa *undergrupper* till YO resp. RO. Enligt FFS 2019:6 är dessa *undergrupper* benämnda som två olika *personalkategorier*.

<sup>11</sup> FM2023-15084.3 Flygvapnets karriär- och yrkesutvecklingssystem

<sup>12</sup> Marinstaben, 2023-09-15 FM2023-21179.1. Missiv MC beslut om FM befälssystem i Marinen

<sup>13</sup> FM2023-21179.1. Bilaga 4

*Karriär- och yrkesutveckling samt krav för befordran av tidvis anställd specialistofficer inom Marinen utges senare.*

Armén har beslutat ” Arméinstruktion Yrkesutveckling och befordran 2023” omfattande all anställd personal ingående i arméns organisation. Instruktionen innehåller tydliga kriterier för RO vilka skiljer sig i förhållande till YO.<sup>14</sup>

Jag har inte kunnat återfinna vad som f.n. gäller för personal tillhörande HKV eller SK LOG resp. SK LEDUND.

Ovanstående genomgång av styrande dokument rörande FM befälssystem, leder mig till slutsatsen att, undantaget armén, FM befälssystem inte tar hänsyn till att majoriteten av FM personal är totalförsvarspliktig personal och att majoriteten av FM befäl inom en snar framtid åter består antingen av värnpliktigt befäl eller reservanställt befäl.

Jag rekommenderar FM att i linje med mitt förslag i Delrapport 3 om skilda målsättningar för YO och RO, följa arméns exempel och förtydliga FM befälssystem och därav följande underordnade dokument att även omfatta reservanställt befäl och värnpliktigt befäl.

### 3.3.4. Fortsatta överväganden

Under värnpliktsförsvaret fanns olika personalgrupper och personalkategorier vilka hade samma tjänstegrad men väsentligt olika militär utbildning och i vissa fall olika militär tjänstegrad.

Ett av de grundläggande motiven till införandet av NBO 1983, var att harmonisera FM befälssystem som då bestod av bl.a:<sup>15</sup>

- *Regoff (Kn/R) Kompoff (Kn/K) Resoff (Kn/RO) Vploff (Lt/VO) och värnpliktigt befäl vilka genomfört kompetensutveckling genom de frivilliga försvarsorganisationerna (Kn/VO)*
- *Den anställda militära personalen bestod av militär resp. civil-militär personal vilken innehade tjänstklass med färgband och civil (t.ex. Kn/Med med rött band)*

Befordringsgångarna för de olika kategorierna skilde, men grunden var att tjänstegrad visade förmåga att leda förband i strid. Vad gällde tjänsteställning var det så reglerat att *regoff* gick före *kompoff* gick före *resoff* gick före *övriga*, i övrigt gällde kompetens därefter utnämningsdatum.<sup>16</sup>

Det nu gällande flerbefälssystemet anger att Försvarsmaktens specialistofficerare:

*...kännetecknas av praktisk skicklighet och expertis som främst utvecklats genom erfarenhet.*

...

<sup>14</sup> Arméstaben 2023-09-27, FM2022-23220.32.Arméinstruktion Yrkesutveckling och befordran 2023

<sup>15</sup> SOU 1982:48 Försvarsmaktens personalkategorier

<sup>16</sup> Infoga fotnot 1984



*Specialistofficerarna är också de huvudsakliga bärarna och utvecklarna av militär utbildning och utövandet av det direkt ledarskapet<sup>17</sup>*

medan Försvarsmaktens officerares:

*...yrkesutövande karaktäriseras av ledarskap och ledning av den väpnade striden. Utgångspunkten för officersyrkets ansvar och kunnande är ytterst att fatta beslut om storskalig legitim våldsutövning och att leda krigsförband i stridssituationer.<sup>18</sup>*

FM har givit ut föreskrifter rörande befordran och konstituering, av vilka det framgår att en reservofficer ska inneha en akademisk examen för att kunna befordras till löjtnant.<sup>19</sup>

En OFF/T genomgår sin militära RO-utbildning sannolikt i direkt anslutning till värnplikten och har, till skillnad från OFF/K, inte genomfört en akademisk utbildning när anställning sker som RO.

Huvudskälet att utbilda och anställa OFF/T är behovet av chefer för mobiliseringsförband. OFF/T ska normalt inte tjänstgöra i befattningar i utbildnings- och förvaltningsorganisationerna.<sup>20</sup> Jag menar därför att nuvarande befordringsbestämmelser för OFF/T inte tar hänsyn till den senarelagda (eventuella) akademiska karriären för den ”normale” OFF/T. Inte heller utgör bristen på en akademisk examen enligt min mening något hinder för en OFF/T att verka som stf. kompanichef eller plutonchef i KRO. Här finner jag arméns bestämmelser för skilda kriterier för befordran gällande för OFF/K resp. OFF/T vara föredömliga.

Jag föreslår att FM justerar gällande föreskrifter för befordran av OFF/T så att allmän akademisk examen inte krävs för befordran för OFF/T tom nivå 5 (kapten). Här är den militära utbildningen och förmågan att leda strid det avgörande.

Hur detta kommer att påverka eventuell rörlighet mellan OFF/T till OFF/K återkommer jag till senare i denna delrapport.

Denna föreslagna justering innebär även att möjligheten för den som genomfört SO/T-utbildning och därefter, med en allmän akademisk examen, kan söka befordran till OFF/T behöver överses. Generellt kommer inte en allmän akademisk examen i sig innebära ökad förmåga att leda förband på plutons- och/eller kompani-nivån.

### 3.3.5. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

<sup>17</sup> FM2022-11316:3 FM befälssystem, s.11

<sup>18</sup> FM2022-11316:3 FM befälssystem, s.13

<sup>19</sup> FFS 2019:7, Kap. 4 § 1. Befordran av fänrik till löjtnant får ske om fänriken innehar en akademisk examen på grundnivå, eller minst 180 högskolepoäng om programmet omfattar fler högskolepoäng än 180.

<sup>20</sup> FM2022-11316:3 FM befälssystem, s.14



### 3.3.6. Övrigt

Återskapandet av en stor KRO baserad på värnpliktiga, avtalspersonal och vissa krigsfrivilliga, bedömer jag kommer att kräva en översyn av FM befälssystem och föreskrifter gällande dessa personalkategorier och förhållandet till anställd militär personal.

## 3.4. Förtydliga RO status genom ny strukturell indelning

FM har i ett svar till Fö redovisat FM tillgång och tillgänglighet av RO.<sup>21</sup> Enligt detta svar är grunden för FM behov av RO, behovet av kvalificerat befäl i krigsorganisationen.<sup>22</sup> Svaret baseras på idag tillgänglig registrerad personalinformation, vilken enligt min bedömning kan förbättras genom en ny strukturell indelning i fem olika grupper av RO. Införandet av en ny sådan ordning medger bättre återrapportering till Regering och Riksdag samtidigt som det ger FM och FM krigsförband en bättre ”*situational awareness*” avseende vilka RO som är gripbara nu, senare alternativt inte alls.

FM redovisade att en mer finfördelad inledning av RO skulle göras i en särskild redovisning bifogad till FM BU15, omfattande RO med krigsplacering, RO i resursgrupp, och RO i personalreserven.<sup>23</sup> Denna finfördelning har generellt inte omsatts. H PERS 2022<sup>24</sup> reglerar dock att det i depåorganisationen ska återfinnas en *Mobiliseringsreserv RO* där RO ska krigsplaceras. Syftet med denna mobiliseringsreserv anges vara ”*främst att skapa förutsättningar för krigsförbandschefen att stödja vid mobilisering*”<sup>25</sup>.

### 3.4.1. Förslag

FM inför ny strukturell indelning av RO baserat på deras tillgänglighet för krigsförbanden. De föreslagna fem grupperna är:

- RO krigsplacerade i stående förband (grp 1)
- RO krigsplacerade i mobiliseringsförband (grp 2)
- RO krigsplacerade i OrgE resursgrupp (grp 3)
- RO krigsplacerade i personalreserven (grp 4)
- RO f.n. ej aktiva (grp 5)

<sup>21</sup> Högkvarteret, 2022-09-20 FM2022-19942:1, FM svar på Fö remiss...

<sup>22</sup> Högkvarteret, 2022-09-20 FM2022-19942:1, FM svar på Fö remiss..., s.3

<sup>23</sup> FM, 2014-02-28 FM2013-546:9, FM BU15, bilaga 3

<sup>24</sup> H PERS 2022, s.74

<sup>25</sup> H PERS 2022, s.74



### 3.4.2. Förutsättningar

Den nya strukturen för RO förutsätter implementering i PRIO.

### 3.4.3. Motiv

Försvarsmaktens tillgång till RO baseras idag i huvudsak på ett arv från tiden före FB2000 samt på förtidsavgångna YO med bakgrund ur NBO. Åldersläget på majoriteten av dagens RO är sådant att inte alla kan antas vara krigsplaceringsbara. Endast en minoritet av dagens RO har tjänstgjort de senaste tio åren.<sup>26</sup>

Jag har i min delrapport 2 tidigare rekommenderat att en kompetensinventering görs för att klargöra användbarheten och krigsplaceringsbarheten för dagens RO-kader.

Dagens systemstöd PRIO saknar möjligheter att ge tillräcklig information för att alla RO ska kunna placeras där den enskildes förutsättningar och kompetens bäst kan utnyttjas.

### 3.4.4. Överväganden

En RO är en tillsvidareanställd militär tjänsteman och är i normalfallet anställd intill ålderspension. En RO anställning avslutas i förtid antingen genom att den enskilde begär avsked från sin anställning, alternativt att FM (mycket sällsynt) väljer att skilja den enskilde RO från sin RO-anställning.

Alla RO kommer inte att ha möjlighet att stå till FM förfogande under hela livet. Engagemanget som RO bygger på en form av ett ömsesidigt samhällskontrakt mellan FM, den enskilde och den enskildes arbetsgivare. Profilen för de vilka grundutbildas till RO är i flertalet fall sådan, att de tillhör de mer högutbildade och högpresterande i samhället. Dessa individer kommer sannolikt under perioder av sitt liv, antingen som egna företagare eller som högre tjänstemän, ha sådana positioner och sådant ansvar i samhället att de inte kan stå till FM förfogande som RO under denna tid. I många fall kan antas att de kommer att vara krigsplacerade på annan befattning i totalförsvaret.

Inte heller kommer alla RO alltid att kunna stå till förfogande innan Sverige hamnar i ett sådant läge att statsmakterna måste höja beredskapen eller konstatera att Sverige befinner sig i krig. Det framtida NATO-medlemskapet kan enligt min mening kräva att fler funktioner i FM i ett tidigare skede än höjd beredskap blir aktiva. Det är av vikt att de RO vilka kan ställa sig till förfogande före höjd beredskap kan identifieras, för att ge FM högre handlingsfrihet och längre uthållighet.

Försvarsmakten har idag minst ca 400 RO vilka antingen är civila arbetstagare i FM eller poliser. Det är sannolikt att majoriteten av dessa ska krigsplaceras på

---

<sup>26</sup> Högkvarteret, 2022-09-20 FM2022-19942:1, FM svar på Fö remiss...





sina ordinarie arbetsplatser, varför de f.n. måste anses inte stå till FM förfogande för krigsplacering som RO. Detta hindrar enligt min mening inte en enskild att fortsatt vidmakthålla sin militära kompetens genom att t.ex. under kortare tid tjänstgöra som RO2 eller delta i kompetensutveckling som RO.

Det är sannolikt att ett antal RO vid något tillfälle under anställningen inte kommer att klara säkerhetsprövning. Detta förekommer idag avseende YO, där FM i normalfallet vidtar andra åtgärder än skilja de berörda från anställningen. FM bör hantera sina tillsvidare anställda RO i samma anda som de tillsvidare anställda YO, varför en RO som inte klarar säkerhetsprövning i normalfallet fortsatt ska vara anställd men inte kunna tas i anspråk. Det är enligt min mening viktigt att ur ett ARUBA-perspektiv inte sägs upp RO på andra grunder än på de som YO skulle sägas upp.

Jag föreslår att FM samtliga RO indelas i fem olika grupper enligt följande:

- RO krigsplacerade i stående<sup>27</sup> förband (grp 1)
- RO krigsplacerade i mobiliseringsförband (grp 2)
- RO krigsplacerade i OrgE resursgrupp (grp 3)
- RO krigsplacerade i personalreserven (grp 4)
- RO f.n. ej aktiva (grp 5)

**I Grp 5** bör placeras bl.a. de RO vilka bl.a. beroende på krigsplacering på annan befattning i totalförsvaret, civil anställning i FM, anställning som polis, privata skäl som t.ex. utlandsstationering för myndighet eller civil arbetsgivare, sjukdom eller inte godkänd i säkerhetsprövning, f.n. inte står eller kan stå till FM förfogande.

**I Grp 4** bör placeras bl.a. de RO vilka inte kan stå till FM förfogande före höjd beredskap.

**I Grp 3** bör placeras bl.a. de RO vilka kan utgöra en förstärkningsresurs för OrgE, militärbas eller staber före eller under höjd beredskap.

**I Grp 2** bör placeras de RO vilka ska vara chefer eller specialister i mobiliseringsförband.

**I Grp 1** kan placeras de RO vilka kan åta sig att med dagars förvarning tjänstgöra minst 90 (180?) dagar i följd oavsett beredskapsläge.

#### 3.4.5. Ytterligare möjligheter om förändringen införs

Genom en indelning enligt ovan, kan klara handlingsregler för förhållandet mellan RO-kollektivet och FM skapas t.ex. avseende säkerhetsprövning,

---

<sup>27</sup> RO kan krigsplaceras såväl i stående som mobiliseringsförband enligt FM2022-11316:3, Försvarsmaktens befälssystem, bilaga 1, s.4



tilldelning av ID-kort, tilldelning av personlig utrustning, krav på kompetensvidmakthållande (repetitionsutbildning, RU) mm.

	Tjg.plan <sup>28</sup>	Säkpröv	Uppf.säk	ID-kort	FM ID	Pers.uttr.	m.m.
Grp 1	Ja	Ja, enl.bef	Årligen	Ja	Ja	Stridsutr	
Grp 2	Ja	Ja, enl.bef				Personlig	
Grp 3	Ja	Ja, SK3					
Grp 4	Ja	Ja, SK3					
Grp 5	Nej	Nej			inaktiveras		

Bild x: Exempel på matris över hur RO-grupp tillhörighet ger ledning för utnyttjande av RO

### 3.4.6. Övrigt

Jag utgår från detta förslag implementeras under 2024 vid mina fortsatta överväganden och utveckling av rekommendationer och förslag.

Jag bedömer det nödvändigt att föra ett principresonemang om (och i så fall när) RO vilka tillhör RO-grupp 5 ska föreslås avsluta anställningen som RO i FM.

Rutiner för hur placering av RO i grupper ska hållas aktuell behöver utvecklas. Här kan en möjlighet vara att detta sker i samband med den årliga genomgången av krigsplaceringar och uppdatering av IOR.

### 3.5. Säkerhetsprövning av reservofficerare

Jag har, utöver uppgiften att utreda och föreslå ett förändrat reservofficerssystem, även tilldelats uppgiften att leda FM övertagande av säkerhetsprövning(säkp) av värnpliktiga. Denna uppgift blev operativ 2023-10-01 och är fortsatt under utveckling. Vpl är en form av tidvis tjänstgörande personal, varför de lösningar som nu håller på att utvecklas för krigsplacerade vpl helt eller till del bör kunna gälla även för RO-kadern. Införandet av säkerhetsprövning. av vpl förutsatte dock en förändring av Säkerhetsskyddslagen<sup>29</sup>.

Säkerhetsprövningen i FM styrs genom en hierarkisk fallande kedja av bestämmelser enligt följande:

<sup>28</sup> RO-avtalet, 2023-06-20, FM2023-16561:1, s.3. RO ska enligt RO-avtalet ha individuell tjänstgöringsplan som innehåller både planerad tjänstgöring och perioder utan tjänstgöring

<sup>29</sup> Säkerhetsskyddslag SFS 2018:585, ändring tom SFS 2023:390



Säkerhetsskyddslag (2018:585, ändring 2023:390))

Säkerhetsskyddsförordning (2021:955)

FM föreskifter för säkerhetsskydd (2019:2)30

FIB om säkerhetsskydd (2020:4, ändring 2023:7)

Reglemente Säkerhetstjänst (R SÄK 2021)

Hbok Säkerhetstjänst Säkerhetsprövning (H  
Säk Säkprövn 2017)

Hur Säkerhetsprövningsprocessen ska genomföras i FM framgår av R SÄK 2021, av vilken det också framgår att säkerhetsprövning sker mot en specifik befattning.

### 3.5.1. Förslag

Samtliga anställda RO vilka tillhör RO-grupperna 1-4<sup>31</sup> ska vara säkerhetsprovade. RO tillhörande RO-grupp 1-2 ska vara registerkontrollerade mot egen krigsbefattning. RO tillhörande RO-grupp 3-4 ska vara säkerhetsprovade mot SK3 och krigsplacering antingen i *resursgrupp* eller i *personalreserven*. RO vilka f.n. inte möter kraven för godkänd säkerhetsprövning eller kan säkerhetsprovats enligt gällande bestämmelser, ska tillhöra RO-grupp 5, intill dess en säkerhetsprövning kan genomföras och godkännas. Placering i RO-grupp 5 ska normalt inte leda till att en RO skiljs från sin anställning.

Jag föreslår att FM tillämpningsbestämmelser för säkerhetsprövning av RO anpassas att följa den princip som nu gäller för krigsplacerade värnpliktiga, dvs att så länge RO är krigsplacerad ska detta räknas som en befattning, så länge säkerhetsskyddsklass 3 innehålls.

Jag föreslår vidare att FM bereder hur personalersättning ska kunna genomföras i staber och förband i ett skärpt läge, och vid behov hemställer hos Regeringen om en ”krigsparagraf” som beskriver hur verksamheten ska kunna lösas i väntan på godkänd säkerhetsprövning.

### 3.5.2. Förutsättning

Utformningen av detta förslag förutsätter att mitt tidigare förslag om ny strukturell indelning av RO i fem grupper implementeras.

<sup>30</sup> EMILIA 2023-11-30: FFS anges vara under omarbetning

<sup>31</sup> Enligt förslag 3.3



### 3.5.3. Motiv

Enligt Säkerhetsskyddslagen ska anställda i säkerhetskänslig verksamhet säkerhetsprövas innan verksamheten påbörjas<sup>32</sup> och ska följas upp så länge den anställda deltar i den säkerhetskänsliga verksamheten. Reservofficerare är tillsvidareanställda militära tjänstemän och har en skyldighet att vara krigsplacerade under den tid de är anställda.

Majoriteten av FM RO, inklusive de s.k. ”noll-avtalarna” är placerade i personalreserven utan att vara säkerhetsprövade idag. Kraven på FM anställda kan enligt min mening inte vara lägre än på värnpliktiga. Avsaknaden av säkerhetsprovning på denna del av RO-kadern begränsar FM möjlighet att använda RO kompetenser.

Säkerhetsprovningsprocessen enligt H SÄK R 2021 innebär att RO inte med kort varsel kan tas i anspråk av FM utan att en förnyad säkerhetsprovning med registerkontroll görs. Detta omöjliggör enligt min mening för huvuddelen av FM RO-kader att stödja FM verksamhet med kort förvarning på annat sätt än att tjänstgöra i egen krigsbefattning.

### 3.5.4. Överväganden

Enligt Säkerhetsskyddslagen ska anställda i säkerhetskänslig verksamhet säkerhetsprövas innan verksamheten påbörjas<sup>33</sup> och ska följas upp så länge den anställda deltar i den säkerhetskänsliga verksamheten. Reservofficerare är tillsvidareanställda militära tjänstemän och har en skyldighet att vara krigsplacerade under den tid de är anställda.

Vid införande av säkerhetsprovning av värnpliktiga behövs Säkerhetsskyddslagen förändras bl.a. genom en ny bestämmelse:

*3 a § En totalförsvarspliktig som efter avslutad grundutbildning med värnplikt har krigsplacerats enligt 3 kap. 12 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt i en befattning placerad i säkerhetsklass i Försvarsmaktens verksamhet ska anses delta i säkerhetskänslig verksamhet under den tid som beslutet om krigsplacering kvarstår. Lag (2023:390).*

Eftersom en krigsplacering i personalreserven innebär att den enskilde i händelse av höjd beredskap står till FM KRO förfogande, ska enligt den uppdaterade Säkerhetsskyddslagen ska säkerhetsprovningen fortgå även under den tid som en vpl är krigsplacerad i personalreserven.<sup>34</sup>

Ovanstående gäller för värnpliktiga vilka är placerade på befattningar vilka är placerade i säkerhetsskyddsklass 3 (SK3), för vilka krigsplacering har bestämts ska anses vara en befattning under hela tiden krigsplacering sker med stöd av

<sup>32</sup> Säkerhetsskyddslag SFS 2018:585, Kap.3

<sup>33</sup> Säkerhetsskyddslag SFS 2018:585, Kap.3

<sup>34</sup> Säkerhetsskyddslag SFS 2018:585, Kap.3 §3a



Lagen om totalförsvarsplikt.<sup>35</sup> För befattningar vilka är placerade i högre säkerhetsskyddsklass än SK3, tillämpas andra rutiner.

Eftersom säkerhetsskyddslagen gäller både i fred, kris och krig, är avsikten att, när höjd beredskap beordras och personalreserven kan tas i anspråk, att den vpl personalen ska kunna placeras på en befattning i ett krigsförband (SK3) utan den tidsfördröjning som en säkerhetsprövning med registerkontroll innebär.

Vpl är en form av tidvis tjänstgörande personal, varför de lösningar som nu håller på att utvecklas för krigsplacerade vpl helt eller till del bör gälla även för RO vilka är tillsvidareanställda militära tjänstemän. Eftersom alla vpl krigsplacerade i FM KRO eller i personalreserven ska vara säkerhetsprövade, bedömer jag det som lämpligt att tillämpa samma principer för RO oavsett om de är placerade i krigsförband, resursgrupp eller personalreserv. Detta innebär enligt min bedömning att alla RO ska vara säkerhetsprövade som lägst i SK3 under hela sin tid som anställningen som RO varar.

För de RO vilka innehar en krigsbefattning med högre säkerhetsskyddsklass än SK3, ska andra rutiner tillämpas.

Införandet av säkerhetsprövning av vpl förutsatte dock en förändring av Säkerhetsskyddslagen. Jag bedömer att den tolkning som gjorts för vpl att en placering i personalreserven är en form av krigsplacering varför säkerhetsprövning ska ske, bör kunna tillämpas på FM övriga personalgrupper enligt Förordning<sup>36</sup> om FM personal

### 3.5.5. Fortsatta överväganden (I)

Säkerhetsskyddslagen ställer krav på att säkerhetsprövning med registerkontroll genomförs när anställning sker i en säkerhetsklassad befattning. I FM gäller rutinen att en förnyad säkerhetsprövning ska göras när en anställd byter befattning. Det finns enligt min bedömning inga möjligheter att göra undantag från gällande bestämmelser med nuvarande skrivningar.

#### 3.5.5.1 Vid tjänstgöring som RO 2

RO tjänstgör antingen inom ramen för sin tillsvidareanställning som RO 1<sup>37</sup>, dvs på sin krigsbefattning, eller som RO på annan befattning i FM som RO 2, alltså med en ny tillkommande anställning.

Det finns ett antal RO vilka har vad som kan betecknas som ”bristkompetenser” och som kan utgöra ett stöd vid flera olika förband för en specifik verksamhet. Exempel på detta är fordonsinstruktörer och fordonsinspektörer. Nuvarande

<sup>35</sup> Säkerhetsskyddslag SFS 2018:585, Kap.3 §18a

<sup>36</sup> Förordning (1996:927) om Försvarsmaktens personal, kap 2.

<sup>37</sup> Enligt RO-avtalet



regelverk kräver för varje anställningstillfälle en förnyad säkerhetsprövning för dessa RO.

RO deltar också i t.ex. internationella kurser, seminarier, eller internationell RO-samverkan sker genom en tillkommande anställning som oftast varar kortare tid än 14 dagar (inklusive uttag av intjänad semester). Nuvarande regelverk kräver en förnyad säkerhetsprövning innan deltagande i denna typ av verksamhet sker.

RO deltar även i kompetensutveckling vilken inte organiseras av det krigsförband/OrgE vid vilket RO är tillsvidareanställd. Exempel på detta är de utbildningar FM tillsammans med Forsvarsutbildarna organiserar bl.a. i form av vinterutbildning eller ”avrostningskurser”. Även denna typ av verksamhet sker med RO anställd i tillkommande befattning som RO 2 och med krav på en förnyad säkerhetsprövning för just denna verksamhet.

Jag föreslår att FM tillämpningsbestämmelser för säkerhetsprövning av RO anpassas att följa den princip som nu gäller för krigsplacerade värnpliktiga, dvs att så länge RO är krigsplacerad ska detta räknas som en befattning, så länge säkerhetsskyddsklass 3 innehålls.

### 3.5.5.2 Vid tjänstgöring på annan befattning i krigsorganiserad stab/förband

Kriget i Ukraina har när detta skrivs snart pågått under två år. Det finns alltså fog för att anta att FM måste ha förmåga till uthållighet över flera år.

Jag har föreslagit att en *resursgrupp* (RO-grupp 3) skapas för de RO vilka inte har en direkt krigsplacering i ett stående eller mobiliserande krigsförband. Avsikten är att dessa RO ska kunna fungera som förstärkning eller avlösning till ordinarie staber och förband antingen under fredstida övningar, under längre perioder av förhöjd insatsberedskap (t.ex. ÖB aktivering) eller vid situationer med höjd beredskap. Mitt förslag utgår från att alla RO i RO-grupp 3 är säkerhetsprövade mot SK3.

För att en RO (eller någon annan befattningshavare YO eller ur annan personalgrupp) tillhörande ett krigsförband ska kunna byta befattning, krävs en förnyad säkerhetsprövning innan befattningen kan bestridas. Jag menar att detta i händelse av ett skarpt läge inte är tillfredställande. Jag noterar också att FM bestämmelser är centrerade kring *organisationsenheten*<sup>38</sup>.

Jag föreslår att FM bereder hur personalersättning ska kunna genomföras i staber och förband i ett skarpt läge, och vid behov hemställer hos Regeringen om en ”krigsparagraf” som beskriver hur verksamheten ska kunna lösas i väntan på godkänd säkerhetsprövning.

---

<sup>38</sup> Se definition av begreppet OrgE och min användning av detta

### 3.5.6. Fortsatta överväganden (II)

Jag har i min DR3 rekommenderat att alla RO ska säkerhetsprövas senast under 2024. Eftersom grunden för att kunna gruppera RO enligt den föreslagna principen dels kräver att PRIO uppdateras så att personaluppföljning kan göras, dels kräver att den föreslagna kompetensinventeringen enligt DR2 är genomförd, bedömer jag att jag måste justera min rekommendation:

- RO tillhörande grupp 1 och grupp 2 ska säkerhetsprövas under 2024
- Övriga RO ska senast vara säkerhetsprövade vid utgången av 2025.

RO-grupp	Tjg.plan <sup>39</sup>	Säkpröv	Uppföljande säkerhetsprövning
Grp 1	Ja	Ja, enl.bef. Klart 2024	Årligen, personligt samtal
Grp 2	Ja	Ja, enl.bef. Klart 2024	Minst var 24 månad
Grp 3	Ja	Ja, SK3. Klart 2025	Var 12 till 48 månad
Grp 4	Ja	Ja, SK3. Klart 2025	Var 48 månad
Grp 5	Nej	Nej	Regelbunden kontakt. För underkända förnyad säkprövning minst var 24 månad

### 3.5.7. Fortsatta överväganden III

Eftersom RO-kadern är tillsvidareanställda, men tjänstgör ungefär som värnpliktiga, är möjligheterna för personalansvarig chef att genomföra uppföljande säkerhetsprövning av huvuddelen av RO begränsade.

Av R SÄK 2021 framgår att säkerhetsprövningen ska följas upp kontinuerligt och att detta bl.a. omfattar ett årligt säkerhetssamtal:<sup>40</sup>

**Moment 6:66** Säkerhetsprövningen ska följas upp kontinuerligt och bestå av:

- ett årligt uppföljande samtal,
- ekonomisk kontroll vart femte år vid placering i säkerhetsklass 1 och 2, samt i övrigt när särskilda behov föreligger,
- kontinuerlig kontakt i den dagliga verksamheten,
- kontinuerlig uppdatering av personuppgifter i registerkontrollen, och
- en årlig bedömning av den prövades pålitlighet och lojalitet samt om det föreligger någon sårbarhet i säkerhetskänslighet.

**Moment 6:67** Den årliga bedömningen av den prövades pålitlighet och lojalitet samt om det föreligger någon sårbarhet i säkerhetskänslighet, ska dokumenteras med hjälp av dokumentmallen Sammanfattande dokumentation uppföljning.

<sup>39</sup> RO-avtalet, 2023-06-20, FM2023-16561:1, s.3. RO ska enligt RO-avtalet ha individuell tjänstgöringsplan som innehåller både planerad tjänstgöring och perioder utan tjänstgöring

<sup>40</sup> R SÄK 2021, s.264f



Till momentet 6:67 ovan finns också en vägledande förklaring.<sup>41</sup>

***Vägledande förklaring:** Den årliga bedömningen av en persons pålitlighet, lojalitet och sårbarhet i säkerhetshänseende genomförs lämpligen efter det årliga uppföljande samtalet. Bedömningen ska genomföras oavsett om det har framkommit något nytt eller inte sedan grundutredningen eller den föregående årliga bedömningen. Bedömningen genomförs även om befattningen inte är placerad i säkerhetsklass. ...*

Inom FM genomfördes en internremittering av ett utkast till ny handbok för Säkerhetsprovning under Q1/2023.<sup>42</sup> Enligt denna remiss ska uppföljning av säkerhetsprovning ske årligen.<sup>43</sup>

*Uppföljningen ska slutligen resultera i en årlig bedömning av den prövades lojalitet och pålitlighet samt om det föreligger någon sårbarhet i säkerhetshänseende.*

*Det ska även identifieras om det föreligger något utbildningsbehov eller något övrigt behov av att särskilt följa upp personen.*

Kravet på årlig uppföljning är enligt min bedömning inte genomförbart för RO-kadern generellt. Detta krav innebär de-facto att användbarheten av RO kraftigt minskar, då en RO som inte genomgått *uppföljande säkerhetsprovning* under de senaste 12 månaderna enligt bestämmelserna ovan, först måste genomgå en uppföljande säkerhetsprovning innan de kan ges uppgifter eller t.ex. tilldelas vapen.

Jag rekommenderar att MUST ges i uppdrag att överarbeta nuvarande regelverk enligt R SÄK 2021, för att i högre utsträckning ta särskild hänsyn till de förhållanden som råder för tidvis tjänstgörande RO. Detta skulle kunna omfatta andra krav avseende uppföljande säkerhetsprovning eller alternativa metoder (telefon/videosamtal) för genomförande av uppföljande säkerhetsprovning.

Detta skulle enligt min mening underlätta och möjliggöra ett ökat nyttjande av RO i fred, kris och krig.

### 3.5.8. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

Jag bedömer att mina förslag kommer att leda till avsevärt förbättrad tillgänglighet och möjligheter att aktivera RO-kadern för att nyttja dels under FM tillväxt och dels under tider med hög/intensiv verksamhet. I det fall mina förslag inte omsätts, bedömer jag att fortsatt ca halva RO-kadern (<3.000) RO kommer att vara användbara först efter månaders anloppstid.

<sup>41</sup> R SÄK 2021, s.265

<sup>42</sup> FM2023-3855:1 Internremiss i Försvarsmakten av utkast till Handbok för Försvarsmaktens säkerhetstjänst säkerhetsprovning 2023 (H SÄK Säkpröv)

<sup>43</sup> Remiss H SÄK Säkpröv 2023, s.185





### 3.5.9. Övrigt

Jag noterar att avseende säkerhetstjänst och säkerhetsprövning, liksom andra processer i FM, är centrerat mot OrgE. OrgE har hitintills<sup>44</sup> avsetts att, när FM krigsorganiseras, avvecklas och uppgå i de nya Militärbaserna. Jag bedömer att regelverk och rutiner inom FM måste förberedas i högre utsträckning än idag för att även kunna fungera både under grundberedskap och skärpt beredskap. Ansvar för säkerhetsprövningen i högre beredskapsgrader behöver enligt min bedömning överses.

Jag bedömer också att ett antal såväl centrala (statliga) regelverk som FM-interna sådana, behöver förses med en ”skärpt beredskaps klausul” där möjlighet ska finnas att när rikets säkerhet så kräver, verkan går före skydd.

## 3.6. Reservofficerares tjänstgöringsskyldighet

### 3.6.1. Förslag

Jag rekommenderar FM att föreslå till Regeringen att samma rätt till ledighet för tjänstgöring i FM ska gälla för RO som nu gäller för GSS/T. Förändringarna bör kunna inarbetas i Officersförordningen.

Jag föreslår att RO åter ska vara skyldiga att tjänstgöra i den utsträckning som krävs för att egen kompetens i innehavd krigsbefattning ska utvecklas och bibehållas. Detta bör lämpligen göras genom omarbetning av Officersförordningen.

Jag föreslår vidare att FM överenskommer med ATO om ändrade skrivningar i RO anställningsavtal för att möjliggöra att RO kan krigsplaceras i stående förband eller stående staber.

Jag föreslår att FM hemställer till Regeringen om förändringar av Förordningen om frivilligtjänstgöring.

Jag rekommenderar att RO vilka placeras i stående förband eller staber, åläggs att skriva beredskapskontrakt.

Jag rekommenderar därför att respektive ansvarig chef samordnar säkerhetsprövning med upprättande av tjänstgöringsplan.

Jag rekommenderar också att varje OrgE som har anställda RO har en utsedd RO-handläggare.

---

<sup>44</sup> Försvarsmakten, 2023-11-02 FM2023-2379:9 Försvarsmaktens lärdomar från kriget i Ukraina



RO-grupp	Särskild rätt till tjänstledighet	Skyldighet att utveckla och upprätthålla egen kompetens	Upprättad tjänstgöringsplan	Särskilt beredskapsavtal
Grp 1	Ja	Ja	Ja. Ansvarig C Krigsförb	Ja. Ansvarig C Krigsförb
Grp 2	Nej	Ja	Ja. Ansvarig C Krigsförb.	Nej
Grp 3	Förutsätter beredskapsavtal	Endast upprätthålla	Ja. C OrgE Ansvarig HR-chef/RO-handläggare	Möjligt. Ansvarig HR-chef/RO-handläggare
Grp 4	Nej	Nej	Ja – ska framgå att ingen tjänstgöring är planerad. Ansvarig HR-chef/RO-handläggare	Nej
Grp 5	Nej	Nej	Nej	Nej

### 3.6.2. Motiv

### 3.6.3. Bakgrund

Det snart två år långa kriget i Ukraina har visat att ett krig dels inte med nödvändighet blir kort, dels att det inte med nödvändighet eskalerar och dels att det kan föras i huvudsak geografiskt begränsat. Förhållandena i östra UKR är krigsliknande och skiljer sig avsevärt från de i huvudsak fredsliknande i västra UKR.

Försvarsmakten har i en rapport<sup>45</sup> till Regeringen i november 2023 identifierat 20 preliminära lärdomar från kriget. En av dessa är att ett behov att:<sup>46</sup>

*...kontinuerligt kunna rekrytera, utrusta och utbilda personal till både insatta förband, reservförband och helt nya förband under pågående krig har visat sig vara en nyckelförmåga.*

...

*Utifrån denna erfarenhet behöver Försvarsmakten ha en lösning för hur värnplikts- och officersutbildningen kan fortsätta att genomföras under allvarigare kriser och krig.*

Även behovet av att säkerställa uthållighet är en viktig lärdom. Det kommande NATO-medlemskapet kommer enligt min bedömning möjligen att innebära ett Sverige kommer att vara ett bakre område till fronterna i Finland och Baltikum, och därigenom få ett fokus på logistikdjor och samhällsstöd. Möjligheten att

<sup>45</sup> Försvarsmakten, 2023-11-02 FM2023-2379:9 Försvarsmaktens lärdomar från kriget i Ukraina

<sup>46</sup> Försvarsmakten, 2023-11-02 FM2023-2379:9 Försvarsmaktens lärdomar från kriget i Ukraina, s.22

svenskt territorium och svenska förband blir ianspråktaga lång tid före ett krigsutbrott bedömer jag som stor.

Utgående från ovan bedömer jag att FM behov att ta RO i anspråk för tjänstgöring inom en snar framtid kommer att bli betydligt större än idag. Detta kräver då att RO i större omfattning kan tas i anspråk för tjänstgöring än vad som idag är fallet. Försvarsmakten har också i en skrivelse<sup>47</sup> till Fö anmält att FM ser ett behov av rättslig översyn av RO tjänstgöringsskyldighet vid KFÖ m.m. samt vid snabbt uppkommen tjänstgöring i grundberedskap.

En RO är en tillsvidare anställd militär tjänsteman i enlighet med Förordning (1996:927) och Officersförordningen (2007:1286). Skyldigheten att krigsplaceras uppstår för en RO genom anställningen. Tjänstgöringsskyldighet som RO finns när höjd beredskap är beordrad av Regeringen eller när vpl är skyldiga att fullgöra beredskapstjänstgöring enligt Lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

En RO har en mer begränsad tjänstgöringsskyldighet än GSS/T, vilka tjänstgör när FM så bestämmer är nödvändigt. För RO regleras tjänstgöringsskyldigheten genom RO-avtalet<sup>48</sup>, innebärande att tjänstgöring i krigsbefattning planeras i samråd mellan arbetsgivare (krigsförbandschef) och arbetstagare (enskild RO) och redovisas i en tjänstgöringsplan. Tjänstgöringen enligt tjänstgöringsplanen är preliminär och blir bindande för RO först då RO skriftligen har bekräftat en skriftlig tjänstgöringsorder.

En GSS/T har genom den särskilda lagen om vissa FM-anställningar, rätt till ledighet från ordinarie arbetet när tjänstgöring i FM fullgörs.<sup>49</sup> En RO har vid tjänstgöring i sin krigsbefattning skydd mot uppsägning eller avsked från sin ordinarie anställning.<sup>50</sup>

FM handlingsfrihet för utnyttjande av RO före det att Regeringen beordrar höjd beredskap eller beredskapstjänstgöring för vpl, är med nuvarande författningsstöd och regelverk, betydligt mindre än för GSS/T.

#### 3.6.4. Övervägande (I)

RO är individer med två anställningar och karriärer, den primära vilken är den civila och den sekundära vilken är den militära. För RO är den civila anställningen skyddad genom *Lagen*<sup>51</sup> om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m., vilken kompletterar *Lagen om totalförsvarsplikt*.

<sup>47</sup> Högkvarteret, 2022-09-20 FM2022-19942:1 FM svar på Fö remiss angående FM tillgång och tillgänglighet av RO, s.4

<sup>48</sup> HKV, 2023-06-20 FM2023-16561:1 Avtal om anställningsvillkor för reservofficerare

<sup>49</sup> Lag 2012:332 §§30 och 35

<sup>50</sup> H PERS T 2020, kap. 6

<sup>51</sup> SFS 1994:2076 Lag om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m.



Skyddet för RO m.fl. anställning enligt *Lagen om skydd för anställning* är kopplad till och utökar anställningsskyddet för personal som genomför viss tjänstgöring åt det allmänna:<sup>52</sup>

*på grund av skyldighet i annan lag än lagen om totalförsvarsplikt, som reservofficer, vid en krigsorganisation inom totalförsvaret på grund av frivilligt åtagande, i Försvarsmakten för att tillgodose särskilda behov av personal för beredskapsändamål, i Försvarsmakten i en internationell militär insats, eller i Försvarsmakten under militär utbildning som rekryt.*

Något explicit rätt till ledighet från ordinarie arbete i likhet med den som Lagen om GSS/T föreskriver, finns inte för RO.

Inte heller finns för de RO vilka studerar vid Högskola något rätt till studieuppehåll med platsgaranti. Detta är enligt min bedömning en hämmande faktor för bl.a. rekrytering till RO-grundutbildning, varför jag på annan plats<sup>53</sup> i denna utredning föreslår förändringar i regelverket för antagning till högskolestudier m.m.

Rätten för RO till ledighet från huvudarbetsgivaren för att tjänstgöra i FM är enligt min bedömning en avgörande faktor för att RO-systemet ska kunna användas av FM före det att Regeringen har beslutat om högre beredskap än grundberedskap<sup>54</sup>. Så länge denna rätt saknas, kommer den enskilde RO i en svår situation, om frånvaron från ordinarie arbete blir längre än vad repetitionsutbildning eller andra övningar normalt är. Dagens regelverk för RO utgår från att RO i huvudsak ska leda mobiliserade krigsförband under skärpt eller högsta beredskap.

Kriget i Ukraina med de därtill hörande lärdomarna, det kommande svenska NATO-medlemskapet, och FM tillväxt av i huvudsak mobiliserade värnpliktsförband, leder till slutsatsen att FM behov att kunna använda RO kommer att vara bredare än det som invasionsförsvaret motiverade och krävde.

Riksdagen har i Lag<sup>55</sup> reglerat GSS/T rättighet till ledighet när tjänstgöring i FM sker. Lagen är så skriven att, när FM bestämmer att GSS/T ska tjänstgöra, så ska detta så ske. GSS-lagen tillkom under reformering av FM som övergången från värnpliktsförsvaret till ett försvar där personalförsörjningen sker med frivillighet,<sup>56</sup> och där huvuduppgiften var internationella insatser.<sup>57</sup> Huvuddelen av den frivilligt rekryterade personalen skulle tjänstgöra tidvis, för att möjliggöra internationella insatser eller höjning av beredskapen.<sup>58</sup>

*Kontraktförbanden används i första hand till att upprätthålla beredskap och till rotationsinsatser.*

...

<sup>52</sup> Regeringen, Prop. 2011/12:15 Soldatanställningar i Försvarsmakten, s.58f

<sup>53</sup> Se kapitel 5

<sup>54</sup> Regeringen kan beordra skärpt eller högsta beredskap

<sup>55</sup> SFS 2012 322 Lag om vissa försvarsmaktsanställningar

<sup>56</sup> Regeringen, Prop. 2011/12:15 Soldatanställningar i Försvarsmakten, s.20

<sup>57</sup> Regeringen, Prop. 2011/12:15 Soldatanställningar i Försvarsmakten, s.65ff

<sup>58</sup> Regeringen, Prop. 2011/12:15 Soldatanställningar i Försvarsmakten, s.22

*En viktig del i Försvarsmaktens verksamhet är att genomföra de internationella militära insatser riksdag och regering beslutar om.*

Motsvarande reglering som gäller för GSS/T borde kunna tillämpas för de RO vilka antingen är krigsplacerade i stående förband (RO-grupp 1), alternativt är krigsplacerade i OrgE resursgrupp (RO-grupp 3) och avsedda att förstärka staber eller OrgE vid verksamhet före beredskapshöjning, eller tjänstgör med ett särskilt beredskapskontrakt.

Personalförsörjningsutredningen 2010 föreslog att all tidvis tjänstgörande personal, dvs även RO, skulle omfattas av samma bestämmelser som föreslogs för GSS/T:<sup>59</sup>

*Utredningen föreslår att de föreslagna bestämmelserna om rätt till ledighet och skydd för anställning samt bestämmelserna om rätt till studieuppehåll och anstånd med studier ska gälla även för reservofficerare.*

Även i Regeringens proposition återfinns utredningens förslag i den föreslagna lagtexten.<sup>60</sup> Riksdagen beslut<sup>61</sup> avseende GSS-lagen<sup>62</sup> omfattade inte RO.<sup>63</sup>

En utökad rätt till ledighet för RO innebär ett potentiellt stort ingrepp för kanske främst mindre företag eller organisationer, när en eller flera ur deras personal med enstaka dagars förvarning påbörjar tjänstgöring i FM för en okänd period. I det fallet RO besitter nyckelkompetenser kan det även vara ett kännbart avbräck för större organisationer.

En utökad rättighet till ledighet från ordinarie anställning för tjänstgöring som RO bör begränsas till tjänstgöring i egen krigsbefattning (RO 1) eller som tjänstgöringsplacerad i krigsorganiserat förband eller stab (RO 2).

Enligt GSS/T-lagen har GSS/T rätt till ledighet under 12 månader för tjänstgöring i FM.<sup>64</sup> Som skydd för arbetsgivaren får tjänstgöring längre tid än sex månader endast ske om berörd GSS/T inte tjänstgjort överhuvudtaget i FM de senaste 12 månaderna.<sup>65</sup>

Enligt Lagen om totalförsvarspikt, är skyldigheten för värnpliktiga att fullgöra beredskapstjänstgöring begränsad till 180 dagar.<sup>66</sup>

Jag rekommenderar FM att föreslå till Regeringen att samma rätt till ledighet för tjänstgöring i FM ska gälla för RO (RO 1 och RO 2) vilka tjänstgör i krigsorganiserat förband eller stab, som idag gäller för GSS/T.

Denna rätt till ledighet för tjänstgöring som RO under grundberedskap bör begränsat till maximalt 12 månaderna (i paritet med GSS/T) för de vilka tjänstgör i eget krigsförband, alternativt 6 månader (samma som möjlig

<sup>59</sup> SOU 2010:86 Personalförsörjningsutredningen, s.205

<sup>60</sup> Regeringen, Prop. 2011/12:115, bilaga 2, Kap. 1 § 1, Förslag till lag

<sup>61</sup> 24 maj 2012

<sup>62</sup> SFS 2012 322 Lag om vissa försvarsmaktsanställningar

<sup>63</sup> Riksdagen, Betänkande 2011/12:FöU5 Soldatanställningar i Försvarsmakten

<sup>64</sup> SFS 2012 322 Lag om vissa försvarsmaktsanställningar, § 30

<sup>65</sup> SFS 2012 322 Lag om vissa försvarsmaktsanställningar, § 31

<sup>66</sup> SFS 1994:1809, Lag om totalförsvarspikt, kap 4 § 8



beredskapstjänstgöring) för de vilka tjänstgör som tjänstgöringsplacerad RO i krigsorganiserat förband eller stab. Karenstid efter en tjänstgöring bör vara densamma som för GSS/T.

Förändringarna bör kunna inarbetas i Officersförordningen.

### 3.6.5. Övervägande (II)

RO var tom 1990 i grunden värnpliktiga och var anställda endast när de tjänstgjorde. Skyldigheten att tjänstgöra var reglerad i värnpliktslagen. Utöver den författningssenliga tjänstgöringen innehöll värnpliktslagen en möjlighet för Regeringen att beordra *beredskapsövningar*<sup>67</sup> för värnpliktiga vilka fick omfatta maximalt 180 tjänstgöringsdagar under ett eller flera tjänstgöringstillfällen. Genom regleringen i Värnpliktslagen hade RO både rätt till ledighet och var skydda mot uppsägning från den civila anställningen.

När RO-systemet förändrades 1990 och RO blev tillsvidareanställda militära tjänstemän, blev RO skyldiga att tjänstgöra dels när värnpliktiga var skyldiga att tjänstgöra, dels i den utsträckning som nödvändig för att den enskilde skulle utveckla och bibehålla sin kompetens i den egna krigsbefattningen.<sup>68,69,70</sup>

Tjänstgöringsskyldigheten för RO var alltså fortsatt kopplad till de mobiliserande förbanden.<sup>71</sup>

*En reservofficer skall därutöver vara skyldig att tjänstgöra i den omfattning som behövs för att han eller hon ska kunna utveckla och behålla kompetensen för sin krigsbefattning.*

När FM ställde om från nationellt försvar till internationella insatser, förändras RO tjänstgöringsskyldighet i flera steg. 2003 ändras tjänstskyldigheten från att vara inriktad mot *krigsbefattning* till det mer generella att kunna utveckla och bibehålla sin kompetens.<sup>72</sup>

*...Av avtalet ska det också framgå att en reservofficer är skyldig att tjänstgöra i den omfattning som behövs för att han eller hon ska kunna utveckla och behålla sin kompetens.*

2008 stryks slutligen skyldigheten för RO att tjänstgöra för att utveckla och bibehålla egen kompetens ur Officersförordningen.<sup>73</sup>

2014 års Försvarsberedning föreslog i sin rapport att GSS/T skulle vara skyldiga att fullgöra den repetitionsutbildning som angavs i anställningskontraktet.<sup>74</sup>

<sup>67</sup> SFS 1941:967 Värnpliktslag, §27

<sup>68</sup> SFS 1990:202 Reservofficersförordning, § 8

<sup>69</sup> SFS 1994:882 Officersförordning, § 28

<sup>70</sup> SFS 2007:1268 Officersförordning, § 19

<sup>71</sup> SFS 1994:882 Officersförordning, § 28 andra stycket

<sup>72</sup> SFS 2003:174 Förordning om ändring i Officersförordningen

<sup>73</sup> SFS 2008:289 Förordning om ändring i officersförordningen

<sup>74</sup> Försvarsdepartementet, Ds 2014:20 Försvaret av Sverige..., s.69



2019 års Försvarsberedning konstaterade att:<sup>75</sup>

*det idag finns en otydlighet vad gäller reservofficerares tjänstgöringsskyldighet vid repetitionsutbildningar och anser att detta förhållande bör ändras.*

Jag menar att det är nödvändigt att RO åter ska vara skyldiga att tjänstgöra i den utsträckning som krävs för att egen kompetens i innehavd krigsbefattning ska utvecklas och bibehållas.

Jag föreslår därför att FM hemställer till Regeringen om att skrivningen i Officersförordningen (2007:1268) § 19 andra stycket återställs:

*Av anställningsavtalet ska det framgå att en reservofficer förutom under höjd beredskap är skyldig att tjänstgöra också när totalförsvarspliktiga är skyldiga att fullgöra beredskapstjänstgöring. Av avtalet ska det också framgå att en reservofficer är skyldig att tjänstgöra i den omfattning som behövs för att han eller hon ska kunna utveckla och behålla sin kompetens.*

Ett alternativt tillvägagångssätt är att justera skyldigheten att tjänstgöra genom kollektivavtalsförhandlingar. Kollektivavtal innebär att FM kommer överens med ATO om förändringar i Reservofficersavtalet. En sådan förändring skulle kunna innebära att i anställningsavtalet för enskild RO, dels skyldigheten att utveckla och vidmakthålla egen kompetens, dels (efter enskild överenskommelse) skyldighet att under viss tid krigsplaceras i stående förband eller stab och att med kort varsel inställa sig till tjänstgöring under en viss tidsperiod. Exempelvis kunde en sådan överenskommelse innebära åtagande att under ett till fyra år med sju dagars varsel tjänstgöra under maximalt 12 månader.

Lägg till fördel resp. nackdel avseende val av handlingsväg

Rätten för RO till ledighet för tjänstgöring i FM enligt 3.4.4 är enligt min bedömning en förutsättning för båda alternativen till förslag.

### 3.6.6. Övervägande (III)

Förordningen<sup>76</sup> om frivilligtjänstgöring i Försvarsmakten är en ytterligare möjlighet att, baserat på frivillighet, på individbasis komma överens med individer om att med kort varsel under en begränsad tid tjänstgöra i FM.

Förordningen möjliggör för FM att anställa personal dels för att utbilda krigsförband, dels för att möta behovet av befäl i KRO, dels för att fylla vakanser i GRO, och dels för att möta särskilda behov för att upprätthålla beredskap.<sup>77</sup>

Frivillig tjänstgöring kan generellt genomföras under två månader under en åtta-månaders period.<sup>78</sup> Den som har slutit ett beredskapskontrakt (för att förstärka

<sup>75</sup> Försvarsdepartementet, Ds 2019:8, Värnkraft..., s.239

<sup>76</sup> FFS 1987:8 Förordning om frivillig tjänstgöring vid Försvarsmakten

<sup>77</sup> FFS 1987:8, § 1

<sup>78</sup> FFS 1987:8, § 4



FM beredskap) är bl.a. skyldig att delta i två beredskapsövningar om vardera maximalt 10 dagar per år.<sup>79</sup>

Denna förordning är en möjlighet att, med individuella RO, komma överens om att med kort varsel förstärka staber eller stående förband.

FM använder idag beredskapskontrakt för att *under normalläge och säkerhetspolitisk kris tillgodose behovet av personal med uppgifter inom ramen för ÖB aktivering*, med undantaget att beredskapskontrakt inte innefattar Hemvärnet.<sup>80</sup> Som målgrupp för beredskapskontrakten nämns som första grupp RO.<sup>81</sup> Skrivelsen reglerar att beredskapskontrakten omfattar en skyldighet för den enskilde att årligen vid maximalt två tillfällen omedelbart inställa sig för upp till 10 dagars tjänstgöring, liksom en skyldighet att delta i två kortare övningar.<sup>82</sup>

FM nuvarande beslut om beredskapskontrakt är enligt min mening ett bra utnyttjande av de begränsade möjligheter som nuvarande författningsstöd innebär.

Frivilligförordningen är dock begränsande genom de skarpa tidsgränserna förordningen innehåller.

En begränsning med nuvarande regelverk är att en tjänstgöring, förutom för vissa personalkategorier, är begränsad till två månader. Förordningens fjärde paragraf gör det möjligt för vissa personalgrupper inom luftförsvaret att tjänstgöra längre än två månader om syftet är att *utbilda krigsförband* eller *tillgodose behovet av befäl i krigsorganiserade förband, staber och avdelningar*.

Genom en förändring av förordningens fjärde paragraf, där undantaget rörande personal tillhörande *luftförsvaret* utökas till att även omfatta alla *reservofficerare* ökar FM möjligheter att disponera RO före det att en beredskapshöjning har beordrats. Den som tjänstgör enligt Förordningen om frivilligtjänstgöring åtnjuter skyddet mot uppsägning enligt Lagen 1994:2076, men saknar explicit rätt till ledighet från huvudarbetsgivaren alternativt rätt till anstånd eller studieuppehåll med platsgaranti från högskolestudier.

En annan begränsning i Förordningen är begränsningen att en beredskapsövning maximalt får omfatta 10 dagar. En möjlighet för att öka FM handlingsfrihet i grundberedskap, är att även denna tidsgräns justeras för personal som är krigsplacerad i stående förband. En möjlighet kan vara en årlig beredskapsövning om maximalt 20 dagar som alternativ till de idag tillåtna två övningarna om vardera 10 dagar.

---

<sup>79</sup> FFS 1987:8, § 7

<sup>80</sup> Högkvarteret, 2021-05-18 FM2020-27048:1 C PROD beslut om tillämpning av beredskapskontrakt

<sup>81</sup> Högkvarteret, 2021-05-18 FM2020-27048:1, s.2

<sup>82</sup> Högkvarteret, 2021-05-18 FM2020-27048:1, bilaga 1, s.2





### 3.6.7. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

Dessa rekommendationer och förslag syftar till att öka FM handlingsfrihet med RO under alla beredskapssteg. De innebär ökade åligganden för den enskilde RO och en skyldighet för den civila huvudarbetsgivaren. Förslaget om rätt till ledighet för tjänstgöring som RO innebär en inskränkning av alla arbetsgivares rätt att arbetsleda sin personal. Rätten till ledighet innebär för den enskilde och för FM större möjligheter att använda RO under grundberedskap. Denna rätt till ledighet bör dock begränsas för att inte acceptansen för det militära försvaret i samhället ska rubbas.

Förslagen i denna del medger också ökade möjligheter att utnyttja RO under grundberedskap för att säkerställa en sömlös övergång till högre beredskapssteg. De utgör också del av grunder för ett översett RO-system där FM skyldigheter som arbetsgivare gentemot RO på ett bättre sätt kan verkställas.

I det fall förslagen inte realiserar, kommer sannolikt FM möjligheter att nyttja den fulla potentialen hos de anställda RO inte att kunna realiserar.

### 3.6.8. Fortsatta överväganden

Försvarsmakten har sedan 1994 varit skyldig att ha upprättat en plan för RO tjänstgöring för varje anställd RO.<sup>83</sup> Detta krav utgick ur Officersförordningen år 2008.<sup>84</sup> Enligt min bedömning inte fungerat sedan några år efter 2000. Det uppdaterade RO-avtalet från sommaren 2022 slår fast att alla RO ska ha en tjänstgöringsplan.<sup>85</sup>

Förutsättning för att en RO ska kunna krigsplaceras är att denne är säkerhetsprövad. Jag har tidigare (se 3.3) föreslagit att säkerhetsprövning av samtliga RO ska vara genomförd senast 2025.

En upprättad och ömsesidigt godkänd tjänstgöringsplan utgör grunden för RO tjänstgöring. Ansvaret för att upprätta tjänstgöringsplanen åligger arbetsgivaren, dvs krigsförbandschef eller OrgE HR-chef.

Jag rekommenderar därför att respektive ansvarig chef samordnar säkerhetsprövning med upprättande av tjänstgöringsplan.

Jag rekommenderar också att varje OrgE som har anställda RO har en utsedd RO-handläggare.

<sup>83</sup> SFS 1994:882 Officersförordning, § 27

<sup>84</sup> SFS 2008:289, § 19

<sup>85</sup> HKV, 2023-06-20 FM2023-16561:1 Avtal om anställningsvillkor för reservofficerare, pkt 5



RO-grupp	Säkpröv	Ansvarig	Tjänstgöringsplan
Grp 1	Ja, enl.bef. Klart 2024	Krigsförbandschef	Klart 2024
Grp 2	Ja, enl.bef. Klart 2024	Krigsförbandschef	Klart 2025
Grp 3	Ja, SK3. Klart 2025	OrgE	Klart 2025
Grp 4	Ja, SK3. Klart 2025	OrgE eller FG	Klart 2026
Grp 5	Nej	OrgE	Nej.

### 3.6.9. Övrigt

I 1990 års Reservofficersförordning är tjänstgöringsskyldigheten för RO beskriven i 8:e och 9:e paragraferna:<sup>86</sup>

8 §

*Reservofficerare är skyldiga att tjänstgöra i krig och när värnpliktiga i annat fall tas i anspråk för Sveriges försvar eller säkerhet eller för fullgörande av beredskapsövning.*

*En reservofficer är därutöver skyldig att tjänstgöra i den omfattning som behövs för att han skall utveckla och bibehålla kompetensen för sin krigsbefattning.*

9 §

*En reservofficer är skyldig att tjänstgöra vid andra myndigheter än den anställande myndigheten.*

Statligt anställda och anställda vid statliga affärsverk har enligt centrala avtal rätt till löneutfyllnad om (minst) 20% av fast lön vid viss tjänstgöring som RO oavsett hur länge tjänstgöring varar.<sup>87</sup>

- under skärpt eller högsta beredskap
- när totalförsvarspliktiga är skyldiga att tjänstgöra eller
- när reservofficeren tjänstgör enligt avtalad tjänstgöring i reservofficerens tjänstgöringsplan upprättad inom Försvarsmakten

Även några privata företag bl.a. Volvo och Saab ger anställda RO löneutfyllnad.

Dåvarande riksdagsman Pål Jonsson (M) motionerade<sup>88</sup> riksdagsåret 2020/21 om en statlig utredning om löneutfyllnad för RO.

Förslagen ovan innebär utökade skyldigheter för den enskilde RO att tjänstgöra, både i jämförelse med vad som gäller idag och vad som gällt historiskt, varför FM enligt min bedömning måste säkerställa att RO ges rätt förutsättningar för att kunna tjänstgöra. Skyldigheter för en enskild ska enligt min mening så långt som möjligt kunna balanseras med motsvarande rättigheter.

<sup>86</sup> SFS 1990:202 Reservofficersförordning

<sup>87</sup> 2017-11-22 Förhandlingsprotokoll Ändringar i villkors- och affärsverksavtalen

<sup>88</sup> Motion 2020/21:3443 – Ett starkt svenskt försvar



Jag kommer senare i denna delrapport redovisa mina överväganden avseende förmånsfrågor för RO m.m.

Återtagandet av mobiliseringsförband vilka till största delen kommer att bestå av värnpliktig personal, motiverar enligt min mening att FM överväger att återinföra mobiliserings- och beredskapsdetaljer vid de OrgE vilka har denna typ av mobiliseringsförband.

### 3.7. Utbildningssystem för reservofficerare (enligt §18)

#### 3.7.1. Förslag

Jag föreslår att lägst samma krav för antagning till RO-utbildning ska gälla som för motsvarande YO-utbildningar (OP resp. SOU).

Jag rekommenderar FM att bibehålla nuvarande grundläggande krav för antagning till utbildning för OFF/T resp. SO/T.

Jag rekommenderar vidare att FM återinför FOK för sökande vilka har kompletteringsbehov för att kunna påbörja GOU, återinförande av fyllnadstjänstgöring för att reducera avhoppet före utbildningsstart samt införande av preliminär lokal antagning till GOU.

Ovanstående rekommendationer förutsätter förändringar i FM föreskrifter.<sup>89</sup>

Jag föreslår att ROU överarbetas med höjd målsättning mot krigsplaceringsbarhet som (ställföreträdande) kompanichef och harmoniseras i tid så att dels GU-PB kan påbörja hela ROU, dels att ROU avslutas så att inte mer än ett högskoleutbildningsår tas i anspråk.

Jag föreslår att ny RSOU utvecklas enligt samma grundprinciper som ROU, dvs RSOU start bör anpassas till utryckningstiderna för GU enligt den förstegsutbildningsmodell armén väljer. RSOU bör omfatta ca 80 utbildningsdagar (ca 20 utbildningsveckor, utryckning senast v.26). Möjligheten att genomföra RSOU delad i två eller tre block bör inte uteslutas.

Jag rekommenderar att rekryteringen till SO/T via RSOU bör ske från erfarna (tidigare) kontinuerligt anställda GSS, där jag med erfaren avser jag nivån ”kompetent” enligt Dreyfus-skalan<sup>90</sup>, alltså minst 36 månaders yrkeserfarenhet i relevant befattning.

Jag rekommenderar att FG och SK överväger att (åter-)införa en påbyggnadsutbildning för RO omfattande 3 till 4 veckor för att ca 10 år efter RO-utnämning genomföra kompetensutveckling omfattande militärstrategiska, operativa, taktiska, tekniska och stridstekniska förhållanden.

<sup>89</sup> FFS 2019:3 FM föreskrifter grundläggande officersutbildning och tjänstegrader

<sup>90</sup> AST 2023-09-27, FM2022-23220:32, Arméinstruktion Yrkesutveckling och befordran 2023, s.23f (ursprungligen från Hubert L Dreyfus och Stuart E Dreyfus, *Mind over Machine*, The Free Press, 1988)

Jag föreslår att nuvarande kompetensutveckling för RO till nivå 4 (OF 3) i form av Taktisk Stabskurs (TSK, förlagd till FHS) behålls, men att FM bör överväga att förlänga utbildningen något för att både möjliggöra RO-tjänstgöring som chefer för svenska förband, som stabsmedlemmar i svenska staber och som stabsmedlemmar i NATO-staber.

Utbildn.	Kategori	Målsättningsbefattning	Utbildningslängd	Förkunskapskrav
ROU	OFF/T §18	stf kompch, plutch	Max ca 42 veckor	Värnpliktig PB eller GB med FOK, lägst 6,6,6 -markstrid, indirekt eld, fältarbete, luftvärn m fl
RSOU	SO/T §18	troppchef, gruppchef, specialist, operatör	Ca 20 veckor	GSS/K med minst 36 mån erfarenhet, lägst 5,5,5
SOU/R	SO/T §18	T.ex. flygledare, militärtolk	Enligt SOU	Enl resp utb.plan.
SOFU	OFF/T §20	Samma som för OFF/K §17	Mellan 20-25 månader	Lämplig akademisk grundexamen, lägst 6,6,6
SOFU/R	OFF/T §20	OFF/T §20 (begr. befälsrätt) - Avsedd för ”specialkårer”, t ex FMFP och OFSK	Minst soldatutbildning motsv. GSU-INT 5v. samt relevant befattnings- och förbandsutbildning om minst 10v.	Lämplig akademisk examen på lägst grundnivå alternativ yrkescertifiering, samt lägst 4,4,4
SOFU/R	SO/T §20	OFF/T §20 (begr. befälsrätt) - Avsedd för ”specialkårer”, t ex FMFP och OFSK	Minst soldatutbildning motsv. GSU-INT 5v. samt relevant befattnings- och förbandsutbildning om minst 10v.	Lämplig akademisk grundexamen alternativ yrkescertifiering, samt lägst 4,4,4

Tabell: Förslag till förändrat grundutbildningssystem för RO. Utbildningar i grått diskuteras i avsnitt 3.9

### 3.7.2. Motiv

### 3.7.3. Bakgrund

Jag har i min delrapport 3 identifierat ett ”utbildningsunderskott” avseende av främst officerare i reserven (OFF/T) vilket uppstått sedan FB00 och FB04. Jag har vidare med stor säkerhet kunna fastställa att behoven av RO i armén och de delar av SK LEDUND och SK LOG vilka understödjer armén, utgör majoriteten av FM behov av RO.



Den modellering med simuleringar av RO-systemet som jag låtit genomföra, visar ett utbildningsbehov av RO fram till 2035 på minst det dubbla mot dagens omfattning, med en tyngdpunkt mot OFF/T. Inhämtat underlag tillsammans med modelleringarna har också visat att dagens rekrytering (även innefattande processer) till RO-utbildningarna har förbättringspotential, och att alla potentiella RO-elever inte är antagningsbara till ROU.

Dagens utbildningssystem för RO är utvecklat styckevis och delat sedan 2012 för att möta olika identifierade utbildningsbehov av RO. Jag bedömer det nödvändigt att göra en översyn särskilt av utbildningssystemet för RO, med syfte att dels anpassa (höja) målsättningarna för utbildning av OFF/T för KRO 35 behov. Vidare bedömer jag att kraven för att bli antagen till utbildningen och utbildningarnas förläggning i tid liksom längd behöver överses.

För att med största sannolikhet kunna påbörja en reformerad RO-utbildning utbildningsåret 2025/26 har jag föreslagit HKV FST GEN<sup>91</sup> att inleda en översyn av den grundläggande RO-utbildningen (ROU) för främst arméns behov snarast möjligt utan att invänta detta mer detaljerade förslag i denna delrapport.

Förslaget innebär bl.a. att 1) målsättningarna för ROU ska höjas, 2) en ny gemensam starttid fastställs till v.34 och 3) att förkunskapskraven för antagning till ROU fastställs till PB (700-nivå) och att införande av FOK för sökande med GB-bakgrund (800) övervägs.

### 3.7.4. Övergripande bakgrundsbeskrivning av tidigare RO-utbildning

Den grundläggande reservofficersutbildning från 1960-talet fram till och med FB04 var en utbildning inriktad mot pluton- och kompanichef (nivå 6 och nivå 5) i mobiliserade förband. Majoriteten av RO i armén och flygvapnet utbildades mot denna typ av befattningar. Rekryteringen till RO-utbildning skedde före NBO (1981) antingen genom särskilda aspirantskolor där blivande RO gick tillsammans med YO under de två första åren och där YO sedan gick ett tredje år, eller genom att värnpliktiga officerare efter grundutbildningen anslöt till andra årets utbildning. Ett tredje alternativ var att RO-utbildningen genomfördes under två sommar-terminer om vardera ca 3 månader (ingen semester).

Övergången till NBO innebar bl.a. att alla vilka skulle bli YO eller RO inledningsvis skulle genomföra fullständig värnplikt. För att få tillträde till RO-utbildningen förutsattes en genomförd värnpliktsofficersutbildning (KB) om minst 15 månader. För de vilka utbildats till plutonsbefäl skapades möjligheten att genomföra FOK<sup>92</sup> och höja utbildningsståndpunkten till motsvarande som för KB. Sammanlagt var RO-utbildningen strax under två år och så i tid förlagd att högskolans hösttermin kunde påbörjas efter avslutad RO-utbildningen.

Fram till MHS-reformen 1999 genomfördes RO-utbildningen truppslagsvis eller funktionsvis. I och med MHS-reformen infördes det ett-åriga ROP

<sup>91</sup> Mail till C HKV FST GEN Utb 2023-12-20 från utredaren öv Zetterberg

<sup>92</sup> Förberedande officerskurs



(reservofficersprogrammet) vilket var gemensamt för respektive försvarsgren. RO-utbildningarna avbröts i samband med FB04 och det därav följande avskaffade behovet av RO.

RO krigsplacerades inledningsvis på nivå 6 företrädesvis som krigsplutonchefer. När RO (här: armén) senare skulle krigsplaceras som kompanichef ingick en fyra veckor lång påbyggnadsutbildning (ROK 3)<sup>93</sup>. Påbyggnadsutbildning 1 avvecklades när behovet av RO på nivå 600 minskade i och med reduceringarna av krigsorganisationen.

1984 infördes en FM-gemensam påbyggnadskurs om 3+3 veckor vilken förlades till dåvarande MHS och benämndes MHS ROK<sup>94</sup>. Denna utbildning möjliggjorde befordran av RO till dåvarande nivå 4 (tjänstegrader major) och ersatte det som armén tidigare benämnt HKRO<sup>95</sup> (högre kurs för reservofficerare).

FM avsåg återuppta RO-utbildningen 2010 och då både för blivande OFF/R och SO/R. Utbildning till OFF/R omfattade fyra terminer medan utbildningen till SO/R omfattade tre terminer. För båda undergrupperna skulle den skolmässiga utbildningen följas av ett obligatoriskt tjänsteår.<sup>96</sup> Beroende bl.a. på ett för lågt intresse hos de vilka FM avsåg skulle genomföra utbildningen, förverkligades inte återtagandet av RO-utbildningen 2012.

Däremot år 2012, återupptogs RO-utbildningen i FM genom först vidareutbildning av värnpliktsofficerare till OFF/T under tre år (tom 2015) omfattande två delade sommarkurser, för att därefter utvecklas med vidareutbildning av GSS/T<sup>97</sup> till SO/T (from 2014). Fr.o.m. 2018 återupptogs reguljär utbildning av OFF/T när värnpliktig plutonsbefälsutbildning hade återupptagits med start 2017.

Under det nästan 15-åriga utbildningsmuratoriet av OFF/T, har utbildning av SO/T för flygledare, militärtolkar och viss försvarsmedicinpersonal kontinuerligt genomförts.

### 3.7.5. Överväganden (I)

Reservofficerare, dvs OFF/T och SO/T (officerare och specialistofficerare i reserven), är en del av FM befälkader som främst ska förstärka yrkesbefälet vid höjd (skärpt eller högsta) beredskap. Personalgruppen RO behövs för de krigsbefattningar där den tillgängliga utbildningstiden för värnpliktiga befäl inte räcker till för att värnpliktigt befäl ska nå erforderlig kompetens.

Det innebär enligt min mening att samma krav på grundläggande militär kompetens måste ställas på RO som YO. Det är kraven på förmåga att lösa

<sup>93</sup> SOU 1982:48 Försvarsmaktens personalkategorier, s.50. Se även Arméstaben 1979-05-21, Dnr J58/79 (arbetshandling), Dokumentation från Ag Skol arbetsinternat 7, bilaga 1.

<sup>94</sup> Idag benämnd FHS TSK

<sup>95</sup> SOU 1982:48 Försvarsmaktens personalkategorier, s.50.

<sup>96</sup> HKV 2010-01-28 19 100.52165 Underlag avseende grundutbildning till reservofficer 2010

<sup>97</sup> Inledningsvis krav på 48 mån erfarenhet, senare (nu) 12 månader



krigsuppgifterna i officers eller specialistofficersbefattning som blir styrande för vilken utbildning en blivande RO behöver ha.

Fortsatt bör enligt min bedömning en fullgjord befälsvärnplikt vara förutsättningen vara instegskravet för att få påbörja RO-utbildning. Här uppstår en utmaning då kraven för antagning till OP (FHS) inte helt överensstämmer med kraven för antagning till FM officersutbildningar. Jag bedömer att kraven för antagning till FM officersutbildningar är mer relevanta för RO eftersom hela utbildningen sker inom FM.

Jag föreslår att kraven för antagning till RO-utbildning ska vara lika eller högre än de krav som gäller för antagning till YO-utbildning. De eventuellt högre kravställningarna menar jag motiveras av att en RO även framledes kommer att genomgå en kortare GOU och tjänstgöra mer sällan ”i uniform” än en YO.

### 3.7.6. Överväganden (II)

RO kommer i huvudsak även framledes att rekryteras ur de värnpliktigas led. Den begränsade värnpliktsvolymen utgör, som jag konstaterade i min delrapport 3, härvid en utmaning i att hitta de intresserade vilka är lämpliga. Eftersom majoriteten av de vilka idag (2024) kallas in till värnplikt uppfyller kraven för SO/T är denna undergrupp inte utmaningen. Utmaningen består i att inte alla de vilka har potential för OFF/T, tas ut till en värnpliktsutbildning som medger att de söker utbildning till OFF/T (i klartext en befälsvärnplikt som PB).

Genom att FM idag inte erbjuder kompletterande utbildning i form av FOK för de som är intresserade och bedömda som lämpliga för OFF/T-utbildning, minskar det möjliga urvalet enligt min bedömning onödigt mycket.

Instrumentet FOK (Förberedande Officers Kurs)<sup>98</sup> infördes som en del av NBO-reformen. Detta var nödvändigt då grundutbildningen genomfördes med stöd av Värnpliktslagen (senare Lagen om totalförsvarsplikt) vilket inte medgav förlängd utbildning, förmåner och försäkringsskydd.

Dagens Officersförordning innehåller teoretiskt möjlighet att åter genomföra FOK, något FM hitintills valt att inte göra:<sup>99</sup>

*2 § I denna förordning avses med*

- *Officersaspirant: den som är antagen till eller genomgår grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten eller utbildning som leder till officersexamen vid Försvarshögskolan,*

...

*9 § För att bli antagen till grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten krävs att en sökande*

...

<sup>98</sup> FOK genomförs idag för sökande till SOU under former som anställd GSS – ref FM FM2021-7181:1

<sup>99</sup> Officersförordning SFS 2007:1268, rättning tom 2023:140



2. *har fullgjort militär grundutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt eller annan motsvarande militär utbildning eller tjänstgöring,*

...

4. *uppfyller särskilda krav.*

*Försvarsmakten får meddela föreskrifter i fråga om sådan annan motsvarande officersutbildning eller tjänstgöring som avses i första stycket 2 och de särskilda krav som en sökande ska uppfylla enligt första stycket 4.*

...

- 13 § *Officersaspiranter och de som genomgår sådan annan motsvarande utbildning som avses i 9 § första stycket 2 har rätt till samma förmåner som tillkommer dem som genomgår grundutbildning som är längre än 60 dagar enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. ...*

Ovanstående utdrag ur Officersförordningen visar att den dag den sökande blivit antagen och accepterat att bli officersaspirant, kan de sk. *kadett-förmånerna* medges till en officersaspirant, även om utbildningen inte påbörjats.

Vidare sägs i § 4 sista stycket att FM har rätt att definiera vad utbildning **eller tjänstgöring** enligt 9 § första stycket 2 i FFS. Här menar jag finns utrymme för att även resonera kring återinförande av begreppet fyllnadstjänstgöring för perioden från grundutbildningens slut till dess att FM GOU påbörjas.

13 § säger att det är möjligt att ge förmåner även till den som genomför *eller annan motsvarande militär utbildning eller tjänstgöring*, dvs den som genomför FOK kan ha rätt till förmåner.

Jag bedömer att återinförande av FOK för de vilka fyller kraven för RO-utbildning men saknar t.ex. nödvändiga förkunskaper i form av befälsutbildning (för OFF/T PB, för SO/T GB) skulle minska hindren för antagning till RO-utbildning och därmed medge fler sökande, fler antagna, ökad konkurrens och därmed höjd kvalitet.

Jag bedömer vidare att återinförande av fyllnadstjänstgöring skulle sannolikt minska antalet avhopp från FM GOU (och OP) och därmed innebära att fler påbörjar utbildningarna. Detta skulle dock kräva en anpassning av FM rutiner och processer för antagning till GOU exempelvis genom att en första preliminär antagning genomförs vid resp. OrgE för att anta till FOK och fyllnadstjänstgöring.

Återinförande av FOK och fyllnadstjänstgöring kommer vidare enligt min bedömning att gynna rekryteringen till YO (OP resp. SOU).

### 3.7.7. Överväganden (III)

Nuvarande grundläggande RO-utbildningar har sedan 2012 inte funnit sin form utan kontinuerligt förändrats avseende form, målgrupp, förkunskapskrav och till del utbildningsinnehåll. Utbildningssystemet för RO ca år 2020 bestod av två delar:



- ROU: RO utbildning för OFF/T om ca 50 veckor, bestående av ROK1 centralt vid MHS H, ROK2 vid stridsskola (MSS) och ROK3 vid eget hemmaförband. Varianten ROU Sjö genomfördes i sin helhet vid SSS.
- AROU<sup>100</sup>: RO utbildning för SO/T, om totalt 20 veckor. AROU fanns i två varianter, rak variant (20 v med genomförande under våren och examen samordnat med ROU) respektive delad variant (10 + 10 v fördelat på två somrar med examen v x33). All AROU bedrevs på MHS H.
- SOU/R: RO-utbildning av vissa särskilda kompetenser vilken omfattar tre terminers SOU, men som endast leder till tidvis tjänstgöring. Denna modell används för *flygledare* vilka har Luftfartsverket som huvudarbetsgivare och *militärtolkar*.

Här ska särskilt noteras att AROU syftade till att göra GSS/K "anställningsbara" enligt Officersförordningen och inte innehöll något fördjupande fack- eller systemkunskap riktad mot specialistofficer. Inför 2024 är den delade AROU lagd vilande av HKV och en ny rak AROU öppnad.

Genom förläggningen av arméns PB-utbildning med uttryckning i augusti, kan den som genomför GU som PB i armén inte delta i ROK 1 utan ansluter till ROK 2 när denna börjar vid MSS eller någon annan av arméns skolor. Detta innebär enligt min mening en utmaning då flera av kurserna i ROK 1 är styrda genom Officersförordningen eller andra övergripande bestämmelser (grunder i ledarskap, folkrätt, pedagogik etc) vilket PB f.n. missar.

ROU bör överarbetas så att de vilka genomgår utbildningen formellt kan krigsplaceras som (ställföreträdande) kompanichefer för mobiliseringsförband i armén eller i SK vilka understödjer armén.<sup>101</sup> Uppdragstaktiken kräver här att utbildning i bataljonstaktik för manöverförbanden och brigadtaktik för funktionsförbanden.

ROU start bör anpassas till uttryckningstiderna för GU-PB enligt den förstegsutbildningsmodell armén väljer. Härvid bedömer jag att ROU utsträckning bör anpassas i tid så att de nya RO kan återhämta sig innan antingen tjänstgöring i FM påbörjas eller högskolestudier (årligen v.35), varför ROU inte bör omfatta fler än 210 utbildningsdagar (ca 42 utbildningsveckor, uttryckning senast v.26).

Överarbetningen av ROU bör ledas gemensamt av FST GEN Utb och armén, med deltagande av FST HR, FST JUR och SK vilka stödjer arméns strid. Det överarbetade konceptet bör kunna anpassas till de särskilda behov RO-utbildning i flygvapnet och marinen har, men andra koncept måste tillåtas då kraven och miljön t.ex. till havs är fundamentalt annorlunda än i en stridsvagn.

<sup>100</sup> Fr.o.m. 2024 är AROU ombenämnd till RSOU

<sup>101</sup> Övriga FG behöver förtydliga relevanta utbildningsmål för både ROU och RSOU



De ursprungliga AROU, både rak och delad variant har lagts vilande. Ett av problemen med AROU var fåtalet sökande, vilket till del kan förklaras med antagningsprocessens utformning med ansökan ca 1 år innan utbildningsstart.

Jag har i modelleringen av RO-systemet kommit till slutsatsen att huvuddelen av FM behov av SO/T kan mötas genom rekrytering av förtidsavgångna SO/K liksom av den kontinuerliga utbildningen av specialkårer som militärtolkar och flygledare. Det finns dock ett grundutbildningsbehov av specialistofficerare i reserven enligt nuvarande org-tabeller, oklart dock om det finns i alla FG, SK och funktioner.

Det behövs följaktligen tas fram en ny grundläggande reservofficersutbildning för specialistofficerare i reserven. För denna nya utbildning förslår jag att benämningen RSOU (ReservSpecialistOfficersUtbildning) fortsatt används.

Förutsatt att mitt generella antagande att en SO/T inte kan ha samma kompetens och erfarenhet som en SO/K är korrekt, kan inte heller en SO/T grundutbildas till samma kompetens som en SO/K. Rekryteringen till SO/T bör därför ske från främst erfarna tidigare kontinuerligt anställda GSS. Med erfaren menar jag nivån ”kompetent” enligt den sk. Dreyfus-skalan<sup>102</sup> alltså minst 36 månader.

Alla officerare och specialistofficerare har både befälsrätt och skyldighet att föra befäl när det nödvändigt. Enligt min bedömning är antalet typbefattningar vilka kommer att behöva bemannas av SO/T fler än typbefattningarna *plutonchef* och *stf kompanichef*, varför en utbildningslinje sannolikt inte räcker.

Behov av grundutbildade SO/T finns enligt min bedömning i arméns förband och de mobiliseringsförband från LOG och LEDUND vilka stödjer armén direkt eller indirekt.

Jag föreslår att ny RSOU utvecklas enligt samma grundprinciper som ROU, dvs RSOU start bör anpassas till uttryckningstiderna för GU enligt den förstegsutbildningsmodell armén väljer. RSOU bör inte omfatta färre än ca 80 utbildningsdagar (ca 20 utbildningsveckor) men inte heller fler än för ROU (ca 210 dagar) där även möjligheten att genomföra RSOU delad i två eller tre block bör inte uteslutas.

Överarbetningen av RSOU bör ledas gemensamt av FST GEN UTB och armén, med deltagande av FST HR, FST JUR och SK vilka stödjer arméns strid.

### 3.7.8. Överväganden (IV)

FM utbildningssystem har sedan Mundebos pensionsutredning 1991, riksdagsmannen Gunnar Björks utbildningsutredning från 1998, Riksrevisionens särskilda granskning 1998, Skolutredningen 2003 m.fl. ansetts vara för dyrt och

---

<sup>102</sup> AST 2023-09-27, FM2022-23220:32, Arméinstruktion Yrkesutveckling och befordran 2023, s.23f (ursprungligen från Hubert L Dreyfus och Stuart E Dreyfus, *Mind over Machine*, The Free Press, 1988)



för omfattande. Utbildningssystemets volym, utbildningarnas omfattning m.m. har ansetts vara kostnader vilka inte ger effekt för en försvarsmakt utan fiende.

Den tillväxande FM behöver fler befäl vilka inte är kontinuerligt tjänstgörande men har högre kompetens än den som ett värnpliktigt befäl kan få genom grund- och repetitionsutbildning. Lösningen på detta behov blir, som tidigare, en utökad rekrytering, utbildning, anställning och användande av RO.

Genom att RO (OFF/T) generellt dels ges en kortare och mindre omfattande militär utbildning än YO, dels tjänstgör endast kortare perioder med åratals uppehåll emellan tillfällena, bedömer jag att risk finns att militärstrategiska, operativa, taktiska, tekniska och stridstekniska förändringar sker vilka inte alla RO löpande kan tillgodogöra sig.

FM har ännu inte (åter-)implementerat FOMS-systemet helt med återkommande repetitionsutbildningar. FM nuvarande mindre omfattande krigsorganisation bedömer jag kommer inte heller att kunna möta övningsbehoven som finns hos blivande YO (OP och SOU), värnpliktiga befäl under GU, krigsplacerade YO, krigsplacerade RO, krigsplacerade värnpliktiga m.fl.

Erfarenheterna från tidigare system med mobiliseringsförband var att en del av krigsförbandets personal sökte anstånd och befriades från att fullgöra beordrad KFÖ, SÖB eller mobiliseringsövning.

Jag rekommenderar därför att FG och SK överväger att (åter-)införa en påbyggnadsutbildning för RO omfattande 3 till 4 veckor. Denna utbildning skulle möjliggöra för RO att ca 10 år efter RO-utnämning genomföra kompetensutveckling omfattande militärstrategiska, operativa, taktiska, tekniska och stridstekniska förhållanden. För de tjänstegrenar en sådan utbildningen skulle vara obligatorisk, borde detta gälla främst de RO vilka inte tjänstgjort eller getts möjlighet att tjänstgöra efter RO-utnämning. Påbyggnadsutbildningen skulle också kunna öka möjligheterna för RO att utvecklas från kompani-nivå till bataljons- och/eller brigad-nivå.

För vissa tjänstegrenar (i alla FG) bedömer jag att denna påbyggnadsutbildning borde vara obligatorisk, också i ljuset av det kommande NATO-medlemskapet, där nationella rutiner och procedurer nu ska harmoniseras med de allierades dylika.

Nuvarande kompetensutveckling för RO till nivå 4 (OF 3) i form av Taktisk Stabskurs bör enligt min mening behållas. Genom det kommande NATO-medlemskapet borde FM överväga att utbildningen förlängs något för att både möjliggöra för RO att tjänstgöra som chefer för svenska förband, som stabsmedlemmar i svenska staber och som stabsmedlemmar i NATO-staber.

### 3.7.9. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs



### 3.8. Reservofficerare med särskild kompetens (§20)

#### 3.8.1. Antagande och förutsättningar

Jag antar att FM modell att komplettera ordinarie grundutbildningen till YO genom rekrytering av individer till officersutbildning enligt modellen SOFU kommer att bestå oförändrad.

Jag har noterat att den särskilde utredaren Roland Ekenberg, i sitt utredningsuppdrag fått i uppgift att bl.a. utreda behovet av att införa en ny personalkategori för tidvis anställd personal.<sup>103</sup> Om Ekenberg skulle komma fram till att det är lämpligt att göra detta och om Riksdagen så beslutar, kan hela eller delar av mitt fortsatta resonemang i detta avsnitt behöva justeras.

#### 3.8.2. Förslag

Jag rekommenderar FM att förtydliga FM olika regelverk och tillämpningsbestämmelser för anställning enligt § 20 liksom definitionen av begreppet OFSK och hur detta begrepp ska nyttjas.

Jag rekommenderar FM att anpassa bestämmelserna avseende tjänsteställning och befälsrätt för att återspegla den förändrade situationen med ökad krigsrisk, ökad andel mobiliseringsförband och härvid begränsa den allmänmilitära befälsrätten för den personal som inte har nödvändig militär kompetens för den tjänstegrad som är tilldelad, liksom begränsa den allmänna befälsrätten för de områden som kräver särskild kompetens.

Jag föreslår att FM inför en kort militär utbildning för personer med särskilda kompetenser (även innefattande försvarsmedicinsk personal) med krav på bärande av yrkesband och med begränsad allmänmilitär befälsrätt.

#### 3.8.3. Motiv

#### 3.8.4. Bakgrund

Möjligheten för FM att direktrekrytera civil personal med sådan kompetens som FM inte själva kan utbilda, tillkom genom en förändring av Officersförordningen 2004. Samtidigt skedde en förändring av utbildningsmålen för både YO och RO mot grundorganisatoriska uppgifter i stället som tidigare, krigsorganisatoriska.<sup>104</sup>

Före NBO (t.o.m. 1981) skedde FM försörjning av särskild kompetens dels genom RO-utbildning av ingenjörer, meteorologer, läkare m.fl, och dels genom

<sup>103</sup> Regeringen, 2024-01-04, Bilaga I:2 till Protokoll vid Regeringssammanträde, Kommittédirektiv En ökad tillgång till personal och en ökad uthållighet inom det militära försvaret (pdf), s.13f

<sup>104</sup> SFS 2004:148, Ändring av Officersförordningen (1994:882)



s.k. S-värnpliktiga (särskild befattning) vilka bl.a. omfattade högskoleutbildade vilka kallades in till grundutbildning efter slutförd högskoleutbildning. Den då gällande Värnpliktslagen definierade att särskilda värnpliktsutbildningar fanns för följande personalkategorier:<sup>105</sup>

- Apotekare
- Läkare
- Tandläkare
- Fältpräst
- Personalvårdsassistent
- Tekniker vid armén
- Systemtekniker vid flygvapnet
- Meteorolog
- Tolk och förhørsledare

Ovanstående personalkategorier omfattar till del de personalkategorier vilka definierades som *civil-militär personal* före NBO och vilka inte med automatik överfördes till *militär personal* vid NBO införande.<sup>106</sup>

FM behov av anställda ingenjörer skedde dels genom vidareutbildning av anställda gymnasieingenjörer (armén och marinen) eller genom grundutbildning till stamanställda armé-, marin- eller flygingenjör. Rekrytering till RO/ingenjör skedde från ca 1970 endast från gruppen *förtidsavgångna*. För de vilka rekryterades till ingenjörsutbildningarna förutsattes att grundutbildning som PB-uttagne värnpliktig genomfördes, dock med variationer mellan försvarsgrenarna.<sup>107</sup>

Här bör noteras att armé- och mariningenjörer antingen kunde ha gymnasieingenjörsexamen eller civilingenjörsexamen medan flygingenjörerna samtliga var civilingenjörer med en del vidareutbildade till fältflygare.

Under NBO-tiden (1981 och framåt) skedde försörjningen av särskilda kompetenser dels genom omskolning/vidareutbildning av YO, dels genom (reserv-)officersutbildning av främst ingenjörer och meteorologer. En förutsättning för antagning till dessa utbildningar var en relevant grundutbildning som PB och antingen påbörjade högskolestudier till ingenjör eller meteorolog eller en uttalad avsikt att påbörja sådan utbildning. Ingenjörsutbildningarna återfanns i alla tre försvarsgrenarna medan meteorologutbildningen genomfördes i flygvapnets regi.

Utbildningen till försvarsmeteorolog som exempel, omfattade (minst) 7 terminers högskolestudier<sup>108</sup>, där sommarloven utnyttjades för militär utbildning:<sup>109</sup>

- År 1 = Värnpliktsutbildning (inkl. flygutbildning)
- Sommar 1 = utbildning vid Väderskolan
- År 2-4 = Meteorologi vid universitet (som kadett)

<sup>105</sup> SFS 1941:967, Värnpliktslag (upphävd), § 27

<sup>106</sup> SOU 1982:48, Civil-militärutredningen, s.134

<sup>107</sup> SOU 1982:48, Civil-militärutredningen, s.163ff

<sup>108</sup> Vid universiteten i Lund, Stockholm eller Uppsala.

<sup>109</sup> Intervju med en försvarsmeteorolog 240117. Genomförd GU 1987/88

- Sommar 2 = utbildning vid Flygvapnets Officershögskola
- Sommar 3 = utbildning vid F16 (flygnavigatörsutbildning)
- Sommar 4 = utbildning vid F20 KHS
- År 5 = Utbildning vid SMHI, praktik vid förband (som kadett)
- Anställning som YO eller RO med utnämning till kapten

Jag vill här framhålla att före akademisering av Officersutbildning, utgjorde FM anställda armé-, marin- och flygingenjörerna, tillsammans med läkare och meteorologer, majoriteten av FM militära personal med akademisk examen. Dessa grupper utgör också det som idag definieras som OFSK.

### 3.8.5. Särskild officersutbildning

Skolreformsutredningen (Ett reformerat skolsystem) föreslog 2003 att en anpassad officersutbildning skulle införas, möjligen omfattande *begränsad befälsrätt och särskild utmärkning*. Enligt utredningen var bakgrunden FM stora behov av *specifika kompetenser* som hade mötts genom att officerare hade givits sådan utbildning. Specifikt hade detta till del handlat *om längre akademiska utbildningar som Försvarsmakten har bekostat för den enskilde som parallellt uppburit lön*.<sup>110</sup>

Utredningen föreslog här att civila med efterfrågad kompetens skulle kunna genomgå en *anpassad officersutbildning*.<sup>111</sup> Behov av att anställa den civila kompetens som YO eller RO anges av utredningen vara behovet av att inneha *kombattant-status*. Utredningen exemplifierar möjliga områden enligt följande:<sup>112</sup>

Skolreformsutredningen resonerar att den anpassade militära utbildning kommer att ge en mindre komplett militär kompetens, varför:<sup>113</sup>

*Enligt förordning (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal, kan befälsrätten för en officer vara begränsad till viss tjänsteutövning eller visst tjänsteuppdrag. Detta kan och bör utmärkas på uniformen som i dag för t.ex. läkare och meteorologer. För personal inom andra områden som genomgår anpassad officersutbildning bör samma förfarande vara möjligt och lämpligt. En sådan begränsad befälsrätt innebär en reducering av utbildningsbehovet och en i tiden förkortad, anpassad officersutbildning.*

Bakgrunden till ovanstående förslag var dels reduceringen av FM i samband med omställningen från ett invasionsförsvar till ett insatsförsvar, dels att det militära utbildningssystemet ansågs vara för omfattande men framförallt för dyrt för att det skulle anses vara statsfinansiellt motiverbart.

En viktig skillnad mellan FM ”vanliga” grundläggande officersutbildning (GOU) och SOFU är att Officersförordningen anger att den som vill bli vanlig YO eller RO söker utbildning i konkurrens och enligt högskoleliknande former. Den som ska bli YO eller RO enligt § 20 Officersförordningen, direktrekryteras av FM med stöd av sina särskilda kompetenser och anställs som YO eller RO från första

<sup>110</sup> SOU 2003:43, Ett reformerat skolsystem, s.109

<sup>111</sup> SOU 2003:43 Ett reformerat skolsystem, s.109f

<sup>112</sup> SOU 2003:43 Ett reformerat skolsystem, s.111

<sup>113</sup> SOU 2003:43 Ett reformerat skolsystem, s.111



dagen. § 20 vägen är därför en för FM snabbare väg att kunna förstärka sitt kompetensbehov och för majoriteten av de särskilda kompetenser som FM behöver den sannolikt enda praktiska möjligheten.

FM har idag reglerat att RO inte förekommer som OFSK med undantag för Försvarsmedicinsk personal, detta i form av en fotnot till H PERS 2022.<sup>114</sup>

H PERS 2022 definierar vidare de övergripande kraven för särskild officersutbildning (SOFU):<sup>115</sup>

*”SOFU ska sammantaget uppfylla samma övergripande professionsmålsättningar som motsvarande OP, SOU, (ROU eller AROU) i syfte att inget kravunderstigande sker och avgörande kunskap förbises.”.*

Härigenom har man uteslutit alternativet med begränsad befälsrätt som Skolreformsutredningen föreslog.

FM har i beslut 2021<sup>116</sup> definierat kraven för anställning enligt §20 för YO innebärande att den enskilde dels ska ha en efterfrågad civil kompetens, dels skall fylla samma grundläggande krav som gäller för ”vanliga” YO. För anställning som OFF/K enligt §20 ska den enskilde:<sup>117</sup>

- *inneha en akademisk examen på grundnivå*
- *av anställande C OrgE, bedömas vara duglig, kunnig och lämplig för att vara OFF/K. Bedömning ska utgå från att individen, efter relevant kompetensutveckling, kommer inneha militära kunskaper och färdigheter som krävs för att vara OFF/K. Bedömningen ska utöver detta även omfatta att individen har en lämplighet och prognos för att kunna verka både på lokal (kort sikt) och central nivå (lång sikt) samt har utvecklingspotential mot högre nivåer.*
- *minst ha värden enligt ...Försvarsmaktens kravprofiler.*

För anställning som SO/K enligt §20 ska den enskilde:

- *inneha en akademisk examen på grundnivå alternativt genomgått kvalitetssäkrad och certifierad yrkeshögskoleutbildning, där regelverket som styr utbildningen är detsamma oavsett civil eller militär utbildning.*
- *av C OrgE, bedömas vara duglig, kunnig och lämplig för att vara SO/K. Bedömning ska utgå från att individen, efter relevant kompetensutveckling, kommer inneha militära kunskaper och färdigheter som krävs för att vara SO/K. Bedömningen ska utöver detta även omfatta att individen har en lämplighet och prognos för att kunna verka både på lokal (kort sikt) och central nivå (lång sikt) samt har utvecklingspotential mot högre nivåer.*
- *minst ha värden enligt ...Försvarsmaktens kravprofiler.*

<sup>114</sup> H PERS 2022, s.63 fotnot 83.

<sup>115</sup> H PERS 2022, s.63

<sup>116</sup> HKV 2021-10-08, FM2021-20896:1 Krav för anställning av officer eller specialistofficer med stöd av 20 § officersförordningen samt krav för särskild officersutbildning

<sup>117</sup> HKV 2021-10-08, FM2021-20896:1, s.2f



Försvarsmaktens operationalisering av SOFU innebär en tydlig målbild för vad en OFF eller SO med särskild kompetens ska kunna efter sin SOFU, med begränsningen att:<sup>118</sup>

*SOFU får vara maximalt 20 månader för någon med tidigare militär bakgrund och 25 månader för individ som behöver genomföra militär grundkurs*

Enligt min bedömning har FM i operationalisering av SOFU valt vägen att ställa samma krav på militär förmåga för den som genomgår SOFU som den som genomgår OP eller SOU, och valt att inte begränsa befälsrätten i vissa avseenden för viss personal.

Beslutet avseende operationaliseringen av SOFU från 2021 omfattar RO.

Operationaliseringen av SOFU både för OFSK och för de vilka ska bli ”truppofficerare” omfattar en längre militär utbildning, som har kravställts av FM för att de vilka genomför SOFU ska inneha motsvarande kompetens som ges vid de ordinarie officersutbildningarna inom FM och vid FHS.

### 3.8.6. Övervägande (I)

Syftet och metoderna för FM anställning av särskilda kompetenser som jag beskrivit ovan, har behov av förtydligande. Först när FM klart definierat vilka typbefattningar alternativt yrken alternativt vilka kriterier som ska gälla för att kunna omfattas av särskild kompetens-begreppet, samt bestämt hur befälsrätt och ansvar ska tillämpas för dessa befattningar, kan slutligen ett utbildningsystem tas fram och beslutas.

Trots ovanstående, är det enligt min bedömning nödvändigt att jag i denna utredning föreslår ett (förändrat eller justerat) system för de särskilda kompetenser som redan idag är tydligt definierade.

Reservofficersutbildning liksom all officersutbildning syftar till att den enskilde ska kunna vara kombattant och företräda staten Sverige på det sätt som det ankommer en officer eller specialistofficer. Här vill jag peka på tidigare erfarenheter som visar att det inte var självklart lika mellan alla yrken och alla försvarsgrenar.

Det finns enligt min mening ett antal särskilda kompetenser, utöver försvarsmedicinsk personal (främst sjuksköterskor), vilka bör vara aktuella för anställning som specialistofficerare i reserven. Exempel på sådana kompetenser kan vara IT och Cyber, där betydelsen av den särskilda kompetensen är betydligt viktigare för FM än förmågan att som specialistofficer leda och delta i strid på grupp- och plutonsnivå.

Jag har noterat att den särskilde utredaren Roland Ekenberg, i sitt utredningsuppdrag fått i uppgift att bl.a. utreda behovet av att införa en ny

<sup>118</sup> HKV 2021-10-08, FM2021-20896:1, s.3





personalkategori för tidvis anställd personal.<sup>119</sup> Om Ekenberg skulle komma fram till att det är lämpligt att göra detta och om Riksdagen så beslutar blir mitt fortsatta resonemang i detta avsnitt i huvudsak överspelat.

Om en sådan ny ”civil” personalkategori inte införs, bedömer jag att OFF/T och SO/T fortsatt är de enda möjliga vägarna att få nödvändiga kompetenser till FM och samtidigt innehålla de internationella konventioner Sverige åtagit sig att följa. Här blir då en operationalisering av ”kortare militär utbildning med begränsad befälsrätt” en enligt min bedömning betydelsefullt ramvillkor.

Jag rekommenderar FM att särskilt belysa försvarsmedicinsk personal i ljuset av den brist på dylik personal det finns i samhället och därmed i totalförsvaret. Jag tar inte ställning om detta ska ske som en ytterligare utredning eller ske på annat sätt.

### 3.8.7. Övervägande (II)

Försvarsmaktens föreskrifter om personaltjänst<sup>120</sup> reglerar bl.a. *tjänsteställning* och *befälsrätt*. Befälsrätt baseras bl.a. på Förordning<sup>121</sup> om Försvarsmaktens personal och regleras i detalj i FFS 2019:6 enligt följande:<sup>122</sup>

*1 § Av 3 kap. 1 § förordningen (1996:927) om Försvarsmaktens personal följer att befälsrätt innebär rätt och skyldighet för den som tillhör den militära personalen att i tjänsten föra befäl över annan militär personal. Vidare framgår att den som har befälsrätt över någon annan är dennes förman.*

*2 § Befälsrätt utövas genom att militär personal är underställd eller lyder under den som utövar befälsrätt.*

*3 § Underställd är ett bestående lydnadsförhållande som innebär att en befattningshavare står under en chefs befäl i alla avseenden utom sådana som har undantagits i särskild ordning.*

*I förhållande till de chefer som utövar befälsrätt över honom eller henne i de avseenden som har undantagits är han eller hon underlydande.*

*4 § Förman ska, inom sitt ansvarsområde, verka för upprätthållande av ordning inom Försvarsmakten.*

...

*13 § Om genomförandet av en viss verksamhet kräver att någon utövar befäl, utan att vara ordinarie förman över den berörda personalen, är den yrkes- eller reservofficer som har högst tjänsteställning skyldig att ta befälet och utöva detta till dess verksamheten har genomförts, eller övertagits av ordinarie förman.*

Ovanstående bestämmelser är enligt min bedömning väl anpassade för det fast anställda, stående insatsförsvaret, där totalförsvarspliktig personal och

<sup>119</sup> Regeringen, 2024-01-04, Bilaga I:2 till Protokoll vid Regeringssammanträde, Kommittédirektiv En ökad tillgång till personal och en ökad uthållighet inom det militära försvaret (pdf), s.13f

<sup>120</sup> Försvarsmakten, FFS 2019:6 FM föreskrifter om personaltjänst

<sup>121</sup> SFS 1996:927, Förordning om Försvarsmaktens personal

<sup>122</sup> Försvarsmakten, FFS 2019:6 FM föreskrifter om personaltjänst

tjänstepliktig personal inte planerades delta i omfattande operationer för försvaret av Sverige eller i kombinerade operationer inom Sverige eller inom NATO ram.

Befälsrätt och tjänsteställning får ytterligare betydelse under krigstid.

Brottsbalken innehåller två kapitel (21 och 22) vilka får giltighet när *riket är i krig*. Av dessa framgår tydligt att den som är chef för ett militärt förband eller verksamhet har ett synnerligt stort ansvar, vilket enligt min mening kräver militär utbildning:

*13 § Underlåter en krigsman under eller i anslutning till strid att till det yttersta uppfylla sin plikt att främja krigföringen, skall dömas för stridsförsumlighet till fängelse i högst tio år eller på livstid.*

*Lag (1986:645)*

Av denna anledning är den tidigare redovisade operationalisering av SOFU enligt min mening helt korrekt.

I det tidigare invasionsförsvaret var den fulla befälsrätten endast tilldelad de vilka hade adekvat militär utbildning, dvs militär personal. FM interna bestämmelser<sup>123</sup> om personaltjänst (gällande tom 1997 tom 2017) definierade bl.a. att civilanställd personal var tjänstepliktig personal och att de skulle ges tjänstegrad när erforderlig militär grad och krigsplacering erhållits.<sup>124</sup> Motsvarande bestämmelse gällde före 1997.

På motsvarande sätt var befälsrätten begränsad avseende de kompetensområden där det krävdes särskild kompetens. Försvarsmakten omfattas av samhällets regelverk även under höjd beredskap och krig. Försvarsmedicinsk personal är enligt svensk lag är de som ensamma har behörighet att fatta tex medicinska beslut. Det som utmärker denna grupp är således att de har en behörighet som normala officerare inte har, men som krävs för att fatta beslut även i militärt organiserad verksamhet. Motsvarande finns hos ett antal andra professioner som FM har behov av t.ex. veterinärer, hälsovårdsinspektörer, auditörer och meteorologer m.fl.

Den begränsning som idag finns avseende befälsrätt gäller endast framförande av militära fartyg eller flygplan.<sup>125</sup>

*15 § En chef som har befälsrätt över en enhet i vilken ingår fartyg eller luftfar-tyg får inte, utan att själv ha behörighet att framföra fartyget eller luftfartyget, ge order om gång eller annan manöver, om chefen för enheten av säkerhetsskäl motsätter sig detta.*

*I krig gäller inte denna begränsning om förhållandena kräver att åtgärden ändå vidtas.*

Försvarsmaktens Reglemente Uniformsbestämmelser 2015 anger att civila arbetstagare ska bära s.k. yrkesband i nederkant av gradbeteckningen (axelklaff) när de bär uniform. Avseende hur militär personal ska bära yrkesband varierar

<sup>123</sup> Försvarsmakten, FIB 1997:3, kap 3

<sup>124</sup> Försvarsmakten, FIB 1997:3, kap 3 §§ 10-15

<sup>125</sup> Försvarsmakten, FFS 2019:6 FM föreskrifter om personaltjänst, kap.3



mellan försvarsgrenarna.<sup>126</sup> Yrkesbandet innebär potentiell en signal till personalen att både rättigheter och skyldigheter bl.a. avseende befälsrätt som normalt åligger en YO eller RO oftast inte finns eller är begränsade. Jag vill också här framhålla att uniformerad chef med tilldelat uppdrag är chef oavsett innehavd tjänstegrad eller bakgrund.

Jag rekommenderar FM att anpassa bestämmelserna avseende tjänsteställning och befälsrätt för att återspegla den förändrade situationen med ökad krigsrisk, ökad andel mobiliseringsförband och härvid begränsa den allmänmilitära befälsrätten för den personal som inte har nödvändig militär kompetens för den tjänstegrad som är tilldelad, liksom begränsa befälsrätten för områden som kräver särskild kompetens för de vilka saknar denna särskilda kompetens.

Jag föreslår att FM inför en kort militär utbildning för personer med särskilda kompetenser (även innefattande försvarsmedicinsk personal) med krav på bärande av yrkesband och med begränsad allmänmilitär befälsrätt.

### 3.8.8. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

### 3.8.9. Övrigt

Begreppet och indelningen av *OFSK* är en rest dels av de civil-militära personalgrupperna (före NBO), dels systemet med olika personalkårer tom 1995, samt dels de bestämmelser avseende FM personaltjänst som återfinns i FiB 1997:3<sup>127</sup> där central produktionsledare hade bemannings- och individualplaneringsansvar för nivå 2/3 (övl/kk) och för de officerskategorier vilka vid denna tidpunkt hade civil akademisk utbildning (försvarsmaktsingenjörer, försvarsmaktsmeteorologer, medicinalofficerare och officerare vid väg- och vattenbyggnadskåren).

För den försvarsmedicinska personalen i FM bedömer jag vara kanske den största gruppen som skulle påverkas om Ekenberg kommer fram till att en ny civil kategori av tidvis tjänstgörande behöver och ska införas.

Att föreslå förändringar av *OFSK* ryms inom min utrednings mandat, men jag bedömer att bl.a. Försörjningsbarhetsutredningens Förslag 9 kräver förändring av FM olika regelverk och tillämpningsbestämmelser för anställning enligt § 20. Även definitionen av vilka personalgrupper som ska omfattas av begreppet *OFSK* och hur detta begrepp ska nyttjas, liksom vad som utgör FMFP och hur detta begrepp ska nyttjas, behöver enligt min mening förtydligas.

<sup>126</sup> Försvarsmakten, Reglemente Uniformsbestämmelser 2015, s.68, 89 samt 168

<sup>127</sup> FiB 1997:3 (upphävd), Försvarsmaktens interna bestämmelser om personaltjänst, § 3



### 3.9. Särskild officersutbildning för RO (§20)

Möjligheten för FM att anställa civila som yrkes- eller reservofficerare utan att dessa tidigare genomgått ordinarie yrkes- eller reservofficersutbildning, förslags av Skolreformsutredningen 2003. Jag har i föregående avsnitt redovisat bakgrunden och nu gällande förutsättningar för anställning som yrkes- eller reservofficer med särskild kompetens.

Jag kommer här att redovisa mina förslag vilka utgår från dels nu gällande principer för SOFU, dels att FM beslutar följa mitt tidigare förslag avseende införande av begränsad befälsrätt för de vilka inte har en grundläggande kompetens i ledning av väpnad strid.

#### 3.9.1. Förslag

Jag rekommenderar FM att särskilt belysa *försvarsmedicinsk personal* i ljuset av den brist på dylik personal det finns i samhället och därmed i totalförsvaret. Jag tar inte ställning om detta ska ske som en ytterligare utredning eller ske på annat sätt.

Jag vill också framhäva att militär sjukvårdspersonal i enlighet med folkrätten generellt inte är kombattanter.<sup>128</sup>

Jag föreslår att den särskilde utredaren Ekenberg uppdrag kompletteras med att utreda behovet av rätt till tjänstledighet för genomförande av utbildning till RO. Jag har på annan plats i denna utredning föreslagit att även rätt till studieuppehåll för RO och RO-aspiranter behöver införas.

Jag föreslår att en ny särskild reservofficersutbildning (SOFU/R) inrättas för att systematiskt möjliggöra en mer omfattande rekrytering av främst RO till KRO, men även GRO behov av akademisk särskild kompetens. SOFU/R ska enligt mitt förslag vara ett flexibelt instrument som ger tillräcklig militär kompetens för att kunna anställas som YO eller RO med begränsad befälsrätt.

Jag föreslår som en konsekvens av ovan att den nu existerande möjligheten att via AROU och sedan en akademisk examen på grundnivå byta personalkategori från SO/T till OFF/T ska stängas, i syfte att få en systematik i FM personalförsörjning av särskild kompetens.

Jag föreslår att beslut om anställning som elev vid SOFU/R tillsammans med andra personalbeslut i högre grad delegeras till C OrgE.

Jag föreslår att nuvarande system för militärtolkar och för flygledare fortsatt ska tillämpas.

Jag rekommenderar FM att klarlägga hur flygledare ska kunna utnämnas till OFF/T alternativt ändrar kravsättningen för samtliga flygledare till SO/T.

---

<sup>128</sup> SFS 1990:12 Totalförsvarets folkrättsförordning, § 2



Utbildn.	Kategori	Målsättningsbefattning	Utbildningslängd	Förkunskapskrav
ROU	OFF/T §18	stf kompch, plutch	Max ca 42 veckor	Värnpliktig PB eller GB med FOK, lägst 6,6,6 -markstrid, indirekt eld, fältarbete, luftvärn m fl
RSOU	SO/T §18	troppchef, gruppchef, specialist, operatör	Ca 20 veckor	GSS/K med minst 36 mån erfarenhet, lägst 5,5,5
SOU/R	SO/T §18	T.ex. flygledare, militärtolk	Enligt SOU	Enl resp utb.plan.
SOFU	OFF/T §20	Samma som för OFF/K §17	Mellan 20-25 månader	Lämplig akademisk grundexamen, lägst 6,6,6
SOFU/R	OFF/T §20	OFF/T §20 (begr. befälsrätt) -Avsedd för ”specialkårer”, t ex FMFP och OFSK	Minst soldatutbildning motsv. GSU-INT 5v. samt relevant befattnings- och förbandsutbildning om minst 10v.	Lämplig akademisk examen på lägst grundnivå alternativ yrkescertifiering, samt lägst 4,4,4
SOFU/R	SO/T §20	OFF/T §20 (begr. befälsrätt) -Avsedd för ”specialkårer”, , t ex FMFP och OFSK	Minst soldatutbildning motsv. GSU-INT 5v. samt relevant befattnings- och förbandsutbildning om minst 10v.	Lämplig akademisk grundexamen alternativ yrkescertifiering, samt lägst 4,4,4

Tabell: Förslag till förändrat grundutbildningssystem för RO. Utbildningar i grått diskuterades i avsnitt 3.7

### 3.9.2. Motiv

### 3.9.3. Övervägande (I)

En ny särskild reservofficersutbildning (SOFU/R) föreslås införas. SOFU/R bör innehålla två linjer, en linje för blivande OFF/T och en linje för blivande SO/T. Båda linjerna av SOFU/R bör även kunna genomföras som varianterna rak (i en följd) eller delas (över två eller flera somrar).

SOFU/R kommer sannolikt att uppvisa stora likheter med den ursprungliga AROU i form av syfte och genomförande, och syftar till att på ett strukturerat sätt



möta FM behov av ett flexibelt utbildningssystem för alla de olika RO kategorier där huvudspåret ROU och RSOU (för OFF/T) inte möter behovet.

Huvudsyftet med SOFU/R är att den enskilde efter godkänd utbildning ska vara anställningsbar som RO enligt Officersförordningens § 20 som officer eller specialistofficer i reserven, men med begränsad befälsrätt. YO och RO med särskild kompetens rekryteras och anställs just för sin särskilda kompetens och inte för eventuell förmåga att leda och delta i väpnad strid.

Målgruppen för SOFU/R är enligt mitt förslag civila vilka har en särskild akademisk eller yrkesprofessionell kompetens som FM behöver. Dessa individer har genom sin bakgrund ofta en fast inkomst och ordnade familjeförhållanden, varför en av FM ordinarie GOU omfattande först värnplikt vilken följs av 3 eller 6 terminers utbildning på värnpliktsförmåner, inte utgör ett attraktivt eller relevant alternativ.

SOFU/R förutsätter att den enskilde har någon form av grundläggande militär utbildning. FM har under många år genomfört en kortare militär utbildning för civil personal och för civila specialister vilka ingick i internationella insatser. Det har handlat om t ex förrådspersonal, medicinsk personal eller IT-specialister.

Den aktuella kursen benämns GSU INT och är 5 veckor lång, med målsättningarna att kunna lösa två uppgifter:

- (1) förstärka befintlig personal i campens gate då så krävs, samt
- (2) medfölja på en patrull som utsätts för beskjutning.

GSU INT har kompletterats med en insatsspecifik utbildning på 1-2 veckor beroende på vilket insatsområde individen skulle verka i.

Andra exempel på korta soldatutbildningar är:

- Grundläggande soldatutbildning för frivilligpersonal (GU-F) omfattande två 2 veckor, där målgrupperna bl.a. är hemvärnspersonal, vilka inte har strid som huvudtjänst, t ex bilförare, hundförare och MC ordonnanser.
- Grundläggande soldatutbildning för CVAT (GSU) vilka ska vara beväpnade i sin krigsbefattning. Utbildningen har samma målsättningar som GU-F, men genomförs under längre tid då målgruppen är anställda i FM, vilka genomför utbildning i ett 8 tim/dag-tempo.
- Kombattantutbildning för obehäpnad personal (KombU) har obehäpnade CVAT som målgrupp, där t.ex. krigsförbandet HKV omfattar en relativt stor mängd obehäpnade CVAT, vilka är kombattanter och således krävs t ex utbildning i folkrätt.

FM erfarenheter från de internationella insatserna har varit, att GSU-INT (5v.) med efterföljande insatsspecifik utbildning om 1-2 veckor, har varit tillräckligt för att civil medarbetare ur FM eller civila utan genomförd värnplikt, har kunnat tjänstgöra som uniformerade kombattanter i svenska militära uppdrag utomlands.



Jag föreslår därför att kortaste militära utbildning för en SOFU/R ska motsvara GSU-INT.

### 3.9.3.1 SOFU/R för OFF/T

För OFF/T bedömer jag att varianten SOFU/R ska användas för de personer vilka FM behöver för KRO (och i vissa fall GRO) vilka behöver vara kombattanter även före det att FM krigsorganiserar. Antingen erbjuder FM en väg som är möjlig för individen eller så kommer FM att ha en vakans.

Ett exempel på målgrupp är för mig majoriteten av den försvarsmedicinska personal, vilka inte är intresserade att genomföra SOFU och där FM inte är intresserade att betala t.ex. läkarlöner under en 20-25 månaders period.

SOFU/R blir därmed en pragmatisk lösning för att möjliggöra för FM att skapa relationer med nödvändiga läkare och kunna knyta dessa till lämpliga platser i KRO.

Jag uppskattar att ca 90 % av KRO behov av OFF/T kommer att mötas genom ROU, varför antalet elever mot OFF/T varianten av SOFU/R uppskattas till ca 10st per år (ca 10 %).

Det är viktigt att notera att den korta OFF/T utbildningen, inte kommer att ge allmän-militär kompetens till den som inte tidigare förvärvat sådan genom YO, RO eller vpl-officersutbildning. Denna pragmatiska utbildningsväg ställer enligt min mening krav på att dels FM inställning till utnyttjande av SOFU för RO förändras, dels att mitt förslag till införande av begränsad befälsrätt införs.

En möjlig utbildningsgång för en RO med särskild kompetens skulle kunna vara enligt följande:

- Anställning som kadett
- GSU-INT (5 veckor)
- Befattningsspecifik utbildning
- Krigssjukvård
- Befälskurs
- Anställning som RO/Lt enligt § 20

Ovanstående utbildningsgång skulle sannolikt omfatta ca 15-17 veckor och kunna genomföras delat i förslagsvis tre eller fyra block.

Ovan beskrivna SOFU/R bedömer jag inte kommer att lösa FM volymproblem avseende RO, men det kommer att möjliggöra att vissa särskilda kompetenser och vissa individer med singelkompetenser kan utbildas till och anställas som OFF/T enligt § 20 Officersförordningen.



### 3.9.3.2 SOFU/R för SO/T

SOFU/R föreslås även vara en väg för rekrytering till och anställning som SO/T. Här noterar jag åter att FM befälssystem i sin nuvarande utformning enligt min bedömning inte har definierat ”gräns vänster och höger” för specialistofficerare i reserven.

Den här föreslagna SOFU/R kommer inte göra individen till en SO/K, däremot kommer individen att möta de grundläggande kraven för anställning som SO/T. Här blir möjligheten till fortsatt utbildning och tjänstgöring efter anställning viktiga för att möta KRO-befattningens krav. Tillsammans med individernas professionskunskaper eller yrkeserfarenhet (den särskilda kompetensen) bedömer jag sammantaget att SOFU/R kommer att säkerställa krav i befattning.

SOFU/R blir härmed, liksom i fallet för läkare, en pragmatisk lösning för att möjliggöra för FM att skapa relationer med nödvändiga sjuksköterskor för att kunna knyta dessa till lämpliga platser i KRO.

Jag har tidigare i min utredning funnit att det sannolikt finns ett inte oväsentligt behov av SO/T. En stor del av dessa tillhör olika specialistkårer såsom tolkar, flygledare eller medicinspersonal, medan andelen ”vanliga SO” är mer begränsat i KRO men dock existerande.

Jag har i min delrapport 3 och i den modellering<sup>129</sup> som utgjorde underlag till denna redovisat några av de olika RO-utbildningar som (trots allt) genomförts och fortsatt genomförs i FM. Jag sammanfattar detta här förkortad version:

*Militärtolkar rekryteras efter genomförd GU och genomför en SOU/R vid Tolks i Uppsala (UndsäkC), med delar av utbildningen förlagd till LedR i Enköping. SOU/R för militärtolkar omfattar tre terminer och efter utbildningen anställs den enskilde som SO/T. Före professionalisering av FM personal (avvecklingen av värnplikten och övergång till frivillighet) utbildades militärtolkarna som värnpliktig personal under 15 månader (vpl off/KB). Dessa värnpliktiga tolkar uttogs efter omfattande kompletterande prövningar mot sannolikt FM högsta krav. ...Beroende på utbildningsförutsättningarna vid Tolks påbörjas SOU/R endast vartannat år.*

*Flygledare (trafikledare) rekryteras efter genomförd GU (oberoende) och genomför en SOU/R i Luftstridsskolans regi. Flygledartjänsten sker i samverkan mellan LFV och FV sedan ca 1945 och följer det gemensamma internationella folkrättsligt bindande regelverket ICAO. Samtliga flygledare är i grunden anställda av LFV (huvudarbetsgivare) och de som FM behöver för sin tjänst är RO (ca 1/3 OFF/T, ca 2/3 SO/T). ...Utbildning till flygledare är en kvalificerad yrkesutbildning och är formellt inte en akademisk utbildning, varför FM krav för anställning som OFF/T inte kan uppfyllas. Detta kommer i närtid att bli en utmaning då ca 1/3 av flygledarbefattningarna är klassificerade som OFF/T.*

*Försvarsmedicinsk personal består till den absoluta huvuddelen av civilt legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal, vilka i fredstid är anställda i regioner, kommuner eller privat hälso- och sjukvård. Exempel på professioner vilka inryms*

<sup>129</sup> MHS H, 2023-12-19 FM2022-19207:10 MHS H Utvecklat reservofficerssystem - försörjningsbarhetsmodell





*inom be-greppet "Försvarsmedicinsk personal" är läkare, sjuksköterskor, tandläkare, veterinärer och apotekare.*

*Den försvarsmedicinska personalen är alltså till huvuddelen att betrakta som civila specialister, vars kompetens i huvudsak skapas, utvecklas och bibehålls av den "civila" arbetsgivaren. Denna grupp är också legitimerad personal vars rätt att utöva yrket regleras av Socialstyrelsen. Härvid avviker denna personalgrupp avsevärt från övriga reservofficerskategorier.*

*För den försvarsmedicinska personalen föreligger ett särskilt utpräglat konkurrensförhållande mellan å ena sidan FM behov och å andra sidan Totalförsvarets behov av den i samhället begränsade gruppen legitimerad personal.*

*Den försvarsmedicinska personalen avviker från övriga reservofficerare i det avseendet att en genomförd värnplikt (efter sänkningen av högsta grundutbildningsålder till 24 år) inte kan utgöra en förutsättning för rekrytering.*

För militärtolkar och för flygledare bedömer jag att nuvarande system medger rekrytering och efterföljande anställning i tillräcklig utsträckning för att dessa två särskilda varianter av SOU fortsatt ska tillämpas. Dessa utbildningar genomförs idag som SOU/R enligt § 18 i Officersförordningen men har hanterats i detta avsnitt då både *flygledare* och *militärtolkar* omfattas av min utrednings gruppering av *specialkårer*.

Jag bedömer att med nuvarande författningsregleringar det inte finns något annat alternativ avseende den försvarsmedicinska personalen än anställning som RO och utbildning via SROU.

Jag vill framhäva att försvarsmedicinsk personal i enlighet med folkrätten inte är kombattanter. När FM anställer denna personal som RO blir de enligt min bedömning, trots sin särställning, juridiskt kombattanter. Jag anser det därför viktigt att den särskilde utredaren Ekenberg belyser denna aspekt i sin utredning.

### 3.9.3.3 Rekrytering och antagning

Utgående från resonemangen ovan bedömer jag att det kommer vara mycket svårt för FM att kravsätta behörigheter i form av bakgrund och erfarenheter, skolkraV, fysisk status, etc för alla de olika elevkategorier och inriktningar som potentiellt kommer att kunna använda SOFU/R.

Vidare bedömer jag att det kommer att bli svårt för en central instans att kunna avgöra om det verkligen är en för ett specifikt krigsförbands behov nödvändig individ och inte en individ som ser SOFU/R (eller RSOU) som en genväg jämfört med ROU eller andra utbildningar i FM. Jag bedömer att rekrytering och antagning bäst kan ske lokalt och att det är respektive krigsförbandschef (bataljon eller högre) som ytterst fattar beslut om en vakans är bättre än individ X som genomgår SROU.

Av detta följer att rekryterings- och anställningsprocessen mot SOFU/R måste ha en särskild process och inte kan vara densamma som används för andra GOU:er. Här behöver särskilt t.ex. prövning, urval och nominering (läs informellt beslut) fullt ut ske på förband och, om inte Officersförordningen justeras, antagning



vilken sker i FM antagningsnämnd utvecklas till en formalitet. Jag bedömer att FM föreskrifter för antagning till utbildning m.m. måste justeras för att möjliggöra SOFU/R.

Alternativet till SOFU/R är att fortsätta förlita sig till rekrytering av förtidsavgångna YO till SO/T alternativt nya värnpliktsutbildningar. Jag bedömer att detta skulle innebära att FM alla kompetensbehov inte kommer att fyllas till KRO35.

### 3.9.3.4 Genomförande

För att nå den flexibilitet som utbildningssystemet för RO kräver föreslår jag att både en sammanhållen (rak) och en delad variant av SOFU/R erbjuds.

De delade varianterna syftar dels till att fånga upp individer från universiteten (mestadels OFF/T), dels de civila med särskilda kompetenser vilka inte kan vara frånvarande från sitt ordinarie arbete under längre perioder, t.ex. läkare och sjuksköterskor. Den delade utbildningen behöver kunna erbjudas under flera kalenderår och inte med nödvändighet i en följd.

Min initiala bedömning är att SOFU/R, undantaget försvarsmedicinsk personal, kommer att omfatta 10 till 20 elever årligen.

### 3.9.4. Övervägande (II)

Ovan beskrivna förslag täcker inte helt FM behov att kunna rekrytera personal med särskild kompetens. Möjligheten att knyta till sig individer i samband med att de påbörjar högskoleutbildning finns i realiteten inte i de olika systemen, då utnyttjandet av § 20 förutsätter en professionsexamen eller en akademisk examen på grundnivå. Detta möter generellt inte den som precis påbörjar sin högskoleutbildning.

En återgång till att FM rekryterar bl.a. FM-ingenjörer och meteorologer i samband med antingen genomförandet av grundutbildningen eller påbörjandet av högskolestudierna, skulle synliggöra det särskilda kompetensbehov som FM har i främst KRO. För dessa individer kan ett förslag liknande det som jag utvecklar i mitt ställningstagande till Försörjningsbarhetsstudiens förslag 11 (punkt 4.2 nedan) vara en möjlighet.

### 3.9.5. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

Alternativet till att införa SOFU/R enligt ovan förslag för att personalförsörja SO/T (utgående från nuvarande författningar och regler) är att personalförsörjning sker antingen genom värnplikt eller via genom rekrytering av förtidsavgångna YO.



När det gäller försvarsmedicinsk personal och andra spets-/singelkompetenser bedömer jag att konsekvensen blir att FM kommer att ha vakanta befattningar i KRO.

### 3.9.6. Övrigt

Under min utredning har det för mig blivit tydligt att begreppet *försvarsmedicinsk personal* och då främst den som benämns *kliniker* inte är tillräckligt definierad. Hur många, vilka som ingår, vilken militär utbildning de behöver/ska genomgå, vem som ansvarar för krigsplacering m.m. lämnar enligt min bedömning utrymme för förtydligande och förbättring.

Jag menar vidare att RO-utbildning för civila specialister, dvs individer med en särskild kompetens och sannolikt en anställning hos en privat eller offentlig arbetsgivare, kan påverkas av att automatiskt har rätt till tjänstledighet för att genomgå utbildning till RO inte finns. Den nyligen tillsatta utredningen<sup>130</sup> ledd av Roland Ekenberg har i uppgift utreda behovet av en uttrycklig rätt till tjänstledighet för reservofficerare. Jag föreslår att detta utredningsuppdrag kompletteras med rätt till tjänstledighet för genomförande av utbildning till RO. Jag har på annan plats i denna utredning föreslagit att även rätt till studieupphåll för RO och RO-aspiranter behöver införas.

Jag rekommenderar FM att särskilt belysa *försvarsmedicinsk personal* i ljuset av den brist på dylik personal det finns i samhället och därmed i totalförsvaret. Jag tar inte ställning om detta ska ske som en ytterligare utredning eller ske på annat sätt.

---

<sup>130</sup> Regeringen, 2024-01-04, Bilaga I:2 till Protokoll vid Regeringssammanträde, Kommittédirektiv En ökad tillgång till personal och en ökad uthållighet inom det militära försvaret (pdf)

## 4. Förslag ställda av Försörjningsbarhetsutredningen 2023

Försörjningsbarhetsutredningen 2023<sup>131</sup> (FU23) genomfördes inom Försvarsstaben och är fastställd av C FST GEN 2023-10-04. FU23 fokus var försörjningen av HKV och FM staber med stabsofficerare (OFF/K) bl.a. utgående från det förväntade NATO-medlemskapets krav på bemanning och den utökade nationella ledningsorganisationen som följer av FM tillväxt de kommande åren.

Utredningen skulle belysa vilka förutsättningar som dagens personalförsörjningssystem har att försörja FM, dels analysera möjligheterna att utbilda OFF/K, dels föreslå åtgärder på kort sikt öka antalet stabsofficerare och föreslå åtgärder för den långsiktiga personalförsörjningen. Särskilt skulle möjligheterna att nå personalförsörjningsmålen avseende kvinnor identifieras.<sup>132</sup>

Den analys och modellering jag låtit genomföra inom ramen för min utredning, motsvarar de slutsatser som Försörjningsbarhetsutredningen 2023 kommit fram till. FU23 har föreslagit fyra åtgärder, vilka enligt min bedömning<sup>133</sup> har påverkan/gränisar till min utredning om RO-systemet.

Jag instämmer med FU23 analys och slutsatser, men måste när jag belyser effekterna av de fyra förslagen på RO-systemet ta utgångspunkt i mitt uppdrag och hur förslagen skulle påverka RO-systemet.

Jag bedömer att FM har behov av att genomföra en övergripande analys avseende försörjningen av alla personalgrupper i Försvarsmakten, för att anpassa FM regelverk till den situation som kommer att råda 2035: majoriteten av FM kommer då (åter) att bestå av (T)idvis tjänstgörande där (P)liktpersonalen är den största gruppen.

### 4.1. Förslag 8: RO med ett (1) inledande år i GRO efter ROU

#### 4.1.1. Mitt ställningstagande till Förslag 8

Jag tillstyrker delar av FU23 förslag nr 8.

Jag delar FU23 förslag innebärande att antalet examinerade RO måste öka, dock måste enligt min bedömning både OFF/T och SO/T volymen öka mer än vad FU23 föreslår.

Jag delar FU23 förslag att, i linje med 2016 års Personalförsörjningsutredning<sup>134</sup>, införa en särskild grundutbildningsväg för yrkes- och reservbefäl.

<sup>131</sup> Högkvarteret, 2023-10-04 FM2022-25719:6, Slutredovisning: Analys av försörjningsbarhet 2023

<sup>132</sup> Högkvarteret, 2023-10-04 FM2022-25719:6, bilaga 1 s.2

<sup>133</sup> Förslag 9 anger att förslaget bör behandlas inom min utredning

<sup>134</sup> SOU 2016:63, En robust personalförsörjning av det militära försvaret, s.16



Jag har tidigare i min utredning lämnat förslag till ett förändrat utbildningssystem för RO. Jag menar att FU23 förslag innebär att RO-utbildning ska ha en annan inriktning än den jag föreslår, dvs mot krigsuppgift och krigsplaceringsbarhet i KRO. Jag har därför en avvikande mening avseende senare delen av detta förslag.

Av såväl principiella, legala och utbildningsrationalitetsskäl bör militär utbildning begränsas att genomföras av FM eller de frivilliga försvarsorganisationerna.

#### 4.1.2. Motiv

#### 4.1.3. Överväganden

FU23 konstaterar i likhet med min utredning, att för få har utbildats till OFF/T de senaste 20 åren. FM har sedan FB2000 haft inriktningen att ca hälften av RO-kadern ska grundutbildas och ca hälften rekryteras från förtidsavgångna YO. Jag har bedömt i DR 3 att det krävs ca 100 utbildningsplatser mot OFF/T och ca 50 utbildningsplatser mot SO/T. I siffrorna för SO/T ingår GOU för flygledare och militärtolkar. Detta är ett något större behov än det som FU23redovisar.

Min bedömning är fortsatt, för att fler RO ska kunna rekryteras, är det nödvändigt att fler individer är behöriga att söka RO-utbildning. Här är värnpliktens begränsade volym det största hindret. Både 2003 års Skolreformsutredning<sup>135</sup> och Personalförsörjningsutredningen 2016<sup>136</sup> föreslog att det åter skulle bli möjligt att söka officersutbildning direkt, vilket ännu inte realiserbarhetsprövats. En sådan möjlighet, tillsammans med möjligheten att genomföra en grundutbildning inriktad mot att förbereda deltagarna för kommande officersutbildningen, bedömer jag skulle öka antalet RO vilka rekryteras. Jag fördjupar mitt resonemang under pkt 3.7 resp. 3.8 ovan, där jag föreslår förändringar avseende GOU för RO.

RO-systemets existens grundar sig i FM befälsbehov när KRO är mobiliserad. Sverige som nation har inte råd att i fred ha så många befäl anställda som KRO behöver, varken ekonomiskt eller talangmässigt eftersom andra delar av samhället måste fungera. Fram till FB2000 var målsättningen för all RO-utbildning inriktad mot krigsuppgiften. Efter FB2000 då alla krigsbefattningar för RO bemannades av YO, ändrades inriktningen till att vara plutonchef vid internationella insatser och tjänstgöra vid grundutbildning av värnpliktiga. FM har i beskrivningen av flerbefälssystemet<sup>137</sup> definierat skillnaden mellan YO och RO enligt följande (exempel SO):

<sup>135</sup> SOU 2003:43 Ett reformerat skolsystem, s.16

<sup>136</sup> SOU 2016:63, En robust personalförsörjning av det militära försvaret, s.16

<sup>137</sup> Högkvarteret, 2022-08-22 FM2022-11316:3, Beslut Försvarsmaktens befälssystem, bilaga 1, s.12



*Den dimensionerande skillnaden mellan kontinuerligt och tidvis tjänstgörande specialistofficerare är därmed att de kontinuerligt tjänstgörande även ska kunna inneha befattningar i utbildnings- och förvaltningsorganisationen.*

Jag har i mitt utredningsarbete tagit avstamp bl.a. från ovanstående, och i min förra delrapport föreslagit att målsättningen för RO ska ändras tillbaka till i huvudsak möta KRO behov av befäl. Jag förutsätter att Förslaget 8 inte medför att utbildningen av RO inriktas mot grundutbildning av värnpliktiga, utan att RO expertis fortsatt kommer att vara *truppföring* och inte *trupp utbildning*.

RO-utbildningen idag genomförs främst centraliserat vid FM olika skolor. Av både rationalitetsskäl och kompetensskäl, har RO-utbildning efter andra världskriget alltid bedrivits centraliserat eller regionaliserat. Jag föreslår på annan plats i denna utredning förändringar av RO-utbildningssystemet, med utbildningens fokus KRO behov av befäl och med en i huvudsak centraliserat genomförande. Jag vill här notera att organisering och genomförande av militär utbildning utanför FM inte är tillåtet utan särskilt tillstånd enligt Brottsbalken Kap. 18 §. 4 och Regeringsformen Kap.2 §. 24. Den militärt organiserade utbildningen vid FHS (officers- och högre officersprogrammet) genomförs antingen vid FM eller av från FM tjänstlediga officerare vilka är placerade som militära lärare vid FHS..Det är vidare resurs- och kompetensintensivt, vilket är orsaken till att FHS genomför de s.k. VFU-terminerna vid FM skolor och inte har organiserat denna utbildning i egen regi.

#### 4.1.4. Övrigt

Jag noterar att FU23 använder begreppet RO (reservofficer) för att beskriva officer i reserven. RO är en personalgrupp<sup>138</sup> som består av två undergrupper, officer i reserven (OFF/T) och specialistofficer i reserven (SO/T).

#### 4.1.5. Förslag 8 enligt Försörjningsbarhetsutredningen

De senaste åren har det examinerats 11 till 28 RO per år. Det är för få. Volymmålen för kommande år är att öka ROU från 70 till 90. Försörjningsberäkningar pekar på att det kan hålla en volym på cirka 2 000 RO. Planerad ROU-volym kan volymbehovet, men beräkningen bygger på antaganden om avkastning mot RO av förtidsavgångna YO vilket innehåller ett risktagande. Behov av RO inom olika kompetensområden kan även föranleda behov av större ROU-volym, samt flera former av ROU för särskilda kompetenser.

RO-volymer bör även systematiskt mernyttjas i GRO genom att ett första tjänstgöringsår förläggs i anslutning av avslutad ROU för huvuddelen.<sup>139</sup> Det kommer till del att dämpa behovet att rationalisera GRO instegsbefattningar om OFF/K tid som OF-1 minskas enligt förslagen 6 och 7 ovan. FG/SK behöver därmed i mindre omfattning ompröva nuvarande arbetssätt. Vidare kan ett ökad

<sup>138</sup> FFS 2019:6, Kap 2, §4-6

<sup>139</sup> Bör inte tillämpas på exempelvis RO legitimerad personal



rörelse mellan YO och RO, enligt förslag 11 nedan, gör att innehållet i utbildningen och nyttjandet av RO i GRO (och KRO) ändras.

En förändrad ROU kan även vara fler saker än volym och utbildningens innehåll eller praktik. Utbildningens bedrivande kan komma att behöva förändras för att frigöra kapacitet inom befintliga garnisoner, exempelvis genom att pröva ROU på andra garnisonsorter parallellt med universitetsstudier. Förslag 9 nedan beskriver en sådan lösning, skissad utifrån försvarsingenjörer. En förlängning av det skulle kunna vara att ROU även läggs utanför Försvarsmaktens skolor, exempelvis på garnisoner i universitetsorter eller på FFO.

- Förslaget bör till del kunna hanteras inom pågående RO-utredning.<sup>140</sup>
- Förläggning av utbildningar vid andra anordnare än Försvarsmaktens skolor är frågor för FST GEN UTB och FST STRA UTV.

## 4.2. Förslag 9: Ny modell för OFSK (YO och RO)

### 4.2.1. Mitt ställningstagande till Förslag 9

Jag tillstyrker principiellt FU23 förslag nr 9, men noterar att förutom sista meningen, förslaget problematiserar och föreslår lösningar för att lösa försörjningsproblematik av YO.

Jag delar FU23 förslag att, i linje med 2003 års Skolreformsutredning<sup>141</sup> och 2016 års Personalförsörjningsutredning<sup>142</sup>, införa en särskild grundutbildningsväg för yrkes- och reservbefäl.

### 4.2.2. Motiv

Jag har tidigare i min utredning (avsnitt 3.7) lämnat förslag till ett förändrade principer och hantering av Reservofficerare med särskild kompetens, och lämnat förslag (avsnitt 3.8) till ett förändrat utbildningssystem för reservofficerare enligt §20. Dessa förslag motiveras enligt min mening mitt ställningstagande ovan till Försörjningsbarhetsutredningens Förslag 9.

### 4.2.3. Överväganden

FU23 förslag till ny utbildningsgång för OFSK är enligt min mening huvudsak ett förslag för försörjning av FM behov av kontinuerligt anställda officerare med

<sup>140</sup> FM2022-19207:6, Inbjudan till reservofficersseminarium (RO seminarium)

<sup>141</sup> SOU 2003:43 Ett reformerat skolsystem, s.16

<sup>142</sup> SOU 2016:63, En robust personalförsörjning av det militära försvaret, s.16



särskild kompetens. Undantaget är den försvarsmedicinska personal, för vilka det idag finns en mindre andel kontinuerligt tjänstgörande.

Jag har tidigare i denna delrapport redovisat min bedömning att begreppet försvarsmedicinsk personal och då främst den som benämns kliniker inte är tillräckligt definierad mm. Jag har i samband med detta rekommenderat FM att särskilt belysa försvarsmedicinsk personal i ljuset av den brist på dylik personal det finns i samhället och därmed i totalförsvaret.

FU23 föreslagna utbildningsgång liknar i huvudsak den som FM tillämpade för att tillgodose behovet av högskoleutbildade officerare både före och under NBO, med undantaget att dessa var anställda under studietiden.

Jag har tagit del av att diskussioner och artiklar om en alternativ modell för rekrytering av RO med särskilda kompetenser liknande den vanligt förekommande i kanske främst USA "ROTC" förekommer.

ROTC är ett landsomfattande universitetsbaserat system som erbjuds vid fler än 1.700 olika amerikanska universitet och högskolor. ROTC förbereder studerande att bli officerare vid en av USAs militärgrenar: Armén, flottan, flygvapnet, marinkåren. Ett av incitamenten är att den studerande erbjuds gratis högskoleutbildning under hela sin studietid. Som motprestation för betald universitetsutbildning, åtar sig ROTC-kadetter att tjänstgöra i militären efter examen. Längd på förväntad tjänstgöring beror på ROTC-kadettens inriktning, men omfattar i armén ett bindande engagemang om fyra års tjänstgöring **följt** av fyra års reservtjänstgöring med omedelbar insatsberedskap.<sup>143</sup>

ROTC bygger på att den enskilde studenten ges gratis universitetsutbildning, med motprestation att man åtar sig att tjänstgöra en viss tidsperiod. Detta är en modell som FM tidigare har försökt tillämpa för främst kanske stridsflygare och som inte har stöd i svensk lag eller i svenska traditioner på arbetsmarknaden.

FM tillämpade före och under NBO modellen att antingen skicka utbildade officerare till högskola alternativt rekrytera ingenjörs- och meteorologaspiranter och efter grundläggande militär utbildning anta dessa till utbildningsprogram antingen som FM-ingenjörer eller som FM-meteorologer. Förmånerna för dessa aspiranter har varit varierande, men de har inte behövt ta studielån för att kunna genomföra studierna. Denna modell avvecklades i samband med FM omställning eftersom den ansågs för dyr och att behovet av kunde lösas genom direktrekrytering av utbildade med särskild kompetens, vilket operationaliserats genom SOFU.

Eftersom modellen med ROTC sannolikt inte är genomförbar i Sverige, kunde ett alternativ vara att FM återgår till den modell för personalförsörjning av OFSK som rådde före FB04. Ett annat alternativ kunde vara att FM åtar sig att för varje år som anställd OFSK, betala 10% av de studielån som direktrekryterade OFSK har. Jag har i mitt ställningstagande till förslag 8 framfört mina tvivel visavi organiserande av militär utbildning utanför FM.

<sup>143</sup> [https://carefully\\_removed\\_external\\_link\\_due\\_to\\_policy](https://carefully_removed_external_link_due_to_policy), 2024-01-19





#### 4.2.4. Förslag 9 enligt Försörjningsbarhetsutredningen

Officerare med särskild kompetens (OFSK) är försvarsmeteorologer, försvarsingenjörer samt försvarsmedicinska officerare (läkare, psykologer, veterinärer, tandläkare, apotekare och sjuksköterskor).<sup>144</sup> Utöver OFSK finns även kompetensgrupper<sup>145</sup> med viss centralplanering men som huvudsakligen inte försörjs via SOFU som är utbildningen för OFSK. Vidare finns kompetensområden som varken definierats som OFSK eller kompetensgrupper men som skulle kunna få bidrag till sin försörjning genom en modell enligt förslaget; exempelvis marin RO inom sjöfart och transportlogistik som civilt utbildas vid Chalmers tekniska högskola.

SOFU har varit ett sätt att skapa fler vägar in (FVI) till officersyrket. Här föreslås en grundläggande officersutbildning (GOU) som är skraddarsydd för Försvarsmaktens behov av OFSK istället för akademiker i en vidare mening. Tanken är att rekrytera direkt mot studenter vid meteorolog-, civilingenjörs och eventuellt medicinska utbildningar och att förlägga utbildningen till somrarna mellan läsåren.

Idag är ett förkunskapskrav för GOU att ha genomfört en GU som värnpliktig eller rekryt. För att bredda rekryteringsbasen skulle en hemställan om att åter få utbilda rekryter vara en lösning. GU som rekryt är som kortast 120 dagar, så även GU tar tid från terminer men är planerbar för den enskilde på ett sätt värnplikt inte är samt att en riktad utbildning, ibland beskriven som aspirantutbildning, kan utformas så att tempot i utbildningen hålls högre än annan GU.

Skissen, tabell 8, för försvarsingenjörer läsårs 1-5 antas här kunna vara samma för andra utbildningar. Efter att förkunskapskravet uppnåtts påbörjas GOU.

Efter tentamentsperiod i juni påbörjas sommarkurs 1 som slutar innan omtentamentsperiod i augusti. Tidsuttaget är 10 veckor inklusive 4 veckor semester. Utbildningstiden för sommarkurs 1 är således 3 plus 3 veckor. Totalt 18 veckor, vilket är cirka en termin.

Tabell 8. Skiss av ny modell för OFSK-utbildning

GU: Värnplikt eller rekryttjänst Läsår 1: Civila studier
Sommarkurs 1: 3+3 veckor Läsår 2: Civila studier
Sommarkurs 2: 3+3 veckor Läsår 3: Kandidatexamen (motsv.)
Sommarkurs 3: 3+3 veckor, därefter utnämning till fänrik Läsår 4: Civila studier
Sommarkurs 4: Förbandspraktik Läsår 5: Civ.ing.examen (motsv.)
Sommarkurs 5: Förbandspraktik, därefter utnämning till löjtnant

<sup>144</sup> FM2022-14798:1, Handbok Personaltjänst 2022, H PERS 2022, tabell 6.1 OFSK-grupper

<sup>145</sup> 'Utvecklingsledning, flygtrafiktjänst, försvarsmedicin, fortifikationstjänst, telekrigföring, intendenturtjänst samt underrättelse- och säkerhetstjänst' FM2022-14798:1, Handbok Personaltjänst 2022, tabell 6.2 Kompetensgrupper inom Försvarsmaktens fackpersonal



Efter avlagd kandidatexamen (motsv.) och genomförd sommarkurs 3 sker befordran till OF-1 fänrik (och möjlighet till ett första tjänstgöringsår om studierna avslutas på kandidatnivå).

Efter magisterexamen (motsv.) och genomförd sommarkurs 5 sker befordran till OF-1 löjtnant. Därefter påbörjas ordinarie tjänstgöring i GRO, utifrån FST HR Chförs placeringsbeslut och med en progression mot OF-2 genom kurser och befattningar, följt av vidare utveckling i befintligt utbildningssystem för OFSK mot OF-3 och OF-4.

Denna GOU torde även kunna användas för att rekrytera RO till dessa kompetensområden, samt för värnpliktiga befäl såsom berörs i förslag 11 nedan.

- Förslaget bör beredas vidare av FF och vid FST HR. Perspektiv att beakta finns vid både FST HR Chförs, FST HR Argus och FST HR Villkor.
- Förslaget bör även beredas vidare vid FST STRA UTV som ansvarar för personalförsörjningskoncept. Utredning om GU med andra sätt än värnplikt finns sedan innan, inklusive att anställa som GSS för att komma ifrån begränsande förkunskapskrav.

### 4.3. Förslag 11: Ökad rörlighet mellan YO och RO

#### 4.3.1. Mitt ställningstagande till Förslag 11

Jag avstyrker huvudförslaget, vilket jag uppfattar är inriktat mot att personalförsörja HKV i GRO, och som innebär att de av mig föreslagna principerna för hela RO-systemet blir ogiltiga och en stor del av mina förslag blir inte genomförbara. Jag menar också att fokuseringen till tjänstegrad blir fel eftersom tjänstegrad enligt min mening främst har betydelse i fält när ingen utsedd chef finns och det är svårt. Jag föreslår i stället att låta yngre officerare tjänstgöra vid HKV före det att de genomför HOP och att vid behov då konstituera dessa.

Jag bejakar att Försörjningsbarhetsutredningen har föreslagit att alla OrgE ska tillsätta en RO-handläggare.

Jag bejakar också att återta möjligheten att anställa värnpliktsavgångsbefäl som RO.

Jag föreslår att möjligheterna att anställa värnpliktsavgångna vpl befäl som RO alternativt anställa dessa som krigsfrivilliga utreds i detalj av den särskilde utredaren Ekenberg inom ramen för dennes personaltillgångsutredning.

#### 4.3.2. Motiv



### 4.3.3. Överväganden

Jag bedömer att första delen av detta förslag handlar om att personalförsörja FM GRO med stabsofficerare med tjänstegrad major (OF-3) och på sikt överstelöjtnant (OF-4). Jag har redan i DR3 föreslagit en förändrad syn på RO i form av återgång till fokusering mot krigsuppgifter. Jag har i denna utredning utvecklat detta bl.a. genom mitt förslag till förändrade bestämmelser avseende befälsrätt.

Försvarsmakten hade på 1980/1990-talet ungefär dubbelt så många stabsofficerare nivå 4 och 4 (OF-3, OF-4) som idag till en KRO som omfattade ca 800.000 människor. De återfanns i den centrala ledningen, i försvarsgrensstaberna, i de fyra milostaberna, i de fyra flygkommandona och i E1, i de fem marinkommandona och kustflottan, i de 23 Fo-staberna, i de 30 kaderorganiserade brigadstaberna, och vid de mer än 50 regementen och flottiljer vilka avvecklades i huvudsak med början FB96.

Övergången till akademisk utbildning för officerare innebär att alla yrkesofficerare med fänriks tjänstegrad har motsvarande eller bättre akademisk utbildningen än denna tids stabsofficerare. Genom att inte koppla tjänstgöring i HKV till den militära tjänstegrad vilken främst har betydelse i fält i svåra situationer, kan yngre YO och RO (med akademisk utbildning) lösa arbetsuppgifter i HKV. Om behov av en högre tjänstegrad finns beroende på interoperabilitet, ”senioritetsorsaker” eller andra skäl, har FM instrumentet *konstituering* med vilket personer tillfälligt kan ges en annan tjänstegrad. Jag noterar också att FM föreskrifter redan idag<sup>146</sup> (och som det stod redan 1960) anger att en person med lägre tjänsteställning kan föra befäl över en person med högre tjänsteställning.

Anm: Jag har i remissversionen till denna delrapport begärt ställningstagande från HKV, FG och SK om det finns behov av en organiserad karriär för reservofficerare, en del av dessa (OFF/T) eller intet behov.

Det sista förslaget, att rekrytera värnpliktigt befäl som RO efter 47 års ålder, var en möjlighet som existerade tom 1994 då den första gemensamma officersförordningen ersatte de då gällande bestämmelserna för både YO och RO. I denna återfanns inte längre möjligheten att anställa andra än de vilka genomgått särskild utbildning som lett till ”yrkesofficers- eller reservofficersexamen”.<sup>147148</sup>

Detta skulle vara en möjlighet att skapa ”läcktätning” och kunna krigsplacera och nyttja den kompetens som äldre tidigare värnpliktiga befäl har, och är i linje med mina förslag jag lämnade i DR3. Ett alternativ till att anställa dem som RO skulle också kunna vara att skriva ett krigsfrivilligavtal<sup>149</sup> med de berörda. En

<sup>146</sup> FFS 2019:6, Kap.3 §.5

<sup>147</sup> SFS 1943:815, Reservbefälskungörelse för armén, §.2d

<sup>148</sup> SFS 1994:882, Officersförordning, §§.27-29

<sup>149</sup> Regeringen, FFS 1987:12

krigsfrivillig kan tjänstgöra enligt Förordning om frivillig tjänstgöring i FM. Jag har bedömt att detta inte omfattas av mitt utredningsmandat, varför jag inte utvecklar detta vidare, men frågan bör tillföras den särskilde utredarens Ekenberg utredningsuppdrag.

#### 4.3.4. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

#### 4.3.5. Övrigt

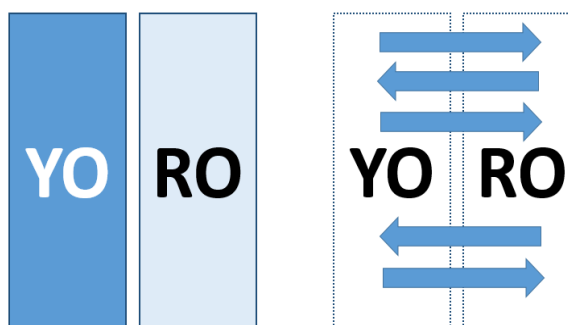
#### 4.3.6. Förslag 11 enligt Försörjningsbarhetsutredningen

Återrekrytering till YO från förtidsavgångna YO som växlat till RO är en lågt hängande frukt. Det här förslaget tar även sikte på att rekrytera RO som grundutbildats till RO, samt att slipa ner trösklarna för YO att växla till RO och därefter åter. Mitt i karriären kan den som lämnat på lägre nivåer komma in med kompetenser som CVAT, men genom sin militära bakgrund kan de även anställas som YO. Med viss påbyggnadsutbildning och eller riktad tjänstgöring kan de omgående verka som YO på högre nivåer än instegsnivå.<sup>150</sup>

Ökade volymer som rör sig mellan YO och RO, illustrerat i figur 3, slipar även ner eventuella kulturella hinder som finns för rörelser ut från och åter in till myndigheten som kontinuerligt tjänstgörande.<sup>151, 152</sup>

Både för att på bredd genomföra det här förslaget och även förändringar som beskrivs i RO-utredningen, så bör RO-handläggare inrättas vid OrgE.<sup>153</sup>

Figur 3. Dagens system kontra ett framtida system



<sup>150</sup> Olevik Dunder, Peter: Växla till yrkesofficer mitt i karriären - En modell för nyrekrytering av erfarna officerare (Magisteruppsats, 2022)

<sup>151</sup> ”Den dimensionerande skillnaden mellan yrkes- och reservofficerare är ... att yrkesofficerare, till skillnad från reservofficerare, även ska kunna inneha befattningar i utbildnings- och förvaltningsorganisationen.” FM2022-11316:3, Beslut Försvarsmaktens befälssystem, bilaga 1

<sup>152</sup> ”andra var förvånansvärt skickliga på att bredda sig ... [Christopher] Connollys huvudresultat var att de som bytt bana med lyckat resultat hade skaffat sig en bredare kunskapsbas tidigare i yrkeslivet och hållit fler ”karriärflöden” öppna, även om de satsat primärt på en viss inriktning. ... De som var bra på att ställa om var extra skickliga på att hämta kunskap från ett område och tillämpa den på ett nyskapande sätt inom ett annat, ... De hämtade erfarenheter och jämförelser utifrån för att frigöra sig från tidigare lösningar som kanske inte fungerade längre. Deras skicklighet låg i att *undvika* invanda mönster.” Epstein, David: Bredd därför lyckas generalister i en specialiserad värld (Bok, 2020), sida 43-44

<sup>153</sup> FM2022-19207 Ett utvecklat reservofficerssystem för framtiden, delrapport 2



Kontakt nät en RO-handläggare har både mot RO-kollektivet och mot organisationen kommer underlätta långsiktigt nyttjande både som RO i GRO och utveckling i KRO, samt framtida nyttjande av RO mitt i karriären som YO i GRO. Förslaget bedöms initialt ha liten volympåverkan, men öppnar tydligare karriärvägar in på högre nivå än instegsnivå och bidrar till försörjningen av OF-3.

Ytterligare, bortom förslaget, kan vara att skapa riktade utbildningar för värnpliktiga befäl på väg att nå 47 års ålder.<sup>154</sup> Detta syftande till att behålla specifik kompetens i mobiliserande förband, men också att ta till vara militär kompetens vid rekrytering mitt i karriären.

- Vid en kommande revidering av H PERS bör ökad rörlighet beaktas. Revidering leds av FST HR.
- Förslaget bör även beaktas vid FST STRA UTV utredning som del i utvecklingen av personalförsörjningskoncept.
- Förslaget bör även beaktas vid konceptarbete kring kravsättning, nyttjande och behov av RO, samt vid utformning av ROU.

#### 4.4. Förslag 14: Gemensamma utbildningar för YO, RO och CVAT

##### 4.4.1. Mitt ställningstagande till Förslag 14

Jag avstyrker Förslag 14, vilket jag uppfattar även detta är inriktat mot att personalför-sörja HKV i GRO, och som innebär att de av mig föreslagna principerna för hela RO-systemet blir ogiltiga och en stor del av mina förslag blir inte genomförbara.

Förslag 14 är vidare enligt min bedömning genomförbart idag under förutsättning att vissa interna regler förändras och att ekonomiska medel frigörs.

##### 4.4.2. Motiv

##### 4.4.3. Överväganden

Vid införande av NBO beslöts att väl meriterade RO (kn) skulle kunna ha möjlighet att utbildas och kompetensutvecklas till nivå 4 (mj, OF-3) genom att genomföra MHS ROK om ca 6 veckor.

I samband med det slutliga inrättandet av FM som enråds-myndighet 1994 genomfördes omfattande revideringar av FM författningsstöd. I Officersförordningen föreskrevs bl.a. att RO (kn), för att kunna befordras till RO

<sup>154</sup> ”Skyldigheten att fullgöra värnplikt omfattar endast svenska medborgare och gäller från början av det kalenderår när den totalförsvarspliktige fyller nitton år till slutet av det kalenderår när han eller hon fyller fyrtiosju år.” SFS 1994:1809, Lag om totalförsvarsplikt, 1 kap., 5 §, 2 stycket



(mj) skulle genomgå samma ca 40 veckor långa utbildning som en YO för att bli befördringsbar, liksom att en RO (mj) kunde befördras till RO (övl) efter genomförd operativ kurs (1 eller 2 år) vid dåvarande MHS.<sup>155</sup> År 1999, i samband med de omvälvande försvarsreduceringarna kring sekelskiftet, stängdes dessa båda karriärutvecklingsvägar för RO, vilka praktiskt hade inneburit en möjlighet för RO att växla till YO på högre nivå efter genomförd utbildning.<sup>156</sup>

Samtidigt gavs FHS åter i uppdrag att genomföra en kortare RO-utbildning för RO (kn) mot högre nivå som skulle omfatta minst 6 veckor.<sup>157</sup>

Av ett antal orsaker var detta inte en framgångsvariant, bl.a. eftersom FM hade dålig ekonomi med stora reduceringskrav både avseende KRO, GRO och försvarsutgifterna allmänt, då löneutjämningsystemet inte kompenserade förlorad civil arbetsinkomst helt, då RO inte hade rätt till ledighet (och därigenom var skyddade för uppsägning från civilt arbete) m.m.

Utbildningen vid FM skolor genomförs i FM egen regi. Utbildningarna vid FHS för militär personal är i huvudsak uppdragsutbildning, bortsett för huvuddelen av OP som är anslagsutbildning. Jag menar att om FM vill, kan valfri FM anställd redan idag genomföra utbildning ihop med andra militära FM anställda. Det är en fråga om justering av interna regelverk och frigörande av ekonomiska resurser.

#### 4.4.4. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

#### 4.4.5. Övrigt

#### 4.4.6. Förslag 14 enligt Försörjningsbarhetsutredningen

Redan idag kompetensutvecklar Försvarsmakten medarbetare för strategisk nivå gemensamt och på taktisk nivå (taktiskt stabskurs, TSK) gemensamt. Det senare dock i huvudsak av RO och CVAT. Högre officersprogrammet (HOP) och högre specialistofficersutbildning (HSOU) läses istället av personalgruppen YO och där-till uppdelat på personalkategorierna OFF/K och SO/K.

Ökad rörlighet mellan YO och RO (förslag 11), samt ökad användning av CVAT och SO/K på befattningar som idag bemannas av OFF/K (förslagen 2 och 10 samt tidigare utredningar), skulle kunna föranleda att högre utbildningar riktas till en bredare krets medarbetare än enskilda personalgrupper eller personalkategorier.

<sup>155</sup> SFS 1994:882, Officersförordning, §17 och §21

<sup>156</sup> SFS 1999:697, Förordning om ändring i officersförordningen, §17

<sup>157</sup> SFS 1999:697, Förordning om ändring i officersförordningen, §16



## Remiss

Datum  
2024-02-02

Beteckning  
FM2022-19207:14 Sida 71 (97)

Bilaga 1

Säkerhetsskyddsklass

Ex ( )

- Frågan bör inkluderas i pågående beredning kring HOP som genomförs vid FST GEN UTB som är planerad att vara klar före sommaren 2024.



## 5. Övriga förslag och rekommendationer

### 5.1. Rätt till studieuppehåll med platsgaranti från högskolan

Verksamheten vid universitet och högskolor sker enligt Högskolelagen (SFS 1992:1434) och Högskoleförordningen (SFS 1993:100). Den myndighet som under Regeringen styr den högre utbildningen i Sverige är Universitets- och högskolerådet (UHR), vilken efter Regeringens bemyndigande utfärdar föreskrifter vilka kompletterar och förtydligar de bestämmelser som finns i högskolelagen och högskoleförordningen. Dessa föreskrifter (UHRFS) har samma status som de vilka FM ger ut i form av FFS.

#### 5.1.1. Förslag

Nu gällande föreskrift (UHRFS 2013:3) bör kompletteras med att utbildning till RO ska omfattas av rätten till anstånd och studieuppehåll med platsgaranti.

Genomförande av obligatoriskt tjänstgöringsår för RO liksom som deltagande i militär verksamhet, i vilken värnpliktiga deltar med stöd av Lagen om totalförsvarspåbud, ska omfattas av rätten till anstånd och studieuppehåll med platsgaranti.

FM bör överväga om, utifrån de förpliktelser Sverige kommer att få när NATO-medlemskapet realiserar, RO vilka tjänstgör i eller som stöd till en NATO-insats, ha rätt till anstånd och studieuppehåll med platsgaranti.

#### 5.1.2. Förutsättningar

Förslaget förutsätter att Universitets- och högskolerådet justerar nu gällande föreskrifter.

#### 5.1.3. Motiv

#### 5.1.4. Överväganden

En av dessa är UHR föreskrifter om anstånd för studier för antagna samt studieuppehåll<sup>158</sup>. Enligt denna UHRFS krävs särskilda skäl för att dels få skjuta upp påbörjandet av högre utbildning, dels för att efter ett avbrott av dessa få

---

<sup>158</sup> UHRFS 2013:3, Föreskrifter om anstånd för studier för antagna samt studieuppehåll





fortsätta påbörjade studier gjorts. Övergripande gäller att anstånd med påbörjande av studier inte får överstiga 18 månader.<sup>159</sup>

Som särskilda skäl, både för att få anstånd att påbörja högskolestudier och för studieuppehåll med platsgaranti, anges i föreskriften bl.a. genomförande av civil- eller värnplikt, militär grundutbildning<sup>160</sup> eller provanställning som GSS<sup>161</sup>.<sup>162</sup>

Detta medför att en värnpliktig som genomför vpl och därefter RO-utbildning inte har rätt till anstånd eller studieuppehåll med platsgaranti efter värnpliktens avslutande.

Inte heller har den som genomfört RO-utbildning och ska genomföra det av Försörjningsutredningen 2023 obligatoriska tjänstgöringsåret rätt till anstånd eller studieuppehåll med platsgaranti efter värnpliktens avslutande.

Inte heller utgör andra tjänstgöringar som RO exempelvis krigsförbandsövningar eller deltagande i FM internationella insatser eller kommande NATO insatser någon rätt till anstånd eller studieuppehåll med platsgaranti.

En av FM utmaningar är den f n helt skeva åldersfördelningen inom dagens RO-kader. Jag har tidigare i DR 2 konstaterat att rekryteringen till RO-utbildningarna måste fördubblas med en tyngdpunkt mot OFF/T.

Den kategori ungdomar FM önskar rekrytera som OFF/T är i huvudsak de vilka avser göra en civil karriär vilken förutsätter akademisk utbildning. Dagens bestämmelser avseende rätten till anstånd och studieuppehåll med platsgaranti utgör enligt min mening ett hinder för rekryteringen av OFF/T.

RO civila anställning är skyddad enligt Lag (SFS 1994:2076). När en RO tjänstgör är det olagligt att avsluta RO civila anställning. Samma förhållande bör enligt min mening gälla för RO-aspiranter under RO-utbildning och för RO under tjänstgöring.

Nu gällande föreskrift (UHRFS 2013:3) bör enligt min mening minst kompletteras med att utbildning till RO ska omfattas av rätten till anstånd och studieuppehåll med platsgaranti.

Vidare bör genomförande av obligatoriskt tjänstgöringsår för RO liksom som deltagande i militär verksamhet, i vilken värnpliktiga deltar med stöd av Lagen om totalförsvarspikt, omfattas av rätten till anstånd och studieuppehåll med platsgaranti.

---

<sup>159</sup> UHRFS 2013:3, §§ 1-4.

<sup>160</sup> Enligt SFS 2015:613, f.n. ej aktiverad av Regeringen

<sup>161</sup> Enligt SFS 2012:232

<sup>162</sup> UHRFS 2013:3, § 1a resp. § 4



### 5.1.5. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

Jag bedömer att i det fall UHRFS inte justeras i den riktning som jag föreslagit, att FM rekrytering av RO försvåras och att rekryteringen och utbildningen riskerar vara otillräcklig för att nå måltalen för RO år 2035.

### 5.1.6. Övrigt

Utifrån de förpliktelser Sverige kommer att få när NATO-medlemskapet realiserar, bör även RO vilka tjänstgör i eller som stöd till en NATO-insats, ha rätt till anstånd och studieuppehåll med platsgaranti.

Jag noterar att UHR i yttrande till Regeringen 2015-08-28 inför ”återaktiveringen” av värnplikten framförde att myndigheten, trots att man tillstyrkte föreslagna förändringar, inte ansåg att militär grundutbildning varken skulle ge rätt till anstånd eller rätt att fortsätta studierna efter studieuppehåll.<sup>163</sup>

## 5.2. Tillfällig förändring av 3/8-regeln

### 5.2.1. Förslag

Jag rekommenderar att FM i samverkan med ATO överenskommer om att fram till och med 2035 erbjuda utökade möjligheter för RO att tjänstgöra i GRO utöver ”3/8” möjligheten.

Jag rekommenderar vidare att flertalet beslut avseende anställning som RO2 delegeras till C OrgE.

### 5.2.2. Motiv

### 5.2.3. Överväganden

Försvarsmakten har två författningsreglerade undantag från det normala regelverket på svensk arbetsmarknad dels i form av visstidsanställning av GSS, dels möjligheten för en RO att tjänstgöra i FM utöver i egen krigsbefattning sammanlagt tre år under en åtta års period.

Möjligheten för RO att tjänstgöra på detta sätt föreslogs initialt i Ingemar Mundebos pensionsutredning 1991, där Mundebo föreslog att FM skulle få möjlighet att tidsbegränsat under upp till fyra år få anställa befäl för tjänstgöring i grundorganisationen.<sup>164</sup> Detta implementeras genom kollektivavtal 1997 för att föras in i Officersförordningen<sup>165</sup> 2004.

<sup>163</sup> UHR, Beslut 2015-08-28 dnr 1.2.3-00865-2015.

<sup>164</sup> SOU 1991:87 Yrkesofficerarnas pensionsålder och åldersstruktur, s.127ff

<sup>165</sup> SFS 2004:148, ändring till 1994:882 Officersförordning



Det primära syftet med denna tjänstgöring i grundorganisationen var att täcka den befälsbrist som uppstod genom de samtidiga internationella engagemangen först på Balkan och senare parallellt i Afghanistan.

Denna flexibilitet i förhållande till reglerna i övrigt på svensk arbetsmarknad där tillsvidareanställning är grunden, gör det enligt min bedömning till en nödvändighet för FM som statlig myndighet att respektera förordningsregeln 3/8 även om det inte finns en automatik i att en RO ska bli YO om tre-årsgränsen överskrids.

Det är också viktigt att FM respekterar RO-avtalets regler om RO1 och RO2-tjänstgöring, då RO1-tjänstgöring för vissa RO innebär en rätt till löneutfyllnad från ordinarie arbetsgivare.

Jag bedömer att ett avsteg från 3/8-regeln under tillväxtperioden fram till 2035 skulle ge FM en ökad möjlighet att använda RO under tillväxten. Här skulle ett ökat utnyttjande av RO med stor sannolikt ge FM ökad flexibilitet att dels tillväxa, dels verka "här- och-nu". Detta skulle enligt min mening kunna regleras i kollektivavtalet, under förutsättning att ATO är villiga att förhandla och att AGV och FM är beredda att betala det pris som ATO sannolikt skulle begära.

Risken med ett avsteg som detta är att enskilda RO kan ha tjänstgjort under flertalet år och hunnit stadgat sig socialt fram till 2035. Ett "stupstocksavslut" för anställningen i FM efter kanske 10 års tjänstgöring som RO är sannolikt inte något den enskilde, ATO eller FM är intresserade av. Här kan möjligheten att en RO-anställning enligt §18 efter t.ex. sex års kontinuerlig tjänstgöring kan övergå till en §17 anställning (YO) vara en möjlighet.

Möjligheten att öka befälsstillgången är enligt min bedömning viktig för FM tillväxt och beredskap fram till 2035, särskilt i ljuset av kommande pensionsavgångar. Jag rekommenderar att FM i samverkan med ATO överenskommer om att fram till 2035 erbjuda möjligheten till "6/10" tjänstgöring, samtidigt som anställningsbeslutet delegeras till C OrgE.

#### 5.2.4. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

##### Arbetsgivarinstrument

##### Övergå till yo ska ordinarie bestämmelser gälla

#### 5.2.5. Övrigt



### 5.3. Tjänstgöring som RO2 under längre tid än 6 månader

#### 5.3.1. Förslag

Jag rekommenderar FM att överväga att tillämpa pendlingsavtalet för RO 2 tjänstgöringar längre än sex månader.

Jag rekommenderar FM att överväga ett centraliserat förfarande för ekonomiska medel för RO tjänstgöring (inklusive tjänsteresor) och RO tjänstgöringspremier.

#### 5.3.2. Motiv

#### 5.3.3. Övervägande (I)

Anställningsvillkor för den som är anställd som RO regleras i ”reservofficersavtalet”.<sup>166</sup> Grunden för RO-anställningen är en tillsvidareanställning med därtill hörande krigsplacering. Tjänstgöring i denna krigsbefattning samt nödvändig utbildning för innehavd eller kommande krigsbefattning benämns som RO 1-tjänstgöring.<sup>167</sup>

All annan militär tjänstgöring som RO, nationellt som internationellt, omfattas av begreppet RO 2. Det är enligt min mening nödvändigt att FM strikt följer denna indelning, eftersom såväl det statliga löneavtalet<sup>168</sup> liksom avtal för flera privata företag och företagsgrupper omfattar ekonomisk ersättning för RO vilka tjänstgör enligt sin tjänstgöringsplan, dvs i sin krigsbefattning eller under utbildning nödvändig för krigsbefattningen.

Inkomstskattelagen (SFS 1999:1229) anger att för RO utgör bostaden alltid tjänsteställe.<sup>169</sup> Det gör att en RO alltid anses utgå från sin bostad och har rätt till ersättning för tjänsteresa, förutsatt att avståndet mellan bostaden och arbetet överstiger 50km.

Eftersom en RO endast tjänstgör tillfälligt är ovanstående enligt min mening principiellt helt rimligt.

Jag bedömer dock att vid längre tjänstgöring i Försvarmakten i annan militär befattning än egen krigsbefattning (RO 2), det kan uppstå situationer vilka kan bedömas som orättvisa jämfört med övriga arbetstagare. Anställning som RO 2 sker efter ett frivilligt åtagande från individen. Det finns i varje garnison otaliga medarbetare vilka är bosatta längre bort än 50km från egen arbetsplats. Dessa har inte rätt till s.k. dagtraktamente eller reseersättning för den dagliga tjänstgöringen,

<sup>166</sup> Högkvarteret, 2023-06-20 FM2023:16561:1 Avtal om anställningsvillkor för reservofficerare ”RO-avtalet”

<sup>167</sup> FM2023:16561:1, RO-avtalet, s.1

<sup>168</sup> Villkorsavtalet Kap 9 § 6 (s.47)

<sup>169</sup> SFS 1999:1229 Inkomstskattelag, Kap. 12 § 8.

varför en RO som dagligen reser till och från arbetsstället kan upplevas som privilegierad.

Ett alternativ till kontinuerliga tjänsteresor skulle kunna vara att för RO 2 anställningar längre än t.ex. 6 månader, FM avtal för pendling tillämpas. Detta skulle medföra att RO hanteras på samma sätt som YO och annan fast anställd personal i FM. Jag bedömer att det skulle vara lämpligt att tillämpa detta även för RO som genomför ett eventuellt ”fänriksår” i anslutning till RO-utbildningen.

Om ovanstående förslag är juridiskt och arbetsrättsligt genomförbart kan jag inte helt bedöma men jag menar att detta är ett förslag som är rimligt att överväga. Jag rekommenderar FM att överväga att tillämpa pendlingsavtalet för RO 2 tjänstgöringar längre än sex månader.

#### 5.3.4. Övervägande (II)

Jag har under min utredning träffat både RO och Ag vilka framför att längre tjänstgöring som RO vid OrgE inte är möjligt av **ekonomiska** skäl, då förbandet inte har budgeterade medel för rese- och traktamentskostnader. Detta gäller exempelvis förband i norra Sverige, där majoriteten av RO har sin ordinarie bostad i Mälardalen eller södra Sverige.

Det innebär att när RO ska tjänstgöra vid förbandet för att stödja vid förbandsproduktionen eller för att kompetensutveckla sig, detta inte är möjligt eftersom förbanden inte har budgeterat löne- och resekostnader för RO. För t.ex. Arvidsjaur finns inte befälsboende på förbandet och den civila bostadsmarknaden är ansträngd. Detta medför att varje måste förläggas på hotell. Den sammanlagda kostnaden för en månads tjänsteresa kan då uppgå till om minst 25kkr. I ett specifikt exempel 2023 medförde detta att tre nyexaminerade RO tillhörande K4 inte gavs möjlighet att tjänstgöra vid förbandet, utan dessa RO sökte därför anställning vid andra arméförband i stället.

Det är ett FM intresse att fler nya RO engageras och att de får erfarenhet från FM verksamhet. Detta kräver att de tjänstgör och gärna tjänstgör ett första s.k. ”praktikår” i nära anslutning till sin RO-utbildning.

När en RO tjänstgjort 365 dagar har han/hon kvalificerat sig för den s.k. RO-premien. Denna hanteras och utbetalas av det OrgE där RO är tillsvidareanställd, vilket kan medföra att en RO tillhörande t.ex. Ing2 tjänstgör som RO 2 vid P7 under ett år och kvalificerar sig för RO-premien (idag ca 110 kkr). Detta betyder att Ing2 ska utbetala RO-premien som den enskilde kvalificerat sig för.

Kostnaderna för RO-premien är f.n. kan för närvarande inte uppskattas med hjälp av system PRIO. Inte heller kan eventuella kostnader för RO budgeteras vid respektive OrgE med tillräcklig exakthet.

Motsvarande läge råder för de YO vilka ska genomföra studier vid FHS. Genom erfarenhetsvärden vet FM ungefär hur mycket de sammanlagda utbildnings- och pendlingskostnaderna är men det är beroende på hur elever till HOP väljs ut inte möjligt att varje OrgE exakt planera kostnaderna. För HOP finns därför avdelade



medel i den s.k. försvarsmaktskassan, varifrån de OrgE vilka avdelar elever till HOP kan avropa ekonomiska medel.

En motsvarande lösning för kostnaderna för RO-tjänstgöring som för HOP bedömer jag skulle öka möjligheterna för FM att använda RO och för villiga och intresserade RO att få tjänstgöra. Om dessa pengar ska vara i FM-kassan eller finnas för respektive HKV, FG och SK, bedömer jag måste beslutas av FST GEN PLAN.

Jag rekommenderar FM att överväga ett centraliserat förfarande för ekonomiska medel för RO tjänstgöring (inklusive tjänsteresor) och RO tjänstgöringspremier.

### 5.3.5. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

### 5.3.6. Övrigt

## 5.4. Lön och andra förmåner för RO

### Utbildningspremie

### Tjänstgöringspremie

#### 5.4.1. Förslag

Jag rekommenderar FM att föreslå till Regeringen att den nu tillsatta kommittén ”En ökad till-gång till personal...” ges i tilläggsuppgift att utreda hur löneutfyllnad ska kunna regleras i lag eller förordning.

Jag föreslår att FM för RO vid tjänstgöring som RO 1 (i egen krigsbefattning etc.) under beredskaps- eller krigstjänstgöring, ersätter RO på som lägst samma nivå som en värnpliktig dvs. upp till 90% av SGI.

Som alternativt förslag till ovan föreslår jag FM betalar individuell löneutfyllnad till RO vilka inte får detta av ordinarie arbetsgivare alternativt endast får det under begränsad tid (t.ex. 90 dgr), enligt den statliga normen motsvarande 20% av fast lön. En övre gräns för högsta fasta lön som FM ersätter bör vara 90% av medianlönen enligt SCB lönestatistik för privatanställda tjänstemän (år 2022 70kr i månadslön).

Jag föreslår att FM klarlägger vilka möjligheter en RO har att söka de bidrag (familje-, bostads- och näringsbidrag) vilka hanteras av Försäkringskassan och som den som är totalförsvarspliktig (värnpliktig, civilpliktig eller allmän tjänsteplikt) har rätt att söka.

### 5.4.2. Motiv

### 5.4.3. Bakgrund

Lagen om totalförsvarsplikt reglerar i 8.kap. vilka förmåner en värnpliktig har rätt till när värnpliktstjänstgöring fullgörs, t.ex. som beredskapstjänstgöring eller krigstjänstgöring. Bland dessa förmåner återfinns dagpenning<sup>170</sup> och familjebidrag, och när beredskaps- eller krigstjänstgöring fullgörs, även fälttraktamente och särskild ersättning för tjänstgöring i viss befattning.

Dagpenningen för värnpliktigt uppgår till 1/365-del av 90% av den enskildes SIG (högsta belopp 2024 573.000kr) och kan alltså vara maximalt 1.413 kr per dag.<sup>171</sup> För den som är värnpliktig och tjänstgör kan alltså få maximalt ca 42.400 i dagpenning under en månad.

Förordning (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktiga reglerar mer i detaljerat förmånernas omfattning. Familjebidraget består av fyra delar, familjepening, bostadsbidrag, näringsbidrag och begravningsbidrag.<sup>172</sup>

Det till sin omfattning högsta bidraget bedömer jag vara näringsbidraget, vilket kan utgå till egen företagare för att avlöna en ersättare under tiden som värnpliktstjänstgöring fullgörs. Det högsta beloppet fastställdes 2005 till 49.000 kronor per månad.<sup>173</sup>

Det statliga kollektivavtalet<sup>174</sup> reglerar lön och förmåner för statligt anställda. Enligt detta kollektivavtal bibehåller statligt anställda en del av sin fasta lön så att denna tillsammans med utbetalad dagpenning uppgår till 90% av fast lön vid genomförande av repetitionsutbildning. För den som tjänstgör som RO betalas 20% av fast lön av ordinarie arbetsgivare under tjänstgöringstiden. För utbetalning av fast lön vid tjänstgöring som RO ska tjänstgöringen ske som RO 1:<sup>175</sup>

- under skärpt eller högsta beredskap
- när totalförsvarspliktiga är skyldiga att tjänstgöra eller
- när reservofficeren tjänstgör enligt avtalad tjänstgöring i reservofficerens tjänstgöringsplan upprättad inom Försvarsmakten.

*Enskild överenskommelse får träffas enligt 2 kap. 7 § om att en större del av den fasta lönen ska betalas ut.*

För anställda inom kommuner och landsting finns ingen central överenskommelse om betalning av löneutfyllnad. Tidigare (2005) fanns en bestämmelse för

<sup>170</sup> För värnpliktig under grundutbildning dagersättning

<sup>171</sup> Försäkringskassans hemsida, 2024-01-12

<sup>172</sup> SFS 1995:239 Förordning om förmåner till totalförsvarspliktiga, kap. 7

<sup>173</sup> SFS 1995:239 Förordning om förmåner till totalförsvarspliktiga, kap. 7, § 21

<sup>174</sup> Villkorsavtal (2023-09-30) mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O

<sup>175</sup> Villkorsavtal (2023-09-30) mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, 9. Kap, § 6



kommuner och landsting att anställda fick behålla 25% av lönen vid tjänstgöring som RO.<sup>176</sup>

Inom den privata sektorn fanns under tiden för invasionsförsvaret en rekommendation både om tjänstledighet och löneutfyllnad, vilken togs bort när betydelsen av RO minskade tillsammans med möjligheterna till repetitionsutbildning.<sup>177</sup>

*De civila arbetsgivarnas intresse för att anställa reservofficerare var stort, särskilt i medelstora och stora företag. Det fanns en vana och förståelse för frånvaro på grund av reservofficerstjänst. Förhållandena har i detta avseende starkt förändrats. Inte minst kan detta exemplifieras med att SAF har tagit bort sin tidigare rekommendation om löneuppfyllnad vid reservofficerstjänstgöring.*

...

*Detta har i sin tur lett till en attityd hos arbetsgivarna att tjänstgöringarna inte är viktiga.*

Utredningen framhöll också vikten av att återskapa den förståelse och den positiva inställning till reservofficerstjänstgöringen bland civila arbetsgivare som tidigare funnits.<sup>178</sup>

Enligt Reservofficersförbundets hemsida betalar några civila företag löneutfyllnad till sina anställda när dessa tjänstgör som RO.<sup>179</sup> Hur stor den individuella löneutfyllnaden är framgår inte.

Frågan om löneutfyllnad för RO har varit aktuell även senare än 2001 års personalförsörjningsutredning, då bl.a. riksdagsmannen Pål Jonsson i en motion föreslog att en statlig utredning skulle tillsättas för utreda hur löneutfyllnad vid tjänstgöring som RO skulle kunna utformas.<sup>180</sup>

*Många reservofficerare har högre lön i sitt civila jobb än när de tjänstgör i Försvarsmakten. Det betyder att de förlorar inkomst när de tjänstgör som reservofficer. Är man reservofficer och statligt anställd har man däremot så kallad löneutfyllnad för att utvika problemet med förlorad inkomst. Det är bra men borde gälla oavsett var du är anställd. Ett system för löneutfyllnad för reservofficerare vid tjänstgöring bör utredas. Där alla arbetsgivare också kompenseras för den extra utgiften.*

Regeringen har vid Regeringssammanträde 2024-01-04 beslutat tillsätta en kommitté för att ta fram förslag hur det militära försvarets personaltillgång ska kunna förbättras, där även RO tjänstgöringsskyldighet ska utredas. Löneutfyllnad är dock inte en uppgift som ställts till kommittén.<sup>181</sup>

<sup>176</sup> LO, Susanne Lönnberg, Löne- och välfärdsenheten, Kollektivavtalen på arbetsmarknaden (2005)

<sup>177</sup> SOU 2001:43 Personal för ett nytt försvar, s.117

<sup>178</sup> SOU 2001:43 Personal för ett nytt försvar, s.117

<sup>179</sup> 2024-01-12: AFRY, AB Volvo, Saab, Volvocars

<sup>180</sup> Riksdagen, Motion 2020/21:3443 av Pål Jonson m.fl.

<sup>181</sup> Regeringen, 2024-01-04, Bilaga I:2 till Protokoll vid Regeringssammanträde, Kommittédirektiv En ökad tillgång till personal och en ökad uthållighet inom det militära försvaret (pdf)





#### 5.4.4. Överväganden

RO-gruppen generellt består av individer vilka är välutbildade och normalt har en karriär som privat företagare, som mellanchefer eller högre i ett svenskt eller multi-nationellt företag eller som anställda i offentlig förvaltning. Gruppen har generellt också efter avslutade högskolestudier arbeten en lön som är betydligt högre än den som RO-tjänsten innebär.

För de RO vilka inte omfattas av löneutfyllnad kan tjänstgöring innebära olägenheter för privatekonomin. Detta kan i sin tur leda till att RO väljer att, i enlighet med RO-avtalet, inte acceptera planerad tjänstgöring, vilket i sin tur leder till att den enskildes krigsduglighet minskar och att krigsförbandets förmåga och duglighet kan påverkas.

Bestämmelserna för FM anställda personal är sådana att de bidrag som en värnpliktig kan få vid tjänstgöring, inte kan fås av en anställd. För en RO som är egen företagare kan alltså resultatet bli mer besvärligt vid RO tjänstgöring än om tjänstgöringen hade skett som värnpliktig, då individen hade varit berättigad att söka både bostadsbidrag, familjebidrag och näringsbidrag.

För den RO som är anställd i kommuner och landsting, eller i de största delarna av näringslivet, utgår ingen löneutfyllnad.

Jag menar att allmänt måste antas att beredskapstjänstgöring och eventuell krigstjänstgöring kan komma att vara under lång tid. Beredskapstjänstgöring är f.n. begränsad till 180 dagar men den tillsatta kommittén ”En ökad tillgång till personal...” har i uppgift att se över om denna gräns behöver förändras.

Eftersom RO kommer från olika delar av samhället, bedömer jag att en generell bestämmelse för hela totalförsvaret avseende löneutfyllnad vore det lämpligaste, i synnerhet i ljuset av civilförsvarets återupprättande. FM bör därför föreslå till Regeringen att den nu tillsatta kommittén ”En ökad tillgång till personal...” även ges i uppgift att utreda hur löneutfyllnad ska kunna regleras i lag eller förordning.

Jag bedömer däremot att FM intill dess en eventuell reglering i lag eller förordning finns på plats, måste överväga om bristen på löneutfyllnad kan påverka tillgången på RO. Jag menar att detta är en uppenbar risk särskilt vid längre operationer eller insatser, och att FM behöver erbjuda en övergångslösning vid RO 1 tjänstgöring. Eftersom RO 2 tjänstgöring sker frivilligt bedömer jag behovet av en övergångslösning här som principiellt felaktigt.

En RO bör vid tjänstgöring som RO 1 (i egen krigsbefattning etc.) under beredskaps- eller krigstjänstgöring, när den enskilde inte ges löneutfyllnad av ordinarie arbetsgivare, ha rätt till ersättning på som lägst samma nivå som en värnpliktig dvs. upp till 90% av SGI. Detta kan ske genom att FM beslutar om individuell tillfällig lön.

Ett alternativ till ovan är att FM betalar individuell löneutfyllnad till RO vilka inte får detta av ordinarie arbetsgivare enligt den statliga normen alternativt endast får det under begränsad tid (t.ex. 90 dgr). Här skulle FM kunna besluta om tillfällig



individuell lön motsvarande 20% av fast lön. Här bör det dock enligt min mening finnas en övre gräns högsta fasta lön som FM är beredda att ersätta. Jag menar att nivån 90% av medianlönen enligt SCB lönestatistik kan vara en rimlig nivå. För privatanställda tjänstemän var denna nivå år 2022 70kr i månadslön.

- För en RO med civil fast lön motsvarande den svenska medianlönen om 55kr och RO-lön om 30kr, innebär den första principen att den högsta löneutjämningen skulle resultera i en löneutjämning om ca 12kr (max SGI dagpenning 1.413kr\*30 dagar), alltså en sammanlagd RO-lön om ca 42kr.
- För en RO med samma förutsättningar som ovan, innebär den alternativa principen att löneutjämningen skulle resultera i en löneutjämning om ca 11kr (20% av fast lön), alltså en sammanlagd RO-lön om ca 41kr.
- För en RO med fast lön om 70kr (median 90% av en privat tjänstemannalön), skulle den alternativa principen innebära en löneutjämning om ca 14kr, alltså en sammanlagd RO-lön om ca 44kr.

Nackdelen med ovan förslag är att det kan var hämmande för vilja hos de privata arbetsgivarna att åter se positivt på RO hos sina anställda och att åter få en central rekommendation att betala löneutfyllnad. Ovan exempel visar också enligt min mening att det avgörande är dels den grundlön FM är beredda att betala för sina RO, dels den procentsats (20%) som det statliga avtalet anger som norm för löneutjämning.

Ytterligare ersättningar som en värnpliktig har rätt att söka är bostads- och familjebidrag, liksom den RO som är enskild företagare har rätt att söka näringsbidrag. Dessa tre bidrag hanteras av Försäkringskassan och den som är totalförsvarspliktig (värnpliktig, civilpliktig eller allmän tjänsteplikt) har rätt att söka dessa bidrag.

Före anställningsreformen för RO 1990 var dessa värnpliktiga och omfattades därmed automatiskt av de förmåner som värnpliktiga hade. Genom att de nu är anställda blir situationen mer komplex.

Ett möjligt synsätt är att den RO som fullgör beredskaps- eller krigstjänstgöring gör detta inom ramen för totalförsvarsplikten och specifikt den allmänna tjänstgöringsplikten som anställd i FM. Härvid skulle den enskilde ha rätt att söka dessa ersättningar.

Om möjligheten ovan inte finns, bedömer jag att FM bör föreslå förtydligande i lagen om totalförsvarsplikt att även RO har rätt till samma ekonomiska förmåner som den som är värnpliktig.

#### 5.4.5. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

#### 5.4.6. Övrigt

### **5.5. Reservofficerare i andra delar av totalförsvaret**

#### 5.5.1. Förslag

#### 5.5.2. Motiv

#### 5.5.3. Överväganden

#### 5.5.4. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

#### 5.5.5. Övrigt



## 6. Ytterligare åtgärder för att underlätta användande av RO

Jag har i min DR 3 fokuserat mot åtgärder vilka syftar till att underlätta utnyttjandet av RO för tjänstgöring i fred, kris och krig. Några punkter vilka identifierades till den delrapporten, kunde inte beredas helt innan DR 3 fastställdes.

Jag har även under det fortsatta arbetet identifierat ytterligare åtgärder vilka skulle underlätta RO tjänstgöring, t.ex. bestämmelserna kring säkerhetsprövning, vilka redovisats tidigare i denna delrapport.

### 6.1. Personlig utrustning

#### 6.1.1. Förslag

Jag föreslår att RO vilka är krigsplacerade skall tilldelas och ha utkwitterat personlig utrustning enligt tabellen nedan. Utrustningen ska inventeras och kvitteras i samband med aktivering eller tjänstgöring som RO 2, alternativt vart fjärde år.

	Säkpröv	Uppf.säk	Pers.utr.	Inventering
Grp 1	Ja, enl.bef	Årligen	Personlig utrustning VSH007, förvaras i hemmet.  Stridsutrustning utkwitterad, tillpassad och förvaras vid OrgE/stabsplats.	Årligen
Grp 2	Ja, enl.bef		Personlig utrustning VSH007, förvaras i hemmet.	I samband med tjänstgöring, alt. var 48.månad
Grp 3	Ja, SK3		Personlig utrustning VSH007, förvaras i hemmet.  Övrig utrustning utkwitterad enligt ansvarig chefs bestämmande.	I samband med tjänstgöring, alt var 48.månad
Grp 4	Ja, SK3		Möjlighet ska finnas att Daglig dräkt VSH008/009 kan vara utkwitterad.	I samband med tjänstgöring.
Grp 5	Nej		Generellt ingen utrustning grundtilldelad. Utkwitterad utrustning ska inlämnas.	

#### 6.1.2. Förutsättning

Utformningen av detta förslag förutsätter att mitt tidigare förslag om ny strukturell indelning av RO i fem grupper implementeras.

### 6.1.3. Motiv

### 6.1.4. Överväganden

Tilldelning av personlig utrustning inom MS507 regleras av HKV FST STÖD genom skrivelse FM2018-10002:4 fastställd 2022-10-10. Enligt denna skrivelse ska tidvis tjänstgörande personal (alltså även GGS/T) alltid ha grundläggande personlig utrustning utkvitterad.<sup>182</sup>

*Tidvis tjänstgörande ska efter tjänstgöring återlämna materielen till LogE varvid utrustning enligt tilläggskort "VSH007 GRUNDBEREDSKAP" ska medföras och förvaras i hemmet. Tidvis tjänstgörande ges möjlighet att låna personlig utrustning enligt tilläggskort Uniform M/87 alt M/48 samt Fältuniform 90 L Blå i Marinen (För att kunna lösa Jourtjänsten på flottilj) efter hemställan av C OrgE till FGS/SKA.*

Enligt mitt förslag till ny indelning av RO i fem olika grupper, kommer den femte gruppen att bestå av RO vilka antingen inte står till förfogande för FM just nu, eller vilka av olika anledningar inte kan eller får tjänstgöra i FM just nu.

Att bära uniform och särskilt FM uniform innebär att man representerar FM och staten Sverige. Den som inte kan eller inte får tjänstgöra i FM bör därför inte ha möjlighet att bära FM uniform. För RO-grupp 5 bör därför utkvitterade persedlar snarast återlämnas.

För RO tillhörande RO-grupp 4 (krigsplacerad i personalreserven) finns ingen avsikt eller planering för tjänstgöring i FM. Dessa RO är tillsvidare anställda militära tjänstemän och bör därför ha möjlighet att bära uniform när det så krävs. För RO-grupp 4 bör *Daglig dräkt* enligt VSH008/009 kunna vara utkvitterad. När en RO tillhörande RO-grupp 4 ska delta t.ex. i en kompetensutveckling, så ska för detta tillfälle möjlighet finnas att låna nödvändig utrustning vid Serviceförråd. Kvitte utrustning ska återlämnas i anslutning till aktivitetens avslutande.

För RO tillhörande RO-grupp 3 finns individuell planering avseende ev. beredskap och/eller tjänstgöring. Personal tillhörande denna grupp ska minst ha personlig utrustning VSH007 utkvitterad.

För RO tillhörande RO-grupp 2 finns individuell planering avseende tjänstgöring. Personal tillhörande denna grupp ska ha personlig utrustning VSH007 utkvitterad.

För RO tillhörande RO-grupp 1 är dessa placerade i stående förband med hög insatsberedskap. Personal tillhörande denna grupp ska ha personlig utrustning VSH007 utkvitterad och förvarad i hemmet, samt utrustning kopplad till krigsbefattningen utkvitterad, tillpassad och förvarad vid OrgE alternativt stabsplats.

---

<sup>182</sup> HKV, 2022-10-10 FM2018-10002, s.14



Det ska inte göras någon skillnad avseende tilldelning av personlig materiel mellan olika undergrupper av RO (OFF/T och SO/T).

#### 6.1.5. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

Mitt förslag avseende tilldelning av personlig utrustning kommer att ge ökade möjligheter för chefer att med kort varsel använda RO i fred eller kris, samtidigt som det kommer att begränsa möjligheten för icke behöriga att utge sig för att tillhöra FM.

Förslaget ger enligt min mening ökade möjligheter att dels få rätt behovsättning och rätt uttag av personlig utrustning. Beroende på storleken av RO-grupperna 4 och 5 kan förslaget även komma att reducera det totala uttaget av personliga persedlar i FM.

#### 6.1.6. Övrigt

Beroende på kortfristigt ökade behov och tidigare inte identifierade brister avseende personlig utrustning har vissa persedlar identifierats vilka det f.n. råder brist på, varför dessa ska lämnas in.<sup>183</sup> Detta är enligt min bedömning ett övergående dilemma och inte ett systematiskt problem varför jag inte avser beröra detta vidare i min utredning.

## 6.2. Tilldelning av tjänstekort och TEID-kort (m.m.)

### 6.2.1. Förslag

Jag föreslår att RO vilka är krigsplacerade skall tilldelas tjänstekort och, vid tjänstgöring, ha utkwitterat TEID-kort enligt nedan tabell. Tjänstekortet och TEID-kortet ska inventeras och kvitteras i samband med aktivering eller tjänstgöring som RO 2, alternativt minst vart fjärde år.

---

<sup>183</sup> Försvarsmakten, 2023-08-24 FM2023-12945:11, Tillfälliga åtgärder för att säkerställa GU 2023-2024 behov av personlig utrustning, Ä1

	Säkspröv	Uppf.säk	Tjänstekort	TEID-kort	Inventering
Grp 1	Ja, enl.bef	Ärligen	Ja	Ja, men förvarat hos Mobavd vid krigsförbandet alt. vid OrgE	Ärligen
Grp 2	Ja, enl.bef		Ja, men förvarat hos Mobavd vid krigsförbandet alt. vid OrgE	Ja, men förvarat hos Mobavd vid krigsförbandet alt. vid OrgE	I samband med tjänstgöring, alt. i samband med kompletterande säkerhetsprövning
Grp 3	Ja, SK3		Kan tilldelas	Kan tilldelas.  Förvaras hos Mobavd vid krigsförbandet alt. vid OrgE	I samband med tjänstgöring, alt var 48.månad
Grp 4	Ja, SK3		Generellt nej	Generellt nej	I samband med tjänstgöring.
Grp 5	Nej		Nej	Nej	

### 6.2.2. Förutsättning

Utformningen av detta förslag förutsätter att mitt tidigare förslag om ny strukturell indelning av RO i fem grupper implementeras.

### 6.2.3. Motiv

### 6.2.4. Överväganden tjänstekort

Tjänstekort är ett sätt att styrka identitet vid tjänstgöring i FM.<sup>184</sup> Tjänstekort är i vissa fall nödvändigt för att få tillträde till vissa områden. Enligt H PERS T kan RO tilldelas tjänstekort<sup>185</sup>. Tilldelning av tjänstekort är inte kopplat till godkänd säkerhetsprövning.

Avsaknad av ett giltigt tjänstekort innebär i många fall att det blir betydligt svårare att få tillträde till och i vissa fall omöjliggör tillträde till militära områden. Produktion av nya tjänstekort bedöms under normala fredsförhållanden kräva veckors framförhållning. Genom att RO tillhörande RO-grupp 1-3 har ett tjänstekort, bedömer jag att dessa RO potentiellt har betydligt kortare anspringsstid och kan bidra till FM verksamhet vid t.ex. ÖB aktivering eller

<sup>184</sup> FiB 2017:7 Kap. 3

<sup>185</sup> H PERS T, Kap. 4.7



under perioder med hög verksamhet i högre utsträckning. För RO tillhörande RO-grupp 4-5 ser jag inget generellt behov av att ha tjänstekort

Tjänstekort för RO tillhörande RO-grupp 1 ska vara kvitterat och tilldelat RO.

Tjänstekort för RO tillhörande RO-grupp 2 ska förvaras vid Mobavd vid krigsförbandet alt. vid OrgE personalavdelning.

Tjänstekort för RO tillhörande RO-grupp 3 kan vara framställt och tilldelat, beroende på krigsförbandets/stabens överenskommelse med individuell RO avseende tjänstgöring. När tjänstgöring inte är aktuell förvaras tjänstekortet lämpligen vid OrgE personalavdelning.

### 6.2.5. Överväganden TEID-kort

Tillträde till FM informationssystem är generellt en förutsättning för att effektivt kunna tjänstgöra i FM. TEID-kort är den grundläggande metoden för att styrka identitet i FM informationssystem.<sup>186</sup>

Personliga<sup>187</sup> TEID-kort förutsätter att ett FMID existerar för varje innehavare av ett TEID-kort. Med TEID-kortet kan en RO få access till FM Intranet EMILIA och e-post. TEID-kort är även en förutsättning för att kunna få tillträde till system PRIO.

Det är C OrgE som beslutar om tilldelning av TEID-kort, vilket förutsätter gällande säkerhetsprövning. Upprättande av ny användare (FMID, epost m.m.) och skapande av TEID-kort tar 5-15 arbetsdagar.

Liksom tjänstekorten, innebär avsaknad av ett giltigt TEID-kort att det blir betydligt svårare att tjänstgöra. Tilldelning av nytt TEID-kort bedöms under normala fredsförhållanden kräva veckors framförhållning. Genom att RO tillhörande RO-grupp 1-3 har ett FMID, en FM e-post och ett därtill kopplat TEID-kort, bedömer jag att dessa RO potentiellt har betydligt kortare anspänningstid och kan bidra till FM verksamhet vid t.ex. ÖB aktivering eller under perioder med hög verksamhet i högre utsträckning. För RO tillhörande RO-grupp 4-5 ser jag inget generellt behov av att ha ett TEID-kort eller en aktiv FMID-profil.

TEID-kort för RO tillhörande RO-grupp 1-3 ska förvaras vid Mobavd vid krigsförbandet alt. vid OrgE personalavdelning när RO inte tjänstgör.

### 6.2.6. Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs

Detta förslag syftar till att användbarheten hos RO vilka är krigsplacerade antingen i KRO eller i OrgE resursgrupp ska öka, genom att anspänningstiden innan de är användbara minimeras.

<sup>186</sup> FiB 2017:7 Kap. 3

<sup>187</sup> Finns även "roll"-kort vilka inte är kopplade till en individ



För att minska risken för informationssystemintrång ska TEID-kort finnas förberett för alla RO tillhörande RO-grupp 1-3, men förvaras vid mobavdelning eller vid OrgE när RO inte är aktiverad eller tjänstgör som RO 2.

Om förslaget inte implementeras bedömer jag att RO användbarhet i situationer med kort framförhållning riskera att minska.

## 6.2.7. Övrigt

### 6.3. Tillgång till System PRIO

- I vilken utsträckning kommer PRIO att användas vid höjd beredskap och i krig?
- Kommer OrgE att finnas under höjs beredskap?
- När uppstår MilBas och när avvecklas OrgE?
- Hur fungerar CPA vid ett krigsorganiserat förband med anställda soldater?
- Hur fungerar CPA vid ett krigsorganiserat förband med anställda OCH mobiliserade soldater?
- Ska RO som är plutonchef vid stående förband vara CPA?

#### 6.3.1. Förslag

	Säkpröv	Uppf.säk	PRIO-login	TEID-kort (enl. 6.2.1)
Grp 1	Ja, enl.bef	Årligen	Ja	Ja, men förvarat hos Mobavd vid krigsförbandet alt. vid OrgE
Grp 2	Ja, enl.bef		Förberedd men ej aktiverad	Ja, men förvarat hos Mobavd vid krigsförbandet alt. vid OrgE
Grp 3	Ja, SK3		Förberedd men ej aktiverad	Kan tilldelas. Förvaras hos Mobavd vid krigsförbandet alt. vid OrgE
Grp 4	Ja, SK3		Generellt nej	Generellt nej
Grp 5	Nej		Nej	Nej



## 6.3.2. Motiv

## 6.3.3. Överväganden

6.3.4. *Konsekvenser/risker om förändringen inte genomförs*

6.3.5. *Övrigt*



## 7. Begreppsdefinition

I denna delrapport har jag använt de definitioner vilka kan återfinnas i lag, förordning, föreskrift eller FM H PERS 2022.

### 7.1. "Noll-avtal"

Jag definierar "noll-avtal" enligt följande:

- En tillsvidareanställd reservofficer med noll dagar i tjänstgöringsplanen alternativt utan gällande tjänstgöringsplan.

### 7.2. "Stående förband"

- Förband med främst kontinuerligt tjänstgörande personal vilka ÖB har handlingsfrihet med under grundberedskap.
- I dessa förband kan både RO och GSS/T ingå enligt tabellen nedan:<sup>188</sup>

	GRO (OrgE)			KRO		
	Stående förband	Hv förband	Utb- och förv.org	Stående förband	Mobförband	Hv-förband
YO	X		X	X	X	
RO	X			X	X	
GSS/K	X		X	X	X	
GSS/T	X			X		
Vpl befäl				X	X	
Hv befäl		X				X
Tjänstepl. befäl				X	X	
Civil chef	X		X			

Anm: Tabellen är en komprimerad avskrift från originalhandlingen.

<sup>188</sup> FM2022-11316:3, Beslut Försvarsmaktens befälssystem, tabell 1, s.4



### 7.3. ”Organisationsenhet, OrgE”

Jag definierar ”OrgE” enligt följande:

- Den enhet som ansvarar och samordnar verksamhet vid FM garnisoner och kasernområden i fred, kris och krig.
- Den enhet som utövar lokalt arbetsgivaransvar för FM-anställda, värnpliktiga, avtalspersonal, krigsfrivilliga m.fl. vilka inte ingår i ett organiserat krigsförband.
- Med OrgE avser jag också den enhet eller de enheter som vid intagande av högsta beredskap upprättas och övertar hela eller delar av OrgE ansvar och uppgifter (depå eller militärbas).

### 7.4. ”Specialkår”

Jag definierar ”specialkår” enligt följande:

- En officer eller specialistofficer i reserven som är anställd efter genomförd värnplikt och GOU för reservofficer inriktad mot en specifik befattningstyp. Exempel är militärtolk och militär flygledare.
- En officer eller specialistofficer i reserven som är anställd utan krav på tidigare militär utbildning men vars civila akademiska eller yrkeskompetens krävs för specifika befattningar i KRO. Exempel är försvarsmedicinsk personal.
- FM H PERS 2022<sup>189</sup> använder begreppet OFSK som definition av yrkesofficerare vilka är *försvarsmedicinska officerare*, *försvarsmeteorologer* och *försvarsingenjörer*.
- FM H PERS 2022<sup>190</sup> använder vidare begreppet FMFP som definition av personal vilken under en viss tid tjänstgör inom ett specifikt kompetensområde inom FM. Både *flygtrafiktjänst*, *underrättelse- och säkerhetstjänst*, och *försvarsmedicin* kan utgöra en kompetensgrupp.
- Utöka listan med tidigare S-värnpliktiga
- IT, cyber, drönare etc

Jag använder begreppet *specialkår* i min utredning då H PERS 2022 definitioner av dels *OFSK* och dels *FMFP* inte täcker det jag bedömer behöver definieras avseende OFF/T och SO/T. Jag överlåter till ansvarig för H PERS 2022 att antingen justera mitt använda begrepp eller vidga/förändra nuvarande fastställda definitionerna av begreppen *OFSK* och *FMFP*.

---

<sup>189</sup> FM H PERS, s.44

<sup>190</sup> FM H PERS, s.45



## 8. Käll- och litteraturförteckning

### **CBER uppdatera !!!**

#### **(använda som direkta referenser i denna delrapport 4)**

Arméstaben 1979-05-21, Dnr J58/79 (arbetshandling), Dokumentation från Ag Skol arbetsinternat 7. Del av NBO-delegationens arkiv, Krigsarkivet.

AST 2023-09-27, FM2022-23220:32, Arméinstruktion Yrkesutveckling och befordran 2023

Berit Carlstedt, Officersrekryteringen till svenska Försvarmakten bland män och kvinnor födda 1972-1983, Förvarshögskolan – ILM, Serie F:29, Gävle 2004

Flygstaben, FM2023-15084.3. Flygvapnets karriär- och yrkesutvecklingssystem

Förvarsdepartementet, Ds 2014:20, Försvaret av Sverige - Starkare försvar för en osäker tid

Förvarsdepartementet, Ds 2019:8, Värnkraft - Inriktningen av säkerhetspolitiken och utformningen av det militära försvaret 2021-2025

Försvarmakten, 2014-02-28 FM2013-546:9, FM BU15

Försvarmakten 2017, Vår militära profession. Särtryck Underbilaga 1.1 till Försvarmaktens strategiska inriktning FMSI 2015 Å1 (FM2015-1597:7)

Försvarmakten, FiB 1997:3 (upphävd), Försvarmaktens interna bestämmelser om personaltjänst, § 3

### **Försvarmakten, FiB 2022:6 FM ArbO**

### **Försvarmakten, FiB 2023:1 Ändring av FM ArbO (bilaga 7)**

Försvarmakten, FFS 2019:3 FM föreskrifter grundläggande officersutbildning och tjänstegrader

Försvarmakten, FFS 2019:6 FM föreskrifter om personaltjänst

Försvarmakten, FFS 2019:7 Försvarmaktens föreskrifter om befordran och konstituering

Försvarmakten, Handbok Personaltjänst (H PERS), 2022

Försvarmakten, Handbok Tidvis tjänstgörande personal (H PERS T), 2020

Försvarmakten, 2023-08-24 FM2023-12945:11, Tillfälliga åtgärder för att säkerställa GU 2023-2024 behov av personlig utrustning, Å1

Försvarmakten, 2023-11-02 FM2023-2379:9 Försvarmaktens lärdomar från kriget i Ukraina

Försvarmaktens, Reglemente Uniformsbestämmelser, 2015

### **Försvarmakten, Reglemente Verksamhetssäkerhet Trafik, 2023**

### **Försvarmakten, 2022-10-31 FM2022-19979:13, ÖB militära råd**



*Försvarsmakten, 2023-11-06 FM2023-23092:14, Försvarsmaktens reviderade underlag inför kommande försvarsbeslut*

Högkvarteret, skr 2010-01-28, nr 19 100.52165, Underlag avseende grundutbildning till reservofficer 2010

Högkvarteret, 2019-10-03 FM2018-18255:13, Anställning av specialistofficer enligt 20 § officersförordning (2007:1268)

Högkvarteret, 2021-10-08 FM2021-20896:1, Krav för anställning av officer eller specialistofficer med stöd av 20 § officersförordningen samt krav för särskild officersutbildning

*Högkvarteret, 2022-02-25 FM2021-19703:8, FM BU23*

*Högkvarteret, 2022-06-16 FM2021-7184:9, bilaga 61, VU23-25*

Högkvarteret, 2022-08-22 FM2022-11316:3, Beslut Försvarsmaktens befälssystem

Högkvarteret, 2022-09-20 FM2022-19942:1, Försvarsmakten svar remiss avseende myndighetens tillgång och tillgänglighet av reservofficerare

HKV, 2022-10-10 FM2018-10002, Direktiv för nyttjande Personlig Utrustning (PU) inom MK 507

*Högkvarteret, 2023-02-22 FM2021-22412:41, FM ÅR 2022*

Högkvarteret, 2023-02-24 FM2023-5808:2, FM koncept för FOMS

Högkvarteret, 2023-06-20 FM2023-16561:1 Avtal om anställningsvillkor för reservofficerare

*Högkvarteret, 2023-06-26 FM2023-5880:1, Rapport särskilda åtgärder på personalområdet*

Högkvarteret, 2023-10-04 FM2022-25719:6, Slutredovisning: Analys av försörjningsbarhet 2023

Kungl. Maj:ts kungörelse, SFS 1943:815, Reservbefälskungörelse för armén

Marinstaben, 2023-09-15 FM2023-21179.1.Missiv MC beslut om FM befälssystem i Marinen

*MHS H, 2023-02-03 FM2022-19207:4, Utvecklat reservofficerssystem – DR 2*

*MHS H, 2023-04-05, FM2022-19207:5, Hemställan om underlag från FG/SK*

*MHS H, 2023-10-18 FM2022-19207:8, Remiss av DR 3 av RO-utredningen 2022*

MHS H, 2023-12-19 FM2022-19207:10, MHS H Utvecklat reservofficerssystem - försörjnings-barhetsmodell

MUST, FM2023-3855:1 Internremiss i Försvarsmakten av utkast till Handbok för Försvarsmaktens säkerhetstjänst säkerhetsprövning 2023 (H SÄK Säkprövn)

Regeringen, FFS 1987:8 Förordning om frivillig tjänstgöring vid Försvarsmakten



Regeringen, 2024-01-04, Bilaga I:2 till Protokoll vid Regeringssammanträde, Kommittédirektiv En ökad tillgång till personal och en ökad uthållighet inom det militära försvaret (pdf)

*Regeringen, Prop. 1941:318 Ny värnpliktslag*

*Regeringen, Prop. 1988/89:80 Om verksamhet och anslag för det militära försvaret m. m.*

*Regeringen, Prop. 1991/92:102 Totalförsvaret*

Regeringen, Prop. 2011/12:15 Soldatanställningar i Försvarmakten

Regeringen, SFS 1979:1178, Reservbefälskungörelse

Regeringen, SFS 1990:12 Totalförsvarets folkrättsförordning

Regeringen, SFS 1990:202 Reservofficersförordning

Regeringen, SFS 1994:882 Officersförordning

Regeringen, SFS 2008:289 Förordning om ändring i Officersförordningen

*Regeringen, SFS 1997:1166 Arbetsmiljöförordning*

*Regeringen, SFS 2004:148 Förordning om ändring i officersförordningen*

Regeringen, SFS 1996:927 Förordning om Försvarmaktens personal

Regeringen, SFS 1999:697, Förordning om ändring i officersförordningen

Regeringen, SFS 2007:1268 Officersförordning

Regeringen, SFS 2008:289, Förordning om ändring i officersförordningen

*Regeringen, SFS 2009:212 Militärtrafikförordning*

Förordning (2015:613) om militär grundutbildning

Riksdagen, Motion 2020/21:3443 – Ett starkt svenskt försvar - av Pål Jonson m.fl. (M)

Riksdagen, SFS 1941:967 Värnpliktslag (upphävd)

Riksdagen, SFS 1962:700 Brottsbalk

Riksdagen, SFS 1974:152 Regeringsform

Riksdagen, SFS 1994:1809 Lag om totalförsvarsplikt

Riksdagen, SFS 1994:2076 Lag om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m.

Riksdagen, SFS 1999:1229 Inkomstskattelag

Riksdagen, SFS 2012:332 Lag om vissa försvarsmaktsanställningar

*Riksdagen SFS 1997:1160 Arbetsmiljölag*

Riksdagen, SFS 2018:585 Säkerhetsskyddslag, ändring tom SFS 2023:390

SOU 1959:23, Arméns befäl – 1954 års befälsutredning

SOU 1965:68, Värnplikten – Betänkande avgivet av 1960 års värnpliktsutredning

SOU 1982:48, Försvarsmaktens personalkategorier – Civilmilitärutredningen

SOU 1991:87, Yrkesofficerarnas pensionsålder och åldersstruktur

*SOU 1997:112, Delbetänkande Skolutredningen "Gunnar Björck"*

SOU 2001:43, Personal för ett nytt försvar

SOU 2003:43, Ett reformerat skolsystem

SOU 2016:63, En robust personalförsörjning av det militära försvaret

UHRFS 2013:3, Universitets- och högskolerådets föreskrifter om anstånd för studier för antagna samt studieuppehåll

*Värnpliktsverket, Värnpliktsverkets Inskrivningsstatistik 1990*

*Fotnot till europeiska jämförelsen*

*Referens till modelleringen*





## 9. Underbilagor

### 9.1. Sammanfattning av förslag till förändringar i regelverk

9.1.1. *Förslag till förändringar i överordnade regelverk (förordningar)*

9.1.2. *Förslag till förändringar i FM interna regelverk (FFS, FiB, handböcker m.m.)*

### 9.2. Rekommendationer och förslag avgivna i DR 2, DR 3 och DR 4

- 
- 
- 

### 9.3. Utredningsarbetet

Denna fjärde och sista delrapport bygger bl.a. på

-