



Riksrevisionens styrelses redogörelse angående Försvarmaktens personalförsörjning

Sammanfattning

Riksrevisionen har granskat om personalförsörjningen inom Försvarmakten har anpassats till myndighetens uppgifter. Resultatet av granskningen har redovisats i rapporten *Försvarmaktens personalförsörjning – med fokus på officersförsörjningen* (RiR 2009:11).

Sammantaget visar granskningen att Försvarmaktens organisation inte svarar mot myndighetens behov att kunna lösa sina uppgifter. Riksrevisionen konstaterar att det finns obalanser i ålders- och befälsstrukturen samt gör bedömningen att det i dag inte finns den personal som behövs för att långsiktigt säkerställa produktionen och upprätthålla försvarets förmåga. De mål som satts upp för att öka andelen kvinnliga yrkesofficerare har inte heller nåtts. Enligt Riksrevisionen bygger myndighetens tillgång till kompetent personal på en effektiv personalförsörjning, men även på myndighetens förmåga att genom planering och styrning av uppgifter och resurser effektivt utnyttja personalen. Granskningen visar att bristerna i personalförsörjningen har fått konsekvenser för effektiviteten i myndigheten och utgör en risk för myndighetens förmåga.

Styrelsen noterar att regeringen och Försvarmakten har tagit initiativ till åtgärder för att utveckla personalstrukturen, något som också betonas i budgetpropositionen för 2010.

Styrelsen konstaterar att försvarets brist på personal för insatser och förbandsproduktion delvis kan förklaras av den omfattande omställningen av försvaret från ett invasionsförsvar till ett insatsförsvar. Samtidigt har dessa brister varit kända under en längre tid. Det är enligt styrelsen viktigt att regeringen nu i sin styrning av Försvarmakten säkerställer balansen i uppgifter och kompetens och skapar tillräckliga förutsättningar för myndighetens uppbyggnad, vidmakthållande och utveckling av förmåga.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Innehållsförteckning	2
Styrelsens redogörelse.....	3
Riksrevisionens granskning.....	4
Riksrevisionens iakttagelser och slutsatser.....	5
Riksrevisionens rekommendationer.....	10
Styrelsens överväganden	12

Styrelsens redogörelse

Riksrevisionens styrelse överlämnar denna redogörelse till riksdagen.

Stockholm den 30 september 2009

På Riksrevisionens styrelses vägnar

Eva Flyborg

Mats Midsander

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Eva Flyborg (fp), Anne-Marie Pålsson (m), Carina Adolfsson Elgestam (s), Eva Thalén Finné (m), Alf Eriksson (s), Per Rosengren (v), Margareta Andersson (c), Helena Hillar Rosenqvist (mp), Torsten Lindström (kd) och Agneta Lundberg (s).

Riksrevisionens granskning

Riksrevisionen har granskat Försvarsmaktens personalförsörjning med inriktning mot myndighetens yrkesofficerare. Resultatet av granskningen har presenterats i rapporten *Försvarsmaktens personalförsörjning – med fokus på officersförsörjningen* (RiR 2009:11). Rapporten publicerades i juni 2009.

Bakgrund

Försvarsmaktens uppgift, organisation och storlek har under det senaste decenniet kraftigt förändrats. Sedan försvarsbeslutet för perioden 2000-2004 har många förband lagts ned, personalvolymen har reducerats och stora mängder materiel har avvecklats.

Omvandlingen utgick från den säkerhetspolitiska bedömning som låg till grund för försvarsbeslutet 2001. Avvecklingen fortsatte av det s.k. invasionsförsvaret. Invasionsförsvaret skulle kunna avvärja ett nationellt invasionshot och innebar att förband var utspridda över hela landet, att alla män skulle göra värnplikt och att myndighetens krigsorganisation bestod av uppemot 750 000 soldater och sjömän.

Dagens försvarsmakt utgår från en ny säkerhetspolitisk bedömning. Sverige har en väsentligt mindre försvarsmakt som bl.a. ska kunna delta i insatser utomlands, inom hela konfliktskalan, inklusive s.k. fredsframtvingande insatser.¹ Försvarets omställning kräver en anpassning av de resurser som ska omvandlas till militär förmåga. Därför har det pågått och pågår fortfarande ett förändringsarbete inom områden som logistik, materiel och personal. Riksdagen och regeringen förutsätter att Försvarsmakten använder sina resurser kostnadseffektivt. Även om Försvarsmaktens tilldelade anslag har reducerats kraftigt rör det sig om mycket stora belopp. Försvarsmaktens personalkostnader uppgick 2008 till ca 11 miljarder kronor per år, vilket motsvarar nära en tredjedel av myndighetens totala kostnader.

Granskningens inriktning

Granskningen handlar om i vad mån personalförsörjningen har anpassats till myndighetens uppgifter.

Granskningen har varit inriktad på att undersöka hur myndigheten använder sin personal, dvs. resurseffektiviteten i de processer som påverkar personalutnyttjandet. Granskningens fokus är på myndighetens yrkesofficerare.

Granskningen avser främst förhållandena under perioden 2005-2007. År 2008 har också hanterats i den mån underlag har funnits tillgängligt.

Riksrevisionens revisionsfrågor

¹ Sverige har sedan länge deltagit i internationella insatser. Det blev dock inte en huvuduppgift för Försvarsmakten förrän försvarsbeslutet 1996. Källa: Prop. 1995/96:12, bet. 1995/96:FöU1, rskr. 1995/96:32.

Riksdagen och regeringen har inte ställt några preciserade krav på exakt hur Försvarsmakten ska organisera sin personalförsörjning. Däremot har riksdagen och regeringen framhävt vikten av att myndigheten har en personalförsörjning som svarar mot myndighetens uppgifter. Mot bakgrund av detta utgår granskningen från revisionsfrågan:

- Har Försvarsmakten anpassat personalförsörjningen så att den svarar mot myndighetens uppgifter?
- För att svara på revisionsfrågan har granskningen inriktats mot följande delfrågor:
- Har myndigheten haft tillgång till den kompetens som behövts för att lösa dess uppgifter?
- Använder Försvarsmakten sin personal på bästa möjliga sätt?
- Vilka är orsakerna till myndighetens problem med sin personalförsörjning?

Riksrevisionens iakttagelser och slutsatser

Riksrevisionens huvudslutsats är att myndighetens personalförsörjning ännu inte har anpassats så att den svarar mot myndighetens uppgifter.

Myndighetens ålders- och befälsstruktur svarar inte mot myndighetens behov

Granskningen visar att bemanningen av Försvarsmaktens organisation inte svarar mot myndighetens behov för att kunna lösa sina uppgifter.

Riksrevisionen konstaterar att ålders- och befälsstruktur är i obalans och inte har utvecklats i rätt riktning. Försvarsmakten saknar ca 1500 yrkesofficerare som är yngre än 35 år och har ett motsvarande överskott på officerare som är äldre än 35 år. Försvarsmakten saknar också personal i lägre befälskategorier. Rekryteringen av kvinnliga yrkesofficerare har inte heller varit tillräcklig enligt Riksrevisionen. Försvarsmaktens målsättning att öka andelen kvinnliga yrkesofficerare till 6,3 % 2007 har inte nåtts. Andelen kvinnliga yrkesofficerare var 2007 endast 4,6 %.

Regeringens försvarspolitiska mål om en tillgänglig och användbar insatsorganisation med ökad förmåga till insatser utomlands förutsätter att ålders- och befälsstrukturen är anpassad för att svara mot myndighetens behov. Den försvarspolitiska inriktningen ställer krav på en större andel befäl i förbandstjänstgöring och en mindre andel i stabs- och förvaltningstjänst.

Riksrevisionen bedömer att det är viktigt att myndigheten kommer till rätta med rådande obalanser avseende ålder och kompetens. Även om personalavvecklingen efter försvarsbeslutet 2004 har gått bättre än väntat, konstaterar Riksrevisionen att personalstrukturen är fel och att den har försämrats.

Bemanningen inom myndigheten är i obalans

Granskningen visar att flera utbildningsförband, skolor och centrum har saknat rätt sorts personal och kompetens. Det finns enligt Riksrevisionen obalanser i organisationen avseende tillgänglig personal i förhållande till de ramar

som ska styra personalresurserna i myndighetens olika organisatoriska enheter. Granskningen visar också att myndighetens utbildningsförband och skolor inte har haft tillgång till personal som svarat mot deras behov. Det handlar om såväl volymer som kompetenser. Inte minst inom arméförbanden och myndighetens skolor har situationen varit ansträngd, särskilt när det gäller personal knuten till trupputbildning och annan kärnverksamhet. Förband inom armén, flygvapnet och marinen ger även uttryck för sårbarheter i form av brist på nyckelkompetenser på individnivå, ofta för olika tekniska system, som vid frånvaro kan få konsekvenser på verksamhetens effektivitet och förmåga att genomföra viss verksamhet.

Bemanningen av Utlandsstyrkan har haft högre prioritet inom Försvarsmakten än bemanningen av utbildningsförbanden. Trots detta har de olika förbanden inom Utlandsstyrkan delvis varit svåra att bemanna. Tekniska kompetenser har saknats, liksom officerare för stabsverksamhet. Även sjukvårdspersonal har saknats.

Sammantaget visar granskningen att det saknas viktiga personalresurser för insatser och förbandsproduktion. Riksrevisionen bedömer att detta är allvarligt eftersom det påverkar myndighetens kärnverksamhet och förmåga. Det är enligt Riksrevisionen viktigt att Försvarsmakten kan skapa förmåga, bland annat i form av förbandsproduktion. Samtidigt måste myndigheten kunna bemanna olika insatser. Myndigheten måste därför finna en långsiktigt hållbar kombination av förbandsproduktion och genomförande av insatser.

Försvarsmakten når verksamhetsmålen, men personalbristen har haft negativ inverkan på verksamheten

Enligt Försvarsmakten har utbildningsförband och insatsförband i huvudsak löst tilldelade uppgifter under den senaste försvarsbeslutsperioden. Samtidigt finns enligt Riksrevisionen ett antal iakttagelser i granskningen som problematiserar denna slutsats.

De mål som sätts av myndigheten måste överensstämma med statsmakternas krav på myndigheten. Försvarsmaktens interna mål ska också vara i balans med tilldelade resurser. Det innebär att myndighetens interna mål, t.ex. för produktionen av insatsförband, ska vara anpassade för att kunna uppnås. På så vis har gränssättande resurser, såsom personal, materiel och ekonomiska medel en tydlig inverkan på de mål som sätts för myndighetens förbandsproduktion. Därmed kan myndighetens bemanningsproblem ha konsekvenser för verksamheten utan att det framkommer vid en uppföljning av måluppfyllelsen. Myndigheten kan nå sina interna mål eftersom de har anpassats så att de ska vara möjliga att nå.

Granskningen visar också att målsättningarna periodvis har varit låga för förbandsverksamheten. Företrädare för Försvarsmaktens ledning ser risker med för låga produktionskrav, eftersom det på sikt utarmar myndighetens kompetens och förmåga.

Granskningen visar vidare att det finns problem med det mått på personell kvalitet, PersQ, som används för att internt styra och inrikta ambitionerna inom förbandsproduktionen.

Riksrevisionen har därtill i samband med granskningen av årsredovisningen för 2008 för Försvarsmakten gått igenom processen för värdering av den operativa förmågan. Genomgången visade att redovisningen gjorts enligt kraven från regeringen, men att det finns vissa problem. Bland annat ansåg Riksrevisionen att processen behöver vidareutvecklas.

Ovanstående iakttagelser innebär att även om interna mål nås, kan avsaknaden av rätt sorts bemanning ha en negativ inverkan på myndighetens verksamhet utan att det syns i Försvarsmaktens eller regeringens resultatuppföljning. Detta bekräftas av granskningen, som visar att det ansträngda bemanningsläget inom utbildningsförband och skolor har haft konsekvenser.

Vidare finns indikationer på att verksamhetssäkerheten kan ha påverkats negativt. Försvarsmaktens ledning instämmer i att läget har varit allvarligt. Samtidigt framhålls att förbanden ibland kan ha för höga ambitioner för verksamheten.

Sammantaget kan Riksrevisionen dock konstatera att Försvarsmakten har löst prioriterade uppgifter, såsom genomförande av utlandsinsatser. Däremot är inte den personal Försvarsmakten behöver för att långsiktigt säkerställa produktionen och upprätthålla myndighetens förmåga på plats. Granskningen visar att denna brist har fått konsekvenser för effektiviteten i myndigheten och utgör en risk för myndighetens förmåga.

Mot bakgrund av problemen inom Försvarsmakten bedömer Riksrevisionen att effektiviteten i regeringens medel- och långfristiga styrning av myndigheten innebär risker för uppbyggnaden, vidmakthållandet och utvecklingen av försvarets förmåga.

Problem med attraktionen och rekryteringen

Riksrevisionen anser att Försvarsmaktens rekrytering under perioden 2005-2008 inte har svarat mot myndighetens behov. Enligt företrädare för Försvarsmaktens förband, Högkvarter och ledning har detta till stor del varit en följd av Försvarsbesluten 2000 och 2004. Besluten har inneburit ett omfattande behov av personalavveckling, vilket har begränsat myndighetens möjligheter till nyrekrytering.

Under åren i direkt anslutning till försvarsbeslutet 2004 antogs inga nya aspiranter till officersutbildningen, till följd av besparingsbeslut och ovan nämnda skäl. Därefter har antagningen till officersutbildningarna återupptagits, men rekryteringen under 2007 och 2008 har inte nått uppsatta mål.

Av granskningen framgår vidare att Försvarsmakten genomfört olika åtgärder i syfte att stärka myndighetens attraktionskraft. Samordning och uppföljning av detta arbete har dock inte utvecklats i den takt som planerats.

Sammantaget konstaterar Riksrevisionen att rekryteringen har försvårats av de omfattande personalavvecklingar som följt av de senaste försvarsbesluten. Av granskningen framgår att det också finns brister inom myndigheten,

vilka medfört kompetensförluster och svårigheter med rekryteringen. Konsekvenserna riskerar dessutom att bli större på längre sikt. Enligt Riksrevisionen kan Försvarsmakten i framtiden stå inför fortsatta problem med sin rekrytering och därför få svårt att följa den beslutade försvarspolitiska inriktningen.

Försvarsmakten kan använda och styra sin personal mer effektivt

Av granskningen framgår att det finns flera problem kopplade till förutsättningarna för ett effektivt resursutnyttjande av befintlig personal.

Tidigare granskningar och rapporter av bl.a. Riksrevisionsverket pekade på problem med Försvarsmaktens karriärsystem. Dessa problem förefaller enligt Riksrevisionen kvarstå. Rådande karriärvägar för yrkesofficerare överensstämmer inte på ett tydligt sätt med myndighetens behov för kärnverksamheten. Konsekvensen blir bland annat en försvårad bemanning vid förbanden, inte minst vad gäller officerare för trupputbildning.

Vidare visar granskningen att Försvarsmakten fortfarande har problem med hög personalrotation. Det får konsekvenser för resursanvändningen inom myndigheten och riskerar innebära problem med löneglidning.

Granskningen visar att det fortfarande är relativt få yrkesofficerare som är skyldiga att tjänstgöra i Utlandsstyrkan. Även om bemanningen av Utlandsstyrkan i stort har lösts har systemet medfört konsekvenser för förbandsproduktionen. Sammantaget leder systemet till oklara planeringsförutsättningar och en bristande resurseffektivitet.

Enligt Riksrevisionen bygger myndighetens tillgång till kompetent personal på en effektiv personalförsörjning, men även på myndighetens förmåga att genom planering och styrning av uppgifter och resurser effektivt utnyttja personalen.

Verksamhetsstyrningen kan tydliggöras

Riksrevisionen konstaterar att Försvarsmakten är en stor myndighet med en diversifierad verksamhet. Det tar sig i uttryck i olika planerings- och styrdokument. Olika enheter inom Högkvarteret har ansvar för myndighetens produktion och användning av resurserna. Försvarsmakten måste förhålla sig till både kortsiktiga och långsiktiga perspektiv. Tilldelningen av ekonomiska resurser kan samtidigt innebära förändrade prioriteringar och planer.

Det ställs därför, enligt Riksrevisionen, krav på Försvarsmaktens interna styrning. Granskningen indikerar att myndighetens högkvarter och organisatoriska enheter inte lever upp till dessa höga krav. Riksrevisionen bedömer att dessa brister får konsekvenser för myndighetens förutsättningar att använda sin personal effektivt. Försvarsmakten har ett ansträngt resursläge och det ställer höga krav på myndighetens förmåga att styra och prioritera verksamheten.

Försvarsmakten bör bli bättre på att kombinera förbandsverksamhet med utlandsinsatser

Av granskningen framgår att bemanningen av utlandsinsatser till en del har skett med personal ur förbandsproduktionen. Vissa personalresurser, såsom officerare för trupputbildning och olika specialistkompetenser, är eftertraktade både för myndighetens förbandsproduktion och för utlandsinsatser. Eftersom utlandsinsatserna haft högre prioritet har bemanningen av dessa prioriterats. På grund av myndighetens strukturella obalans avseende ålders- och befälskategorier har förhållandena för hemmavarande förbandsproduktion blivit ansträngda. Vidare kan det relativa antalet officerare som medverkat i utlandsinsatser variera mellan olika förband. Det har bidragit till att bemanningsläget vid vissa förband har varit mer ansträngt än vid andra.

Granskningen visar även att processen bakom bemanningen av utlandsinsatserna varit bristfällig.

Sammantaget framgår av granskningen att Försvarsmakten haft svårt att kombinera bemanningen av utlandsinsatser med förbandsproduktionen. På så vis har långsiktig och viktig uppbyggnad av förmåga ställts mot insatsverksamhet av hög prioritet. Det talar för att myndigheten behöver komma till rätta med sin personalförsörjning. Riksrevisionen vill särskilt betona vikten av att Försvarsmakten använder den tillgängliga personalen effektivt, för att kunna säkerställa försvarets förmåga och effektivitet på lång sikt.

Brister i användningen av bemanningsuppdrag

Försvarsmakten använder s.k. bemanningsuppdrag som metod för att temporärt flytta på personal mellan organisatoriska enheter i landet.

Av granskningen framgår att myndigheten haft problem med att använda bemanningsuppdrag för att nå en resurseffektiv fördelning av sin personal.

Särskilt myndighetens skolor är beroende av att genom bemanningsuppdrag få en kontinuerlig tillgång till kvalificerad personal. Systemet har inte fungerat effektivt, vilket medfört oklarheter vid de organisatoriska enheterna inom myndigheten när det gäller vilken personal som de har kunnat räkna med.

Riksrevisionens rekommendationer

Ta ställning till förutsättningarna för Försvarsmaktens personalförsörjning

Försvarsmakten ansvarar för myndighetens personalförsörjning. Samtidigt styrs villkoren för personalförsörjningen av de förutsättningar som riksdagen och regeringen ger myndigheten. Det handlar om regeringens styrning av myndigheten, exempelvis mot en ökad användbarhet och tillgänglighet, och om ekonomiska och rättsliga förutsättningar, i form av bl.a. lagar och förordningar.

Granskningen har visat att samspelet mellan det som har hög prioritet på kort sikt och det som är viktigt på medellång eller lång sikt inte fungerar på ett tillfredsställande sätt. Myndighetens produktion av förmåga har fått stå tillbaka när andra verksamheter, exempelvis insatser, är mer prioriterade och resurserna är knappa. Av granskningen framgår bl.a. att det saknas personal inom förbandsproduktionen. Därmed finns det risk för urholkning av myndighetens kompetenser och förmåga. Detta svarar inte mot riksdagens krav på att myndighetens personalförsörjning ska vara resurseffektiv och anpassad till myndighetens uppgifter, menar Riksrevisionen. Detta har också medfört konsekvenser för myndighetens skapande av förmåga.

- *Regeringen* bör i sin styrning av Försvarsmakten säkerställa balansen i uppgifter och kompetenser på kort och lång sikt och skapa förutsättningar för myndighetens uppbyggnad, vidmakthållande och utveckling av förmåga.
- *Regeringen* bör ta ställning till hur förutsättningarna för Försvarsmaktens personalförsörjning kan förbättras.

Effektivisera personalutnyttjandet

Försvarsmaktens personalförsörjning står inför en övergång till ett system som bygger på frivillighet inom alla personalkategorier. Processen kan antas pågå under en lång tid och innehåller osäkerheter.

Granskningen visar att det bland annat saknas personal knuten till myndighetens kärnverksamhet. I detta sammanhang framhåller Riksrevisionen vikten av att myndigheten effektivt förmår använda den personal myndigheten har tillgång till. Myndighetens karriär- och incitamentsstruktur bör svara mot myndighetens verksamhetsbehov. Det innebär att det måste finnas en tydlig koppling mellan myndighetens kärnverksamhet och personalens arbetsuppgifter.

Riksrevisionen vill i detta sammanhang också understryka vikten av att myndigheten uppnår resultat inom personalförsörjningen. Det handlar bl.a. om åtgärder för att avveckla personal och få utrymme för nyrekrytering.

- *Försvarsmakten* bör se över och anpassa karriärvägarna för att nå ett tydligt samband mellan den enskildes incitament och myndighetens kärnverksamhet, i form av insatser och förbandsproduktion.
- *Försvarsmakten* bör vidta åtgärder för att väsentligt öka andelen av myndighetens personal som är skyldig att delta i utlandsinsatser.

- *Försvarsmakten* bör prioritera arbetet för att kunna attrahera och behålla viktig personal. Vidare behövs ett klargörande av i vilken omfattning karriärväxling ska lösa behovet av personalavveckling.

Förbättra verksamhetsstyrningen inom Försvarsmakten

Riksrevisionen vill betona vikten av en verksamhetsstyrning som skapar förutsättningar för en effektiv personalanvändning. Det handlar om förhållandet mellan Högkvarteret och organisatoriska enheter. Styrningen inom flera områden behöver utvecklas, exempelvis är processerna bakom bemanning av förbandsproduktion och utlandsinsatser samt styrningen av förbandsproduktionen. Även förhållandet mellan personalramar och personalbehov inom myndighetens organisatoriska enheter behöver ses över.

- *Försvarsmakten* bör följa upp tillämpningen av Försvarsmaktens styrmodell och tydliggöra ansvarsfördelningen vid styrning av uppgifter och resurser.
- *Försvarsmakten* bör följa upp och tydliggöra myndighetens mått för personell kvalitet (PersQ).
- *Försvarsmakten* bör vidta åtgärder för att effektivare kunna kombinera förbandsproduktion med genomförande av insatser.
- *Försvarsmakten* bör anpassa sin organisation efter sina resurser. Det innebär bland annat en organisation i bättre balans mellan personalramar och tillgänglig personal.

Styrelsens överväganden

Riksrevisionen har granskat i vad mån personalförsörjningen inom Försvarsmakten har anpassats till myndighetens uppgifter. Enligt Riksrevisionen bygger myndighetens tillgång till kompetent personal på en effektiv personalförsörjning, men även på förmågan att genom planering och styrning av uppgifter och resurser effektivt utnyttja personalen. Riksrevisionen har särskilt granskat Försvarsmaktens personalförsörjning med inriktning mot myndighetens yrkesofficerare.

Sammantaget visar granskningen att Försvarsmaktens organisation inte svarar mot myndighetens behov för att kunna lösa sina uppgifter. Riksrevisionen konstaterar obalanser i ålders- och befälsstrukturen samt gör bedömningen att det i dag inte finns den personal som behövs för att långsiktigt säkerställa produktionen och upprätthålla försvarets förmåga. De mål som satts upp för att öka andelen kvinnliga yrkesofficerare har inte heller nåtts. Enligt Riksrevisionen har bristerna i personalförsörjningen fått konsekvenser för effektiviteten i myndigheten och utgör en risk för myndighetens förmåga.

Styrelsen noterar att regeringen och myndigheten nu har tagit olika initiativ för att utveckla personalförsörjningen. I budgetpropositionen för 2010 betonar regeringen vikten av att åtgärder nu vidtas bl.a. när det gäller att komma till rätta med den höga personalrotationen och den låga andelen kvinnor i Försvarsmakten.

Styrelsen konstaterar att försvarets brist på personal för insatser och förbandsproduktion till viss del har sin grund i den omfattande omställningen av försvaret de senaste åren. Försvaret har gått från ett invasionsförsvar till ett insatsförsvar. Samtidigt har bristerna i personalförsörjningen varit kända under en längre tid.

Styrelsen anser att varken regeringen eller Försvarsmakten har varit tillräckligt aktiva för att åtgärda nuvarande brister. Det är enligt styrelsen viktigt att regeringen i sin styrning av Försvarsmakten säkerställer balansen i uppgifter och kompetens och skapar tillräckliga förutsättningar för myndighetens uppbyggnad, vidmakthållande och utveckling av förmåga. Styrelsen anser att de initiativ som nu har tagits för att komma till rätta med bristerna i personalförsörjningen är viktiga. Styrelsen förutsätter att det utvecklingsarbetet fortsätter i syfte att snarast komma till rätta med obalanserna i personalstrukturen inom försvaret. Det gäller ålders- och befälsstrukturen men också inriktningen att utöka andelen kvinnliga yrkesofficerare inom försvaret.

Med detta överlämnas denna redogörelse till riksdagen.