

Försvarsmaktens fördjupade underlag avseende ledning, logistik och grundorganisation m.m.

INLEDNING	2
LEDNINGSOMRÅDET	2
FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER	2
<i>Gemensam ledningscentral</i>	3
LOGISTIKOMRÅDET	3
STRUKTURALTERNATIV	4
GRUNDORGANISATION	7
ÖKADE BEHOV INOM ANSLAGSPOST 6.1.1+6.1.3	7
PERSONALFÖRSÖRJNING	8
ANTAGANDEN OCH OSÄKERHETER	8
PLANERADE REFORMER FORTSÄTTER	9
PERSONALVOLYMER	9
<i>Yrkesofficerare</i>	9
<i>Reservofficerare</i>	10
<i>Civilanställda</i>	11
<i>Soldater och sjömän</i>	11
KONSEKVENSER FÖR PERSONALFÖRSÖRJNINGENS OLIKA DELOMRÅDEN	12
<i>Attraktion</i>	12
<i>Rekrytering</i>	12
<i>Vidareutveckling</i>	13
<i>Nyttjande</i>	14
<i>Möjliga insatser II-TI-RS</i>	18
<i>Personalekonomi</i>	19
<i>Avveckling</i>	20
SAMMANFATTANDE PERSONALBEHOV	21
OSÄKERHETER OCH KONSEKVENSER.....	22
INSATSORGANISATION OCH MATERIELPLAN	22
INSATSORGANISATIONEN OCH MATERIELPLANEN	22
FÖRÄNDRINGAR I INSATSORGANISATIONEN	23
NORDISKT SAMARBETE	24
UTGÅNGSPUNKTER	24
ÖVERGRIPANDE SAMARBETSSOMRÅDEN OCH MÖJLIGA SLUTMÅL	24

Inledning

Försvarsmakten redovisar i detta underlag fördjupningar avseende ledning, logistik, grundorganisation, personalförsörjning, insatsorganisation och materielplan samt nordiskt samarbete. Redovisningen utgår från slutrapport efter perspektivstudien 2005-2007 "Ett hållbart försvar för framtida säkerhet" till regeringen (HKV 2007-12-20, 23 382:63862) samt Försvarsmaktens kompletteringar till budgetunderlag för 2009 (HKV 2008-05-15, 23 383:680992, HKV 2008-06-04 23 383:64127).

Svar på anmodan inom det nordiska samarbetet (2008-03-03, Fö 0207/1993/SI) och uppdraget (regeringsbeslut 5, 2008-03-13, Fö 2007/1993/SI, regeringsbeslut 4, 2008-03-13, Fö2007/1993/SI) redovisas sammanfattande i detta underlag och utförligt i en särskild rapport (HKV 2008-06-16, 23 200:63137).

Ledningsområdet

Försvarsmakten har i *Försvarsmaktens kompletteringar till budgetunderlaget för 2009* den 15 maj 2008 redogjort för ett antal åtgärder som vidtas inom ledningsområdet. I föreliggande underlag beskrivs därför endast övergripande de tidigare föreslagna åtgärderna. Vad gäller ekonomiska effekter har dessa till större del lyfts in i beräkningar avseende grundorganisationen beroende på att flertalet av de effektiviseringar som föreslås hänförs till grundorganisatoriska och infrastrukturella åtgärder.

Förslag till åtgärder

Försvarsmaktens planeringsinriktning är att merutnyttja befintlig kommunikations- och informationsinfrastruktur och reducera investeringar i nybyggnationer. Ökad samordning, gemensamma principer för implementering av tjänster och komponenter i kommunikations- och informationsinfrastruktur med olika sekretess och säkerhetszoner samt översyn av regelverket för säkerhetshantering, med ett större utrymme för riskhantering genomförs.

Försvarsmakten reducerar antalet svarsställen från fem (Arvidsjaur, Eksjö, Karlsborg, Karlskrona och Stockholm) till ett och inför samordnad abonnemangshantering.

Antalet lokalt ackrediterade IT-system reduceras successivt.

Försvarsmakten återkommer, som tidigare anmälts, i sin rapport till regeringen i september avseende interoperabilitetsanpassning av markstridskrafter, sjöstridskrafter, luftstridskrafter och marknätet samt utveckling av ledningsorganisationen inklusive operativ och taktisk ledning. I det underlaget kommer också ett antal förslag till förändringar i insatsorganisationen att redovisas. Försvarsmakten överser antalet ledningsnivåer i Högkvarteret och det ledningsbehov som finns i insatsorganisationen.

Gemensam ledningscentral

Jämfört med Försvaretskommandoets kompletteringar den 15 maj 2008 är inriktningen att en flytt till gemensam plats påbörjas snarast och slutförs under 2011. Den gemensamma ledningscentralen införs med början 2010 och är operativ från 2012 då avveckling av övriga delar, vilka inte skall vidmakthållas, slutförs. Åtgärden kommer att föregås av en verksamhetsanalys för att eliminera risker och säkerställa ledningsförmåga över tiden.

Under 2008 avvecklas Härnösand sjöstridskompani inklusive sjöcentral. Till 2010 (tidigare 2014) avvecklas sjöstridskompanierna inklusive sjöcentralerna i Malmö, Visby (samverkansenhet inrättas), Muskö, Karlskrona och Göteborg (samverkansavdelning kvarstår). Senast 2010 avvecklas Hästveda och 2011 har samtliga ledningsenheter vid flygflottiljer avvecklats.

Även för förslaget avseende gemensamt centrum för ledning lokaliserat till Enköping avser Försvaretskommandoet återkomma till regeringen med ett mer detaljerat underlag i september.

Logistikområdet

Försvaretskommandoet har påbörjat ett arbete för att utveckla en rationell logistiklösning för Försvaretskommandoets produktion av insatsförband och genomförande av nationella och internationella insatser. Översynen omfattar hela logistikområdet och påverkar andra myndigheter.

Jämförelser med de nordiska ländernas logistikverksamhet tillsammans med en behovsanalys har nyttjats vid utformning av ett antal alternativ till lösning. Alternativen har värderats mot en mål-/kriterielista varav följande kan nämnas:

- Insatsorganisationens behov i samtliga konfliktnivåer är styrande.
- En tydlig reduktion av logistikens och stödets kostnader.
- En samordnad och sammanhållen logistikfunktion.
- Tydlighet avseende strategisk ledning, kravställare, beställare och utförare.

Som referensalternativ har dagens logistikstruktur med dess splittrade ledning uppdelad på ett flertal aktörer använts. Den samlade resursen för dagens logistik- och materielproduktion bedöms vara ca 7 200 personequivallenter inom Högkvarteret, FMLOG, övriga förband samt FMV.

Logistik inom Försvaretskommandoet har också gränssytor och överlappning till verksamheter i FORTV och FOI och i någon mån mot PliktV och FHS. Dessa gränssytor berörs endast över-siktligt.

Strukturalternativ

Fyra alternativ har tagits fram:

- En variant av den norska organisation Forsvarets Logistikorganisation (FLO). Alternativet innebär i princip att FMV till sina huvuddelar integreras i Försvarmakten.
- En förstärkt logistik- och materielledning i Högkvarteret plus en tjänsteområdesorienterad stödorganisation. Detta skapas genom omstrukturering inom Försvarmakten och att delar av dagens FMV överförs till Försvarmakten. Kvarvarande delar av FMV kvarstår i egen myndighet utanför Försvarmakten.
- Koncentrering av logistik- och materieltjänsten till en ny utvecklad stödmyndighet, utanför Försvarmakten, baserad på dagens FMV, delar av Högkvarteret, FMLOG, delar av andra förband ur Försvarmakten samt eventuellt delar av FORTV och FOI.
- En variant av den danska organisationen Forsvarets Materieltjeneste (FMT).

Alternativet ”Svensk variant av norska FLO” innebär att en logistik- och materieltjänstenhet organiseras inom Försvarmakten men utanför Högkvarteret. Chefen för enheten ingår i Försvarmaktens Ledningsgrupp. Huvuddelen av FMV integreras i den nya enheten. Strategisk ledning och beställarfunktion utövas i Högkvarteret.

Genomförande av logistikverksamhet inklusive materielförsörjning, med undantag för den förbandsanknutna logistiktjänsten, leds av den nya enheten som levererar stöd och logistik-tjänster både vid insats och till produktion.

Den nya enheten leder anskaffning av materiel och logistikstöd på uppdrag av Högkvarteret och fungerar som ägarföreträdare av materiel. I enheten ingår Försvars Medicin och Infra-struktur.

Alternativet innebär ett översiktligt bedömt totalt reducerat resursbehov relativt referensalternativet med cirka 900 mnkr per år från 2012.

Alternativet ”Logistiken koncentrerad till Försvarmakten och med ett reducerat FMV” innebär två myndigheter, Försvarmakten och en stödjande myndighet. FMV verksamhet koncentreras till att bereda och genomföra anskaffning av tekniskt kvalificerade materielsystem. Efter leverans av materielen till Försvarmakten övergår ansvaret i sin helhet till Försvarmakten avseende såväl ansvar, som faller på ägaren av materielen, som det tekniska ansvaret för den levererade materielen under vidmakthållandefasen. De resurser och uppgifter som idag ingår i systemledning på högre systemnivåer (0-2) vid FMV överförs till Försvarmakten. Logistik- och materielledning utövas av Försvarmakten liksom genomförande av logistik- och stödverksamhet för de delar som inte väljs att avtalas för stöd av civila leverantörer. Försörjning

med infrastruktur inordnas i den sammanhållna stödverksamheten inom Försvarsmakten såväl avseende ledning som genomförande, i den mån detta inte avtalas med civila leverantörer.

Lösningen bedöms innebära ett totalt reducerat resursbehov relativt referensalternativet med cirka 600 mnkr per år från 2012.

Alternativet ”Logistiken koncentrerad till en ny utvecklad stödmyndighet” innebär att den stödjande myndigheten byggs upp av i huvudsak FMV i sin helhet, stora delar av Försvarsmakten (FMLOG, Tekniska kontor, delar av Högkvarteret, delar av förbandens logistik verksamhet) samt eventuellt delar ur FORTV och FOI. Den stödjande myndigheten bör upprättas som ny myndighet varvid de gamla verksamheterna avvecklas. Myndigheten får i stor utsträckning en annan huvuduppgift än den som de berörda har idag.

Åtagandet vid den stödjande myndigheten blir att leverera materiell tillgänglighet som tjänst till Försvarsmakten grundat på kostnader för drift och underhåll samt att förvalta Försvarsmaktens materiel. För övriga stödtjänster skapas leveransavtal med servicenivåavtal mellan den stödjande myndigheten och Försvarsmakten.

Lösningen bedöms innebära ett totalt reducerat resursbehov relativt referensalternativet med cirka 800 mnkr per år från 2012.

Alternativet ”Svensk variant av danska FMT” innebär ett alternativ som är markant annorlunda än övriga alternativ då det danska försvaret bygger sin nationella försvarsförmåga på medlemskap i NATO, har fristående försvarsgrenar med betydande egna resurser och begränsad inhemska försvarsmaterielutveckling. Alternativet har därför inte genomarbetats till samma nivå som övriga alternativ men en övergripande resursanalys pekar på en strukturell rationaliseringspotential i storleksordningen 400 personer genom reducering av antalet ledningsfunktioner. Samtidigt belastas alternativet av ökade resurser i samma storleksordning genom utlokalisering av delar av dagens centrala genomföranderesurser till förbanden i de olika försvarsgrenarna.

Några av ovanstående alternativ innebär omfattande förändringar för FMV. Med anledning av detta redovisas några verksamhetsområden som behöver beredas ytterligare med avseende på bl.a. huvudmannaskap och ekonomiska konsekvenser. Dessa områden är:

- Test och evaluering.
- Försäljning och exportstöd.
- Specifika myndighetsuppgifter som certifieringsverksamhet, patentfrågor (motsv).
- Stöd till övriga kunder.

Utöver de strukturella effekterna i de olika alternativen finns ett antal faktorer som avseende logistik kan ge besparingar oberoende av valt alternativ. Besparingspotentialen i dessa faktorer är i huvudsak viljestyrd och beslutas såväl av politisk nivå som av Försvarsmakten. Dessa faktorer återfinns avseende logistik inom områdena:

- Forskning och utveckling.
- Försvarsindustristrategi.
- Materielförsörjning.
- Test och validering.
- Nordiskt samarbete.

En översiktlig beräkning av de tre första områdena visar på sammanlagda besparingsmöjligheter med upp till som mest 500 mnkr per år beroende på vald ambitionsnivå.

Värderingen av de konceptuella alternativen har omfattat deras måluppfyllelse mot uppsatta kriterier och översiktlig besparingspotential. Samtliga alternativ är i princip genomförbara med tillägget att den danska varianten är markant avskiljande.

Sammantaget bedöms störst kostnadsreducering föreligga i alternativet ”Svensk variant av norska FLO” följt av alternativet ”Logistiken koncentrerad till utvecklad stödmyndighet”. Beräkningarna är översiktliga och innehåller inga omstruktureringskostnader utan skall ses som en inriktning på vilka förväntningar som kan ställas på en ny logistklösning.

Nedan redovisade besparingar, vilka inkluderar de 310 mnkr för året 2012 som angivits i *Försvarsmaktens kompletteringar till budgetunderlaget för 2009* den 15 maj 2008 avseende logistikområdet. Beräkningarna inkluderar inte några kostnader för omstrukturering.

Alternativ	Bedömd reducereing
Svensk variant av FLO	≤ 900 mnkr
Logistik koncentrerat till Försvarsmakten med reducerat FMV	~ 600 mnkr
Logistik koncentrerad till utvecklad stödmyndighet	~ 800 mnkr
Svensk variant av danska FMT	Ingen besparing

En första översiktlig värdering mot valda värderingskriterier visar, med undantag för alternativet ”svensk variant av danska FMT”, att samtliga alternativ utöver kostnadsreduceringar också levererar högre effekt jämfört med referensalternativet. Det danska alternativet kommer därför inte att belysas ytterligare och inte heller utgöra något alternativ för övervägande.

Störst besparingspotential återfinns i de alternativ som kräver störst strukturella förändringarna jämfört med dagens struktur. Dessa alternativ bedöms samtidigt innehålla de största riskerna för effektförlust under införandeskedet.

Samtliga alternativ, inklusive de besparingar som angivits i det kompletterande budgetunderlaget 15 maj 2008 kräver, för att nå full effekt, översyn och politiska ställningstaganden beträffande myndighetsuppgiften såväl för Försvarmakten som för FMV, FORTV och FOI.

Försvarmakten påbörjar nu en omstruktureringsplanering av logistik- och materielområdet i enlighet med ovanstående. En avgörande del i denna planering är uppgiftsfördelningen mellan framför allt Försvarmakten och FMV. Försvarmakten återkommer i september med ett fördjupat underlag avseende de olika alternativen inför regeringens ställningstagande.

Grundorganisation

Försvarmakten redovisade i perspektivstudien samt i *Försvarmaktens kompletteringar till budgetunderlaget för 2009* den 15 maj att myndigheten avsåg inkomma med kompletteringar och fördjupningar i sitt underlag i juni. Fördjupning av beräkningar bl.a. för avveckling av Försvarmaktens verksamhet i Arvidsjaur och utbildningsgrupper framgår av *Fördjupning av Försvarmaktens kompletteringar till budgetunderlaget för 2009* lämnat den 4 juni.¹

Nedan redovisas ett underlag avseende hela den grundorganisatoriska förändringen. Beräkningarna innehåller ett antal större osäkerheter som kan ge både ekonomiska och verksamhetsmässiga konsekvenser. De reducerade personalkostnader härrör bl.a. från det generella antagandet att 50 % av personalen lämnar Försvarmakten då förbanden flyttar.

(mnkr)	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Personalkostnader	-33	-517	-598	-612	-560	-545
Hyreskostnader	9	-16	-136	-108	-115	-111
Stödkostnader	0	-18	-161	-243	-245	-245
Förändring i övrigt ²	0	0	-26	-26	-26	-26
Summa	-24	-551	-921	-989	-946	-927

Ökade behov inom anslagspost 6.1.1+6.1.3

(mnkr)	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ram	18 841	18 926	19 026	19 026	19 026	19 026
Anslagsbehov 6.1.1 ³ + 6.1.3	19 284	19 135	19 525	19 210	19 905	19 878
Differens	-443	-209	-499	-184	-879	-852

Ramen utgår från *Försvarmaktens kompletteringar till budgetunderlaget för 2009* den 15 maj 2008.

¹ Fördjupning av beräkningar bl.a. för avveckling av Försvarmaktens verksamhet i Arvidsjaur och utbildningsgrupper framgår av HKV 23 383:64127, 2008-06-04, *Fördjupning av Försvarmaktens kompletteringar till budgetunderlaget för 2009*.

² Innehåller reduktionen av hemvärnets utbildningsgrupper.

³ Anslagsbehovet justerat med besparing enligt tabell ovan och bedömda besparingar inom logistikområdet.

Övergripande orsaker till det stigande anslagsbehovet under perioden består i följande:

- Hyreskostnader faller ut för de investeringar som görs i perioden, vilket gör att hyreskostnaderna ökar.
- Det nya personalförsörjningssystemet med anställda soldater och sjömän innebär att lönekostnaden för de anställda soldaterna är högre än motsvarande värnpliktskostnad.
- Personalkostnaden ökar mot slutet av perioden då det sker viss återfyllning i de förband som tappat personal i samband med omstruktureringen enligt grundorganisationsförslaget.
- Utbildningskostnaden bedöms vara högre för anställda soldater och sjömän än för värnpliktiga.
- Under 2007 hade Försvarmakten ca 1 500 anställda soldater inför NBG 2008 och strategisk reserv, och kostnaden för detta kan jämföras med det som är utlagt för BG 2011 och BG 2014 i beräkningsperioden.
- De anställda soldaterna och sjömännen kommer att gå högvakt, vilket innebär en kostnadsökning för denna verksamhet jämfört med idag.
- Materielunderhållskostnaden stiger på grund av ett antal större och kostnadsdrivande underhållsåtgärder.

Personalförsörjning

Underlaget om personalförsörjning är en fördjupning, utveckling och konkretisering utifrån Försvarmaktens perspektivstudierapport⁴. I princip baseras skillnader i förhållande till perspektivstudien på nya ekonomiska ramar samt ändrade prioriteringar av uppgifter. Det underlag Försvarmakten överlämnar till regeringen i september kommer att ytterligare utveckla beskrivningen av det i denna skrivelse redovisade personalförsörjningssystemet.

Redovisat system innebär en övergång från en personalförsörjning baserat på plikttjänstgöring till ett system baserat på frivillighet. Systemskiftet är en omfattande förändring som kommer att behöva utvecklas över lång tid.

Antaganden och osäkerheter

Det personalförsörjningssystem som beskrivs bygger på ett antal antaganden. De viktigaste antagandena är:

- Det antas föreligga ett politiskt ställningstagande för en frivillig tjänstgöring under grundutbildning. Därmed skall Försvarmakten, eventuellt med stöd av andra myndigheter, rekrytera till grundutbildning baserad på frivillighet.
- Rekryteringen sker med eller utan stöd av mönstringsplikt.
- Ovanstående antagande, kombinerat med andra länders rekryteringserfarenheter, ger att Försvarmakten torde kunna rekrytera maximalt cirka 4 500 individer på årsbasis till

⁴ HKV 23 382:63862, 2007-12-20, *Ett hållbart försvar för framtida säkerhet*

grundutbildning, oavsett hur lång denna är. Samtliga dessa rekryteras mot en personlig ambition och ställningstagande för en tjänstgöring i Försvarmakten.

Nu antagen personalekonomi beskriver systemets uppbyggnad till 2014. Efter 2014 kommer föreslaget personalförsörjningssystem att behöva utvärderas och fördelning av kostnader behöver fortlöpande omprövas. Det är inte uteslutet att personalkostnaderna från 2014 kan behöva öka varför en omfördelning mellan Försvarmaktens anslag kan bli nödvändig, bl.a. eftersom internationella jämförelser visar att krav på hög tillgänglighet med anställda soldater och sjömän innebär att personalkostnaderna ökar och därmed belastar anslaget 6.1.

Planerade reformer fortsätter

En ny befattningsstruktur införs från och med den 1 januari år 2009 och syftar till att skapa en bättre och tydligare koppling mellan personalförsörjningen samt operativa krav och krav på kompetens. Befattningsstrukturen är en del av en mer logisk och stabil behovsprocess som underlättar åtgärder kopplade till strukturella skevheter och som hanterar avvägningen mellan personalbehov och ekonomi på ett bättre sätt.

Under 2008 pågår ett förändringsarbete inom förhandlingsområdet i syfte att åstadkomma en hållbar utveckling genom att säkerställa helhet, långsiktighet och enkelhet. Målsättningen är att förhandla fram ett kollektivavtal innehållande anställningsformer, anställningsvillkor, arbetstid, försäkringar och särskilda ersättningar. Avtalet ska så långt som möjligt bygga på principen om generella och gemensamma bestämmelser. Särskilda ersättningar kommer i högre utsträckning än idag att vara verksamhetsanpassade i stället för, som idag, tidsrelaterade.

Som en konsekvens av omvärldsutvecklingen i kombination med allmänna krav på ökad effektivisering utvecklas HR-sektorn, avseende organisation, arbetssätt och IT-stöd.

Mot bakgrund av det beslut som regeringen fattade inför myndigheten ett tvåbefälssystem. Systemet införs efterhand som den militära personalen omsätts.

Personalvolym

De personalförsörjningsåtgärder som redovisas nedan utgår från de strukturrationaliseringar och förändringar som Försvarmakten föreslagit inom grund- och insatsorganisationen. Sammantaget innebär detta dels ett förändrat behov av yrkes- och reservofficerare samt civila, dels ett införande av en personalförsörjning baserad på frivillighet (ny soldatförsörjningsmodell) från 2010. Redovisningen är en första beskrivning som utvecklas ytterligare i det underlag som lämnas till regeringen i september.

Yrkesofficerare

Föreslagna strukturella förändringar av grund- och insatsorganisation innebär ett minskat behov av yrkesofficerare (YO). Försvarmakten planerar för att reducera antalet YO med mellan

1 000-1 500 årsarbetskrafter (ÅAK). Reduceringen av antalet YO är ett led i kostnadsreduceringarna samt en konsekvens av förslaget att införa anställda soldater.

Försvarsmakten bedömer behovet till och planerar för att tillgången på YO är minst 7 400 ÅAK för anslaget 6.1 från och med 1 januari år 2010, vilket är 1 300 färre än det bedömda läget för år 2009 (tidigare plan).

Tabell 1. Utveckling av antalet YO anslaget 6.1.

	Nuläge (ÅAK)	Redu- cering (ÅAK)	Läge 2010 (ÅAK)	Läge 2014 (ÅAK)	Årlig ut- bildnings- volym (styck)
YO	8 400	1 300	7 100	7 400	550

Försvarsmakten har på grund av personalförsörjningsansvar vid andra myndigheter samt behovet att kompetensförsörja eget kompetensområde, behov av ett större antal yrkesofficerare än de ÅAK som belastar anslaget 6.1. Det totala behovet av yrkesofficerare bedöms till minst 8 700 st för år 2014. Denna volym kan försörjas med en årlig antagning om 400 st elever till specialistofficersutbildning och minst 150 st till Officersprogrammet.

I samband med ovan beskriven omstrukturering kommer en nivåanpassning successivt att genomföras. Resultatet av denna innebär en omfördelning av dagens yrkesofficerare från stab och förvaltning till insatsverksamhet. Gradfördelningen mellan högre officersgrader och lägre officersgrader samt fördelningen mellan officerare och specialistofficerare planeras motsvara den fördelning som jämförbara länder innehar. För att ett alltför stort kompetensbortfall inte skall inträffa måste förändringen hanteras över en längre tidsperiod.

Reservofficerare

Reservofficerssystemet genomgår för närvarande en reformering. Reformeringen har flera syften som kan sammanfattas med ökad enkelhet och tydlighet, ökad tillgänglighet och användbarhet samt former för att på ett bättre sätt kompetensutveckla reservofficerare (RO).

Tidigare genomförda strukturrationaliseringar med ambitionsminskningar har inte haft effekten att antalet RO minskat i takt med att organisation och uppgifter förändrats.

Nu föreslagna strukturella förändringar av grund- och insatsorganisation innebär ett minskat behov av RO. Försvarsmakten planerar för att reducera antalet RO med ca 6 000 st.

Försvarsmakten bedömer behovet av och planerar för en tillgång på reservofficerare till minst 3 000 stycken från och med 1 januari år 2010, vilket är cirka 6 000 färre än det bedömda läget för år 2009 (tidigare plan).

Tabell 2. Utveckling av antalet RO mot bakgrund av omstruktureringen.

	Nuläge (styck)	Redu- cering (styck)	Läge 2010 (styck)	Läge 2014 (styck)	Årlig ut- bildnings- volym (styck)
RO	9 000	6 000	3 000	3 000	100

Civilanställda

Föreslagna strukturella förändringar av grund- och insatsorganisation innebär ett minskat behov av civilanställda (CIV). Försvarsmakten planerar för att reducera antalet CIV med mellan 1 000-1 500 ÅAK. Reduceringen sker med anledning av förändringar i volym och behov av stöd i grundorganisationen.

Försvarsmakten bedömer behovet till och planerar för en tillgång på 5 300 CIV ÅAK för anslaget 6.1 från och med första januari 2010, vilket är 1 100 färre än det bedömda läget för 2009.

Tabell 3. Utveckling av antalet civila.

	Nuläge (ÅAK)	Redu- cering (ÅAK)	Läge 2010 (ÅAK)	Läge 2014 (ÅAK)	Behov av årlig re- krytering (ÅAK)
CIV	6 400	1 100	5 300	5 500	450

Soldater och sjömän

Försvarsmaktens planering innebär att en soldatreform antas införas från den 1 januari 2010. Reformen motiveras genom kravet på tillgänglighet, professionalism och insats- samt beredskapskrav främst för internationell verksamhet. De krav regeringen ställer på dessa områden ger konsekvensen att verksamheten endast kan lösas genom att förbanden finns tillgängliga och att delar av volymen soldater/sjömän därmed har ett anställningsförhållande med Försvarsmakten.

Försvarsmakten har genomfört en analys av behovet som utgått från:

- Krav på tillgänglighet för att upprätthålla regional stabilitet inklusive övervakning av territoriet och förmåga att avvisa kränkningar.
- Behov av kompetenser för insatser internationellt och nationellt.
- Behov av att bemanna samtliga system i föreslagen insatsorganisation så att de fortsatt kan utvecklas och nyttjas.

Som ett sista steg har det analyserade behovet kontrollerats mot regeringens ambition för internationella insatser. Försvarsmakten gör därmed bedömningen att det krävs minst 6 000 anställda heltidstjänstgörande soldater och 20 000 deltidstjänstgörande soldater och sjömän samt 12 000 hemvärnsmän (inklusive 4 000 med ”frivilligavtal”) för att tillsammans med offi-

cerare vid insatsförband säkerställa ovan angiven ambition. Redovisat antal är ett minimum. Den anställda volymen soldater är lägre än jämförbara länder med liknande system har.

Tabell 4. Införandet av anställda soldater.

	Nuläge (styck)	Redu- cering (styck)	Läge 2010 (styck)	Läge 2014 (styck)	Målbild (styck)	Årlig ut- bildnings- volym (styck)
Soldat/sjö man	-	-	2 000	6 000	6 000	2 800

Konsekvenser för personalförsörjningens olika delområden

Attraktion

Givet de strukturrationaliseringar Försvarsmakten planerar för blir uppgiften att kunna erbjuda en attraktiv verksamhet allt viktigare. En kommande utveckling med fler och fler anställda soldater accentuerar behovet av en strukturerad attraktionsprocess. Utan ett professionellt arbete kring attraktionskraften som arbetsgivare blir ersättningsnivåerna ett viktigt konkurrensmedel.

Målgruppen för inflödet av militär personal antas utgöra ålderskategorin 18-27 år med genomförd utbildning motsvarande gymnasienivå. Detta innebär att marknadsföring av Försvarsmakten som en attraktiv arbetsgivare påbörjas i skiftet mellan grund- och gymnasieskola. Försvarsmaktens uppfattning är att yrket som soldat eller sjöman företrädesvis är ett instegsarbete som innehas i genomsnitt 4-5 år.

Att parallellt med strukturrationaliseringar med avveckling av personal även bibehålla eller öka värdet av Försvarsmakten som en attraktiv arbetsgivare är uppenbart problematiskt för såväl rekryteringskraft som förmågan att behålla efterfrågad kompetens.

Rekrytering

Införandet av en personalförsörjning baserad på frivillighet genererar en markant ökning av antalet rekryteringar som årligen skall genomföras, något som ställer krav på att testning är anpassad och urvalsmetoder/kriterier är utvecklade. Rekryteringsbehovets omfattning beror på mönstringsförfarandets framtid, politiska beslut om pliktlagar samt eventuella styrningar om principen för Försvarsmaktens personalförsörjningssystem.

För att säkerställa ovan redovisade personaltillgång krävs en årlig grundrekrytering av militär personal om minst 2 800 individer för militär grundutbildning. 150-200 av dessa rekryteras mot aspirantutbildning för Officersprogrammet och vissa specialistofficersområden.

För rekrytering till utlandsstyrkan, särskilt vad gäller uthålliga och långsiktiga s.k. rotationsinsatser, krävs att en stor del av den deltidstjänstgörande personalen ur förband med lägre be-

redskap⁵ rekryteras och kompletterar de stående förbanden. Försvarsmakten bedömer att den volym personal som återfinns i förband med lägre beredskap kan ge ett betydande tillskott och komplettera de anställda soldaterna. Ytterligare en väg för rekrytering är att bibehålla s.k. direktrekrytering, enligt dagens modell för vissa specialister. Försvarsmakten planerar att direktrekrytera vissa civila specialister direkt från arbetsmarknaden, för tjänstgöring i utlandsstyrkan. Denna kategori behöver i framtiden sannolikt ges en grundläggande soldatutbildning före tjänstgöring.

Rekrytering till hemvärnsförband sker genom den avkastning som åstadkoms av dem som genomfört grundutbildning, men inte anställts samt från de soldater/sjömän som slutar sin tjänstgöring som soldat i Försvarsmakten.

Rekryteringsbehovet av civil arbetskraft uppgår årligen till cirka 250 ÅAK.

Rekryteringsbehovet av reservofficerare uppgår till minst 150 st/år, 70-100 st rekryteras för en direktutbildning till reservofficer. Övriga rekryteras från de officerare och specialistofficerare som slutar sin tjänstgöring som yrkesofficer.

Vidareutveckling

Försvarsmakten gör antagandet att de politiska besluten till följd av pliktutredningen innebär att grundutbildningen blir frivillig. Med detta som utgångspunkt genomförs utbildningen principiellt på färre orter och under kortare tid (cirka 7 månader). För att minimera ledtiden från visat intresse för utbildningen förväntas antalet årligen påbörjade grundutbildningsperioder bli fler än idag. Syftet är dels att inte försätta möjligheten att rekrytera lämpad arbetskraft (kort ledtid) samt dels uppnå stordriftsfördelar i utbildningen. Ett grundläggande antagande är att en individ som påbörjar grundutbildning har som målsättning att bli anställd i Försvarsmakten för någon typ av tjänstgöring.

Under anställning som soldat eller sjöman finns över tiden möjlighet att utvecklas karriärmässigt och efter någon/några tjänstgöringsperioder genomföra specialistofficersutbildning. Därutöver finns även möjligheten att ansöka till officersprogrammet. I ett senare skede av anställningen öppnas möjligheten att kunna ta del av ett karriärväxlingsverktyg för övergång till annan arbetsgivare. Generellt sker utveckling för soldater och sjömän genom tjänstgöring och direkt utbildning under tiden en befattning innehas.

Det främsta målet avseende utveckling av soldater och sjömän är att uppnå den kvalitet de operativa kraven ställer men även att Försvarsmakten verkar för att dokumenterat visa det mervärde som åstadkommit under anställningen och är civilt gångbart. Mervärdet är avgörande argument i det fall karriärväxling blir aktuellt. Ett högt mervärde borgar för att övriga

⁵ Förband med lägre beredskapsgrad definieras enligt perspektivstudien som förband med ”beredskapsgrad mellan R0 för hemvärnsförbanden och R360 med syfte att kunna förstärka insatser som förband, alternativt med resurserna personal och/eller materiel. Soldaterna och sjömännen är hemförlovade när de inte gör insats eller genomför övning.”

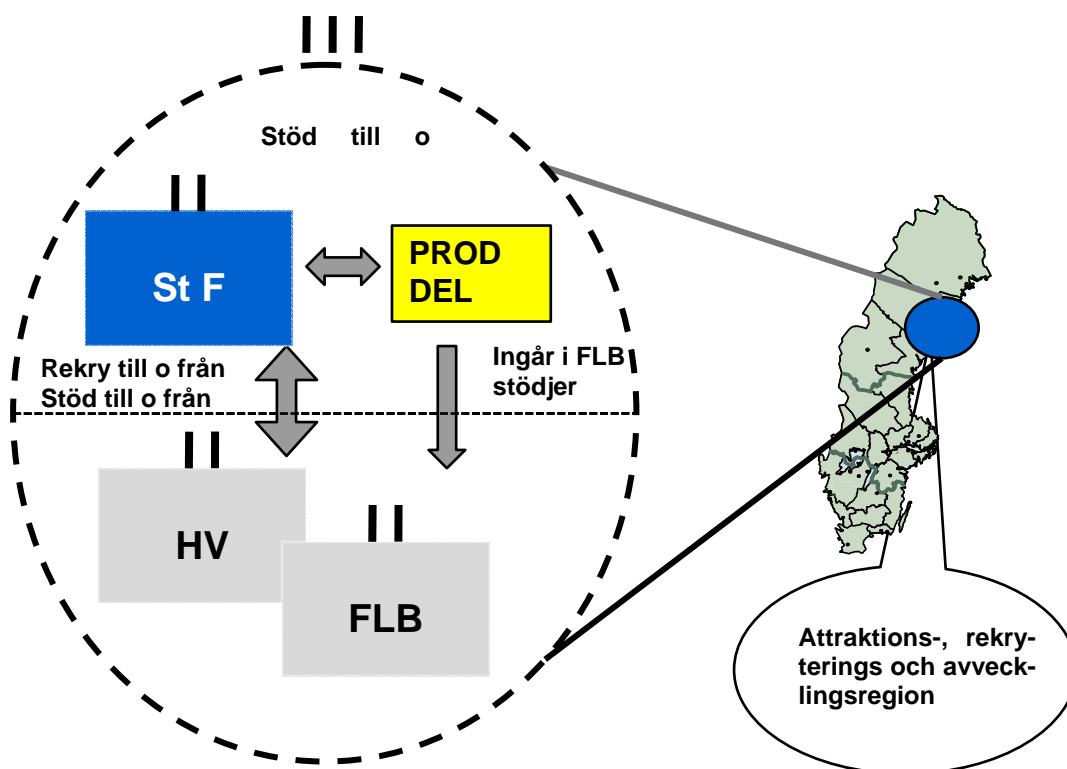
arbetsmarknaden efterfrågar arbetskraft med hög kvalitet. En sådan efterfrågan främjar således även attraktionskraften för anställning som soldat eller sjöman.

Nyttjande

Nyttjandet av personalen och förbanden bygger i princip på det som redovisats i perspektivstudien med följande utvecklingar och förändringar:

- Grundutbildningsvolymerna är lägre eftersom det totala personalbehovet i strukturen är lägre.
- Officersvolymerna är lägre av samma skäl.
- Tiden för grundutbildning är kortad till 7 månader, vilket bedöms som tillräckligt om vidareutveckling sker i det stående förbandets regi.
- Specialistofficersvolymen byggs främst upp genom -rekrytering från anställda soldater och endast mindre del direkt från grundutbildning.
- Tjänstgöringstiden för soldater planeras till maximalt 7 år med ca 4 år som medeltjänstgöringstid, bl.a. därför att erfarenheter från andra länder visar att denna tjänstgöringstid ger bäst totalekonomi.
- Deltidstjänstgörande soldater bedöms vara en förutsättning för att innehålla ambitioner främst avseende uthållighet vid långvariga internationella åtaganden, flexibilitet och förmågebredd. Nuvarande beredskapskontrakt bör inte nyttjas. Istället bör incitamentet utbetalas vid tjänstgöring och inte som en beredskapsersättning. Systemet är därför mer likt dagens reservofficerssystem än dagens beredskapskontrakt.

Nyttjandet utgår från att förbanden förvaltas, produceras och stöds av en grundorganisation. Denna kan antingen utgöras av dagens system med regementen, flottiljer, centra, skolor och baser eller utvecklas till regioner. Grundorganisationsenheten innehåller samtliga komponenter, insatsförband i olika grader av beredskap, produktions- och stödjande delar vilka även stödjer hemvärnsförbanden. Detta är nödvändigt för att optimera rekrytering, nyttjande och avveckling mellan enheterna. Principen beskrivs utifrån armé-, lednings-, logistik-, underrättelse-, amfibie- och flygbasförbandens perspektiv, eftersom dessa påverkas mest av reformen. Principen är i tillämpliga delar dock även giltig för stridsflyg, fartygs- och specialförband. Principen kan exemplifieras enligt figur 1 nedan.



Figur 1 Principbild personalförsörjning

Stående förband (St F) har anställt militär personal till hela eller delar av den totala organisationsvolymen. Personalen omsätts individvis med cirka 20-25 % om året för soldater/sjömän samt cirka 10-20 % om året för yrkes- och reservofficerare. Denna personal är heltidstjänstgörande med hög professionalism och har hög tillgänglighet. De stående förbanden nyttjas för hög beredskaps- och insatsverksamhet, kompetensvidmakthåller och utvecklar eget förbandsystem, genomför bevakning och eskort, genomför förbandsövningsverksamhet samt grund- och befattningsutbildning. Del av personalen är deltidstjänstgörande och rekryteras från förband i lägre beredskap eller hemvärnsförband vid internationell insats eller vid större förbandsövningar. Del av personalen direktrekryteras från samhället vid internationella insatser (särskilda civila kompetenser).

Produktionsdelen (PROD DEL) består av officerare, specialistofficerare och civilanställda. Denna del nyttjas för officersutbildning, utveckling av funktionen, sköter infrastruktur, logistik och förbandsproduktion (inklusive hemvärns- och frivilligutbildning) samt utgör resurs för bemanningsuppdrag till andra organisationsenheter. Den militära personalen i produktionsdelen är placerade i förband med lägre beredskap. Personalen kan även förstärka det stående förbandet eller tillhöra hemvärnsförband.

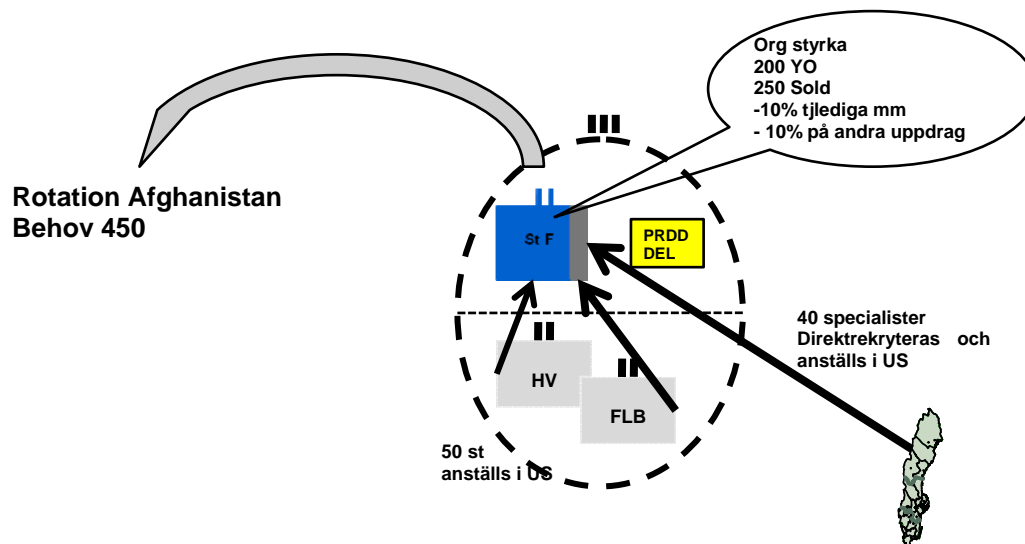
Förband i lägre beredskap (FLB). Personalen, som avkastas från grundutbildning och personal som slutar sin anställning i det stående förbandet, är rekryteringsbas för att komplettera det stående förbandet vid insatser och större förbandsövningar. Kompletteringen kan antingen vara individbaserad eller bestå av underenheter i det stående förbandet. Förbandet har en direkt relation till det stående förbandet och personalen ingår i och känner samhörighet med sitt system. Dessa förband är en förutsättning för uthålliga insatser och systemvidmakthållande genom t.ex. förbandsövningar. Om dessa förband avvecklas påverkar det inte Försvarets personalkostnader, eftersom yrkesofficerarna ingår i, och erfordras för, produktionsdelarna och soldater/sjömän är avkastningar från grundutbildning och det stående förbandet.

Personalen placeras genom frivilligt åtagande efter genomförd grundutbildning eller som en del av åtagandet vid anställning i det stående förbandet. Placeringen utvecklas mot incitamentsstyrning vid tjänstgöring, vilket ger inga eller låga kostnader för att ha personalen placerad. Placeringen bör dock ge individen ett antal andra förmåner såsom möjlighet att tjänstgöra i Försvaretsmakten och tillgång till Försvaretsmakten och frivilligorganisationernas utbud av kurser m.m. Tjänstgöring vid internationell insats eller förbandsövningar är frivillig och det antas att 5- 10 % av totalvolymen årligen kan rekryteras för internationella insatser samt att cirka 30 % antas komplettera det stående förbandet vid större förbandsövningar om 1-2 månader under vissa år.

Hemvärnsförband har nationella uppgifter och avtal enligt dagens princip. Personalen är även rekryteringsbas för att komplettera de stående förbanden vid internationella insatser eller övningsverksamhet. Relationen till det stående förbandet är av stor ömsesidig betydelse för att optimera rekrytering till och från, såväl det stående förbandet som till hemvärdet.

Gemensamt behöver dessa förbandsdelar (StF, FLB och HV), samordnat av chefen för grundorganisationsenheten, genomföra åtgärder för att höja attraktionen. Detta arbete och rekryteringsarbete bör kopplas mot en geografisk region. Detta syftar till att optimera rekryteringseffekten genom synlighet i samhället och därmed nå en hög attraktion och en viss samhällsörankring. Gemensamt deltagande i informations- och marknadsföringsåtgärder bedöms ge ett högre resultat än andra alternativ. Regionen kan vara stor och är inte den enda rekryteringsmöjligheten. Regionen bör även omfatta avvecklingsåtgärder i form av avtal/samarbete med större arbetsgivare, samarbeten med skolor, universitet och utbildningsföretag m.m.

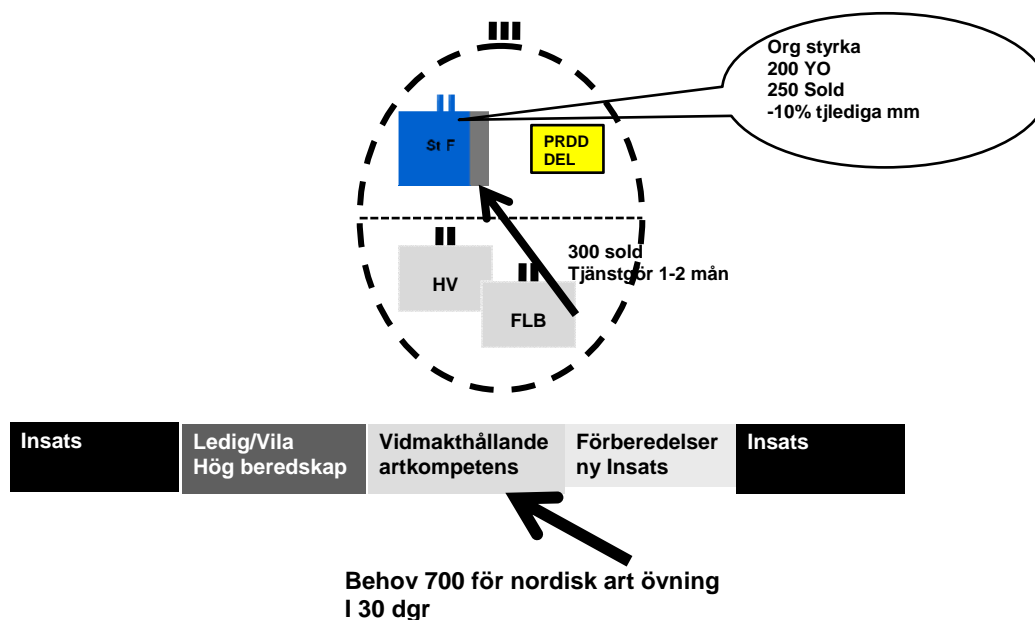
Exempel 1 rotationsinsats



Figur 2 Personalförsörjnings exempel 1

Figur 2 beskriver ett exempel där det stående förbandet avdelas för att genomföra en insats i Afghanistan där personalbehovet är 450 st. Tillgången i exemplets stående förband är 200 yrkesofficerare och 250 soldater. Även om personalramen rent teoretisk räcker, är den anställda militära personalen i praktiken aldrig fulltalig. 10 % kan beräknas vara tjänstlediga (barnledighet, studier m.m.), ytterligare 10 % kan förväntas vara beordrade till andra uppdrag som inte kan avbrytas. Förbandet behöver alltså rekrytera cirka 50 personer (reservofficerare och soldater) från förband i lägre beredskap och/eller hemvärnsförbanden för tjänstgöring i utlandsstyrkan. Vidare är cirka 10 % av kompetensbehovet i insatsen att hänföra till sådana behov som bäst kan täckas av civila kompetenser. Det stående förbandet behöver alltså därutöver rekrytera cirka 40 specialister från samhället för tjänstgöring enligt lagen om utlandsstyrkan.

Exempel 2 operativt tempo och förbandsövningar



Figur 3 Personalförsörjningsexempel 2

Figur 3 beskriver det planerade maximala operativa tempot (1:4) och översiktligt vilken verksamhet det innehåller för en stående artilleribataljon. Ett operativt tempo 1:4 innebär att förbandet genomför internationella insatser en tidsperiod och därefter annan verksamhet, i huvudsak kopplad till hemmabasen och Sverige, i tre tidsperioder. Efter en insatsperiod, där standard är 6 månader, tar personalen ut ledighet samt bedriver därefter lågintensiv verksamhet. Samtidigt som detta sker kan förbandet inneha hög beredskap och exempelvis ingå som en del av en EU-stridsgrupp. Nästa sexmånadersperiod vidmakthålls bataljonens systemkompetens och i detta skede omsätts personal och nya grundutbildade soldater tillkommer. Under denna period är även en större artilleriövning planerad. Eftersom inte den stående artilleri bataljonen är helt uppfyllt med anställda, heltidstjänstgörande soldater, rekryteras personalen (reservofficerare och soldater) från förbanden i lägre beredskap som ett komplement så att hel artilleribataljon kan delta i den planerade övningen. Denna personal tjänstgör cirka 30-60 dagar detta år. Nästa sexmånaders period omfattas av förberedelser för ny insats, lågt tempo, ledig tid och missionsinriktad övningsverksamhet. I slutet av detta skede sker kompletteringar av personalen enligt den princip som redovisas i exempel 1.

Möjliga insatser II-TI-RS

Nyttjandet av ett personalförsörjningssystem enligt ovan kan leverera den effekt på beredskaps- och insatsnivå som Försvarmakten planerar för år 2014. Vidare finns de resurser som åtgår för upprätthålla den territoriell integritet och den regional stabiliteten.

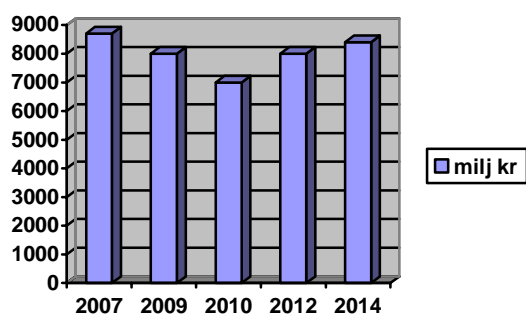
Den maximala insatsnivå som kan nås kan beskrivas enligt följande markoperativa exempel. Strukturen innehåller bataljonssystem som är stående och till stor del uppfyllda med anställd militär personal samt bataljonsförband i lägre beredskap. De stående förbanden kompletterade med personal och/eller underenheter ur förband med lägre beredskap kan nyttjas för två större insatser (om dessa inte överstiger ca 700 personer vardera). Dock kan endast en av dessa insatser bedrivas med samtränade förband för markstrid i höga konfliktnivåer, genom att som grund i insatsen nyttja mekaniserade- och amfibiebataljoner. Den andra insatsen kan genomföras med samma antal personal men i mer fredsbevarande uppgifter. För denna insats nyttjas som grund bataljonssystemen, artilleri-, luftvärns-, flygbas- och säkerhetsförband. Förbandsystemen specialförband, jägarbataljoner, ingenjörsbataljoner, ledningsenheter, underrättelseförband, logistikförband, helikopter- och transportflygförband åtgår för att stödja samtliga pågående insatser. Utöver detta kan beredskap i EU-stridsgrupper och NATO/FN beredskapssystem upprätthållas på en högre nivå än idag. Fartygs- eller flygförband kan momentant genomföra större insatser.

Ett antal mindre insatser kan genomföras men beroende på hur omfattande de är kan behovet av att stödja dessa med ledning, underrättelser och logistik vara dimensionerande. Om de mindre insatserna består av grupp, plutons och någon enstaka av kompanis storlek bedöms 3 st mindre insatser kunna vidmakthållas. Det bör dock poängteras att insatsnivåer om 2 000 personer kräver ett aktivt och frekvent nyttjande av personalen placerade i förband med lägre beredskap och en kompletterande direktrekrytering av civila specialister. Även om detta sker behöver anställningsvolymen ökas för att med säkerhet nå en högre ambition. Utöver detta kan fartygs- eller flygförband uthålligt genomföra en till två mindre insatser.

Territoriell integritet och förband som kan nyttjas för Regional stabilitet eller stöd för andra myndigheter finns tillgängliga.

Personalekonomi

Beskrivet personalförsörjningssystem har översiktligt produktionsberäknats. Utfallet av detta pekar mot att personalkostnaderna (omfattande lönedel och lönekostnadsåslag) blir något lägre 2014 än utfallet 2007. Detta inkluderar en utveckling av 6 000 anställda soldater. En mer detaljerad beräkning av personalkostnaderna kommer att redovisas i det underlag Försvarsmakten redovisar i september. Nedan framgår den översiktliga personalkostnadsutvecklingen:



Figur 4 Översiktlig personalkostnadsutveckling (G 08)

Avveckling

Delområdet avveckling kommer att innebära omfattande arbete under kommande år. Förutom planerade strukturrationaliseringar krävs ett fortsatt arbete med att etablera och utveckla karriärväxlingsverktyget. Karriärväxlingsverktyget är redan nu en naturlig del av Försvarsmaktens arbete med att anpassa kompetensstrukturen mot ett långsiktigt mål och kommer även fortsättningsvis att vara det även om det krävs en viss anpassning till införandet av anställda soldater. Mängden personal som avvecklas kommer självklart att påverkas av planerade strukturrationaliseringar men även utifrån hur ofta anställda soldater omsätts och slussas ut till annan verksamhet i samhället.

Avvecklingsmetoder

Försvarsmakten avvecklar personal med hjälp av i huvudsak två metoder. Den första metoden, karriärväxling, utgår från att en överskotts kompetens har konstaterats varvid en överenskommelse träffas mellan Försvarsmakten och den enskilde om att avsluta anställningen till förmån för annan sysselsättning utanför Försvarsmakten. Den enskilde får härvid praktiskt stöd av ett *outplacement*-företag under uppsägningstiden. Avveckling med hjälp av karriärväxlingsverktyget syftar till att ge Försvarsmakten möjlighet att styra organisationens kompetensstruktur utan de konsekvenser som begränsningarna i LAS (lag (1982:80) om anställningsskydd) innebär. Verktöget kan även anpassas för större omstruktureringar. Försvarsmakten planerar en årlig avveckling med hjälp av karriärväxlingsverktyget för att möjliggöra ett nödvändigt inflöde av efterfrågad kompetens. Karriärväxlingsverktyget är huvudsak riktat mot militär personal, men tillämpas även till delar för civila.

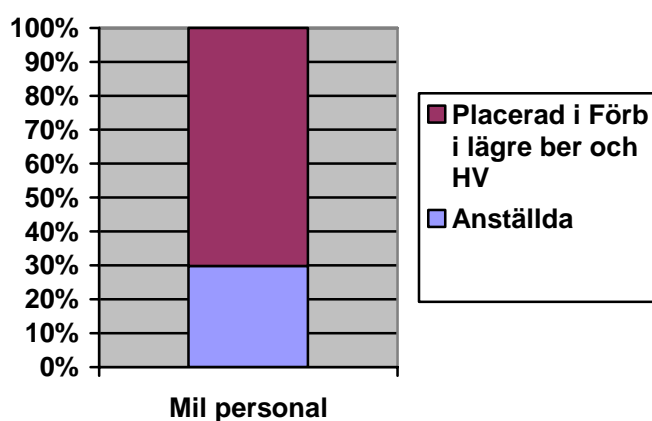
Den andra metoden, uppsägning på grund av arbetsbrist, utgår från att möjligheterna i karriärväxlingsverktyget är uttömda eller att karriärväxlingsverktyget inte är tillämpligt. I det fall Försvarsmakten konstaterar arbetsbrist tillämpas LAS.

Sammanfattande personalbehov

Innebörden av Försvarsmaktens planering är att personalbehovet dimensioneras utgående från såväl ambition som tillgänglig ekonomi. Ovan analys innebär att Försvarsmakten övergår till att ramstyra resursen personal. Ramstyrningen är dock ej statisk utan behöver årligen överses och anpassas till personalstrukturens utveckling, operativa krav och tilldelad ekonomi. Personalramarna för anställd personal planeras de kommande åren enligt tabell 5.

	Nuläge	Redu- cering	Läge 2010	Läge 2014	Behov av utbildning (CIV re- krytering)
YO (styck)	9 600	1 300	8 400	8 700	550
RO (styck)	9 000	6 000	3 000	3 000	100
CIV (ÅAK)	6 400	1 100	5 300	5 500	450
Soldat/sjö man (styck)	-	-	2 000	6 000	2 800

Den totala tillgången på militär personal och fördelningen mellan anställda samt övrig personal kan beskrivas enligt figur 5.



Figur 5 Procentuell fördelning av militär personal

Även i det föreslagna systemet är merparten av den militära personalen placerad i förband i lägre beredskap som inte heltidstjänstgör utan kan rekryteras för enstaka tillfällen. Den militärt anställda och heltidstjänstgörande personalen (samtliga yrkesofficerare, tjänstgörande reservofficerare och anställda soldater) är drygt 30 % av totalvolymen.

Osäkerheter och konsekvenser

Den redovisade personalförsörjningsplanen omfattar ett antal osäkerheter och konsekvenser. De viktigaste är:

- Personalförsörjning av hemvärnet är osäker såtillvida att rekryteringsvolymerna innehåller många antaganden. Den regionala spridningen är svår att säkerställa. Ett fördjupat arbetet bör utveckla principerna för hemvärnet.
- Personalförsörjningen till förband i lägre beredskap bygger på personal som genomför frivillig grundutbildning men som inte väljer att fortsätta som heltidstjänstgörande soldat samt på före detta anställda soldater/sjömän. Denna personalkategori villighet på frivillig basis ställa upp på internationell insats är osäker.
- Pliktutredningens resultat och efterföljande politiska beslut kan innebära större eller mindre förändringar i redovisad plan.
- Grundutbildningsvolymerna innehåller många antaganden. I och för sig bekräftas modellen av internationella erfarenheter men den ger trots detta osäkerheter och innehåller en låg volym.
- Det är en relativt låg volym anställd militär personal (soldater/sjömän). Detta ger osäkerheter kring om alla regeringens ambitioner kan säkerställas.
- Understiger volymen 6 000 resulterar detta i direkta ambitionsminskningar i både internationella insatser och regional stabilitet.
- Personalkostnadsutvecklingen. Det råder osäkerhet om hur lönebildning och löneutveckling för en ny anställningsgrupp skall beräknas.
- Rekrytering till ett frivilligt system styrs av arbetsmarknadsläget, vilket kan innebära ökade lönekostnader.

Insatsorganisation och materielplan

Insatsorganisationen och materielplanen

Försvarsmakten redovisade i *Försvarsmaktens kompletteringar till budgetunderlaget för 2009* den 15 maj 2008 att det finns osäkerheter avseende förutsättningarna att vidmakthålla och utveckla insatsorganisationen materiellt samt att den inledande analysen visar att råder en kraftig obalans mellan insatsorganisationens behov och materielförsörjningsplanen. Planen är visserligen i ekonomisk balans men det finns ett antal merbehov som anmälts från förbanden, FMV och olika enheter inom Högkvarteret. Detta merbehov bedöms vara i storleksordningen ca 3 mdkr per år.

Försvarsmakten har sedan redovisningen i maj genomfört ett fortsatt analysarbete. Vad gäller obalanserna kan konstateras att dessa sannolikt beror på ett flertal faktorer såsom:

- De besparingar inom anslaget 6.2 regeringen beslutat om i budgetpropositionen för 2008.
- Utebliven priskompensation för fördyringar.
- Fördyring i materielförsörjning i samband med ökad ambitionsnivå för internationella insatser samt osäkerheter avseende driftprofiler m.m. för olika system vid dessa insatser.

- Ett antal merbehov genererade av uppfattade krav på förmåga eller återkommande behov av materiel för en förmågeutveckling som tidigare vägts av och tagits bort ur materielplaneringen.
- Oklar eller otillräcklig planeringsinriktning uttryckt i förmågetermer, inkluderande vilka risknivåer som kan accepteras vid internationella insatser.
- Höjning av ambitionsnivå för förband eller förmågor, i vissa fall sannolikt högre än vad som varit avsikten i fastställda målsättningar.

Vid en fördjupad analys kan konstateras att delar av merbehovet har sin grund i otydliga kravställningar för förmågeutvecklingen eller för olika typföränd. På samma sätt är kravställningarna vad gäller behov av försvarsmaktsgemensam ”mängdmateriel”, t.ex. fordon, vattenreningsutrustning, personlig soldatutrustning och ammunition inte fullständiga.

Mot bakgrund av det merbehov som uppges finnas, och som i huvudsak är genererat inom Försvarsmakten och genom FMV, i kombination med de bedömda orsakerna, går det inte att idag med säkerhet säga i vilken utsträckning den framtida insatsorganisationen går att materielförsörja inom förväntad ekonomisk ram.

Försvarsmakten kommer att genomföra ett arbete för att så långt som möjligt lösa problemen med obalanserna inom materielplaneringen. En prioritering av de mest grundläggande behoven för internationella insatser och territoriell integritet måste göras liksom för grundläggande förmåga till väpnad strid. Omsättningstakt och ambition för förband och system måste prövas.

En operativ styrning i konkreta förmågetermer kommer att genomföras inom Försvarsmakten. I denna styrning kommer även i samma konkreta termer att framgå vad Försvarsmakten inte skall kunna genomföra eftersom hittillsvarande styrning inom Försvarsmakten inte varit tillräckligt tydlig.

Metoder för, och behov av kompensation för ökade kostnader i samband med internationella insatser kommer att studeras.⁶ Motsvarande gäller behov av inhemsk försvarsindustriell kompetens. Arbetet kommer att genomföras inom ramen för framtagning av Försvarsmaktens utvecklingsplan, arbetet med Försvarsmaktens budgetunderlag för 2010 (BU 10) samt underlaget till regeringen inför den försvarspolitiska inriktningspropositionen. Det är Försvarsmaktens bedömning att det även efter genomfört arbete kommer att kvarstå en obalans som kräver en avvägning från regeringen.

Förändringar i insatsorganisationen

Försvarsmakten redovisade i *Försvarsmaktens kompletteringar till budgetunderlaget för 2009* den 15 maj 2008 ett antal rationaliseringar i insatsorganisationen. Bland annat redovisades att

⁶ Försvarsmakten tvingas med nuvarande metoder inom materielanslaget avväga materielförsörjningen av pågående insatser mot omsättning av äldre materiel i insatsorganisationen. Ett exempel är förslitning av fordon vid internationella insatser som kräver utökade medel för en kontinuerlig omsättning.

Ledningsflyggrupp ASC 890 avvecklas men att möjligheterna att vidmakthålla FSR 890 för territoriell integritet skulle överses. Fördjupade analyser visar på ett behov av förmåga motsvarande FSR 890, detta system är dock inte interoperabilitetsanpassat (anpassat för länk 16) varför Försvarmakten avser fortsätta den planerade avvecklingen av FSR 890 och i den rationaliserade insatsorganisationen återlägga ASC 890. Vid en eventuell reduktion i förmågebredd utgör ASC 890 alternativ för avveckling.

Nordiskt samarbete

Försvarmakten redovisade i *Försvarmaktens kompletteringar till budgetunderlaget för 2009* den 15 maj 2008 en sammanfattning av förslag och samarbetsområden inom det nordiska samarbetet. En fördjupad och detaljerad redovisning av genomfört arbete inom det nordiska samarbetet redovisas i särskild rapport⁷. Sammanfattningsvis återges nedanstående i den fördjupade rapporten.

Utgångspunkter

Försvarmakterna i Sverige, Norge och Finland har stora likheter och samarbetar sedan länge inom flera områden. Ökat samarbete är i vissa avseenden avgörande för att Försvarmakten skall kunna upprätthålla och vidareutveckla kraven på förmåga och försvarseffekt. Ett brett och långsiktigt nordiskt samarbete inom utbildning, övning och träning, forskning och utveckling, infrastrukturlösningar, materielanskaffning, logistik samt operativ verksamhet ökar möjligheterna att vidmakthålla balans mellan uppgifter och resurser.

En utökning av det nordiska samarbetet bör förstärka och fördjupa redan etablerade samarbeten och lägga grunden för samarbete inom den samlade bredden av försvarsförmågor. Harmonisering av krav på förmågor, förband och materielprojekt och samordning av ländernas nationella försvarsprioriteringar är möjligt utan att den nationella handlingsfriheten och beslutanderätten över de militära förmågorna äventyras.

Övergripande samarbetsområden och möjliga slutmål

De nordiska markförbanden kan efter hand utvecklas mot systemlikhet ifråga om lätta förband, artilleri- och mekaniserade förband. Detta underlättar gemensamma bidrag vid internationella insatser och skapar rationalitet i förbandsproduktionen. Särskilt markanta effekter kan nås genom samutveckling av koncept för nästa generation mekaniserade förband.

Ifråga om marina förband bör de nordiska länderna ha förmåga att gemensamt hävda nordiska intressen i närliggande havsområden samt att till delar uppsätta gemensamma insatsstyrkor för internationella insatser. För detta ändamål bör tyngdpunkten i utvecklingsarbetet vara skapande av en nordisk sjölägesbild och långtgående samarbeten bilateralt och/eller trilateralt inom verksamhetsområdena amfibieförband, nästa ubåtsgeneration och minröjning.

⁷ HKV 2008-06-16 23 200:63137 Ömsesidigt förstärkande försvarslösningar - nordiskt militärt samarbete

Avseende luftarenan är det fullt realiserbart att på sikt etablera en gemensam struktur för övervakning av det nordiska luftrummet, ledning och genomförande av luftoperativa insatser och gemensamma styrkebidrag till internationella insatser. För att nå denna målsättning är det av särskild betydelse att etablera en gemensam luftlägesbild och att hitta former för ömsesidigt utnyttjande av det nordiska luftrummet.

Ett långtgående samarbete inom personaltjänst och utbildning skapar förutsättningar för kostnadsbesparingar och kvalitetsökningar. På sikt kan därmed resurser frigöras för operativ verksamhet, övningar genomförs i större förband och möjligheter skapas till sammanslagningar och rationellt utnyttjande av infrastrukturer. Dessa effekter kan bland annat nås genom utveckling av en gemensam kurskatalog för yrkes- och befattningsutbildningar och, på längre sikt, genom etablerande av ett nordiskt försvarsuniversitet.

Samarbeten inom materielsystems hela livslängd, inkluderande logistik, sänker livscykelkostnaderna och ökar systemlikheten. Detta i sin tur ökar den operativa effekten vid insatser. På sikt bör de nordiska länderna kunna skapa gemensamma funktioner för materiel-, logistik- och transportförsörjning.

Ökad samordning av forskningsverksamheten skapar förutsättningar för rationalitet och positiva effekter ifråga om kritiska massor. På sikt kommer de nordiska länderna kunna bibehålla en bred kompetens och skapa rationalitet i forskningen genom att harmonisera och integrera resurser för forskning och teknikutveckling, förmågeutveckling, konceptutveckling och experiment, samt strategisk omvärldsanalys.