

# Utvecklingsgrupp införandeplanering

2015-04-16

# Agenda

- Orientering om arbete med införandeplanering
  - Tidplan
  - Genomförandeidé
- Riskanalys
  - Utgångsvärden – tidigare genomfört arbete
  - Framdrivningsplan

# Införandeplanering

## **Mål:**

Gemensam bild av känner till principbeslut och läge för införandeplanering.

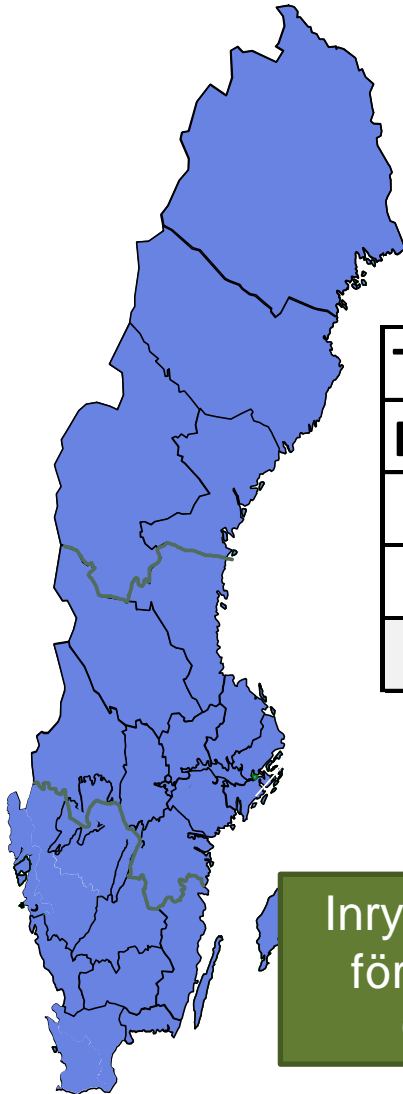
## **Syfte:**

Skapa en grund för gemensamt arbete med riskhantering och införandeplanering.

# Grunden är ÖB Avvägningsbeslut

- **Antagande 1:** Vi kommer att vara lika många individer i Ny FM Org från 2016 som vi är just nu. (eventuellt behöver vi öka)
- **Antagande 2:** Vissa OrgE kommer att vara "flertaliga" medan andra skall tillväxa.
- **Antagande 3:** Betydande kompetensmässig obalans vid vissa OrgE kan inte uteslutas (både + och -).

## Nuvarande FM Org jmf med Ny FM Org



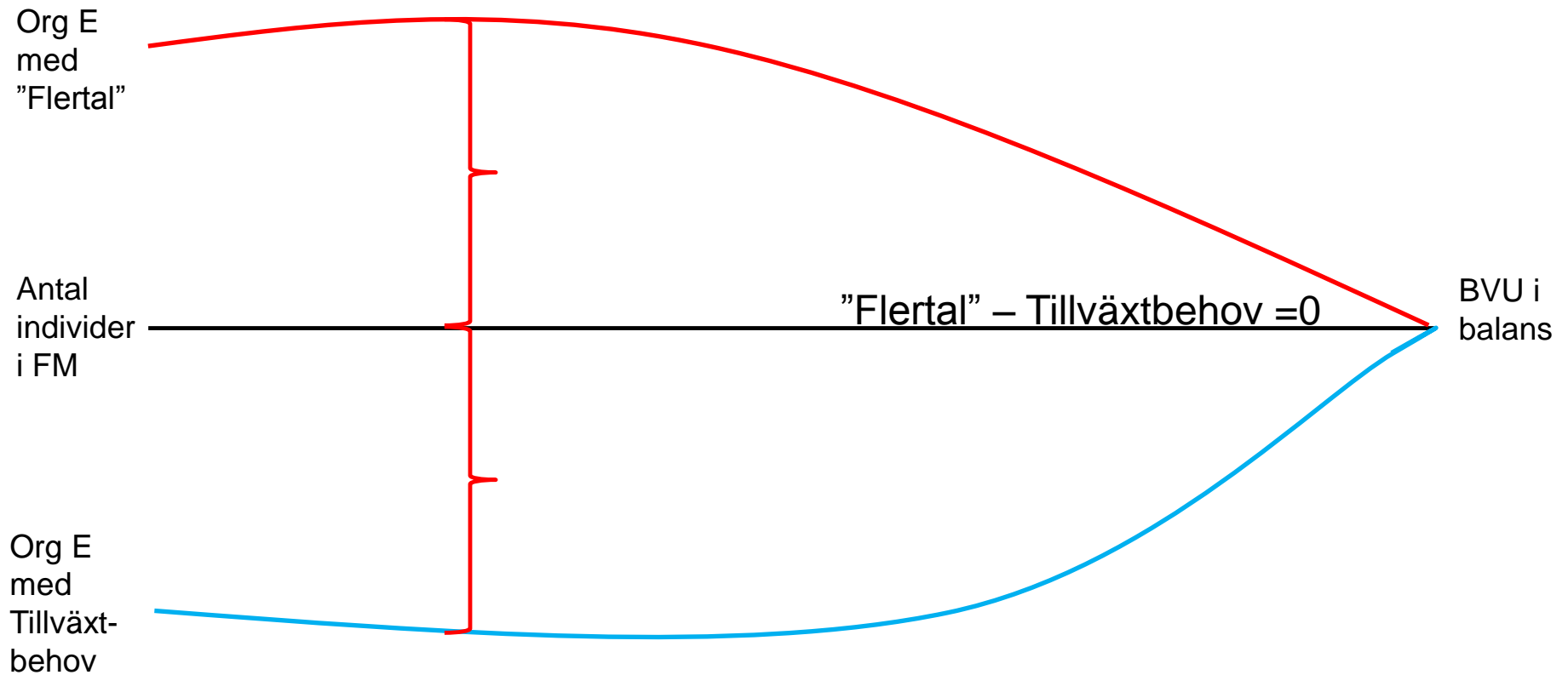
		Individer	Befattningar	
TOTALT	FM	2015 jan	2016 jan	Differens
FM	CVAT	5195	5072	-123
	GSS	5570	6389	819
	YO	9151	*8997	-154
	Summa	19916	20458	542

Inrymmer en stor  
förskjutning av  
OF -> OR

Bilden beskriver antalet aktuellt placerade **individer** i system PRIO i januari 2015, jämfört med antalet **befattningar** i ny FM Org

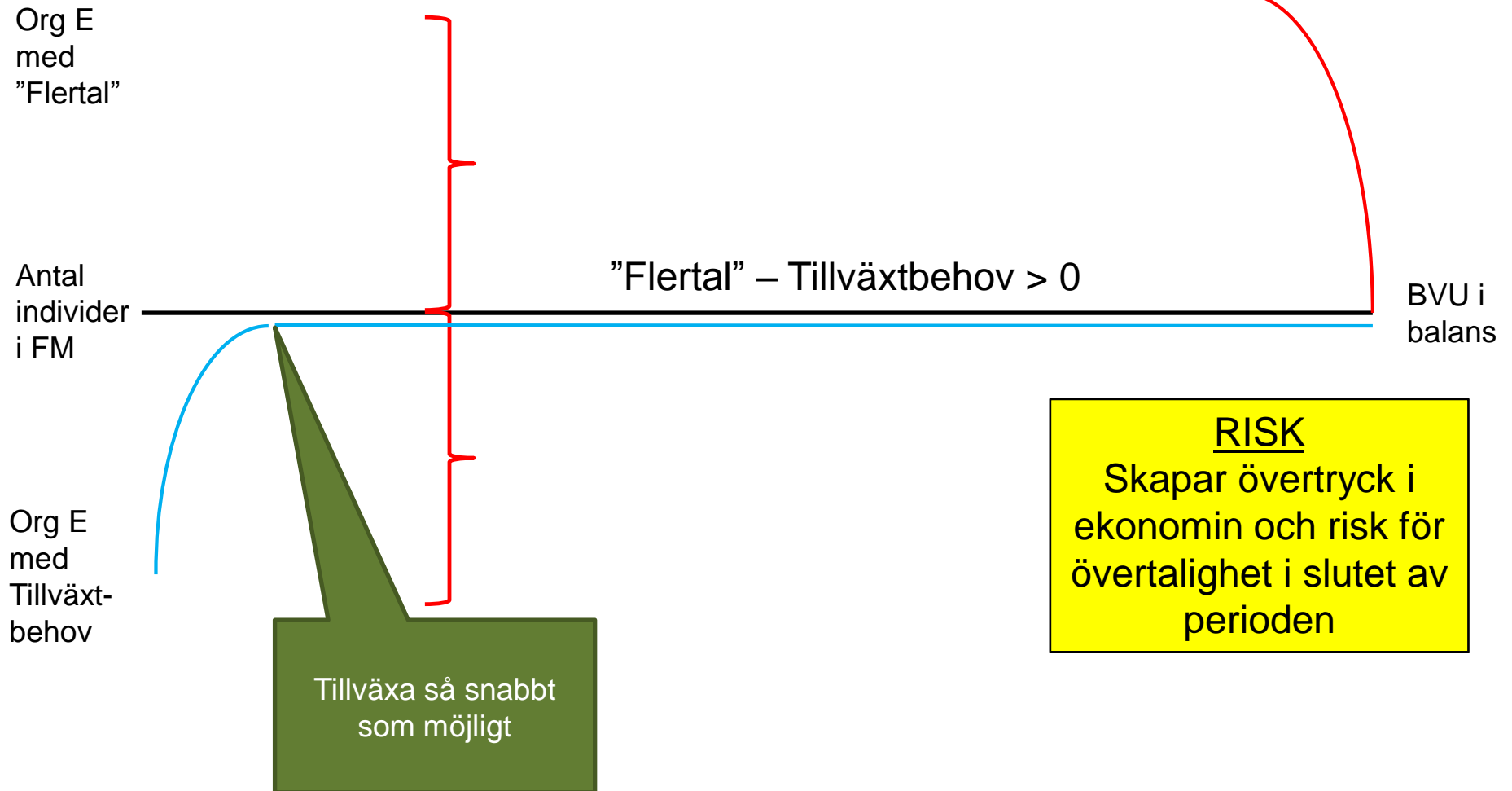
\*Inklusive YAM

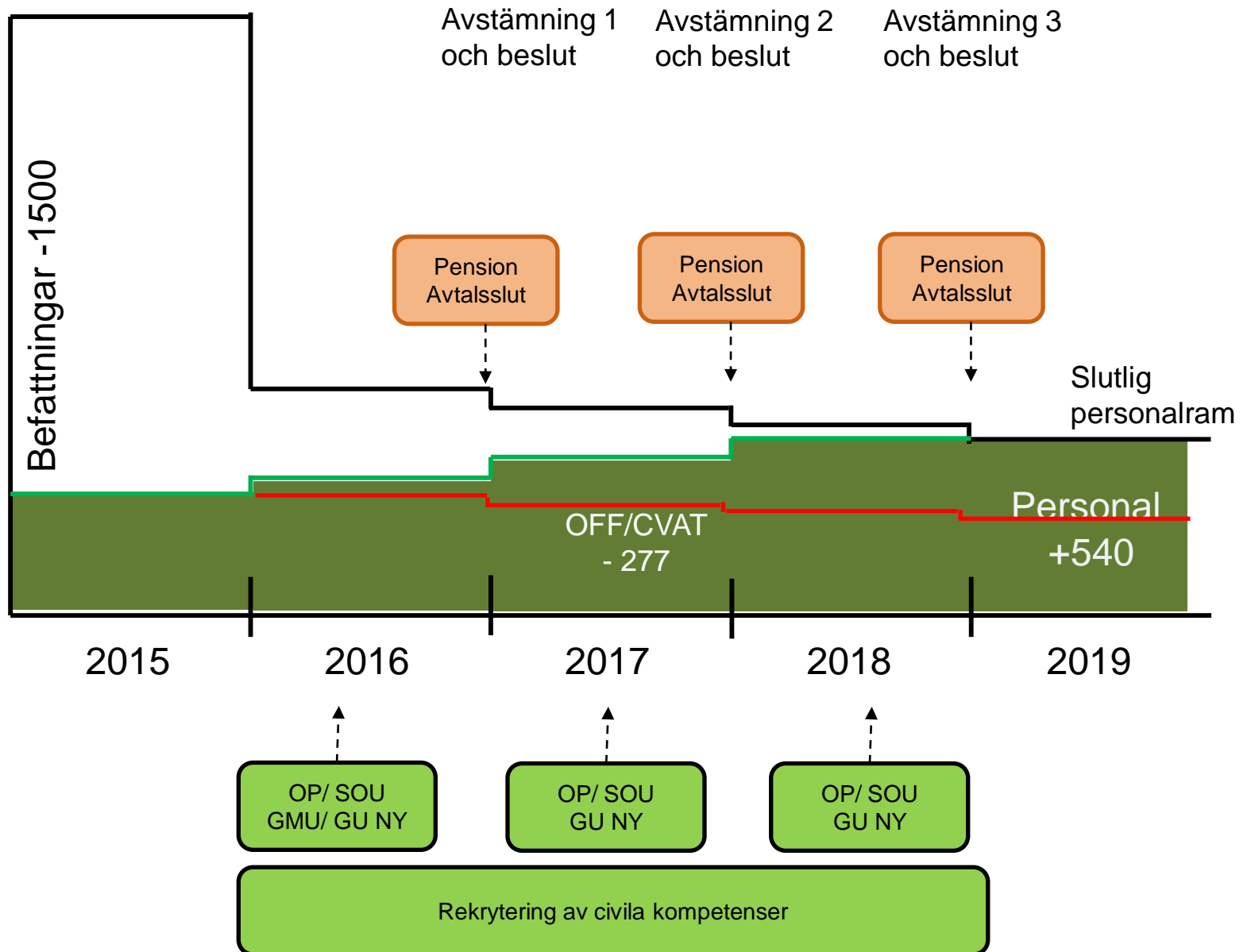
# Behov av att balansera införandet



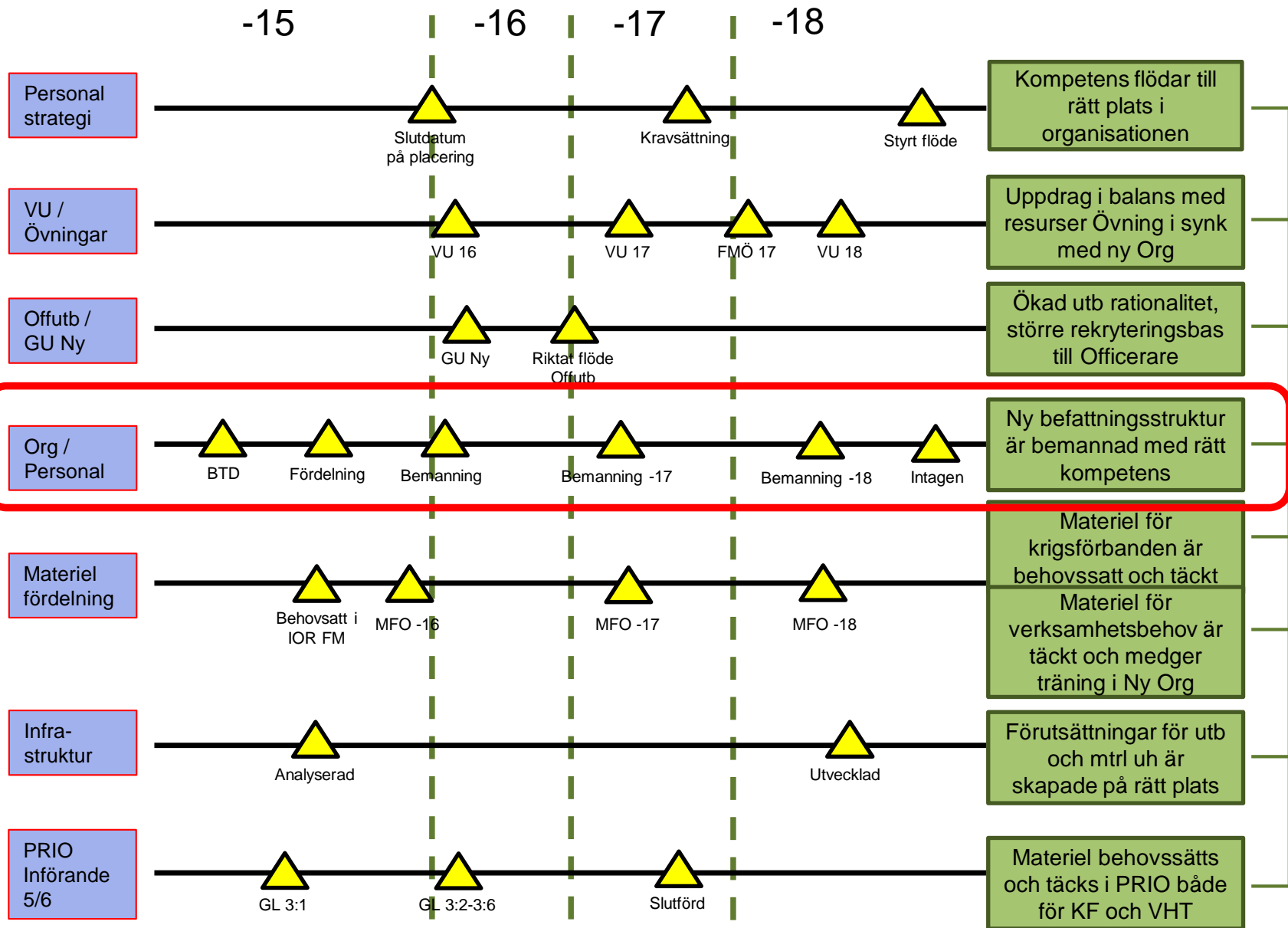
Detta är en grov förenkling, där det i verkligheten finns många förband som både är på röd och blå kurva samtidigt: sett till enskilda grupper och kompetenser.

# Antagande: Önskat Införande ur C OrgE perspektiv









Ökad OP Effekt. Ökad tillgänglighet för nationellt försvar

# Genomförande-Idé

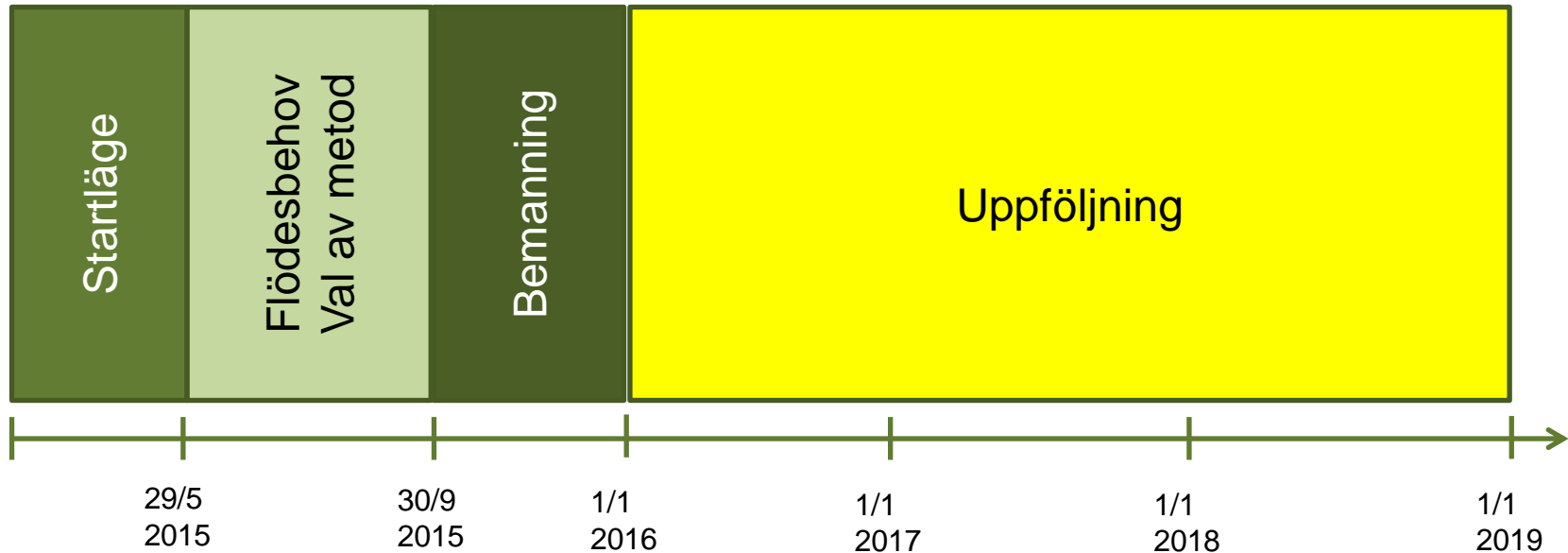
Stridskraftcheferna (motsv.) samordnar C OrgE intagande av Ny FM Org från 2016. Intagandet sker decentraliserat där endast behov av stimulerade personalrörelser samordnas från central nivå och då inom ramen för ordinarie bemanningsdialoger.

Styrande för införandeplaneringen är följande:

- Bibehållen Operativ Effekt (GROP)
- Tillväxtplan enligt Produktbeskrivningar från ÖB avvägning 2014-12-16.
- Genomförda dialoger och planering för 2016 avseende DUP/VU, MFP/MPO samt utlägg av utbildningsuppdrag för GU NY.
- I första hand skall kompetensbrister hanteras genom omutbildning av Org E personal.

Den nya organisationsstrukturen intas med huvuddel 2016-01-01. Dock sker hanteringen av differens mellan befattningsram och individer under hela perioden. Samordningen mellan personell tillväxt och materielltillförsel vid nya förbandsenheter är central vid införandet.

# Fasindelning



## Principbeslut:

- Införandeplaneringen omfattar individ/ kompetens – befattning
- Val av metod sker inte före startläge är klarlagt/ förband.
- C OrgE bemannar organisationen med befintlig kompetens.  $\Delta$  hanteras i första hand genom riktat inflöde samt avkastningsmål. Först därefter genom omplacering av kompetenser.

# Mallar för planeringen

Tabell 1 Startläge per OrgE 2016-01-01

OrgE	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
RAM						
Tillgång						
Differens						

Tabell 2 Startläge per Krigsförband 2016-01-01

Krigsförband	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
RAM						
Tillgång						
Differens						

## Fastställande av "baslinje" för 2016-2018

Tabell 3 Behov av flöde för att bibehålla nuvarande personalvolym 2016

	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
IN						
UT						

Tabell 4 Behov av flöde för att bibehålla nuvarande personalvolym 2017

	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
IN						
UT						

Tabell 5 Behov av flöde för att bibehålla nuvarande personalvolym 2018

	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
IN						
UT						

# Fastställande av flödesbehov för 2016-2018

Tabell 6 Behov av flöde 2016 för att nå slutläge enligt ram.

	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
IN						
UT						

Tabell 7 Behov av flöde 2017 för att nå slutläge enligt ram.

	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
IN						
UT						

Tabell 8 Behov av flöde 2018 för att nå slutläge enligt ram.

	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
IN						
UT						

# Naturliga avgångar 2016-2018

Tabell 9 Prognostiserade avgångar 2016

	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
Pensionsavgång						
Avtalsslut						

Tabell 10 Prognostiserade avgångar 2016

	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
Pensionsavgång						
Avtalsslut						

Tabell 11 Prognostiserade avgångar 2016

	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
Pensionsavgång						
Avtalsslut						

# Prognostiserat läge 2018-12-31 om aktiva åtgärder ej vidtas

Tabell 12 Prognostiserat läge per OrgE 2018-12-31 om aktiva åtgärder ej vidtas (endast normala pensionsavgångar och avtalsslut)

OrgE	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
RAM						
Individer						

Tabell 13 Prognostiserat läge per Krigsförband 2018-12-31 om aktiva åtgärder ej vidtas (endast normala pensionsavgångar och avtalsslut)

Krigsförband	OF	OFSK	SO	GSS	CR	CF
RAM						
Individer						



# Behov av flöde in för att nå måltal

Tabell 14 Behov av flöde IN per Org E för att nå måltal

OP Miljö	Grundläggande förmåga	AO	OF 1-2	OF 3	OF 4	OR 1-3	OR 4-5	OR 6-7	OR 8	C	CF 4-5	CF 6-8
Mark	Rörlighet	Fältarbetstjänst										
Sjö	Uthållighet	Försvarsmedicin										
Luft	Verkan	Luftstrid										
Info	Ledning	Informations-tjänst										
Rymd	Und	Geo information										
Amf	Skydd	Säkerhetstjänst										

Exempel

Detta underlag utgör även grund för kvantitativa avkastningsmål till OrgE utan egen grundrekrytering

## Behov av "stimulerat" flöde

Tabell 15 Behov av flöde UT för att nå måltal

OP Miljö	Grundläggande förmåga	OF 1-2	OF 3	OF 4	OR 1-3	OR 4-5	OR 6-7	OR 8	C	CF 4-5	CF 6-8
Mark	Ledning										
Sjö	Uthållighet										
Luft	Verkan										
Info	Rörlighet										
Rymd	Und										
Amf	Skydd										

# Transferlista

**Vid bedömning av individers kompetens skapas inget underlag avseende arbetsområde då matchning ej avses att genomföras maskinellt. Dock förutsätts förbandschefer och personalchefer och HR-chefer ha kännedom om individens kompetens inom olika arbetsområden vid eventuell matchning mot befattning vid annat förband.**