



FÖRSVARSMAKTENS ÅRSREDOVISNING 2013

BILAGOR 2-3, UNDERBILAGA 3.1



FÖRSVARSMAKTEN



FÖRSVARSMAKTENS
ÅRSREDOVISNING
2013

Bilaga 2
Personalberättelse

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

INNEHÅLLSFÖRTECKNING BILAGA 2

PERSONALFÖRSÖRJNINGSGREFORMENS EFFEKTER PÅ FÖRSVARSMAKTENS VERKSAMHET	5
UTVECKLINGEN AV PERSONALFÖRSÖRJNINGSSYSTEMET	7
REKRYTERA	9
Rekrytering till och utfall av den grundläggande militära utbildningen (GMU)	10
Öppen dörr	12
Rekrytering till Hemvärnet	13
UTVECKLA	15
Personalutveckling	15
Vakanser och tillgången till kompetens	16
NYTTJA	17
Antalet anställda och könsfördelningen i Försvarsmakten	17
De anställdas placering i organisationen	18
Anpassning av antalet anställda	19
Flödet mellan olika personalkategorier	20
Yrkesofficerare	21
Civil personal	25
Reservofficerare	27
Anställda gruppbefäl, soldater och sjömän	29
Personal med hemvärnsavtal för gruppbefäl och soldater (HAGS)	38
Personal vid de internationella insatserna och annan utlandstjänstgöring	40
AVVECKLA	43
Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram	43
PERSONALRELATERAD ÅTERRAPPORTERING I ÖVRIGT	45
Andelen kvinnor	45
Veteransoldatpolitiken	49
Omstrukturering	50
Försvarsmaktens kollektivavtal och villkor m.m.	51
Arbetsmiljö	52

TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1	Antalet nyanställda och återanställda per personalkategori	9
Tabell 2	Rekrytering till och utfall efter den grundläggande militära utbildningen.....	10
Tabell 3	Åldersstrukturen hos dem som har slutfört den grundläggande militära utbildningen.....	10
Tabell 4	Antalet anställda per personalkategori, könsfördelning och medelålder	17
Tabell 5	Anställd personals placering i Försvarmakten.....	18
Tabell 6	Antalet yrkesofficerare totalt och per tjänstegrad	21
Tabell 7	Avgångsorsaker för yrkesofficerare	24
Tabell 8	Avgångsorsaker för civila arbetstagare.....	26
Tabell 9	Avgångsorsaker för reservofficerare	28
Tabell 10	Avgångsorsaker för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän.....	36
Tabell 11	Avgångsorsaker för tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän	36
Tabell 12	Personal i utlandstjänstgöring	40
Tabell 13	Nyckeltal 1 Andelen kvinnor och män	47
Tabell 14	Nyckeltal 2 Andelen kvinnor och män som är chefer	48
Tabell 15	Procentuell total sjukfrånvaro 2009-2013 för alla personalgrupper fördelat på kön	54
Tabell 16	Procentuell sjukfrånvaro 2009-2013 för civila fördelat på kön	54
Tabell 17	Procentuell sjukfrånvaro 2009-2013 för yrkesofficerare/GSS fördelat på kön	54
Tabell 18	Procentuell sjukfrånvaro 2009-2013 fördelat på ålder	54

FIGURFÖRTECKNING

Figur 1	Yrkes officerare – åldersstruktur.....	22
Figur 2	Civilanställd personal – åldersstruktur	25
Figur 3	Reservofficerare – åldersstruktur.....	27
Figur 4	GSS/K – åldersstruktur	34
Figur 5	GSS/T – åldersstruktur.....	35
Figur 6	Personal med hemvärnsavtal för gruppbefäl och soldater – åldersstruktur	38

Personalberättelsen sammanfattas i huvuddokumentets personalförsörjningsavsnitt.

PERSONALFÖRSÖRJNINGSGREFORMENS EFFEKTER PÅ FÖRSVARSMAKTENS VERKSAMHET

Personalförsörjningsreformen har nu nått så långt att det börjar gå att dra vissa slutsatser om möjligheten att uppnå de resultat och måluppfyllnad vad avser tillgänglighet som regeringen anger. Reformen följs kontinuerligt och efterhand som erfarenheter nås vidtas åtgärder inom ramen myndighetens ansvar och utifrån de ekonomiska förutsättningarna. Det är dock för tidigt att göra en bedömning om de samlade förutsättningarna att över tiden försörja insatsorganisationen.

Under 2103 har ett flertal parameterar utvecklats mycket positivt medan andra fortfarande är osäkra och kräver särskilda åtgärder. Noteras bör att 2013 var första året då rekrytering till tidvis tjänstgörande GSS skedde via den grundläggande militär utbildningen (GMU).

Insatsorganisationen är uppfyllda med krigsplacerad personal ur kategorierna tidigare pliktpersonal och de nya kategorierna GSS. Vid en beredskapshöjning kan således hela insatsorganisationen disponeras förutsatt regeringsbeslut. Däremot kan inte tidigare pliktpersonal eller avgångna GSS som bibehåller krigsplacering disponeras vid övningar. Insatsorganisationens tillgänglighet och beredskapen för enskilda krigsförband ökar efterhand som pliktpersonalen ersätts med anställd personal. Från 2014 kommer det att vara möjligt att ha en stående bataljonstridsgrupp i beredskap för nationella uppgifter.

Den militära personalens indelning i officerare, specialistofficerare, gruppbefäl, soldater och sjömän och personal med hemvärnsavtal är ändamålsenlig och gagnar Försvaretsmaktens möjligheter att producera, vidmakthålla och utveckla krigsförbanden. Den personella tillgängligheten ökar kontinuerligt vilket förbättrar Försvaretsmaktens möjligheter att hantera oförutsedda händelser. Det ska dock observeras att handlingsfriheten är kostnadsdrivande när verksamhet genomförs på icke planerad arbetstid.

UTVECKLINGEN AV PERSONALFÖRSÖRJNINGSSYSTEMET

Genomförd verksamhet

Utvecklingen och uppföljningen av personalförsörjningssystemet är en del av det förändringsarbete som genomförs. Viktiga delar i arbetet har varit att:

- mäta avgångsfrekvensen för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän och att följa upp orsakerna till att personal lämnar sina anställningar innan anställningstiden löper ut
- mäta personalflödet mellan olika personalgrupper
- identifiera och vidta åtgärder som behövs för en långsiktigt hållbar försörjning med gruppbefäl, soldater och sjömän
- redovisa och mot slutet av 2013 påbörja implementeringen av den plan för jämställdhetsintegrering som ingick i regleringsbrevet för 2013.

Resultat och slutsatser

Några exempel på de resultat som uppnåtts och de slutsatser som dragits är att:

- ca 14 procent av de kontinuerligt tjänstgörande gruppbefälen, soldaterna och sjömännen slutar på egen begäran innan anställningstiden löper ut. Det är ca fyra procentenheter mer än måltalet (ca tio procent) för 2013. Avgångarna är väsentligt mindre i den grupp som rekryterats via grundläggande militär utbildning jämfört med tidigare värnpliktiga, vilket förstärker den positiva trenden avseende minskade avgångar. Avgångssamtalen visar att ca hälften av dem som slutar i förtid gör det därför att de har fått en annan anställning eller börjat studera. Andra orsaker är arbetsuppgifterna och utvecklingsmöjligheterna. Lön och anställningsvillkor påverkar men i begränsad omfattning.
- flödet mellan olika personalgrupper är betydelsefullt för personalförsörjningen. Försvarens strävan är att personal som avslutar en anställning inte ska lämna myndigheten helt utan istället välja ett fortsatt engagemang i en annan roll. Uppföljningen visar att så också sker i en ökande omfattning. För närvarande väljer ca 40 procent av dem som lämnar en anställning som kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman att bli tidvis tjänstgörande (huvuddelen), påbörja yrkes- eller reservofficersutbildning eller teckna ett hemvärnsavtal.
- några av de faktorer som gynnar den långsiktiga försörjningen med gruppbefäl, soldater och sjömän är: lokala samarbeten med andra arbetsgivare, samarbetet med andra myndigheter, t.ex. Arbetsförmedlingen, en kontinuerlig antagning för att korta tiden mellan det att den enskildes intresse väcks och att engagemanget i Försvarensmakten inleds.
- det inte kommer att vara möjligt att tillgodose det långsiktiga behovet av personal med mindre än att väsentligt fler kvinnor väljer och behåller en anställning i Försvarensmakten. Det förutsätter i sin tur att visioner, verksamhetsnytta, beslut och myndighetsstyrning förenas på det sätt som redovisades för regeringen i Handlingsplan för jämställdhetsintegrering i Försvarensmakten 2014 (-2019)¹.
- behovet av att reglera rekryteringen av civila specialister med militär kompetens för att tillgodose både behovet av tillgänglighet och skyddet för annan anställning eller utbildning.

1. 2013-09-13 dnr 25 100:62524

REKRYTERA

Resultat

Tabellen nedan redovisar antalet ny- och återanställda i Försvarsmakten

Kontinuerligt tjänstgörande	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Medelålder (år)
Officerare	134	19	115	31
Specialistofficerare	222	26	196	28
Summa yrkesofficerare	356	45	311	29
Civila tillsvidareanställda	490	173	317	38
Civila visstidsanställda	1 052	363	689	39
Arbetstagare i internationella insatser	198	42	156	42
Gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K)	2 028	238	1 790	23

Tidvis tjänstgörande	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Medelålder
Officerare	246	11	235	47
Specialistofficerare	83	6	77	32
Summa reservofficerare	329	17	312	43
Gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T)	2 728	211	2 517	26

Personal som har utbildats under 2013	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Medelålder
Rekryter (GMU) ¹	3 784	576	3 208	21
Officersaspiranter ²	398	49	349	25

1. Rekryter som påbörjar grundläggande militär utbildning (GMU). Den totala summeringen är årets GMU-omgångar 1-5.

2. Antalet är summan av de tre pågående officers- och specialistutbildningarna.

Tabell 1 Antalet nyanställda och återanställda per personalkategori

Analys och slutsatser

Det sker ständigt ett inflöde av nyanställd och återanställd personal inom de olika personalkategorierna. Det kan exemplifieras med de 356 yrkesofficerare som har anställts. Av dessa var 95 från officersprogrammet 2010-13, 181 från specialistofficersprogrammet 2012-13 och 80 återanställda.

Reservofficerare har främst rekryterats bland de yrkesofficerare som har avslutat sin anställning. Det är gynnsamt eftersom det innebär att individernas kompetens alltjämt kommer verksamheten till del utan tillkommande kostnader. Flödet är dock inte tillräckligt för att tillgodose behovet av reservofficerare. Det behövs därutöver en grundläggande reservofficersutbildning för officerare och specialistofficerare. Försvarsmakten beslutade under hösten 2013 om en officersutbildning med start hösten 2014. Med undantag för GSS/T har Försvarsmaktens behov av nyanställd personal under året tillgodosetts numerärt. Kompetensperspektivet beskrivs längre ned i personalberättelsen.

Rekrytering till och utfall av den grundläggande militära utbildningen (GMU)

Genomförd verksamhet och resultat

Under 2013 genomfördes grundläggande militär utbildning (GMU) vid fem tillfällen. Rekryteringen genomfördes under tre rekryteringsperioder under 2012 och 2013. GMU 1 hade som huvudsakligt syfte att rekrytera till officerare och specialistofficerare, GMU 2 hade fokus mot GSS/K och HAGS, GMU 3 var avsedd för GSS/T och till viss del HAGS. GMU 4-5 hade ett ökat fokus mot GSS/T men omfattade även en viss del GSS/K och HAGS.

Händelse	Totalt	Kvinnor	Män	Andel kvinnor	Andel män
Ansökningar	33 147	6 551	26 596	20 %	80 %
Utsända rekrytttest	31 915	6 346	25 569	20 %	80 %
Svar på rekrytttest	21 934	4 203	17 731	19 %	81 %
Selekterade som kallas	17 796	3 490	14 306	20 %	80 %
Antagningsprovade	10 271	1 734	8 537	17 %	83 %
Nominerade	5 252	842	4 410	16 %	84 %
Påbörjat GMU	3 784	576	3 208	15 %	85 %
Slutfört GMU	3 035	426	2 609	14 %	86 %
Varav tagit anställning eller tecknat avtal					
- GSS/K	1 232	159	1 073	13 %	87 %
- GSS/T	568	60	508	11 %	89 %
- Officersaspiranter	92	19	73	21 %	79 %
- Hemvärnssoldater	349	68	281	19 %	81 %
- Civila arbetstagare	18	9	9	50 %	50 %
Summering av de som tagit anställning eller tecknat avtal	2 259	315	1 944	14 %	86 %
Personal som inte anställts eller tecknat kontrakt ¹	776	111	665	14 %	86 %

1. Dessa rekryter valde att göra något annat, t.ex. ett annat arbete eller studier. Det är en del i ungdomars rörlighet. Sannolikt kommer en del av dem att återvända till Försvarsmakten i en eller annan form.

Tabell 2 Rekrytering till och utfall efter den grundläggande militära utbildningen.
(Källa: Försvarsmaktens uppföljning och underlag från Totalförsvarets rekryteringsmyndighet.)

Åldersintervall, år	Antal rekryter	Kvinnor	Män
19 - 20 år	976	117	859
21 - 25 år	1 834	264	1 570
26 - 30 år	166	34	132
31 - 40 år	54	9	45
41 - 44 år	5	2	3
Totalt	3 035	426	2 609

Tabell 3 Åldersstrukturen hos dem som har slutfört den grundläggande militära utbildningen

Analys och slutsatser

Antalet som söker sig till Försvarsmakten via GMU är fortsatt stort och har ökat under 2013, även avseende andelen förstagångsökande. Avgångarna under rekryteringsprocessen, från ansökan till anställning/avtal är fortsatt stora. Försvarsmakten följer löpande upp orsakerna till avgångarna och kommer fortsatt att vidta åtgärder för att minska dem. Arbetet med att utveckla en rekrytering som bygger på kontinuerlig antagning istället för som tidigare omgångvis antagning är en åtgärd som syftar till att minska avgångarna under rekryteringen. En annan är förlängningen av den grundläggande militära utbildningen med en vecka. Förlängningen kommer att göra det möjligt att anpassa tempot vilket bedöms minska risken för avgångar under utbildningen.

Kvaliteten i rekryteringsunderlaget var fortsatt god 2013.

Fortsatt analys kommer att göras av den årliga uppföljningen av rekryteringsunderlaget som utförs av FHS på uppdrag av Försvarsmakten. (*Rekryteringsunderlaget 2013 – Det tredje året med ett frivilligbaserat försvar*).

Det totala antalet liksom andelen sökande kvinnor ökade 2013 i jämförelse med tidigare år. Jämfört med 2011 har antalet kvinnor mer än fördubblats². Antalet nomineringsbara kvinnor ökade från 538 (2012) till 842 (2013), men andelen var däremot lägre 2013 jämfört med 2012.

Försvarsmakten arbetar fortsatt med att utveckla sitt erbjudande i nya målgrupper. Försvarsmakten har sedan november 2012 genomfört två omgångar av Förberedande militär utbildning (FMU). Målgruppen för FMU är individer med kompetens i språk och kultur som härrör sig utanför EU. Genom projektet har Försvarsmakten utvecklat metoder för att nå målgrupper som man tidigare haft svårt att nå. Merparten av de som genomfört FMU har för avsikt att söka GMU. FMU utvecklas i avsnittet om Öppen dörr nedan.

Antagna med inriktning mot Hemvärnet ökade under 2013 och visar ett högre utfall jämfört med 2012. De individer som valt Hemvärnet som förstahandsval har ökat. Andelen som genomfört GMU och därefter skriver avtal med Hemvärnet har också ökat. Det är dock fortfarande en stor andel individer som genomfört utbildning med inriktning att skriva hemvärnsavtal som istället söker en anställning som GSS/K och GSS/T.

Den sammantagna effekten av avgångarna under och efter GMU är att ca 60 procent av de rekryter som påbörjade GMU har rekryterats som hemvärnssoldater, officersaspiranter, kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K) respektive tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T). För att nå de kvantitativa rekryteringsmålen har Försvarsmakten ökat överintagningen till uppemot 30 procent. Detta har medfört ökade kostnader.

Samtliga rekryter som avbryter sin utbildning på egen begäran eller som väljer att inte ta anställning efter genomförd GMU erbjuds att anonymt besvara en avgångsenkät. Svarefrekvensen är ca 85 procent.

De två största orsakerna till att avbryta sin utbildning är hälsoskäl (30 %) och personliga skäl (25 %). Ca 25 procent anger att arbetsmiljö (avseende stress, k rav, arbetsbelastning m.m.) har påverkat beslutet om att avbryta sin utbildning.

Försvarsmaktens övriga uppföljning bekräftar resultaten från avgångsenkäten. Den visar även att andelen kvinnor som skadar sig under GMU är högre än andelen män.

Positivt är att uppföljningen visar att rekryterna ger de utbildande befälen goda omdömen. De uppfattas ofta vara pålästa, kunniga, personliga. Nästan 80 procent av de rekryter som slutar kommer att ge en övervägande positiv bild av sin tid i Försvarsmakten och något fler kan tänka sig att utbildas på nytt inom Försvarsmakten.

2. Sökande kvinnor 2 887 (2011), 3 679 (2012) respektive 6 551 (2013).

Öppen dörr

Genomförd verksamhet och resultat

Ca 170 deltagare har genomfört Förberedande Militär Utbildning, FMU, vid Sjöstridsskolan (SSS), Försvarsmedicincentrum (FömedC) och I 19. Stödjande förband har varit Luftstridsskolan (LSS), F 17, P 4, Lv 6, F 21, A 9 och Totalförsvarets skyddscentrum (SkyddC). Utbildningen har även denna gång genomförts som ett arbetsmarknadspolitiskt projekt i nära samarbete med Arbetsförmedlingen (AF).

Deltagarna har visat stor uppskattning av den genomförda utbildningen och värderar Försvarsmaktens insatser mycket högt.

Utbildningstiden vid SSS och FömedC var tio veckor där även studier i de civila kärnämnen svenska, engelska, matematik och samhällskunskap genomfördes. Vid dessa förband hade Försvarsmakten denna gång möjlighet att, i nära samarbete med AF utbildningsanordnare, planlägga de civila studierna på ett sätt som stöttade dessa samtidigt som hela schemalaggningen därmed blev effektivare. Kvaliteten av de civila studierna kontrollerades och följdes upp på ett sådant sätt att cirka 90 procent av deltagarna kunde tentera av minst ett betyg vid utbildningens slut.

Utbildningen vid I 19 omfattade fem veckor med endast militär verksamhet. Vid de tre utbildningsförbanden har friheten att planera den militära verksamheten varit stor. Varje kompaniledning har härvid anpassat innehållet efter rådande lokala förutsättningar. Som exempel på övningar kan anges; Försvarskunskap, FM värdegrund, ledarskapsutbildning med in lagda ledarskapsmoment, inre tjänst, exercis, fysik träning, sjukvårdstjänst, brandtjänst, skyddstjänst, materielvård, fälthygien, överlevnad i fält, enkla fältmoment, patrullfälttävlan, repellering, bad i isvak, skjutförevisningar, upprättande och brytande av bivack. Deltagarna har även fått genomföra olika studiebesök vid andra förband.

Analys och slutsatser

Öppen dörr har genomförts med ett gott resultat, dock pågår fortsatt analys avseende kommande inflöde.

Rekrytering till Hemvärnet

Genomförd verksamhet och resultat

Försvarsmakten har vidtagit ett antal åtgärder för att förbättra rekryteringen i allmänhet till Försvarsmakten. Dessa åtgärder har även effekt på rekryteringen till hemvärnsförbanden.

Exempel på åtgärder som bedöms ge denna effekt är att närområdesprincipen för rekrytering förtydligats, vilket bland annat innebär att endast de som bor i rekryterande hemvärnsbataljons upptagningsområde medges GMU-plats för preliminär nominering. Under 2013 har särskilda medel avdelats för lokal rekrytering för alla personalkategorier. Till detta har det tillkommit möjligheter att söka särskilt stöd för lokal rekryteringskommunikation.

Specifikt riktat mot hemvärnet har ett rekryteringsseminarium genomförts riktat mot frivilliga yrkesinformatörer vilka arbetar med rekrytering och marknadsföring inom hemvärnsförbanden. Dessa yrkesinformatörer genomför rekrytering mot hela Försvarsmakten. De rekryteringkoordinatorer som införts ute på förbanden har fått särskild utbildning i hemvärnskunskap.

Under 2013 har drygt 2 000 personer rekryterats till hemvärnsförbanden. Av dessa har ca 350 personer rekryterats från GMU. Ca 50 personer har rekryterats som tidigare varit antingen officerare, specialistofficerare eller civila arbetstagare. Resterande del, ca 1 500 personer, bedöms till största delen komma från kategorin tidigare värnpliktsutbildade.

Analys och slutsatser

Långsiktigt bedöms ovanstående åtgärder inte vara tillräckliga för att säkerställa en önskad personaltillgång i hemvärnsförbanden. Framförallt är det brister i rekryteringen till hemvärnet via GMU samt rekrytering av avgångna GSS som måste adresseras. Här måste både metoder utvecklas samt resurser förstärkas.

UTVECKLA

Personalutveckling

En genomlysning av hur Försvarmakten kan arbeta med förtydligad struktur för personalutveckling i form av ramverk och metoder har genomförts under hösten 2013. Det övergripande syftet är att utveckla och behålla personal. Analysen av arbetet har resulterat i ett förslag på bl.a. ett mer systematiskt arbetssätt för hela organisationen.

Metoden för "Livs- och karriärutveckling för gruppbefäl, soldater och sjömän" har vidareutvecklats och möjlighet att arbeta med verktyget finns hos organisationsenheterna. Syftet med livs- och karriärutvecklingen är att stödja medarbetarna att se utvecklingsmöjligheter.

Riktlinjerna för "RALS Bilaga 3" har omarbetats så att möjligheten att söka medel för kompetensutveckling kan användas av fler samt att riktlinjerna blir mer flexibla.

Under hösten 2013 har en anpassad specialistofficersutbildning startat. Likaså pågår arbete att se över hur en fortsatt specialistofficersutveckling kan se ut.

Slutsatser angående kompetensförsörjning

För att uppnå en kompetensförsörjning som medger ökad tillgänglighet, användbarhet och flexibilitet fortsätter reformeringen inom personalförsörjningssystemet. Kompetensförsörjningen vilar på grunden att all personal har arbetsskyldighet avseende Försvarmaktens alla uppgifter. Rekrytering via den grundläggande militära utbildningen utgår från behov fördelat mellan kompetensområden, personalkategorier och anställningsform.

Möjligheten att rekrytera och behålla personal är avgörande för att kompetensförsörja organisationen och här pågår olika åtgärder vilket beskrivs i andra delar av årsredovisningen. Personalförsörjningsreformen har ännu inte kommit så långt att en bedömning av effekten av denna är möjlig fullt ut.

Vakanser och tillgången till kompetens

Genomförd verksamhet och resultat

Försvarmakten har anpassat målbilden för antalet anställda i de olika personalgrupperna till de ekonomiska förutsättningarna.

Försvarmakten har inte identifierat några nya kompetensområden där personalsituationen är särskilt ansträngd. Sedan tidigare är det känt att så är fallet beträffande bl.a. helikopterpiloter, teknisk personal, röjdykare, läkare, ubåts-, underrättelse-, sambands- lednings- och MSE-personal (*mission support element*; bl.a. bildtolkar) och officerare med ledningssystemskompetens. Det bör dock beaktas att Försvarmakten av nämnda, ekonomiska skäl kontinuerligt beslutar vilka befattningar som ska vara bemannade.

När det gäller tidvis tjänstgörande officerare, specialistofficerare och civila specialister är situationen annorlunda. Det beror bl.a. på att en stor del av reservofficerarna inte har den kompetens som behövs i insatsorganisationen, att reservofficerssystemet behöver finna sin roll i det reformerade personalförsörjningssystemet och på den osäkerhet som finns kring möjligheterna att anställa och kalla in tidvis tjänstgörande, civila specialister. Försvarmakten har påbörjat rekryteringen och nyutbildningen av tidvis tjänstgörande officerare och specialistofficerare men det kommer att ta ytterligare några år innan behovet av rätt utbildad personal är tillgodosett.

I ett utbildnings- och samövningsperspektiv kommer det att vara nödvändigt att hantera kompetensproblem i insatsorganisationen under minst en tioårsperiod, dvs. den tid som det kommer att ta att ersätta krigsplacerad, värnpliktig personal med GSS. Det är först när den värnpliktiga personalen har fasats ut som det kommer att vara möjligt att samöva krigsförbanden i full omfattning.

Analys och slutsatser

Försvarmakten kan genomföra de insatser och upprätthålla den beredskap som har lagt till grund för planeringen. Tillgången till kompetens har inte påverkat möjligheterna att nå de resultat och den måluppfyllnad som regeringen angav i regleringsbrevet för 2013. Det finns en rad indikatorer på att det inte är balans mellan de personella resurserna och den verksamhet som ska utföras. Obalansen kommer att tillta i takt med att reduktionen av antalet befattningar genomförs. Detta leder till att en balansering mellan uppgifter och resurser måste genomföras i takt med att organisationsarbetet slutförs

Personella vakanser påverkar direkt och indirekt måluppfyllnaden hos vissa insatsförband. Det bör noteras att det i flera fall tar lång tid, flera år, att åtgärda kompetensbrister. Vidare bör noteras att det finns brister avseende frivillig personal i hemvärnsförbanden.

NYTTJA

Antalet anställda och könsfördelningen i Försvarsmakten

Resultat

I nedanstående tabell ges en överblick av antalet anställda och kontrakterade hemvärnssoldater vid årsskiftet. De som är tidvis tjänstgörande och har varit inne och tjänstgjort benämns som aktiva.

Kontinuerligt tjänstgörande	Antal	Antal kvinnor	Antal män	Medelålder (år)
Officerare	7 837	411 (5,2 %)	7 426 (94,8 %)	44
Specialistofficerare	1 340	128 (9,6 %)	1 212 (90,4 %)	28
Gruppbefäl, soldater och sjömän	5 391	570 (10,6 %)	4 821 (89,4 %)	24
Arbetstagare i internationella insatser	62	18 (29 %)	44 (71 %)	41
Civila arbetstagare	5 365	2 170 (40,4 %)	3 195 (59,6 %)	46
Totalt	19 995	3 297 (16,5 %)	16 698 (83,5 %)	38

Tidvis tjänstgörande	Antal	Antal kvinnor	Antal män	Medelålder
Officerare	6 459	158 (2,4 %)	6 301 (97,6 %)	49
– varav aktiva	118	2 (1,7 %)	116 (98,3 %)	48
Specialistofficerare	102	9 (8,8 %)	93 (91,2 %)	33
– varav aktiva	37	6 (16,2 %)	31 (83,8 %)	31
Gruppbefäl, soldater och sjömän	2 666	197 (7,4 %)	2 469 (92,6 %)	27
– varav aktiva	615	67 (10,9 %)	548 (89,1 %)	22
Totalt	9 227	364 (3,9 %)	8 863 (96,1 %)	43

Hemvärnssoldater	20 596	2 946 (14,3 %)	17 650 (85,7 %)	-
Totalt alla	49 818	6 607 (13,3 %)	43 211 (86,7 %)	-

Tabell 4 Antalet anställda per personalkategori, könsfördelning och medelålder

Analys och slutsatser

Antalet aktiva tjänstgörande³ har ökat från ca 20 700 till ca 20 800. Skillnaden är nettoeffekten av verksamhetsöverföringen till Försvarets materielverk, en framgångsrik rekrytering av GSS/K och alla andra personalflöden under året. Detta utvecklas i den personalkategorivisa redovisningen nedan.

3. Aktiva tjänstgörande är alla kontinuerligt tjänstgörande och de tidvis tjänstgörande som har tjänstgjort under året. De senare redovisas som "varav aktiva" i tabellen.

De anställdas placering i organisationen

Resultat

I tabellen nedan redovisas hur de kontinuerligt anställda är placerade i organisationen d.v.s. vilken befattning den anställde är placerade på samt vilket krav befattningen innehar.

Kategori	Placerad på befattning med nivåkrav enligt FMORG 13						Totalt
	OF (OF 1-9)	SO (OR 6-9)	Oberoende (CF/CR)	GSS (OR 1-5)	Ej kravsatt ¹	FM uppdrag ²	
OFF/K	3 874	2 927	420	30	273	313	7 837
SO/K	66	1 199	11	33	30	1	1 340
CVAT	82	123	4 882	24	248	6	5 365
GSS/K	8	83	12	5 078	210	0	5 391
Totalt	4 030	4 332	5 325	5 165	761	320	19 933

1. Befattningar ej kravsatta, varav en del befattningar är för internationella insatser.

2. Individier som tjänstgör vid andra myndigheter än Försvarmakten såsom FMV, FHS m.fl.

Tabell 5 Anställd personals placering i Försvarmakten

Analys och slutsatser

Ny uppföljning som ersätter den tidigare uppföljningen av hur befälsreformen går. Här framgår bland annat hur många av officerarna som är placerade på befattningar kravsatta för specialistofficerare (SO, OR 6-9).

Anpassning av antalet anställda

Resultat

Försvarmakten har under året fullföljt omstruktureringen som i huvudsak genomfördes under 2012. Verksamhet som fortsatt under 2013 är ett fullföljande av avveckling av personal som inte har kunnat beredas plats i Försvarmaktens organisation. Här har ingått såväl militär som civil personal och avveckling har skett med de tillgängliga verktygen såsom särskilda pensionslösningar, karriärväxling och i vissa fall uppsägning p.g.a. arbetsbrist.

Under våren påbörjades arbetet med att omhänderta regeringens beslut att reducera Försvarmaktens lönekostnader. Arbetet fortgår under hösten och första halvåret av 2014 och kommer att resultera i en ny organisation, som kommer att innehålla färre kontinuerligt anställda till förmån för en ökad andel tidvis tjänstgörande.

Övergången till Försvarets materielverk av viss logistikpersonal har genomförts enligt plan.

Analys och slutsatser

Avveckling av personal som en följd av Försvarmaktens omstrukturering har i stort genomförts på avsett sätt och följt de planer som sattes upp i samband med omstruktureringen 2012.

Överföringen och genomförandet av logistikövergången till en samlad funktion på Försvarets materielverk har så här långt, vad avser den personella överföringen, genomförts enligt plan och har lett till en betydligt mindre logistikorganisation i Försvarmakten.

Flödet mellan olika personalkategorier

Resultat

Uppföljning av personalflödena till och från de i Försvarsmakten förekommande personalkategorierna startades 2013 med mätstart den första januari. Resultaten visar på att det finns ett flöde mellan i stort sett samtliga kategorier (inklusive till och från personal i frivilligverksamhet). De största förekommande flödena är till/från GSS/K och GSS/T samt de olika officersutbildningarna.

Under årets mätningar kan konstateras att flödet har ökat från drygt tio procent återutnyttjande till att cirka 40 procent av personalen i Försvarsmakten fortsätter sitt åtagande i en annan personalkategori eller återupptar sin anställning i samma kategori. T.ex. har ca 200 GSS/K valt att bli GSS/T och ca 100 GSS/T att bli GSS/K.

Det har även konstaterats ett mindre flöde till hemvärnet från både kontinuerligt och tidvis anställda. Flödet är emellertid så litet att det inte påverkar personalförsörjningen i nämnvärd grad.

Analys och slutsatser

Att det skapas ett naturligt personalflöde mellan olika personalkategorier, dvs. att personalen i Försvarsmakten vill och kan ta en förnyad anställning alternativt fortsätta med ett åtagande som frivillig är av stor vikt och en nödvändighet för att få en hållbar personalförsörjning på sikt.

Under året har en ökande trend registrerats som innebär att intresset för en fortsatt tjänstgöring är stigande.

Emellertid är återflödet fortsatt något för litet för ett hållbart och fungerande personalflöde. Ett fortsatt fokus på ett ökat engagemang är därför nödvändigt. Framförallt bör intresset för att efter sin avslutade anställning fortsätta inom hemvärnet uppmuntras. Här krävs en ökad ambition för att på sikt kunna upprätthålla volymen i Hemvärnsförbanden.

Ett års mätningar av personalflödena i detalj är dock en för kort tid för att med säkerhet kunna dra några säkra slutsatser. En fortsatt personalflödesuppföljning är nödvändig för att skapa kunskap om hur personalen rör sig mellan olika personalkategorier. Försvarsmakten bedömer att det krävs ytterligare ett till två års erfarenhetsvärden för att dra säkra slutsatser.

Yrkesofficerare

Omstrukturering av officerskåren

Under 2013 pågick ett projekt med uppgift att göra en kvalitetsutveckling av organisationen och identifiera verksamhetsnyttan samt föreslå åtgärder som kan stödja den fortsatta omstruktureringen av officerskåren.

En av projektets större slutsatser var att Försvarets organisation (FM Org 13) inte till fullo var försörjningsbar avseende yrkesofficerare.

Under 2012 och 2013 har officerare placerats på specialistofficers befattningar i de fall då befattningskraven uppfyllts.

Stort fokus har under året legat på att analysera organisationens försörjningsbarhet utifrån såväl Försvaretsmakten som helhet som olika kompetensområden. Arbetet kommer att slutföras inom ramen för det organisationsarbete som för närvarande genomförs (FM Org 18).

Arbetet inom ramen för FM Org 18 tillvaratar de slutsatser och det underlag som tidigare projekt redovisat.

Antalet yrkesofficerare per tjänstegrad

Resultat

Tjänstegrad	Totalt	Kvinnor	Män	Fullmakt (IF) ¹	FM-uppdrag ²	Medelålder (år)
General/ Generallöjtnant/ Generalmajor	17	0	17	0	3	55
Brigadgeneral/Flottiljamiral	14	1	13	0	6	53
Överste 1/ Kommendör 1	1	0	1	0	1	59
Överste/ Kommendör	131	3	128	5	27	53
Överstelöjtnant/Kommendörkapten	897	21	876	254	117	51
Regements-/flottiljförvaltare	7	0	7	1	0	50
Major/Örlogskapten	1 593	59	1 534	302	66	48
Kapten	2 603	153	2 450	337	64	45
Förvaltare	40	1	39	6	0	46
Löjtnant	2 108	126	1 982	374	28	42
Fanjunkare	116	9	107	3	0	36
Fänrik	429	43	386	0	1	27
1. Sergeant	1 119	105	1 014	0	1	27
Sergeant	12	1	11	0	0	27
Saknar grad i systemet PRIO	90	17	73	0	0	27
Summa	9 177	539	8 638	1 282	314	42

1. IF = Individuell lön med fullmakt

2. Individer som tjänstgör vid andra myndigheter än Försvaretsmakten som exempelvis FMV och FHS

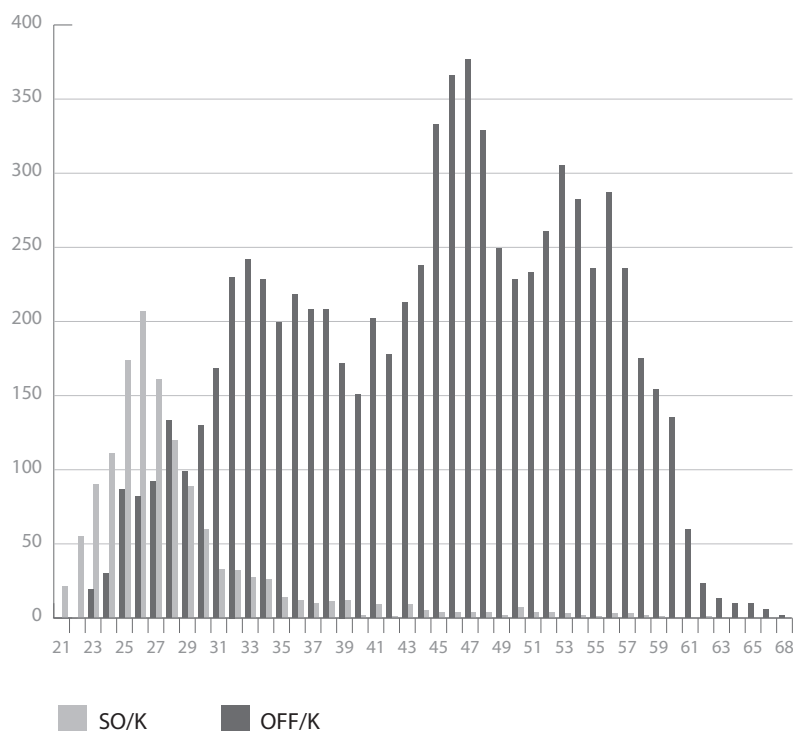
Tabell 6 Antalet yrkesofficerare totalt och per tjänstegrad

Antal och åldersstruktur

Resultat

Under året har antalet kontinuerligt tjänstgörande officerare minskat från 8 424 till 7 837. Nedgången följer i stort planeringen.

Antalet kontinuerligt tjänstgörande specialistofficerare har ökat från 1 116 till 1 340. Även den förändringen följer planeringen i stort.



Figur 1 Yrkesofficerare – åldersstruktur

Analys och slutsatser

Medelåldern för kontinuerligt tjänstgörande yrkesofficerare är 42 år (kvinnor 36 år och män 43 år). Vid särskiljning av yrkesofficerarnas personalkategori så är officerarnas (OFF) medelåldern 44 år (kvinnor 38 år och män 45 år) och specialistofficerarnas (SO) medelålder 28 år (kvinnor 27 år och män 28 år).

Frånvaro

Resultat

Nedan redovisas medelvärden för hela året för frånvaroorsaker i andel timmar mot tillgänglig tid. Yrkesofficerarnas totala frånvaro redovisas samt att personalkategorin särskiljs och officerarnas och specialistofficerarnas frånvaro redovisas separat.

Yrkesofficerarnas totala frånvaro under året var 24 procent (kvinnor 33 % och män 24 %) varav:

- Semester var totalt 12 % (kvinnor 10 % och män 12 %)
- Tjänstlediga utan lön var totalt 6 % (kvinnor 10 % och män 6 %)
- Tjänstlediga med lön var totalt 3 % (kvinnor 3 % och män 3 %)
- Sjukfrånvaro var totalt 1 % (kvinnor 1 % och män 1 %)
- Föräldraledighet ar totalt 2 % (kvinnor 9 % och män 2 %)

Varav frånvaro officerare:

Total frånvaro under året var 25 procent (kvinnor 34 % och män 24 %) varav:

- Semester var totalt 12 procent (kvinnor 11 % och män 12 %)
- Tjänstlediga utan lön var totalt 6 % (kvinnor 9 % och män 6 %)
- Tjänstlediga med lön var totalt 3 % (kvinnor 2 % och män 3 %)
- Sjukfrånvaro var totalt 1 % (kvinnor 2 % och män 1 %)
- Föräldraledighet var totalt 2 % (kvinnor 10 % och män 2 %)

Varav frånvaro specialistofficerare:

Total frånvaro under året var 21 procent (kvinnor 30 % och män 21 %) varav:

- Semester totalt var 9 % (kvinnor 8 % och män 9 %)
- Tjänstlediga utan lön var totalt 5 % (kvinnor 13 % och män 4 %)
- Tjänstlediga med lön var totalt 5 % (kvinnor 4 % och män 5 %)
- Sjukfrånvaro var totalt 0,5 % (kvinnor 1 % och män 0,4 %)
- Föräldraledighet var totalt 2 % (kvinnor 3 % och män 1 %)

Analys och slutsatser

Officerare har en något större frånvaro än andra kategorier på grund av att drygt 300 tjänstgör vid andra myndigheter såsom FHS och FMV m.fl. Dessa officerare är till stor del tjänstlediga från Försvarsmakten med eller utan lön vilket påverkar frånvaroresultatet.

Personalomsättning

Resultat

Yrkesofficerarnas personalomsättning för 2013 är låg och hamnade på 4,7 procent.

Avgångsorsaker för yrkesofficerare	Försvarsmaktens planering	Utfall totalt	Varav SO	Kvinnor	Män	Genomsnittlig anställningstid (år)
Entledigad på egen begäran	208	173	39	12	161	11,6
Ålderspension	128	95	0	0	95	34,1
Karriärväxling	30	31	32	5	26	15,5
Flygförarpension	15	19	0	0	19	32,2
Pensionsersättning	50	15	0	0	15	32,2
Övriga avgångar	40	93	9	8	85	14,7
Summa	471	426	54	25	401	19,2

Tabell 7 Avgångsorsaker för yrkesofficerare

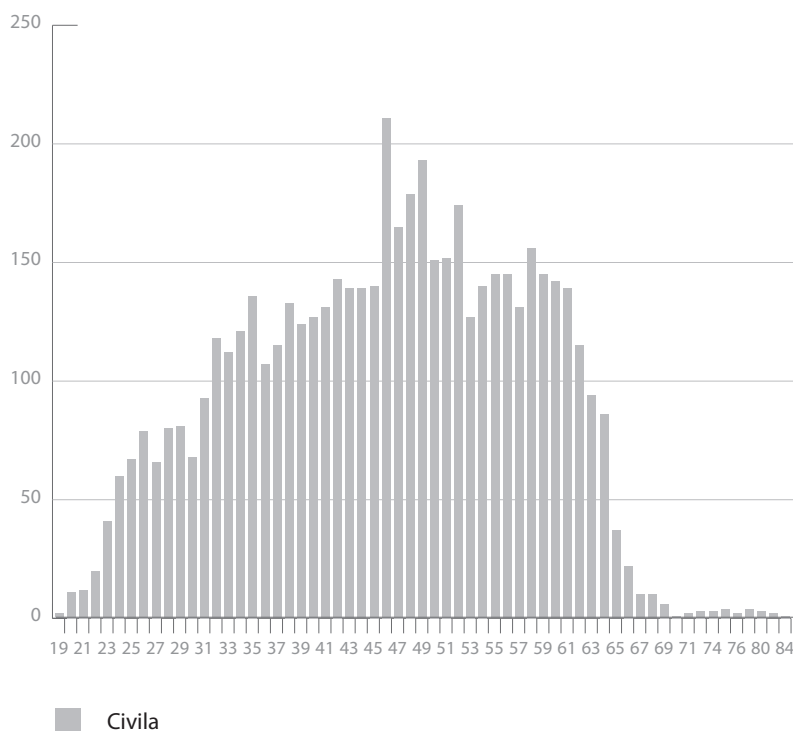
Yrkesofficerarna som har valt att avsluta sin anställning på egen begäran är 1,9 procent av medelantal anställda. För officerare är avgångarna 1,7 procent och för specialistofficerare 3,4 procent. Normala erfarenhetsvärden från tidigare år är mellan två och tre procent. Medelålder för yrkesofficerare som slutat är 45 år (kvinnor 34 år och män 45 år).

Civil personal

Antal och åldersstruktur

Resultat

Antalet civila arbetstagare har minskat från 6 567 till 5 365. Förändringen beror i allt väsentligt på verksamhetsövergången till Försvarets materielverk. Övergången pågår och ytterligare ca 150 civila arbetstagare lämnar Försvarsmakten i början av 2014.



Figur 2 Civilanställd personal – åldersstruktur

Medelåldern för civila arbetstagare (CVAT) är 46 år (kvinnor 46 år och män 46 år). De anställda som är över 67 år är tillsyningsmän.

Frånvaro

Resultat

Nedan redovisas medelvärde för hela året för frånvaroororsaker i andel timmar mot tillgänglig tid.

Civila arbetstagares totala frånvaro under året var 22 procent (kvinnor 23 % och män 19 %) varav:

- Semester var totalt 12 % (kvinnor 12 % och män 12 %)
- Tjänstlediga utan lön var totalt 2 % (kvinnor 2 % och män 2 %)
- Tjänstlediga med lön var totalt 1 % (kvinnor 1 % och män 1 %)
- Sjukfrånvaro var totalt 3 % (kvinnor 4 % och män 2 %)
- Föräldraledighet var totalt 3 % (kvinnor 4 % och män 2 %)

Personalomsättning

Resultat

De civila arbetstagarna har haft en hög personalomsättning i förhållande till medelantalet anställda. Det beror främst på verksamhetsövergången till Försvarets materielverk.

Avgångsorsaker för civil personal (tillsvidareanställda)	Försvarsmaktens planering	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Genomsnittlig anställningstid (år)
Entledigad på egen begäran	150	178	61	117	5,0
Ålderspension	100	129	52	77	26,5
Pensionsersättning	15	22	13	9	22,4
Karriärväxling	30	22	10	12	14,0
Omstrukturering/upsägning p.g.a. arbetsbrist	80	180	50	130	15,7
Övriga avgångar	40	74	19	55	10,8
Summa	415	605	205	400	14,4

Tabell 8 Avgångsorsaker för civila arbetstagare

Avgångar med avgångsorsaken egen begäran är 3,6 procent av medelantalet anställda. Normala erfarenhetsvärden är mellan två och tre procent. Den totala avgångsfrekvensen är 12,2 procent under året, vilket inkluderar dem som överförs till Försvarets materielverk. De som slutar har en medelålder på 50 år (kvinnor 52 år och män 50 år).

Civilas personalomsättning är under 2013 något högre än förväntat i Försvarets materielverks planering för året.

Reservofficerare

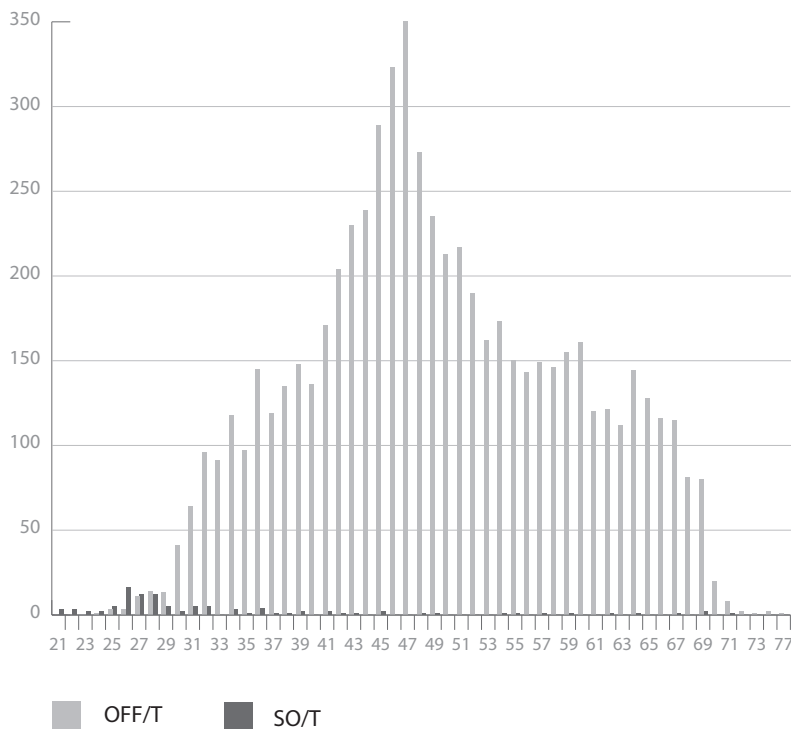
Utvecklingen av reservofficerssystemet kommer att beskrivas i Försvarets budgetunderlag för 2015.

Antal och åldersstruktur

Resultat

Reservofficerare är officerare (OFF) och specialistofficerare (SO) som tjänstgör tidvis i Försvaretsmakten och har sin huvudsysselsättning utanför myndigheten. Antalet reservofficerare har minskat från 6 926 till 6 561. Under året har i genomsnitt 157 reservofficerare tjänstgjort på heltid i Försvaretsmakten nationella verksamhet och ytterligare ca 30 har deltagit i internationella uppdrag.

Reservofficerarnas medelålder är totalt 49 år (kvinnor 40 år och män 49 år).



Figur 3 Reservofficerare – åldersstruktur

Personalomsättning

Resultat

I nedanstående tabell redovisas de reservofficerare som avslutat sin anställning uppdelat per avgångsorsak.

Avgångsorsaker för reservofficerare	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Genomsnittlig anställningstid (år)
Entledigad på egen begäran	32	2	30	12,4
Ålderspension	60	1	59	29,8
Entledigad pga. arbetsbrist	432	10	422	21,5
Övriga avgångar	12	0	12	9,9
Summa	536	13	523	21,6

Tabell 9 Avgångsorsaker för reservofficerare

Försvarmakten har sagt upp 432 reservofficerare på grund av arbetsbrist och dessa uppsägningar har trätt i kraft under året. Orsaken till uppsägningen är att dessa individer har tackat nej till nytt avtal med internationell arbetskyldighet.

Anställda gruppbefäl, soldater och sjömän

Utveckling av systemet med anställda gruppbefäl, soldater och sjömän

Under året har utvecklingen av systemet med anställda gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K och T) fortskridit. I takt med att erfarenheter och kunskaper ackumuleras vidtas successiva åtgärder så att personalförsörjningssystemet möter den försvarspolitiska reformens ambitioner. En tydlig erfarenhet är att det tar längre tid än under plikten att producera en färdig soldat. Den ökade utbildningstiden beror på ett lägre tidsuttag som en konsekvens av arbetstidsregleringen.

Den gradvisa uppfyllnaden av krigsförband påverkar möjligheten att genomföra övning på högre förbandsnivåer. De mest positiva erfarenheterna av att nyttja gruppbefäl, soldater och sjömän återfinns i arbetsmiljön och i kvaliteten på soldaterna. Soldaterna upplevs vara mer motiverade och de uppvisar en högre och jämnare förmåga. I det nya systemet kan äldre soldater agera mentorer åt yngre för att underlätta deras integration på arbetsplatsen och som stöd i olika utbildningssituationer.

Personalförsörjningen bygger på att GSS/K behåller sina anställningar tillräckligt länge. Eftersom personalsammansättningen fortfarande utgörs av GSS/K som antingen kommer från värnplikten eller via GMU är det svårt att dra långtgående slutsatser med bara tre års erfarenhetsvärden. En positiv indikator är att avgångar på egen begäran för GSS/K har minskat från 19 procent under 2012 till 14 procent under 2013. Baserat på dessa avgångar är den prognosticerade medelanställningstiden ca fyra år, vilket är lägre än vad som är önskvärt. De viktigaste åtgärderna för att öka medelanställningstiden är att minska avgångarna och att öka återrekryteringen. Sammantaget är det svårt att förutse personalomsättningen bland GSS/K vilket gör det svårt att bedöma behovet av nyrekrytering och utbildning.

Rekrytera

Rekrytering till GSS och HAGS har de senaste åren ägnats särskilt fokus. Vikten av en framgångsrik rekrytering kan inte nog understrykas. Området har under året präglats av ökad samordning och utveckling. Under 2013 genomfördes militär grundrekrytering till GSS/K, GSS/T och HAGS. Antalet sökande till GSS/K och HAGS är fortsatt stort och har ökat under 2013. Den positiva utvecklingen av intresset bland kvinnor har fortsatt. Rekryteringskommunikationen har haft ett stort genomslag i målgruppen och har starkt bidragit till att öka intresset bland både män och kvinnor. Däremot är avgångarna mellan svar på rekrytttest och anställning fortsatt stora. För att minska avgångarna under själva rekryteringsprocessen kommer Försvarsmakten under 2014 att införa kontinuerlig antagning till GMU vilket kommer att korta ledtiderna mellan ansökan och antagning. De långa ledtiderna har visat sig vara en anledning till att individer hoppar av antagningsprocessen. Försvarsmakten har ökat överintagningen till GMU för att kompensera för avgångarna. Dessutom har den löpande uppföljningen av rekrytering fortsatt utvecklats.

Under 2013 rekryterades för första gången GSS/T via GMU. Rekryteringen av GSS/T via GMU har varit mindre framgångsrik än GSS/K. GSS/T är okänt bland målgrupperna vilket påverkar förutsättningarna för att säkerställa uppfyllnad i krigsförbanden. Därför har drivkrafter och hinder kartlagts bland unga för att tydliggöra rekryteringsmålgruppen för GSS/T. När rekrytering till GSS/T genomförts har särskilda informationsåtgärder genomförts syftande till öka och behålla intresset för anställning som GSS/T. Andelen GSS/K som blir GSS/T är för låg men har en positiv utveckling. Inom Försvarsmakten har en särskild utredare tillsatts under året för att sammanhålla utvecklingen av konceptet GSS/T på kort och lång sikt. Härvid har ett antal utvecklingsarbeten påbörjats, än så länge är erfarenheterna kring rekrytering av GSS/T via GMU begränsade.

Arbetet med att vidareutveckla militär grundrekrytering som påbörjades 2011 har fortsatt. Det innebär bland annat utveckling av nytt tekniskt stödsystem och arbetssätt som möjliggör en individanpassad kontinuerlig rekrytering. Införandet av en utvecklad militär grundrekrytering kommer minska ledtiden från intresse till

utbildningsstart vilket bedöms, när det införs under 2014, minskar risken för avgångar. Vidare har en förstudie om att öka Försvarets förmåga att hantera relationer till potentiella och befintliga medarbetare genomförts. Leveransen från förstudien är en rekommendation kring utveckling av styrning och ledning samt förslag till ett nytt arbetssätt för relationsarbetet, men även en kravspecifikation för relevant verktygsstöd.

Behålla

Försvarets makt har under året lagt särskild vikt vid förutsättningsskapande åtgärder för att över tiden behålla GSS i enlighet med myndighetens planering. Organisationen har medvetandegjorts om frågans betydelse för personalförsörjningen, vilket varit en viktig del för förändringsarbetet. Grundläggande har varit att ta till vara, kommunicera och successivt vidta åtgärder utifrån de kunskaper och insikter som genererats över tiden. Införandet av GSS/T är relativt nytt, varför erfarenheter och därmed åtgärder syftades till att behålla GSS/T är begränsade. I de fall åtgärder vidtagits så redovisas de nedan.

Utmaningen för att kunna behålla GSS/K är grundläggande trivsel i en meningsfull vardag som skapar framtidsutsikter.

Regelbunden verksamhet vid krigsförbanden för GSS/T

Övningsverksamheten för aktuella krigsförband har genomförts med målsättningen att alla GSS/T som anställda vid årets början skulle genomföra någon form av krigsförbandsövning (KFÖ).

För de som inte genomfört KFÖ har relationen istället vidmakthållits genom informationsträffar/helger, informationsbrev eller genom annan form av kommunikationskanal.

Då detta är det första året med GSS/T via GMU är detta fortfarande i sin linda varvid Försvarets makt efter året dragit lärdomar i syfte att utveckla hanteringen och metodiken för att erbjuda GSS/T regelbunden verksamhet ytterligare under nästkommande år.

Grundläggande trivsel i en meningsfull vardag

Arbetsplatsen präglas idag av en unik gemenskap med en stark sammanhållning, det är roligt på jobbet. Det finns en god balans mellan arbete och fritid. Det direkta ledarskapet är bra, GSS/K upplever en god relation till den närmaste chefen och blir professionellt bemött. Däremot har chefers arbetsbelastning och tillgänglighet påverkats negativt av förändringar i exempelvis organisation, arbetssätt och arbetsgivarroll. För att stärka första linjens chefer i sina roller som ledare och som arbetsgivarens företrädare har exempelvis utbildningsinsatser om arbetsgivarrollen genomförts, systemstödet PRIO förenklats. Ett arbete har påbörjats med en översyn av myndighetens interna bestämmelser. Översynen syftar till att öka förutsättningarna för GSS/K att ta ett större ansvar, utvecklas i sin roll och därmed kunna avlasta cheferna i genomförandet av viss verksamhet.

Om än GSS/K anser att Försvarets makt är en arbetsplats som präglas av likabehandling och jämställdhet har det funnits anledning att ägna frågan särskild uppmärksamhet eftersom kvinnor inte upplever det i lika stor utsträckning som män. Därför har Försvarets makt valt att ägna särskilt fokus åt kvinnor i såväl löpande uppföljning som genom riktade insatser syftande till att öka kunskapen om olika typer av hinder och möjligheter i kvinnors vardag och utveckling på arbetsplatsen. Exempel på löpande åtgärder är jämnare könsfördelning i befälslagen och undvika att skapa grupper med en ensam kvinna bland män. Därutöver har Försvarets makt valt att vara en av 18 myndigheter som deltar i programmet Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM). Deltagandet kommer bidra till att utveckla myndigheten ur ett jämställdhetsperspektiv, vilket på sikt skapar förutsättningar för förbättrad psykosocial arbetsmiljö samt icke-diskriminerande bemötande av GSS och inom gruppen GSS. Det i sin tur bidrar till att behålla kompetens oavsett kön.

Stärkta framtidsutsikter

Den enskilt viktigaste frågan för att behålla GSS/K bedömer Försvarsmakten vara möjligheterna till personlig utveckling. Det är personlig utveckling som skapar stärkta framtidsutsikter. Grundläggande för utvecklingen är dialogen med närmaste chef inom ramen för utvecklingssamtalet. Här sker planering av medarbetarens karriär och utveckling inom eller ut ur Försvarsmakten. Som stöd till cheferna har arbetet med att förstärka möjligheterna till Livs- och karriärutveckling fortsatt. Livs- och karriärutveckling är en metod syftandes till att stärka medarbetarens utvecklingsmöjligheter och förberedelser för en vidare karriär inom Försvarsmakten eller för annan sysselsättning.

Även om många GSS/K ser goda möjligheter till att fortsätta inom Försvarsmakten så är kännedomen om vilka valmöjligheter som finns alldeles för låg. Samtidigt har inte alla ambition att fortsätta inom myndigheten. Även här finns en okunskap om vilket stöd som finns att tillgå. Möjligheten till stöd att växla arbete vid anställningens slut är en stark drivkraft för att fullfölja anställningen. Här har Försvarsmakten påbörjat ett arbete med att tydliggöra och kommunicera vilka möjligheter som finns för karriär- och yrkesutveckling inom som utanför myndigheten.

Arbetet omfattar flera olika delar. Dels att stärka yrkesutvecklingen genom att öka kännedomen om möjligheter inom ramen för Försvarsmaktens interna kursutbud, möjligheter till tjänstledighet för tentamen och prov av annat arbete samt möjligheter till utvecklingsåtgärder inom ”RALS bilaga 3”. Dels att undersöka möjligheten till att arbetsgivaren i möjligaste mån förlägger arbetstid så att studier kan genomföras parallellt med arbete, genom att specialistofficersutbildning anpassas i tid och omfattning (kortare utbildning) för erfarna GSS/K samt att arbetsgivaren har en generös syn på certifieringar så giltiga civila certifikat erhålls även om dessa inte i alla delar krävs för tjänsten. Just möjligheten till studier på arbetstid är en annan stark drivkraft för att fullfölja anställningen som GSS/K.

En annan aspekt är i vilken mån ackumulerade erfarenheter och kompetenser från Försvarsmakten (meritvärde) är efterfrågat på arbetsmarknaden. Här finns det en skepsis bland GSS/K (även övriga kontinuerligt tjänstgörande) samtidigt som Försvarsmakten ser att synen är mer positiv på arbetsmarknaden. Myndigheten bedömer att skillnaden i uppfattning driver önskemål om kompletterande utbildning för en fortsatt karriär utanför Försvarsmakten.

Därför har Försvarsmakten initierat och utvecklar en rad samarbeten kring utbildning och arbetskraft på olika nivåer (centralt, regionalt och lokalt) runtom i landet. Ett antal överenskommelser och avtal är skrivna med såväl privata aktörer som med aktörer i offentlig sektor. Inte minst med tanke på att kunna kommunicera goda exempel såväl internt som externt. Sammanhållande är den funktion för arbetsgivarrelationer som etablerats vid Högkvarteret som i nära samarbete med sina lokala motsvarigheter utvecklar relationer. Samtidigt pågår arbetet med att stärka veteraners ställning i samhället. Samhällets erkänsla och respekt är i sammanhanget centralt.

Rimlig ersättning

Den lön och de förmåner som Försvarsmakten erbjuder GSS är konkurrenskraftiga relativt vad andra arbetsgivare erbjuder, för motsvarande arbetsuppgifter. GSS/K är i stor utsträckning nöjda med möjligheterna till träning på arbetstid och de lönetillägg som ges vid insats och övning. Däremot finns det finns ett utbrett missnöje med löneutvecklingen bland GSS/K. Möjligheterna till löneutveckling är kopplade till karriär- och yrkesutveckling och därför i viss mån okända bland GSS/K. Tydliggörande av utvecklingsmöjligheter i kombination med införandet av Försvarsmaktens lönebildning bedöms åtgärda otydlighet och okunskap bland GSS/K. Här har chefer ett särskilt ansvar att kommunicera sambandet mellan lön och det arbete som utförs samt vad den enskilde arbetstagaren kan göra för att påverka sin löneutveckling. Försvarsmakten bedömer att det idag inte finns något tydligt samband mellan lön/förmåner och fullföljandegraden. Försvarsmakten följer löneutvecklingen generellt och för olika yrkesområden specifikt. Det finns anledning att över tiden följa frågan relativt närliggande yrken på arbetsmarknaden och dess påverkan på personalomsättningen.

Behovet av stöd med bostad bland GSS varierar. Dels beroende på geografi och dels beroende på tjänstgöringsform. Bostadsbristen för GSS är störst i Stockholms och Uppsala län. Vad beträffar GSS/T har Försvarsmakten uppfattat att det varit särskilt svårt att ordna med bostad under befattningsutbildningen, vilket lett till önskad personalomsättning.

Utifrån gällande regelverk har Försvarsmakten i praktiken endast möjlighet att utnyttja Stiftelsen MHS-Bostäder för att lösa bostadsbehovet. Försvarsmakten har gett stiftelsen i uppdrag att utgöra en aktör för att lösa bostadsproblem för GSS i Stockholms-, Enköpings- och Uppsalaområdet. Stiftelsen har också fått ett särskilt utredningsuppdrag avseende möjligheter för tidvis tjänstgörande (GSS/T) att hyra bostad. Stiftelsen har under 2013 ordnat med 230 bostäder för GSS.

Det kan dock inte uteslutas att det kan uppstå behov av åtgärder i andra delar av landet. Försvarsmakten kommer därför att undersöka på vilka andra orter och i vilken omfattning som det kan bli ett bostadsproblem och vilka åtgärder som kan vidtas.

Samarbetet med andra arbetsgivare

Resultat

Under 2013 har Funktionen för Arbetsgivarrelationer etablerats. En nulägesanalys har genomförts rörande vilket arbete som har gjorts centralt och på respektive förband. Parallellt har material till stöd för förbanden i arbetet med externa kontakter tagits fram. Försvarsmaktens webbplats har uppdaterats och gjorts mer tillgänglig för andra arbetsgivare. Fördelarna med att samarbeta med Försvarsmakten och med att anställda personer med ett engagemang i Försvarsmakten belyses och lyfts fram i intervjuer med andra arbetsgivare där dessa berättar om sina erfarenheter.

Försvarsmaktsråd

Ett centralt Försvarsmaktsråd har inrättats där nyckelpersoner från företag, myndigheter och universitet, Svenskt Näringsliv, Företagarna och SKL (Sveriges kommuner och landsting) kommer att delta. Det centrala Försvarsmaktsrådets konstituerande möte äger rum i februari 2014 med syfte att samråda i strategiska och operativa frågor rörande personal- och kompetensförsörjning.

Försvarsmakten har etablerat regionala Försvarsmaktsråd, (Norrbotten, Skaraborg och Småland) samtidigt som flera är på väg att startas upp (Linköping, Skåne och Blekinge). I dessa regionala Försvarsmaktsråd ingår motsvarande aktörer som i det centrala rådet, men kommuner och Länsstyrelser utgör där centrala delar.

Samarbeten

Försvarsmakten har under året arbetat centralt med att skapa och samla in goda exempel på lokala samarbeten med andra arbetsgivare och organisationer, främst vad gäller tidvis och kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän, samt med att lyfta fram och sprida dem internt till samtliga förband i syfte att användas lokalt i dialog med andra arbetsgivare. Centrala avsiktsförklaringar har skapats tillsammans med flera arbetsgivare och myndigheter (t.ex. Arbetsförmedlingen, IBM, SAAB, *Military Work*, Viasat och PEAB) och fler är på gång.

Lokalt och regionalt har flera samarbeten startats under 2013 med arbetsgivare och organisationer inom både privat och offentlig sektor (till exempel Skaraborgs sjukhus och Luleå tekniska universitet). I huvudsak sker samarbeten inom personalförsörjning, men samarbeten sker även inom områden som kommunikation, utbildning och boende.

Påbörjade aktiviteter

Arbete pågår med att informera olika parter (såsom intresse- och branschorganisationer) om Försvarsmaktens nya personalförsörjning och vad det innebär.

Arbete med att organisera "Arbetsgivardagar" på förband där arbetsgivare bjuds in att knyta kontakt med Försvarsmaktens soldater i ett tidigt skede har startats upp. Detta förväntas leda till att soldaterna i och med en anställning i Försvarsmakten också får flera attraktiva erbjudanden för sin fortsatta karriär. Detta kan komma att minska förtidsavgångar, ökar individens förtroende för Försvarsmakten samtidigt som det i ett leder till att Försvarsmakten blir en attraktivare arbetsgivare.

Lokalt har olika metoder för att knyta närmare kontakt med GSS/T huvudsakliga arbetsgivare prövats. Arbete har inletts i syfte att möjliggöra att informera den huvudsakliga arbetsgivaren så långt som sex månader i förväg för att underlätta deras planering.

Analys och slutsatser

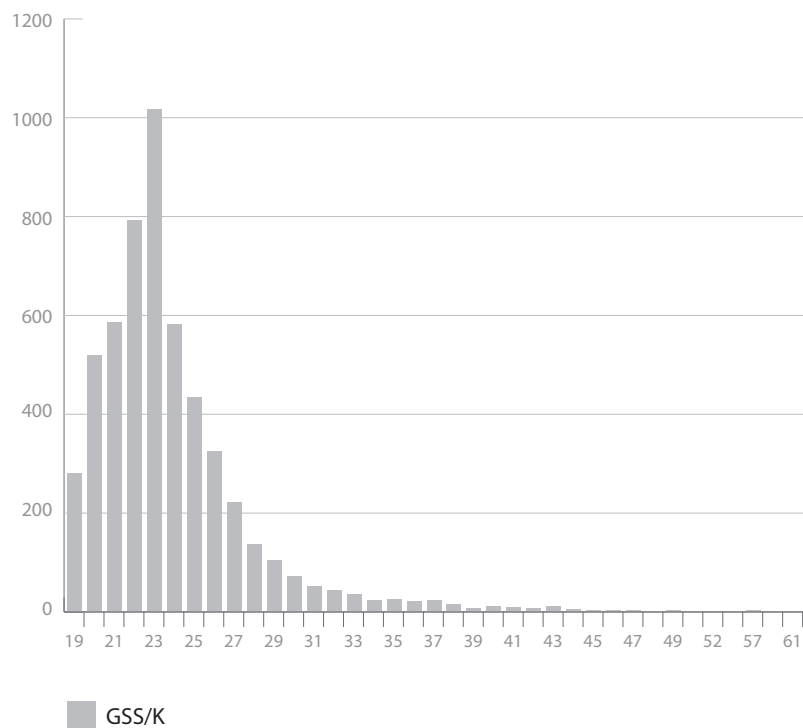
Kunskapsnivån om Försvarsmakten är låg till mycket låg i samhället. Kommunikationsinsatser genom nätverk som Försvarsmaktsråd och andra forum där Försvarsmakten medverkar är grundläggande för att öka förståelsen för Försvarsmaktens verksamhet i stort och för att lyfta fram de mervärden det skulle innebära att anställa personal är eller har varit anställd som gruppbefäl, soldat eller sjöman.

Ingångna och kommande samarbetsavtal bedöms, genom bland annat medial uppmärksamhet, bidra till en starkare folkförankring och därmed ökad attraktionskraft, samtidigt som det ökar möjligheten att behålla personal under längre tid.

Antal och åldersstruktur

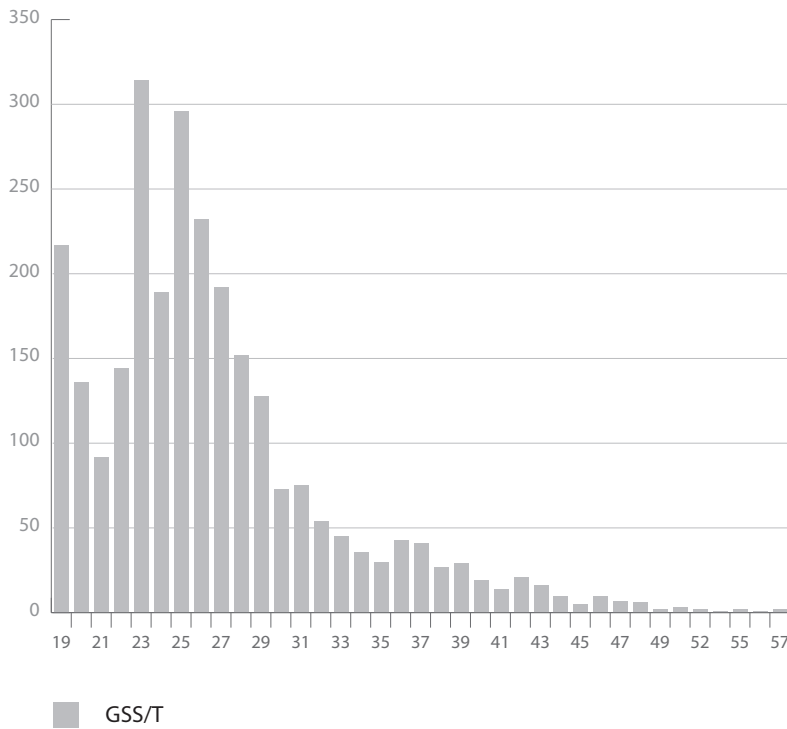
Resultat

Antalet kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K) har ökat från 4 487 till 5 391. Det innebär att målet för 2014 budgetunderlaget för 2014 har nått ett år tidigare än planerat. Medelåldern för GSS/K är 24 år (kvinnor 23 år och män 24 år).



Figur 4 GSS/K – åldersstruktur

Antalet tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T) har ökat från 1 582 till 2 666. Personal-kategorin GSS/T består till största delen av personal från tidigare värnpliktsystemet, därför är medelåldern högre för GSS/T än för GSS/K. Medelåldern för GSS/T är 27 år (kvinnor 24 år och män 27 år).



Figur 5 GSS/T – åldersstruktur

Analys och slutsatser

Resultatet för GSS/T understiger det mål på 3 900 som Försvarmakten redovisade i budgetunderlaget för 2013.

Inflödet av nyanställda GSS/K sker löpande genom grundläggande militär utbildning (GMU). Andelen GSS/K med GMU-bakgrund ökar och vid årsskiftet är det 47 procent av GSS/K som har genomgått GMU.

Andelen GSS/K som har värnpliktsbakgrund minskar och är vid årsskiftet nere i 53 procent.

GSS/K med värnpliktsbakgrund slutar i större omfattning än de som har GMU-bakgrund.

Inflöde har skett löpande genom det nya personalförsörjningssystemet via GMU, därmed har andelen GSS/T med GMU bakgrund hela tiden ökat, och är vid årsskiftet 23 procent av totala antalet.

Andelen GSS/T som har värnpliktsbakgrund har minskat något och är vid årsskiftet 77 procent av den totala styrkan.

Frånvaro

Resultat

Nedan redovisas GSS/K medelvärde för hela året för olika frånvaroorsaker i andel timmar mot tillgänglig tid.

GSS/K totala frånvaro under året är 22 procent (kvinnor 23 % och män 22 %) varav:

- Semester totalt är 9 % (kvinnor 9 % och män 9 %)
- Tjänstlediga utan lön är totalt 5 % (kvinnor 6 % och män 5 %)
- Tjänstlediga med lön är totalt 6 % (kvinnor 5 % och män 7 %)
- Sjukfrånvaro totalt är 1 % (kvinnor 2 % och män 1 %)
- Föräldraledighet totalt 0,3 % (kvinnor 0,7 % och män 0,3 %)

Personalomsättning

Resultat

Gruppbefäl, soldater och sjömän som är kontinuerligt tjänstgörande (GSS/K) har en hög personalomsättning i förhållande till andra personalkategorier. Orsakerna är i huvudsak att kategorin består av unga individer med en låg medelålder på 25 år. Den totala avgångsfrekvensen är 19 procent under året. För avgångsorsaken ”på egen begäran” ligger avgångsfrekvensen på 14 procent. Medelåldern för de som slutar på egen begäran är 24 år (samma ålder för bägge kön).

Avgångsorsak GSS/K	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Genomsnittlig anställningstid (år)
Entledigad på egen begäran	669	75	594	1,8
Entl. Tidsbegränsad anställning	162	23	139	1,1
Övriga avgångar	115	13	102	2,5
Summa	946	111	835	1,8

Tabell 10 Avgångsorsaker för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän

Gruppbefäl, soldater och sjömän som är tidvis tjänstgörande (GSS/T) har en total avgångsfrekvens med 12,5 procent under året. Avgångsorsaken egen begäran ligger på 8 procent. Medelåldern på de som slutar på egen begäran är 27 år (kvinnor 28 år och män 27 år).

Avgångsorsak GSS/T	Utfall totalt	Kvinnor	Män	Genomsnittlig anställningstid (år)
Entledigad på egen begäran	165	17	148	0,5
Entl. Tidsbegränsad anställning	74	7	67	0,6
Övriga avgångar	15	0	15	0,5
Summa	254	24	230	0,5

Tabell 11 Avgångsorsaker för tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän

Analys och slutsatser

Samtliga GSS som avbryter sin anställning på egen begäran ska erbjudas avgångssamtal. Som en del av samtalet erbjuds den enskilde att anonymt besvara en avgångsenkät. Svarefrekvensen för GSS är drygt 30 procent.

Den vanligaste orsaken till att nästan hälften av GSS avbryter sin anställning är jobb, studier eller att andra alternativ utanför Försvarmakten lockar mer. Den andra orsaken är personliga skäl.

Ca 70 procent av responderande GSS som slutar kommer att ge en övervägande positiv bild av sin tid i Försvarmakten och ca 80 procent kan tänka sig att åter tjänstgöra inom Försvarmakten.

Annan uppföljning som Försvarmakten har genomfört bekräftar resultaten från avgångsenkäten. Att utvecklas personligt och professionellt är centralt och bristen på utveckling driver avgångar. Lönen är en viktig dimension, men inte den viktigaste.

Personal med hemvärnsavtal för gruppbefäl och soldater (HAGS)

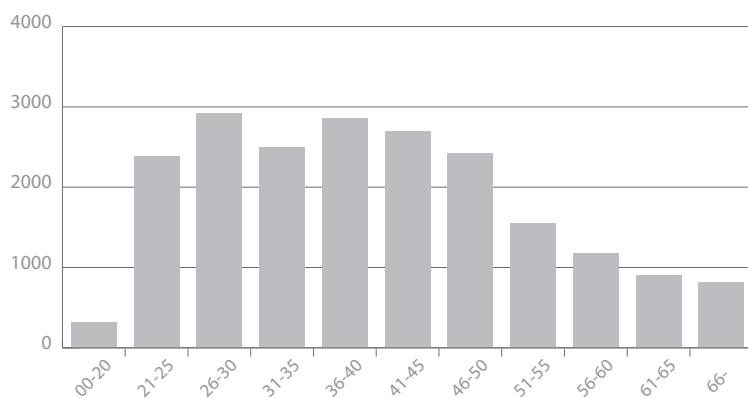
Antal, åldersstruktur och könsfördelning

Resultat

Den totala summan av individer med hemvärnsavtal för gruppbefäl och soldater, som innefattar även hemvärnsbefäl över gruppbefälsnivå samt frivilligavtal uppgår till 20 600. Av dessa har 16 800 hemvärnsavtal och resterande 3 800 individer har frivilligavtal.

Könsfördelningen i hemvärnsförbanden är att av de ca 20 600 är ca 14 procent kvinnor och ca 86 procent män.

Medelåldern i hemvärnsförbanden är ca 39 år fördelat enligt figuren nedan.



Figur 6 Personal med hemvärnsavtal för gruppbefäl och soldater – åldersstruktur

Analys och slutsatser

Försvarsmakten kan konstatera att uppfyllnaden av hemvärnsförbanden ännu inte nått målsiffran om ca 22 000 avtal. Däremot nås det fastställda kravet i regleringsbrevet för 2013 om att inte understiga 20 000 avtal. Målsiffran om 22 000 avtal är fördelade på 16 900 hemvärnavtal och 5 100 frivilligavtal. Idag har 16 800 individer tecknat hemvärnsavtal och 3 800 tecknat frivilligavtal. Den goda avtalsuppfyllnaden av hemvärnsavtal beror till huvuddel på en fortsatt god rekrytering av tidigare värnpliktig personal. Huvuddelen av den brist som nu föreligger är inom antalet tecknade frivilligavtal. Inom detta område ses för närvarande inte heller någon tillväxt. För att säkerställa en fortsatt god uppfyllnad av hemvärnsavtalen måste metoder utvecklas och för att säkerställa en fungerande GMU rekrytering mot hemvärnsförbanden samt att de GSS som avslutar sin anställning i tillräcklig omfattning tecknar hemvärnsavtal alternativt frivilligavtal.

Genomsnittsåldern i hemvärnsförbanden har under de senaste åren successivt sjunkit ner till ca 39 år. Denna positiva förändring kopplas till förbandens utveckling och förändrade uppgifter. En medelålder på ca 35-40 år bedöms som både rimlig och eftersträvanvärd med hänsyn tagen till förbandens uppgifter samt att huvuddelen idag rekryteras från tidigare värnpliktsutbildad personal. Vidare bedöms åldersgruppen 25-35 år vara huvudmålgrupp vid rekrytering till hemvärnsförbanden. På sikt bedöms medelåldern sjunka, men fortsatt ligga inom spannet 35-40 år då personalen i huvudsak rekryteras från dels GMU-utbildning med även som avkastning från GSS. En annan viktig orsak till förväntad medelålder är att personalen bedöms stanna längre i hemvärnsförbanden än i övriga förbanden.

Könsfördelning i hemvärnsförbanden har under en tid legat runt ca 14 procent kvinnor och ca 86 procent män. Detta förhållande bedöms finnas kvar under de närmaste åren då tidigare värnpliktsutbildad personal är den viktigaste källan till rekrytering. När personalen i hemvärnsförbanden rekryteras till huvuddel från GSS och GMU bedöms hemvärnsförbanden ha samma könsfördelning som Försvarsmaktens övriga krigsförband.

Personal vid de internationella insatserna och annan utlandstjänstgöring

Resultat

Tabellen redovisar den personal som tjänstgjort utomlands i minst två månader.

	Personal som rekryterats bland de kontinuerligt anställda i Försvarsmakten									Personal som har rekryterats externt		
	Yrkesofficerare			Civila			GSS/K			Direktrekryterade		
	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt
I internationell militär insats												
Insats ISAF	25	470	495	21	59	80	36	448	484	41	163	204
Insats KFOR	3	64	67	7	6	13	4	11	15	2	6	8
Enskild insats	2	51	23							2	12	14
Marin insats Somalia		20	20	1	3	4	2	12	14		3	3
Utbildningsinsats Mali		12	12					12	12		1	1
Totalt i internationella militära insatser	30	617	647	29	68	97	42	483	525	45	185	230
Annan tjänstgöring												
Attachéer	1	26	27									
Försvarsassistenter				1	3	4						
Stab NATO		19	19	2		2					1	1
Stab EU		13	13									
Förbindelseofficerare		12	12									
EU OHQ Northwood		7	7									
Lärare utländsk skola		2	2									
Elever Utländsk skola		38	38									
SWAFSG Tjeckien		5	5									
SWAFSG Ungern		5	5	1		1						
SWAFSG Thailand		9	9	1	3	4						
HAW, Ungern		25	25	1	2	3						
Totalt, annan tjänstgöring	1	161	162	6	8	14	0	0	0	0	1	1
Summa personal i internationell tjänst	31	778	809	35	76	111	42	483	525	45	186	231

Tabell 12 Personal i utlandstjänstgöring

Vid en jämförelse gentemot 2012, så har antalen varit på ungefär samma nivå under 2013.

Kostnader för soldater i insatser internationellt som belastar anslaget 1.1 (grundlön m.m.)

Under 2013 har anställd personal i Försvarmakten som tjänstgör i internationella insatser belastat anslaget 1.1 med 278 292 619 kronor (193 794 552 kronor för 2012).

Kostnaden för soldater i internationella insatser som belastar anslaget 1:1 har beräknats till 90 172 812 kronor (89 893 987 kronor 2012).

Ökningen mellan 2012 och 2013 beror på ökad bemanning för ISAF insatsen.

Övriga internationella övningar visa en lägre bemanning 2013 jämfört med 2012.

AVVECKLA

Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram

Karriärväxlingsprogrammet är ett verktyg för arbetsgivaren som möjliggör frivillig personalavveckling för personalkategorier som har en kontinuerlig tillsvidare anställning. Utifrån verksamhetens personalför-sörjningsbehov kan ett exempel vara att en anställd som överväger en ny karriär utanför Försvarsmakten får aktiv hjälp till en ny karriär som inte finns inom Försvarsmakten. Beslut om karriärväxling beviljas av chef för organisationsenhet mot bakgrund av analyser avseende Försvarsmaktens och lokala organisationsenheters behov av kompetens, personalstruktur samt anställdas motivation.

Resultat

2011: 59 st har avtalat om egen uppsägning och påbörjat karriärväxling varav 36 yrkesofficerare (7 st kvinnor resp. 29 män) samt 23 civila (16 st kvinnor och 7 st män)

2012: 77 st har avtalat om egen uppsägning och påbörjat karriärväxling varav 44 yrkesofficerare (6 st kvinnor resp. 38 män) samt 33 civila (16 st kvinnor och 17 st män)

2013: 62 st har avtalat om egen uppsägning och påbörjat karriärväxling varav 33 yrkesofficerare (3 st kvinnor resp. 30 män) samt 29 civila (14 st kvinnor och 15 st män)

Analys och slutsatser

31 st yrkesofficerare och 22 st civila har slutfört Försvarsmaktens karriärväxlingsprogram och lämnat Försvarsmakten 2013. Siffrorna visar att verktyget är etablerat och kan fortsatt användas som ett arbetsgivarverktyg.

PERSONALRELATERAD ÅTERRAPPORTERING I ÖVRIGT

Andelen kvinnor

Som ett led i att skapa en utvecklande och hållbar arbetsmiljö fri från diskriminering, såväl i insatsorganisationen som i basorganisationen har Försvarsmakten under 2013 fokuserat på jämställdhetsintegrering och systematisering av anti-diskrimineringsarbete. Försvarsmaktsledningen har identifierat tre perspektiv som grund för att öka andel kvinnor i myndigheten:

- Rättighetsperspektiv – möjlighet att påverka och delta i samhället, att ha tillgång till makt och inflytande.
- Attraktiv arbetsgivare – nå hela befolkningen.
- Operativ effekt – blandade grupper/kvinnor behövs vid insats för ökad operativ effekt

Jämställdhetsintegrering

Försvarsmakten har med 17 andra myndigheter ett regeringsuppdrag att framta en handlingsplan för jämställdhetsintegrering i myndigheten 2014 (-2019). Implementering av planen äger rum 2014 och Försvarsmakten fokuserar på revidering och kvalitetssäkring ur ett jämställdhetsperspektiv av myndighetens styr-, utbildnings- och uppföljningsmekanismer. Arbete för jämställdhetsintegrering har pågått tidigare i myndigheten och resulterat i exempelvis checklistor för icke-diskriminerande beslutsfattande. Ytterligare steg har tagits 2013 inom områdena rekrytering, behålla samt styrning och uppföljning av verksamheten.

Inom rekrytering har följande gjorts: arbete med militär grundrekrytering har lett till förändrad mätmetod avseende muskelstyrka i urvalinstrumentet ISOKAI. För att reducera avgångar har GMU utökats med en vecka för att ge mer tid för anpassning till den militära miljön och särskilda åtgärder som funktionell träning för att reducera skador.

Inom behålla-perspektivet har följande gjorts: anskaffning av personliga materielsystem. Vad gäller Försvarsmaktens sammanhållna utbildningar, har organisationsenheter att nominera minst en man och en kvinna och positiv särbehandling samt coaching nämns som främjande åtgärder.

Inom styrning/uppföljning av verksamheten har följande gjorts: en workshop har genomförts med fokus på att öka andelen kvinnor som är chefer. Ett kapitel i organisationsenheternas verksamhetsuppdrag för 2014 innehåller styrningar gällande jämställdhetsintegrering och likabehandling och ämnet har fått en legitimitet genom fördjupad uppföljning. I verksamhetsövergång till FMV och omstrukturering av Högkvarteret har jämställdhetsperspektiv beaktats. Gender-perspektiv har av insatsstaben beaktats vid övningar CJSE-13 och DAGNY. Kvinnor har utgjort åtta procent av tjänstgörande i internationell verksamhet och två *Gender Field Advisors* har varit utsända.

Systematiserat jämställdhets- och jämlikhetsarbete för att förebygga diskriminering

Förutom en integrering av jämställdhetsperspektiv i ordinarie verksamhet pågår även enskilda riktade insatser i allmänt diskrimineringsarbete. Diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder beaktas, vilket innebär kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder.

Under 2013 är den viktigaste satsningen att ett *Gender Coach Program* genomförts för representanter ur Försvarsmaktsledningen. Dessa går en jämställdhets- och resolution 1325-utbildning under 2013-2014 där de förutom utbildningstillfällen erhåller en expertcoach inom området. Vad gäller Organisationsenheternas lokala arbete så systematiseras arbetet med att dessa upprättar en åtgärdsplan för likabehandling och mot trakasserier samt utser en kontaktperson för likabehandlingsfrågor. Nätverket för officer/anställd kvinna (NOAK) samlade ett rekordantal (200) av anställda kvinnor från alla personalkategorier vid en central konferens där även Försvarsministern deltog. På lokal nivå är det framgent obligatoriskt deltagande på den första träffen i samband med GMU, därefter frivilligt. Vad gäller utbildning så har ett arbete påbörjats för att jämställdhets- och jämlikhetsintegrera ordinarie chefsutbildningar, främst vid Militärhögskolan Karlberg. En signaleffekt om att alla är välkomna till Försvarsmakten oavsett sexuell läggning eller könsöverskridande identitet var 2013 års deltagande i Pride, där bland annat Överbefälhavaren och Försvarsministern deltog. Tilläggas kan att JÄMIX 2012 (mätningen släpar med ett år) ger Försvarsmakten 86 poäng av 180 maxpoäng, (median för alla mätta arbetsplatser var 119).

En ökad andel kvinnor: åtgärder, resultat och utvecklingsbehov

Försvarsmakten ska verka för att öka andelen kvinnor på alla nivåer inom myndigheten i syfte att åstadkomma en jämnare könsfördelning. Vad gäller attraktion som arbetsgivare, utgör kvinnor 20 procent av de som visar sökintresse för GMU.

Försvarsmakten reviderade 2012 planer för att förbättra jämställdhet och jämlikhet i myndigheten. Effekterna är svåra att utläsa under närmaste åren. Det tar lång tid att bedriva värdegrundsbaserade förändringar som både har sin grund i organisationen och samhället för övrigt. Däremot förmodas trender och tendenser kunna avläsas tidigare t.ex. avgångsorsaker, antalet sökande kvinnor.

Bedömning av effekter som väntas på kort och lång sikt av åtgärder 2013 är att produktionschefen tydligt styr och följer upp arbete för jämställdhet och jämlikhet samt diskrimineringsperspektiv tas större hänsyn till vid urvalstester, GMU-genomförande och karriärfrämjande åtgärder genom nominering till nivåhöjande utbildning.

Utvecklingsbehov är:

- Integrering av jämställdhets-/jämlikhetsperspektiv, genom checklista, som en självklar komponent i arbetsgivarföreträdares beslutsfattande och ansvarsområde
- Karriärmöjligheter för kvinnor och män – coaching och mentorskap

Nyckeltal 1 Andelen kvinnor och män

Beskrivning

Nyckeltalet visar andelen kvinnor i förhållande till totalt antal per kategori. GSS/T infördes slutet 2012.

Resultat

	2013		2012		2011		2010	
	Total	Kvinnor	Total	Kvinnor	Total	Kvinnor	Total	Kvinnor
YO totalt	9 177	5,7 %	9 540	5,3 %	9 690	5,2 %	9 743	5,1 %
OFF/K	7 837	5,2 %	8 424	4,9 %	8 750	4,8 %	8 999	4,9 %
SO/K	1 340	9,6 %	1 116	9,1 %	940	8,8 %	744	8,2 %
OFF/T & SO/T ej aktiva	6 561	2,5 %	6 926	2,3 %	8 002	2,2 %	8 126	2,0 %
OFF/T & SO/T aktiva	155	5,2 %	103	0 %	111	2,7 %	104	2,9 %
Civila	5 365	40,4 %	6 567	37,7 %	6 616	37,8 %	6 760	37,9 %
GSS/K & motsv.	5 391	10,6 %	4 487	10,9 %	4 148	10,1 %	2 310	9,8 %
GSS/T ej aktiva	2 666	7,4 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
GSS/T aktiva	615	10,9 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Tabell 13 Nyckeltal 1 Andelen kvinnor och män

Analys och slutsatser

Arbetet med att attrahera människor ur ett bredare befolkningslager till att ta anställning i Försvarsmakten fortgår samtidigt som myndigheten aktivt arbetar med att försöka behålla underrepresenterade grupper. Ett omfattande arbete inom anti-diskriminering, värdegrund och normer måste ständigt pågå för att få till en organisationsutveckling och skapa en inkluderande arbetsplats för alla.

Jämförbarhet (trend)

Tabellen visar att officerare som är kvinnor fortfarande utgör ca fem procent av totalen och att specialist-officerare och GSS/K som är kvinnor utgör nio -tio procent, dessa nivåer förefaller vara konstanta över tid och kräver dels ett större inflöde av kvinnor till myndigheten och dels förbättrade karriärvägar. Vad gäller civila arbetstagare är det 2013 en grupp som når upp till politiska mål om en jämställd fördelning av kön på en arbetsplats (40-60 procent).

Nyckeltal 2 Andelen kvinnor och män som är chefer

Beskrivning

Nyckeltalet visar andelen kvinnor som är chefer i förhållande till antalet kvinnor totalt, per kategori, i relation till antalet män som är chefer/totalt antal män i respektive kategori. Nyckeltalet indikerar huruvida karriärmöjligheterna är lika för könen.

Resultat

	2013	2012	2011
YO (OFF/K & SO/K): Antal kvinnor som är chefer/totalt antal kvinnor	18,0 %	19,8 %	25,8 %
YO: Antal män som är chefer/totalt antal män	25,7 %	25,7 %	31,0 %
Civ: Antal kvinnor som är chefer/totalt antal kvinnor	6,6 %	7,5 %	6,4 %
Civ: Antal män som är chefer/totalt antal män	5,8 %	7,9 %	7,5 %

Tabell 14 Nyckeltal 2 Andelen kvinnor och män som är chefer

Veteransoldatpolitiken

Resultat

Veteran- och anhörigstödet har utvecklats, implementerats och förankrats. Centrala avtal har tecknats med fyra ideella organisationer vilka stödjer Försvaretsmaktens veteran- och anhörigarbete. Organisationerna har succesivt omorganiseras och utvecklas mot att mer ändamålsenligt kunna ge effektivt stöd.

Arbete med att utveckla veteranernas meritvärde har tilltagit. Samarbete har ökat såväl internt som externt med andra myndigheter och organisationer.

Sveriges nationella veterandag har genomförts, i år i ett utvecklat koncept med avsevärt högre ambitionsnivå där även Sveriges nationella veteranmonument invigdes. Veterandagen genomfördes tillsammans och i nära samarbete med huvuddelen av Sveriges veterangenererande myndigheter.

Arbetet med veteran- och anhörigforskning har intensifierats, samordning inom såväl NORDEFKO som med andra myndigheter och organisationer har positivt tilltagit. Under det första kvartalet genomfördes ett forskningsseminarium där ett 18 organisationer och myndigheter deltog. Vetenskapligt grundad kunskap rörande veteraners hälsa genereras successivt varvid kunskapsluckor täpps igen.

Översyn, analys avseende ansvar, uppgiftsfördelning och organisation för Försvaretsmaktens veteran- och anhörigarbete har skett. Den 1 januari 2014 organiserades en samordnad veteranenhet vid Försvaretsmaktens HR-centrum.

Analys och slutsatser

Kommunikationen och förståelsen om veteranfrågan har ökat. Det mediala intresset har i förlängningen av veterandagen tilltagit. Att aktivt informera och kommunicera kring veteraners situation och deras meritvärde är centralt och bidrar till ökad förståelse och folklig förankring, något som i sin tur leder vidare till att veteranpolitiken stadigare vilar i hela samhället.

Utfallet av genomförd veteranforskning har gett en ökad kunskap om veteranerna och därmed bidragit till en vetenskaplig förankring av veteranarbetet. Karolinska institutets studie utifrån offentliga register har givit delsvår på hur Försvaretsmaktens veteraner mår på aggregerad nivå. Resultat visar att förekomsten av självmord, användningen av antidepressiva läkemedel samt besök på öppen respektive slutna psykiatrisk vård är betydligt lägre bland veteraner i jämförelse med den jämförda kontrollgruppen, som består av matchade individer från Värnpliktsregistret. I jämförelse med populationen i samhället i övrigt mår generellt veteranerna bra, utifrån de undersökta faktorerna.

Den pågående veteranutredningen bidrar löpande till ökad förståelse och samordning i och kring veteranfrågan i samhället.

Sammanläggningen av Försvaretsmaktens centrala resurser för att hantera veteran- och anhörigstöd bedöms leda till en ökad ändamålsenlighet och effekt. Möjligheterna att stödja förband och indirekt den enskilde bedöms öka.

Omstrukturering

Genomförd verksamhet och resultat

Försvarsmakten har genomfört tre organisatoriska förändringar av större omfattning.

Den första var att slutföra den omstrukturering som återrapporterades i årsredovisningen för 2012. Den nya organisationen (FM Org 13) infördes den 1 januari 2013. FM Org 13 beaktar konsekvenserna av att personalförsörjningen baseras på frivillighet och omhändertar befälsordningsreformen. FM Org 13 har vidare en indelning där krigsförbanden är den dimensionerande organisationsdelen vid de organisationsenheter som innehåller krigsförband. Dessutom har basorganisationen (de delar av organisationen som inte är krigsförband) balanserats inom den totala personalramen. Generellt har detta inneburit att basorganisationen är mindre nu än den var 2012.

Den andra förändringen är kopplad till omdaning av försvarslogistiken. Den 1 januari 2013 intogs en ny och mindre logistikorganisation. Sammantaget kommer ca 1 700 medarbetare att överföras till Försvarets materielverk under åren 2012-14.

Den tredje pågående förändringen är ett omfattande organisationsarbetet som startade 2013 vars syfte är att få fram en mindre organisation (Org 18).

Analys och slutsatser

Försvarsmakten står inför en betydande minskning av antalet kontinuerligt tjänstgörande. Konsekvensen av denna minskning kan idag inte fullt ut överblickas. Det är rimligt att anta att en anpassning av Försvarsmaktens uppgifter och/eller ambitioner kan behövas justeras.

Försvarsmaktens kollektivavtal och villkor m.m.

Försvarsmakten arbetar målmedvetet med att skapa enkelhet, flexibilitet och effektivitet för verksamheten i fråga om personalvillkoren. Oavsett om personalen är kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande ska det vara enkelt för såväl medarbetare som chef att planera och genomföra verksamheten. Förutsebarheten i fråga om under vilka förutsättningar verksamheten bedrivs och vilken ersättning som erhålls är viktiga för medarbetarna. Under 2013 har tre villkorskomplex varit i fokus:

- Nytt avtal för flygförare
- Harmonisering av SEKO Försvars arbetstidsavtal
- Nytt avtal för reservofficerare

Under 2013 slutfördes förhandlingarna om ett nytt avtal för flygförare i Försvarsmakten. Det gamla avtalet innehöll ett tarifflönesystem, samt vissa särregler i fråga om arbetstid och uppsägningstid. Ur arbetsgivar-synvinkel var en övergång till individuell och differentierad lönesättning, samt harmonisering av övriga villkor till de som gäller för övriga officerare viktigt. Det nya avtalet för flygförare i Försvarsmakten skapar en modern plattform för verksamheten där lön kan användas som styrmedel i och med att individuell och differentierad lön nu också tillämpas för flygförare. Vidare förenklas verksamheten genom att samma arbets-tidsregler som för övriga officerare gäller för flygförare. Avtalet gäller från den 1 januari 2014.

1 november 2012 trädde ett nytt arbetstidsavtal ikraft för merparten av Försvarsmaktens anställda. Efter fortsatta förhandlingar har SEKO Försvar anslutit sig till avtalet som är gällande från den 1 januari 2014. Detta blir ytterligare ett steg i riktningen att harmonisera villkoren för samtliga anställda.

För våra tidvis tjänstgörande officerare, reservofficerare, har särskilda regler gällt i fråga om främst arbets-tidsregleringar, men också en särskild premie. Premiefrågan var dessutom föremål för tolkningstvist, vilket ytterligare påvisade behoven av en modernisering och harmonisering av villkoren. Reservofficersavtalet innebär att lönesättning sker under samma förutsättningar som för övriga yrkesofficerare och att de särskilda arbets-tidsregleringarna tas bort. Förändringarna skapar förutsättningar för en enklare planering av verksamheten då samma regler gäller för alla officerare. Vidare är parterna eniga om att verka för att reservofficerare ska omfattas av det statliga pensionsavtalet när de är inne och tjänstgör i Försvarsmakten.

Arbetsmiljö

Resultat

Under det gångna verksamhetsåret har arbetsmiljöarbete bedrivits. Olyckor och tillbud har följts upp och åtgärder har vidtagits för att minska riskerna i verksamheten. Åtgärder har vidtagits för att hantera de risker Försvarsmaktens omstrukturering inneburit och innebär.

Försvarsmakten har utvecklat en gemensam instruktion för arbetsmiljöarbetet (FM ArBI) och fortsatt arbetet med att utveckla ett gemensamt avvikelshanteringssystem för de tre olika verksamhetssäkerhetsområdena flyg, sjö och mark (inkluderande arbetsmiljö och miljö).

Åtgärder har vidtagits för att ytterligare stärka chefers arbetsmiljökompetens i och med den förändrade chefsrollen i Försvarsmakten.

Under året har även arbetet fortsatt med kompetensutveckling av arbetsmiljösamordnare i linje med den förändrade arbetsgivarrollen och med det en förändrad roll för arbetsmiljösamordnarna.

Den centrala arbetsmiljökommittén (CAM) har genomfört fyra möten under året. Kommitténs arbete har resulterat i ett antal utredningar och direkta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet i Försvarsmakten.

Försvarsmaktens rehabiliteringsråd, som skapats för att lämna stöd till ansvariga chefer vid svåra principiella frågor inom området rehabilitering av anställda, utlandsveteraner, tidigare värnpliktiga och rekryter, har lämnat yttranden i ett antal rehabiliteringsärenden. Många frågor har rört gränssnittet mellan Försvarsmakten och andra aktörers ansvar (Landsting, AFA, Kammarkollegiet m.fl.).

Exempel på utvecklingsarbeten som genomförts under året är:

- Utredning rörande förutsättningarna för Försvarsmakten att stödja rehabiliteringen av deltidstjänstgörande under tiden annan arbetsgivare bär ansvaret för det arbetslivsinriktade rehabiliteringsarbetet (vid skador under tjänstgöring i Försvarsmakten).
- Genomförandet av medarbetarundersökning 2 (FM VIND) och fortsatt utvecklingsarbete utifrån resultaten från den medarbetarundersökning som genomfördes 2012.

Analys och slutsatser

Arbetsmiljöarbete innebär långsiktiga åtgärder för att nå hållbara och mätbara effekter. I den under 2012 genomförda medarbetarundersökningen finns förslag som bedöms bidra till en bättre arbetsmiljö med stöd för värdegrundsfrågor samt jämställdhet och jämlikhet. FM VIND 2013 genomfördes sent på året och resultatet har inte hunnits analyserats i sin helhet.

Fokus ligger, precis som under 2012 och 2013, på att skapa förutsättningar för ett arbetsmiljöarbete som stödjer verksamhetsstrukturer, en förändrad chefsroll med en tydlig spårbarhet till befintliga författningsstrukturer, ett utvecklat leverantör- och kundfokus och arbetet med att utveckla Försvarsmakten till en modern och effektiv myndighet. Att utveckla arbetsmiljöarbetet, jämställdhet och jämlikhet samt värdegrunden i Försvarsmakten är en del av det förändringsarbetet.

Försvarspsykologi

Försvarspsykologi är ett verksamhetsområde med en kompetensföreträdare på central nivå. Dennes främsta uppgift är att inrikta, initiera och samordna utvecklingsinsatser inom försvarspsykologin. Inom uppgiften ligger även att ur ett arbetsgivarperspektiv inrikta, leda och utveckla professionsarbetet för Försvarsmaktens anställda psykologer. Kunskapen syftar till att stödja Försvarsmaktens verksamhet i fred, kris och krig så att den genomförs på ett säkert och effektivt sätt utifrån uppsatta operativa krav.

Resultat

En inventering och nulägesanalys har påbörjats inom flygpsykologi, specialurval, företagshälsovård, veteran- och anhörigstöd, insatspsykologi samt förekommen försvarspsykologi inom utbildning, uppföljning, utvärdering och forskning.

Samarbete med andra militärpsykologiskt inriktade myndigheter har påbörjats. Det är bl.a. Försvarshögskolan, men främst Totalförsvarets rekryteringsmyndighet gällande analys av avgångar vid den grundläggande militära utbildningen samt utveckling av urvalsinstrument (motivationsvariabeln).

Psykologer inom Försvarshälsan har varit en prioriterad målgrupp under året. Vidare har ett kvalitets-säkringsarbete påbörjats gällande behörigheter och uppdrag med tillhörande lagstiftning där försvarspsykologisk verksamhet pågår.

Analys och slutsatser

Fortsatt inventering av sakområdet ska fortgå, fördjupas, kvalitetsäkras och utvecklas för att ge en kostnads-effektiv och optimal återkoppling till arbetsgivaren. Samarbetsvinster inom myndigheten har identifierats vilka kommer att kommuniceras under 2014. Fortsatt utveckling av samarbetet med andra myndigheter, universitet och högskolor kommer att prioriteras tillsammans med identifierade militärpsykologiska utvecklingsbehov.

Frisknärvaro – Sjukfrånvaro

Resultat

Total sjukfrånvaro

År	Totalt	Kvinnor	Män
2013	1,2 %	2,3 %	1,0 %
2012	1,6 %	3,0 %	1,3 %
2011	1,3 %	3,0 %	1,2 %
2010	1,6 %	3,1 %	1,6 %
2009	1,8 %	3,5 %	1,4 %

Tabell 15 Procentuell total sjukfrånvaro 2009-2013 för alla personalgrupper fördelat på kön

Civila

År	Totalt	Kvinnor	Män
2013	2,0 %	3,0 %	2,0 %
2012	2,7 %	3,2 %	2,3 %
2011 ny datakälla	3,3 %	4,5 %	2,6 %
2010	2,5 %	3,3 %	2,1 %
2009	3,0 %	3,8 %	2,6 %

Tabell 16 Procentuell sjukfrånvaro 2009-2013 för civila fördelat på kön

Yrkesofficerare, gruppbefäl, soldater och sjömän

År	Totalt	Kvinnor	Män
2013	0,7 %	1,5 %	0,7 %
2012	0,8 %	1,9 %	0,8 %
2011 ny datakälla	0,7 %	0,4 %	0,7 %
2010	0,8 %	1,6 %	0,8 %
2009	0,9 %	1,8 %	0,9 %

Tabell 17 Procentuell sjukfrånvaro 2009-2013 för yrkesofficerare/GSS fördelat på kön

Åldersgrupper

År	Åldersgruppen t.o.m. 29 år	Åldersgruppen 30-49 år	Åldersgruppen över 50 år
2013	0,8 %	1,0 %	1,8 %
2012	0,9 %	1,3 %	2,2 %
2011	0,8 %	1,3 %	2,1 %
2010	0,7 %	1,7 %	2,2 %
2009	0,8 %	1,5 %	2,6 %

Tabell 18 Procentuell sjukfrånvaro 2009-2013 fördelat på ålder

Försvarsmaktens sjukfrånvaro är mycket låg och frisknärvaron har förbättrats sedan 2012. Detta gäller i alla grupper som redovisas i ovanstående tabeller. Frisknärvaron i Försvarsmakten talar för att Försvarsmakten erbjuder de anställda en god arbetsmiljö.



FÖRSVARSMAKTENS ÅRSREDOVISNING 2013

Bilaga 3

Särskilda redovisningar

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

INNEHÅLLSFÖRTECKNING BILAGA 3

SÖKREGISTER ÅTERRAPPORTERINGSKRAV	5
NR 5 FORSKNING OCH UTVECKLING	7
FoU som kommit insatsorganisationen tillgodo och nyttiggjorts	9
Civil forskning och utveckling som tillgodogjorts under 2013	11
Förändring av andelen internationellt samarbete	12
NR 7 NORDISKT SAMARBETE	13
Aktuellt läge inom det nordiska försvarssamarbetet	13
Uppnådda resultat med bedömning av rationalitet och effektivitet	14
Uppnådd operativ effekt, samt hur olika delar av Försvarsmakten påverkas av och deltar i den fastställda strukturen för samarbetet	15
Sammanfattande resultat	18
Nationella åtgärder och inriktning av NORDEFCO	19
NR 10 MILJÖFRÅGOR	21
Verksamhet 2013	21
NR 15 MATERIELFÖRSÖRJNING	23
NR 16 INRIKTNINGEN FÖR MATERIELFÖRSÖRJNING SAMT EFFEKTIVISERANDE VERKSAMHETS FÖRÄNDRINGAR SAMT REGERINGSBESLUT 8	25
Genomförd verksamhet	25
Beställning på högre systemnivå	26
Redovisning av besparingar inom Försvarsmakten	27
NR 19 GOD TILLGÅNG TILL MATERIEL	29
Krigsplacering av materiel	29
SÄRSKILD ÅTERRAPPORTERING AVSEENDE SSR VERKSAMHET	31
Bakgrund	31
Redovisning	31
SÄRSKILD ÅTERRAPPORTERING AVSEENDE VIND- OCH VÅGKRAFT	37
Bakgrund	37
Redovisning	37

TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1 Avgiftsbetalningar till FMV per stridskraft 2013	23
Tabell 2 Försvarsmaktens omställningskostnader 2013.....	28

FIGURFÖRTECKNING

Figur 1 Uppbyggnad av kunskapsbanken för kompetensförsörjning av förmågeutveckling.....	7
Figur 2 FoT i ett livscykelperspektiv för ett förband eller materielsystem	8

SÖKREGISTER ÅTERRAPPORTERINGSKRAV

Åtterrapporeringen följer numrering i regleringsbrev 2013, förutom de två sista avsnitten som avser särskilda åtterrapporeringpunkter. Samtliga redovisningar återfinns inte i detta dokument, se nedanstående tabell:

RB p/ SRB ¹	Avser	Redovisas i dokument
1	Operativ förmåga	Huvuddokument och kvalificerat hemlig bilaga
2	Försvarsmaktens insatsorganisation	Huvuddokument och kvalificerat hemlig bilaga.
3	Stridskrafternas utveckling	Ingår i åtterrapporering RB p 18, underbilaga 3.1
4	Insatser	Huvuddokument samt bilaga 2
5	Forskning och utveckling	Huvuddokument samt denna bilaga
7	Nordiskt samarbete	Denna bilaga
10	Miljöfrågor	Denna bilaga
11	Försvarsmaktens stöd till övriga samhället	Huvuddokument
12	Personalförsörjning	Huvuddokument, bilaga 2 samt underbilaga 3.1
13	Rekrytering till hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna	Bilaga 2
14	Ökning av andelen kvinnor	Bilaga 2
15	Materieförsörjning	Denna bilaga
16	Inriktningen för materieförsörjning samt effektiviserande verksamhetsförändringar	Huvuddokument och denna bilaga
18	Uppföljning av det försvarspolitiska inriktningsbeslutet	Underbilaga 3.1
19	God tillgång till materiel	Denna bilaga
SRB	SSR-verksamhet	Denna bilaga
SFS ²	Vind- och vågkraft	Denna bilaga
SRB 8 Fö2011/613/ MFU	Omdaning försvarslogistik	Huvuddokument, denna bilaga – redovisas under samma avsnitt som RB p 16. Myndighetsgemensam redovisning sker i annan skrivelse.

1. Särskilt regeringsbeslut

2. SFS (2007:1266) med instruktion för Försvarsmakten, uppdaterad 2010-08-01 med ändring SFS 2010:650

NR 5

FORSKNING OCH UTVECKLING

Försvarmakten ska redovisa i vilken utsträckning forskning och utveckling (FoU) har kommit insatsorganisationen tillgodo under 2013.

Vidare ska Försvarmakten redovisa i vilken utsträckning civil forskning och utveckling har tillgodogjorts inom myndighetens FoU, myndighetens bedömning av nyttan samt hur andelen internationellt samarbete inom FoU-området har förändrats.

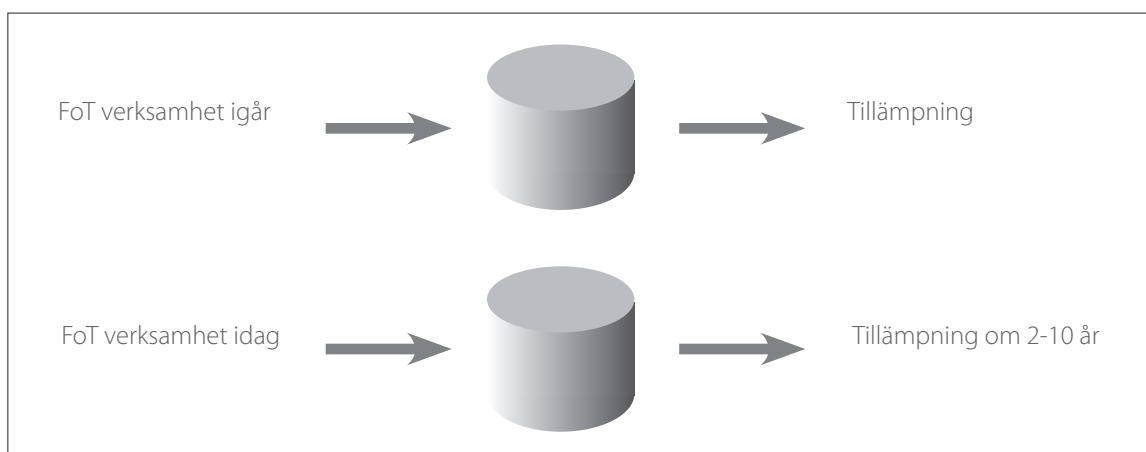
Inledning

Forskning och utveckling (anslag 1:5) är en långsiktig investering som Försvarmakten gör för att över tiden vidmakthålla och utveckla efterfrågade förmågor. Det den sammantagna verksamheten genererar kan ses som ett antal instrument och länkar i utvecklingskedjan från forskning och teknikutveckling via studier och konceptutveckling, till realisering och användning. Verksamheten bidrar starkt till att skapa den handlingsfrihet för Försvarmakten som krävs för att kunna möta framtida osäkerheter, hot och förändrade förmågebehov samt de möjligheter och risker som nya teknologier skapar.

Kunskapsuppbyggnad

Den forskning som genomförs idag kommer primärt att fylla på kunskapsbanken, se figur 1, för tillämpning om två till tio år. En mindre del av resultaten kommer även till användning under samma år den genomförs. Forskning och teknikutveckling är i grunden långsiktig verksamhet där realisering av resultaten och nyttan sker vid ett senare tillfälle och ofta i ett annat sammanhang som exempelvis leverans av ett materielsystem, en taktisk anpassning eller förändrad utbildning av militär personal.

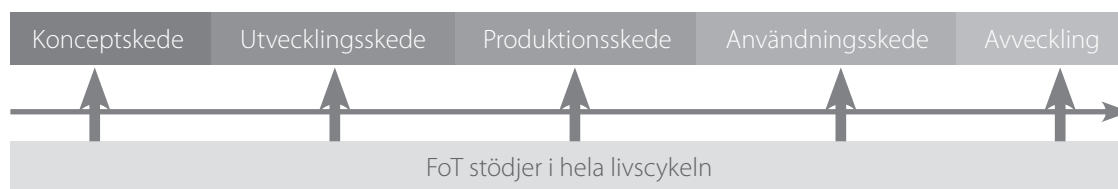
Konsekvensen av tidsglappet mellan genomförd Forskning- och teknikutveckling (FoT) och identifierad nytta, tillämpning i Försvarmakten, är att spårbarheten av nyttan är utmanande. Ofta är det flera olika komponenter inom FoT, små såväl som större, som bidragit till leveransen (nyttan) vilket komplicerar spårbarheten ytterligare.



Figur 1 Uppbyggnad av kunskapsbanken för kompetensförsörjning av förmågeutveckling

Livscykelperspektivet

FoT är en integrerad del av förmågeutveckling och stödjer i hela livscykeln för ett förband eller materiel-system, se figur 2. Den investering av kunskaps- och kompetensuppbyggnad som anslag 1:5 utgör används i hela livscykeln för ett materielssystem eller förband, från idé till avveckling. En kontinuerligt pågående tillämpning av kunskapsbanken sker genom deltagande av experter för att stödja utveckling av förband och materiel med rätt kravformulering, upphandling och avveckling av materiel samt att stödja pågående operationer. Som följd av den nya materieförsörjningsstrategin och den nya personalförsörjningen i Försvarmakten kommer denna form av leveranser och nytta att accentueras och öka i vikt. En grundförutsättning för att FoT ska kunna vara en integrerad del av förmågeutveckling och bidra under hela livscykeln för ett system är att kunskapsbanken kontinuerligt fylls på.



Figur 2 FoT i ett livscykelperspektiv för ett förband eller materielssystem

FoU som kommit insatsorganisationen tillgodo och nyttiggjorts

FoT leveranser 2013

Under 2013 har ett antal leveranser till Försvarmakten genomförts som kommit myndigheten till nytta. Exempel på när FoT genom överföring kommit insatsorganisationen tillgodo under 2013 är bland annat ett nytt blandgassystem för dykare där det är viktigt med förståelsen för hur mänskliga organismen påverkas under tryck samt att återanskaffad 40 mm ammunition till Stridsfordon 9040 innehåller lågkänsligt sprängämne och krut vilket innebär att risken för personal som använder ammunitionen blir lägre samt att det vid förvaring av ammunitionen sänker risken för berörd personal. Vidare så kommer vid REMO Stridsfordon 9040 en 40 mm *Minimum Collateral Damage* (MCD) granat att föras in enligt nuvarande planering. Granaten ger möjlighet till armering vid mynningspassage och lägre oavsiktlig verkan vilket tillför en ny förmåga till systemet. Vid anskaffning av Radio 460 har kunskap inom FoT används vid kravställningen, utvärderingen och uppföljningen.

Fartyget HMS Karlstad, Visby klass, levererades under året och verksamhet inom ett antal FoT områden har bidragit till utformningen av Visby-systemet där bland annat verksamhet inom signaturanpassning legat till grund för utformning av skrov för minimering av radar-, IR- och undervattenssignatur samt utformningen av sonarsystem Hydra. Vidare har sensor & telekrigsområdet i hög grad bidragit till utformning av egen-skydd och spaningsfunktioner för de kvalificerade ytstridsfartygen. Inom den marina operationsmiljön så har även produktdefinition för *Autonomous Underwater Vehicle* (AUV) Minröj levererats till Försvarmakten som underlag inför utarbetande av målsättning där förslag till teknisk utformning och prestandavärdering har kunnat genomföras med hög konfidens tack vare tidigare satsningar inom FoT UV-teknik och demonstrator-programmet på farkosten Sapphires. Vidare inom den marina miljön så är signaturmätstationer centrala för verifiering och regelbunden kontroll av korvetters-, minröjfartygs- och inte minst ubåtars undervattenssignatur. I produktdefinitionen inför planerad halvtidsmodifiering har FoT bidragit med kunskap inom mätteknik samt belyst vikten av att ytterligare signaturtyper omhändertas.

Exempel på leveranser av en mer kontinuerlig natur är det stöd FoT-verksamheten lämnar inom telekrig området där resultaten ligger till grund för produktion av telekrigsbibliotek vid Försvarmaktens telekrigstödenhet (FM TKSE) som används i flygplan och helikoptrar vid insats och beredskap. Vidare så används även stödet för kravställning, funktionslösningar, värdering m.m. av materiel som befinner sig i en sådan fas att de går att påverka ur ett kundperspektiv, bl.a. *Electronic Warfare System* (EWS) 39, EWS helikopter 16, ny TES mark som stöd för utveckling av telekrigsbataljonen samt Signalspaning (SiS) på ubåt A26 och korvett. Som en del av kontinuerliga leveranser ingår även det expertstöd som lämnas för utveckling av förband och materiel såsom expertstöd avseende nya taktiska radiosystem, störtålighet hos GPS-system, telekonflikter, frekvenshantering, sambandsfrågor för helikopter 15 samt beräkning av skyddsavstånd mellan vindkraftverk och radiolänkar.

Andra typer av leveranser är genomförd utbildning i syfte att öka Försvarmaktens personal i grundläggande explosivämneskunskap, som ökat förmågan till att värdera risker för olyckor och metoder för begränsning av skada vid förvaring av ammunition och explosivämnen. Därutöver har utbildningen även medverkat till att öka förmågan att analysera vapen, ammunition, stridsdelar och sprängämnen ur såväl forensisk synvinkel som ur ett tekniskt underrättelseperspektiv. Vidare har det genomförts fullskaleförsök mot tält med skyddskonstruktioner i syfte att undersöka påverkan på personer som befinner sig i tält när en explosion sker i närheten.

Inom områden som rör gränslandet mellan Försvarmakten och samhällssäkerhet har stöd lämnats vid genomförande av experiment för att öka samhällets förmåga att hantera IT-incidenter samt att bedöma och minimera marinens aktiva sonarers påverkan på marint liv i Östersjön.

Huvuddelen av leveranserna till Försvarmakten, inkluderat exemplen ovan, har en direkt eller indirekt koppling till internationella insatser.

FoT leveranser före 2013 som var förutsättningskapande för leveranser till Försvarsmakten under 2013

Regelmässigt levereras resultat och kunskap från FoT till Försvarsmakten ett antal år före leverans av materiel-system, taktisk anpassning eller förändrad utbildning som det bidragit till. Denna tidsfördröjning som uppstår när realisering av resultat från FoT sker vid ett senare tillfälle, och då ofta i ett annat sammanhang, medför att kopplingen och därmed nyttan blir otydlig. Nedan ges några exempel på leveranser från FoT som skett före 2013 men som varit förutsättningskapande för leveranser till Försvarsmakten under 2013.

Hela projektet *Next generation Light Anti-tank Weapon* (NLAW) vilar på kunskap uppbyggd under 1980- och 1990-talen. Stridsdelstekniken är helt framtagen inom FoT och senare utvecklingsprogram. Kunskapen om de rekylfria systemen blev för Sverige ett framgångsrikt område, vilket till mycket stor del beror på de satsningar som gjorts tidigare.

Vid specificering av ubåt NGU/A26 har Försvarsmakten tagit tillvara FoT erfarenheter från långt tid tillbaka inom områden som strömningsmekanik, ljudutbredning, och radarabsorberande beläggning av skrov i syfte att minska signaturen. Centralt är kunskapen om uppkomst och utbredning av magnetiska och elektriska fält, vilka har undersökts ur såväl skydds- som vapenperspektivet.

Under året har leveranser genomförts av nya stridsfordon. Alla specifikationer grundar sig på den kompetens som byggts upp inom FoT-verksamheten.

Vid utveckling och anskaffning av torped 62 behölls ett antal äldre delsystem av bl.a. kostnadsskal. Vid pågående omsättning av dessa har kunskap från FoT-verksamheten legat till grund inom områden som sensorutformning och signalbehandling.

Studieleveranser

Arena- och huvudstudierna inom de olika operationsmiljöerna och funktionerna mark, sjö, luft, logistik och underrättelser/information. Underliggande studier har under 2013 gett stöd till Perspektivstudie 2013 men även Försvarsmaktens förmågeutveckling i övrigt. Studie- och konceptutvecklingsverksamheten har även bidragit till Försvarsmaktens underlag till Försvarsberedningen och Luftförsvarsutredningen.

Exempel på specifika leveranser är luftförsvarssystemstudie och minkrigssystem (sjö) som nu används som beslutsunderlag för Försvarsmaktens förmågeutveckling och Försvarsmaktens planering.

Genomförd studie- och konceptutvecklingsverksamhet bidrar generellt med:

- Omvärldsanalyser, militärgeografiska analyser, analyser av framtida operationsmiljö, nulägesanalyser för aktuellt område och analyser av försvarsmaktsplaneringen (strategisk inriktning, utvecklingsplaner, materielplan och långsiktig behovsöversikt).
- Utarbetande av sammanvägd skillnadsanalys med förslag till åtgärder och möjliga alternativa koncept.
- Möjliga alternativa koncept för berört område och nivå (militärstrategisk, operativ, taktisk och förbandsnivå) för att möta framtida operationsmiljöer inom olika definierade ekonomiska nivåer. I detta ingår exempelvis även hantering av samverkan med andra myndigheter, länder och interoperabilitet.
- Idéspelkort och förslag till revidering av existerande spelkort för förband och materiel med kostnader, för att realisera aktuell föreslagen konceptutveckling.
- Förslag till alternativa hanteringar av materielomsättningar, ändringar i Försvarsmaktens planeringsdokument, försvarsmaktsdoktriner, förbandsmålsättningar, krigsförbandsspecifikationer m.m.

Civil forskning och utveckling som tillgodogjorts under 2013

Försvarsmakten har ett samverkansavtal med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) och Rymdstyrelsen, för delning av kostnad, som rör deltagande i ESA *Space Situational Awareness* (SSA) fas 2 för att erhålla fördjupad kunskap om *Space Surveillance and Tracking* (SST) och *Space Weather and Near Earth Objects*. Programmet påbörjades 2013.

Vidare har Försvarsmakten under året befäst och utökat samverkan med civil FoU, inom områden där kostnadseffektivitet kan påvisas. Inom ramen för det under 2010 etablerade FoU-samverkansprogrammet har nya kontakter knutits efterhand. Fortsatt samverkan har skett med Folke Bernadotteakademien och Utrikespolitiska Institutet. Beställningarna till civila universitet och högskolor har ökat, främst inom human- och samhällsvetenskapliga ämnesområden.

Inom FoU-samverkansprogrammet har Försvarsmakten under året påbörjat forskningssamverkan inom *Centre for Societal Resilience* i syfte att erhålla kunskap om hur man säkrar flöden i regioner där Försvarsmakten har uppdrag att verka internationellt samt för förmågan att stödja samhället i kris. Genom kopplingar till behov och kunskaper inom såväl akademi, industri och bolag som kommuner och landsting stärks genom detta interoperabiliteten med nationella aktörer och kostnadsdelning genom samfinansierad verksamhet.

Under 2013 har forskningssamverkan med högskolor och universitet (UoH) fortsatt med ökad ambition, i syfte att utarbeta underlag för en säker och rationell informationshantering. Detta samarbete bedöms av båda parter vara av stort värde. Att verka tillsammans med andra i syfte att höja kunskapen om informations-säkerhetens betydelse för ett säkrare informationssamhälle ger både viktiga samverkans effekter och stärker olika aktörers vilja att delta fortsättningsvis. Samarbetsprogrammet, FM-UoH, är som företeelse unik i sin form och omfattning.

Det kan konstateras att den internationella utvecklingen börjar röra sig mot programsamarbeten liknande det som Försvarsmakten redan etablerat i Sverige sedan 2010. Det visar att Försvarsmakten varit förutseende, tidsenlig och handlingskraftig med att initiera och etablera sitt samarbetsprogram med svenska UoH. Även korta uppdrag kan vara av intresse inom områden där civil forskning är framstående, varvid kostnadseffektivitet erhålls genom att kapitalisera på den kunskap som byggts upp via tidigare forskning för andra uppdragsgivare. Ett exempel på ett sådant område där UoH är en lämplig leverantör är inom personalförsörjning. En svaghet med korta uppdrag är dock att ingen försvarsspecifik kunskapsbank byggs upp hos leverantören som senare kan avtappas om behov uppstår.

Inom teknikområdet används civilt driven teknikutveckling i samverkansprogram med USA, där svensk civil spetsforskning och Försvarsmaktens behov medger kostnadseffektiva bilaterala samarbeten, t.ex. NAPA 3. Samarbetet har fördjupats under året.

Vidare har samverkan fortsatt med Vinnova och industrin inom teknikområdet, genom beställningar via Försvarets materielverk (FMV). Dels inom det Nationella Flygtekniska Forskningsprogrammet (NFFP) som fortsatt uppvisar mycket positiva resultat, dels genom mera riktade specifika teknikprojekt och samarbeten.

Förändring av andelen internationellt samarbete

Bedömningen av andelen internationellt samarbete inom FoU-området och dess utveckling har skett genom att inhämta preliminära underlag från de genomförande myndigheterna FMV och Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI). Då nuvarande planerings- och redovisningssystem inte med automatik kan ge underlag i denna frågeställning är uppgifterna betingade av osäkerheter och trender är svåra att utläsa. Försvarmaktens inriktning är att internationellt samarbete är möjligt inom i princip alla områden, och att det ska öka i omfattning. För närvarande har fler än 118 projekt i forsknings- och teknikutvecklingsplanen 2013 någon form av bilaterala-, multilaterala-, EDA eller Nato-samarbeten.

Forskning

En stor del av det internationella forskningsutbytet utgörs av informationsutbyte av akademisk forskningskaraktär, utan ekonomiska kopplingar. Avseende den forskning som utförs på Försvarmaktens uppdrag av FOI och FHS är den övergripande bedömningen att i stort sett alla forskningsprojekt har inslag av kontrakterad eller överenskommen internationell samverkan eller informationsutbyte under år 2013. Genom samarbete får FOI tillgång till kunskaper och försöksutrustning som gör det möjligt att tillfredsställa Försvarmaktens och andra kunders behov.

Omfattningen av det avtalsbundna samarbetet styrs främst av andra länders behov och villighet att samarbeta. Den fortsatta ekonomiska krisen och därmed följande budgetpåverkan i olika länder har under året lett till förseningar och i vissa fall att länder dragit sig ur projekt.

Den ekonomiska andel som överenskommit eller kontrakterats för internationell samverkan inom forskningen uppgick till cirka 80 miljoner kronor under 2013. Inriktningen och ambitionen är att fortsatt söka kostnadseffektiva samarbeten, som bedöms vara fördelaktiga för förmågeutveckling och uppbyggnad av kunskapsbanken.

Teknikutveckling

Avseende den teknikutveckling som utförs av FMV på Försvarmaktens uppdrag är den övergripande bedömningen att andelen projekt, som har inslag av kontrakterad eller överenskommen internationell samverkan 2013, uppgick till storleksordningen 30 procent. Försvarmakten ser därmed en trend med ökad samverkan men i absoluta termer minskad ekonomisk volym. Denna andel bedöms sjunka något för år 2014.

Den ekonomiska delen som överenskommit eller kontrakterats för internationell samverkan beräknas uppgå till cirka 54 miljoner kronor för året, dvs. något lägre än tidigare prognoser. Även denna del bedöms under 2014 sjunka något. Likväl som för forskningen (se tidigare avsnitt) har den ekonomiska krisen fortsatt vilket lett till förseningar och att länder dragit sig ur projekt. Inriktningen och ambitionen är även inom detta område att fortsatt söka kostnadseffektiva samarbeten som bedöms vara fördelaktiga för såväl förmågeutveckling som för uppbyggnad av kunskapsbanken.

Studier

Som komplement till Försvarmaktens egna studier genomförs också sådana i internationellt samarbete. Exempel är tekniska realiserbarhetsstudier inom soldatområdet (EDA CEDS), studiegemensam bataljonsstridsgrupp (NORDEFECO BnTF 2020) och UAV¹-studien (NORDEFECO UAS). Bedömning av trenden för internationellt samarbete inom detta område är svårbedömd.

1. Obemannade farkoster.

NR 7

NORDISKT SAMARBETE

Försvarmakten ska redovisa läget för samarbetet som helhet, uppnådda resultat i väsentliga delar samt en bedömning hur rationalitet och effektivitet har uppnåtts. Redovisningen ska omfatta genomförda aktiviteter samt operativ effekt. Redovisningen ska även visa hur olika delar av Försvarmakten omfattas av, och deltar i, den struktur som har byggts upp för att hantera det nordiska samarbetet.

Aktuellt läge inom det nordiska försvarssamarbetet

Det nordiska försvarssamarbetet har under det finska ordförandeskapet 2013 fortsatt att utvecklas positivt med fler implementerade och nya aktiviteter som analyserats inom strukturen före beslut om implementering. Under 2012 och 2013 har en utvärdering av den militära nivån genomförts. Därefter har synpunkter och erfarenheter omvandlats till en utvecklingsplan, vilken leder till förändringar både på nationell och på samnordisk nivå. En av de beslutade förändringar som påverkar strukturen är att det tidigare samarbetsområdet *COPA Strategic Development (SD)* avslutats och ett nytt område för materielsamarbete, *COPA Armament*, bildades.

Under året har en ny verksamhetsplan utvecklats vilken nu omfattar fyra år istället för som tidigare ett år. Detta speglar på ett bättre sätt vissa aktivitetens tidsomfattning, binder samman aktiviteter som följer i sekvens, samt ger deltagande länder en bättre planeringsbas för resursallokering - budget. Den tidigare separata inriktningen från de nordiska försvarsscheferna, *CHOD GUIDANCE*, är nu i tillämpliga delar inarbetad i verksamhetsplanen och har därmed upphört.

Vidare har en nationell utvärdering vid förband, skolor och centrum genomförts. Merparten av de svar som erhöles speglar redan implementerade aktiviteter som därmed lämnat den formella samarbetsstrukturen, men utgör delmängder inom det nordiska försvarssamarbetet. Samtliga tillfrågade enheter är någon form av verksamhetsutövare inom samarbetet och sammanlagt genomfördes 133 aktiviteter under 2013. Resultatet i sin helhet är överlämnat och redovisat för Förvarsdepartementet i november.

Under året har även en samnordisk utvärderings- och utvecklingsprocess genomförts på politisk nivå (*NORDEFECO Stocktaking*). Detta har medfört vissa förändringar i samarbetsstrukturen i syfte att förenkla och förtydliga kopplingen till linjeorganisationen. Bland annat har försvarsschefernas roll förtydligats och förstärkts i syfte att få en tydligare inriktning av arbetet i hela linjeorganisationen. En långsiktig vision (2020) presenterades även vid Förvarsministermötet den 4 december. Som ett av flera exempel från denna kan nämnas en ökad ambition på förmågeområdet med målsättning att öka systemlikheten inom materielområdet, öka interoperabiliteten samt att samverka kring gemensamma lösningar i syfte att identifiera brister i förmågor. Försvarmakten avvaktar den analys som genomförs på politisk nivå, som därefter lämnar instruktion till myndigheten.

Försvarmakten har under 2013 genomfört en konsekvensanalys och övervägt vilka förändringar som kan genomföras inom rådande system. Myndigheten gör bedömningen att en förändring av tillträdesförordningen är en förutsättning för att kunna genomföra regeringens vilja med ett fortsatt fördjupat nordiskt samarbete inom ramen för *NORDEFECO Memorandum of Understanding (MoU)*, då beslut att tillåta utveckling av gränsöverskridande verksamhet idag inte ryms inom Försvarmaktens ansvarsområde.

Uppnådda resultat med bedömning av rationalitet och effektivitet

2013 års samarbeten inom olika arenor.

Mark

Det råder enighet om att utveckla konceptet för bataljonsstridsgrupp (BNTF2020), genom att gradvis utveckla interoperabiliteten vid respektive underenhet med utbildning, träning och övning. Planering har påbörjats för att kunna öva en gemensam bataljonsstridsgrupp vid övning COLD RESPONSE 2016 och på sikt kunna vara basen i ett internationellt styrkebidrag. Inriktningen, som beslutats, är ett tätare samarbete inom ramen för stridsvagnar och understödsfunktioner. Visionen är att Norge och Sverige använder samma stridsvagnsversion (av stridsvagn 122) med tillhörande understödsfunktioner. Detta kan ge rationalitet inom många områden såsom utbildning, träning, övning, logistik och kommande uppgraderingsprogram mm. Samarbete och samordnad utbildning runt *Long Range Precision Engagement* (LRPE)-samarbete och *Forward Air Controller* (FAC) utbildning har genomförts.

Sjö

Nordisk teknologiutveckling inom undervattensområdet är på högsta nivå (världsledande), vilket används i samarbetet och utveckling av undervattensförmågan. Norge kommer under 2014 ta ställning till om norska befintliga ubåtar ska livstidsförlängas eller om det ska anskaffas nya. Det konstaterades att Sverige ligger något före i processen när det gäller anskaffning av ny ubåt. Ett norskt-svenskt samarbete avseende ny ubåt är fortsatt en möjlig lösning i den norska utredningen. Framtida *Mine Counter Measurers* (MCM) -koncept är under värdering i Norge och Finland, vilket innebär livstidsförlängning alternativt nyanskaffning av minfartyg (Oksoy och Alta-klass). Utvecklingen av autonoma undervattensfarkoster har kommit långt och bör inarbetas i framtida koncept, vidare är bedömningen att det finns flera områden för framtida samarbeten inom ramen för MCM, myndighetsutbildning (röjdykning) och förmågesamarbete. En gemensam vision och målsättning ska utvecklas inom ramen för MCM där en gemensam minröjningsstyrka kan öva tillsammans under övning COLD RESPONSE 2016 (2014).

Luft

Det gränsöverskridande flygsamarbetet *Cross Border Training* (CBT) är en stor framgång och får mer och mer uppmärksamhet från andra nära samarbetspartners. En möjlig långsiktig målbild är att utveckla detta samarbete ytterligare genom att tillföra gemensam luftlägesbild samt lufttanknings- och luftövervakningsförmåga. Den norsk-, svensk- och finländska övningen över Island 2014 ska användas som en "driver" i ovan beskrivna förmåge- och utvecklingssamarbete. Här ska målet vara en "common deployable expeditionary air task force". Erfarenheterna hittills är positiva och det bedöms finnas goda möjligheter till samarbete avseende luftövervakning och en gemensam luftlägesbild. Med utgångspunkt i utvecklingen av nationella luftlägescentraler (NAOC) bl.a. i både Finland och Norge bör ambitionen vara att få en gemensam luftlägesbild över Skandinavien. Vidare finns det samarbetspotential avseende utveckling av lednings- och kommandofunktioner. Inom studieområdet för taktiskt transportflyg (NORTAT), har ett första MoU tagits fram vilket utvecklades på Försvarsministernivå den 4 december.

Cyber

Under året har Norge presenterat etableringen av det norska Cyberförsvaret (CYFOR). Det råder enighet om att det ska undersökas om det finns potential för samarbete inom området. Norge bjöd in Sverige till besök av det norska CYFOR i syfte att delge det norska förhållningssättet samt aktuell utveckling och förmåga inom

cyberområdet. Behovet av redundans i IKT²-infrastruktur diskuterades. Respektive land undersökte under 2013 om det fanns möjlighet till "lånekapacitet" i IKT-infrastrukturen samt om det var möjligt att dela på användandet av densamma. Analys av detta arbete pågår fortsatt.

Materielsamarbeten

De nordiska försvarshefarna har en stark vilja att eliminera friktioner och hinder i materielsamarbetsprojekten. En analys är påbörjad för att klarlägga orsakerna till friktioner och hinder. Ett materielsamarbete som pågår och som skulle kunna vara förebild inom området är samarbetet inom stridsfordonsområdet, CV 90. Det norska konceptet för uppgradering analyseras om det kan användas för den svenska uppgraderingen av stridsfordon 90. Tyvärr blev det i december 2013 (formellt brev i januari 2014) känt att den norska regeringen beslutat att lämna samarbetet kring artillerisystemet Archer. FMV och FMV:s norska motsvarighet FLO kommer under våren 2014 att genomföra förhandlingar med anledning av det norska beslutet för att klarlägga möjliga lösningar och eventuella konsekvenser. Först därefter är det möjligt att analysera konsekvenser för Försvarsmakten.

Uppnådd operativ effekt, samt hur olika delar av Försvarsmakten påverkas av och deltar i den fastställda strukturen för samarbetet

Samtliga förband, skolor och centrum har genomfört och bedriver pågående verksamheter inom nordiskt försvarssamarbete. Antalet aktiviteter som inkluderar Sverige och minst ett annat nordiskt land, uppgår under 2013 till 133 st. Utöver dessa aktiviteter bedrivs NORDEFECO-kurser i regi av Danmark, FINCENT, SWEDINT och NODEFIC. Under år 2013 anordnades sammanlagt 30 kurstillfällen fördelat på 22 olika kurser. Tio av dessa kurstillfällen anordnas av SWEDINT och dessa är inkluderade i totalsumman om 133 aktiviteter.

Armén

Utbyten och samarbeten med enheter och förband från de nordiska länderna utvecklar stridsteknik och metoder. Inom artilleriet bidrar gemensamma möten och övningar till ökad insyn i de övriga nordiska ländernas försvarsmakter inom artilleri- och *Close Air Support*, vilket utgör grunden för kommande materielprojekt, utbildningsutbyten eller andra samarbeten. Det nordiska samarbetet ses som mycket värdefullt och ökar Sveriges interoperabilitet genom gradvis harmonisering av implementerade standarder. Vid deltagande i övningen COLD RESPONSE kan förutom krigsförbandens medverkan, även flera ledningsnivåer övas.

Samarbete mellan Sverige och Norge avseende gemensamt inköp av brobandvagn har resulterat i en beställning av tre system med planerad leverans 2015 samt inköp av Ingenjörbandvagn. Inom utbildningssidan (kurser, övningar, arbetsgrupper) sker utbyte främst med Norge och Danmark.

Sverige och Norge växlar mellan att ansvara för grundutbildning inom *Weapons Intelligence Team* (WIT) *Training*. Denna typ av samarbeten leder till kostnadseffektivisering.

Inom luftvärnet bedrivs ett samarbete med Norge avseende krav på nytt luftvärnssystem med medellång räckvidd, så kallade MRAD. Förbandet deltar även i en nordisk samarbetsgrupp för luftvärn. Gruppens arbete har resulterat i en stabstjänstövning där bland annat Lv-skydd av "evenemang" kommer att tas upp.

2. Informations- och kommunikationsteknik

Nordiska hemvärnsförband har genomfört vänskapsutbyte vilket upplevts som mycket givande.

Inom ramen för den Internationella Test- och Övningsverksamheten (ITÖ), har Älvdalens skjutfält gästats av nordiska förband, särskilt från den norska Telemarksbataljonen.

Marinen

Marinen genomför årlig övningsverksamhet inom ramen för SWEFIN ATU³ med varierande omfattning och roterande värdskap med Finland. Från och med 2013 har samövning med förbandstorlekar upp till kompani-stridsgrupper genomförts.

Nordiskt direktsamarbete inom röjdykning och marin *Explosive Ordnance Disposal* (EOD), har under flera år pågått direkt mellan de operativa förbanden (Frömandskorpset i Danmark, Minedykkarkommandoen i Norge och Marinens Röjdykardivision i Sverige). Utbildningsutbytet som bedrivs inom Marin EOD med roterande värdskap (Danmark), innebär en kostnadsbesparing. Inom övningsverksamheten har deltagande i redan planerade nationella övningar, företrädesvis EODEX i Norge och NORTHEN CHALLENGE på Island skett. Samordnad grundutbildning av dykare har diskuterats och ses fortsatt som ett möjligt samarbetsområde.

Samarbetet med Norge medför användning av Natos ubåtsräddningssystem inom ramen för MoU mellan Norge och Sverige, vilket är vitalt för den svenska ubåtsverksamheten vid tillfällen då den svenska ubåtsräddningsfarkosten URF inte är operativ. Samarbetet leder till en ökad operativ effekt för Sveriges del.

Sjötransportenheten genomför övningsverksamhet med motsvarande norska, danska och finska enheter. Övningsverksamhet ger möjlighet att utvärdera den svenska verksamheten i förhållande till andra aktörer samt möjliggör utbyte av erfarenheter och övningar i kalla isfria vatten.

Nordiska samarbeten inom ramen för *Sea Surveillance Cooperation Finland Sweden* (SUCFIS), *Sea Surveillance Cooperation Baltic Sea* (SUCBAS) och *Maritime Surveillance Networking* (MARSUR) bidrar till högre kvalitet avseende den sammanställda sjölägesbilden. Samarbetena bidrar också till betydligt lägre kostnader för svensk del jämfört med om motsvarande information hade inhämtats nationellt.

Flygvapnet

Genomförande av *Cross Border Training* (CBT) samt andra gemensamma flygövningar där Nato *Tactics Techniques and Procedures* (TTP) tillämpas utvecklar deltagarnas stridsteknik samt ökar interoperabiliteten. Utveckling inom flygverksamheten, som exempelvis flygsimulatoranvändning och *Close Air Support* (CAS), fungerar bra.

Utbildning av helikopterbesättningar i ”nödprocedur i vatten” genomförs i Danmark. Detta är det mest kostnads-effektiva sättet att utbilda eftersom en motsvarande utbildningsanordning saknas i Sverige.

Samarbetet kring utbyte av radarinformation CAPDE (*Combined Air Picture and Data Exchange* inom *Air Situation Data Exchange* (ASDE)-samarbetet), innebär effektivitets- och kostnadsbesparingar vid eventuell krishantering mellan Norge och Sverige. Deltagande vid CBT ger personalen viss kapacitets- och kompetens-utveckling.

3. Amphibious Task Unit

Logistikförband och Lednings- och underrättelseförband

Inom logistik-, lednings- och underrättelseförbanden genomförs utbildnings- och erfarenhetsutbyten vilket ger förutsättningar för att upprätthålla kompetens inom smala områden. Kurser i konvojoperationer genomförs med gemensamma nordiska reglementen och använder samma metoder som tillämpas vid internationella insatser. Dessutom genomförs stabsubildning/ledningsträning inför rotation internationell insats, samt stabsträning i form av övningen *Combined Joint Staff Exercise (CJSE)*. Sverige bär kostnaden för CJSE, vilken uppgår till ca 20 miljoner kronor.

Centra

SWEDINT, inklusive *Nordic Center for Gender in Military Operations (NCGM)*⁴, bedriver träning och utbildning för fredsfrämjande insatser. Kurssamarbete om FN och Nato-kurser inom områdena logistik och stödfunktioner (Norge), CIMIC, MP (Danmark), observatörer, info/kommunikation, samordning (Finland), gender samt multinationell stabsubildning (Sverige). Lärare från Sverige, Norge och Finland är placerade vid respektive kurscentra.

SWEDINT har genomfört sex olika kurser vid sammanlagt tio tillfällen under 2013 inom ramen för NORDEFECO. Det multinationella inslaget vid kursverksamheten bidrar till utveckling av framtida kurser samt ger kursdeltagarna den kompetens som krävs för att ingå i internationella staber.

Genom nordiska språkläramöten samt utbyte av utbildningsunderlag med Danmark uppnås effektivitetsvinster på språkområdet kopplat till insats (ISAF).

Verksamheten genomför lärar- och elevutbyten med Norge avseende kurs för medicinsk evakuering i form av utbildning av MEDEVAC-koordinator och PECC⁵-operatörer, vilket bidrar till erfarenhetsutbyte. Nordiska militärveterinärer möts årligen och kan dela på ansvaret för deltagande i arbetsgrupper för Nato standardisering eller andra internationella forum. Samarbete *Battlefield Advance Trauma Life Support (BATLS)* med Danmark har inneburit en möjlighet att avhjälpa bristen på instruktörer och instruktörsutbildare i Sverige.

Mötesverksamhet bedrivs inom ett område för röjning av väg, s.k. *Route Clearance* vilket bidrar till informationsutbyte framförallt avseende materiel.

Sammansatta nordiska förband övar CBRN⁶ (Nordisk CBRN-övning) en gång per år. Att öva med gemensamma Nato-procedurer uppfattas som mycket positivt.

Skolor

På Försvaretsmakts skolor genomförs elev- och instruktörsutbyten, samordning av visst kursutbud (grundläggande flygteknisk- och marktekniskutbildning) samt projektsamarbete för funktionsutveckling av teknisk tjänst.

Genomförande av elev- och instruktörsutbyte vid chefsutbildningar ger effektivitetsvinster och kompetensutveckling. Dessutom ger utbytet en bredare och mer internationell inriktning på verksamheten.

4. Som även är ett Nato Departement Head

5. Patient Evacuation Coordination Cell

6. Chemical, Biological, Radiological and Nuclear

En samordnad utbildning med danska flygstridsledare i Uppsala ger en effektiviseringsvinst (resursbesparing), eftersom Danmark även bidrar med lärarkompetens de år Danmark deltar. Deltagande i övningsverksamhet (Arctic Horn Bodö, FINAL) ger kompetensutveckling för Flygskolans personal samt erfarenhetsuppbyggnad för eleverna. Utbildning *Helicopter Underwater Training* (HUET) genomförs av alla helikopterelever samt som regelbunden repetitionsträning för personal. Utbildningens resurser finns inte tillgå i Sverige.

Träning av norska stridsvagnplutoner i besättningsträningsanläggning för Stridsvagn 122 bidrar till kompetensutveckling (för norsk del), samt ger möjlighet till erfarenhetsutbyte.

Genom nordiska övningar i subarktisk miljö ökar förmågan att genomföra gemensamma operationer i sådan miljö. Årligen genomförs ett antal nordiska övningar, utbildningar och personalutbyten, vilka sammantaget bidrar till ökad säkerhet vid operationer (genom kunskapsutveckling), ökad operativ förmåga (nationellt och nordiskt) samt kostnadsbesparingar.

Hemvärn

Inom hemvärnet pågår ett erfarenhetsutbyte mellan Danmark, Norge och Sverige. Detta har pågått årligen sedan mitten av 50-talet och benämns SKANDIA-samarbetet. Årligen genomförs möten mellan de nordiska Rikshemvärnscheferna, hemvärnsstaberna och hemvärnets stridsskolor. Många utbyten mellan hemvärnsförband genomförs lokalt.

Sammanfattande resultat

Underlaget ger en övergripande bild av och en genomgående positiv syn på nordiskt försvarssamarbete och dess effekter. Exempel på kostnadsbesparande/effektiviserande aktiviteter som lyfts fram i underlaget är samarbeten avseende delad sjölägesbild (SUCFIS, SUCBAS, MARSUR), delad luftlägesbild (CAPDE inom ASDE) och utbildningsutbyten av helikopterelever och besättningsmän i ”nödprocedur vatten” i Danmark eller Vinterskolans koordinering av kursverksamhet. Exempel på aktiviteter som ger ökad operativ effekt är enligt förbandens, skolorna och centrums svar; CBT-verksamheten, ömsesidig redundans avseende ubåtsräddningsberedskap inom ramen för MoU i Norge och Sverige, samt gemensam övningsverksamhet i subarktisk miljö. Bland de svar som berör att samträning bidrar till ökad interoperabilitet omnämns *Joint terminal attack controller* (JTAC)/CAS- och CBT-verksamheten.

Aktiviteter som i svaren beskrivs ge effektivitetsvinster återfinns främst inom utbildningsområdet. Samordnade utbildningar i form av utbyte av utbildningsunderlag, genomförande av elev- och instruktörsutbyte, upprätthållande av kompetens inom en smal funktion, att brist på instruktörer och instruktörsutbildare avhjälpas, att annan nations utbildningsanordning används, är alla exempel på aktiviteter som ger effektivitetsvinster. Exempel på materielanskaffningar är samarbetet med Norge avseende gemensamt inköp av broläggare, vilket har resulterat i en beställning om tre system (med beräknad leverans 2015).

Insyn kan utgöra en vital komponent kopplat till nordisk gemensam materielanskaffning. Gemensamma övningar och personalutbyten bidrar till ökad transparens mellan de nordiska ländernas försvarsmakter, vilket i sin tur kan utgöra grunden för framtida materielprojekt. Ett sådant orsakssamband visar på komplexiteten i det nordiska försvarssamarbetet där övnings- och utbildningsverksamhet, erfarenhets- och informationsutbyten och gemensam materielanskaffning i slutänden hänger ihop och är beroende av varandra. Flera förband lyfter fram vikten av nationell förmåga att anpassa sin verksamhet till Nato. Det nordiska försvarssamarbetet utgör, i kombination med Danmarks och Norges Nato-medlemskap, ett utmärkt forum för att utveckla sådan kompetens som förbanden efterfrågar.

Nationella åtgärder och inriktning av NORDEFCO

Under 2013 har följande beslut tagits:

- Reducera bestämmelserna för gränsöverskridande verksamhet, förenkla *Request for visit* (RFV).
- Föreslå att Tillträdesförordningen förändras i syfte att möjliggöra gränsöverskridande verksamhet inom ramen för NORDEFCO MoU (framställan inlämnad till regeringen).
- Utarbeta en militärstrategisk målsättning för Nordiskt försvarssamarbete.
- Utveckla en långsiktig målsättning av samarbetet. Vidare ska konkreta mål i det korta tidsperspektivet utvecklas i syfte att inte tappa fokus på leverans samt att upprätthålla momentum i samarbetet.
- Utveckla ett tydligt samarbetsprojekt (målsättning) inom respektive arena mark, sjö och luft, s.k. ”flaggskepp” för samarbetet där respektive försvarsgren/inspektör får ett tydligt ansvar.

NR 10

MILJÖFRÅGOR

Försvarmakten ska redovisa hur arbetet med strategiska miljöbedömningar i planerings- och beslutsprocessen har utvecklats.

Verksamhet 2013

Försvarmaktens miljöarbete präglas av ambitionen att miljöarbetet ska vara en naturlig del i myndighetens strategiska processer. Detta har 2013 bl. a. inneburit att Försvarmaktens miljöpolicy numera är en ingående del i Försvarmaktens Strategiska Inriktning och miljömålen är formulerade i ÖB Uppdrag. Eftersom miljöfrågorna nu integrerats i dessa styrdokument finns ett mer täckande flöde genom Försvarmaktens dokumenthierarki, vilket minskar risken för att miljödelarna hamnar utanför huvudprocesserna.

Under 2013 har Försvarmakten tillsammans med Totalförsvarets Forskningsinstitut startat ett projekt inom arbetet med ”strategiska miljöbedömningar” (SMB) som utredningsmetod. Projektet syftar bland annat till att ta fram en anpassad metod som kan fungera i samtliga försvarsmaktsprocesser. Projektet kommer att fortsätta under 2014.

Under året har ett antal miljöprojekt startats/avslutats vilka en del redovisas i korthet nedan:

Påbörjade:

- Förnyad miljöutredning avseende Försvarmaktens betydande miljöpåverkan
- Verktyg för hänsynstagande till marinbiologisk miljö i samband med marina övningar
- Utveckling av implementerat Försvarmaktens miljöledningssystem och miljöledningsinstruktion

Avslutade:

- Nytt verktyg för miljöutbildning till chefer, specialister och soldater framtaget i samarbete med USA och Finland (*Environmental Toolbox for Deploying Forces*)
- Utredning genomförd (av tredjearbets granskare) beträffande miljökrav vid upphandling

Inom försvarssektorn har Försvarmakten och de övriga fem deltagande myndigheterna enats om en avsiktsförklaring beträffande gemensamma övergripande miljömål och fokusområden. Målen och fokusområdena kan direkt kopplas till de nationella miljömålen och det blir därmed lättare att redovisa hur försvarssektorn bidrar till att uppfylla de nationella miljö kvalitetsmålen.

Genom detta utvecklingsarbete kommer miljöfrågorna att vara en naturlig del i Försvarmaktens verksamhet där spårbarhet finns och att miljöarbetet direkt kan kopplas till hur Försvarmakten bidrar till uppfyllandet av de nationella miljö kvalitetsmålen. Att miljödelarna redan finns med i de strategiska beslutsprocesserna, kommer att minska riskerna för onödig och oönskad negativ miljöpåverkan.

NR 15

MATERIELFÖRSÖRJNING

Försvarmakten ska särskilt redovisa större materiella brister som bedöms påverka istandsättandet av insatsorganisation 2014.

Under 2013 har det skett många och nödvändiga leveranser av ny materiel. Några av de viktigaste är Terrängbil 16, Bandvagn 410 för trupp- och sjuktransport, modifierade flygplan JAS 39 C/D, Helikopter 16, HMS Karlstad version 5, MIDS-terminaler till Länk 16 och kroppsskydd. Vidmakthållandet av befintlig materiel har genomförts i den omfattning ekonomin medger. Försvarmakten kan konstatera att omsättningen och vidmakthållandet av materielen i insatsorganisationen sker i enlighet med inriktningspropositionen (2008/09:140), i den takt ekonomin medger. Försvarmakten har redovisat behovet av resurser för att utveckla, omsätta och vidmakthålla insatsorganisationens materiel i ett längre perspektiv i svaret på regeringsbeslut 7. Mot bakgrund av att det råder en obalans mellan resurser och behov blev de materiella bristerna allt tydligare under 2013. I det årliga arbetet med materiefördelning till förbanden görs prioriteringar mot förbandens verksamhetsuppdrag och beredskapsuppgifter. Större brister under 2013 har exempelvis funnits inom områdena fordonssystem, ledningssystem och viss vapen- och mörkermateriel. Försvarmaktens bedömning från 2009 (2009-01-30 23 383:51503) kvarstår, ekonomisk- och verksamhetsmässig balans går inte att uppnå, den operativa förmågan kommer att nedgå.

Hur tillgången till materiel har påverkat istandsättandet av insatsorganisationen redovisas i kvalificerat hemlig bilaga 1.

Försvarmakten ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att prioritera vilka samarbeten försvarsmyndigheterna har engagerat sig i samt utfallet av dessa prioriteringar. Redovisningen ska ske i samverkan med Försvarets materielverk och Totalförsvarets forskningsinstitut.

Prioriterade samarbeten beskrivs i FMINT⁷. Under senare delen av året har FMINT uppdaterats för att tillgodose FM fortsatta inriktning för 2014, FMINT 14. Under året har inga större samarbeten påbörjats avseende materieförsörjning varför inga resultat kan presenteras.

Försvarmakten ska, i samverkan med Försvarets materielverk, redovisa hur avgiftsbetalningarna till Försvarets materielverk fördelas per stridskraft.

Stridskraft	Avgift (Mnkr)
Markstridskrafter	3 280
Sjöstridskrafter	1 650
Luftstridskrafter	5 977
Operativ ledning och Logistik	3 327
Systemövergripande och övriga områden	556
Totalt	14 790

Tabell 1 Avgiftsbetalningar till FMV per stridskraft 2013

Den uppdelning i Försvarmaktens stridskrafter som återfinns i PROP. 2012/13:1 Utgiftsområde 6 i kapitel 3.3.3.3 tabell 5 finns inte explicit omsatt i myndighetsgemensam kodning. Därvid blir samverkan om ett närmevärde inte möjligt. Ovan tabell är hämtad utifrån avgifter i Försvarmaktens materielplan 2013.

7. Hemlig handling Försvarmaktens internationella samarbeten 2014, 2014-01-17, FM2013-4239:2.

NR 16

INRIKTNINGEN FÖR MATERIELFÖRSÖRJNING SAMT EFFEKTIVISERANDE VERKSAMHETS- FÖRÄNDRINGAR SAMT REGERINGSBESLUT 8

RB p 16:

Försvarsmakten ska redovisa vilka åtgärder som, enskilt och tillsammans med Försvarets materielverk, har vidtagits för att fullfölja genomförandet av beslutad inriktning i enlighet med regeringens beslut den 28 juni 2012 (Fö nr 8 och nr 9) för materieförsörjningen samt för hur arbetet med att effektivisera försvarets materiel- och logistikförsörjning har påverkat fullföljandet och genomförandet av beslutad inriktning.

Vidare ska Försvarsmakten redovisa vilka åtgärder som, enskilt och tillsammans med Försvarets materielverk, vidtagits för att myndighetens beställningar till Försvarets materielverk kan ske på en högre systemnivå. I detta sammanhang bör innebörden av att beställa på högre systemnivåer samt innebörden av begreppet systemledning definieras för att undvika osäkerheter i tillämpningen av begreppen.

SRB 8:

Försvarsmakten ska i årsredovisningarna för åren 2012-2015, särskilt redogöra för vidtagna åtgärder, kostnader för verksamheten före och efter genomförda besparingar, genomförda överföringar av frigjorda medel från stödverksamhet till omställningen till mer användbara och tillgängliga förband, resultat samt de ekonomiska och personella konsekvenserna av förändringen jämfört med uppställda mål.

Genomförd verksamhet

Mot bakgrund av regeringens uppdrag⁸ till Försvarsmakten och FMV samt återrapporteringskrav enligt Försvarsmaktens regleringsbrev pkt 16 redovisas i det följande arbetsläget och uppnådda resultat i det pågående förändringsarbetet rörande materiel- och logistikförsörjningen. Under året har arbetet fortsatt inriktats mot att konsolidera den verksamhet som tidigare överförts från Försvarsmakten till FMV samt att införa de nya arbetsformer som förändringen krävt. Vidare har genomförandet av ledning och beställning steg två fortsatt med siktet inställt på att beslutade verksamhetsövergångar den 1 januari 2014 och formerna för verksamhetens bedrivande under 2014 och tiden därefter.

Försvarsmakten vill framhålla den goda samverkan över myndighetsgränserna som präglat förändringsarbetet på alla nivåer.

Försvarsmakten beslutade den 2 september⁹ en interimistisk organisation för att möjliggöra verksamhetsövergång från Försvarsmakten till FMV den 1 januari 2014. Den 22 september fattades därtill beslut om ny organisation för Högkvarteret¹⁰. Förutsättningarna för verksamhetsövergången från Försvarsmakten till FMV vid årsskiftet 2013/14 har därmed skapats och inneburit att sammantaget ca 200 personer erbjudits övergång till FMV.

De officerare som tackat nej till erbjudandet har erbjudits växeljänstgöring vid FMV. Analysen visar att Försvarsmakten har behov av upp till tio årsarbetskrafter med systemledningskompetens från FMV som konsekvens av förändrade uppgifter och roller.

8. Uppdrag att förbereda och genomföra överföring av viss verksamhet till Försvarets materielverk (daterat 2012-06-28, Fö2011/613/MFU (delvis))

9. LEDS beslut Omdaning försvarslastik, HKV 2013-06-26, 23100:59956

10. LEDS direktiv rörande C HKV beslut avseende HKV 14 organisation (HKV 2013-09-22, FM2013-318)

Risker har identifierats inför införande av ny modell för ledning- och beställning av försvarslogistik, vilka redovisats till regeringen i den rapport som lämnades i maj 2013. Dessa risker kvarstår och hanteras löpande.

I arbetet under året har myndigheterna särskilt hanterat de risker som är förknippade med att under 2014 arbeta i ny organisation och med en ny planering och samtidigt, under 2014, fortsatt arbeta i enlighet med dagens modell och arbetssätt.

Förskjutningar i ansvars- och uppgiftsfördelningen mellan myndigheterna i kombination med beställningar på högre systemnivåer medför betydande förändringar i myndigheterna arbetssätt, var för sig och i samverkan.

Försvarsmakten har biträtt i Statskontorets granskning med bland annat underlag och intervjuer. Statskontorets synpunkter och rekommendationer har i allt väsentligt beaktats i Försvarsmaktens fortsatta arbete.

Beställning på högre systemnivå

Förändringar inom lednings- och beställarfunktionerna införs succesivt under 2014 -15 och därefter. Avsikten är dels att effektivisera lednings- och beställarverksamheten som sådan, dels att genom beställningar på högre systemnivåer och för större delar av livscykeln, skapa bättre förutsättningar för FMV att tillgodose Försvarsmaktens behov av kostnadseffektiva lösningar.

Innebörden är att den nya modellen med tillhörande arbetssätt preciseras med avseende på bland annat innehåll och former för samverkan och dialog. Som ett led i detta preciseras även formerna för framtida beställningar mellan Försvarsmakten och FMV inom ramen för modellens olika beställningsmönster enligt följande:

- Förändring av en förmåga i Försvarsmakten.
- Försvarsmaktens behov av vidmakthållande.
- Försvarsmaktens behov av övrigt försvarslogistiskt stöd.

För att möta genomförda förändringar har en särskild överenskommelse träffats beträffande verksamhetens bedrivande under 2014. Samordningsavtal (SAMO) har anpassats till de förhållanden som gäller under 2014.

En fördjupad analys har genomförts i syfte att säkerställa den nya modellen mot bakgrund av gällande ekonomiadministrativa regler med krav på bland annat ekonomisk redovisning. Åtgärder har vidtagits med anledning av förändringarnas konsekvenser i fråga om bland annat hyresavtal, anläggningstillgångar och IT-infrastruktur. Som ytterligare ett led i detta förändringsarbete fortgår arbetet med att utforma en försvarslogistikplan för 2015 med syftet att ersätta tidigare materielplan och integrera verksamhetsuppdrag inom försvarslogistiken inom Försvarsmakten.

Begreppen högre systemnivå samt systemledning har enligt Försvarsmakten ingen vedertagen definition. I avvaktan på att en sådan definition tas fram arbetar Försvarsmakten utifrån tillämpning av nedanstående:

1. Beställa på högre systemnivåer

Färre beställningar och för en större del av livscykel, det vill säga från anskaffning, användning, underhåll och vidmakthållande till avveckling, hos FMV för att därigenom förbättra möjligheterna till överblick och långsiktig affärsmässighet över systemets hela livslängd.

2. Systemledning

Systemledning stödjer processen som omvandlar regerings- och riksdagsuppgifter till lösningar konkretiserade i form av Försvarens produkter. Systemledning balanserar bland annat komplexiteten, teknik, risker och kostnader för att på bästa sätt bemöta kraven och uppnå önskad operativ effekt (Jfr DOTPMLFI¹¹). Systemledningen skapar förutsättningar för att avgörande beslut ur systemens livscykelperspektiv fattas, dokumenteras och följs upp.

Redovisning av besparingar inom Försvarens makt

Under 2013 har Försvarens makt i samarbete med FMV fortsatt att identifiera och genomföra åtgärder som resulterat i effektiviseringar och besparingar. Dessa åtgärder utgörs bland annat av tydligare krav på tjänster från Försvarens makt till FMV, effektivare hantering av inköp och upphandling samt tecknande av avtal som varit mer fördelaktiga för Försvarens maktens behov.

Inom ramen för anskaffningsverksamheten har standardsortiment implementerats i inköpskatalog för mängdvaror, vilket har resulterat i betydande besparingar. Det kategoristyrda arbetssättet har renderat i utökad konkurrens vid upphandling som bland annat medfört lägre avtalspriser. Implementering av instruktion för inköp inklusive en aktiv uppföljning av avtalslojalitet, har ytterligare bidragit till besparingar.

Under 2013 har Försvarens maktens realiserade besparingar inom ramen för projekt UEFA sammantaget uppgått till ca 120 miljoner kronor vilka omförts från i huvudsak och inom anslag 6.1.1. Rationaliseringar inom FMLOG har resulterat i besparingar om ca 21 miljoner kronor, varav 9 miljoner kan hänföras till uppdraget att förbereda och genomföra överföring av viss verksamhet till Försvarets materielverk.

De besparingar som realiserats inom inköpsområdet har frigjort medel som inneburit möjligheter för Försvarens makt att under året genomföra utökade satsningar på ett antal större övningar likväl som vidtagna åtgärder för ökad rekrytering av GSS/K och GSS/T.

Det är alltjämt Försvarens maktens bedömning att vissa besparingar, bl.a. till följd av att införandet av förändrade lednings- och beställarfunktioner senareläggs. Vidare är det Försvarens maktens bedömning att eftersträlvade besparingar inom UEFA bedöms som mindre realistiska.

Metoden för den ekonomiska uppföljningen av besparingar och därtill kopplade effektiviseringar i verksamheten är under utveckling för att ge en tydligare bild och en högre upplösning avseende effektöverföring till mer användbara och tillgängliga förband. Förutom UEFA som redogjorts för ovan kommer spårbarheten inom övriga områden av effektiviseringsarbetet öka efterhand som Försvarens makt och FMV överenskommer om en än mer detaljerad besparingsfördelning. Under 2013 har Försvarens makt i enlighet med Statskontorets rekommendationer fortsatt att utveckla och implementerat framtagen nytttohemtagningsmodell. Det främsta syftet är att öka spårbarheten i planering och uppföljning genom att ytterligare knyta besparingar till effekter i verksamheten.

11. Doctrine, Organization, Training, Personnel, Materiel, Leadership, Facilities, Interoperability

Redovisning av omställningskostnader föranledda av regeringens beslut den 28 juni 2012

Omställningskostnader (Mnkr)

Område	Utfall	Kommentarer
PRIO	39,6	Avser konsultkostnader för omstruktureringen
Konsultkostnader	8,6	Avser konsultkostnader för förändringsledning för första steget av omdaning av försvarslogistiken
Personalkostnader	47,8	Avser personalrelaterade kostnader
Summa	96,0	

Tabell 2 Försvarsmaktens omställningskostnader 2013

Omställningskostnader enligt ovan belastar i enlighet med myndighetens regleringsbrev anslag 1.3.

NR 19

GOD TILLGÅNG TILL MATERIEL

Försvarmakten ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att krigsförbanden ska ha tillgång till sin materiel i den utsträckning som krävs för att upprätthålla ålagd beredskap. I redovisningen ska ingå en bedömning av resultatet av vidtagna åtgärder.

Krigsplacering av materiel

Införandet av Försvarmaktens försörjningskoncept har fortsatt under 2013. Ur beredskapsperspektiv innebär konceptet att förrådshållning av krigsförbandens reglementerade utrustning i större utsträckning sker i förbandets närområde. Utvecklingen sker dock i den takt som ekonomin medger.

Arbetet med krigsplacering av materiel har fortsatt. Krigsplaceringen genomförs så att krigsförbanden ska kunna se vilken materiel som är tilldelad och kunna identifiera eventuella brister. Krigsplacering innebär att materielen redovisningsmässigt knyts mot krigsförbanden. Detta innebär dock inte med automatik att materielen finns i bruk hos förbandet. Däremot kan planering göras så att den materiel som inte finns i bruk hos förbandet kan tillföras inom beredskapstiden.

Försvarmaktens målsättning att ha all organisations- och effektbestämmande materiel krigsplacerad den 31 december 2013 har inte fullt ut kunnat uppnås. Huvuddelen av den organisations- och effektbestämmande materielen är dock krigsplacerad mot förband ner till kompaninivå. Orsakerna till förseningen är främst kopplade till genomförandet av Omdaning Försvarslogistik som tagit mycket kraft och resurser i anspråk.

Vidare har ett omfattande arbete med att höja informationskvalitén och rätta data i stödsystemen genomförts som förberedelse till PRIO införande 5-6. Detta har även resulterat i en högre kvalitet i förbandens behovsättning och en bättre möjlighet att kunna behovstäcka förbanden.

SÄRSKILD ÅTERRAPPORTERING AVSEENDE SSR VERKSAMHET

Bakgrund

Enligt olika regeringsbeslut, se nedan, ska Försvarsmakten åiterrapportera SSR-verksamhet.

Redovisning

Sammanfattning

Försvarsmakten har under 2013 genomfört säkerhetssektorreformverksamhet enligt separata regeringsbeslut i Bosnien, Serbien, Kosovo, Ukraina, Georgien och i östra Afrika. Dessutom har Försvarsmakten deltagit i EU:s träningsmissioner i Somalia och i Mali. Förutom sekundering av utbildnings- och samverkanspersonal har ett flertal utbildningsinsatser av varierande längd genomförts. Dessutom har ett antal seminarier och workshops anordnats. I de fall det varit lämpligt har verksamheten bedrivits i nära samarbete med de nordiska och baltiska länderna. Finansiella bidrag till internationella fonder har utbetalats i enlighet med de olika regeringsbesluten. Sammanlagt har Försvarsmakten förbrukat 32 352 000 kronor av de i Regleringsbrevet angivna villkoret om högst 37 500 000 kronor.

Kosovo

I enlighet med Regeringsbeslut 4, 2013-02-14, Fö 2013/297/MFI har Försvarsmakten i nära samverkan med *Nato Advisory Team* (NAT) och Kosovostyrkan (KFOR) lämnat utbildningsstöd till det nationella krisledningscentrat, SITCEN (Situation Center) och till *Kosovo Security Force* (KSF). Utbildningsstödet har främst bestått av utbildning på plats, men även deltagande i kursverksamhet i Sverige.

Försvarsmakten har även genomfört utbildning av enheter ur KSF i samband med röjning av odetonerad ammunition i Pristina (Germijaparken). Röjningen som genomfördes av personal från Ingenjöreregementet (Ing2) rönnte stor uppmärksamhet och var mycket uppskattad. Utbildningen har medfört en ökad förmåga hos KSF att kunna hantera återstående och kommande röjningsbehov.

I enlighet med regeringsbeslutet har Försvarsmakten lämnat finansiellt bidrag till Folke Bernadotteakademien (FBA) för sekundering av en rådgivare vid sekretariatet för Kosovos säkerhetsråd¹². Rådgivaren har tillsammans med personalen inom NAT, aktivt bidragit till de reformförberedande processer som pågår inom Kosovos säkerhetssektor, bl.a. *Strategic Security Sector Review* (SSSR). Slutrapporten från denna process beräknas vara klar under första halvåret 2014, varför fortsatt stöd till såväl slutförande som implementering är viktigt.

Försvarsmakten har förbrukat 3 405 000 kronor av sammanlagt maximalt bemyndigade om 3 000 000 kronor. Överutnyttjandet beror främst på fördyrade transportkostnader i samband med ammunitionsröjningen.

Bosnien-Hercegovina

I enlighet med Regeringsbeslut 5, 2013-02-14 Fö2013/298/MFI, har Försvarsmakten lämnat finansiellt bidrag till den fond som upprättats av Nato för att stödja omskolning av övertalig militär personal inom den bosniska försvarsmakten. Projektet bedöms som både välbehövligt och framgångsrikt.

12. Kosovo Security Council Secretariat (KSC SEC)

Den bosniska försvarsmakten har fortsatt behov av kompetensutveckling för sin stabspersonal i internationella metoder och processer, vilket har resulterat i deltagande i ett antal av SWEDINT och *Nordic Centre for Gender in Military Operations* (NCGM) kurser. Militärhögskolan i Halmstad har som tidigare genomfört en fältövning i Bosnien-Hercegovina, vilken skapat ett uppskattat ömsesidigt utbildningsutbyte.

Försvarsmakten har, tillsammans med Österrike och Schweiz, fortsatt den tidigare påbörjade utbildningsinsatsen för säker ammunitions- och vapenförrådshållning inom ramen för ett av EUFOR:s *Mobile Training Teams* (MTT). Det svenska bidraget har främst varit framtagnings- och utbildningsinsats i en ammunitionsguide för användning vid identifiering och hantering av olika ammunitionstyper på ett säkert sätt. Utbildningsinsatsen beräknas kunna avslutas under 2014.

Försvarsmakten har totalt utnyttjat 357 000 kronor av maximalt bemyndigade om 500 000 kronor.

Serbien

I enlighet med Regeringsbeslut 6, 2013-02-14 Fö2013/299/MFI, har Försvarsmakten fortsatt lämnat stöd till säkerhetssektorreformprojekt i Serbien.

Året har präglats av en lägre bilateral aktivitet än planerat, vilket förklaras av omstruktureringar i det serbiska försvarsdepartementets ledarskap och inte av ett minskat serbiskt behov av stöd eller vilja till samarbete med Sverige. Under tredje kvartalet genomfördes uppföljnings- och planeringsmöte med det serbiska försvarsdepartementet och den serbiska generalstaben i syfte att befästa ett gott samarbetsklimat samt planera det kommande årets samarbete inom ramen för SSR-stöd. Vid detta möte uttrycktes en tydlig serbisk ambition att avsevärt öka det framtida samarbetet. Sverige framställs som ett viktigt samarbetsland för Serbien, vilket inte minst den serbiska ambassadören uttryckte under sitt deltagande i delar av programmet.

Fokus för SSR-verksamheten kommer även fortsättningsvis att ligga på internationell standardisering och interoperabilitet. Dessutom efterfrågas kompetensutvecklingsbehov vad gäller EU:s gemensamma säkerhets- och försvarssamarbete, formerna för och erfarenheter efter deltagande i EU-insatser samt inom planerings- och ekonomiområdet.

Då språkkompetens är fundamental för interoperabilitet har Försvarsmakten fortsatt lämnat finansiellt stöd till det internationella projektet *Programme for English Language Training* (PELT), engelskundervisning av yngre officerare i den serbiska försvarsmakten.

Försvarsmakten har inte lämnat finansiellt stöd till *United Nation Development Programme* (UNDP), *South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons* (SEESAC) genderprojekt samt *Support for Gender Mainstreaming in the Security Sector Reform in the Western Balkans*, då ekonomin synes vara tillräcklig i projekten och stöd inte efterfrågats.

Försvarsmakten har totalt förbrukat 507 000 kronor av maximalt bemyndigade om 1 500 000 kronor. Den främsta anledningen till underutnyttjandet är det fördröjda genomförandet av utbildningsinsatserna.

Ukraina

I enlighet med Regeringsbeslut 11, 2013-03-07, Fö/2013/550/SSP har Försvarsmakten lämnat stöd till Ukrainas säkerhetssektorreform genom kunskapsöverföring och erfarenhetsutbyte med Ukrainas försvarsministerium, försvarsmakt samt internationella utbildningscentrum *Education and Research Centre for International Peacekeeping* (ERCIP). Stödet har delvis lämnats inom ramen för det nordisk-baltiska initiativet till stöd för säkerhetssektorreform (NBI). Försvarsmakten har också lämnat ett ekonomiskt bidrag till Natos *Professional Development Programme* i Ukraina.

Inom ramen för Sveriges huvudansvar inom NBI; regionalt samarbete och säkerhet, genomförde den baltiska försvarshögskolan, Baltdefcol, ett seminarium i Ukraina med regionalt utbildningssamarbete som tema. Delegationen från Baltdefcol bestod av personer från Sverige, Litauen, Lettland och USA. Det ukrainska engagemanget i seminariet var stort och fortsatta aktiviteter inom temat regionalt samarbete planeras.

Miljöprojektet, som Försvarsmakten drivit under ett antal år, har fortsatt att implementeras i den ukrainska försvarsmakten, under året med tyngdpunkt mot armén.

Swedint har fortsatt stödja ERCIP med lärarkompetens samt med elever vid deras Nato/PfP-kurser.

Därutöver har Försvarsmakten deltagit med expertkompetens i ett seminarium i Kiev rörande internationell standardisering, anordnat ett seminarium om *Lessons Learned* och EDA-frågor i Stockholm samt bidragit med expertstöd till övningarna "Sea Breeze" och "Rapid Trident".

Försvarsmakten har totalt förbrukat 297 000 kronor av maximalt bemyndigade om 400 000 kronor.

Georgien

I enlighet med Regeringsbeslut 11, 2013-03-07, Fö/2013/550/SSP har Försvarsmakten genomfört kunskapsöverföring och erfarenhetsutbyte med det georgiska försvarsministeriet och den georgiska försvarsmakten med tonvikt på utveckling och utbildning mot europeisk standard och normer. Ett ekonomiskt bidrag har även lämnats till Natos *Professional Development Programme* (PDP) i Georgien.

Försvarsmakten har tillsammans med Försvarshögskolan besökt Georgiens försvarsuniversitet och diskuterat former och omfattning av framtida utbildningsstöd och utbyte. Det önskade stödet omfattar såväl instruktörsstöd som stöd med uppbyggnad av forskningsverksamhet.

Försvarsmakten har även genomfört ett mycket uppskattat seminarium rörande metoder och processer för försvarsmaktplanering, vilket kan ses som en fortsättning på det tidigare givna stödet inom försvarsdoktrinområdet.

Önskemål har under slutet av året framförts om expertstöd till ett ammunitionsröjningsprojekt i Skra. Projektet som delvis stöts av en *Nato Trust Fund*, omfattar röjning av ett sprängt bergförråd. Försvarsmakten genomförde under december månad en rekognoseringsresa för att undersöka möjligheterna för ett eventuellt stöd.

Försvarsmakten har totalt förbrukat 294 000 kronor av maximalt bemyndigade om 400 000 kronor.

EASF

I enlighet med Regeringsbeslut 12, 2012-12-20, Fö2012/2262/MFI har Försvarsmakten genomfört fortsatt stöd till uppbyggnaden av den östafrikanska fredsstyrkan, *Eastern Africa Standby Force* (EASF). Stödet har främst utförts och koordinerats av en samverkansofficer placerad vid EASF *Coordination Mechanism* (EASFCOM) i Nairobi, som en del av *Nordic Advisory and Coordination Staff* (NACS). Dessutom har en stor mängd kurser genomförts. Sammantaget har mer än 100 personer från regionen deltagit i olika kurser.

Tillsammans med de övriga nordiska länderna har Försvarsmakten bidragit till EASF kapacitetsuppbyggnad genom utbildning av främst stabspersonal vid arrangerade kurser samt ekonomiskt och personellt stöd vid genomförande av interna övningar för den regionala fredsstyrkan. Två större kurser med mobila träningsgrupper, *Mobile Education and Training Teams* (METT), har genomförts i Uganda. SWEDINT har genomfört stabsubildning för militär och civil personal inför tjänstgöring i FN-stab och Trängregementet har genomfört utbildning i logistik för officerare avsedda att tjänstgöra på bataljonsnivå.

I SWEDINT stabsubildning deltog ett 50-tal kursdeltagare (såväl kvinnor som män) från sju medlemsländer inom EASF. Övriga nordiska länder bidrog med instruktörsstöd till den svenska kursledningen i enlighet med det etablerade nordiska samarbetet.

Trängregementets logistikutbildning genomfördes under tre veckor i september. Fyrtio elever, både kvinnor och män, från åtta medlemsländer deltog i utbildningen. Utbildningen rönt stor uppskattning och det finns ett stort intresse för fortsatt samarbete.

Utöver dessa kurser i regionen har personal deltagit i av SWEDINT genomförda kurser i Sverige samt i en logistikövning vid Trängregementet. Dessutom har Sverige bidragit med lärare till kurser där övriga nordiska länder haft huvudansvar.

Sverige har tillsammans med övriga nordiska länder ekonomiskt och personellt bidragit till genomförandet av en större utvärderingssövning i Uganda i maj. Under övningen upprättades ett missionshögkvarter med tre underordnade sektorer. I övningen deltog såväl civila som polisiära och militära enheter. Samtliga medlemsländer bidrog med stabspersonal och sex medlemsländer bidrog med trupp- och polisenheter. Övningen gav värdefulla erfarenheter inför det fortsatta arbetet med att utveckla fredstyrkan.

Den av NACS/Sverige genomförda verksamheten har medverkat till att EASF tagit ytterligare steg mot målet full operativ förmåga under 2015. Norden och Sveriges kunskaper och erfarenheter från deltagande i såväl FN-ledda insatser som EU- och NATO-ledda operationer gör Försvarsmakten till en särskilt värdefull och uppskattad partner avseende kapacitetsuppbyggnad.

Försvarsmakten har förbrukat 4 737 000 kronor av maximalt bemyndigat om 5 000 000 kronor.

EUTM Somalia

I Regeringsbeslut 3, 2013-02-14 Fö 2013/263/MFI (Delvis), ges Försvarsmakten uppdrag att fram till och med 31 december 2013 placera officerare, motsvarande högst tio (10) årsarbetskrafter, vid den Europeiska unionens utbildningsinsats i Uganda (EUTM Somalia) till stöd för utbildning av den somaliska regeringens säkerhetsstyrkor. Försvarsmaktens kostnader för placeringen i EUTM Somalia under 2013 ska sammanlagt inrymmas inom en ekonomisk ram om högst 11 200 000 kronor, varav högst 6 000 000 kronor ska belasta utgiftsområde 6.

Över året har Försvarsmakten bemannat insatsen med en officer som ställföreträdande chef (tillika säkerhetsansvarig) vid Bihanga Training Centre i Uganda. Vidare har Försvarsmakten, med en ungefärlig insatstid om fyra månader vardera, bidragit med två utbildningsteam om två till fyra officerare för utbildning inom Civil militär samverkan (CIMIC). Under den andra utbildningsomgången var Sverige ramverksnation för CIMIC-utbildningen. Försvarsmakten har vid ett tillfälle under en kortare tidsperiod ställt en utbildare till insatsens förfogande för genderutbildning av personal ur den somaliska regeringens säkerhetsstyrkor.

Utbildningen som genomförts under 2013 inom EUTM Somalia har medfört att ny kompetens, t.ex. inom Gender och CIMIC, tillförts den somaliska regeringens säkerhetsstyrkor. Dessa nya kompetenser är av stor vikt i den fortsatta allomfattande ansatsen att bygga upp en fungerande somalisk säkerhetsstruktur.

Från april 2013 har en officer tjänstgjort i befattningen som *Military Adviser* till *Mission Commander EUTM Somalia*.

Sedan maj 2013 har EUTM Somalia haft en mindre del av insatsen placerad i Mogadishu i syfte att förbereda genomförande av utbildning i Somalia från och med januari 2014. Sverige har genom att inneha befattningen som *Military Adviser* haft möjlighet att tidvis ha personal tjänstgörande i Mogadishu. Den kunskap som därmed kunnat förmedlas till Försvarsmakten om förutsättningar m.m. i Mogadishu har underlättat myndighetens planering för deltagande i insatsen under 2014.

Försvarsmakten har totalt förbrukat 5 055 000 kronor av maximalt bemyndigade om 6 000 000 kronor. Underutnyttjandet beror främst på att uppgifterna kunnat lösas med färre antal personer än det maximalt beräknade.

EUTM Mali

I Regeringsbeslut, 2013-01-31 Fö 2013/1882/SSP, ges Försvarsmakten uppdrag att under högst 15 månader med start första halvåret 2013 med högst 15 personer delta i den Europeiska unionens utbildningsinsats i Mali (EUTM Mali) till stöd för utbildning av Malis försvarsmakt. Försvarsmaktens kostnader för deltagandet under 2013 ska med högst 10 000 000 kronor belasta utgiftsområde 6. Deltagandet har även finansierats från utgiftsområde 5 med 3 000 000 kronor.

Under året har Försvarsmakten bemannat insatsen med två omgångar. Den första omgången bestod av tretton personer varav en stabsofficer till övningsavdelningen och två utbildningsteam om sex personer vardera för utbildning av två skytteplutoner under perioden april 2013 till augusti 2013. Den andra omgången bestod av tio personer varav en stabsofficer till övningsavdelningen och ett utbildningsteam om nio personer för utbildning av kompanichef och kvartermästare. Dessa tjänstgör under perioden september 2013 till mars 2014. De av EU uppsatta utbildningsmålen har uppnåtts. Den svenska personalen har dessutom fått erfarenheter och ökad förmåga vad avser utbildning och uppträdande i afrikansk miljö.

Försvarsmakten har förbrukat 17 700 000 kronor av det inom utgiftsområde 6 maximalt bemyndigade om 10 000 000 kronor. Överutnyttjandet beror främst på att fler och mer kostsamma transporter har erfordrats. Flygtransporterna har till huvuddel genomförts med C 130 (Herkules), eftersom vissa laster krävt militärt transportflyg och att alternativa flygningar till operationsområdet har varit begränsat. Vissa extra transporter har behövts då de nationella logistikkraven var högre än vad EU tillhandahöll. Då den initiala kostnadsbedömningen avseende totalkostnaderna var osäker, har kostnadsbelastningen kontinuerligt under året kommunicerats med Försvarsdepartementet.

SÄRSKILD ÅTERRAPPORTERING AVSEENDE VIND- OCH VÅGKRAFT

Bakgrund

Enligt Förordning SFS (2007:1266) med instruktion för Försvarmakten, uppdaterad 2010-08-01 med ändring SFS 2010:650, 5 b §, ska Försvarmakten till Regeringskansliet (Försvarsdepartementet) årligen redovisa myndighetens medverkan i beredningen av ärenden rörande vind- och vågkraft samt de åtgärder myndigheten har vidtagit för att bidra till att nå den nationella planeringsramen för vindkraft.

Redovisning

Det finns två kategorier av riksintressen/intressen för totalförsvaret, dels öppna exempelvis i form av skjutfält och flottflygplatser, dels sådana som inte kan redovisas öppet på karta eller helt omfattas av förordnanden enligt plan- och bygglagen.

Försvarmaktens hantering av vindkraftärenden

Försvarmakten genomför en egen s.k. hinderprovning av alla höga objekt (över 20 meter) utanför samt över 45 meter inom sammanhållen bebyggelse, master, vindkraftverk och byggnader m.m. Den görs mot bakgrund av övnings- och skjutverksamhet, militär luftfart samt de olika kommunikations- och sensorsystem som Försvarmakten och andra myndigheter inom försvarssektorn har.

Remisserna utgörs huvudsakligen av myndighetsremisser, planer, bygglov och miljötillståndsärenden samt vindkraftsremisser i tidigt skede från privatpersoner och företag. En översiktlig bedömning görs om det finns konflikter med totalförsvarets intressen inom ett geografiskt område eller på en specifik plats. Information om samhällsplanering och remisser återfinns på Försvarmaktens hemsida.

Remissvar avseende vindkraftsprojekt

Det är fortsatt sällan som konflikter mellan Försvarmaktens, Totalförsvarets och andra parter intressen uppstår. För mer än 80 procent av alla ärenden har Försvarmakten inget att erinra.

Antalet vindkraftsremisser under året 2013 uppgick till totalt 659 st vilket är ca 424 st färre än 2012. Andelen remisser i tidigt skede har stadigt minskat och antal ”skarpa” remisser i form av bygglov och miljöprövningsärenden ökar i motsvarande grad vilket tyder på att tidigare års prospektering och projektering nu omsätts inom ramen för tillståndsprocessen. Värt att notera är att andelen ”tidiga skeden” minskat markant i samband med att marknaden nåtts av beskedet av att utrymmet minskat inom elcertifikatsystemet.

Antal remisser avseende vågkraftsprojekt var under 2012 obefintliga. Under 2013 fick Försvarmakten en (1) remiss gällande vågkraft.

Andelen vindkraftpotential i årets remisser motsvarar ca 2 940 st konfliktfria specifika etableringar och ca 2 170 st i form av uppskattad potential inom områden (boxmodellprovning, kommunalt vindbruksområde etc.). Detta är ca 2/3 färre än 2012 då motsvarande sammanlagd potential var ca 14 542 verk. För 2011 var motsvarande antal verk 11 546 st.

Utredningar, pågående och avslutade

Under 2011, med stöd av Energimyndigheten, genomfördes en utredning ”Vindkraft och försvarsintressen på Gotland” av SMHI och Försvarmakten tillsammans med länsstyrelsen Gotlands län och Region Gotland. SMHI:s del av utredningen har gällt möjligheten att uppföra en kompletterande väderradarstation på Gotland

för att möjliggöra mer vindkraft på centrala Gotland. En annan delutredning genomfördes som avsåg flytt av en anläggning på centrala Gotland till ett annat område. Försvarens syn på delutredningarna redovisades till länsstyrelsen den 17 november 2011. Slutsatsen från dessa blev att det krävdes fördjupade utredningar som redovisar konsekvenserna för vindkraftsprojekt på andra ställen på Gotland än den centrala delen.

En sådan fördjupad studie slutfördes av SMHI under december 2012. Studien gav mycket positiva besked för det förväntade resultatet av en större vindkraftsatsning på Gotland i kombination med en kompletterande väderradar.

Under slutet av 2013 har Försvarens makt bland annat fortsatt att föra en djupare dialog med Energimyndigheten i dess arbete med revisionen av myndighetens utpekade riksintresse för vindkraft.

Försvarens makt har slutligen efter en särskild översyn av MSA-ytorna (*Minimum Safe Altitude*) för den militära luftfarten kunnat besluta om förändringar i hanteringen av dessa. Beslutet har öppnat upp stora områden för vindkraftsutbyggnad. Som jämförelse kan sägas att ytan motsvarar två gånger den yta som krävs för planeringsmålet om 30Twh.



FÖRSVARSMAKTENS ÅRSREDOVISNING 2013

Underbilaga 3.1

Uppföljning av det försvarspolitiska inriktningsbeslutet

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

INNEHÅLLSFÖRTECKNING UNDERBILAGA 3.1

NR 18 UPPFÖLJNING AV DET FÖRSVARSPOLITISKA INRIKTNINGSBESLUTET	5
1. Insatsorganisationen	5
2. Ekonomi	24

TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1 Kostnadsutveckling FM stödmyndigheter	25
Tabell 2 Kostnader förbandsreserv.....	25
Tabell 3 Övningskostnader, större övningar.....	26

NR 18

UPPFÖLJNING AV DET FÖRSVARSPOLITISKA INRIKTNINGSBESLUTET

Kursiv text avser själva åiterrapporteringskravet och icke-kursiv text avser åiterrapporteringen.

Nedan redovisad åiterrapportering avser pkt 18, Uppföljning av det försvarspolitiska inriktningsbeslutet, i regleringsbrev 2013. I regleringsbrevet ges Försvarsmakten i uppdrag att redovisa insatsorganisationens utveckling. Redovisningen följer under punkt 1 i detta dokument.

Därutöver ges Försvarsmakten i regleringsbrev för budgetåret 2014 kompletterande uppdrag rörande ekonomi. Uppdraget och återredovisning framgår av punkt 2.

1. Insatsorganisationen

Insatsorganisationens utveckling ska följas upp genom att varje krigsförband redovisas i enlighet med beskrivningen nedan. Redovisningen ska relateras till respektive förbands krigsförbandsspecifikation.

I årsredovisningen ska Försvarsmakten redovisa resultatet av årets verksamhet i enlighet med uppställningen nedan. Med utgångspunkt från de brister och avvikelser Försvarsmakten redovisat i årsredovisningen ska myndigheten redovisa planerade åtgärder samt när dessa beräknas ge effekt. Myndigheten ska vidare motivera den prioriteringsordning i vilken brister och avvikelser är avsedd att hanteras.

1. Insatsverksamhet

Genomförda respektive planerade nationella och internationella insatser och insatsberedskap.

2. Övningsverksamhet

Genomförda respektive planerade internationella övningar. Större övningar som genomförs nationellt och som myndigheten bedömer har avsevärd inverkan på förmågan hos krigsförbanden ska ingå. Av redovisningen ska det framgå om hela eller vilken del av förbandet som övas.

3. Personal

Uppfyllnaden av krigsplacerad personal per krigsförband uppdelat på kategorierna;

- officerare,*
- specialistofficerare,*
- reservofficerare,*
- kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän,*
- tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän,*
- totalförsvarspliktig personal samt*
- övriga.*

I redovisningen av hemvärnsförbanden ska även hemvärnsbevakningssoldater, hemvärnsinsatssoldater samt frivilligpersonal omfattas.

4. Materiel

Myndighetens redovisning ska omfatta materiel som är av väsentlig betydelse för krigsförbandens förmåga. Myndigheten ska vidare redovisa större materiella brister som inverkar på krigsförbandets förmåga att utföra uppgifterna i krigsförbandsspecifikationen. Försvarsmakten ska redovisa planerade åtgärder för att avhjälpa de identifierade bristerna.

5. Beredskap

Myndigheten ska redovisa genomförd och planerad beredskap för respektive krigsförband samt när krigsförbanden uppfyller krav på tillgänglighet vid beslut om höjd beredskap.

6. Förmåga

Myndigheten ska redovisa sin samlade bedömning av krigsförbandets förmåga att lösa uppgifterna enligt krigsförbandsspecifikationen.

Redovisning av år 2013

Den fastställda insatsorganisationen och Försvarsmaktens utvecklingsplan 2014 (FMUP 14) har legat till grund för den översyn som genomförts av krigsförbandens personal- och materielbehov som återfinns i respektive fastställd krigsförbandsspecifikation (KFS14).

Värdering av Försvarsmaktens operativa förmåga har genomförts och beskriver aktuellt läge i nuvarande insatsorganisation per den sista december 2013, inte organisation 2014. Värderingen är gjord relativt de uppgifter som framgår i förordning (2007:1266) med instruktion till Försvarsmakten och regleringsbrev för 2013 samt de ramvillkor som framgår i Försvarsmaktens 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 i allt väsentligt Försvarsmaktens planering. Dock har tillväxten avseende GSS/T varit lägre än vad som redovisades i Budgetunderlag 2013.

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 pågår med att skapa långsiktiga mål, benämnda krigsförbandsmålsättningar (KFM), för varje krigsförband. 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. Krigsförbandets beredskap och förmåga redovisas i kvalificerad hemlig bilaga 1. Detsamma gäller för personell och materiell uppfyllnad. Avseende materielleveranser hänvisas till huvuddokumentet avsnitt Resultatredovisning, Uppbyggnad av insatsorganisationen och beredskap samt till Särskilda redovisningar, bilaga 3 RB pkt 15. 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 Försvarsmaktens budgetunderlag.

Lednings- och underrättelseförband

Högkvarter med stabsförband	
Insatser	Ledning av FM insatser.
Övningar	Övning Dagny
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Nationella underrättelseenheten	
Insatser	NUE ingår i Militära Underrättelse och Säkerhetstjänsten och redovisas i särskild ordning.
Övningar	NUE ingår i Militära Underrättelse och Säkerhetstjänsten och redovisas i särskild ordning.
Personal	NUE ingår i Militära Underrättelse och Säkerhetstjänsten och redovisas i särskild ordning.
Materiel	NUE ingår i Militära Underrättelse och Säkerhetstjänsten och redovisas i särskild ordning.
Beredskap	NUE ingår i Militära Underrättelse och Säkerhetstjänsten och redovisas i särskild ordning.
Förmåga	NUE ingår i Militära Underrättelse och Säkerhetstjänsten och redovisas i särskild ordning.

METOCC	
Insatser	Ledning av FM insatser. Enstaka stöd till MEDEVAC (ISAF)
Övningar	Övning Dagny
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Rörlig operativ ledning (ROL/(F)HQ)	
Insatser	Ledning av FM insatser. Bidrar till UK FHQ EU BG 13
Övningar	Övning Dagny, CJSE
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Regional stab Syd	
Insatser	Ledning av FM insatser.
Övningar	Övning Dagny
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Regional stab Väst	
Insatser	Ledning av FM insatser.
Övningar	Övning Dagny
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Regional stab Mitt	
Insatser	Ledning av FM insatser.
Övningar	Övning Dagny
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Regional stab Nord	
Insatser	Ledning av FM insatser.
Övningar	Övning Dagny
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

12. Sambandsbataljonen	
Insatser	Ledning av FM insatser. Personal ingått i FS 25, KS 25, KS 26 och KS 27
Övningar	Övning Dagny, KFÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

13. Telekrigsbataljonen	
Insatser	Ledning av FM insatser. EW-to ingått i FS 25
Övningar	Övning Dagny, SWENEX 13, VÅRBRIS, SLEIPNER och JC 13
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

11. Ledningsplatsbataljonen	
Insatser	Ledning av FM insatser. Personal ingått i FS 25, KS 25, KS 26 och KS 27
Övningar	Övning Dagny, Brigadstab LTÖ, SÖB
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Försvarsmaktens telenät- och markteleförband (FMTM)	
Insatser	Ledning av FM insatser. Kontinuerligt stöd nationella insatser (TI), ISAF, KFOR
Övningar	Övning Dagny
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Specialförband	
Insatser	Ledning av FM insatser.
Övningar	Övning Dagny
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

IT-försvarsförband med FM CERT	
Insatser	Ledning av FM insatser.
Övningar	Övning Dagny
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

10. PSYOPS-förbandet	
Insatser	Ledning av FM insatser. Taktiskt psyopsteam ingått i FS 25
Övningar	Övning Dagny, ROL-stabsövning, AI fältövning och SLEIPNER
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Logistikförband

Operativ ledningsteknisk bataljon	
Insatser	Kontinuerligt stöd nationella insatser (TI), ISAF, KFOR
Övningar	BRIGADSTRIÖVN 12
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

1. Tekniska bataljonen	
Insatser	En reparationstropp FS 25
Övningar	SWENEX 13-1, CJSE
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

1. Logistikbataljonen	
Insatser	Stöd åt KS 25
Övningar	SWENEX 13-1, JC 13, NOCO, LTÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

2. Logistikbataljonen	
Insatser	-
Övningar	SWENEX 13-1, JC 13, LTÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

1. Sjukhuskompaniet	
Insatser	-
Övningar	LTÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

2. Sjukhuskompaniet	
Insatser	-
Övningar	LTÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

1. Sjukvårdsförstärkningskompaniet	
Insatser	-
Övningar	-
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

2. Sjukvårdsförstärkningskompaniet	
Insatser	-
Övningar	-
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

MOVCON-kompaniet	
Insatser	Stöd åt FS 25, KS 25, KS 26, KS 27
Övningar	CJSE, JC 13, Brigstri 13, KFÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

FMLOG stab	
Insatser	Lämnat stöd till insatta förband nationellt och internationellt
Övningar	CJSE
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

1. NSE	
Insatser	Lämnat stöd till insatta förband nationellt och internationellt
Övningar	CJSE
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

2. NSE	
Insatser	Lämnat stöd till insatta förband nationellt och internationellt
Övningar	CJSE
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

3. NSE	
Insatser	Lämnat stöd till insatta förband nationellt och internationellt
Övningar	CJSE
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Arméstridskrafter

2. Brigadstaben	
Insatser	-
Övningar	Brig LTÖ, CJSE, JC 13
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

3. Brigadstaben	
Insatser	-
Övningar	Brig LTÖ, Brigstri 13, CJSE, AI fältövning
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

41. Mekaniserade bataljonen	
Insatser	Stöd till K3 EUTM MALI 01 och 02
Övningar	KFÖ, JC 13
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

42. Mekaniserade bataljonen	
Insatser	FS 27 (OMLT)
Övningar	JC 13, KFÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

71. Motoriserade skyttebataljonen	
Insatser	-
Övningar	JC 13
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

72. Mekaniserade bataljonen	
Insatser	Stöd till FS 24
Övningar	KFK/SÖB
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

191. Mekaniserade bataljonen	
Insatser	FS 27
Övningar	KFÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

192.Mekaniserade bataljonen	
Insatser	-
Övningar	KFÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

31.Luftburna bataljonen	
Insatser	-
Övningar	JC 13
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

7.Lätta skyttebataljonen	
Insatser	FS 26, FS 27 stöd (OMLT)
Övningar	Brigstri, JC 13
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

91.Artilleribataljonen	
Insatser	FS 24 stöd (OMLT)
Övningar	JC/ JF 13, BSG 14, PACEX BG 13, EUBX FTX LIVE BG 13, Northern Endeavour, Arctic Horn
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

92.Artilleribataljonen	
Insatser	-
Övningar	Arctic Horn, KFK/SÖF och KFÖ med komp
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

61.Luftvärnsbataljonen	
Insatser	-
Övningar	JC 13, PACEX BG 13, EUBX FTX LIVE BG 13, Northern Endeavour, SWENEX 13-1
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

62.Luftvärnsbataljonen	
Insatser	-
Övningar	KFÖ, KFK
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

193.Jägarbataljonen	
Insatser	-
Övningar	Eugenie13, Night Hawk 13, Cold Challenge 13, Barents Rescue 13, CJPRSC
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

32.Underrättelsebataljonen	
Insatser	EUTM MALI 01 och 02
Övningar	Cold Challenge 13, JC 13, (Artist)
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

13.Säkerhetsbataljonen	
Insatser	-
Övningar	Northern Challenge 13, Joint Warrior 13, NOCO, FMÖ 13, SWENEX 13, SLEIPNER 13
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

21.Ingenjörbataljonen	
Insatser	Stöd FS, stöd KS 26, Detonator (Lettland)
Övningar	JC 13, BSG 14, NC-13 Bison Counter
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

22.Ingenjörbataljonen	
Insatser	KS 26, stöd FS
Övningar	KFÖ med komp
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

14.Militärpolis kompaniet	
Insatser	Stöd till FS och KS
Övningar	JC 13, SLEIPNER 13
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

15. Militärpolis kompaniet	
Insatser	Stöd till FS och KS
Övningar	JC 13, DANEX/NOCO 13
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

1.CBRN kompaniet	
Insatser	-
Övningar	RECCEX 13, Stabstjänstövning Brave Beduin
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Livbataljonen	
Insatser	FS 25 (OMLT)
Övningar	KFÖ med kompani
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

1. Tungtransportkompaniet	
Insatser	-
Övningar	JC 13
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

1. Stridsvagnskompaniet	
Insatser	-
Övningar	JC 13, KFÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

2. Stridsvagnskompaniet	
Insatser	-
Övningar	KFÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

3. Stridsvagnskompaniet	
Insatser	-
Övningar	KFÖ med plut
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

10-49 Hemvärnsbataljonen (redovisas sammanfattat)	
Insatser	Nationella insatser
Övningar	Cold Response 13 (1 komp ur I19-grp). Krigsförbandsövningar med förbandsenheter ur LG-grp, I19-grp, K3-grp, Skarab-grp, Skåne-grp, Halmst-grp, Eksjö-grp, Upd-grp, Södert-grp, Ble-grp, Liggr-grp, och Gbg-grp.
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Marinstridskrafter

1. Ubåtsflottiljledningen	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	CJSE, Dagny
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Ubåt	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	SWENEX 13-2, NOCO
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Signalspaningsfartyg	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	-
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Ubåtsräddningsfartyg	
Insatser	Nationella insatser och beredskap (TI) samt internationell beredskap enligt plan
Övningar	SWENEX 13-1, SWENEX 13-2
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

3. Sjöstridsflottiljledningen	
Insatser	Nationella insatser (TI), ME 03
Övningar	CJSE, SWENEX 13-2, NOCO
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

31. Korvettdivisionen	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	BALTOPS 13, SWENEX 13-1, SWENEX 13-2, NOCO
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

33. Minröjningsdivisionen	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	SWENEX 13-1
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

34. Underhållsdivisionen	
Insatser	ME 03, nationella insatser (TI)
Övningar	BALTOPS 13, SWENEX 13-1, SWENEX 13-2, NOCO
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

4. Sjöstridsflottiljledningen	
Insatser	Stöd till ME 03, nationella insatser (TI)
Övningar	CJSE, Dagny, NOCO
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

41.Korvettdivisionen	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	Joint Warrior 13, SWENEX 13-1, SWENEX 13-2, NOCO
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

42.Minröjningsdivisionen	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	SWENEX 13-1, NOCO
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

43.Underhållsdivisionen	
Insatser	ME 03, nationella insatser (TI)
Övningar	CJSE, Joint Warrior 13, SWENEX 13-1, SWENEX 13-2, FOST, NOCO
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

44.Röjdykardivisionen	
Insatser	Del av FS (ISAF), stöd FM deltagande i ISAF, ME03, nationella insatser (TI).
Övningar	NOCO, Northern Challenge 13
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

2.Amfibiebataljonen	
Insatser	FS 25, del av FS, nationella insatser (TI)
Övningar	CJSE, Joint Warrior 13, SWEFIN 13, SWENEX 13-2
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

17.Bevakningsbåtskompaniet	
Insatser	Stöd ME 03 bemanning, nationella insatser (TI)
Övningar	BALTOPS 13, SWENEX 13-1, SWENEX 13-2
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

13.Säkerhetsbataljonen 132. Säckomp sjö	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	SWENEX 13-1, SWENEX 13-2
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Marina basbataljonen	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	CJSE, Dagny
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Sjöinformationsbataljonen	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	CJSE, Dagny, Baltops 13, SWENEX 13-1, SWENEX 13-2
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

Flygstridskrafter

171. Stridsflygdivisionen	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	TTP, JC 13, SWENEX 13-1, ACE, FVÖ, BRTE XIV
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

172. Stridsflygdivisionen	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	Red Flag, TTP, FVÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

211. Stridsflygdivisionen	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	ACE, TTP, SWENEX 13-1, FVÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

212. Stridsflygdivisionen	
Insatser	Nationella insatser (TI)
Övningar	Frisian Flag, ACE, TTP, FVÖ, AFM
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

1. Helikopterbataljonen	
Insatser	SAE ISAF MEDEVAC, HE ISAF UH-60, ME 03
Övningar	Brigstri, Geltic Bear, Hot Blade, JC 13, MLT, NOCO, SWENEX13-1 och 2, TTP, FVÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

1. Flygbasbataljonen	
Insatser	-
Övningar	Red Flag, ACE, JC 13, Palnatoke, CJPRSC, SWENEX 13-1, NOCO, TTP, FVÖ, BRTE XIV
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

2. Flygbasbataljonen	
Insatser	-
Övningar	ACE, Frisian Flag, SWENEX 13-1, TTP, FVÖ, Toxic Trip
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

7. Transport- och specialflygenheten	
Insatser	Nationella insatser (TI), Förberedelser MALI, OPCW-UN FC-01
Övningar	ACE, EATT, Green Flag, Night Hawk, SWENEX13-1, TTP, FVÖ
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

1. Stridslednings- och luftbevakningsbataljonen	
Insatser	KS 27 och stöd till DK I Afghanistan
Övningar	Brigstab, Arctic Horn, Bold Quest, CWIX, Frisian Flag, JC 13, Red Flag, Toxic Trip, ACE, LTÖ, TTP, FVÖ, BRTE XIV
Personal	Enligt underbilaga 1.1
Materiel	Enligt underbilaga 1.1
Beredskap	Enligt underbilaga 1.1
Förmåga	Enligt underbilaga 1.1

2. Ekonomi

Försvarsmakten erhöll den 19 december 2013 regleringsbrev för budgetåret 2014¹. I bilaga 2 till regleringsbrevet ges Försvarsmakten uppdraget att i sin årsredovisning för 2013 redovisa nedan följande återrapportering. Försvarsmaktens möjligheter att redovisa enligt regeringens anvisningar är mot bakgrund av rådande tidsförhållande begränsade.

Rationaliseringar och överföringar

Försvarsmakten ska i årsredovisningen redovisa vilken omfördelning av medel som under 2013 skett från så kallad stödverksamhet till operativ verksamhet. Redovisningen ska omfatta minskningar och ökningar inom olika kostnadsdrag. Redovisningen ska vidare beskriva hur de avgifter som Försvarsmakten betalar till de s.k. stödmyndigheterna har förändrats.

Försvarsmakten redovisade i sitt svar på regeringsbeslut 7 de omfördelningar av medel som skett mellan Försvarsmaktens anslag i perioden 2008 till 2012 som en konsekvens av regeringens beslut². Den övergripande slutsatsen var att anslaget för Förbandsverksamhet och beredskap förstärktes till förmån från övriga anslag som myndigheten disponerar. Försvarsmakten kunde vidare konstatera att överföringar mellan anslagen skett givet en real oförändrad ekonomisk ram.

Under 2013 har transformeringen av Försvarsmakten genomförts i enlighet med det försvarspolitiska inriktningsbeslutet och därtill kompletterande regeringsbeslut. Verksamheten har anpassats till dessa beslut vilket kommit att innebära förändrade förutsättningar avseende ekonomi, ledning, logistik, internationellt samarbete samt personal och materieförsörjning.

Regeringens uppdrag att förbereda och genomföra överföring av viss verksamhet till FMV³ har under 2013 fortsatt som en del i omfördelningen mellan stödverksamhet till operativ verksamhet. Uppdraget innebär effektiviseringar inom försvarets logistik- och materieförsörjning och ska sammanlagt leda till besparingar om minst 760 miljoner kronor per år från och med den 1 januari 2015. Åtgärder kopplat till rationaliseringar och överföringar redovisas i huvuddokumentet samt i bilaga 3, pkt 15 och 16.

Vad avser förändringar i de avgifter som Försvarsmakten betalar till de s.k. stödmyndigheterna har dessa fortsatt anpassats efter givna inriktningar och beslut. Förändringarna har under 2013 gjorts utifrån:

1. Personalförsörjning, införandet av ett tvåbefälsystem och ett i grunden förändrat personalförsörjningssystem bestående av kontrakterade och tidvis tjänstgörande personal har skapat förändrade behov. Förändringarna enligt ovan har påverkat Försvarsmaktens behov av stöd främst avseende rekrytering och utbildning.
2. Materieförsörjning, där en sedan tidigare beslutad materieförsörjningsstrategi övergripande innebär ett tydligare fokus mot att skapa och vidmakthålla den förmåga som insatsorganisationen kräver. Förändringarna påverkar Försvarsmaktens behov av långsiktig forskning och utveckling inklusive teknikutveckling samt innebär ett tydligare fokus på kostnadseffektivitet i ett livscykelperspektiv.
3. Insatsorganisation där det högre kravet på tillgänglighet och användbarhet kommit att innebära ett förändrat behov av varor och tjänster. Sammantaget innebär detta ett för Försvarsmakten förändrat behov som berör huvuddelen av de myndigheter som myndigheten erhåller varor och tjänster ifrån.

För stödmyndigheterna⁴ FMV, FOI, FHS och TRM och FORTV, har avgifterna (kostnaderna) för varor och tjänster relativt 2011 förändrats enligt nedan.

1. Regleringsbrev för budgetåret 2014 avseende Försvarsmakten, F62012/2150/MFU (delvis), F62013/110/MFI, F62013/123/ESL (delvis) m.fl.
2. Försvarsmaktens kompletterande underlag om långsiktig ekonomisk balans (2013-02-28, HKV 23 381:53871).
3. Uppdrag att förbereda och genomföra överföring av viss verksamhet till Försvarets materielverk, 2012-06-28, F62011/613/MFU (delvis)
4. Försvarsmaktens främsta leverantörer av varor och tjänster mätt i kostnader och som varit berörda av regeringens beslut.

Kostnadsutveckling (avgifter) Försvarets stödmyndigheter relativt 2011

Myndighet	2013	2012
FMV	0,8%	-2,9%
FOI	-0,4%	1,8%
FHS	3,7%	-4,2%
TRM	2,8%	-5,7%
FortV	1,3%	3,3%

Tabell 1 Kostnadsutveckling FM stödmyndigheter

(Källa: Statsredovisningssystem HERMES. Jämförelsen är i respektive års prisläge.)

Kostnader för förbandsreserv

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

I Regeringens proposition 2008/09:140 Ett användbart försvar föreslås Försvaretsmakten förutom dess insatsorganisation organisera en förbandsreserv bestående av fyra mekaniserade bataljoner och ett stridsvagnskompani. 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 2013 har del av tillgänglig materiel använts vid förbandsutbildning och insatser av insatsorganisationen. Kvalitetssäkring av materiel och materielbehov för de aktuella bataljonerna kommer att göras under 2014 i samband med införandet av PRIO 5-6, först därefter kan kostnader redovisas.

Försvaretsmakten har under 2013 förrådsställt stridsvagnskompaniet på Gotland. Kostnader för stridsvagnskompaniets förrådsställning framgår enligt nedan.

Planen för de fyra mekaniserade bataljonerna är att de ska vara förrådsställda senast den 31 december 2014.

Kostnader förbandsreserv (Mnkr)

Förband	2013
Stridsvagnskompani	1,04

Tabell 2 Kostnader förbandsreserv

I särkostnader enligt ovan ingår hyra 406 000 kronor samt verksamhetskostnader, 632 000 kronor, relaterade till förrådsställning.

Övningsverksamhet

Försvarmakten ska i årsredovisningen för 2013 redovisa hur stor del av anslag 1.1 Förbandsverksamhet och beredskap, undantaget lönekostnader⁵, som avser övningsverksamhet 2013 samt i budgetunderlaget för 2015 redovisa hur denna del planeras utvecklas 2014-2019.

Inom Försvarmakten bedrivs övningsverksamhet med syfte att utveckla och vidmakthålla de krigsförband som ingår i insatsorganisationen och som finansieras via anslag 6.1.1 Förbandsverksamhet och beredskap. I verksamheten ingår de bataljoner/divisioner som produceras vid respektive organisationsenhet inom Försvarmakten. Försvarmakten genomför lokal utbildning och lokala övningar som syftar till att nå de målsättningar som specificeras i respektive krigsförbands krigsförbandsspecifikation. Medel för denna verksamhet ingår i respektive organisationsenhets årliga budget. Gränsdragningen mellan de olika förmågeskapande åtgärderna i form av utbildning, insatser, övning och beredskap är svårdefinierad och därmed uppstår också svårigheter att särredovisa dessa.

Sammantaget utgör de verksamhetsmedel som enligt Försvarmaktens ekonomimodell avser nyttjande enligt ovan 24,5 procent av anslag 6.1.1.

Förutom den produktion som genomförs lokalt inom respektive organisationsenhet samordnas övningsverksamheten också centralt inom Försvarmakten. Central övningsplanering genomförs i syfte att finna samordningsvinster och synergieffekter vid övningar där två eller flera truppslag/stridskrafter ingår, eller då övningen är internationell. Nedan redovisas betydande övningar, på motsvarande sätt som framgår av resultatredovisning för Uppbyggnad av insatsorganisationen och beredskap i årsredovisningens huvuddokument.

Övningskostnader, större övningar 2013 (Mnkr)

Övningar	Kostnad
ARCTIC CHALLENGE EXERCISE 13	25 100,6
FRISIAN FLAG 13	4 083,9
FLYGVAPENÖVNING 13	27 108,9
JOINT CHALLENGE 13	49 828,3
NORTHERN COASTS 13	29 746,2
NORDIC ENDEAVOUR 13	5 899,0
RED FLAG 13	27 725,4
SWENEX 13-1	26 523,7
SWENEX 13-2	13 562,4

Tabell 3 Övningskostnader, större övningar

I redovisningen ovan ingår verksamhetsrelaterade kostnader enligt Försvarmaktens ekonomimodell vari följande delar ingår:

- Personalrelaterade verksamhetskostnader i form av bl.a. resor och övningsdygn,
- drift och underhåll inklusive drivmedel samt
- varor och köpta tjänster exempelvis ammunition.

5. Avses att exempelvis lön, fast tillägg och LKP inte ingår i övningskostnader men däremot de tillägg och merkostnader som direkt följer av övningsverksamheten ingår.



FÖRSVARSMAKTEN

107 85 Stockholm • Telefon: 08-788 75 00
www.forsvarsmakten.se