



# FÖRSVARSMAKTENS ÅRSREDOVISNING 2014

BILAGOR 2-3



FÖRSVARSMAKTEN



FÖRSVARSMAKTENS

ÅRSREDOVISNING

2014

**Bilaga 2**

**Personalberättelse**

Denna årsredovisning, utom såvitt avser hemliga bilagor, publiceras även på  
Försvarsmaktens hemsida ([www.forsvarsmakten.se](http://www.forsvarsmakten.se), sökord "årsredovisning").

---

Vid underrättelseoperationen i oktober deltog bland annat fartyg ur Fjärde sjöstridsflottiljen.  
På bilden ses en sjöman spana i operationsområdet.  
– Underrättelseoperationen gav oss klara bevis på att Sverige utsatts för en kränkning av  
främmande makt, säger ställföreträdande insatschef konteramiral Anders Grenstad.  
Omslagsfoto: Jimmy Croona/ComCam

Försvarsmaktens årsredovisning 2014  
Bilaga 2 och 3 till KMÅ FM2014-3782:4

© Försvarsmakten  
Formgivning och tryck: FMV – FSV – Grafisk produktion, Stockholm  
Prod-ID: 141126-008 FM Årsredovisning 2014

# INNEHÅLL BILAGA 2

<b>PERSONALFÖRSÖRJNINGSGREFORMENS EFFEKTER .....</b>	<b>7</b>
<b>REKRYTERING OCH PERSONALUPPFYLLNAD .....</b>	<b>8</b>
Antal anställda .....	8
Kontinuerligt tjänstgörandes placering i organisationen .....	11
Personalflöden .....	12
Yrkesofficerare .....	13
Reservofficerare .....	15
Civila arbetstagare .....	18
Rekryter .....	20
Kontinuerligt tjänstgörande anställda gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K) .....	22
Tidvis tjänstgörande anställda gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T) .....	24
Åtgärder för att rekrytera och behålla anställda gruppbefäl, soldater och sjömän .....	26
Hemvärnsmän och frivillig personal .....	31
<b>SOLDATANSTÄLLNINGAR INOM FÖRSVARSMAKTEN .....</b>	<b>34</b>
Genomförda åtgärder med anledning av propositionen .....	34
<b>RESULTATREDOVISNINGSAKNUTNA SLUTSATSER BETRÄFFANDE PERSONALFÖRSÖRJNINGEN .....</b>	<b>35</b>
<b>UTBILDNINGAR .....</b>	<b>36</b>
Längre sammanhållande utbildning .....	36
<b>PERSONAL VID INTERNATIONELLA INSATSER .....</b>	<b>39</b>
<b>ÅTGÄRDER FÖR ATT ÖKA ANDELEN KVINNOR .....</b>	<b>40</b>
En ökad andel kvinnor .....	40

<b>JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING</b> .....	42
Pågående utvecklingsarbete.....	42
<b>LIKABEHANDLING OCH ICKE-DISKRIMINERING</b> .....	43
Genomförda åtgärder.....	43
<b>VETERANSOLDATPOLITIKEN</b> .....	44
Genomförda åtgärder.....	44
<b>STRATEGI FÖR DEN STATLIGA ARBETSGIVAR-POLITIKEN – LÖN SOM STYRMEDEL</b> .....	45
<b>FRISKNÄRVARO OCH SJUKFRÅNVARO</b> .....	46

## TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1. Antalet anställa per personalgrupp, personalkategori, könsfördelning och medelålder .....	9
Tabell 2. Antal ny- och återanställda .....	10
Tabell 3. Placeringen av kontinuerligt tjänstgörande .....	11
Tabell 4. Personalflöden 2014 .....	12
Tabell 5. Avgångsorsaker för yrkesofficerare .....	13
Tabell 6. Resultatindikator (5) – Andelen yrkesofficerare som har tjänstgjort utomlands.....	14
Tabell 7. Avgångsorsaker för reservofficerare.....	16
Tabell 8. Avgångsorsaker för civila arbetstagare.....	18
Tabell 9. Rekrytering till och utfall efter den grundläggande militära utbildningen.....	21
Tabell 10. Resultatindikator (6) – Personalomsättning GSS/K .....	22
Tabell 11. Avgångsorsaker för GSS/K .....	23
Tabell 12. Avgångsorsaker för GSS/T.....	25
Tabell 13. Personal (antal) i hemvärnsförbanden.....	32
Tabell 14. Rekrytering till hemvärdet.....	32
Tabell 15. Antal studerande på längre sammanhållande utbildningar .....	37
Tabell 16. Personal som har tjänstgjort utomlands under 2014.....	39
Tabell 17. Nyckeltal 1 andelen kvinnor och män .....	41
Tabell 18. Sjukfrånvaro.....	46

## FIGURFÖRTECKNING

Figur 1. Yrkesofficerare – åldersstruktur .....	13
Figur 2. Reservofficerare – åldersstruktur .....	17
Figur 3. Civila arbetstagare – åldersstruktur .....	19
Figur 4. GSS/K – åldersstruktur.....	23
Figur 5. GSS/T – åldersstruktur.....	25
Figur 6. Hemvärnsmän och avtalspersonal – åldersstruktur.....	32



## PERSONALFÖRSÖRJNINGSGREFORMENS EFFEKTER

*Försvarsmakten ska i personalberättelsen sträva efter att tydliggöra personalförsörjningens effekter, d.v.s. dess bidrag till eller begränsning av, myndighetens möjligheter att nå resultat- och måluppfyllnad. Försvarsmakten ska särskilt redovisa sådant som bedöms ha påverkan på det försvarspolitiska inriktningsbeslutet och istånd-sättandet av insatsorganisation 2014 med tillhörande basorganisation.*

RB p 13

(RB p 23)

Förändringarna i personalförsörjningssystemet ger successivt insatsorganisationen den användbarhet, tillgänglighet och flexibilitet som låg till grund för propositionen Ett användbart försvar (prop. 2008/09:140). Den positiva utvecklingen är främst en effekt av steget från plikt till frivillighet i försörjningen med gruppbefäl, soldater och sjömän, den förändrade befälsordningen och den generella, internationella arbetskyldigheten för anställd personal. Efter mer än fem års förändringsarbete kan Försvarsmakten konstatera att personalförsörjningsreformen är mer komplex och tidskrävande än vad som förutsågs i propositionen och att det kommer att ta ytterligare ca fem år innan den fulla effekten har uppnåtts i krigsförbanden.

I en tid då det nationella försvaret prioriteras allt mer och omfattningen av de internationella insatserna nedgår förändras också förutsättningarna för personalförsörjningen. Säkerhetspolitisk handlingsfrihet med insatsorganisationen utomlands förutsätter anställd personal med internationell arbetskyldighet medan försvaret av vårt lands territorium ytterst är en fråga om att vid behov tillämpa totalförsvarspikten och att kunna använda krigsförbanden. Regeringens beslut om skyldighet för totalförsvarspiktiga att fullgöra repetitionsutbildning och Försvarsmaktens förslag i underlaget till det försvarspolitiska inriktningsbeslutet 2015 kommer att göra det möjligt att successivt uppnå målen beträffande fullt bemannade och samövade krigsförband. En viktig del i det är att Försvarsmakten nu åter kan genomföra krigsförbandsövningar med all krigsplacerad personal.

Den militära personalens indelning i bl.a. personalgrupperna yrkesofficerare, reservofficerare, anställda grupp-befäl, soldater och sjömän samt hemvärnsmän är i grunden ett ändamålsenligt sätt att rekrytera och utveckla personal med rätt kompetens. Övergången till en personalförsörjning som bygger på frivillighet har haft en positiv effekt på andelen kvinnor som söker en militär anställning. Även om andelen än så länge är lägre än önskvärt är den väsentligt högre än den var då kvinnor frivilligt kunde genomföra värnpliktsutbildning. Förhållandet kommer successivt att påverka andelen yrkesofficerare, reservofficerare och anställda grupp-befäl, soldater och sjömän som är kvinnor.



## REKRYTERING OCH PERSONALUPPFYLLNAD

*Utfall av rekrytering och personaluppfyllnad för alla personalkategorier ska redovisas och jämföras med myndighetens planering. Avvikelse mot planeringen ska analyseras och kommenteras. Uppfyllanden av krigsplacerad personal ska återrapporteras i enlighet med bilaga 2.* RB p 13

### Antal anställda

#### Analys och slutsatser

Antalet anställda den sista december var något fler än planerat. Detta beror huvudsakligen på en god rekrytering samt en utökad ambition vad avser GSS/K samt att avgångarna vad avser officerare är något lägre än planerat. Vad gäller officerare är detta medvetet då den långsiktiga personalförsörjningsprognosen påvisar att Försvarmakten i början av 2020-talet kommer att underskrida måltalen vad avser officerare. För övriga personalgrupper överensstämmer antalet anställda i stort med gällande målsättningar. Därmed har personalmålen i huvudsak uppnåtts.

Antalet reservofficerare är större än behovet i krigsförbanden för denna personalgrupp. Ett förändrat behov av kompetenser innebär att myndigheten ändå bedömer att nytillförsel av reservofficerare måste ske.

Antalet anställda GSS/T är cirka 3 500 vilket är ett underskridande mot måltalet 3 800. Försvarmakten konstaterar att rekryteringen av gruppbefäl, soldater och sjömän totalt sett är framgångsrik. Avseende kontinuerligt tjänstgörande GSS har rekryteringen gått över förväntan och detta har medfört att måltalen för tidvis tjänstgörande GSS har påverkats.

## Resultat

### Antalet anställda

I redovisningen ingår personal som är tjänstledig från sin anställning i Försvarsmakten och tjänstgör vid andra myndigheter m.m.	2014							2013				2012			
	Planering (BU)	Utfall	Varav		Andel		Medelålder	Utfall	Andel		Medelålder	Utfall	Andel		Medelålder
			Kvinnor	Män	Kvinnor	Män			Kvinnor	Män			Kvinnor	Män	
<b>Kontinuerligt tjänstgörande</b>															
OFF/K		7 576	421	7 155	6 %	94 %	45	7 837	5 %	95 %	44	8 424	5 %	95 %	44
SO/K		1 575	140	1 435	9 %	91 %	30	1 340	10 %	90 %	28	1 116	9 %	91 %	27
<b>Summa YO</b>	<b>9 000</b>	<b>9 151</b>	<b>561</b>	<b>8 590</b>	<b>6 %</b>	<b>94 %</b>	<b>42</b>	<b>9 177</b>	<b>6 %</b>	<b>94 %</b>	<b>42</b>	<b>9 540</b>	<b>5 %</b>	<b>95 %</b>	<b>42</b>
Arbetstagare i internationella, militära insatser <sup>1</sup>		35	4	31	11 %	89 %	42	62	29 %	71 %	41				
GSS/K	5 400	5 570	620	4 950	11 %	89 %	24	5 391	11 %	89 %	24	4 487	11 %	89 %	24
Civila arbetstagare	5 100	5 195	2 136	3 059	41 %	59 %	46	5 365	40 %	60 %	46	6 567	38 %	62 %	46
<b>Summa kontinuerligt tjänstgörande</b>	<b>19 500</b>	<b>19 951</b>	<b>3 321</b>	<b>16 630</b>	<b>17 %</b>	<b>83 %</b>	<b>38</b>	<b>19 995</b>	<b>17 %</b>	<b>83 %</b>	<b>38</b>	<b>20 594</b>	<b>17 %</b>	<b>83 %</b>	<b>40</b>
<b>Tidvis tjänstgörande</b>															
OFF/T		6 183	160	6 023	3 %	97 %	50	6 459	2 %	98 %	49				
SO/T		165	20	145	12 %	88 %	32	102	9 %	91 %	33				
<b>Summa RO</b>	<b>1 800</b>	<b>6 348</b>	<b>180</b>	<b>6 168</b>	<b>3 %</b>	<b>97 %</b>	<b>49</b>	<b>6 561</b>	<b>3 %</b>	<b>97 %</b>	<b>49</b>	<b>6 926</b>	<b>2 %</b>	<b>98 %</b>	<b>49</b>
GSS/T	3 800	3 462	282	3 180	8 %	92 %	28	2 666	7 %	93 %	27	1 582			
<b>Summa tidvis tjänstgörande</b>	<b>5 600</b>	<b>9 810</b>	<b>462</b>	<b>9 348</b>	<b>5 %</b>	<b>95 %</b>	<b>42</b>	<b>9 227</b>	<b>4 %</b>	<b>96 %</b>	<b>43</b>	<b>8 508</b>			
<b>Kontinuerligt och tidvis tjänstgörande</b>															
<b>Summa</b>	<b>25 100</b>	<b>29 761</b>	<b>3 783</b>	<b>25 978</b>	<b>13 %</b>	<b>87 %</b>	<b>45</b>	<b>29 222</b>	<b>13 %</b>	<b>87 %</b>	<b>40</b>	<b>29 102</b>			
<b>Hemvärnsförbanden</b>															
Hemvärnsmän och frivillig personal	19 400	21 204	2 996	18 208	14 %	86 %	41	20 596	14 %	86 %	39	20 361			

Tabell 1. Antalet anställda per personalgrupp, personalkategori, könsfördelning och medelålder

1. Med detta avses de arbetstagare vilka anställts tidsbegränsat med stöd av lag (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser

## Antalet ny- och återanställda

	2014							2013				2012		
	Planering (BU)	Utfall	Varav		Andel		Medelålder	Utfall	Andel		Utfall	Andel		
			Kvinnor	Män	Kvinnor	Män			Kvinnor	Män		Kvinnor	Män	
<b>Kontinuerligt tjänstgörande</b>														
OFF/K	80	131	19	112	15 %	85 %	32	134	14 %	86 %	31	145	8 %	92 %
SO/K	300	204	19	185	9 %	91 %	28	222	12 %	88 %	28	197	10 %	90 %
<b>Summa YO</b>	<b>380</b>	<b>335</b>	<b>38</b>	<b>297</b>	<b>11 %</b>	<b>89 %</b>	<b>29</b>	<b>356</b>	<b>13 %</b>	<b>87 %</b>	<b>29</b>	<b>342</b>	<b>9 %</b>	<b>91 %</b>
<b>Arbetsstagare i internationella insatser</b>														
		165	35	130	21 %	79 %	42	198	21 %	79 %	42			
GSS/K	1 300	1 082	156	926	14 %	86 %	23	2 028	12 %	88 %	23	2 685	9 %	91 %
Civila arbetsstagare	350	322	139	183	43 %	57 %	39	490	35 %	65 %	38	512	37 %	63 %
<b>Summa kontinuerligt tjänstgörande</b>	<b>2 030</b>	<b>1 904</b>	<b>368</b>	<b>1 536</b>	<b>19 %</b>	<b>81 %</b>	<b>32</b>	<b>3 072</b>	<b>16 %</b>	<b>84 %</b>		<b>3 539</b>	<b>13 %</b>	<b>87 %</b>
<b>Tidvis tjänstgörande</b>														
OFF/T		107	5	102	5 %	95 %	47	246	5 %	95 %	47	288	4 %	96 %
SO/T		46	6	40	13 %	87 %	33	83	7 %	93 %	32			
<b>Summa RO</b>	<b>200</b>	<b>153</b>	<b>11</b>	<b>142</b>	<b>7 %</b>	<b>93 %</b>	<b>43</b>	<b>329</b>	<b>5 %</b>	<b>95 %</b>	<b>43</b>	<b>288</b>	<b>4 %</b>	<b>96 %</b>
GSS/T	1 600	1 293	142	1 151	11 %	89 %	26	2 728	8 %	92 %	26	2 685	9 %	91 %
<b>Summa tidvis tjänstgörande</b>	<b>1 800</b>	<b>1 446</b>	<b>153</b>	<b>1 293</b>	<b>11 %</b>	<b>89 %</b>	<b>28</b>	<b>3 057</b>	<b>8 %</b>	<b>92 %</b>		<b>288</b>	<b>4 %</b>	<b>96 %</b>
<b>Summa kontinuerligt och tidvis tjänstgörande</b>	<b>3 830</b>	<b>3 350</b>	<b>521</b>	<b>2 829</b>	<b>16 %</b>	<b>84 %</b>	<b>28</b>	<b>6 129</b>	<b>12 %</b>	<b>88 %</b>		<b>3 827</b>	<b>12 %</b>	<b>88 %</b>
Hemvärnsförbanden														
Hemvärnsmän och frivillig personal	2 650							Ca 2 000						

Tabell 2. Antal ny- och återanställda

## Kontinuerligt tjänstgörandes placering i organisationen

### Analys och slutsatser

Nedanstående tabell redovisar behov och tillgång för Försvarsmaktens organisation 2014. Tabellen visar mätmetoden på hur Försvarsmakten nyttjar sin personal. En ny organisation utvecklas för närvarande och innehåller sammantaget en lägre numerär. Därmed bedöms nedanstående numerärer befinna sig inom gränsvärdet för den långsiktiga balansen, under förutsättning att rekrytering av GSS fortskrider enligt plan.

Redovisningsformen innehåller för närvarande osäkerheter.

### Placeringen av kontinuerligt tjänstgörande mot befattningskategori

Befattningskategori	2014											2013
	Personalgrupp eller -kategori					Varav		Andel		Behov i ORG14 <sup>2</sup>	Diff.	Summa
	OFF/K	SO/K	Civila arbetstagare	GSS/K	Summa	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män			
OFF (OF 1-9)	4 016	82	80	8	4 186	257	3 929	6 %	94 %	3 937	249	4 030
SO (OR 6-9)	2 791	1 448	96	105	4 440	298	4 142	7 %	93 %	5 288	-848	4 332
Oberoende (CF/CR)	419	10	4 715	10	5 154	2 042	3 112	40 %	60 %	5 634	-480	5 325
GSS (OR 1-5)	14	28	20	5 379	5 441	601	4 840	11 %	89 %	6 791	-1 350	5 165
Inte kravsatta <sup>1</sup>	336	7	284	68	695	119	576	17 %	83 %	0	695	1 081
<b>Totalt</b>	<b>7 576</b>	<b>1 575</b>	<b>5 195</b>	<b>5 570</b>	<b>19 916</b>	<b>3 317</b>	<b>16 599</b>	<b>17 %</b>	<b>83 %</b>	<b>21 650</b>	<b>-1 734</b>	<b>19 933</b>

Tabell 3. Placeringen av kontinuerligt tjänstgörande

1 Vissa internationella befattningar, befattningar vid andra myndigheter och försvarsmaktsinterna befattningar som inte är kravsatta.

2 Behovet är enligt Org14 och ska inte likställas med de behov som redovisas i BU 14 och FMUP 14.

## Personalflöden

### Analys och slutsatser

Individer som byter mellan olika personalgrupper eller personalkategorier är ett naturligt flöde och är en förutsättning för att få en hållbar personalförsörjning på sikt. Det som framgår i tabellen nedan är flöden som sker från och till en eller flera personalgrupper eller personalkategorier. Mätning av personalflöden har gjorts under ett fåtal år och det behövs längre tid för att kunna dra relevanta slutsatser i relation till erfarenhetsvärden kring personalflödena.

### Personalflöden

Från personalgrupp <sup>1</sup>	Till personalgrupp									Summa flöden
	OFF/K	SO/K	Civila arbetstagare	GSS/K	GSS/T	Hemvärnsmän	OFFASP	OFF/T	SO/T	
Rekryter	-	-	2	666	528	179	83	-	-	1 458
OFF/K		36	2	-	-	8	-	47	2	95
SO/K	2		-	-	1	1	1	2	14	21
Civila arbetstagare	3	3		-	2	1	1	-	-	10
GSS/K	23	137	2		223	17	180	-	-	582
GSS/T	-	2	1	244		7	16	-	3	273
Hemvärnsmän	1	1	-	24	5		14	1	-	46
OFFASP	92	200	-	2	-	-		1	5	300
OFF/T	3	5	-	-	3	1	-		2	14
SO/T	-	-	-	-	-	-	-	-		-
<b>Summa flöden</b>	<b>124</b>	<b>384</b>	<b>7</b>	<b>936</b>	<b>762</b>	<b>214</b>	<b>295</b>	<b>51</b>	<b>26</b>	<b>2 799</b>

Tabell 4. Personalflöden 2014

1 Det finns personalflöden som ger upphov till flera personahändelser. Till exempel en OFF/K som väljer att avsluta sin anställning och tar anställning som både civil arbetstagare och OFF/T.

## Yrkesofficerare

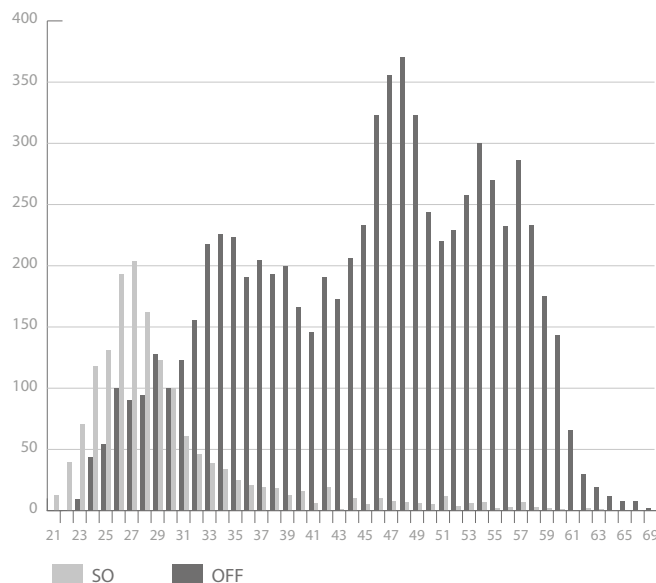
### Analys och slutsatser

Antal anställda den sista december är något fler än planerat. Överskridandet av detta måltal är avsiktligt då den långsiktiga personalförsörjningsprognosen påvisar att Försvarsmakten i början av 2020-talet kommer att underskrida måltalen vad avser officerare. Tillgången av yrkesofficerarna (YO) har legat på en jämn nivå under året. Antalet OFF/K har minskat medan SO/K har ökat i volym vilket följer planeringen och är en del av personalförsörjningsplanen.

### Avgångsorsaker

	2014								2013				2012			
	Planering (BU)	Utfall	Varav		Andel		Medelålder	Genomsnittlig anställningstid (år)	Utfall	Andel		Genomsnittlig anställningstid (år)	Utfall	Andel		Genomsnittlig anställningstid (år)
Kvinnor			Män	Kvinnor	Män	Kvinnor				Män	Kvinnor			Män		
Entledigad på egen begäran	210	130	10	120	8 %	92 %	37	12	173	7 %	93 %	12	228	8 %	92 %	12
Ålderspension	170	124	0	124	0 %	100 %	63	35	95	0 %	100 %	34	92	0 %	100 %	31
Karriärväxling	30	24	3	21	13 %	87 %	38	11	31	16 %	84 %	16	29	17 %	83 %	21
Flygförarpension	15	15	0	15	0 %	100 %	57	33	19	0 %	100 %	32	15	0 %	100 %	31
Pensionsersättning	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0 %	100 %	32	342	0 %	100 %	33
Övriga avgångar	40	68	2	66	3 %	97 %	43	14	93	9 %	91 %	15	114	4 %	96 %	19
<b>Summa</b>	<b>465</b>	<b>361</b>	<b>15</b>	<b>346</b>	<b>4 %</b>	<b>96 %</b>	<b>48</b>	<b>21</b>	<b>426</b>	<b>6 %</b>	<b>94 %</b>	<b>19</b>	<b>820</b>	<b>3 %</b>	<b>97 %</b>	<b>24</b>

Tabell 5. Avgångsorsaker för yrkesofficerare



Figur 1 Yrkesofficerare - åldersstruktur

Medelåldern för YO är 42 år (kvinnor 36 år och män 43 år). OFF/K har en medelålder på 45 år (kvinnor 39 år och män 45 år) och SO/K 30 år (kvinnor 27 år och män 30 år). Sett till de arbetsuppgifter och därmed krav på erfarenhet samt volymbehov i olika hierarkiska nivåer i organisationen är denna ålderstruktur rimlig och önskvärd avseende OFF/K respektive SO/K.

## Andelen yrkesofficerare som har tjänstgjort utomlands

### Beskrivning

Resultatindikatorn redovisar den genomsnittliga andelen yrkesofficerare som har tjänstgjort utomlands. Under 2014 var andelen ca 2,5 procent vilket motsvarar ett genomsnitt på ca 225 individer.

Till följd av att tjänstgöringstiden i många fall är kortare än ett år så var det totala antalet individer som berördes dubbelt så stort. Som framgår av avsnittet om personal i internationella insatser nedan så tjänstgjorde ca 450 yrkesofficerare (ca fem procent) utomlands under någon del av 2014. Proportionerna var ungefär desamma tidigare år.

### Resultat

	2014	2013	2012
Andel	2,5 %	4,0 %	4,2 %

Tabell 6. Resultatindikator (5) – Andelen yrkesofficerare som har tjänstgjort utomlands

### Analys och slutsatser

En konsekvens av att de internationella, militära insatsernas omfattning kontinuerligt har nedgått de senaste åren är att andelen och antalet yrkesofficerare som tjänstgör utomlands också har minskat. Förhållandet har accentuerats under 2014. Intill dess att den internationella verksamheten åter ökar innebär detta ett resurstillskott i den nationella verksamheten.

## Reservofficerare

### Analys och slutsatser

Personalgruppen reservofficerare (RO) omfattar officerare och specialistofficerare vilka tjänstgör tidvis. I dagens organisation finns behov av cirka 2 000 RO. Detta behov ökar till totalt cirka 2 400 i och med införandet av kommande organisation. Med den planering som nu föreligger ökar antalet RO-befattningar i organisationen då med cirka 20 procent till att utgöra cirka 23 procent av den totala numerären av YO och RO. I kontraktsförbanden är 30 procent av officersbefattningarna avsedda för RO.

Av Försvarsmaktens idag knappt 6 500 befintliga RO bedöms 1 300 till 1 400 individer kunna placeras i krigsförbanden. Detta medför att det finns ett behov av att tillföra ytterligare cirka 1 000 till 1 100 nya RO. Personalförsörjning av ett nytt RO-system utgår från planeringsantagandet att cirka hälften av RO rekryteras från förtidsavgångna YO och cirka hälften tillförs genom grundläggande reservofficersutbildning.

För att skapa bättre förutsättningar att tillföra kompetenser och erfarenheter till den samlade volymen av RO erbjuder Försvarsmakten regelmässigt en avgången YO en ny anställning som RO.

Preliminära analyser pekar på att vissa RO-befattningar i huvudsak bör bemannas med RO som tidigare varit anställda som YO, medan andra RO-befattningar i huvudsak bör bemannas med RO som har genomgått grundläggande reservofficersutbildning. Orsaken till detta är främst att åstadkomma kostnadseffektiv utbildning med ett rimligt antal utbildningslinjer.

### Genomförd verksamhet och resultat

*Försvarsmakten ska återrapportera vilka åtgärder myndigheten vidtagit för att utbildning, rekrytering, övning och avveckling av reservofficerare ska nå en långsiktigt hållbar balans.* RB p 13

#### Utbildning

Utvecklingen och genomförandet av grundläggande reservofficersutbildning av blivande RO har fortsatt under 2014.

En sista omgång av officersaspiranter med bakgrund i värnplikssystemet har under året påbörjat sin utbildning. Specialistofficersexamen och anställning som RO är planerad till 2015. Totalt kommer cirka 100 tidvis tjänstgörande specialistofficerare att ha examinerats och tillförts krigsförbanden under åren 2013-2016. Vidare innehåller Försvarshögskolans officersprogram 14 till 17 officersaspiranter vilka har antagits med inriktning att efter examen anställas som RO.

Regeringen anmodade myndigheten i regleringsbrevet för 2014 att planera och genomföra ytterligare en variant av reservofficersutbildning. Planeringen av utbildningen slutförs under våren 2015. De första omgångarna reservofficersaspiranter planeras att genomföra försöksutbildning i det nya systemet med start åren 2015 och 2016. Denna utbildning är ca 12 månader och skall föregås av den av Försvarsmakten föreslagna militära grundutbildningen eller motsvarande.

#### Rekrytering

Försvarsmakten har i analysarbete riktat mot olika målgrupper undersökt attraktionskraften relaterad till en anställning som RO. Resultaten är endast preliminära men pekar på att RO-begreppet numera endast är begränsat känt utanför Försvarsmakten inom det åldersspann (18-30 år) som undersökningarna riktats mot. Ett effektivt och målinriktat informationsarbete är nödvändigt för att kunna uppnå önskvärda rekryteringsnivåer.



## Övning

RO har regelmässigt deltagit i övningar med sina krigsförband. Försvarsmakten planerar en ekonomisk schablon för RO-tjänstgöring i befattning vid eget krigsförband omfattande 38 dagars tjänstgöring under en fyraårsperiod. Den faktiska tjänstgöringen avgörs dock av krigsförbandets aktuella verksamhet vilken uttrycks i den gällande tjänstgöringsplanen.

## Avveckling

För avveckling av RO sker inga särskilda eller riktade åtgärder utan detta sker främst genom avslutande av anställningen på grund av uppnådd ålder om 67 år där avgångarna de närmaste åren bedöms uppgå till ca 150 RO per år.

## Systemutveckling

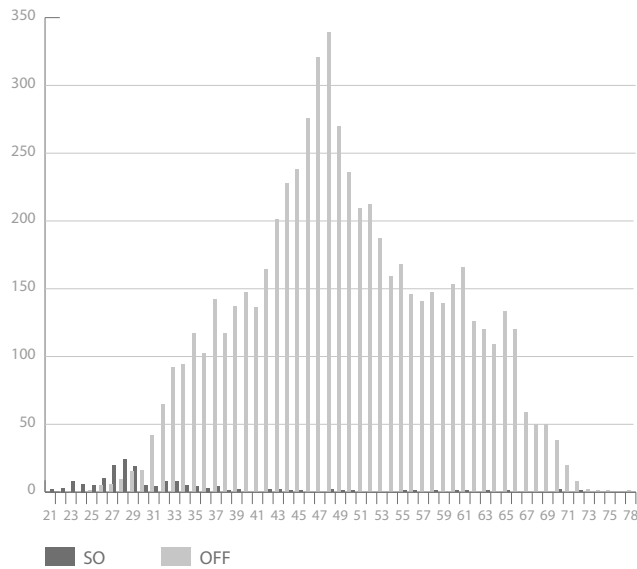
Av dagens knappt 6 500 RO bedöms det inte möjligt att använda samtliga för bemanning av RO-befattningar i krigsförbanden med hänsyn till deras utbildningsståndpunkt. Försvarsmakten utvecklar därför en struktur baserad på tre grupperingar av reservofficerare: de krigsplacerade, de som placeras i en resursgrupp samt de som avslutat sin aktiva tjänstgöringstid och blir placerade i någon form av personalreserv. Gruppindelningen styrs främst av den enskilde reservofficerarens kompetens och villighet att tjänstgöra samt antalet tillgängliga reservofficersbefattningar.

## Resultat

### Avgångsorsaker

	2014								2013				2012
	Planering (BU)	Utfall	Varav		Andel		Medelålder	Genomsnittlig anställningstid (år)	Utfall	Andel		Genomsnittlig anställningstid (år)	Utfall
			Kvinnor	Män	Kvinnor	Män				Kvinnor	Män		
Entledigad på egen begäran	50	37	2	35	5 %	95 %	44	8,7	32	6 %	94 %	12,4	29
Uppnått 67 års ålder	50	61	1	60	2 %	98 %	69	31,9	60	2 %	98 %	29,8	61
Entledigad pga. arbetsbrist	0	3	0	3	0 %	100 %	44	21,8	432	2 %	98 %	21,5	683
Övriga avgångar	0	39	0	39	0 %	100 %	54	18,2	12	0 %	100 %	9,9	114
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>3</b>	<b>137</b>	<b>2 %</b>	<b>98 %</b>	<b>57</b>	<b>21,7</b>	<b>536</b>	<b>2 %</b>	<b>98 %</b>	<b>21,6</b>	<b>887</b>

Tabell 7. Avgångsorsaker för reservofficerare



Figur 2 Reservofficerare – åldersstruktur

Medelåldern för reservofficerare är 49 år (kvinnor 40 år och män 50 år). Tidvis tjänstgörande officerare 50 år och specialistofficerare 32 år. Medelåldern har ökat för officerare.

## Civila arbetstagare

### Analys och slutsatser

Antalet civila arbetstagare har under året varit på en jämn nivå om strax över 5 200. Därmed följer tillgången i stort planerat antal civila arbetstagare. Numerären civila befattningar kommer framgent att minska på grund av fortsatt verksamhetsövergång till FMV.

### Resultat

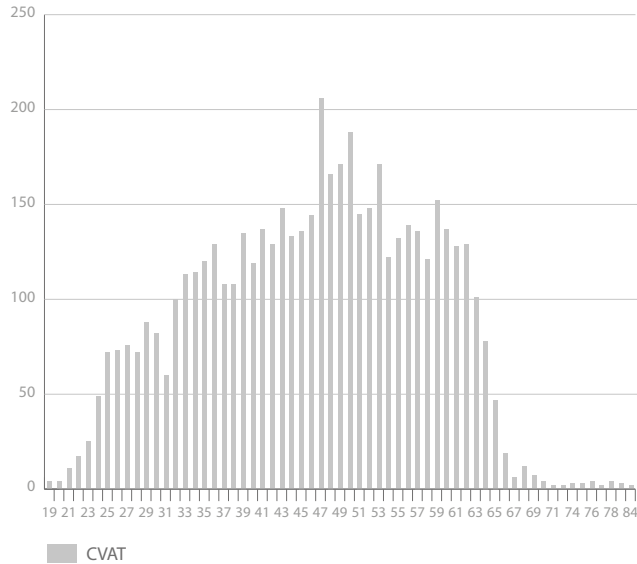
Avgångarna för civila arbetstagare är drygt 60 fler än planerat. Det beror på att överföring till FMV påbörjades före årsskiftet. Dessa avgångar finns under övriga avgångar men fanns inte med i dåvarande planering i budgetunderlaget för 2014.

Färre civila arbetstagare har avgått med ålderspension än planerat, här kan valet göras att arbeta kvar till 67 år vilket är orsaken till differensen mellan planering och utfall i tabellen nedan. Civila arbetstagare som valt att sluta i Försvarsmakten med egen begäran är 3,4 % vilket är en normal avgångsprocent utifrån erfarenhetsvärden. Den totala avgångsprocenten med 8,5 % är jämförelsevis hög på grund av överföring till FMV.

### Avgångsorsaker

	2014								2013			2012		
	Planering (BU)	Utfall	Varav		Andel		Medelålder	Genomsnittlig anställningstid (år)	Utfall	Andel		Utfall	Andel	
			Kvinnor	Män	Kvinnor	Män				Kvinnor	Män		Kvinnor	Män
Entledigad på egen begäran	160	161	79	82	49 %	51 %	41	4,6	178	34 %	66 %	233	36 %	64 %
Ålderspension	150	95	41	54	43 %	57 %	65	28,4	129	40 %	60 %	126	37 %	63 %
Karriärväxling	10	24	12	12	50 %	50 %	47	11,1	22	46 %	54 %	15	80 %	20 %
Pensionsersättning	0	2	2	0	100 %	0 %	63	13,0	22	59 %	41 %	25	44 %	56 %
Omstrukturering och uppsägning p.g.a. arbetsbrist	0	7	4	3	57 %	43 %	41	8,2	180	28 %	72 %	38	50 %	50 %
Övriga avgångar	20	118	60	58	51 %	49 %	49	13,8	74	25 %	75 %	71	37 %	63 %
<b>Summa</b>	<b>340</b>	<b>407</b>	<b>198</b>	<b>209</b>	<b>49 %</b>	<b>51 %</b>	<b>49</b>	<b>15,4</b>	<b>605</b>	<b>34 %</b>	<b>66 %</b>	<b>508</b>	<b>39 %</b>	<b>61 %</b>

Tabell 8. Avgångsorsaker för civila arbetstagare



Figur 3 Civila arbetstagare - åldersstruktur

Medelåldern för civila arbetstagare är 46 år (både för kvinnor och för män). Medelåldern för visstidsanställda är 38 år, och för tillsvidareanställda 47 år. Medelåldern har varit på samma nivå under många år. Inom två år framåt kommer pensionsavgångarna att vara drygt hundra personer årligen. De civila som i bilden ovan är över 67 år är tillsyningsmän.

## Rekryter

### Analys och slutsatser

Försvarsmakten har under året reducerat antalet platser genom beslut grundade på produktionsförutsättningar. Det har resulterat i att den i 2014 årsplanering (BU) volym om 4 500 individer inte har uppnåtts, utan volymen har enligt ovan sänkts under året. Totalt har 2 342 rekryter påbörjat GMU 2014.

Försvarsmakten har per den 31 mars 2014 infört en ny rekryteringsprocess med systemstöd i form av Atlas. I den nya processen sker ansökan och antagningsprövning kontinuerligt över hela året och leder till antagning efter hand mot de utbildningsomgångar där Försvarsmakten öppnat utbildningsplatser. Det innebär att Försvarsmakten kan öppna utbildningsplatser efter hand och anta till utbildningsomgångar långt fram i tiden där behovet är säkert. Huvuddelen av antagningen sker på detta sätt direkt vid antagningsprövning som preliminär antagning. Efter att säkerhetsprövning med registerutdrag är genomförd delges slutligt antagningsbesked. För den som antas direkt efter antagningsprövning kan processen ta två till tre veckor från ansökan till antagning. För vissa inriktningar, där det krävs kompletterande prövning eller som leder mot fortsatt officersutbildning tillämpas även fortsättningsvis nominering.

Antalet ansökningar har i likhet med 2013 uppvisat en stadig ökning och bedöms bero på flera olika skäl:

- GMU (grundläggande militär utbildning) är ett varumärke som sedan införandet 2011 fortlöpande stärkts inom och utanför Försvarsmakten
- Rekryteringskampanjer som i allt högre grad har synkroniserats mot Försvarsmaktens övriga verksamhet samt förfinats och blivit alltmer riktade. Härvid har olika marknadsanalyser legat till grund för de slutsatser som har dragits
- Olika typer av evenemang och deltagande i mässor har utvecklats, främst genom en synkronisering mot de olika rekryteringskampanjerna
- Det förändrade omvärldsläget har i olika grad påvisat behovet och vikten av en fungerande Försvarsmakt i samhället
- Tydligare och lättillgängligare information om hur man blir en del i dagens Försvarsmakt. Detta har skett dels genom att informationen finns att återfinna på olika websidor och dels genom Försvarsmaktens HR Centrums rekryteringslinje
- Sedan införandet av system Atlas och möjligheten att kontinuerligt söka ett engagemang i Försvarsmakten minskar ledtider och intresset blir enklare att möta hos de intresserade
- Olika samarbeten såsom t.ex. centrala och regionala försvarsmaktsråd har utvecklats och utökats vilket bidrar till en ökad kunskap och förståelse för hur samverkan och samarbeten mellan Försvarsmakten och övriga samhället kan och bör utvecklas

Andelen kvinnor (procentuellt) som valt att ta anställning eller teckna avtal efter genomförd grundutbildning har sedan 2013 ökat från 14 till 16 procent, vilket är ett resultat som förväntas ha en fortsatt ökande tendens eftersom fortlöpande åtgärder vidtas. Därutöver bedöms åtgärderna behöva en utsträckt tid för att uppvisa önskade effekter. I Försvarsmakten pågår ett projekt/studie för att ta fram en metod för rekrytering av särskilda målgrupper, vilken under 2014 och 2015 utgörs av kvinnor.

Tydligare styrningar och bättre utnyttjande av rekryteringskoordinatorer, yrkesvägledare och yrkesinformatörer har börjat verka och förväntas ge ännu tydligare positiva effekter för rekrytering i allmänhet och rekryter i synnerhet under kommande år.

Utveckling och omsättning av olika delfunktioner inom ramen för sammanhållen karriärplanering för GSS, både GSS/K och GSS/T förväntas också bidra till fortsatt positiva trender och därmed bra förutsättningar för kommande rekryter. I jämförelse med 2013 har avgångarna reducerats från 20 till 16 procent.

## Resultat

Summeringen av 2014 jämfört med 2013 innebär en reduktion av avgångarna. Vidare kan det konstateras att andelen rekryter som är kvinnor ökat från 15 till 17 procent. Ca 25 procent av de som slutfört sin GMU har valt att för tillfället inte ta anställning i Försvarsmakten. Mätningen av hur stor andel rekryterna som senare väljer att ta anställning i Försvarsmakten bör ske under en längre period än ett år. Försvarsmaktens kunskaper om dessa långsiktiga flöden ökar efterhand. Till exempel kan konstateras att ca 85 procent av dem som slutförde GMU 2011 och 2012 har haft ett engagemang i Försvarsmakten i någon form.

Relativt stor del av de godkända rekryterna som valt att inte fortsätta sitt engagemang direkt efter GMU är beredda och väl inställda till att senare återkomma/fortsätta sitt engagemang, vilket tyder på att de är nöjda med genomförd utbildning och därmed har en positiv bild av Försvarsmakten.

## Rekryter

Händelse	2014							2013			2012
	Planering (BU)	Utfall	Varav		Andel		Medelålder	Utfall	Andel		Utfall
			Kvinnor	Män	Kvinnor	Män			Kvinnor	Män	
Påbörjat GMU	4 500	2 342	398	1 944	17 %	83 %		3 784	15 %	85 %	2 124
Slutfört GMU		1 963	324	1 639	17 %	83 %		3 035	14 %	86 %	1 719
<b>Varav tagit anställning eller tecknat avtal</b>											
GSS/K <sup>1</sup>	1 300	666	107	559	16 %	84 %	21	1 232	13 %	87 %	937
GSS/T <sup>1</sup>	1 600	528	56	472	11 %	89 %	21	568	11 %	89 %	0
Officersaspiranter	80	83	23	60	28 %	72 %	22	92	21 %	79 %	136
Hemvärnsmän	1 450	179	48	131	27 %	73 %	22	349	19 %	81 %	384
Civila arbetstagare		2	2	0	100 %	0 %	26	18	50 %	50 %	0
<b>Summering av dem som tagit anställning eller tecknat avtal</b>		<b>1 458</b>	<b>236</b>	<b>1 222</b>	<b>16 %</b>	<b>84 %</b>		<b>2 259</b>	<b>14 %</b>	<b>86 %</b>	<b>1 457</b>

Tabell 9. Rekrytering till och utfall efter den grundläggande militära utbildningen.

<sup>1</sup> Det förekommer dubletter, dvs. det finns individer som både varit GSS/K och GSS/T under året.

## Kontinuerligt tjänstgörande anställda gruppbefäl, soldater och sjö- män (GSS/K)

### Analys och slutsatser

Den totala summan GSS/K uppgår till 5 570 vilket är 170 mer än planen. Försvarmakten kan konstatera att målet om 5 400 uppnåtts.

Fördelningen mellan män och kvinnor är 4 950 män och 620 kvinnor, vilket innebär att det finns 89 procent män och 11 procent kvinnor.

Antalet avgångar 2014 är 1 050 där 920 är män och 130 är kvinnor, vilket innebär en fördelning på 88 procent män och 12 procent kvinnor. Detta är jämfört med tidigare år inte någon tydlig eller anmärkningsvärd förändring.

Överskridandet syftar till att skapa möjligheter till tjänstledighet under bl.a. officersstudier utan att nödvändig personalvolym vid förbanden påverkas negativt. Risken att inte tillåta ett överskridande skulle kunna bli att förbanden inte klarar av att avdela personal till studier och därmed riskera personalförsörjningen på längre sikt.

Den positiva trend i personalomsättningen avseende kvinnor som 2013 var 22 procent och 2014 17 procent beläggs av de undersökningar och analyser som gjorts under 2014.

Personalomsättningen, dvs. antalet avgångar på egen begäran totalt har fluktuerat mellan 14 och 19 procent under åren 2012 till 2014, där 2014 innebar 15 procent. Personalomsättningen är en naturlig del, givet åldersstrukturen för GSS/K. Försök att reducera procentsiffran ytterligare torde rendera i orimligt stora resurs- och kraftansträngningar. Positivt är att den genomsnittliga anställningstiden för de GSS/K som väljer att lämna Försvarmakten på egen begäran har ökat från 1 år till 2,3 år från 2012 till 2014.

Åldersstrukturen visar att största andelen GSS/K återfinns i åldersspannet 19-25 år men samtidigt att det finns GSS/K vilka är över 40 år. Härvid framgår att attraktions- och rekryteringskampanjer når avsett åldersspann.

### Resultat

Sammanfattningsvis så har rekrytering mot GSS/K i huvudsak följt plan och varit framgångsrik.

#### Personalomsättning GSS/K – avgångar på egen begäran av totalt antal anställda

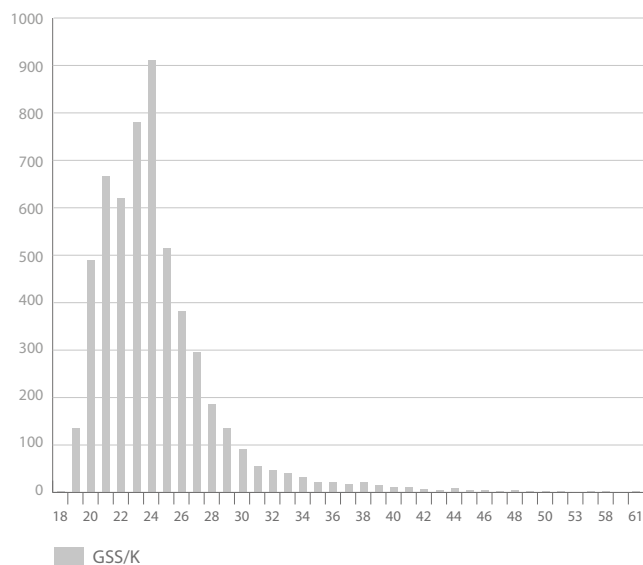
	2014	2013	2012
Totalt	15 %	14 %	19 %
Varav			
Kvinnor	16 %	22 %	
Män	15 %	19 %	

Tabell 10. Resultatindikator (6) – Personalomsättning GSS/K

## Avgångsorsaker

	2014								2013				2012			
	Planering (BU)	Utfall	Varav		Andel		Medelålder	Genomsnittlig anställningstid (år)	Utfall	Andel		Genomsnittlig anställningstid (år)	Utfall	Andel		Genomsnittlig anställningstid (år)
			Kvinnor	Män	Kvinnor	Män				Kvinnor	Män			Kvinnor	Män	
Entledigad på egen begäran	700	819	98	721	12 %	88 %	25,8	2,3	669	11 %	89 %	1,8	665	10 %	90 %	1
Entledigad tidsbegränsad anställning	480	162	23	139	14 %	86 %	29,2	1,6	162	14 %	86 %	1,1				
Övriga avgångar	20	69	9	60	13 %	87 %	26,6	1,9	115	11 %	89 %	2,5	85	11 %	89 %	0,5
<b>Summa</b>	<b>1 200</b>	<b>1 050</b>	<b>130</b>	<b>920</b>	<b>12 %</b>	<b>88 %</b>	<b>26,4</b>	<b>2,2</b>	<b>946</b>	<b>12 %</b>	<b>88 %</b>	<b>1,8</b>	<b>750</b>	<b>10 %</b>	<b>90 %</b>	<b>1</b>

Tabell 11. Avgångsorsaker för GSS/K



Figur 4 GSS/K - åldersstruktur



## Tidvis tjänstgörande anställda gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T)

### Analys och slutsatser

Den totala summan GSS/T uppgår till 3 462 vilket är ett underskridande med 338. Försvarmakten kan konstatera att målet om 3 800 inte uppnåtts och att rekryteringen och att behålla personal därmed inte fullt ut lyckats inom denna kategori.

Under 2014 har ett flertal individer som påbörjat utbildning mot en anställning som tidvis tjänstgörande har fått möjlighet att söka en kontinuerlig tjänstgöring istället. Därmed har antalet anställningar för tidvis tjänstgöring reducerats (ca 200). Individerna har i detta fall således inte lämnat Försvarmakten utan har tagit ett annat engagemang. Vidare har endast ca 30 procent som avslutat ett engagemang som GSS/K valt ett fortsatt engagemang som GSS/T.

Den stora merparten av GSS/T-rekryteringen har under 2014 varit koncentrerad till kvartal 4 varför riktade rekryteringsinsatser haft begränsad möjlighet att förstärka rekryteringen. Men det får en effekt på rekryteringen i början av 2015.

Fördelningen mellan män och kvinnor är 3 180 män och 282 kvinnor, vilket innebär att det finns 92 procent män och 8 procent kvinnor.

Antalet avgångar 2014 är 506 där 450 är män och 56 är kvinnor, vilket innebär en fördelning på 89 procent män och 11 procent kvinnor. Detta innebär jämfört med tidigare år en liten ändring och visar behovet av att fortsätta uppföljningen av personalflöden i ett genusperspektiv.

Den osäkerhet som detekterats hos såväl målgruppen som inom Försvarmakten avseende vad ett tidvis engagemang innebär har under 2014 omhändertagits genom en generellt förbättrad information till förbandsnivån. Informationsarbetet har haft en tyngdpunkt under andra halvåret då huvuddelen av rekrytering av den kategorin varit förlagd, därmed är det svårt att mäta hur framgångsrika ansträngningarna varit utan detta bör visa sig under 2015.

Avgångsorsaker hänförs uteslutande till entledigande på egen begäran. De exakta orsakerna framgår av 2014 års sammanställning av avgångsenkäter, där utbildningar utgör i särklass störst andel. En av de största utmaningarna ligger i att behålla engagemanget som tidvis tjänstgörande där en typisk aktiv tid i Försvarmakten uppgår till några veckor om året.

Den ökade numerär som framgår av styrande dokument, vilka tydligt anger en ambition att öka antalet tidvis tjänstgörande under perioden 2015-2017 bedöms utifrån nuvarande rekryteringsförutsättningar, såsom t.ex. begränsat intresse samt demografin kopplat till åldersspannet (se figur 5 GSS/T – åldersstruktur) för huvudsakliga målgruppen, utgöra en betydande utmaning.

Vidare finns det andra skäl till varför en ökning av rekryteringen kompliceras ytterligare. Ett av de skäl som väger tyngst är att det är bristande tillgänglighet på materiel.

Under 2014 har flera olika åtgärder vidtagits för att öka förståelse för tidvis tjänstgöring samtidigt som helhetsgrepp genom t.ex. utökat samarbete med andra arbetsgivare också skapar bättre förutsättningar för målgruppen att finna en helhetslösning där tidvis tjänstgöring i Försvarmakten blir både naturlig och enkel. Åtgärderna som under 2014 startats upp har dock inte hunnit ge den effekt som skulle behövas för att målet på 3 800 skulle kunna uppnås.

Antalet av de rekryter som var planerade mot anställning som GSS/T och istället valde anställning som GSS/K var större än förväntat. Det har under 2014 visat sig att det finns ett flertal som valt övergång från en anställning som GSS/T till GSS/K och genom denna interna rörlighet bidragit till en lägre måluppfyllnad för GSS/T än planerat.

Åldersstrukturen bland GSS/T har sin tyngdpunkt mellan åldrarna 19-29, vidare återfinns ett intresse i åldrarna 30-56. Ålderstrukturen följer i all väsentlighet den som gäller för GSS/K och bedöms mot bakgrund

av vidtagna åtgärder för att öka intresse och möjligheter för ett GSS/T-engagemang att öka något i åldrarna 29 år och uppåt.

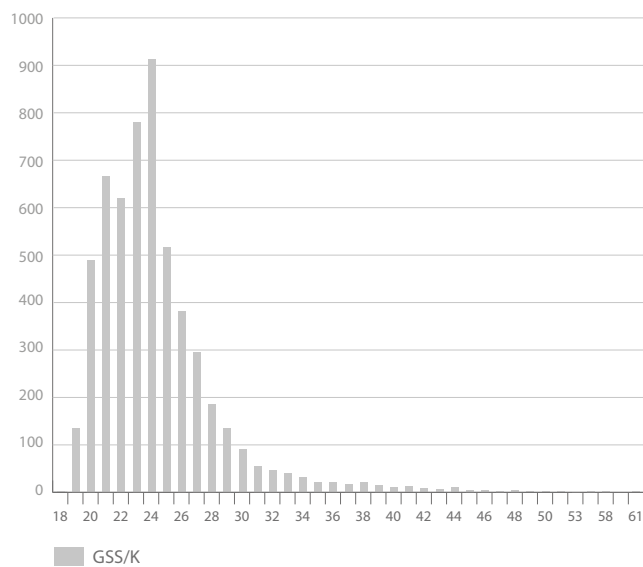
## Resultat

Sammanfattningsvis har inte rekryteringen mot GSS/T varit så framgångsrik att krigsförbandens behov har kunnat täckas fullt ut. Mot bakgrund av detta kommer det under 2015 att analyseras och vidtas ytterligare åtgärder i syfte att nå planerade volymer.

## Avgångsorsaker

	2014								2013			
	Planering (BU)	Utfall	Varav		Andel		Medelålder	Genomsnittlig anställningstid (år)	Utfall	Andel		Genomsnittlig anställningstid (år)
			Kvinnor	Män	Kvinnor	Män				Kvinnor	Män	
Entledigad på egen begäran	390	415	47	368	11 %	89 %	26,4	1,0	165	10 %	90 %	0,5
Entledigad tidsbegränsad anställning	90	59	4	55	7 %	93 %	24,5	0,8	74	9 %	91 %	0,6
Övriga avgångar	20	32	5	27	16 %	84 %	27,3	0,8	15	0 %	100 %	0,5
<b>Summa</b>	<b>500</b>	<b>506</b>	<b>56</b>	<b>450</b>	<b>11 %</b>	<b>89 %</b>	<b>26,3</b>	<b>1,0</b>	<b>254</b>	<b>9 %</b>	<b>91 %</b>	<b>0,5</b>

Tabell 12. Avgångsorsaker för GSS/T



Figur 5 GSS/T - åldersstruktur

## Åtgärder för att rekrytera och behålla anställda gruppbefäl, soldater och sjömän

*Försvarsmakten ska återrapportera vilka åtgärder som vidtagits för att stärka rekryteringen av tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän samt för att säkerställa förutsättningarna för Försvarsmakten att över tiden behålla gruppbefäl, soldater och sjömän.* RB p 13

### Analys och slutsatser

Försvarsmaktens rekryteringsförmåga är idag god, men för en långsiktig hållbarhet krävs en kontinuerlig utveckling av bland annat verktyg, arbetssätt, erbjudande och kunskap om målgruppen. Andelen kvinnor och de personella flödena mellan personalgrupper och personalkategorier har ökat. Flera åtgärder som vidtagits är generella och får påverkan på såväl GSS/K och GSS/T som hemvärnsmän. Åtgärder som vidtagits under rekryteringsfasen får också påverkan på möjligheterna att behålla personal. Efter hand som de organisatoriska förutsättningarna för att genomföra rekryteringen förbättras, skiftar fokus från kvantitativa till kvalitativa aspekter och från generella åtgärder till mer specifika åtgärder i del av målgruppen.

Differentierade rekryteringsåtgärder för specifika målgrupper och kompetensområden kommer att vara nödvändiga för att öka andelen lämpliga bland de villiga, utan att ge avkall på relevanta krav. Fokus flyttar därmed från själva urvalet till de tidigare faserna.

Grundläggande för ett personalförsörjningssystem med tidvis tjänstgörande anställd personal är att det används så att personalen kan vidmakthålla och utveckla sin kompetens. Kommunikerad verksamhet måste genomföras och vara meningsfull för att systemet inte ska tappa trovärdighet bland såväl den tidvis tjänstgörande personalen, den kontinuerligt tjänstgörande personalen som bland andra arbetsgivare.

Den planerade ökningen för rekryteringen av GSS/T, hemvärnsmän och frivillig personal kräver särskild uppmärksamhet. Därutöver ska ökad intern rörlighet från personalgruppen GSS till personalgruppen hemvärnsmän åstadkommas, avgångarna under GMU begränsas och förmågan till återrekrytering stärkas. Fortsatt utveckling inom rekrytering sker med medarbetarrelationer (CRM) som utgångspunkt. Ungdomsverksamheten i försvaret är en viktig funktion för att informera och intressera ungdomar för Försvarsmakten, och därigenom skapa en varaktig relation för fortsatta erbjudanden.

Att Försvarsmakten blir och upplevs som en jämställd och jämlik organisation kommer även fortsatt att vara en förutsättning för att ses som en attraktiv och ansvarsfull arbetsgivare.

Personalförsörjningssystemet är fortfarande under utveckling vilket kräver en långsiktighet och en tydlig ledning och samordning av olika åtgärder. Samtidigt ökar behovet av insikter kring bakomliggande faktorer för personalflöden och attraktionskraft. Därför behöver formerna för uppföljning och analys av personalförsörjningen utvecklas. Detta innebär rent konkret en samordning av forskning, uppföljning och fördjupade kvalitativa och kvantitativa analyser vilket sammantaget ökar förståelsen för olika personalflöden och dess relation till samhället i övrigt. Detta bedöms väsentligt förbättra förutsättningarna för en väl avvägd utveckling på kort och på lång sikt. Komplexiteten i detta arbete innebär ett behov av att Försvarsmakten noggrant avväger metoder mot önskvärd effekt och påverkan på andra delar av personalförsörjningen.

Grunden för Försvarsmaktens personalförsörjning är frivillighet. Försvarsmakten har, i enlighet med vad Försvarsberedningen uttrycker i sin rapport, föreslagit<sup>1</sup> att en ny gemensam grundutbildning ska införas från 2016 i syfte att utveckla och förstärka det nuvarande personalförsörjningssystemet. Frivilligheten och den kvalitetsökning anställda gruppbefäl, soldater och sjömän medfört är positiv och kompletteras med åtgärder för att krigsförbanden i rådande omvärldsläge ska kunna öka tillväxttakten. Produktionskapaciteten medger inte bemanning av organisationen med enbart frivillighet som grund under perioden. En åtgärd är att avgången personal samt personal som genomgått grundläggande militär utbildning och befattningsutbildning med godkänt resultat men valt att inte ta eller fortsätta sin anställning krigsplaceras med stöd av gällande regelverk. Denna personal ersätter tidigare värnpliktsutbildad personal.

1 Customer Relationship Management, CRM. Utvecklingen omfattar hanteringen av relationer med potentiella, nuvarande och tidigare medarbetare. Se genomförda åtgärder.

2 Försvarsmaktens underlag till försvarspolitisk inriktningsproposition 2015, 2014-12-16, FM2014-5882:31

## Genomförda åtgärder

### Rekrytera

#### Utvecklad rekryteringsprocess

Ny rekryteringsprocess för militär grundrekrytering med stödsystem (Atlas) är införd i samverkan med Totalförsvarets rekryteringsmyndighet.<sup>3</sup> Införandet har fungerat utan störningar. Resultatet visar positiva tendenser och en mer omfattande analys kommer att genomföras efter ett års användning. Mindre justeringar görs efter hand och kompletterande utvecklingsåtgärder planeras under 2015.

Syftet är att öka verkningsgraden och att bättre utnyttja produktionskapaciteten i rekryteringsprocessen samt ge en bättre förmåga att kunna möta målgruppens förväntningar och behov. Som exempel på detta kan anges färre provade per utbildningsplats, högre inställelsegrad vid provning, bättre möjlighet för Försvarmakten att anpassa rekryteringen mot aktuellt behov, möjlighet att anta till flera utbildningsomgångar samtidigt, möjlighet att återanvända testvärden under en längre period och anta direkt vid central yrkesvägledning, en ökad tillgänglighet för de sökande och en mycket snabbare antagning.

#### Positionering på arbetsmarknaden

Försvarmakten är en av landets största arbetsgivare för unga. Utvecklingen av demografi och arbetsmarknad ger en ökad konkurrens om den unga arbetskraften. För att möta konkurrensen krävs insikt och förståelse om arbetsmarknadskontexten, såväl konkurrenters erbjudanden som målgruppens drivkrafter och preferenser. För att skapa förutsättningar för att öka intresset för Försvarmakten som arbetsgivare har myndigheten fastställt önskad position på arbetsmarknaden i rapporten – *”Utvecklande för mig, skillnad för andra”*. Slutsatserna har vägts mot Försvarmaktens interna förutsättningar.

Den önskade positionen har tagits fram relativt till andra stora arbetsgivare för unga. Positionen omfattar all personal och ligger till grund för hur Försvarmakten ska profileras som arbetsgivare och möjliggör anpassning av budskap till specifika målgrupper. Positioneringen kommer från och med 2015 att vara utgångspunkten för utveckling av intern och extern rekryteringskommunikation samt för samarbetet med andra arbetsgivare.

Syftet är att öka attraktionskraften bland såväl rekryteringsmålgrupper som medarbetare och en ökad efterfrågan till samarbete bland andra arbetsgivare.

#### Funktionella nätverk

I samband med inrättande av *rekryteringskoordinatorer* har Försvarmakten skapat ett nätverk av lokala rekryteringskoordinatorer som funktionellt samordnas av central nivå, och där erfarenheter och kunskap samlats.

Effekt: En bättre kontinuitet och samordning av rekryteringsarbetet vilket i sin tur bedöms leda till en reducering av kostnader.

Det dagliga operativa rekryteringsarbetet genomförs i nära samarbete mellan rekryteringskoordinator och förbandens informationsfunktion (*yrkesinformatörer*). Även här har ett nätverk skapats som funktionellt samordnas av central nivå. Efter utvärdering övergick projektet till linjeorganisationen den 1 januari 2015.

#### Yrkesvägledare

Försvarmakten har inrättat centrala yrkesvägledare för att skapa kontinuitet och höja kvaliteten i utbildningen av lokala yrkesvägledare. Tillsammans med införandet av den nya rekryteringsprocessen har denna åtgärd förstärkt de positiva effekterna.

3 Processen och stödsystemet togs i drift 2014-03-31

Effekt: Förmågan att vägleda individer har ökat vilket resulterar i att fler sökande får rätt matchning mellan intresse, potential och myndighetens behov. Yrkesvägledarfunktionen är planerad att vidareutvecklas med utökade arbetsuppgifter för att ge förbanden tydligt och strukturerat stöd i att formulera och kommunicera erbjudande om fortsatt engagemang.

### Studier (genomförda och pågående)

En förstudie är genomförd för utveckling av Försvarmaktens *relationer* med potentiella, nuvarande och tidigare medarbetare. Förstudien ger underlag för utveckling av ledning och styrning, organisation och processer, erbjudande, uppföljning och analys samt krav för anskaffning av tekniskt stöd.<sup>4</sup> Under hösten 2014 genomfördes försök med en prototyp och förberedelser för fortsatt utveckling under perioden 2015-17.

Försvarmakten har, i samverkan med Förvarshögskolan, inlett en studie för metodutveckling av effektivare rekrytering i *särskilda målgrupper*. Syftet är att utveckla och utvärdera aktiviteter som attraherar och rekryterar särskilda målgrupper. Studiens första fokus är kvinnor. Exempel på delmål är att identifiera varför sökande avbryter processen före utbildningsstart och väljer andra alternativ än Försvarmakten, att öka kunskapen i organisationen om hur myndigheten långsiktigt verkar för jämställdhet i rekryteringsaktiviteter och anställning samt att öka den genomsnittliga anställningstiden för kvinnor.

### Kommunikation/erbjudande

#### *Fokusskifte i rekryteringskommunikationen*

Kommunikationen för att rekrytera GSS ändrar fokus från utbildning till yrke. Syftet är att förmedla att den grundläggande militära utbildningen inte är ett självändamål, utan första steget i ett engagemang i Försvarmakten som heltids-, deltidssoldat<sup>5</sup> eller hemvärnsman. Detta underlättar övergången för den enskilde när denne går från utbildning till anställning eller avtal.

#### *Tydligare erbjudande GSS/T*

Kommunikationen till målgruppen för GSS/T har anpassats. Syftet är att tydliggöra att erbjudandet om ett engagemang i Försvarmakten börjar med en utbildning som sträcker sig nio månader, inkluderande både grundläggande militär utbildning och befattnings- och förbandsutbildningsskedet (BFU). Kommunikationen belyser också den specifika fördel (valfrihet) detta medför för den enskilde som genomfört godkänd BFU, jämfört med enbart GMU.

#### *Riktad rekryteringskommunikation GSS/K*

Försvarmakten har genomfört riktade insatser för direktrekrytering av individer till befattnings- och förbandsutbildningsskedet. Dessa insatser har riktats mot individer vilka genomfört GMU under åren 2011-2013, men inte valt att gå vidare till anställning. Denna typ av åtgärd är planerad att införas som en del av det kontinuerliga rekryteringsarbetet. Försvarmakten har vidare genomfört riktade insatser för återrekrytering av de GSS/K vilka slutat under de senaste tolv månaderna i syfte att detta ska leda till en anställning för tidvis tjänstgöring eller till ett avtal som hemvärnsman. Denna åtgärd är planerad att införas som en del av det kontinuerliga rekryteringsarbetet och ska genomföras två gånger årligen.

#### *Förmåner för tidvis tjänstgörande anställda gruppbefäl, soldater och sjömän*

Försvarmakten har beslutat om fritt boende och fri mat under befattnings- och förbandsutbildningsskedet (BFU) som följer på GMU 2014. Detta bedöms vara en tydlig åtgärd för att öka intresset att fullfölja BFU, och därmed påverka rekryteringen till GSS/T positivt.

4 FM2014-2624:1 Slutrapport förstudie CRM 2014-03-31

5 Heltidssoldat respektive deltidssoldat är begrepp som används externt istället för de författningsreglerade benämningarna i syfte att förenkla den initiala rekryteringskommunikationen.

### *Särskilda åtgärder riktade mot sjöförbanden*

Försvarsmakten har särskilt för de sjögående förbanden tidigare lagt införande av befattningar avsedda för GSS/T. Syftet är att behålla relationen, ta vara på kompetensinvesteringen och börja skapa reservbesättningar/personalpool. Alla avgångna GSS/K som lämnar en anställning i sjöförbanden ska regelmässigt få erbjudandet att bli anställda för tidvis tjänstgöring. I de fall detta inte leder till en fortsatt anställning sker krigsplacering enligt gällande regelverk.

## Behålla

### *Sammanhållen karriärplanering*

Sammanhållen karriärplanering tar sin utgångspunkt i GSS/K, men konceptet kan tillämpas på samtliga personalgrupper i Försvarsmakten. Målet är att behålla GSS/K så länge som möjligt i deras tidsbegränsade anställning samt skapa förutsättningar för att de ska ha en fortsatt relation till Försvarsmakten även efter att den tidsbegränsade anställningen upphör. Denna fortsatta relation kan exempelvis vara GSS/T, hemvärnsmann, reservofficer eller som civil arbetstagare. Syftet är även att stärka de anställda gruppbefälens, soldaterna och sjömännens ställning på arbetsmarknaden utifrån deras anställning i Försvarsmakten. Sammanhållen karriärplanering består av ett antal metoder och aktiviteter som huvudsakligen redan finns etablerade i Försvarsmakten, såsom yrkesvägledare, Livs- och karriärplanerare, RALS bilaga 3<sup>6</sup> samt funktionen för arbetsgivarrelationer. Vilka effekter sammanhållen karriärplanering kommer att få är i dagsläget svårt att värdera. En utökad användning av och samarbete mellan funktionerna och metoderna bedöms leda till en ökad effekt. Dessa är metoder och aktiviteter som regeringen pekar på att Försvarsmakten behöver arbeta med och utveckla för att kunna möta personalförsörjningen av Försvarsmakten<sup>7</sup>. Samtidigt vidtas åtgärder för att öka tillgängligheten till information och klargöra nuvarande utvecklingsmöjligheter och förmåner för GSS.

### *Förändring i regelverk*

Genomförda förändringar i Försvarsmaktens arbetsordning ger möjlighet att lokalt ge GSS ett utökad ansvar (utökade uppgifter).<sup>8</sup>

I syfte att bevara en relation till de GSS/K som väljer att lämna organisationen som tjänstlediga för längre studier sker förändringar i tillämpningen genom att erbjuda ett byte av anställning till en anställning för tidvis tjänstgöring.

### *Arbetsgivarrelationer*

Försvarsmakten har fortsatt arbetet med att stärka relationerna med andra arbetsgivare och aktörer i syfte att underlätta personalflödena mellan myndigheten och andra arbetsgivare samt att öka meritvärdet av en anställning i Försvarsmakten. Ett forum för samverkan är försvarsmaktsråd på central och regional nivå, med representanter från näringsliv, myndigheter, organisationer, kommuner och universitet. Inriktningen för dessa är att samverka om kompetensförsörjning, legala ramverk, avtal och utbildning samt sociala villkor för GSS. I det Centrala Försvarsmaktsrådet ingår Försvarsmakten, Företagarna, IBM, Almega, Sveriges Kommuner och Landsting, Svensk Handel, Sveriges universitet och högskoleförbund, Teknikföretagen och Arbetsförmedlingen. Regionala råd är etablerade i Småland, Skaraborg, Blekinge och Norrbotten och planering pågår för etablering av ytterligare råd. Inom försvarsmaktsråden finns arbetsgrupper som arbetar med olika fokusområden, exempelvis att utveckla sociala villkor som boende, fritid, social miljö och kommunikationer.

Råden verkar på lite olika sätt, t.ex. har Försvarsmaktsråd Småland genomfört följande aktiviteter under 2014:

- En ”Bo- och fritidsmässa” i Eksjö med bostadsbolag och föreningsliv i samarbete med Eksjö kommun.
- Engagera övriga aktörer i samhället, genom ideella föreningar i syfte att erbjuda aktiv fritid.
- Eksjö kommun planerar att starta ”kvällsdagis” för att möta Försvarsmaktens anställdas behov.
- Samverkan med Länstrafiken för att erbjuda pendlingsmöjligheter till och från Eksjö inom 45 minuter.

6 RALS bilaga 3 benämns från 2015 som Försvarsmaktens avtal om lokala omställningsmedel

7 Regeringens proposition 2011/12:115

8 Ändring FM ArbO FFS 2013.4

Centrala Försvarsmaktsrådet genomförde 2014-11-19 en konferens med tema ”*Kompetensförsörjning - en gemensam utmaning*” för att gemensamt diskutera och utbyta erfarenheter med fokus på ungdomars insteg på arbetsmarknaden. Försvarsmaktens inriktning är att söka samarbete med andra arbetsgivare där vi kan skapa gemensamma synergieffekter genom samarbete med olika bransch- och intresseorganisationer och stora arbetsgivare inom respektive bransch. Ett exempel är avtalet med organisationen Företagarna som företräder 75 000 små och medelstora företag. Under året har avsiktsförklaringar gjorts med ytterligare företag inom bygg, rekrytering/bemannning, IT/teknik och säkerhet/försvar. Avsiktsförklaringarna sluts bland annat med företag som är intresserade av att rekrytera GSS/T efter att deras befattnings- och förbandsutbildningsskede är klar. Två regionala pilotprojekt har påbörjats med Arbetsförmedlingen inom ramen för Yrkesintroduktionsanställning och Jobbsökarna med fokus att erbjuda ungdomar insteg på arbetsmarknaden. Syftet med detta är att göra yrket mer attraktivt genom att visa på att en anställning som GSS/T innebär många möjligheter, även efter att utbildningen är klar. Samverkan syftar också till att GSS/K ska fullgöra sin utbildning innan de går till en annan arbetsgivare.

Vidare för myndigheten dialog rörande meritvärde och kompetensvalidering med vissa branscher som exempelvis inom säkerhetsbranschen och transportbranschen. Syftet med detta är att öka intresset för en anställning i Försvarsmakten. Under hösten har ett pilotprojekt startats tillsammans med IBM för att se över möjligheterna att rekrytera GSS/T tillsammans – inför rekrytering till GMU under våren 2015. Funktionen för arbetsgivarrelationer arbetar nu med att se över möjligheter och skapa riktlinjer för kommunikation och marknadsföring tillsammans med andra arbetsgivare i syfte att öka attraktionskraften för en anställning i Försvarsmakten.

### **Utökad utbildningstid för grundläggande militär utbildning**

Utbildningstiden är utökad med en vecka med bibehållet innehåll i syfte att minska stressen och tempot och därigenom reducera avgångarna. Effekterna är att avgångar har reducerats med färre och minskade skador (tränings- och utmattningsskador) som bedöms vara relaterade till det tidigare höga utbildningstempot. Mer tid för reflektion och dialog är faktorer som på ett positivt sätt också minskat avgångarna.

## Hemvärnsmän och frivillig personal

*Försvarsmakten ska redovisa det totala antalet personer som har rekryterats till hemvärdet från; övriga förband, gruppen tidigare värnpliktsutbildade, grundläggande militär utbildning samt från de frivilliga försvarsorganisationerna.* RB p 15

*Försvarsmakten ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits och planeras samt vilka effekter som väntas på kort och lång sikt gällande rekrytering till hemvärdet för att inte underskrida myndighetens planering om 20 000 personer i hemvärdet.*

### Analys och slutsatser

Försvarsmakten kan konstatera att personalen i hemvärnsförbanden ännu inte nått upp till målsiffran om ca 22 000 avtal. Däremot nås det fastställda kravet i regleringsbrevet för 2014 om att inte understiga 20 000 avtal. Målsiffran om 22 000 avtal är fördelade på 16 900 hemvärnsavtal och 5 100 frivilligavtal. Idag har 17 661 individer tecknat hemvärnsavtal och 3 543 tecknat frivilligavtal. Personaluppfyllnaden av hemvärnsförbanden är beroende av en fortsatt god rekrytering av tidigare värnpliktig personal. Den personalbrist som nu föreligger återfinns inom antalet frivilligavtal. När det gäller hemvärnsavtal så har myndigheten full måluppfyllnad.

Rekryteringen till hemvärdet bygger systemmässigt på tre delar. En del ska komma direkt till hemvärdet efter genomförd GMU. En del ska bestå av tidigare anställda GSS. Slutligen ska hemvärdets specialister (frivillig personal i hemvärdet) rekryteras och utbildas av de frivilliga försvarsorganisationerna. Det finns inga årsvisa målsättningar för respektive del. Däremot kommer direktrekryteringen till hemvärnsförbanden från gruppen tidigare värnpliktiga på sikt att upphöra.

Försvarsmakten kan konstatera att rekryteringen av tidigare anställda GSS som avslutat sin anställning tillsammans med rekrytering via GMU inte når tillräckliga nivåer.<sup>9</sup> Rekrytering av frivillig personal via de frivilliga försvarsorganisationerna är inte heller tillräcklig. Däremot kompenseras detta för närvarande väl av direktrekrytering av tidigare värnpliktiga. I denna grupp ingår sannolikt även en viss andel personal som slutat sin anställning i Försvarsmakten och några år senare väljer att återkomma.

När det gäller resultatet av rekryteringen till hemvärdet via GMU<sup>10</sup> är detta delvis ett strukturellt problem (erbjudande-intresse-introduktion under GMU) och delvis en följd av de lokala förutsättningarna. Det är också en konsekvens av att antalet GMU-platser riktade mot hemvärdet reducerats från ca 1 500 till ca 500 under 2014. Minskningen av GMU-platser beror till del på ekonomiska och personella begränsningar samt att målgruppen för GMU väljer det som ger mest handlingsfrihet samt viljan att få ett jobb. Det är för tidigt att redan nu förvänta sig större flöden från personalgruppen GSS då detta bygger på en första tjänstgöring under 6-8 år i ett system som infördes 2010.

Fortsatt utveckling inom rekryteringsområdet sker med medarbetarrelationer (CRM) som utgångspunkt, och bedöms bli en avgörande fråga för att påverka det strukturella problemet.

För att säkerställa en fortsatt god personaluppfyllnad av hemvärnsförbanden behöver metoderna för grundrekrytering (genom GMU) och återrekrytering utvecklas. De GSS som avslutar sin anställning i Försvarsmakten behöver i ökad omfattning teckna hemvärnsavtal eller frivilligavtal.

De frivilliga försvarsorganisationerna arbetar fortsatt för att effektivisera och fylla upp erbjudna kurser i enlighet med vad som tidigare har rapporterats i Försvarsmaktens kvartals- och delårsrapporter för 2014. De frivilliga försvarsorganisationerna påvisar ett bättre resultat avseende uppfyllnad än föregående år.

<sup>9</sup> Se tidigare redovisning under Rekrytering och personaluppfyllnad

<sup>10</sup> Se tidigare redovisning under Rekrytering och personaluppfyllnad



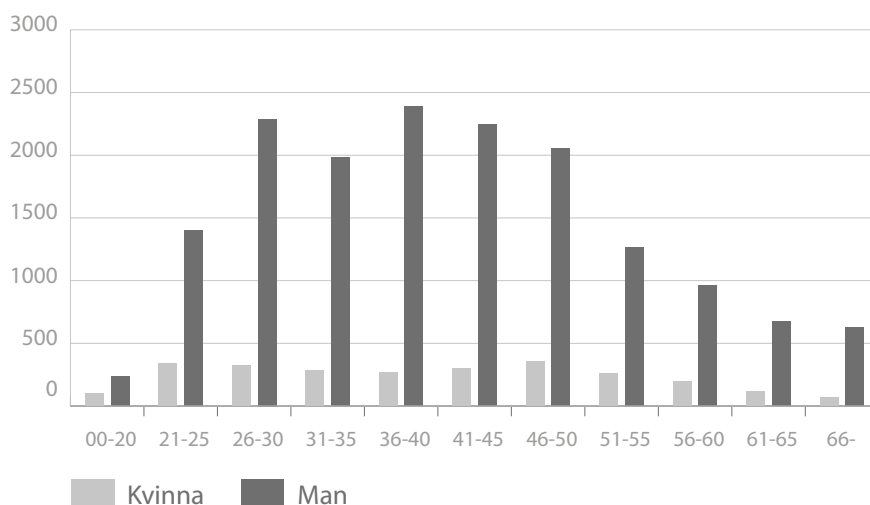
## Resultat

Den totala summan av personal i hemvärnsförbanden, vilket även innefattar hemvärnsbefäl över grupp-  
befälsnivå samt frivilligavtal, uppgår till 21 204 personer. Av dessa är 17 661 hemvärnsavtal och resterande  
3 543 frivilligavtal. Könsfördelningen är ca 14 procent kvinnor och ca 86 procent män. Medelåldern i  
hemvärnsförbanden är ca 41 år fördelat enligt figuren nedan.

### Personal i hemvärnsförband

	2014					2013					2012			
	Planering (BU)	Utfall	Andel		Medelålder	Utfall	Andel		Medelålder	Utfall	Andel		Medelålder	
			Kvinnor	Män			Kvinnor	Män			Kvinnor	Män		
Antal hemvärnsavtal	15 300	17 661	14 %	86 %										
Antal frivilligavtal	4 100	3 543	14 %	86 %										
<b>Summa</b>	<b>19 400</b>	<b>21 204</b>	<b>14 %</b>	<b>86 %</b>	<b>41</b>	<b>20 596</b>	<b>14 %</b>	<b>86 %</b>	<b>39</b>	<b>20 301</b>				

Tabell 13. Personal (antal) i hemvärnsförbanden



Figur 6 Hemvärnsmän och avtalspersonal – åldersstruktur

### Totala antalet som rekryterats till hemvärdet med de nationella skyddsstyrkorna

	2014	2013	2012
Från övriga förband	35	50	15
Från gruppen tidigare värnpliktsutbildade <sup>1</sup>	1 700	1 500	1 280
Från grundläggande militär utbildning	179	349	384
Från de frivilliga försvarsorganisationerna <sup>2</sup>	252		217
<b>Totalt antal nyrekryterade</b>	<b>2 166</b>	<b>1 899</b>	<b>1 896</b>

Tabell 14. Rekrytering till hemvärdet.

1 Redovisningen avseende 2014 innehåller för närvarande osäkerheter.

2 Denna kategori ingår under 2013 redovisningsmässigt i kategorin tidigare VPL då dessa inte kunde särskiljas i systemet

## Genomförda och planerade åtgärder samt förväntade effekter

En översyn av rekryteringsprocessen för hemvärdnet pågår, där målbilden är att individen efter genomförd GMU ska teckna hemvärnsavtal. Systemstödet Atlas bedöms vara en viktig del i detta.

För att öka andelen hemvärnsavtal eller frivilligavtal med GSS som avslutat sin anställning har myndigheten påbörjat ett strategiskt och strukturellt arbete. Exempel på åtgärder är dels en sammanhållen karriärplanering innefattande utvecklingsmöjligheter för GSS inom hela organisationen, dels en checklista avseende avslutningssamtalet som omfattar erbjudande om fortsatt engagemang. För hemvärnsförband krävs ytterligare åtgärder som är lokalt betingade.

En metod som prövas för att förbättra den interna rörligheten till krigsförbanden i hemvärdnet från GSS är en mer strukturerad yrkesvägledning, med bättre information om hemvärdnet och dess verksamhet, samt ett mer utvecklat erbjudande till den enskilde.

För att kompensera för den bristande rekryteringen har särskilda medel riktats mot att förbättra återrekryteringen. Dessa medel har främst använts till korttidsanställningar av rekryterare ur hemvärnsförbanden samt att förbättra möjligheterna kring intresseanmälan för tjänstgöring i hemvärdnet.

Analys pågår avseende hur antalet frivilligavtal ska kunna öka samt hur avgångarna kan reduceras mellan avslutad grundläggande soldatutbildning för frivilliga och skrivande av frivilligavtal. Vidare analyseras hur rekrytering till den militära grundutbildningen för frivilliga ska kunna förbättras.

Övriga redovisade åtgärder som återfinns i denna bilaga har även effekt för rekryteringen till hemvärdnet med nationella skyddsstyrkorna.

# SOLDATANSTÄLLNINGAR INOM FÖRSVARSMAKTEN

*Försvarsmakten ska redovisa det fortsatta genomförandet av de åtgärder som myndigheten redovisade i svar till regeringens beslut "Uppdrag att redovisa åtgärder med anledning av propositionen Soldatanställningar inom Försvarsmakten (prop. 2011/12:115)" från den 14 juni 2012 (Fö nr 5). Försvarsmakten ska särskilt redovisa hur det partsgemensamma arbetet med sociala villkor för gruppbefäl, soldater och sjömän fortskrider.* RB p 15

## Genomförda åtgärder med anledning av propositionen<sup>11</sup>

Försvarsmakten redovisade den 1 mars 2013 åtgärder enligt regeringsbeslut 5, 14 juni 2012, med anledning av proposition avseende soldatanställningar och om samverkan och hantering av frågor kring sociala villkor för GSS. Försvarsmaktens uppfattning är att denna samverkan inte ska ske inom ramen för de centrala parterna på det statliga avtalsområdet utan dessa borde hanteras inom ramen för avtal om samverkan för utveckling (ASU). Försvarsmakten har sedan dess etablerat försvarsmaktsråd centralt och regionalt och funnit att samverkan genom försvarsmaktsråd är den bästa plattformen för att utveckla sociala villkor för GSS. Försvarsmaktens inriktning är att utveckla detta arbete vidare genom etablering av ytterligare regionala försvarsmaktsråd samt lokalt samarbete med kommun och föreningsliv på förbandsorter.

Regionala försvarsmaktsråd finns i Skaraborg, Småland, Blekinge och Norrbotten med representanter från näringsliv, myndigheter, organisationer, universitet och kommuner. Inom försvarsmaktsråden finns arbetsgrupper som arbetar med sociala villkor som boende, fritid, social miljö och kommunikationer. Försvarsmaktens inriktning är att etablera ytterligare regionala försvarsmaktsråd i de regioner som Försvarsmakten har förbandsorter och verksamhet.

Målbild att utveckla sociala villkor för GSS:

- Utveckla boendekoncept och kontakter med lokala bostadsbolag för att erbjuda bostäder i förbandsorter till rimlig kostnad för den anställde
- Engagera samhället genom ideella föreningar för att erbjuda aktiv fritid
- Genom samarbete med kommuner på förbandsorter etablera "kvällsdagis" för att möta Försvarsmaktens anställdas behov av barnomsorg
- Samverkan med trafikbolag för att erbjuda pendlingsmöjligheter och kommunikationer till och från förbandsorter
- Försvarsmakten tar ett ökat ansvar för vissa kostnader för rehabilitering av GSS/T. Detta avser kostnader för rehabilitering av skador som uppstått under tjänstgöring i Försvarsmakten och där den civila arbetsgivaren har rehabiliteringsansvar

<sup>11</sup> Se även texten om arbetsgivarrelationer i avsnittet ovan om Åtgärder för att rekrytera och behålla anställda gruppbefäl, soldater och sjömän

## RESULTATREDOVISNINGSSANKNUTNA SLUTSATSER BETRÄFFANDE PERSONALFÖRSÖRJNINGEN

Försvarsmaktens arbete med att skapa balans mellan behovet av och tillgången till personal i olika personalgrupper och inom olika kompetensområden fortgår. Under 2014 har brister identifierats inom följande områden:

- Arméförbanden: taktiska officerare med markstridskompetens
- Marinförbanden: befattningar för stridsbåtsbesättningar, röjdykare, ubåtsjakt och tekniker
- Flygvapenförbanden: flygtekniker, flyglärare, SIS (sambandspersonal) och MSE (planeringspersonal på stridsflygdivisioner)
- Lednings- och underrättelseförbanden: officerare med ledningssystemkompetens och GSS/T
- Logistikförbanden: teknisk kompetens inom mark- och ledningssystemområdet

I allmänhet är bristerna kända sedan tidigare och att de inte har kunnat åtgärdas fullt ut beror på flera orsaker. Det handlar bland annat om möjligheterna att till rimliga kostnader rekrytera och behålla personal inom konkurrensutsatta kompetensområden. Det finns även ett övergripande, ekonomiskt perspektiv på antalet anställda i Försvarsmakten.

När det gäller personalförsörjningen av hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna är en viktig slutsats att flödet från den grundläggande, militära utbildningen och från dem som lämnar en anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman behöver stärkas. Särskilda medel har avdelats för att anställa rekryterare ur hemvärnsförbanden och för att hantera det intresse som finns för tjänstgöring i hemvärnet.

Den frivilliga försvarsverksamhetens attraktionskraft måste öka för att det ska vara möjligt att rekrytera mot specifika specialistbefattningar och för att nå Försvarsmaktens rekryteringsmål. Det kräver i sin tur samordnade insatser från de frivilliga försvarsorganisationerna på såväl lokal som central nivå.

## UTBILDNINGAR

Målen för utbildningen är nådda avseende planering och volymer. Implementeringen avseende anpassad utbildning pågår. Detta för att på ett personalekonomiskt plan ta tillvara på den erfarenhet som redan finns i Försvarsmakten. Vidare har Försvarsmakten planerat för genomförandet av Högre specialistofficersutbildning (HSOU) och för ”Reservofficersutbildning Ny” med start under 2015.

### Längre sammanhållande utbildning

#### Analys och slutsatser

För att möta Försvarsmaktens personella behov behöver rekryteringen för personalgrupperna yrkesofficerare, reservofficerare samt anställda gruppbefäl, soldater och sjömän öka.

Försvarsmakten startar under första kvartalet 2015 ett arbete som ska utveckla Försvarsmaktens utbildningssystem. I utvecklingsarbetet ingår att komma fram till åtgärder för att öka attraktionen till ovan nämnda utbildningar.

#### Resultat

Utbildningen vid Försvarsmaktens skolor har utförts enligt plan. Anledningen till att volymen har minskat på specialistofficersutbildningen är till stor del beroende på att Försvarsmakten nu har påbörjat anpassad specialistofficersutbildning (ASOU) vid Försvarsmaktens skolor för GSS/K med relevant yrkeserfarenhet.

#### Volymer utbildning

Program <sup>1</sup>	2014	2013	2012	2011
Officersprogrammet 08/11				108 <sup>2</sup> (14)
Officersprogrammet 09/12			148 (13)	151 (13)
Officersprogrammet 10/13		107 (23)	105 (14)	104 (19)
Officersprogrammet 11/14	97 (17)	98 (17)	101 (17)	103 (17)
Officersprogrammet 12/15	89 (13)	86 (14)	93 (12)	
Officersprogrammet 13/16	91 (10)	98 (12)		
Officersprogrammet 14/17	108 (14)			
Specialistofficersutbildning 10/11				236
Specialistofficersutbildning 11/12			241	291
Specialistofficersutbildning 12/13		210	235	
Specialistofficersutbildning 13/14	176	192		
Specialistofficersutbildning 14/15	141			
Reservofficersutbildning (SOU 11/12 tolk)			9	12
Reservofficersutbildning (SOU 12/13 tolk)		7	8	
Reservofficersutbildning (SOU 13/14 tolk)	9	12		
Anpassad specialistofficersutbildning 11/13		-	-	3
Anpassad specialistofficersutbildning 13/14	57	32		
Anpassad specialistofficersutbildning 14/15	74			
Särskild officersutbildning (OP) 11/12			5	3
Särskild officersutbildning (OP) 12/13		1	1	
Särskild officersutbildning (OP) 13/14	4	2		
Särskild officersutbildning (OP) 14/15	1			
Reservofficersutbildning (SOU/R 13/14)	15	17		
Reservofficersutbildning (SOU/R 14/15)	20			
Utbildning mot befattning OF-2 11				86

Program <sup>1</sup>	2014	2013	2012	2011
Utbildning mot befattning OF-2 12			79	
Utbildning mot befattning OF-2 13		56		
Utbildning mot befattning OF-2 14	52			
Stabsutbildning 11/12			59	59
Stabsutbildning 12/13			66	66
Stabsutbildning 12/13		72	71	
Stabsutbildning 13/14	80	81		
Stabsutbildning 14/15	66			
Högre stabsofficersutbildning 09/11				35
Högre stabsofficersutbildning 10/12			40	42
Högre stabsofficersutbildning 12/14		62	70	
Högre stabsofficersutbildning 14/16	60			
<b>Totalt</b>	<b>1 140</b>	<b>1 133</b>	<b>1 331</b>	<b>1 299</b>

Tabell 15. Antal studerande på längre sammanhållande utbildningar

- 1 Siffrorna inom parentes vid OP är varav piloter, såväl helikopter- som transport- och spetsflygspiloter  
 2 Vid OP 08-11 examinerades 108 officersaspiranter av de totalt 109 som avslutade utbildningen.

### *Officersprogrammet (FHS OP)*

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

### *Specialistofficersutbildning (SOU)*

Utbildningen genomförs under tre terminer. Utbildningen är en grundläggande officersutbildning inom Förvarsmakten och leder till en anställning som yrkes- eller reservofficer inom personalkategorin specialistofficerare.

### *Specialistofficersutbildning (SOU/R tolk)*

Under denna utbildning återfinns de språktolkarna som avses anställas som reservofficerare inom personalkategorin specialistofficerare.

### *Anpassad specialistofficersutbildning (ASOU)*

Anpassad specialistofficersutbildning genomförs som en förkortad specialistofficersutbildning för erfarna GSS/K. Kravet för att genomföra utbildningen är att arbetstagaren arbetar inom relevant arbetsområde samt har varit anställd minst 48 månader som GSS/K, varav 12 månader som vicekorpral, korpral eller sergeant.

### *Särskild officersutbildning (SOFU)*

Särskild officersutbildning bedrivs med stöd av 20 § officersförordningen (2007:1268) och genomförs som individuellt anpassad utbildning för att komplettera individens redan existerande civila kompetens. Målgruppen utgörs av exempelvis av läkare, sjuksköterskor, meteorologer och civilingenjörer.

### *Utbildning mot befattningsnivå OF-2*

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

### *Stabsutbildning (FHS SU)*

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

### *Högre stabsofficersutbildning (FHS HSU)*

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

# PERSONAL VID INTERNATIONELLA INSATSER

En sammanställning av under året tjänstgörande personal vid de internationella insatserna. Av sammanställningen ska framgå hur många kvinnor respektive män som tjänstgjort samt om de tjänstgjort i insatsen i kraft av sin anställning vid det insatta krigsförbandet eller om de är direktrekryterade till insatsen vid sidan om sin krigsplacering. Sammanställningen ska utgöra en del av Försvarsmaktens personalberättelse. RB p 5

## Analys och slutsatser

Det totala antalet personer vid internationella insatser har nedgått med ca 45 procent jämfört med 2013. Nedgången beror, nästan uteslutande, på ett minskat antal tjänstgörande ”I internationell militär insats”. Bl.a. har totalt tjänstgörande personer i ISAF nedgått med två tredjedelar. KFOR har blivit en enskild insats under 2014. Nivån på antalet personer i ”Annan tjänstgöring” är i stort sett den samma som under föregående år.

### Personal vid internationella insatser

Insatser	Personal som rekryterats bland dem som är anställda vid det insatta krigsförbandet															Personal som har direktrekryterats till insatsen		
	Yrkesofficerare			Reservofficerare			GSS/K			GSS/T			Civila arbetstagare			Totalt	Kvinnor	Män
	Totalt	Varav		Totalt	Varav		Totalt	Varav		Totalt	Varav		Totalt	Varav				
		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män			
<b>I internationell militär insats</b>																		
Insats ISAF	166	8	158	29	2	27	237	11	226	31	7	24	35	13	22	63	24	39
Insats MALI	38	1	37	4	0	4	90	0	90	7	3	4	10	6	4	0	0	0
Insats Somalia	16	0	16	0	0	0	2	0	2	2	0	2	0	0	0	1	0	1
Enskild insats	57	1	56	12	1	11	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Utbildningsinsats Mali	19	0	19	4	0	4	10	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summa</b>	<b>296</b>	<b>10</b>	<b>286</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>46</b>	<b>339</b>	<b>11</b>	<b>328</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>46</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>65</b>	<b>24</b>	<b>41</b>
<b>Annan tjänstgöring</b>																		
Attachéer	29		29															
Försvarsassistenter													4	1	3			
Stab NATO	21		21										2	2				
Stab EU	11		11															
Förbindelseofficerare	12		12	1		1										1		1
EU OHQ Northwood	6		6															
EU OHQ Larissa	3		3															
Utvecklingsofficerare	3		3															
Lärare utländsk skola	4		4															
Elever utländsk skola	33		33															
SWAFSG Tjeckien	3		3															
SWAFSG Ungern	2		2													1	1	
SWAFSG Thailand	3		3															
HAW, Ungern	20		20										2		2			
<b>Summa</b>	<b>150</b>		<b>150</b>	<b>1</b>		<b>1</b>							<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Totalt<sup>1</sup></b>	<b>446</b>	<b>10</b>	<b>436</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>47</b>	<b>339</b>	<b>11</b>	<b>328</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>54</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>67</b>	<b>25</b>	<b>42</b>
<b>Jämförelsetal</b>																		
<b>2013 Totalt</b>	<b>809</b>	<b>28</b>	<b>714</b>				<b>525</b>	<b>42</b>	<b>483</b>				<b>111</b>	<b>35</b>	<b>76</b>	<b>231</b>	<b>45</b>	<b>186</b>
<b>2012 Totalt</b>	<b>864</b>	<b>34</b>	<b>830</b>				<b>603</b>	<b>35</b>	<b>568</b>				<b>109</b>	<b>29</b>	<b>80</b>	<b>204</b>	<b>37</b>	<b>167</b>

Tabell 16. Personal som har tjänstgjort utomlands under 2014.

1 Personal som avslutade sin tjänstgöring i januari 2014 redovisades i ÅR 13. Personal som påbörjade sin tjänstgöring i december 2014 kommer att redovisas i ÅR 15. Redovisningsformen var densamma i ÅR 13.



## ÅTGÄRDER FÖR ATT ÖKA ANDELEN KVINNOR

*Försvarsmakten ska återrapportera resultatet av arbetet med att öka andelen kvinnor på alla nivåer i myndigheten. Försvarsmakten ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits, uppnådda resultat samt en bedömning av vilka effekter som väntas på kort och på lång sikt av åtgärderna. I detta sammanhang ska Försvarsmakten särskilt återrapportera hur andelen kvinnor på olika nivåer i myndigheten påverkats av genomförandet av tvåbefälssystemet och myndighetens organisationsförändringsarbete. Vidare ska redovisningen innehålla en beskrivning och analys av vilka utvecklingsbehov som har identifierats.* RB p 14

### Analys och slutsatser

Det tar lång tid att bedriva värdegrundsbaserade förändringar som både har sin grund i myndigheten och samhället i övrigt.

Följande utvecklingsbehov har identifierats:

- En tydligare strategisk styrning och inriktning för hur Försvarsmakten ska kunna attrahera och behålla fler kvinnor
- Samordning av projekt och initiativ, avseende att attrahera och rekrytera kvinnor, för att få ett bättre resultat
- Fortsatt integrering av jämställdhets-/jämlikhetsperspektiv, genom checklista, som en självklar komponent i arbetsgivarföreträdarens beslutsfattande och ansvarsområde
- Karriärmöjligheter genom coaching och mentorskap

Tvåbefälssystemet bör i längden ha en gynnsam effekt för att öka andelen kvinnor. Fler kvinnor, numerärt och procentuellt, utexamineras från specialistofficersutbildningen, än från officersprogrammet.

### En ökad andel kvinnor

Som ett led i att skapa en utvecklande och hållbar arbetsmiljö, fri från diskriminering och kränkningar, har Försvarsmakten under 2014 fortsatt fokuserat på jämställdhetsintegrering och systematisering av antidiskrimineringsarbetet. Försvarsmaktsledningen har identifierat tre perspektiv som grund för att öka andelen kvinnor i myndigheten:

- Rättighetsperspektiv – möjlighet att påverka och delta i samhället, att ha tillgång till makt och inflytande, oavsett kön
- Nyttoperspektiv – att vara en attraktiv arbetsgivare som når hela befolkningen för att få bästa möjliga kompetens
- Operativ effekt – blandade grupper, med kvinnor och män, behövs bland annat vid internationella militära insatser för ökad operativ effekt

Försvarsmakten verkar för att öka andelen kvinnor på alla nivåer i syfte att åstadkomma en jämnare könsfördelning. Vad gäller attraktion som arbetsgivare utgör kvinnor alltså 20 procent av dem som visar sökintresse för GMU.

Under 2014 har några separata aktiviteter initierats. I samverkan med Försvarshögskolan har en studie inlett för metodutveckling av effektivare rekrytering av särskilda målgrupper. Syftet är att utveckla och utvärdera aktiviteter för att rekrytera särskilda målgrupper. Studiens första målgrupp är kvinnor. Inom ramen för aktiviteten ”Mentorskap – Idag”, rekommenderas officerare efter det att de har avslutat sina officersstudier att anlita en mentor. Ett arbete har initierats för att möjliggöra mentorskap på ett strukturerat och systematiserat sätt. I första hand ska mentorskapet erbjudas kvinnor i Försvarsmakten i syfte att öka andelen kvinnor som är chefer. Informationsstaben lanserade i slutet av 2014 en kampanj som riktade sig särskilt till kvinnor. För att påbörja arbetet med att utveckla en gemensam strategi och inriktning för hur Försvarsmaktens ska kunna attrahera och behålla kvinnor har en myndighetsgemensam arbetsgrupp med representation även från Försvarshögskolan initierats. Arbetsgruppens uppgift är att se över och tydliggöra vilka olika arbeten som bedrivs för att attrahera och utveckla kvinnor till chefsbefattningar inom myndigheten.

## Nyckeltal 1 Andelen kvinnor och män

## Resultat

Personalgrupp	2014			2013			2012		
	Antal	Andel		Antal	Andel		Antal	Andel	
		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män
<b>Kontinuerligt tjänstgörande</b>									
OFF/K	7 576	6 %	94 %	7 837	5 %	95 %	8 424	5 %	95 %
SO/K	1 575	9 %	91 %	1 340	10 %	90 %	1 116	9 %	91 %
<b>Summa yrkesofficerare</b>	<b>9 151</b>	<b>6 %</b>	<b>94 %</b>	<b>9 177</b>	<b>6 %</b>	<b>94 %</b>	<b>9 540</b>	<b>5 %</b>	<b>95 %</b>
Arbetstagare i internationella, militära insatser <sup>1</sup>	35	11 %	89 %	62	29 %	71 %			
GSS/K	5 570	11 %	89 %	5 391	11 %	89 %	4 487	11 %	89 %
Civila arbetstagare	5 195	41 %	59 %	5 365	40 %	60 %	6 567	38 %	62 %
<b>Summa kontinuerligt tjänstgörande</b>	<b>19 951</b>	<b>17 %</b>	<b>83 %</b>	<b>19 995</b>	<b>17 %</b>	<b>83 %</b>	<b>20 594</b>	<b>17 %</b>	<b>83 %</b>
<b>Tidvis tjänstgörande</b>									
OFF/T	6 183	3 %	97 %	459	3 %	97 %	7 029	2 %	98 %
SO/T	165	12 %	88 %	102	9 %	91 %			
Summa reservofficerare	6 348	3 %	97 %	6 561	3 %	97 %	7 029	2 %	98 %
GSS/T	3 462	8 %	92 %	2 666	7 %	93 %			
<b>Summa tidvis tjänstgörande</b>	<b>9 810</b>	<b>5 %</b>	<b>95 %</b>	<b>9 227</b>	<b>4 %</b>	<b>96 %</b>	<b>7 029</b>	<b>2 %</b>	<b>98 %</b>
<b>Totalt alla personalgrupper och -kategorier</b>	<b>29 761</b>	<b>13 %</b>	<b>87 %</b>	<b>29 222</b>	<b>13 %</b>	<b>87 %</b>	<b>27 623</b>	<b>13 %</b>	<b>87 %</b>

Tabell 17. Nyckeltal 1 andelen kvinnor och män

1 Med detta avses de arbetstagare vilka anställts tidsbegränsat med stöd av lag (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella, militära insatser

## JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet (Försvarsdepartementet med kopia till Utbildningsdepartementet) senast 31 mars 2015. Redovisningen ska innehålla en redogörelse av genomförda aktiviteter, inklusive en ekonomisk redovisning, samt beskriva på vilket sätt erhållna kunskaper och erfarenheter från utvecklingsarbetet ska tillvaratas i myndighetens verksamhet efter 2014.<sup>12</sup> RB p 27 (25)

### Pågående utvecklingsarbete

Försvarmakten har tillsammans med 17 andra myndigheter, ett regeringsuppdrag att implementera den handlingsplan för jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) som fastställdes 2013. Tre verksamhetsutvecklare jämställdhetsintegrering projektanställdes under 2014 för att granska myndighetens styrning och uppföljning, utbildningar samt materieförsörjning.

Inom styrning och uppföljning har ett flertal styrande dokument integrerats med ett jämställdhetsperspektiv samt med resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Arbetet med att jämställdhetsintegrera myndighetens uppföljningsmekanismer är påbörjad.

Inom utbildning har fokus lagts på specialistofficersutbildningen, officersprogrammet samt de uppdragsutbildningar som genomförs i Försvårshögskolans regi. Vad gäller specialistofficersutbildningen är arbetet påbörjat med att integrera jämställdhet och jämlikhet i hela utbildningsinsatsen. Detta innebär att jämställdhetsintegrering ska genomsyra kurserna samt utbildningsformen och ska efter avslutad utbildning läggas in som bedömningskriterier. På officersprogrammet och uppdragsutbildningarna på Försvårshögskolan (FHS SU, FHS HSU) ska genus och resolution 1325 ingå i de olika utbildningsprogrammen. Utbildningarna ska genomföras med progression och målet är att framtida chefer ska ha vetskap och kunskap inom området samt kunna omvandla det i handling i sin chefsroll. En longitudinell studie påbörjades med stöd av Totalförsvarets forskningsinstitut för att närmare studera hur A 9 lyckats rekrytera 40 procent kvinnor till GMU.

I materielutvecklingen har konceptet *Human Factors Integration (HFI)* banat väg för den framtida planeringen och hantering av jämställdhetsintegrering/gender av försvarslogistiken. HFI är en systematisk process som fokuserar på att identifiera och lösa människorelaterade frågor inom materieförsörjningen genom att säkerställa en balanserad utveckling av både teknologiska och mänskliga aspekter. Detta innebär bland annat att materielleverantörer särskilt ska beakta Försvarmaktens krav på att materielen ska passa all personal avsett kön och storlek.

För att tillgodose den fortsatta utvecklingen av jämställdhetsintegreringen har två årsarbetskrafter tillförts Högkvarteret från och med den 1 januari 2015.

Uppdraget kommer att redovisas till Regeringskansliet senast den 31 mars 2015.

12 Parentes anger felaktig numrering i RB

# LIKABEHANDLING OCH ICKE-DISKRIMINERING

*Försvarmakten ska återrapportera hur myndigheten arbetar med likabehandling och icke-diskriminering.*

RB p 13

Förutom integrering av jämställdhetsperspektivet i ordinarie verksamhet pågår även enskilda riktade insatser generellt i arbetet mot diskriminering. Diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder beaktas, vilket innebär kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder.

## Analys och slutsatser

Myndighetens förebyggande arbete med icke-diskriminering och likabehandling följer diskrimineringslagen samt de lokala åtgärdsplaner som tagits fram på respektive förband. Arbetet återrapporteras regelbundet i myndighetens administrativa system PRIO. Denna återrapportering kan förbättras genom att även ärenden som hanteras lokalt rapporteras så att försvarmaktsledningen får en tydligare bild av hur situationen ser ut på förbanden.

Utvecklingsbehoven är:

- En förbättrad återrapportering vad gäller de ärenden som uppkommer på förbanden
- En tydligare koppling mellan det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med icke-diskriminering och likabehandling

## Genomförda åtgärder

Under 2014 är en av de viktigaste satsningarna genomförandet av diskrimineringsenkäten vilken berör all kontinuerligt tjänstgörande personal. Enkäten täcker diskrimineringslagens alla diskrimineringsgrunder med fokus på personalens egna upplevelser av kränkning, om de uppfattat att någon annan utsatts, samt vilket stöd de eller deras kollegor haft tillgång till.

Gender Coach-program för representanter ur försvarmaktsledningen fortsatte under 2014. Organisationsenheterna arbetar lokalt fortsatt systematiskt genom att upprätta en åtgärdsplan för likabehandling och mot trakasserier samt utser en kontaktperson för likabehandlingsarbete. Nätverket för officer/anställd kvinna (NOAK) samlade även 2014 över 200 kvinnor från flera personalgrupper vid en central konferens, där även fyra förbandschefer deltog. För att få en tydligare koppling till det systematiska arbetsmiljöarbetet är Försvarmaktens utvecklingsgrupp för jämställdhet och jämlikhet organiserat som ett arbetsutskott under den centrala arbetsmiljökommittén. 2014 deltog Försvarmakten, representerad av bland andra ÖB och GD, i Stockholm Pride. Detta är en i sig viktig signaleffekt vilken visar att alla, oavsett sexuell läggning eller könsöverskridande identitet, ska känna sig välkomna i Försvarmakten. Under Pride anordnade Försvarmakten, tillsammans med Regeringskansliet, en konferens för *NATO LGBT Working Group* - en internationell grupp av försvarmaktsrepresentanter som arbetar för att förbättra situationen för HBT-personer hos sina respektive arbetsgivare.

# VETERANSOLDATPOLITIKEN

*Försvarsmakten ska redovisa det fortsatta genomförandet av den samlade veteransoldatpolitiken med utgångspunkt i prop. 2009/10:160 Modern personalförsörjning för ett användbart försvar och regeringens uppdrag den 10 juni 2010 (Fö nr 20).* RB p 13

## Analys och slutsatser

Veteran- och anhörigarbetet börjar nu bli en fullt integrerad del av Försvarsmaktens arbete. Intresset för veteranfrågor är alltså stort, både inom och utom myndigheten. Dock kvarstår några delar, bl.a. införandet av utvecklat IT-system för uppföljning, systemstöd för statistik samt utvecklad samordning med andra instanser i samhället.

Arbetet med att skapa erkänsla och meritvärde har fått ökat genomslag i Försvarsmakten men vad gäller samhällets övriga funktioner kvarstår en del arbete. Veteranfrågan är ett av fem områden som diskuteras vid de centrala- och regionala försvarsmaktsråd som finns upprättade i syfte att öka samverkan mellan samhällets olika instanser, exempelvis kommun och landsting.

## Genomförda åtgärder

Den 1 januari 2014 etablerades Försvarsmaktens veteranenhet (FM VeteranE) genom en sammanslagning av de resurser som tidigare fanns i Högkvarteret och i Försvarsmaktens HR-centrum. Veteranenheten styrs av personaldirektören och är organisatoriskt inordnad i Försvarsmaktens HR-centrum. Enhetens huvuduppdrag är att implementera veteranpolitiken, utveckla och implementera veteranstrategin, utgöra Försvarsmaktens kompetenscentrum för veteran- och anhörigverksamheten, säkerställa stöd, råd och vägledning till Försvarsmaktens veteraner och deras anhöriga före, under och efter insats samt att följa upp Försvarsmaktens veteraner och utveckla erkänsla och meritvärde. Enheten är även rådgivare till myndighetsledningen i alla frågor som rör veteraner och deras anhöriga.

Stöd har lämnats till veteranutredningen.

Veteransamarbetet inom ramen för NORDEFECO har utvecklats till att fokusera på forskning och arbetet med erkänsla och meritvärde.

Forskningen inom området har fortsatt. Registerstudien som bedrivs av Karolinska Institutet har levererat en jämförande studie mellan de första sex insatserna på Balkan och mer nutida insatser i Afghanistan. Anhörigstudien vid Högskolan i Kristianstad fortsätter och en historisk studie har påbörjats vid Försvarshögskolan. Resultaten från framförallt registerstudien har lett till att Försvarsmakten nu börjar få en förankrad uppfattning om veteraners fysiska och psykiska mående.

Veteraner som lämnat Försvarsmakten har erbjudits möjlighet att registrera sig vid ett förband som de själva väljer i syfte att hålla kontakt. De har även möjlighet att ansöka om ett veterankort som tagits fram för att ge veteraner ett synbart tecken på erkänsla.

Årets veterandag har genomförts i samarbete med andra myndigheter som har utsänd personal med en höjd ambitionsnivå i förhållande till 2013. Bland programpunkterna vill Försvarsmakten särskilt nämna det erkännande som gavs till de veteraner som deltog i den svenska insatsen i Kongo under åren 1960 – 64. Försvarsmakten bedömer att den nu uppnådda ambitionsnivån är lämplig för kommande år.

Översyn och utveckling av Försvarsmaktens koncept för lagstadgad uppföljning av personal efter deltagande i internationella militära insatser har initieras i syfte att omsätta de erfarenheter som dragits. Fr.o.m. årsskiftet 2014–2015 åligger uppföljningsansvaret hos ordinarie förbandschef och utgör därmed en naturlig del av chefsansvaret. Resurser finns vid förbanden, koncept och styrningar har vidare utvecklats och implementerats löpande. FM VeteranE kommer efter förändringen tydligare att utgöra ett kompetenscentrum med uppgift att inrikta, likrikta, utveckla, stödja och följa upp verksamheten.

Samarbetet med de ideella veteran- och anhörigorganisationerna har fortgått.

## STRATEGI FÖR DEN STATLIGA ARBETSGIVAR- POLITIKEN – LÖN SOM STYRMEDEL

I strategi för den statliga arbetsgivarpolitiken uttrycks vikten av lönebildningen som ett kraftfullt verktyg i verksamhetsstyrning och lönesättande samtal som modell<sup>13</sup>. Försvarsmakten har målmedvetet jobbat med att utveckla lönebildningen och lön som styrmedel.

Sedan 2010 har lönesättande samtal tillämpats för medlemmar i SACO-S FM och för oorganiserade. 2014 tillämpas modellen för första gången på försök också för Officersförbundets medlemmar. Vidare genomförs ett försök för delar av Försvarsförbundets medlemmar. Införandet har skett bl.a. genom partsgemensamma utbildningar och framtagandet av en partsgemensam processbeskrivning. Arbetet pågår också med en gemensam uppföljningsmodell.

Arbetsgivarpolitiskt är det ett viktigt steg att så stor andel av Försvarsmaktens personals löner nu revideras med lönesättande samtal som modell.

13 Arbetsgivarverkets skrift Strategi för den statliga arbetsgivarpolitiken s. 19

## FRISKNÄRVARO OCH SJUKFRÅNVARO

*Försvarsmakten ska återsrapportera sjukfrånvaron i myndigheten enligt förordning samt enligt Ekonomistyrningsverkets författning.*

### Analys och slutsatser

Försvarsmakten hade en mycket hög frisknärvaro och låg rapporterad sjukfrånvaro under 2014. Den rapporterade sjukfrånvaron var 1,73 procent. Sjukfrånvaro rapporteringen har ökat med 0,5 procentenheter. Försvarsmaktens bedömning är att denna ökning i huvudsak kan härledas till att sjukfrånvaron generellt ökar i samhället och att Försvarsmakten utvecklat sin rutin för sjukadministration.

Fördelningen mellan åldrar och kön följer samma mönster som tidigare år och har inom samtliga grupper ökat. Största ökningen har skett i gruppen kvinnor med en ökning på 1,31 procentenheter. En något lägre relativ ökning kan avläsas i övriga grupper

Den rapporterade frisknärvaron i Försvarsmakten talar för att Försvarsmakten erbjuder de anställda en god arbetsmiljö.

### Resultat

Sjukfrånvaro	2014	2013	2012
Total sjukfrånvaro i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	1,73	1,23	1,58
Andel av total sjukfrånvaro som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer	47,13	43,22	38,26
Kvinnor	3,62	2,31	3,03
Män	1,36	0,99	1,25
Kvinnor och män			
- 29 år	1,30	0,77	0,87
30-49 år	1,45	0,98	1,28
50 år -	2,79	1,78	2,23

Tabell 18. Sjukfrånvaro



FÖRSVARSMAKTENS

ÅRSREDOVISNING

2014

**Bilaga 3**

Uppföljning av det försvarspolitiska inriktningsbeslutet (del av)



Denna årsredovisning, utom såvitt avser hemliga bilagor, publiceras även på  
Försvarmaktens hemsida ([www.forsvarsmakten.se](http://www.forsvarsmakten.se), sökord "årsredovisning").

---

Vid underrättelseoperationen i oktober deltog bland annat fartyg ur Fjärde sjöstridsflottiljen.  
På bilden ses en sjöman spana i operationsområdet.  
– Underrättelseoperationen gav oss klara bevis på att Sverige utsatts för en kränkning av  
främmande makt, säger ställföreträdande insatschef konteramiral Anders Grenstad.  
Omslagsfoto: Jimmy Croona/ComCam

Försvarmaktens årsredovisning 2014  
Bilaga 3 till KMÅ FM2014-3782:4

© Försvarmakten  
Formgivning och tryck: FMV – FSV – Grafisk produktion, Stockholm  
Prod-ID: 141126-008 FM Årsredovisning 2014

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING BILAGA 3

UPPFÖLJNING AV DET FÖRSVARSPOLITISKA INRIKTNINGSBESLUTET .....	7
1 Insatsorganisationen.....	7
2 Ekonomi.....	8

## TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1. Anslagsbelastning Totalt Armén.....	10
Tabell 2. Anslagsbelastning 2. brigadstaben .....	10
Tabell 3. Anslagsbelastning 3. brigadstaben .....	10
Tabell 4. Anslagsbelastning Livbataljonen.....	11
Tabell 5. Anslagsbelastning 41. mekaniserade bataljonen .....	11
Tabell 6. Anslagsbelastning 41. mekaniserade bataljonen (ny organisation) .....	11
Tabell 7. Anslagsbelastning 42. mekaniserade bataljonen .....	12
Tabell 8. Anslagsbelastning 42. mekaniserade bataljonen (ny organisation) .....	12
Tabell 9. Anslagsbelastning 191. mekaniserade bataljonen .....	12
Tabell 10. Anslagsbelastning 191. mekaniserade bataljonen (ny organisation) .....	13
Tabell 11. Anslagsbelastning 192. mekaniserade bataljonen .....	13
Tabell 12. Anslagsbelastning 192. mekaniserade bataljonen (ny organisation) .....	13
Tabell 13. Anslagsbelastning 71. motoriserade skyttebataljonen.....	14
Tabell 14. Anslagsbelastning 71. motoriserade skyttebataljonen (ny organisation) .....	14
Tabell 15. Anslagsbelastning 72. mekaniserade bataljonen .....	14
Tabell 16. Anslagsbelastning 72. mekaniserade bataljonen (ny organisation) .....	15
Tabell 17. Anslagsbelastning 11. mekaniserade bataljonen .....	15
Tabell 18. Anslagsbelastning 31. luftburna bataljonen.....	15
Tabell 19. Anslagsbelastning 7. lätta skyttebataljonen .....	16
Tabell 20. Anslagsbelastning 1. stridsvagnskompaniet.....	16
Tabell 21. Anslagsbelastning 2. stridsvagnskompaniet.....	16

Tabell 22.	Anslagsbelastning 3. stridsvagnskompaniet.....	17
Tabell 23.	Anslagsbelastning 91. artilleribataljonen .....	17
Tabell 24.	Anslagsbelastning 92. artilleribataljonen .....	17
Tabell 25.	Anslagsbelastning 61. luftvärnsbataljonen.....	18
Tabell 26.	Anslagsbelastning 62. luftvärnsbataljonen.....	18
Tabell 27.	Anslagsbelastning 32. underrättelsebataljonen .....	18
Tabell 28.	Anslagsbelastning 193. jägarbataljonen.....	19
Tabell 29.	Anslagsbelastning 13. säkerhetsbataljonen.....	19
Tabell 30.	Anslagsbelastning 21. ingenjörbataljonen .....	19
Tabell 31.	Anslagsbelastning 22. ingenjörbataljonen .....	20
Tabell 32.	Anslagsbelastning 14. militärpolis kompaniet .....	20
Tabell 33.	Anslagsbelastning 15. militärpolis kompaniet .....	20
Tabell 34.	Anslagsbelastning 1. CBRN-kompaniet .....	21
Tabell 35.	Anslagsbelastning 1. tungtransportkompaniet.....	21
Tabell 36.	Anslagsbelastning Arméförband gemensamt .....	21
Tabell 37.	Anslagsbelastning Totalt Marinen .....	23
Tabell 38.	Anslagsbelastning 3. sjöstridsflottiljledningen.....	23
Tabell 39.	Anslagsbelastning 31. korvettdivisionen .....	23
Tabell 40.	Anslagsbelastning 33. minröjningsdivisionen .....	24
Tabell 41.	Anslagsbelastning 34. underhållsdivisionen.....	24
Tabell 42.	Anslagsbelastning 4. sjöstridsflottiljledningen.....	24
Tabell 43.	Anslagsbelastning 41. korvettdivisionen .....	25
Tabell 44.	Anslagsbelastning 42. minröjningsdivisionen .....	25
Tabell 45.	Anslagsbelastning 43. underhållsdivisionen.....	25
Tabell 46.	Anslagsbelastning Ubåtsflottiljledningen .....	26
Tabell 47.	Anslagsbelastning Ubåt .....	26
Tabell 48.	Anslagsbelastning Signalspaningsfartyg .....	26
Tabell 49.	Anslagsbelastning 2. amfibiebataljonen.....	27
Tabell 50.	Anslagsbelastning 8. manöverbataljonen amfibie .....	27

Tabell 51.	Anslagsbelastning 17. bevakningsbåtkompaniet.....	27
Tabell 52.	Anslagsbelastning Sjöinformationsbataljonen .....	28
Tabell 53.	Anslagsbelastning Marina basbataljonen .....	28
Tabell 54.	Anslagsbelastning 44. röjdykardivisionen.....	28
Tabell 55.	Anslagsbelastning Ubåtsräddningsfartyg .....	29
Tabell 56.	Anslagsbelastning Marinförband gemensamt.....	29
Tabell 57.	Anslagsbelastning Totalt flygvapnet.....	31
Tabell 58.	Anslagsbelastning 171. stridsflygdivisionen .....	31
Tabell 59.	Anslagsbelastning 172. stridsflygdivisionen .....	31
Tabell 60.	Anslagsbelastning 211. stridsflygdivisionen .....	32
Tabell 61.	Anslagsbelastning 212. stridsflygdivisionen .....	32
Tabell 62.	Anslagsbelastning 1. helikopterbataljonen.....	32
Tabell 63.	Anslagsbelastning 1. stridslednings och luftbevakningsbataljonen .....	33
Tabell 64.	Anslagsbelastning 72. ledningsflyggruppen ASC 890.....	33
Tabell 65.	Anslagsbelastning 1. flygbasbataljonen .....	33
Tabell 66.	Anslagsbelastning 2. flygbasbataljonen .....	34
Tabell 67.	Anslagsbelastning 71. transportflygdivisionen.....	34
Tabell 68.	Anslagsbelastning 74. centrala transportflygdivisionen.....	34
Tabell 69.	Anslagsbelastning 73. signalspaningsflygdivisionen .....	35
Tabell 70.	Anslagsbelastning SAC .....	35
Tabell 71.	Anslagsbelastning 7. transport- och specialflygenhet .....	35
Tabell 72.	Anslagsbelastning Flygförband gemensamt.....	36
Tabell 73.	Anslagsbelastning Totalt lednings- och underrättelseförband.....	38
Tabell 74.	Anslagsbelastning Högkvarteret (HKV) med stabsförband.....	38
Tabell 75.	Anslagsbelastning Rörliga operativa ledningen (ROL/FHQ).....	38
Tabell 76.	Anslagsbelastning 12. sambandsbataljonen .....	39
Tabell 77.	Anslagsbelastning 13. telekrigsbataljonen .....	39
Tabell 78.	Anslagsbelastning Försvarsmaktens telenät- och markteleförband (FMTM).....	39
Tabell 79.	Anslagsbelastning 10. PSYOPS-förbandet .....	40

Tabell 80.	Anslagsbelastning 11. ledningsplatsbataljonen .....	40
Tabell 81.	Anslagsbelastning Insatsledning Stockholm .....	40
Tabell 82.	Anslagsbelastning Regional stab Nord.....	41
Tabell 83.	Anslagsbelastning Regional stab Mitt.....	41
Tabell 84.	Anslagsbelastning Regional stab Väst .....	41
Tabell 85.	Anslagsbelastning Regional stab Syd.....	42
Tabell 86.	Anslagsbelastning Telekrisstödenheten (TKSE) .....	42
Tabell 87.	Anslagsbelastning Meteorologiskt och oceanografiskt centrum (METOCC) .....	42
Tabell 88.	Anslagsbelastning Lednings- och underrättelseförband gemensamt.....	43
Tabell 89.	Anslagsbelastning Totalt logistikförband .....	45
Tabell 90.	Anslagsbelastning Operativa ledningstekniska bataljonen .....	45
Tabell 91.	Anslagsbelastning 1. tekniska bataljonen.....	45
Tabell 92.	Anslagsbelastning 1. logistikbataljonen .....	46
Tabell 93.	Anslagsbelastning 2. logistikbataljonen .....	46
Tabell 94.	Anslagsbelastning 1. sjukhuskompaniet.....	46
Tabell 95.	Anslagsbelastning 2. sjukhuskompaniet.....	47
Tabell 96.	Anslagsbelastning 1-2. sjukvårdsförstärkningskompanierna .....	47
Tabell 97.	Anslagsbelastning 1-3. NSE.....	47
Tabell 98.	Anslagsbelastning MOVCON-kompaniet .....	48
Tabell 99.	Anslagsbelastning Logistikförband gemensamt.....	48
Tabell 100.	Anslagsbelastning Samtliga hemvärnsbataljoner .....	49
Tabell 101.	Anslagsbelastning För insatsorganisation gemensamt .....	49
Tabell 102.	Kostnader förbandsreserven .....	50

# UPPFÖLJNING AV DET FÖRSVARSPOLITISKA INRIKTNINGSBESLUTET

## 1 Insatsorganisationen

Den fastställda insatsorganisationen och Försvarens utvecklingsplan 2015 (FMUP 15) har legat till grund för den översyn som genomförts av krigsförbandens personal- och materielbehov som återfinns i respektive fastställd krigsförbandsspecifikation (KFS14).

Värdering av Försvarens operativa förmåga har genomförts och beskriver aktuellt läge i nuvarande insatsorganisation per den sista december 2014. Värderingen är gjord relativt de uppgifter som framgår i förordning (2007:1266) med instruktion till Försvarens och regleringsbrev för 2014 samt de ramvillkor som framgår i Försvarens Strategiska Inriktning (FM SI). Förmågan har värderats på krigsförbandsnivå, taktisk nivå, operativ nivå samt strategisk nivå och utgör en viktig del i uppföljningen avseende intagandet av insatsorganisation 2014 (IO 14).

Intagandet av fastställd IO 14 följer till del Försvarens planering. Den främsta bristen var tillväxten avseende GSS/T. Försvarens hade per sista december 2014 3 464 anställda GSS/T mot planerat 3 800.

Mot bakgrund av bl.a. omvärldens utveckling och genomförd försvarsplanering finns det ett behov av att vidareutveckla, anpassa och förändra krigsförband, ingående i IO 14, på ett strukturerat sätt. Arbete med att skapa långsiktiga mål, benämnda krigsförbandsmålsättningar (KFM), för varje krigsförband har fortsatt under året. Målsättningarna har sin grund i fastställandet av KFS14 och utgår från den sammantagna långsiktiga utveckling och de generella- och operativa ramvillkor som beskrivs i FM SI. Krigsförbandsmålsättningar kommer att omfatta faktorer som är dimensionerande för den operativa förmågan och utgöra underlag för den långsiktiga försvarsmakts- och produktionsplaneringen.

Krigsförbandens beredskap och förmåga redovisas i bilaga 1. Detsamma gäller för personell och materiell uppfyllnad. Avseende materielleveranser hänvisas till huvuddokumentet avsnitt Resultatredovisning, Uppbyggnad av insatsorganisationen och beredskap samt till denna bilaga (bilaga 3). Vissa brister finns på en högre, operativ nivå. Det rör sig om materiel som är eller bedöms bli föråldrad inom den längre planeringsperioden fram till och med år 2022 och där det inte finns ekonomiska medel avsatta i planeringen. Detta kan bero på att andra system har en högre operativ prioritering och att tillgängliga medel lagts på dessa. En brist på denna nivå kan också ge ett behov av ny operativ förmåga, eller delförmåga.

Planerade framåtriktade åtgärder redovisas i förekommande fall i Försvarens budgetunderlag.

## 2 Ekonomi

Rationaliseringar och överföringar (förutom kostnader förknippade med förbandsreserven) samt Övningsverksamhet redovisas i huvuddokumentet, avsnitt Övrig redovisning med åiterrapporteringskrav.

### Krigsförbandens anslagsbelastning

*Försvarsmakten ska i budgetunderlag för 2015 redovisa planerad anslagsbelastning per krigsförband för de kommande tre åren. Redovisningen ska ske per anslag och nedbrutet i enlighet med rubriknivån i Försvarsmaktens ekonomimodell (FEM). Hemvärnsförband redovisas på produktgruppsnivå. Eventuella intäkter för krigsförbanden ska redovisas separat. Av redovisningen ska framgå direkta kostnader och i förekommande fall lokal overhead per krigsförband. Försvarsmakten ska i årsredovisningen redovisa det ekonomiska utfallet per krigsförband på samma sätt som specificeras ovan.*

RB p 23  
(Bilaga 2)

### Generella kostnadsdrivande verksamhetsfaktorer

I sammanställningen nedan kan anslagsbelastningen per krigsförband utläsas, men innan slutsatser dras av tabellerna finns det en del faktorer som har betydande inverkan på utfallet.

De viktigaste faktorerna rörande kostnader relaterade till anslag 1.1 *Förbandsverksamhet och beredskap* är; personal där utfallet är starkt beroende av med vilken grad som förbandet är uppfyllt med kontinuerligt tjänstgörande i relation till tillfälligt tjänstgörande. Under utfall för verksamhet beror stora skillnader främst på till vilken grad som krigsförbandet nyttjar komplex materiel som har betydande materielunderhållskostnader. Andra betydande verksamhetsfaktorer är om förbandet har deltagit i större övningar, genomfört förberedelser för insats eller högre beredskap samt genomfört beredskap under året.

Formellt organiserades Försvarsmaktens krigsförband i enlighet med Insatsorganisation 14 (IO 14) den 1 januari 2013. Därför har vissa krigsförbands produktnummer förändrats i redovisningssystemet PRIO p.g.a. större förändring i organisation, varför det finns två tabeller för dessa förband för att täcka in åren 2012 till 2014. Dock har utbildning av förband mot IO 14 till del påbörjats före det formella intagandet samt att viss belastning har skett överlappande mellan produkterna

### Redovisningsprinciper

Redovisningsprinciper har förändrats mellan 2013 och 2014 avseende skola och centra. Under 2014 ingår inte utfall för skolor och centra under krigsförbandens direkta kostnader vilket det gjorde under föregående år. Fr.o.m. 2014 redovisas skolor och centra som centrala omkostnader (central utbildning).

Internationellt insatta förband belastar anslag 1:2 *Försvarsmaktens insatser internationellt* enligt de förändringar av särutgiftsmodellen som anges i budgetpropositionen för 2014 (PROP 2013/14:1 Utgiftsområde 6) och enligt förtydligande i Regeringsbeslut 16 (Fö2013/1898/MFI) från 2013-10-24. Ändringen innebär i praktiken att de extra kostnader som tillkommer under insats minus de planerade kostnader för ordinarie verksamhet bokförs mot anslag 1:2.

Utgifterna för anslag 1:3 *Anskaffning materiel & anläggningar* och 1:4 *Vidmakthållande materiel & anläggningar* är inte fullt ut redovisat mot krigsförband, utan återfinns under en av flygdivisionerna, en av mekaniserade bataljonerna osv. "Mängdmateriel" belastar "gemensamhetsprodukten" inom respektive produktgrupp (Armé-, Marin-, Flygvapen-, Lednings- och underrättelse- och Logistikförband samt Nationella skyddsstyrkor/Hemvärn) oavsett om materielen är tänkt för eller kommer att användas vid flera krigsförband.

Tabellerna med nummer 1 – 101 omfattar personalkostnader, verksamhetskostnader, infrakostnader, lokala omkostnader samt intäkter. De innefattar även anslagsbelastningen/utgifter gällande anslag 1.3 *Anskaffning materiel & anläggningar* samt 1.4 *Vidmakthållande materiel & anläggningar*. Redovisningen är uppställd i enlighet med det som finns reglerat i RB p23 bil 2.

I huvuddokumentet redovisas utfall netto per stridskraft och anslagsförbrukning per produktgrupp. Till skillnad från dessa redovisningar redovisas här enbart direkta kostnader och intäkter som kan föras mot de produkter som är krigsförband och gemensamhetsprodukter. Det innebär i praktiken att centrala omkostnader samt avskrivningar inte är medtagna.

## Redovisning

### Arméförband

I samband med omorganisationen av vissa krigsförband den 1 januari 2013 så fick de nya namn (manöverbataljon) men 2014 valde man att återgå till tidigare benämningsspråk som gällde före 2013.

I tabell 17 återredovisas 11. mekaniserade bataljonen. Detta är en felaktighet i redovisningen då förbandet utvecklades före år 2012.

### Analys och slutsatser

Arméns krigsförband har en förhållandevis hög andel tidvis tjänstgörande personal (GSS/T m.fl.) jämfört med andra stridskrafter och stora personalvolym i förbanden. Stående bataljoner och kompanier har ca 60 % kontinuerligt tjänstgörande eller högre. Resterande är tidvis tjänstgörande och under en övergångsperiod även krigsplacerad pliktpersonal. Generellt innebär hög faktisk uppfyllnad av kontinuerligt tjänstgörande personal samt att förbandet är stående en högre verksamhetsvolym och därmed högre kostnader för personal och drift av materiel. I anslagsbelastningen kan man tydligt se denna effekt när man jämför ett stående och ett kontrakterat förband av samma typ, t.ex. 191. och 192. mekaniserade bataljonen. Hittills har förband med hög uppfyllnad av kontinuerligt tjänstgörande också inneburit ökad verksamhet med deras tidvis tjänstgörande personal och därmed kostnader för denna personalkategori.

Materielunderhållskostnader (anslag 1:1.1), anskaffnings- och vidmakthållandekostnader för materiel (anslag 1:3 och 1:4) är generellt högre för förband med tung och tekniskt kvalificerad materiel såsom artilleripjäser, stridsfordon och luftvärnssystem. Tekniska system som under senare år har en ökande trend avseende kostnader är t.ex. soldatutrustning och ledningssystem på bataljonsnivå. Dessa system fördelar sig dock på ett flertal olika förbandstyper.

Några förband har en kostnadsutveckling mellan åren som märkbart skiljer sig från normalbilden. De tydligaste är:

71. motoriserade bataljonen har en högre kostnad 2014 än föregående år, vilket i huvudsak beror på att de utgör huvuddel av NBG 15 och därmed varit prioriterade avseende personaluppfyllnad samt att de har bedrivit omfattande övnings- och utbildningsverksamhet inför beredskapsperioden 2015.

7. lätt skyttebataljon har förhållandevis höga kostnader jämfört med övriga manöverbataljoner, trots mindre kostsam materiel. Detta beror i huvudsak på tidigare prioriteringar avseende personaluppfyllnad och utbildning inför operativ reserv 2015. Därutöver har förbandet ett kompani i NBG 15 och därmed bedrivit omfattande övnings- och utbildningsverksamhet inför beredskapsperioden 2015.



## Totalt Armén

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>29 005</b>	<b>23 348</b>	<b>29 104</b>
	Personal	1 418 252	1 454 039	1 220 909
	Infra	528 338	552 389	530 516
	Verksamhet	1 032 042	1 174 908	807 669
	Lokala omkostnader	1 598 306	1 744 077	1 590 934
	<b>Totala kostnader</b>	<b>4 576 938</b>	<b>4 925 412</b>	<b>4 150 028</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>3 406 265</b>	<b>2 760 821</b>	<b>2 076 405</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>934 480</b>	<b>810 164</b>	<b>1 207 576</b>

Tabell 1. Anslagsbelastning Totalt Armén

## 2. brigadstaben

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>191</b>	<b>173</b>	<b>135</b>
	Personal	13 252	13 619	6 669
	Infra	2 590	2 493	1 460
	Verksamhet	2 396	6 463	3 894
	Lokala omkostnader	11 165	14 037	7 361
	<b>Totala kostnader</b>	<b>29 403</b>	<b>36 612</b>	<b>19 384</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>

Tabell 2. Anslagsbelastning 2. brigadstaben

## 3. brigadstaben

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>198</b>	<b>119</b>	<b>44</b>
	Personal	8 491	9 115	1 528
	Infra	7 254	1 901	673
	Verksamhet	7 135	7 302	2 106
	Lokala omkostnader	8 393	8 104	2 039
	<b>Totala kostnader</b>	<b>31 273</b>	<b>26 422</b>	<b>6 346</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 3. Anslagsbelastning 3. brigadstaben

**Livbataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 022</b>	<b>811</b>	<b>1 126</b>
	Personal	70 175	70 303	66 340
	Infra	22 406	22 070	28 221
	Verksamhet	28 019	36 170	22 938
	Lokala omkostnader	41 056	48 745	44 306
	<b>Totala kostnader</b>	<b>161 656</b>	<b>177 288</b>	<b>161 805</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 4. Anslagsbelastning Livbataljonen

**41. mekaniserade bataljonen (t.o.m. 2012-12-31)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>158</b>
	Personal	0	5	5 736
	Infra	284	3	5 792
	Verksamhet	28	20	3 155
	Lokala omkostnader	0	11	7 967
	<b>Totala kostnader</b>	<b>312</b>	<b>39</b>	<b>22 650</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>2 359 123</b>	<b>285 779</b>	<b>243 565</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>158 080</b>	<b>127 385</b>	<b>390 919</b>

Tabell 5. Anslagsbelastning 41. mekaniserade bataljonen

**41. mekaniserade bataljonen<sup>1</sup> (ny organisation fr.o.m. 2013-01-01)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>76</b>	<b>162</b>	<b>0</b>
	Personal	3 728	9 551	0
	Infra	806	2 743	0
	Verksamhet	3 566	9 816	0
	Lokala omkostnader	4 017	12 626	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>12 117</b>	<b>34 736</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 6. Anslagsbelastning 41. mekaniserade bataljonen (ny organisation)

1 Under 2013 benämnd 2. manöverbataljonen mekaniserad (produkt 90000203)

**42. mekaniserade bataljonen (t.o.m. 2012-12-31)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>2 818</b>
	Personal	172	3 492	111 448
	Infra	24 168	620	48 093
	Verksamhet	275	1 014	85 634
	Lokala omkostnader	106	3 974	159 984
	<b>Totala kostnader</b>	<b>24 721</b>	<b>9 100</b>	<b>405 159</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 7. Anslagsbelastning 42. mekaniserade bataljonen

**42. mekaniserade bataljonen<sup>2</sup> (ny organisation fr.o.m. 2013-01-01)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>2 797</b>	<b>2 785</b>	<b>0</b>
	Personal	124 893	171 012	0
	Infra	28 501	64 595	0
	Verksamhet	114 536	138 923	1
	Lokala omkostnader	157 255	232 638	1
	<b>Totala kostnader</b>	<b>425 185</b>	<b>607 168</b>	<b>2</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 8. Anslagsbelastning 42. mekaniserade bataljonen (ny organisation)

**191. mekaniserade bataljonen (t.o.m. 2012-12-31)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>68</b>	<b>2 878</b>
	Personal	1 006	5 282	117 439
	Infra	3	997	47 473
	Verksamhet	70	2 281	86 455
	Lokala omkostnader	185	5 855	162 377
	<b>Totala kostnader</b>	<b>1 263</b>	<b>14 415</b>	<b>413 744</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 9. Anslagsbelastning 191. mekaniserade bataljonen

2 Under 2013 benämnd 1. manöverbataljonen mekaniserad (produkt 90000202)

**191. mekaniserade bataljonen<sup>3</sup> (ny organisation fr.o.m. 2013-01-01)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>2 181</b>	<b>2 234</b>	<b>0</b>
	Personal	113 949	147 010	1
	Infra	40 854	47 393	1
	Verksamhet	103 267	105 386	4
	Lokala omkostnader	119 063	189 615	2
	<b>Totala kostnader</b>	<b>377 133</b>	<b>489 404</b>	<b>8</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 10. Anslagsbelastning 191. mekaniserade bataljonen (ny organisation)

**192. mekaniserade bataljonen (t.o.m. 2012-12-31)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105</b>
	Personal	17	18	4 088
	Infra	0	5	2 816
	Verksamhet	0	29	2 884
	Lokala omkostnader	0	20	5 369
	<b>Totala kostnader</b>	<b>17</b>	<b>72</b>	<b>15 157</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 11. Anslagsbelastning 192. mekaniserade bataljonen

**192. mekaniserade bataljonen<sup>4</sup> (ny organisation fr.o.m. 2013-01-01)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>843</b>	<b>606</b>	<b>0</b>
	Personal	37 218	35 702	0
	Infra	14 000	13 710	0
	Verksamhet	40 494	36 996	0
	Lokala omkostnader	43 187	48 171	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>134 900</b>	<b>134 579</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 12. Anslagsbelastning 192. mekaniserade bataljonen (ny organisation)

3 Under 2013 benämnd 3. manöverbataljonen mekaniserad

4 Under 2013 benämnd 4. manöverbataljonen mekaniserad

**71. motoriserade skyttebataljonen (t.o.m. 2012-12-31)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>482</b>	<b>4 014</b>
	Personal	2 154	18 559	173 249
	Infra	30 461	37 866	74 572
	Verksamhet	9	10 723	94 402
	Lokala omkostnader	1 471	34 825	234 811
	<b>Totala kostnader</b>	<b>34 096</b>	<b>101 973</b>	<b>577 034</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 13. Anslagsbelastning 71. motoriserade skyttebataljonen

**71. motoriserade skyttebataljonen<sup>5</sup> (ny organisation fr.o.m. 2013-01-01)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>4 398</b>	<b>2 799</b>	<b>3</b>
	Personal	203 080	176 812	49
	Infra	46 755	39 461	35
	Verksamhet	132 768	129 057	254
	Lokala omkostnader	303 574	245 580	123
	<b>Totala kostnader</b>	<b>686 176</b>	<b>590 910</b>	<b>461</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 14. Anslagsbelastning 71. motoriserade skyttebataljonen (ny organisation)

**72. mekaniserade bataljonen (t.o.m. 2012-12-31)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>115</b>	<b>513</b>
	Personal	2 792	2 317	18 136
	Infra	11 144	12 960	16 162
	Verksamhet	1	2 070	14 653
	Lokala omkostnader	2 687	6 838	24 799
	<b>Totala kostnader</b>	<b>16 624</b>	<b>24 185</b>	<b>73 750</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 15. Anslagsbelastning 72. mekaniserade bataljonen

5 Under 2013 benämnd 5. manöverbataljonen lätt mekaniserad

**72. mekaniserade bataljonen<sup>6</sup> (ny organisation fr.o.m. 2013-01-01)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>325</b>	<b>172</b>	<b>0</b>
	Personal	15 453	10 109	0
	Infra	3 461	2 479	0
	Verksamhet	10 974	15 211	0
	Lokala omkostnader	21 530	14 278	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>51 418</b>	<b>42 077</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>17 810</b>	<b>76 451</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 16. Anslagsbelastning 72. mekaniserade bataljonen (ny organisation)

**11. mekaniserade bataljonen<sup>7</sup> (avvecklad före 2012)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Personal	0	0	0
	Infra	0	0	0
	Verksamhet	0	0	0
	Lokala omkostnader	0	0	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>86 332</b>	<b>479</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>17 167</b>	<b>12 655</b>	<b>25 263</b>

Tabell 17. Anslagsbelastning 11. mekaniserade bataljonen

**31. luftburna bataljonen (t.o.m. 2012-12-31)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>161</b>	<b>2 632</b>
	Personal	3 092	5 018	110 869
	Infra	0	14 761	52 899
	Verksamhet	4 263	4 722	68 790
	Lokala omkostnader	1 157	9 551	145 851
	<b>Totala kostnader</b>	<b>8 512</b>	<b>34 052</b>	<b>378 409</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 18. Anslagsbelastning 31. luftburna bataljonen

6 Under 2013 benämnd 6. manöverbataljonen mekaniserad

7 Felaktig redovisning, förbandet avvecklades före 2012

7. lätta skyttebataljonen<sup>8</sup> (fr.o.m. 2013-01-01)

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>3 164</b>	<b>1 866</b>	<b>0</b>
	Personal	163 277	139 200	1
	Infra	58 624	43 276	1
	Verksamhet	105 847	109 043	6
	Lokala omkostnader	173 439	116 674	3
	<b>Totala kostnader</b>	<b>501 186</b>	<b>408 193</b>	<b>11</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 19. Anslagsbelastning 7. lätta skyttebataljonen

## 1. stridsvagnskompaniet

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>631</b>	<b>549</b>	<b>0</b>
	Personal	21 304	31 889	0
	Infra	6 726	7 899	0
	Verksamhet	46 069	47 579	0
	Lokala omkostnader	32 861	44 156	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>106 961</b>	<b>131 523</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>15 183</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 20. Anslagsbelastning 1. stridsvagnskompaniet

## 2. stridsvagnskompaniet

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>621</b>
	Personal	780	1 712	20 939
	Infra	305	473	8 979
	Verksamhet	1 981	2 230	28 345
	Lokala omkostnader	1 340	2 529	29 333
	<b>Totala kostnader</b>	<b>4 407</b>	<b>6 944</b>	<b>87 596</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 21. Anslagsbelastning 2. stridsvagnskompaniet

8 Under 2013 benämnd 7. manöverbataljonen lätt

**3. stridsvagnskompaniet**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>288</b>	<b>225</b>	<b>407</b>
	Personal	2 719	5 498	11 978
	Infra	8 078	8 233	6 746
	Verksamhet	27 968	28 367	19 043
	Lokala omkostnader	11 177	13 960	19 463
	<b>Totala kostnader</b>	<b>49 941</b>	<b>56 058</b>	<b>57 230</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 22. Anslagsbelastning 3. stridsvagnskompaniet

**91. artilleribataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 599</b>	<b>898</b>	<b>1 514</b>
	Personal	81 552	59 084	63 784
	Infra	24 144	19 922	28 668
	Verksamhet	43 312	38 206	30 763
	Lokala omkostnader	103 111	76 972	94 478
	<b>Totala kostnader</b>	<b>252 118</b>	<b>194 184</b>	<b>217 693</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>44 294</b>	<b>114 595</b>	<b>175 514</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>33 257</b>	<b>38 919</b>	<b>37 063</b>

Tabell 23. Anslagsbelastning 91. artilleribataljonen

**92. artilleribataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>315</b>	<b>352</b>	<b>358</b>
	Personal	11 586	14 434	12 530
	Infra	8 044	16 401	6 989
	Verksamhet	15 550	25 475	12 368
	Lokala omkostnader	16 362	24 992	19 626
	<b>Totala kostnader</b>	<b>51 541</b>	<b>81 302</b>	<b>51 513</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 24. Anslagsbelastning 92. artilleribataljonen



**61. luftvärnsbataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 813</b>	<b>1 257</b>	<b>1 612</b>
	Personal	95 057	87 024	71 410
	Infra	29 933	28 379	27 225
	Verksamhet	60 944	59 406	40 751
	Lokala omkostnader	102 682	98 809	92 392
	<b>Totala kostnader</b>	<b>288 616</b>	<b>273 618</b>	<b>231 778</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>30 879</b>	<b>4 180</b>	<b>11 661</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>122 900</b>	<b>102 028</b>	<b>80 695</b>

Tabell 25. Anslagsbelastning 61. luftvärnsbataljonen

**62. luftvärnsbataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>164</b>	<b>221</b>	<b>209</b>
	Personal	9 360	14 358	9 802
	Infra	3 784	5 476	4 443
	Verksamhet	4 042	12 342	4 219
	Lokala omkostnader	8 945	16 723	11 573
	<b>Totala kostnader</b>	<b>26 130</b>	<b>48 899</b>	<b>30 037</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 26. Anslagsbelastning 62. luftvärnsbataljonen

**32. underrättelsebataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>2 227</b>	<b>1 526</b>	<b>2 372</b>
	Personal	121 912	96 793	95 962
	Infra	37 060	32 355	38 603
	Verksamhet	53 424	60 324	64 711
	Lokala omkostnader	111 552	70 386	123 954
	<b>Totala kostnader</b>	<b>323 948</b>	<b>259 858</b>	<b>323 230</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>14 152</b>	<b>47 087</b>	<b>93 465</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>13 175</b>	<b>73 419</b>	<b>1 475</b>

Tabell 27. Anslagsbelastning 32. underrättelsebataljonen

**193. jägarbataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 167</b>	<b>924</b>	<b>1 718</b>
	Personal	50 211	56 454	66 176
	Infra	21 360	21 314	26 714
	Verksamhet	58 268	56 864	62 911
	Lokala omkostnader	58 046	71 962	91 118
	<b>Totala kostnader</b>	<b>187 885</b>	<b>206 594</b>	<b>246 919</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>813</b>	<b>0</b>

Tabell 28. Anslagsbelastning 193. jägarbataljonen

**13. säkerhetsbataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 824</b>	<b>1 413</b>	<b>1 592</b>
	Personal	100 318	95 838	69 673
	Infra	33 227	33 518	29 586
	Verksamhet	63 566	73 922	50 920
	Lokala omkostnader	92 382	101 969	78 700
	<b>Totala kostnader</b>	<b>289 493</b>	<b>305 247</b>	<b>228 879</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>8 904</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 29. Anslagsbelastning 13. säkerhetsbataljonen

**21. ingenjörbataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 950</b>	<b>1 590</b>	<b>2 297</b>
	Personal	68 302	93 587	92 477
	Infra	28 067	36 332	36 250
	Verksamhet	39 775	71 633	52 470
	Lokala omkostnader	78 435	144 030	136 350
	<b>Totala kostnader</b>	<b>214 578</b>	<b>345 582</b>	<b>317 547</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>24 223</b>	<b>146 252</b>	<b>470 745</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>46 858</b>	<b>34 808</b>	<b>13 525</b>

Tabell 30. Anslagsbelastning 21. ingenjörbataljonen

**22. ingenjörsbataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>600</b>	<b>142</b>	<b>525</b>
	Personal	24 988	6 381	22 413
	Infra	10 658	6 242	9 536
	Verksamhet	27 218	9 465	12 060
	Lokala omkostnader	33 265	10 412	31 396
	<b>Totala kostnader</b>	<b>96 128</b>	<b>32 500</b>	<b>75 405</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 31. Anslagsbelastning 22. ingenjörbataljonen

**14. militärpolis kompaniet**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>142</b>	<b>155</b>	<b>140</b>
	Personal	7 164	7 803	6 851
	Infra	2 696	2 773	2 756
	Verksamhet	4 834	7 167	3 119
	Lokala omkostnader	7 769	9 186	7 377
	<b>Totala kostnader</b>	<b>22 462</b>	<b>26 929</b>	<b>20 103</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 32. Anslagsbelastning 14. militärpolis kompaniet

**15. militärpolis kompaniet**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>515</b>	<b>425</b>	<b>551</b>
	Personal	25 429	25 815	23 482
	Infra	11 172	11 318	12 489
	Verksamhet	16 971	25 109	15 003
	Lokala omkostnader	28 434	31 486	28 273
	<b>Totala kostnader</b>	<b>82 006</b>	<b>93 728</b>	<b>79 247</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 33. Anslagsbelastning 15. militärpolis kompaniet

**1. CBRN-kompaniet**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>335</b>	<b>829</b>	<b>527</b>
	Personal	19 745	21 638	24 050
	Infra	9 525	11 114	10 524
	Verksamhet	5 891	29 316	17 773
	Lokala omkostnader	16 253	26 763	23 361
	<b>Totala kostnader</b>	<b>51 414</b>	<b>88 831</b>	<b>75 708</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>8 087</b>	<b>28 747</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 34. Anslagsbelastning 1. CBRN-kompaniet

**1. tungtransportkompaniet**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>211</b>	<b>208</b>	<b>235</b>
	Personal	15 080	18 607	13 831
	Infra	2 247	2 996	2 762
	Verksamhet	8 583	12 593	8 086
	Lokala omkostnader	8 096	12 356	9 072
	<b>Totala kostnader</b>	<b>34 007</b>	<b>46 552</b>	<b>33 751</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24 991</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 35. Anslagsbelastning 1. tungtransportkompaniet

**Arméförband gemensamt**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Personal	0	0	0
	Infra	0	312	48
	Verksamhet	0	-312	-48
	Lokala omkostnader	-687	-4 154	-522
	<b>Totala kostnader</b>	<b>-687</b>	<b>-4 154</b>	<b>-522</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>915 783</b>	<b>1 976 850</b>	<b>1 018 334</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>543 043</b>	<b>420 137</b>	<b>658 624</b>

Tabell 36. Anslagsbelastning Arméförband gemensamt

## Marinförband

Marinstridskrafterna har hög uppfyllnadsgrad med kontinuerligt tjänstgörande personal i alla kategorier vilket driver personalkostnader. Förbanden har generellt hög tillgänglighet och beredskap samt genomför omfattande nationell verksamhet såsom underrättelseföretag, minröjning och havsövervakning vilket genererar återkommande personal- och verksamhetskostnader.

### *Analys och slutsatser*

Utbildning på och operativt nyttjande av korvetter typ Visby är mer kostnadsdrivande än de mindre korvetterna. När fartyg genomför provtursverksamhet inför leverans eller efter större översyner i FMV regi, fördelas vissa kostnader till FMV, vilket minskar utfallet på anslag 1:1. Marina basbataljonen minskade 2013-2014 sin insatsorganisation, då förbandsdelar överfördes till FMV. Den underhållscykel som fartygen genomgår påverkar utfallet av 1:1 *anslaget*. Ingen större personaltillväxt har skett inom marinen.

**Totalt Marinen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>30 352</b>	<b>58 734</b>	<b>88 110</b>
	Personal	802 604	946 002	958 862
	Infra	141 917	150 529	157 894
	Verksamhet	856 686	1 019 225	918 984
	Lokala omkostnader	707 642	877 843	881 444
	<b>Totala kostnader</b>	<b>2 508 849</b>	<b>2 993 599</b>	<b>2 917 184</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>758 448</b>	<b>1 040 647</b>	<b>1 124 362</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>802 130</b>	<b>737 009</b>	<b>1 029 340</b>

Tabell 37. Anslagsbelastning Totalt Marinen

**3. sjöstridsflottiljledningen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>518</b>	<b>701</b>	<b>658</b>
	Personal	24 798	29 016	30 668
	Infra	4 683	4 456	4 630
	Verksamhet	7 432	10 208	8 292
	Lokala omkostnader	11 527	17 397	18 152
	<b>Totala kostnader</b>	<b>48 440</b>	<b>61 077</b>	<b>61 742</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 38. Anslagsbelastning 3. sjöstridsflottiljledningen

**31. korvettdivisionen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>4 936</b>	<b>2 377</b>	<b>2 504</b>
	Personal	75 647	79 993	81 884
	Infra	14 806	6 128	8 858
	Verksamhet	116 194	79 442	75 559
	Lokala omkostnader	94 939	60 974	68 768
	<b>Totala kostnader</b>	<b>301 585</b>	<b>226 537</b>	<b>235 069</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>107 653</b>	<b>328 456</b>	<b>624 750</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>141 072</b>	<b>131 565</b>	<b>226 559</b>

Tabell 39. Anslagsbelastning 31. korvettdivisionen

**33. minröjningsdivisionen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 028</b>	<b>1 448</b>	<b>1 383</b>
	Personal	25 476	44 141	41 387
	Infra	3 042	3 730	4 320
	Verksamhet	57 886	61 554	35 657
	Lokala omkostnader	21 173	35 972	33 756
	<b>Totala kostnader</b>	<b>107 577</b>	<b>145 397</b>	<b>115 120</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>5 938</b>	<b>1 501</b>	<b>26 007</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>25 737</b>	<b>68 221</b>	<b>95 452</b>

Tabell 40. Anslagsbelastning 33. minröjningsdivisionen

**34. underhållsdivisionen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 123</b>	<b>2 406</b>	<b>2 382</b>
	Personal	36 445	46 096	50 800
	Infra	6 379	13 288	10 708
	Verksamhet	44 779	91 230	103 663
	Lokala omkostnader	23 969	52 379	58 408
	<b>Totala kostnader</b>	<b>111 572</b>	<b>202 993</b>	<b>223 579</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>31 489</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 41. Anslagsbelastning 34. underhållsdivisionen

**4. sjöstridsflottiljledningen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>2 106</b>	<b>443</b>	<b>13 510</b>
	Personal	7 813	11 242	11 441
	Infra	3 083	3 546	665
	Verksamhet	5 051	7 069	11 179
	Lokala omkostnader	4 701	8 425	6 793
	<b>Totala kostnader</b>	<b>20 649</b>	<b>30 282</b>	<b>30 078</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 42. Anslagsbelastning 4. sjöstridsflottiljledningen

**41. korvettdivisionen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 616</b>	<b>2 050</b>	<b>1 942</b>
	Personal	44 796	59 214	55 544
	Infra	5 271	5 822	6 849
	Verksamhet	73 828	80 566	62 185
	Lokala omkostnader	36 402	50 755	57 715
	<b>Totala kostnader</b>	<b>160 297</b>	<b>196 357</b>	<b>182 293</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 43. Anslagsbelastning 41. korvettdivisionen

**42. minröjningsdivisionen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 116</b>	<b>1 683</b>	<b>1 593</b>
	Personal	38 225	52 810	46 817
	Infra	3 793	4 861	5 619
	Verksamhet	47 270	65 497	49 372
	Lokala omkostnader	27 527	43 230	47 742
	<b>Totala kostnader</b>	<b>116 815</b>	<b>166 398</b>	<b>149 550</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>11 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>2 202</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 44. Anslagsbelastning 42. minröjningsdivisionen

**43. underhållsdivisionen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 313</b>	<b>1 096</b>	<b>1 272</b>
	Personal	28 016	32 620	36 747
	Infra	2 714	3 322	3 818
	Verksamhet	33 112	44 186	31 029
	Lokala omkostnader	<b>16 879</b>	<b>26 168</b>	<b>30 223</b>
	<b>Totala kostnader</b>	<b>80 721</b>	<b>106 296</b>	<b>101 817</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 45. Anslagsbelastning 43. underhållsdivisionen



### Ubåtsflottiljledningen

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>656</b>	<b>860</b>	<b>889</b>
	Personal	31 029	34 315	32 623
	Infra	1 944	2 232	3 137
	Verksamhet	8 488	12 736	23 245
	Lokala omkostnader	20 119	26 230	24 481
	<b>Totala kostnader</b>	<b>61 581</b>	<b>75 513</b>	<b>83 486</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>22 133</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 46. Anslagsbelastning Ubåtsflottiljledningen

### Ubåt

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>2 081</b>	<b>26 431</b>	<b>39 098</b>
	Personal	70 946	70 677	66 488
	Infra	5 815	5 349	7 092
	Verksamhet	58 112	98 072	93 557
	Lokala omkostnader	62 852	67 845	58 711
	<b>Totala kostnader</b>	<b>197 724</b>	<b>241 943</b>	<b>225 848</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>432 171</b>	<b>522 335</b>	<b>277 687</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>78 022</b>	<b>133 395</b>	<b>200 526</b>

Tabell 47. Anslagsbelastning Ubåt

### Signalspaningsfartyg

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>854</b>	<b>962</b>	<b>1 096</b>
	Personal	28 237	30 006	29 426
	Infra	2 524	2 478	2 916
	Verksamhet	24 984	23 197	20 390
	Lokala omkostnader	25 109	29 765	25 145
	<b>Totala kostnader</b>	<b>80 854</b>	<b>85 446</b>	<b>77 877</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 48. Anslagsbelastning Signalspaningsfartyg

**2. amfibiebataljonen<sup>9</sup>**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>4 806</b>	<b>5 949</b>	<b>5 021</b>
	Personal	148 087	161 236	155 179
	Infra	31 234	36 078	38 435
	Verksamhet	131 625	155 210	127 260
	Lokala omkostnader	138 786	188 818	148 445
	<b>Totala kostnader</b>	<b>449 732</b>	<b>541 342</b>	<b>469 319</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>3 435</b>	<b>2 011</b>	<b>21 084</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>45 208</b>	<b>46 644</b>	<b>40 504</b>

Tabell 49. Anslagsbelastning 2. amfibiebataljonen

**8. manöverbataljonen amfibie (endast för perioden 2013-2014)<sup>9</sup>**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>95</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Personal	381	0	0
	Infra	281	0	0
	Verksamhet	6 490	0	0
	Lokala omkostnader	1 615	0	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>8 767</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>681</b>	<b>0</b>

Tabell 50. Anslagsbelastning 8. manöverbataljonen amfibie

**17. bevakningsbåtkompaniet**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 093</b>	<b>1 432</b>	<b>1 420</b>
	Personal	30 880	34 637	40 273
	Infra	7 345	7 629	8 717
	Verksamhet	38 379	50 060	38 705
	Lokala omkostnader	33 192	43 465	41 567
	<b>Totala kostnader</b>	<b>109 795</b>	<b>135 791</b>	<b>129 262</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>3 938</b>	<b>7 481</b>

Tabell 51. Anslagsbelastning 17. bevakningsbåtkompaniet

9 Ny organisation från 2013-01-01. Visst utfall belastade produkten 8. manöverbataljon amfibie under perioden 2013-2014. Produkten 2. amfibiebataljonen gäller fortsättningsvis.

### Sjöinformationsbataljonen

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 429</b>	<b>1 797</b>	<b>1 794</b>
	Personal	54 346	61 067	64 636
	Infra	9 073	11 346	12 513
	Verksamhet	23 517	33 959	33 899
	Lokala omkostnader	45 092	51 273	57 301
	<b>Totala kostnader</b>	<b>132 027</b>	<b>157 645</b>	<b>168 349</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>35 879</b>	<b>52 796</b>	<b>52 230</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>82 648</b>	<b>28 070</b>	<b>-2 278</b>

Tabell 52. Anslagsbelastning Sjöinformationsbataljonen

### Marina basbataljonen

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>3 553</b>	<b>5 231</b>	<b>5 550</b>
	Personal	94 690	160 436	170 764
	Infra	30 961	33 471	34 467
	Verksamhet	129 236	158 612	150 978
	Lokala omkostnader	98 705	140 716	164 748
	<b>Totala kostnader</b>	<b>353 592</b>	<b>493 235</b>	<b>520 957</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>15 118</b>	<b>28 598</b>	<b>12 937</b>

Tabell 53. Anslagsbelastning Marina basbataljonen

### 44. röjdykardivisionen

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>723</b>	<b>516</b>	<b>584</b>
	Personal	26 776	11 497	15 271
	Infra	5 908	4 640	2 082
	Verksamhet	18 711	21 965	21 844
	Lokala omkostnader	17 365	11 383	15 633
	<b>Totala kostnader</b>	<b>68 760</b>	<b>49 485</b>	<b>54 830</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 54. Anslagsbelastning 44. röjdykardivisionen

**Ubåtsräddningsfartyg**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 306</b>	<b>3 352</b>	<b>7 414</b>
	Personal	36 018	26 999	28 915
	Infra	3 062	2 142	3 061
	Verksamhet	31 592	25 676	32 178
	Lokala omkostnader	29 321	24 303	23 856
	<b>Totala kostnader</b>	<b>99 993</b>	<b>79 120</b>	<b>88 010</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>20 187</b>	<b>12 135</b>	<b>3 808</b>

Tabell 55. Anslagsbelastning Ubåtsräddningsfartyg

**Marinförband gemensamt**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Personal	0	0	0
	Infra	0	13	6
	Verksamhet	0	-13	-6
	Lokala omkostnader	-1 629	-1 254	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>-1 629</b>	<b>-1 254</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>130 863</b>	<b>133 548</b>	<b>122 604</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>369 802</b>	<b>283 563</b>	<b>444 265</b>

Tabell 56. Anslagsbelastning Marinförband gemensamt

### **Flygvapenförband**

För flygstridskrafterna gäller generellt en hög uppfyllnadsgrad av kontinuerligt tjänstgörande personal vilket driver personalkostnaderna. Vidare innehåller de flygande förbanden en hög grad av komplexa materiel-system med tillhörande betydande materielunderhålls- och vidmakthållandekostnader.

#### ***Analys och slutsatser***

Under den redovisade perioden har 7. transport och specialflygenheten utvecklats vilket är en samman-slagning av 71. transportflygdivisionen, 72. ledningsflyggruppen ASC 890, 73. signalspaningsflygdivisionen samt 74. central transportflygdivision som samtidigt har avvecklats. Detta återspeglar sig i redovisningen genom en succesiv kostnadsöverföring.

**Totalt flygvapnet**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>91 418</b>	<b>105 879</b>	<b>118 777</b>
	Personal	1 130 996	1 146 591	1 078 491
	Infra	414 182	412 317	383 493
	Verksamhet	1 874 293	1 991 016	1 751 263
	Lokala omkostnader	1 143 545	1 266 676	1 284 819
	<b>Totala kostnader</b>	<b>4 563 016</b>	<b>4 816 600</b>	<b>4 498 066</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>5 262 976</b>	<b>3 640 664</b>	<b>4 450 979</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>2 829 900</b>	<b>3 079 092</b>	<b>2 287 350</b>

Tabell 57. Anslagsbelastning Totalt flygvapnet

**171. stridsflygdivisionen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>4 333</b>	<b>4 822</b>	<b>7 230</b>
	Personal	53 937	66 330	64 636
	Infra	23 844	25 611	30 088
	Verksamhet	148 823	139 543	140 438
	Lokala omkostnader	62 931	77 483	87 370
	<b>Totala kostnader</b>	<b>289 535</b>	<b>308 967</b>	<b>322 532</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>4 253 671</b>	<b>2 158 268</b>	<b>1 747 895</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>1 210 542</b>	<b>1 667 559</b>	<b>1 051 776</b>

Tabell 58. Anslagsbelastning 171. stridsflygdivisionen

**172. stridsflygdivisionen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>4 437</b>	<b>6 458</b>	<b>8 507</b>
	Personal	54 977	74 833	69 440
	Infra	23 700	29 607	32 217
	Verksamhet	151 786	213 247	168 136
	Lokala omkostnader	64 086	100 103	97 018
	<b>Totala kostnader</b>	<b>294 550</b>	<b>417 790</b>	<b>366 811</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 59. Anslagsbelastning 172. stridsflygdivisionen

**211. stridsflygdivisionen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>2 854</b>	<b>2 616</b>	<b>8 759</b>
	Personal	28 672	27 570	42 090
	Infra	14 657	14 705	19 816
	Verksamhet	117 827	96 906	145 626
	Lokala omkostnader	38 359	38 771	68 000
	<b>Totala kostnader</b>	<b>199 516</b>	<b>177 952</b>	<b>275 532</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 60. Anslagsbelastning 211. stridsflygdivisionen

**212. stridsflygdivisionen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>3 401</b>	<b>3 245</b>	<b>5 602</b>
	Personal	29 712	32 654	39 288
	Infra	14 661	14 879	23 196
	Verksamhet	134 754	122 089	124 614
	Lokala omkostnader	43 420	47 345	62 488
	<b>Totala kostnader</b>	<b>222 547</b>	<b>216 967</b>	<b>249 586</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 61. Anslagsbelastning 212. stridsflygdivisionen

**1. helikopterbataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>26 277</b>	<b>28 816</b>	<b>34 707</b>
	Personal	344 336	351 057	379 575
	Infra	96 839	105 538	120 837
	Verksamhet	528 411	532 894	550 669
	Lokala omkostnader	330 874	383 559	413 959
	<b>Totala kostnader</b>	<b>1 300 460</b>	<b>1 373 048</b>	<b>1 465 040</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>738 167</b>	<b>1 127 605</b>	<b>1 854 551</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>222 402</b>	<b>224 754</b>	<b>199 209</b>

Tabell 62. Anslagsbelastning 1. helikopterbataljonen

## 1. stridslednings- och luftbevakningsbataljonen

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>14 530</b>	<b>11 177</b>	<b>8 722</b>
	Personal	155 136	145 445	105 187
	Infra	65 606	60 586	24 059
	Verksamhet	210 846	232 526	113 727
	Lokala omkostnader	177 843	163 792	111 351
	<b>Totala kostnader</b>	<b>609 430</b>	<b>602 349</b>	<b>354 324</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>51 769</b>	<b>257 972</b>	<b>192 005</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>219 489</b>	<b>269 595</b>	<b>260 606</b>

Tabell 63. Anslagsbelastning 1. stridslednings och luftbevakningsbataljonen

72. ledningsflyggruppen ASC 890<sup>10</sup>

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2 278</b>
	Personal	0	46	19 576
	Infra	0	4	2 816
	Verksamhet	0	18	16 417
	Lokala omkostnader	0	22	19 509
	<b>Totala kostnader</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>58 318</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>7 506</b>	<b>-24 045</b>	<b>2 004</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>76 906</b>	<b>66 023</b>	<b>7 835</b>

Tabell 64. Anslagsbelastning 72. ledningsflyggruppen ASC 890

1. flygbasbataljonen<sup>11</sup>

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>5 866</b>	<b>7 207</b>	<b>4 945</b>
	Personal	112 885	102 872	78 514
	Infra	34 761	26 947	24 004
	Verksamhet	64 405	67 904	39 161
	Lokala omkostnader	100 196	100 214	76 400
	<b>Totala kostnader</b>	<b>312 246</b>	<b>297 937</b>	<b>218 079</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>20 183</b>	<b>62 012</b>	<b>15 952</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>33 559</b>	<b>47 600</b>	<b>12 706</b>

Tabell 65. Anslagsbelastning 1. flygbasbataljonen

10 ingår från 140101 i 7. transport och specialflygheten

11 172. flygbasbataljon, 2012-13



**2. flygbasbataljonen<sup>12</sup>**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>9 250</b>	<b>7 707</b>	<b>7 839</b>
	Personal	145 581	140 031	114 367
	Infra	59 587	48 564	38 755
	Verksamhet	181 022	135 955	74 192
	Lokala omkostnader	124 000	123 102	120 582
	<b>Totala kostnader</b>	<b>510 189</b>	<b>447 652</b>	<b>347 896</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 66. Anslagsbelastning 2. flygbasbataljonen

**71. transportflygdivisionen<sup>13</sup>**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>12 069</b>
	Personal	44	439	72 594
	Infra	0	97	40 767
	Verksamhet	1	1 159	221 332
	Lokala omkostnader	16	656	115 947
	<b>Totala kostnader</b>	<b>61</b>	<b>2 351</b>	<b>450 640</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>21 821</b>	<b>10 004</b>	<b>490 933</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>29 490</b>	<b>20 191</b>	<b>26 370</b>

Tabell 67. Anslagsbelastning 71. transportflygdivisionen

**74. centrala transportflygdivisionen<sup>14</sup>**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>758</b>	<b>13 761</b>
	Personal	505	11 309	32 801
	Infra	-67	1 900	13 933
	Verksamhet	488	21 689	100 790
	Lokala omkostnader	238	12 198	48 096
	<b>Totala kostnader</b>	<b>1 164</b>	<b>47 096</b>	<b>195 620</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 68. Anslagsbelastning 74. centrala transportflygdivisionen

12 218. flygbasbataljonen, 2012-13

13 Fr.o.m. 2014-01-01, 7. transport och specialflygheten

14 Fr.o.m. 2014-01-01, 7. transport och specialflygheten

**73. signalspaningsflygdivisionen<sup>15</sup>**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>1 955</b>
	Personal	586	270	22 173
	Infra	0	30	4 187
	Verksamhet	0	181	32 605
	Lokala omkostnader	137	247	27 511
	<b>Totala kostnader</b>	<b>723</b>	<b>728</b>	<b>86 476</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>42 152</b>	<b>15 575</b>	<b>54 771</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>20 908</b>	<b>-31 678</b>	<b>27 571</b>

Tabell 69. Anslagsbelastning 73. signalspaningsflygdivisionen

**Strategic Air Capability (SAC)<sup>16</sup>**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 596</b>	<b>1 956</b>	<b>2 399</b>
	Personal	34 531	41 523	38 217
	Infra	7 892	8 593	8 779
	Verksamhet	25 107	27 339	23 509
	Lokala omkostnader	26 732	36 321	36 553
	<b>Totala kostnader</b>	<b>94 261</b>	<b>113 776</b>	<b>107 058</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>112 457</b>	<b>106 305</b>	<b>-39 366</b>

Tabell 70. Anslagsbelastning SAC

**7. transport- och specialflygheten**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>18 874</b>	<b>31 062</b>	<b>4</b>
	Personal	170 096	152 213	34
	Infra	72 702	75 241	8
	Verksamhet	310 824	399 583	79
	Lokala omkostnader	177 513	184 523	37
	<b>Totala kostnader</b>	<b>731 134</b>	<b>811 560</b>	<b>158</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 71. Anslagsbelastning 7. transport- och specialflygheten

15 Fr.o.m. 2014-01-01, 7. transport och specialflygheten

16 SAC är inte ett krigsförband men är en viktig resurs för insatser och ingår i uppbyggnad av krigsförband och beredskap.

**Flygförband gemensamt**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Personal	0	0	0
	Infra	0	15	32
	Verksamhet	0	-15	-32
	Lokala omkostnader	-2 799	-1 659	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>-2 799</b>	<b>-1 659</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>127 707</b>	<b>33 273</b>	<b>92 868</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>904 147</b>	<b>708 743</b>	<b>740 643</b>

Tabell 72. Anslagsbelastning Flygförband gemensamt

## Lednings- och underrättelseförband

### *Analys och slutsatser*

Under perioden har regionala staber utvecklats under 2012 och införts under 2013. Rörlig operativ ledning (ROL/FHQ) har under 2014 varit del av NBG 15 och genomfört förberedelser inför beredskapsperioden med start den 1 januari 2015. 11. ledningsplatsbataljonen har från en mycket låg nivå avseende både personal och materiel utvecklats under perioden i den bemärkelse att ny materiel har tillförts samtidigt som kontinuerligt tjänstgörande personal har rekryterats till förbandet. Under 2014 har 11. ledningsplatsbataljon varit en del av NBG 15 med ett HQ Coy och har därmed bedrivit omfattande övnings- och utbildningsverksamhet inför beredskapsperioden 2015.

**Totalt lednings- och underrättelseförband**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>21 957</b>	<b>22 023</b>	<b>11 775</b>
	Personal	501 828	483 832	360 365
	Infra	254 561	213 445	183 061
	Verksamhet	340 597	362 806	204 154
	Lokala omkostnader	271 629	363 284	384 819
	<b>Totala kostnader</b>	<b>1 368 615</b>	<b>1 423 367</b>	<b>1 132 399</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>951 610</b>	<b>819 694</b>	<b>804 608</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>1 338 291</b>	<b>1 318 656</b>	<b>949 084</b>

Tabell 73. Anslagsbelastning Totalt lednings- och underrättelseförband

**Högkvarteret (HKV) med stabförband**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>18</b>
	Personal	188	297	224
	Infra	201	121	92
	Verksamhet	2085	1 926	1 347
	Lokala omkostnader	72	288	308
	<b>Totala kostnader</b>	<b>2 546</b>	<b>2 632</b>	<b>1 971</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>47 660</b>	<b>77 996</b>	<b>57 407</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>230 657</b>	<b>166 502</b>	<b>129 831</b>

Tabell 74. Anslagsbelastning Högkvarteret (HKV) med stabförband.

**Rörliga operativa ledningen (ROL/FHQ)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 082</b>	<b>651</b>	<b>335</b>
	Personal	43 648	37 370	17 564
	Infra	11 434	4 559	3 065
	Verksamhet	19 219	15 221	4 369
	Lokala omkostnader	11 665	12 591	10 941
	<b>Totala kostnader</b>	<b>85 966</b>	<b>69 741</b>	<b>35 939</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>366</b>

Tabell 75. Anslagsbelastning Rörliga operativa ledningen (ROL/FHQ)

**12. sambandsbataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 782</b>	<b>1 574</b>	<b>1 429</b>
	Personal	61 481	66 738	59 887
	Infra	19 030	11 389	10 837
	Verksamhet	51 807	55 343	22 940
	Lokala omkostnader	28 367	43 385	59 822
	<b>Totala kostnader</b>	<b>160 685</b>	<b>176 855</b>	<b>153 486</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 76. Anslagsbelastning 12. sambandsbataljonen

**13. telekrigsbataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 382</b>	<b>945</b>	<b>1 037</b>
	Personal	53 766	42 565	38 592
	Infra	17 523	6 608	6 347
	Verksamhet	37 656	33 105	16 850
	Lokala omkostnader	19 704	25 413	31 486
	<b>Totala kostnader</b>	<b>128 649</b>	<b>107 691</b>	<b>93 275</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>27 800</b>	<b>43 160</b>	<b>102 003</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>10 936</b>	<b>9 382</b>	<b>18 751</b>

Tabell 77. Anslagsbelastning 13. telekrigsbataljonen

**Försvarsmaktens telenät- och marktelefonförband (FMTM)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>12 611</b>	<b>15 230</b>	<b>7 695</b>
	Personal	154 950	177 727	189 224
	Infra	144 029	151 061	147 192
	Verksamhet	107 254	148 723	132 562
	Lokala omkostnader	136 993	192 566	235 610
	<b>Totala kostnader</b>	<b>543 226</b>	<b>670 077</b>	<b>704 588</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>162 235</b>	<b>72 827</b>	<b>34 477</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>9 787</b>	<b>29 198</b>	<b>4 109</b>

Tabell 78. Anslagsbelastning Försvarsmaktens telenät- och marktelefonförband (FMTM)

**10. PSYOPS-förbandet**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>521</b>	<b>424</b>	<b>225</b>
	Personal	18 698	19 806	7 894
	Infra	8 057	3 415	2 341
	Verksamhet	12 309	13 001	5 294
	Lokala omkostnader	7 262	11 004	5 751
	<b>Totala kostnader</b>	<b>46 326</b>	<b>47 226</b>	<b>21 280</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>101</b>	<b>10 376</b>	<b>10 393</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>5 151</b>	<b>5 247</b>	<b>3 157</b>

Tabell 79. Anslagsbelastning 10. PSYOPS-förbandet

**11. ledningsplatsbataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>2 875</b>	<b>1 589</b>	<b>952</b>
	Personal	99 961	64 977	37 153
	Infra	34 154	13 654	10 684
	Verksamhet	75 440	58 806	18 681
	Lokala omkostnader	45 355	42 710	35 708
	<b>Totala kostnader</b>	<b>254 910</b>	<b>180 147</b>	<b>102 226</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 80. Anslagsbelastning 11. ledningsplatsbataljonen

**Insatsledning Stockholm (t.o.m. 2012-12-31)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Personal	0	0	5 449
	Infra	0	0	1 352
	Verksamhet	0	0	1 005
	Lokala omkostnader	0	0	2 881
	<b>Totala kostnader</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10 687</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 81. Anslagsbelastning Insatsledning Stockholm

**Regional stab Nord (fr.o.m. 2013-01-01)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>260</b>	<b>385</b>	<b>0</b>
	Personal	8 840	13 215	0
	Infra	1 878	9 151	0
	Verksamhet	9 106	11 357	0
	Lokala omkostnader	2 209	7 453	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>22 033</b>	<b>41 176</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 82. Anslagsbelastning Regional stab Nord

**Regional stab Mitt (fr.o.m. 2013-01-01)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>445</b>	<b>364</b>	<b>29</b>
	Personal	20 353	19 834	1 873
	Infra	4 240	2 812	173
	Verksamhet	8 875	8 279	436
	Lokala omkostnader	5 801	8 044	673
	<b>Totala kostnader</b>	<b>39 269</b>	<b>38 969</b>	<b>3 155</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 83. Anslagsbelastning Regional stab Mitt

**Regional stab Väst (fr.o.m. 2013-01-01)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>335</b>	<b>306</b>	<b>44</b>
	Personal	16 607	17 391	2 374
	Infra	2 995	1 490	219
	Verksamhet	4 550	5 615	583
	Lokala omkostnader	5 005	7 947	1 519
	<b>Totala kostnader</b>	<b>29 157</b>	<b>32 443</b>	<b>4 695</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 84. Anslagsbelastning Regional stab Väst



**Regional stab Syd (fr.o.m. 2013-01-01)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>577</b>	<b>477</b>	<b>11</b>
	Personal	22 957	23 281	132
	Infra	6 901	5 339	762
	Verksamhet	11 828	10 923	89
	Lokala omkostnader	9 548	12 421	182
	<b>Totala kostnader</b>	<b>51 234</b>	<b>51 964</b>	<b>1 165</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 85. Anslagsbelastning Regional stab Syd

**Telekrisstödenheten (TKSE)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>0</b>
	Personal	258	437	0
	Infra	2 729	2 576	0
	Verksamhet	315	435	0
	Lokala omkostnader	98	424	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>3 401</b>	<b>3 872</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 86. Anslagsbelastning Telekrisstödenheten (TKSE)

**Meteorologiskt och oceanografiskt centrum (METOCC)**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>0</b>
	Personal	119	195	0
	Infra	1 388	1 151	0
	Verksamhet	155	194	0
	Lokala omkostnader	45	190	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>1 707</b>	<b>1 730</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 87. Anslagsbelastning Meteorologiskt och oceanografiskt centrum (METOCC)

**Lednings- och underrättelseförband gemensamt**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Personal	0	0	0
	Infra	0	120	0
	Verksamhet	0	-120	0
	Lokala omkostnader	-494	-1 151	-61
	<b>Totala kostnader</b>	<b>-494</b>	<b>-1 151</b>	<b>-61</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>713 815</b>	<b>615 335</b>	<b>600 328</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>1 081 761</b>	<b>1 108 327</b>	<b>792 870</b>

Tabell 88. Anslagsbelastning Lednings- och underrättelseförband gemensamt

### **Logistikförband**

Logistikförbandens samlade anslagsbelastning för anslag 1.3 *Anskaffning materiel & anläggningar* och 1.4 *Vidmakthållande materiel & anläggningar* har bokförts på logistikförband gemensamt med undantag för 1. sjukhuskompaniet 2012-2013.

#### ***Analys och slutsatser***

2. logistikbataljonen har under 2014 påbörjat uppfyllnad av materiel och personal. 1. sjukhuskompaniet sattes upp under 2014 och varit del av NBG 15 och har därmed bedrivit omfattande övnings- och utbildningsverksamhet inför beredskapsperioden 2015.

**Totalt logistikförband**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>4 911</b>	<b>5 898</b>	<b>4 269</b>
	Personal	182 447	177 016	133 262
	Infra	30 685	33 389	26 406
	Verksamhet	160 852	155 443	76 575
	Lokala omkostnader	184 960	153 340	136 215
	<b>Totala kostnader</b>	<b>558 944</b>	<b>519 188</b>	<b>372 458</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>332 862</b>	<b>172 175</b>	<b>159 422</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>616 140</b>	<b>530 546</b>	<b>584 642</b>

Tabell 89. Anslagsbelastning Totalt logistikförband

**Operativa ledningstekniska bataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>62</b>	<b>53</b>	<b>10</b>
	Personal	156	435	125
	Infra	198	163	29
	Verksamhet	4 561	3 077	498
	Lokala omkostnader	1 937	804	204
	<b>Totala kostnader</b>	<b>6 852</b>	<b>4 479</b>	<b>856</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 90. Anslagsbelastning Operativa ledningstekniska bataljonen

**1. tekniska bataljonen**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>998</b>	<b>1 376</b>	<b>1 106</b>
	Personal	36 408	36 972	31 922
	Infra	11 064	12 239	11 586
	Verksamhet	11 193	21 610	12 545
	Lokala omkostnader	50 649	44 867	40 484
	<b>Totala kostnader</b>	<b>109 313</b>	<b>115 688</b>	<b>96 537</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 91. Anslagsbelastning 1. tekniska bataljonen

### 1. logistikbataljonen

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>1 491</b>	<b>2 594</b>	<b>2 046</b>
	Personal	56 919	83 242	64 728
	Infra	7 929	11 148	9 971
	Verksamhet	63 456	74 872	40 107
	Lokala omkostnader	45 994	60 518	63 682
	<b>Totala kostnader</b>	<b>174 298</b>	<b>229 780</b>	<b>178 488</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 92. Anslagsbelastning 1. logistikbataljonen

### 2. logistikbataljonen

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>808</b>	<b>261</b>	<b>410</b>
	Personal	32 506	8 957	15 824
	Infra	2 581	998	1 373
	Verksamhet	32 010	6 996	6 314
	Lokala omkostnader	25 286	5 915	12 238
	<b>Totala kostnader</b>	<b>92 383</b>	<b>22 866</b>	<b>35 749</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 93. Anslagsbelastning 2. logistikbataljonen

### 1. sjukhuskompaniet

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>671</b>	<b>414</b>	<b>172</b>
	Personal	21 295	11 518	4 681
	Infra	3 872	2 256	908
	Verksamhet	16 197	6 331	4 663
	Lokala omkostnader	33 387	14 676	4 774
	<b>Totala kostnader</b>	<b>74 751</b>	<b>34 781</b>	<b>15 026</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>16 088</b>	<b>-2 767</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 94. Anslagsbelastning 1. sjukhuskompaniet

## 2. sjukhuskompaniet

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>0</b>
	Personal	892	915	0
	Infra	154	582	0
	Verksamhet	107	327	0
	Lokala omkostnader	863	881	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>2 015</b>	<b>2 705</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 95. Anslagsbelastning 2. sjukhuskompaniet

## 1-2. sjukvårdsförstärkningskompanierna

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>431</b>	<b>693</b>	<b>202</b>
	Personal	17 429	20 818	6 146
	Infra	3 202	4 261	1 285
	Verksamhet	16 366	25 480	4 689
	Lokala omkostnader	13 486	15 480	5 514
	<b>Totala kostnader</b>	<b>50 483</b>	<b>66 039</b>	<b>17 634</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 96. Anslagsbelastning 1-2. sjukvårdsförstärkningskompanierna

## 1-3. NSE (t.o.m. 2012-12-31)<sup>17</sup>

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26</b>
	Personal	42	0	371
	Infra	0	0	75
	Verksamhet	165	3	1 241
	Lokala omkostnader	0	1	551
	<b>Totala kostnader</b>	<b>207</b>	<b>4</b>	<b>2 238</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 97. Anslagsbelastning 1-3. NSE

17 Uppgick fr.o.m. 2013 i FMLOG stab

**MOVCON-kompaniet<sup>18</sup>**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>431</b>	<b>475</b>	<b>297</b>
	Personal	16 800	14 159	9 466
	Infra	1 685	1 741	1 180
	Verksamhet	16 798	16 748	6 520
	Lokala omkostnader	13 480	10 846	8 769
	<b>Totala kostnader</b>	<b>48 763</b>	<b>43 494</b>	<b>25 935</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 98. Anslagsbelastning MOVCON-kompaniet

**Logistikförband gemensamt**

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Personal	0	0	0
	Infra	0	0	0
	Verksamhet	0	0	0
	Lokala omkostnader	-121	-646	0
	<b>Totala kostnader</b>	<b>-121</b>	<b>-646</b>	<b>0</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>332 862</b>	<b>156 087</b>	<b>162 189</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>616 140</b>	<b>530 546</b>	<b>584 642</b>

Tabell 99. Anslagsbelastning Logistikförband gemensamt

18 Fr.o.m. 2013 omorganiserades 1-3.MOVCON-plutonerna till MOVCON-kompaniet.

## Nationella skyddsstyrkorna

De nationella skyddsstyrkorna har under året genomfört krigsförbandsövningar (KFÖ) vid samtliga 40 hemvärnsbataljoner samt ett stort antal särskild övning förband (SÖF).

### Samtliga hemvärnsbataljoner<sup>19</sup>

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>2 756</b>	<b>5 019</b>	<b>5 094</b>
	Personal	378 685	417 360	460 135
	Infra	111 378	114 566	120 134
	Verksamhet	553 813	572 898	471 906
	Lokala omkostnader	83 385	105 734	145 099
	<b>Totala kostnader</b>	<b>1 127 261</b>	<b>1 210 558</b>	<b>1 197 274</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>122 659</b>	<b>133 029</b>	<b>57 239</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>0</b>	<b>17 462</b>	<b>16 813</b>

Tabell 100. Anslagsbelastning Samtliga hemvärnsbataljoner

### För insatsorganisationen gemensamt

Mot ”För insatsorganisationen gemensamt” förs kostnader som är gemensamma eller ej kan föras mot stridskraftsslag eller enskilt förband.

### För insatsorganisationen gemensamt

Anslag (Tkr)		2014	2013	2012
1.1	<b>Totala intäkter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Personal	0	0	0
	Infra	0	58	5
	Verksamhet	0	-58	-5
	Lokala omkostnader	-8 981	-6 935	320
	<b>Totala kostnader</b>	<b>-8 981</b>	<b>-6 935</b>	<b>320</b>
1.3	<b>Utgifter</b>	<b>15 574</b>	<b>147 507</b>	<b>353 874</b>
1.4	<b>Utgifter</b>	<b>47 824</b>	<b>101 449</b>	<b>859 290</b>

Tabell 101. Anslagsbelastning För insatsorganisation gemensamt

19 Ca 40 stycken produkter ingår



## Kostnader för förbandsreserven

*Därutöver ska Försvarsmakten i årsredovisningen redovisa kostnader förknippade med förbandsreserven uppdelat per anslag.*

RB p 23  
(Bilaga 2)

I Regeringens proposition 2008/09:140 Ett användbart försvar föreslås Försvarsmakten förutom dess insatsorganisation organisera en förbandsreserv bestående av fyra mekaniserade bataljoner. Förbanden ska personalförsörjas av förtidsavgångna GSS/HAGS och YO samt av GSS som avslutat sin tjänstgöring efter utgången kontrakt. Organisationsbestämmande materiel som inte erfordras för insatsorganisationen ska förrådsställas för förbandsreserven.

Under 2014 har del av tillgänglig materiel använts vid förbandsutbildning och insatser av insatsorganisationen. Kvalitetssäkring av materiel och materielbehov för de aktuella bataljonerna har påbörjats under 2014 men har inte slutförts. Planen för de fyra mekaniserade bataljonerna är att en fortsatt analys rörande det materiella innehållet för bataljonerna kan påbörjas under 2015 och då främst med stöd av PRIO när denna funktionalitet är införd. När så har skett kan kostnaderna återredovisas vilket beräknas att ske under 2015-2016.

Försvarsmakten har under 2014 vidmakthållit de förrådsställda stridsvagnarna på Gotland samt genomfört beredskapsövning med tillförd personal som en del av den ökade övningsverksamheten under 2014. Kostnader för stridsvagnarnas förrådsställning framgår enligt nedan och har belastat anslag 1.1 *Förbandsverksamhet och beredskap*. Stridsvagnarna förrådsställdes på Gotland under 2013.

### Kostnader förbandsreserven

Förband (Tkr)	2014	2013
Stridsvagnar	664	1 040

Tabell 102. Kostnader förbandsreserven



FÖRSVARSMAKTEN