



## Komplettering till Försvarsmaktens budgetunderlag för 2015 avseende personalvolymer

<b>1. Inledning och sammanfattning.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Uppgift.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Metod.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Planeringen.....</b>	<b>6</b>
4.1. ALLMÄNT .....	6
4.2. ARMÉFÖRBAND .....	8
4.3. MARINFÖRBAND.....	8
4.4. FLYGVAPENFÖRBAND.....	9
4.5. LEDNINGS- OCH UNDERRÄTTELSEFÖRBAND.....	10
4.6. LOGISTIKFÖRBAND.....	11
4.7. SKOLOR, CENTRA OCH ÖVRIGT .....	11
4.8. HEMVÄRNSFÖRBANDEN .....	11
4.9. OPERATIVA KONSEKVENSER.....	12
<b>5. Införandeplan.....</b>	<b>12</b>
<b>6. Riskanalys.....</b>	<b>13</b>
<b>7. Försvarsmaktens förslag.....</b>	<b>13</b>
7.1. ÖVERVÄGANDE.....	13
7.2. FÖRSVARSMAKTENS FÖRSLAG .....	13

## 1. Inledning och sammanfattning

Försvarsmakten har genomfört en planering för att lösa den av regeringen ställda uppgiften om lönekostnadsminskningar, men också för att reducera Försvarsmaktens organisation mot planerade personalvolymerna. Dokumentet beskriver således både Försvarsmaktens fattade beslut om anpassningar av organisationen med hänsyn till tillgänglig ekonomi och regeringsbeslutet angående minskning av planerade lönekostnader. Av de borttagna befattningarna utgör ungefär hälften Försvarsmaktens egna rationaliseringar.

Utformningen av en organisation vilken omhändertar Försvarsmaktens tidigare beslutade befattningsreduceringar och minskar de framtida lönekostnaderna med 500 miljoner kronor 2019 tar sin utgångspunkt i Försvarsmaktens nuvarande organisation. Detta innebär reduktioner av cirka 2 300 befattningar, kontinuerligt tjänstgörande, av vilka cirka hälften idag saknar bemanning. Vakantsättningen har varit en del av myndighetens tidigare rationalisering och är därmed inte en del av framtida lönekostnader.

Försvarsmakten har under de senaste åren anpassat måltalen för antalet anställda. Dessa reduktioner av organisationen har medfört besparingar om flera hundra miljoner kronor. Bland annat har Försvarsmakten successivt minskat antalet yrkesofficerare. Rekryteringsvolymen för yrkesofficersaspiranter har också reducerats. Riktade åtgärder med pensionsersättning och övriga åtgärder har sammantaget minskat antalet med cirka 500<sup>1</sup> yrkesofficerare.

Försvarsmakten har under 2013 och första halvåret 2014 påbörjat organisationsförändringar som ett led i att påbörja lönekostnadsminskningar. Ett exempel på detta är att Försvarsmaktens högkvarter reducerats och gått in i ny organisation från den 1 januari 2014. En framtida organisation som relativt tidigare planering reducerar lönekostnaderna med 500 miljoner kronor skulle innebära omfattande befattningsförändringar enligt nedan<sup>2</sup>:

- kontinuerligt tjänstgörande officerare och specialistofficerare (OFF/K, SO/K) reduceras med cirka 1 100,
- kontinuerligt tjänstgörande civila (CVAT/K) reduceras med cirka 700,
- kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/K) reduceras med cirka 500,
- tidvis tjänstgörande officerare och specialistofficerare (OFF/T) ökar med cirka 300,
- tidvis tjänstgörande GSS (GSS/T) ökar med cirka 600 varav cirka 250 som direktrekryterade,
- tidvis tjänstgörande civila (CVAT/T) ökar med cirka 100.

<sup>1</sup> Personalläget avseende yrkesofficerare 2011-12-31 jämfört med 2013-12-31.

<sup>2</sup> Inklusivt genomförda reduktioner på Högkvarteret i och med 2014-01-01.

Planeringen visar att en reducerad organisation i denna omfattning innebär betydande konsekvenser för myndighetens förmåga att i grundberedskap genomföra förbandsproduktionen parallellt med nationella och internationella insatser. Tillväxttakten för soldater och sjömän kommer att påverkas och iståndsättandet av insatsorganisationen senareläggs. Försvarsmaktens resurser bedöms bli otillräckliga för att medge såväl ett tillgängligt som användbart försvar samtidigt som fortsatt uppbyggnad och utveckling av insatsorganisationen sker.

I planeringen har Försvarsmaktens strategiska inriktningsdokument (FM SI) utgjort grund för avvägning mellan vilka förmågor och förband som prioriterats ur ett operativt perspektiv. Därutöver har också produktionsrationalitet vägts in. Förändringen från nuvarande organisation kan sammanfattas i fem större strukturella områden:

- arméförbanden organiseras i brigadstruktur där stridsvagnskompanierna inordnas i de mekaniserade bataljonerna,
- marinförbanden omorganiserar Marinbasen samt ökar andelen tidvis tjänstgörande personal. Amfibiebataljonen inriktas därutöver mot sjöoperativ förmåga,
- flygvapenförbanden bildar fem flottiljstrukturer (av dagens flygflottiljer, helikopterflottilj och luftstridsskola) och nya krigsförband,
- lednings- och underrättelseförband inrättar FMTIS för ökad rationalitet. Rörlig operativ ledning avvecklas,
- logistikförbanden krigsorganiserar FMLOG och organiseras för att stödja arméförband i brigadstruktur.

De negativa konsekvenserna av de ovan beskrivna personalreduceringarna är så omfattande att de i praktiken motverkar den påbörjade försvarsreformen. Försvarsmakten noterar också att Försvarsberedningen i sin slutrapport har lämnat ett flertal förslag som syftar till att stärka försvarsförmågan. Försvarsmakten bedömer att syftet med ett flertal av beredningens förslag skulle motverkas eller till och med omöjliggöras om personalreduceringarna skulle genomföras fullt ut.

För närvarande pågår även en dialog mellan regeringskansliet och Försvarsmakten om det fortsatta arbetet för att förbereda en planeringsanvisning med uppdrag att planera och beräkna genomförbarheten av olika förslag inom ramen för en ekonomisk ram.

Mot denna bakgrund föreslår Försvarsmakten att lönekostnadsreduktionen begränsas. Försvarsmaktens förslag tar fortfarande sin utgångspunkt i de ovan beskrivna strukturella områdena men begränsar lönekostnadsminskningen till att omfatta cirka 225 miljoner kronor 2019. Försvarsmaktens egna rationaliseringsbeting, utifrån statsmakternas generella effektiviseringskrav, genomförs samtidigt i sin helhet. Sammantaget bedöms detta medföra kännbara produktionsmässiga och operativa konsekvenser.

Specifika ambitionsförändringar i Försvarsberedningens rapport som påverkar personalramarna har inte omhändertagits i planeringen eller i Försvarsmaktens förslag.

I detta dokument redovisas i huvudsak resultatet av planeringen, dvs. en lönekostnadsminskning om 500 miljoner kronor 2019. I några avsnitt används benämningen Försvarsmaktsorganisation 2018 (FM Org 18) eller begreppet ”Försvarsmaktens förslag” vilka då speglar den mindre besparingen omfattandes 225 miljoner kronor 2019.

Försvarsmaktens förslag till ett mindre besparingsbeting leder framförallt till att produktionskapaciteten kan vidmakthållas på en lägsta acceptabel nivå relativt en besparing omfattande 500 miljoner kronor. Därmed försämrars inte myndighetens förmåga att i grundberedskap genomföra förbandsproduktionen parallellt med nationella och internationella insatser i lika stor omfattning. Motsvarande gäller tillväxttakten för soldater och sjömän.

Förutom ovanstående strukturella förändringar genomförs omfattande reduceringar inom flertalet verksamhets- och kompetensområden, främst inom basorganisationen. I några fall leder reduktionen till avveckling för att nå en besparing omfattande 225 miljoner kronor:

- Lönekontoret i Boden avvecklas (efter regeringsbeslut)
- ROL avvecklas (efter riksdagsbeslut)
- Marinens musikkår avvecklas

Det ska dock noteras att även en besparing om 225 miljoner kronor leder till en organisation nära en underkritisk nivå.

Försvarsmakten rekommenderar därför, relativt den genomförda planeringen, en organisationsstruktur som innehåller 300 till 400 yrkesofficersbefattningar, 150-200 oberoende befattningar samt 50 till 100 GSS/K befattningar fler.

**Tabell 1 Sammanställning av reduktion av antal befattningar i planeringen respektive i FM Org 18. Reduceringarna omfattar både reduktioner med anledning av regeringsbeslut och Försvarsmaktens egna reduktioner.**

Personalkategori	Planeringen (500 mnkr) Antal befattningar	FM Org 18 (225 mnkr) Antal befattningar
Yrkesofficerare (OFF/K, SO/K)	- 1 100	- 700 till - 800
CVAT/K	- 700	- 500 till - 550
GSS/K	- 500	- 400 till - 450
Reservofficerare (OFF/T, SO/T)	+ 300	+ 300
CVAT/T	+100	+100
GSS/T	+600	+600

Försvarsmaktens förslag innehåller organisationsförändringar som kräver beslut av såväl regering som riksdag. Försvarsmakten planering bygger på att de åtgärder som föreslås kan genomföras. Myndigheten kommer att återkomma med hemställan där så krävs.

Specifika ambitionsförändringar i Försvarsberedningens rapport som påverkar personalramarna har inte omhändertagits i planeringen eller Försvarsmaktens förslag.

## 2. Uppgift

Försvarsmakten ska enligt regleringsbrevet för 2014 senast den 30 maj komplettera BU 15 med en redovisning av den personella uppfyllnaden av krigsförbanden i den organisation som innefattar intagande av 500 miljoner kronor lägre lönekostnad jämfört med tidigare planering (BU14) för 2019.

## 3. Metod

De övergripande slutsatserna av den planering Försvarsmakten bedrivit för att uppnå en lönekostnadsbesparing enligt regeringens styrningar har delredovistats i BU 15. Därutöver har planeringsarbetet genomförts och fördjupats inom ett antal delområden som ingår i nu redovisade slutsatser. Utarbetande av detta underlag har skett med bred delaktighet inom myndigheten syftande till att utforma ekonomiskt balanserade förslag som sammantaget redovisar en planering som minskar lönekostnaderna.

Arbetsstagarorganisationerna har löpande informerats om planeringen och deltagit i de centrala analys- och avdömningsmöten som i en månatlig cykel beslutat om fortsatt planeringsinriktningen för arbetets framdrivning. Härtill har de centrala arbetsstagarorganisationerna och Försvarsmaktens huvudskyddsombud, utifrån ett arbetsmiljöperspektiv, varit delaktiga i myndighetens riskanalys av planeringen av en ny organisation.

En arbetsgrupp har besökt alla myndighetens organisationsenheter mellan december 2013 och april 2014. Syftet har varit att på plats informera om planeringsarbetet samt att föra en diskussion om lokala förutsättningar samt identifiera förslag och möjligheter till förbättringar.

Den kategoriförskjutning, från officerare till specialistofficerare och vidare till gruppbefäl, soldater och sjömän, som regeringen föreskriver förutsätter i många fall ett förändrat arbetssätt med därtill kopplade regelverksförändringar. Försvarsmakten genomför därför ett långsiktigt arbete i syfte att harmonisera regelverket med den nya befattningsstrukturen och målsättningen är att kunna fatta beslut om ett antal nya myndighetsinterna regler och instruktioner under innevarande år.

Reduktionen av befattningar samt den genomförda förskjutningen mellan kategorier har förändrat balansen i personalstrukturen. Uppgifter, personella resurser och kompetensbehov har därför analyserats för att tydligare bedöma konsekvenserna av den planerade befattningsstrukturen. Denna analys har omfattat följande tre perspektiv:

1. Ett antal kompetensområden har översiktligt granskats för att bedöma om resurser kan föras till krigsförbanden från basorganisationen. Bland annat har kompetensområdena verksamhetssäkerhet, miljö, arbetsmiljö, säkerhetstjänst, informationstjänst och ekonomi belysts. Dessa verksamhets- och kompetensområden behöver återfinnas inom myndighetens organisation för att Försvarsmaktens ska ha förmåga att lösa sina åtaganden och skyldigheter enligt lagar och förordningar eller verksamhetsmässiga krav. Analysen visade att överföringar till förmån för krigsförbandens resurser inte var möj-

liga då dessa verksamhets- och kompetensområden inte kunde reduceras utan att riskerna inom dessa områden bedömdes bli för höga.

2. Personal ur Försvarmakten som tjänstgör vid andra myndigheter, där dessa myndigheter svarar för den anställdes lönekostnader, benämns FM Uppdrag. För närvarande tjänstgör cirka 350 officerare vid huvudsakligen Försvarets materielverk (FMV), Försvarshögskolan (FHS), regeringskansliet och Försvarexportmyndigheten.

Utöver FM Uppdrag utgör delar av Försvarmaktens personal också en kompetensresurs för till exempel FMV, FHS, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Polisen och Kustbevakningen. Då dessa stöduppgifter, vilka omfattar fler än 380 intäktsfinansierade årsarbetskrafter, sannolikt kommer att kvarstå leder det till vissa begränsningar avseende möjligheterna att reducera organisationen då en tillräcklig bas behöver finnas i Försvarmakten.

3. Personalförsörjningsanalyser med verksamhetens kompetensbehov som grund har genomförts för att skapa personalflöden där kompetensutvecklingen tillvaratas på ett rationellt och ekonomiskt sätt. Framst har yrkesofficersbefattningar varit föremål för analysen där successionsplanering ofta är en förutsättning för att erhålla relevant kompetens. Analysen har påvisat behov av justeringar vilka också inarbetats i planeringen. I samband med detta har även en granskning av ålderstrukturen av yrkesofficerarna skett. Denna återfinns i bilaga 2. Utveckling av analysmetoder kommer fortsatt att ske för ökad systematisering av befattningsstrukturer.

Sammantaget har planeringsarbetet genomförts med stor delaktighet i hela myndigheten och med en stor bredd och djup i analysen. Nuvarande organisation har samtidigt analyserats och ett antal brister i denna har kunnat omhändertas i det genomförda arbetet.

## 4. Planeringen

### 4.1. Allmänt

Försvarmaktens utarbetade planering för att uppnå en lönekostnadsminskning med 500 miljoner kronor innehåller bland annat förändringar i insatsorganisationen som kräver beslut av regering och riksdag.

Försvarmaktens bedömning är att en lönekostnadsminskning på 500 miljoner kronor leder till att förmågan att utveckla och vidmakthålla krigsförbanden reduceras till en nivå som allvarligt påverkar iståndsättandet av insatsorganisationen. Reduceringen av kontinuerligt tjänstgörande personal riskerar att fördjupa obalanserna mellan resurser och uppgifter och ge kritiskt låga tal av kompetensbärare inom flera funktioner. Med rätt erfarenhet är tidvis tjänstgörande personal en mycket användbar resurs för Försvarmaktens krigsförband, men i förbandsproduktion och -utveckling är volymen kontinuerligt tjänstgörande personal dimensionerande.

Den anvisade besparingen leder till en organisation som innehåller cirka 2 300 färre befattningar för kontinuerligt tjänstgörande personal jämfört med dagens organisation. Huvudmetoden för att i bibehållen struktur kunna minska lönekostnaderna har varit att öka andelen tidvis tjänstgörande, vilket får en direkt konsekvens av minskade personella resurser för att utbilda och vidmakthålla insatsorganisationen. Härigenom skapas en strukturell obalans inom samtliga stridskrafter, men dessa är tydligast inom markstridskrafterna där behovet av personell tillväxt är störst innan insatsorganisationen är uppfylld. Dessutom innebär reduceringarna att arbetsbelastningen riskerar bli större än vad som långsiktigt är försvarbart i ett arbetsmiljö- och riskperspektiv. Försvarmakten bedömer det nödvändigt att göra en förnyad prövning av vilka resurser som i en fullt uppfylld insatsorganisation kan avdelas för utveckling och förbandsproduktion.

En generell minskning av Försvarmaktens personal leder till negativa konsekvenser för verksamhetens genomförande och resultat. Nedanstående exempel visar på det sammanhang som finns i Försvarmaktens verksamhet avseende beroenden mellan olika organisationsdelar och krigsförband. Det finns således ett resursbehov i organisationen för att sammantaget lösa ställda uppgifter över tiden.

- Logistikförbanden lämnar stöd vid all övningsverksamhet för alla stridskrafter vilket begränsar möjligheten att samtidigt avdela resurser för egen utbildning och utveckling.
- Begränsade resurser för skydd och bevakning vid amfibieförbanden leder till utökade uppgifter för sjögående förband.
- Hemvärnsbataljonernas vidmakthållande och utveckling bygger på att resurser kan avdelas från förband, skolor och centra.

I planeringen har Försvarmaktens strategiska inriktningsdokument (FM SI) varit grund för avvägning mellan vilka förmågor och förband som prioriterats ur ett operativt perspektiv. Därutöver har också produktionsrationalitet vägts in. Förändringen kan sammanfattas i fem större strukturella områden:

- Arméförbanden brigadorganiserar krigsförbanden och inrättar två brigadspaningskompanier samt minskar antalet stridsfordon 90 och ökar antalet stridsvagn 122. Härigenom ökar den operativa förmågan mot en kvalificerad motståndare.
- Marinförbanden omorganiserar Marinbasen och avvecklar marin basbataljon samt sjöinformationsbataljonen som självständiga krigsförband, ökar andelen tidvis tjänstgörande personal i amfibiebataljonen samt tillför extrabesättningar i form av tidvis tjänstgörande personal till fartygsförbanden. Amfibiebataljonen inriktas mot sjöoperativ förmåga.
- Flygvapenförbanden bildar fem flottiljstrukturer som nya krigsförband. Förbanden består av en förbandsledning, en stab och ett varierat antal verkansdelar beroende på de uppgifter krigsförbanden tilldelats.
- Logistikförbanden krigsorganiserar FMLOG och organiseras för att stödja arméförband i brigadstruktur samt övriga krigsförband.



- Lednings- och underrättelseförbanden fortsätter organiseringen av FMTIS genom en sammanslagning och rationalisering av dagens FMTM, FMLOG Systemförvaltningsenheten och Operativ Ledningsteknisk bataljon. Rörlig operativ ledning avvecklas.

## 4.2. Arméförband

Arméförbanden omorganiseras för att uppnå bättre operativ effekt mot en kvalificerad reguljär motståndare men i mindre personalkrävande förbandstyper. Detta åstadkoms genom att organisera flertalet krigsförband i två brigader, där de mekaniserade bataljonerna består av två mekaniserade skyttekompanier och två stridsvagnskompanier. Därtill utvecklas två brigadspaningskompanier. Dock innebär reduktionen av numerär i krigsförbanden en minskad uthållighet. Följande förändringar i insatsorganisationen planeras:

- 1, 2. och 3. stridsvagnskompanierna avvecklas och inorganiseras inom de mekaniserade bataljonerna,
- två brigadspaningskompanier utvecklas,
- 7. lätta skyttebataljonen omorganiseras till en motoriserad skyttebataljon,
- 14. och 15. militärpolis kompanierna omorganiseras till Militärpolisenheten.

Arméförbandens organisation är i planeringen materiellt kostnads- och ramneutralt omarbetad<sup>3</sup> för att kunna skapa två brigader med högre operativ förmåga och mindre personalinnehåll. I samband med detta övergår de mekaniserade förbanden från 4- till 3-indelning inom kompani och pluton.

Analysarbetet visar att planerade reduceringar gör att krigsförbanden inte kan vidmakthållas på samma nivå som planeringen i BU 15. Redan i nuvarande organisation är läget inom arméförbanden ansträngt. Basorganisationen är reducerad till en nivå som sammantaget är underdimensionerad givet ställda uppgifter. Sammantaget inverkar detta menligt på den långsiktiga producerbarheten av krigsförbanden. Dessutom innebär reduceringarna att arbetsbelastningen riskerar bli större än vad som långsiktigt är försvarbart i ett arbetsmiljö- och riskperspektiv.

## 4.3. Marinförband

Marinbasen omorganiseras genom att slå ihop krigsförbanden Sjöinformationsbataljonen och Marin basbataljon med organisationsenheten Marinbasen. Detta för att åstadkomma en mer rationell organisation, givet de förändringar som bland annat omdaning försvarslogistiken medför.

Planeringen innebär att personalen vid sjöinformationscentralerna kategoriförskjuts från civilanställda till GSS/K. Härigenom uppnås förutsättningar för växeltjänstgöring mellan land- och sjöbefattningar samt en breddad rekryteringsbas. Antalet tidvis tjänstgörande personal utökas i syfte att kunna inrätta bland annat extra besättningar. Därmed ökas uthålligheten vid

---

<sup>3</sup> I förhållande till redovisad materielplan i BU 15.



beredskapshöjningar och internationella insatser. Denna personal avses personalförsörjas genom rekrytering av avgångna GSS/K samt förtidsavgångna yrkesofficerare. Följande förändringar i insatsorganisationen planeras:

- krigsförbandet Marinbasen utvecklas,
- krigsförbanden Marin basbataljon och Sjöinformationsbataljonen avvecklas.

Marin förbandsproduktion är i planeringen inte i balans mellan uppgifter och resurser. I jämförelse med dagens organisation innebär reduceringarna försämrade produktionsförutsättningar för de marina organisationsenheterna. Fartygsförbandens uthållighet är låg då de begränsade personalvolymerna leder till färre kompetensbärare inom ett flertal områden. Antalet fartyg och ubåtar med väl samövade besättningar med hög materiel och personell tillgänglighet minskar.

Amfibiebataljonens fokusering mot sjöoperativa uppgifter medför att den markoperativa förmågan avvecklas. Därutöver reduceras antalet kontinuerligt tjänstgörande personal vid Amfibiebataljonen och Sjöstridsskolan vilket medför att uppgifter flyttas till andra marina förband. Följden av detta är att fartygsförbandens uthållighet ytterligare reduceras då denna personal behöver lösa uppgifter utöver den fartygsanknutna.

#### 4.4. Flygvapenförband

Planeringen innebär att staber slås samman, den geografiska uppdelningen av ett antal krigsförband upphör och att antalet krigsförband reduceras då flygflottiljerna krigsorganiseras.

De fem nyinrättade krigsförbanden består av en förbandsledning, en stab och ett varierat antal verkansdelar beroende på de uppgifter krigsförbanden tilldelats. Exempel på verkansdelar är basenhet, flygunderhållsenhet, stridsflygenhet, helikopterskvadroner, stridledningsenhet samt transport- och specialflygenhet. Följande förändringar i insatsorganisationen planeras:

- fem krigsförband utvecklas (tre flygflottiljer, helikopterflottiljen och Luftstridsskolan),
- krigsförbanden 1. och 2. flygbasbataljonerna avvecklas,
- krigsförbanden 171., 172., 211. och 212. stridsflygdivisionerna avvecklas,
- krigsförbandet 7. transport- och specialflygenheten avvecklas,
- krigsförbandet 1. helikopterbataljonen avvecklas.

Planeringen inom flygvapenförbanden inriktas mot ökad tyngdpunkt mot luftförsvarsförmåga. Detta får till följd att andra förmågor nedprioriteras. Planeringen utgår från ett färre antal stridsflygplan och reducerad flygtid. Detta medför en organisering av tre stridsflygenheter ur dagens fyra stridsflygdivisioner. Reduceringen av flygtid innebär att ett större antal befattningar för teknisk personal tas bort och förmågan till flygtidsproduktion går ner. Helikopterförmågan bibehålls men ledningskapaciteten för flera parallella uppgifter reduceras. Basbefälsskolan för utbildningen av flygbasofficerare utgår.

Reduktionen av befattningar leder till att flygvapenförbanden inte kan stödja de Försvarsmaktsgemensamma organisationsenheterna i erforderlig omfattning.

Inte heller närstående myndigheter eller industrin kan ges efterfrågat stöd av kvalificerad personal. Detta område kräver fortsatt analys. Försvarsmakten avser återkomma med detta i samband med att underlag för nästkommande inriktningsproposition lämnas.

#### **4.5. Lednings- och underrättelseförband**

Inom ledningsfunktionen fortsätter inrättandet av FMTIS i syfte att skapa ett mer rationellt och bättre sammanhållet förband för ledningsuppgifter i samtliga beredskapsnivåer. Förmågan till rörlig operativ ledning avvecklas som en följd av andra prioriteringar inom ledningsförbanden. Följande förändring i insatsorganisationen planeras:

- Rörlig operativ ledning (F)HQ avvecklas.

Planeringen för lednings- och underrättelseförbanden innebär att den operativa ledningsträningen begränsas. Förbandet FMTIS förmåga avseende drift och utveckling av FM IT-system har inte prövats och måste därför analyseras efter planerat iståndsättande 2015. Reduktionen av befattningar minskar förmågan att samtidigt ge ledningssystemstöd till nationella och internationella insatser.

Försvarsmaktens centrala ledning, Högkvarteret, har 2014-01-01 intagit en organisation som är reducerad med cirka 20 procent. Reduceringen har tagits ut i drygt två tredjedelar militära befattningar, och en knapp tredjedel oberoende befattningar, vilka huvudsakligen bemannas med civil personal. Av de militära befattningarna som utgått utgörs den absoluta huvuddelen av befattningar avsedda för officerare med genomförd högre stabsutbildning.

Försvarsmakten avser inledningsvis nyttja det arv av officerare som idag innehar rätt kompetenser för tjänst vid HKV. Då personalförsörjning av officerare med genomförd högre stabsutbildning minskats införs succesivt ett förändrat arbetssätt och utveckling av högkvarterets organisation. Denna utveckling styrks också av det nya befälssystemets uppgiftsfördelning mellan officerare och specialistofficerare. Utgående från dagens organisation och flödesberäkningar baserade på FM Org 18 bedöms ett antal befattningar i dagens Högkvarter kunna omvandlas till lägre nivåer. För att undvika ökade kostnader för Försvarsmakten bör den officerskompetens myndigheten investerat tid och ekonomiska medel i tillvaratas så att största möjliga utdelning av den gjorda investeringen erhålls. Fortsatta analyser för att tillgodose Högkvarterets behov av rätt kompetens kommer att genomföras.

På sikt ger minskningen av antalet officerare med kompetens på högre ledningsnivå försämrade möjligheter att genomföra större ledningsövningar (CJSE, VIKING) på den nivå och med den omfattning dessa genomförs idag.

#### 4.6. Logistikförband

Logistikförbanden omorganiseras för att stödja såväl arméförbandens brigadstruktur som för att skapa förutsättningar för stöd till marin-, flygvapen- och hemvärnsförbanden samt att där till stödja ledningen av försvarslogistiken på taktisk och operativ nivå. Insatsorganiseringen av FMLOG är en väsentlig del i att få hela logistikkedjan att fungera i samtliga beredskapsnivåer. Följande förändring i insatsorganisationen planeras:

- ett nytt krigsförband för FMLOG utvecklas.

Planeringen för försvarslogistiken innebär en betydande förändring i inriktning och uppgifter främst för de operativa logistikförbanden. Befattningsramarna för logistikförbanden medför begränsningar att genomföra stödproduktion och utbildning och samtidigt upprätthålla beordrad tillgänglighet/beredskap hos krigsförbanden.

Förmågan att långsiktigt försörja Försvarmakten och FMV med militär logistikkompetens bör analyseras vidare. Oaktat ansvarsgränserna mellan olika myndigheter kommer detta att utgöra en förutsättning för att den samlade logistiken ska fungera.

#### 4.7. Skolor, centra och övrigt

Uppgifterna till Försvarmaktens skolor och centra ligger i allt väsentligt fast. Antalet befattningar reduceras inom ramen för generella rationaliseringar. Försvarmaktens HR-centrum genomför omfattande rationaliseringar som en följd av nya tekniska system och ett förändrat arbetssätt. Bland annat reduceras befattningar inom lönefunktionen. Vid Militärhögskolan i Halmstad får den reducerade befattningsramen negativa konsekvenser för planerad långsiktig utbildning.

Försvarmakten har för närvarande tre musikkårer med kontinuerligt tjänstgörande personal. Myndigheten bedömer att två musikkårer kan lösa förelagda uppgifter avseende bland annat statsceremoniell verksamhet. Detta innebär att Marinens musikkår avvecklas. Följande förändringar planeras:

- löneavdelningen i Boden avvecklas (efter regeringsbeslut)
- Marinens musikkår avvecklas

#### 4.8. Hemvärnsförbanden

Vid hemvärnsförbanden genomförs inga målsättnings-, verksamhets- eller organisatoriska förändringar i perioden. Vad avser utformningen av hemvärnsförbanden hänvisas till BU 15 Underbilaga 1.10.

- För hemvärnsförbanden har inga reduktioner planerats. Nuvarande planering avseende det grundläggande stödet från organisationsenheterna och instruktörsstödet från krigsförbanden eftersträvas att bibehållas. Dock bedöms redan dagens försvarsmaktsorgani-

sation vara underdimensionerad och inte helt kunna omhänderta hemvärnsförbanden och utbildningsgruppernas behov. Vidare reduktioner försvårar detta stöd ytterligare.

#### 4.9. Operativa konsekvenser

Som en följd av planerade rationaliseringar och ambitionsförändringar minskar Försvarets sammanlagda operativa förmåga. En fördjupad redovisning återfinns i underbilaga 1.1 (H/S).

En reducering av antalet kontinuerligt tjänstgörande personal (yrkesofficerare, civilanställda samt gruppchefer, soldater och sjömän) påverkar den operativa förmågan. Konsekvenserna medför att den omedelbart gripbara förbandsvolymen för beredskap och insatser minskar. En reducerad organisation leder på sikt till svårigheter, både avseende rekrytering och utbildning, samt för att upprätthålla krigsförbandens förmåga. Detta eftersom personalen inte bara tillhör krigsförbandet utan också bidrar till utbildningen av detsamma.

Inom arméförbanden innebär nu planerad utveckling, där stridsfordon till del ersätts med stridsvagnar, att krigsförbandens förmåga till verkan och skydd ökar. Den operativa rörligheten minskar till förmån för taktisk rörlighet och förmågan till underrättelser för egna behov ökar. Krigsförbanden får en ökad förmåga att slå en kvalificerad motståndare men uthålligheten nedgår och möjligheten att delta i och personalförsörja internationella insatser reduceras då antalet skyttesoldater minskar. Även möjligheten att upprätthålla snabbinsatsförmåga reduceras. Regeringens mål om 2 000 personer insatta i nationella och internationella insatser behöver därmed överses.

Inom marinförbanden reduceras amfibiesystemets förmåga till marktaktiska uppgifter till förmån för sjöoperativ verksamhet. Detta reducerar även möjligheten att delta i och personalförsörja markoperativa internationella insatser. Återtagandet av ubåtsjaktförmågan ambitions-sänks och skjuts framåt i tiden då kraftsamling av kvalificerade fartygsförband försvåras.

Flygvapenförbandens operativa förmåga påverkas i begränsad mån med nu planerad utveckling. Förmågan till spridning och uthållighet reduceras.

Inom lednings- och underrättelseförbanden reduceras förmågan till rörlig operativ ledning vilket också begränsar möjligheten att som *lead nation* leda en *EU battle group* efter 2016.

Logistikförbanden anpassas mot det nya rollspelet mellan Försvarets makten och Försvarets materielverk och organiseras för att öka den nationella operativa förmågan samtidigt som den internationella förmågan reduceras.

## 5. Införandeplan

Försvarets makten planerar för att in ta en ny organisation den 1 januari 2018. Högkvarteret har den 1 januari 2014 intagit en ny organisation där cirka 200 befattningar har reducerats. Införandet av en ny organisation planeras ske successivt för att i minsta möjliga utsträckning på-

verka myndighetens planerade verksamhet. Därmed sker anpassningar till införandet av nya materielsystem, planerade personalavgångar, rekrytering och övriga faktorer som av effekt- och rationalitetsskäl behöver koordineras.

Ett tidigarelagt intagande av en ny organisation, före 1 januari 2018, bedöms medföra så allvarliga konsekvenser att Försvarmakten starkt avråder från detta.

## 6. Riskanalys

Försvarmakten har, med stöd av myndighetens huvudskyddsombud och i samverkan med centrala ATO, bedömt risker för ohälsa och olycksfall med anledning av utvecklingen av förslag till ny organisation. Denna centrala riskanalys syftar till att bedöma om det finns risker, som inte bedöms kunna omhändertas av chefer för organisationsenheter i enlighet med fördelade arbetsmiljöuppgifter. Förslag till åtgärder för att minimera bedömda risker under planeringsfasen har identifierats.

## 7. Försvarmaktens förslag

### 7.1. Övervägande

Försvarmakten redovisar ett antal planerade åtgärder vilka ger långtgående produktionsmässiga och operativa konsekvenser. Försvarmakten noterar samtidigt att Förvarsberedningen i sin slutrapport har lämnat ett flertal förslag som syftar till att stärka försvarsförmågan. Ett antal av dessa förslag avser förstärkningar av förbandsanslaget, bland annat för att möjliggöra en ökning av personella resurser. Försvarmakten bedömer att syftet med Förvarsberedningens förslag skulle motverkas eller till och med omöjliggöras, om de åtgärder med avgörande negativa konsekvenser som Försvarmakten identifierat inom planeringsarbetet skulle implementeras.

För närvarande pågår även en dialog mellan regeringskansliet och Försvarmakten om det fortsatta arbetet för att förbereda en planeringsanvisning med ett preciserat uppdrag att bedöma genomförbarheten av olika förslag inom ramen för en mer detaljerad ekonomisk ram.

### 7.2. Försvarmaktens förslag

En reduktion om 500 miljoner kronor i planerade lönekostnader till 2019 leder till så omfattande konsekvenser att Försvarmakten starkt avråder från att genomföra detta. Försvarmaktens förslag tar sin utgångspunkt i genomförd planering men begränsar lönekostnadsminskningen till cirka 225 miljoner kronor 2019. Förslaget medför kännbara produktionsmässiga och operativa konsekvenser. Förvarsberedningens slutrapport påtalar behovet av ökad operativ förmåga här och nu samt, på sikt, av en utökad insatsorganisation och en därtill kopplad ökad övningsverksamhet. Jämfört med genomförd planering beaktar Försvarmaktens förslag detta behov i större utsträckning.

Försvarsmaktens förslag tar sin utgångspunkt i de tidigare beskrivna större strukturella områdena men begränsar lönekostnadsminskningen till cirka 225 miljoner kronor 2019. Förslaget leder till en organisation benämnd Försvarsmaktsorganisation 2018 (FM Org 18):

- arméförbanden organiseras i brigadstruktur där stridsvagnskompanierna inordnas i de mekaniserade bataljonerna,
- marinförbanden omorganiserar Marinbasen samt ökar andelen tidvis tjänstgörande personal. Amfibiebataljonen inriktas därutöver mot sjöoperativ förmåga,
- flygvapenförbanden bildar fem flottiljstrukturer (av dagens flygflottiljer, helikopterflottilj och luftstridsskola) och nya krigsförband,
- lednings- och underrättelseförband inrättar FMTIS för ökad rationalitet. Rörlig operativ ledning avvecklas,
- logistikförbanden krigsorganiserar FMLOG och organiseras för att stödja arméförband i brigadstruktur.

Förutom ovanstående strukturella förändringar genomförs omfattande reduceringar inom flertalet verksamhets- och kompetensområden, främst inom basorganisationen. I några fall leder reduktionen till avveckling för att nå en besparing omfattande 225 miljoner kronor:

- Lönekontoret i Boden avvecklas (efter regeringsbeslut)
- ROL avvecklas (efter riksdagsbeslut)
- Marinens musikkår avvecklas

Försvarsmaktens förslag till ett mindre besparingsbeting leder framförallt till att produktionskapaciteten kan vidmakthållas på en lägsta acceptabel nivå relativt en besparing omfattande 500 miljoner kronor. Därmed försämras inte myndighetens förmåga att i grundberedskap genomföra förbandsproduktionen parallellt med nationella och internationella insatser i lika stor omfattning. Motsvarande gäller tillväxttakten för soldater och sjömän.

Det ska dock noteras att även en besparing om 225 miljoner kronor leder till en organisation nära en underkritisk nivå.

Försvarsmaktens förslag innehåller organisationsförändringar som kräver beslut av såväl regering som riksdag. Försvarsmakten kommer att återkomma med hemställan där så krävs.

Försvarsmakten rekommenderar därför, relativt den genomförda planeringen, en organisationsstruktur som innehåller 300 till 400 yrkesofficersbefattningar, 150-200 oberoende befattningar samt 50 till 100 GSS/K befattningar fler.

Tabell 2 Sammanställning av reducereing av antal befattningar i planeringen respektive i FM Org 18. Reduceringarna omfattar både reducereingar med anledning av regeringsbeslut och Försvarsmaktens egna reducereingar.

Personalkategori	Planeringen (500 mnkr) Antal befattningar	FM Org 18 (225 mnkr) Antal befattningar
Yrkesofficerare (OFF/K, SO/K)	- 1 100	- 700 till - 800
CVAT/K	- 700	- 500 till - 550
GSS/K	- 500	- 400 till - 450
Reservofficerare (OFF/T, SO/T)	+ 300	+ 300
CVAT/T	+100	+100
GSS/T	+600	+600

Specifika ambitionsförändringar i Försvarsberedningens rapport som påverkar personalramarna har inte omhändertagits i planeringen eller Försvarsmaktens förslag.