



Försvarsmaktens personalstrategi





INNEHÅLL

Förord	3
Personalstrategi – vad och för vem?	5
Personal och värnpliktiga.....	5
= Försvarsmaktens krigstida personal	
Starka framåt	6
Målbild	
Målsättningar	
Personalen i fokus.....	8
Delområden i personalstrategin	
1 Antal och struktur	
2 Tillgänglighet och förpliktelse	
3 Kompetens och handlingsförmåga	
4 Ledarskap och interaktionsförmåga	
5 Arbetsmetoder och verksamhetssätt	
Individen i nyckelposition	12
Personalplanering	
Kurs på framtiden.....	15
Kompetent och handlingskraftigt försvar	

Förord



Försvarsmaktens uppgifter fastställs i lagen. Utöver uppgifterna som regleras i lag ska vi alla vara beredda att möta nya utmaningar, till och med sådana som vi inte just nu kan identifiera. Förändringar i säkerhetsmiljön och krigsbilden, de mångfasetterade kriserna samt globala och samhälleliga utvecklingstrender för-

utsätter att såväl Försvarsmakten som dess personal hela tiden förnyas.

Försvarsmaktens personal utgör under fredstid ryggraden i vårt försvarssystem. I den krigstida försvarsmakten är reservisterna vår största personalresurs. Reservisternas kunskaper byggs upp utgående från försvarsmaktens utbildning, frivillig verksamhet och strävandena att utveckla de personliga färdigheterna. Med tanke på vår försvarsförmåga är varje persons insats viktig.

Gedigen yrkeskunnsighet vilar på livslångt lärande och uppgiftsrotation som stöder det. Vi ska ständigt utveckla vår kompetens i relation till framtida behov. Individernas handlingsförmåga ska göra det möjligt att sköta Försvarsmaktens samtliga lagstadgade uppgifter även i extrema förhållanden. Personalen ska även ha personliga färdigheter för internationella uppgifter. Med hjälp av systematisk personalplanering och uppgiftsrotation kan man samordna den kompetens som Försvarsmakten behöver med individernas villighet att ta emot olika uppgifter. Samtidigt drar man upp riktlinjerna för utvecklingen av personens yrkeskunnsighet mot mera krävande uppgifter.

Försvarsmakten är en gemenskap som drar åt samma håll i god anda. Öppenhet, ömsesidig uppskattning och tillit samt hederlig växelverkan är några av våra styrkor. Var och en av oss

ska ta ansvar för den goda andan i vår gemenskap. Ömsesidigt förtroende och att man bryr sig om sin nästa stöder att man lyckas i sina uppgifter. Öppen växelverkan gör det möjligt att ge och utnyttja respons. Därmed säkerställer vi ständig förbättring och utveckling av vår verksamhet.

I en tuff situation är förmannens ansvar odelbart. När det gäller ledarskap och förmansverksamhet är vi aldrig färdiga, utan vi fortsätter målmedvetet satsningen på att utveckla förmannens färdigheter och interaktionsfärdigheter.

Var och en av oss ska kunna tillägna sig nya sätt att tänka och agera i vardagen. Förvaltningen, dess förfaringsätt, verktyg och speciellt informationssystemen bör fås att effektivisera arbetet. Vi ska sträva efter klarhet, enkelhet och funktions säkerhet i allt vi gör.

Jag ser framtiden an med tillförsikt. Medborgarnas försvarsvilja, reservisternas och beväringarnas kompetens och förbindelse till försvarsuppgifter samt personalens yrkeskunnsighet och vilja att växa med nya utmaningar skapar förutsättningar för ett trovärdigt försvarssystem.



Kommendören för försvarsmakten

General Jarmo Lindberg



Personalstrategi – vad och för vem?

Försvarets personalstrategi omfattar personalen och de värnpliktiga. Den innehåller grunder utifrån vilka man långsiktigt utvecklar personalledningen och -förvaltningen samt personalens tillgänglighet, förbindelse, kompetens och handlingsförmåga. I personalstrategin ingår en förteckning över utvecklingsåtgärder som vidtas vid verksamhets- och resursplanering inom Försvaretsmakten. Personalstrategin trädde i kraft i början av 2015.

Personal och värnpliktiga = Försvaretsmakten krigstida personal

Försvaretsmakten har cirka 12 000 anställda. Cirka 8 000 av dessa är soldater och 4 000 civilpersoner. De krigstida truppers styrka är cirka 230 000 personer varav cirka 3,5 procent är yrkessoldater. Vi utbildar cirka 21 000 beväringar och 18 000 reservister årligen.

Vi satsar på en ständig utveckling av personalens yrkeskunskap. Övningarna sträcker sig utöver de nuvarande uppgifterna även till framtida uppgifter. Vi skapar och utvecklar de värnpliktigas prestationsförmåga genom beväringstjänsten, repetitionsövningar och frivillig försvarsutbildning.

Starka framåt

MÅLBILD

En yrkeskunnig och motiverad personal som såväl kvalitativt som kvantitativt är tillräcklig för att samtliga krigs-, kris- och fredstida uppgifter.

MÅLSÄTTNINGAR

Värnpliktiga

Vi utbildar hela den tjänstdugliga manliga åldersklassen och frivilliga kvinnor. Vi erbjuder utmanande och resultatriktad utbildning. Vi ser till att mängden utbildade reservister är tillräcklig för krigstida behov och för reglering av beredskap. Vi upprätthåller effektiva trupper, utvecklar kompetens och prestationsförmåga. För att vi ska uppnå våra utbildningsmål förutsätter vi försvarsvilja av medborgarna och förpliktelse av de värnpliktiga. Försvarsmakten ska ha tillräckliga resurser för att trygga värnplikten och bygga upp truppersnas prestationsförmåga.

Personal

Vi har som mål att vara en uppskattad arbetsgivare som rekryterar de lämpligaste personerna. Vår personal motsvarar såväl kvalitativt som kvantitativt de krigs- och fredstida behoven. Med hjälp av såväl uppgiftsrotation som utbildningssystemet utvecklar vi användbarheten av en yrkeskunnig personal som motsvarar sina uppgifter. Enligt målbilden har Försvarsmakten samhällets stöd och tillräckliga resurser för att genomföra såväl sina krigstida som sina fredstida uppgifter.



"En yrkeskunnig och motiverad personal som såväl kvalitativt som kvantitativt är tillräcklig för att samtliga krigs-, kris- och fredstida uppgifter."

Personalen i fokus

PERSONALSTRATEGIS DELOMRÅDEN OCH UTVECKLING

Målen och utvecklingsåtgärderna i personalstrategin har delats in i fem delområden. Genomförandet av utvecklingsåtgärderna följs upp och bedöms i Försvarsmaktens årsrapporter och personalbokslut.

1 ANTAL OCH STRUKTUR

Dimensioneringen av Försvarsmaktens personalstruktur bygger på de krigstida truppers sammansättning samt dess behov av personal och kompetens.

Försvarsmaktens personal och personalen i avsked svarar för de viktigaste krigstida uppgifterna. De krigstida trupperna bildas huvudsakligen av reservister, vars kompetens bygger på beväringstjänsten, repetitionsövningar, frivillig försvarsutbildning och utbildning på eget initiativ. Vi utvecklar truppers beredskap och vår personals användbarhet i olika uppgifter och beredskapslägen.

Vi ser till att antalet personer som genomgått beväringstjänsten fortsatt är högt, vi utvecklar personalstrukturen och uppgiftssammansättningen. Dessutom säkerställer vi att uppgiftssammansättningen motsvarar de uppgifter som anförtrotts Försvarsmakten.



2 TILLGÄNGLIGHET OCH FÖRPLIKTELSE

Försvarsmakten är en välkänd och uppskattad arbetsgivare vars goda arbetsgivarbild vi upprätthåller genom vår verksamhet. Vi säkerställer de personalresurser som uppgifterna förutsätter genom centraliserad rekrytering av hög kvalitet. Varje person som tjänstgör inom Försvarsmakten ger i sitt arbete och sin verksamhet en bild av Försvarsmakten som arbetsgivare och stöder för egen del Försvarsmaktens offentlighetsbild.

Uppgifts- och efterträdarplaneringen är systematisk och omfattar hela personalen. I personalplaneringen samordnar vi organisationens behov med de anställdas villighet att ta emot olika uppgifter och deras utbildningsbehov som vi kartlägger genom utvecklingssamtal. Vi förstärker personalens engagemang och bidrar till att de orkar i arbetet genom individuell ledning, öppen växelverkan och flexibla arbetsmetoder. För att stöda engagemanget fortsätter vi att utveckla flexibla arbetstidsformer och upprätthåller fungerande incitament- och belöningsystem.

3 KOMPETENS OCH HANDLINGSFÖRMÅGA

Det viktigaste kriteriet när det gäller att utveckla personalens kompetens och handlingsförmåga är att de operativa kraven uppfylls. Personalen ska känna till sina krigstida uppgifter, ha den kompetens och de kunskaper som den krigstida uppgiften kräver, känna till sin trupps verksamhetsmiljö, uppfylla de krav på handlingsförmåga som uppgiften förutsätter samt utveckla sin kompetens och handlingsförmåga i den krigstida uppgiften.

Värnpliktiga

Vi tryggar försvarssystemets prestationsförmåga, verksamhetsförutsättningarna för den allmänna värnplikten och reservens kompetens genom beväringutbildning av hög kvalitet, tillräckliga repetitionsövningar av hög kvalitet, frivillig försvarsutbildning och informationstjänster för de värnpliktiga. Dessutom uppmuntrar vi reservister till kompetensutveckling på eget initiativ.

Vi utvecklar utbildningen av de värnpliktiga genom att rikta tillräckligt med kompetent personal och utbildningsmaterial till grundenheterna. Vi utnyttjar moderna inlärningsmiljöer och simulatorer i utbildningen.

Vi säkerställer kompetensen enligt de krigstida uppgifterna och utvecklar såväl inlärningsmiljöer som undervisningsmetoder. Vi tar i bruk elektroniska tjänster för de värnpliktiga och utnyttjar beväringarnas kompetens i specialuppgifter.

Personal

Grunden för individens yrkeskunnighet läggs i den grundläggande utbildningen. Efter grundutbildningen bygger man upp yrkeskunnigheten i arbetet, genom att lära sig av varandra, sina chefer och underställda samt genom att vidareutbilda sig.

Vi förstärker vår kompetens genom undervisning och forskning av hög kvalitet inom den militära grundläggande utbildningen och fortbildningen, genom prestationsinriktad utbildning och kompletterande utbildning utifrån behoven. Genom uppgiftsrotation som bygger på uppgifts- och efterträdarplanering stöder vi kompetensutveckling. Vi bygger på personalens färdigheter, yrkeskunnighet och användbarhet i samband med internationella uppdrag. Vi övar regelbundet de krigstida uppgifterna och förstärker därmed inläring i arbetet.

Upprätthållande och utveckling av handlingsförmågan

Personalens och de värnpliktigas handlingsförmåga stöds av ledning, uppgifternas innehåll, arbetsgemenskapens verksamhet, arbets- och tjänstgöringssäkerhet samt utbildningskulturen.

Vi säkerställer den handlingsförmåga som de krigstida uppgifterna förutsätter. Vi fastställer uppgiftsspecifika krav på handlingsförmågan, utvecklar testerna av fysisk prestationsförmåga och fältduglighet samt utvidgar användningen av personliga konditionsprogram. Vi upprätthåller jämställdhet och välbefinnande i arbetet. Vi utvecklar psykosocialt stöd för de värnpliktiga och personalen samt de värnpliktigas socioekonomiska ställning. Genom etisk uppfostran stöder vi individer i ansvarsfull verksamhet i exceptionella verksamhetsmiljöer och ser till arbets- och tjänstgöringssäkerheten i all vår verksamhet.

4 LEDARSKAP OCH INTERAKTIONSFÖRMÅGA

Kännetecknande för en bra arbetsgemenskap är aktiva och yrkeskunniga anställda, respekt mellan de anställda, uppskattning och yrkesstolthet samt en god och hederlig anda i arbetsgemenskapen. I en bra arbetsgemenskap råder det förtroende mellan chefen och de anställda. Den goda andan i Försvarsmaktens arbetsgemenskaper bidrar till personalens arbetsmotivation, minskar effekter av stress samt hjälper till att orka i arbetet.

Vi utvecklar personalens förmåga till växelverkan, teamarbete och ledning genom utbildning, självstudier, träning och responsverktyg. Vi utarbetar handböcker och anvisningar om ledningsförmåga under krigs- och fredstid samt material för utbildning i interaktion. Vi bedömer personalens interaktionsbeteende som en del av utvecklingen av arbetsgemenskapen samt chefernas förmåga till interaktion som en del av utvecklingssamtalen.



5 ARBETSMETODER OCH VERKSAMHETSSÄTT

Chefsarbetet påverkar uppbyggandet av handlingsätt vilka omfattar bland annat organisering av arbetet samt arbetsgemenskapens funktionalitet. Vi säkerställer chefernas och de anställdas administrativa kompetens.

Vi utnyttjar systematiskt resultat av responsystem, självvärderingar och enkäter om arbetsklimatet. Vi utarbetar en förbättringsplan och hittar lösningar i frågor som försvårar arbetet. Vi förbättrar användbarheten av olika system och datasystemens funktionalitet.

Vid utveckling av arbets- och verksamhetssätt beaktar vi säkerställandet av de anställdas effektivitet som ett av de viktigaste kriterierna. Vårt mål är tydliga, enkla och funktions säkra lösningar som fungerar i samtliga beredskapslägen.

Individen i nyckelposition

PERSONALPLANERING OCH PLACERING AV VÄRNPLIKTIGA

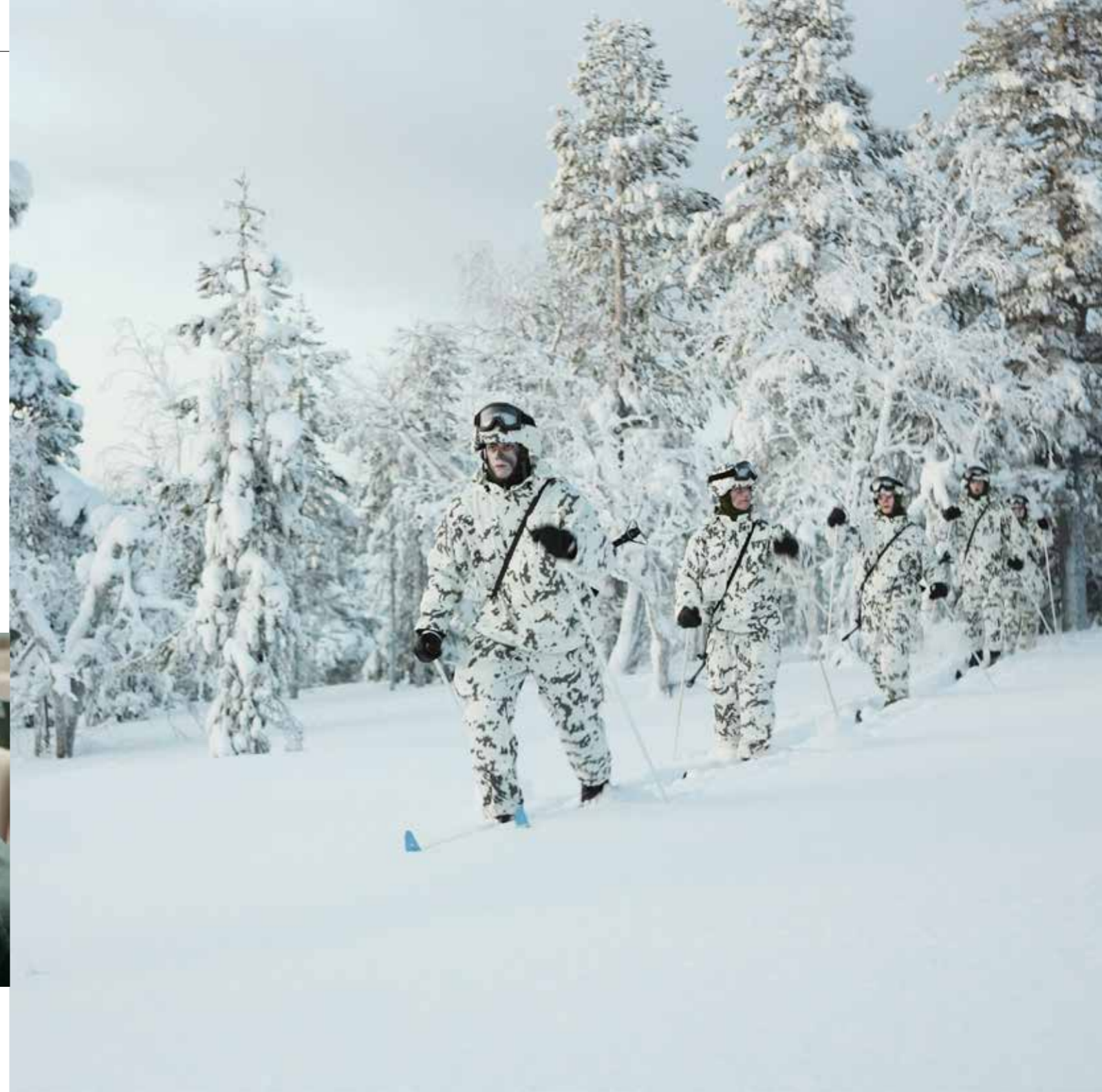
Personalens kompetens, handlingsförmåga och erfarenhet utvecklas, bedöms och utnyttjas i olika uppgifter under tjänsteförhållandet. Då yrkeskunnsigheten ökar kan personalen användas i eller söka sig till allt mångsidigare och mera krävande uppgifter inom Försvarsmakten.

Personalplaneringen genomförs i enlighet med principen om efterträdarplanering. Då väljer man i mån av möjlighet två till fem möjliga efterföljare för respektive uppgift. Genom efterträdarplanen säkerställer man kompetent skötsel av Försvarsmaktens uppgifter utan avbrott samt en planerlig uppgiftsrotation bland de anställda. Uppgifts- och efterträdarplaneringen samt tjänstgöring i mångsidiga uppgifter stöder utvecklingen av de anställdas kompetens och deras användbarhet i fortsatta uppgifter.

Det finns många faktorer som påverkar bedömningen av personalplanering och personernas användbarhet. Dessa är basuppgifter såsom ålder, tjänsteålder samt fysisk kondition. Lämplighet i tjänsten innebär utbildning, studief framgång, fält-duglighet samt oklanderlighet. Även personliga egenskaper, såsom kompetens, språkkunskaper, interaktions- och samarbetsförmåga samt tjänsteerfarenhet som omfattar tjänstetiden i den nuvarande uppgiften, erfarenhet av mångsidiga nationella och internationella uppgifter samt prestation i tidigare arbetsuppgifter påverkar användbarheten.

Vid personalplanering beaktar man dessutom kompetens- och erfarenhetskraven i uppgiften och uppgiftens svårighetsklass, personlig vilja och livssituation, utvecklingspotential och befordringsbarhet i uppgiften, användbarhet i krigstida uppgifter och nästa uppgift.

Alla utbildade värnpliktiga placeras i krigstida trupper. De värnpliktigas utbildning och handlingsförmåga samt kompetens som förvärvats i civila uppgifter och i krishanteringsuppgifter beaktas vid krigstida placeringar. Vi utvecklar elektroniska tjänster för att kunna identifiera utvecklingen hos de värnpliktigas kompetens och prestationsförmåga.





Kurs på framtiden

KOMPETENT OCH HANDLINGSKRAFTIGT FÖRSVAR

Försvarsmakten har tre lagstadgade uppgifter: att försvara Finland militärt, stödja andra myndigheter och delta i internationell militär krishantering. Försvarsmakten ska kunna uppfylla sina uppgifter i alla situationer. Skötseln av uppgifterna bygger på en yrkeskunnig personal och effektiva trupper och system.

Försvarsmakten bildar en god arbetsgemenskap där allas tjänstgöring och arbetsinsatser utgör en del av försvarsförmågan. Den största personalresursen är reservisterna.

Personalen används planerligt och personalplaneringen är öppen. Försvarsmakten stöder utvecklandet av kompetens och prestationsförmåga utifrån organisationens behov. Vi tar hand om vår personal och iakttar rättsinhet och jämlikhet i vår verksamhet.

Vars och ens tjänstgöring och arbetsinsats behövs för att vi ska kunna uppfylla den säkerhetsuppgift som samhället anförtrott oss.



Puolustusvoimat
Försvarsmakten
puolustusvoimat.fi