

S 303

ÅRSRAPPORT
2015

For alt vi har. Og alt vi er.

OVERSIKT

INNLEDNING

Forsvarets årsrapport

Hensikten med Forsvarets årsrapport er å gi et helhetlig, balansert og overordnet bilde av etatens virksomhet. Rapporten er ugradert og skrevet med tanke på offentlig-gjøring. Forhold som er underlagt beskyttelse i henhold til lov om forebyggende sikkerhetstjeneste (sikkerhetsloven), eller som er unntatt offentlighet i henhold til offentleglova, er dermed ikke en del av rapporten.

Årsrapporten for 2015 er, som for 2014, utformet i henhold til Finansdepartementets reglement for og bestemmelser om økonomistyring. Noe av hensikten er å bidra til at offentlig virksomhet kan sammenlignes på tvers av sektorgrenser, og at ulike etater i større grad kan sammenlignes med hverandre.

I tillegg til den definerte delen av årsrapporten, følger rapport om Forsvarets miljøvern, Forsvarets likestillingsredegjørelse etter aktivitets- og redegjørelsesplikten samt en del statistikk fra virksomheten som er videreført fra tidligere års rapporter.

Forsvaret ønsker åpenhet rundt de deler av virksomheten vår som ikke er gradert, og det er vårt ønske at denne rapporten skal gi et realistisk bilde av Forsvarets virksomhet.

Sjef for Forsvarsstaben
Generalløytnant Erik Gustavson

LOKASJONER

i Norge



FORSVARETS TOTALE REGNSKAP 2011-2015

I tusen 2015-kroner

Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	14 577 651	14 806 089	14 637 323	15 163 338	14 608 895
Materielldrift	7 871 766	8 335 047	8 043 157	8 465 690	7 288 910
EBA-drift	3 788 315	3 623 047	3 690 363	3 734 547	3 620 525
Materiellinvestering	7 217 483	7 468 721	8 150 420	9 640 381	9 247 811
Etterretningstjenesten	1 090 459	1 103 946	1 191 641	1 194 871	1 236 788
Sum utgifter	34 545 674	35 336 851	35 712 904	38 198 825	36 002 929

Regnskapsførte utgifter, ikke korrigert for inntekter og refusjoner. Viser til fullstendig regnskapsoversikt i kapittel Årsregnskap side 48.

INNHold

LEDERS BERETNING	04
------------------	----

INTRODUKSJON TIL VIRKSOMHETEN	08
Forsvarets oppgaver	10
Forsvaret og andre aktører	12
Forsvarets målbilde	13
Forsvarets ledelse	14
Hovedtall	16

ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTATER	18
Mål L-1 Operativ evne som ivaretar Forsvarets oppgaver	20
Mål L-2 Styrke beredskapsnivået i Forsvaret og den forebyggende sikkerheten	20
Mål L-3 Effektiv anvendelse av Forsvarets kapasiteter	23
Mål Ø-1 Sikre en bærekraftig balanse	24
Mål I-1 Sikre forsvarlig forvaltning	24
Mål I-2 Effektivisere virksomheten	25
Mål I-3 Videreutvikle forsvarsstrukturen – realisere strukturmål 2016	26
Mål I-4 Styrke trening og øving	29
Mål M-1 Ledere som mobiliserer til gjennomføring	30
Mål M-2 Riktig kompetanse til rett tid	34
Mål M-3 Kultur for kontinuerlig forbedring	34

STYRING OG KONTROLL	36
Forsvarssjefens internrevisjons uttalelse om intern kontroll	39

VURDERING AV FREMTIDSUTSIKTER	40
Mål L-1 Operativ evne som ivaretar Forsvarets oppgaver	43
Mål L-2 Styrke beredskapsnivået i Forsvaret og den forebyggende sikkerheten	43
Mål L-3 Effektiv anvendelse av Forsvarets kapasiteter	43
Mål Ø-1 Sikre en bærekraftig balanse	43
Mål I-1 Sikre forsvarlig forvaltning	44
Mål I-2 Effektivisere virksomheten	44
Mål I-3 Videreutvikle forsvarsstrukturen – realisere strukturmål 2016	44
Mål I-4 Styrke trening og øving	46
Mål M-1 Ledere som mobiliserer til gjennomføring	46
Mål M-2 Riktig kompetanse til rett tid	46
Mål M-3 Kultur for kontinuerlig forbedring	47

ÅRSREGNSKAP	48
Ledelseskommentar årsregnskapet 2015	50
Prinsippnote årsregnskapet	51

TILLEGG TIL FORSVARETS ÅRSRAPPORT	60
Rapport om Forsvarets miljøvern	62
Likestillingsredegjørelse etter aktivitets- og redegjørelsesplikten	66

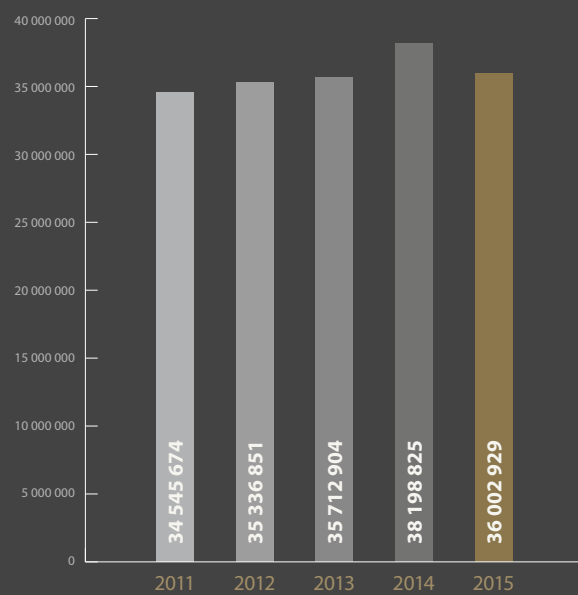
STATISTIKK	74
Totaloversikt Forsvarets avdelinger	76
Hæren	78
Sjøforsvaret	80
Kystvakten	82
Luftforsvaret	84
Redningstjenesten	86
Heimevernet	88
Øvrige avdelinger	90

Oversikt over internasjonale operasjoner	96
--	----

FORSVARETS TOTALE REGNSKAP

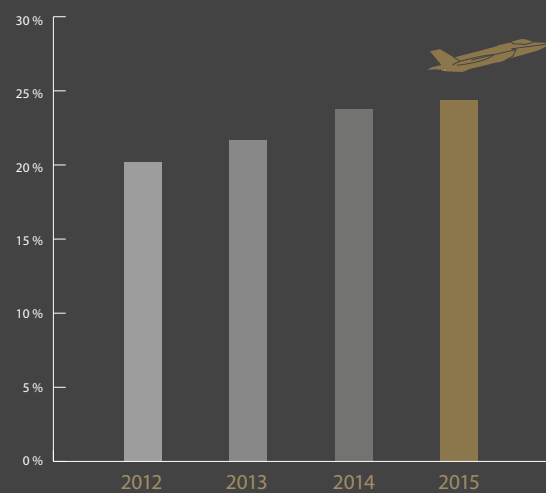
Itusen 2015-kroner

36 002 929

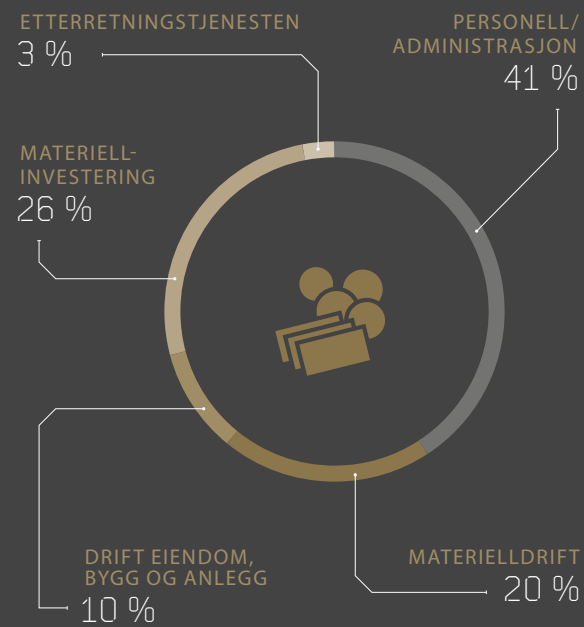


INVESTERINGSANDEL

Et felles mål i NATO er at minimum 20 prosent av enkelt-landenes forsvarsbudsjetter skal brukes på investeringer.



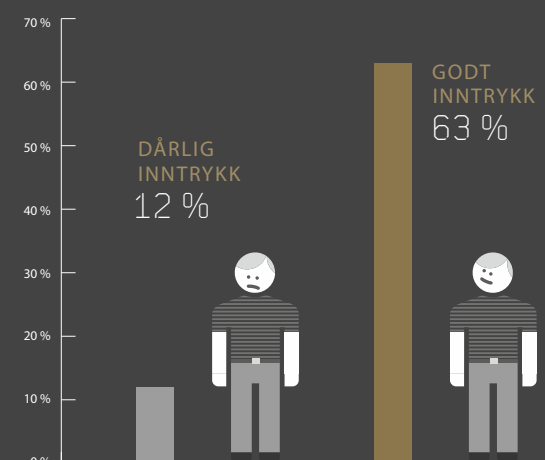
FORDELING



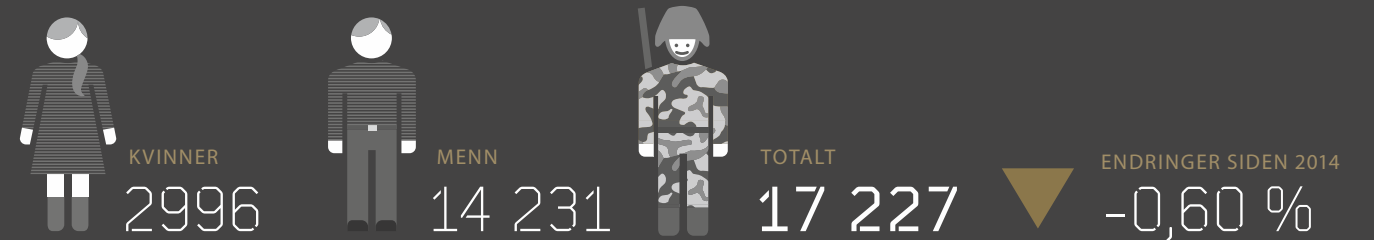
OMDØMME

Forsvarets innbyggerundersøkelse 2015

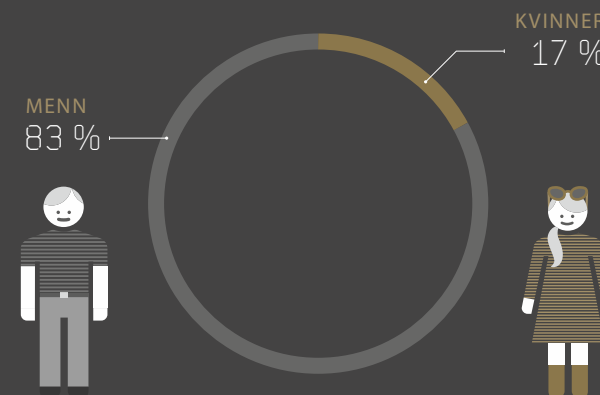
63 % har et godt inntrykk av Forsvaret
12 % har et dårlig inntrykk av Forsvaret



ANTALL ANSATTE

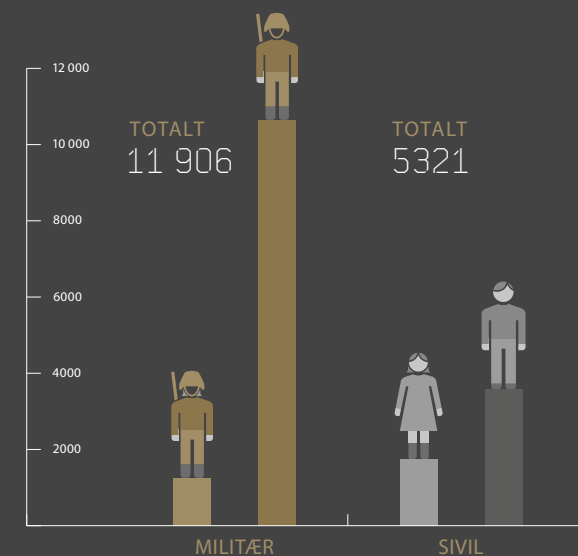


KJØNNSFORDELING

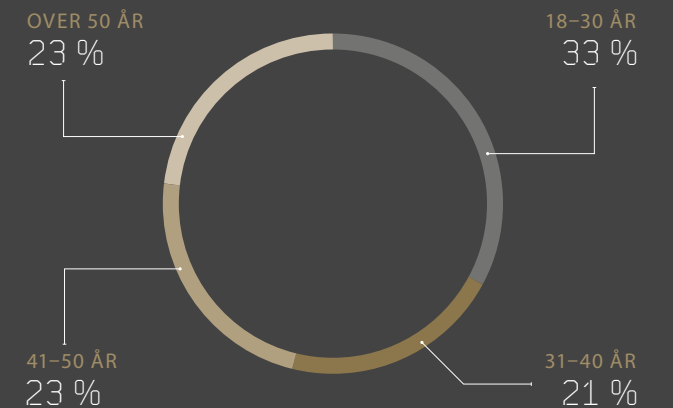


FORDELING MILITÆR/SIVIL

med kjønnsfordeling 2015

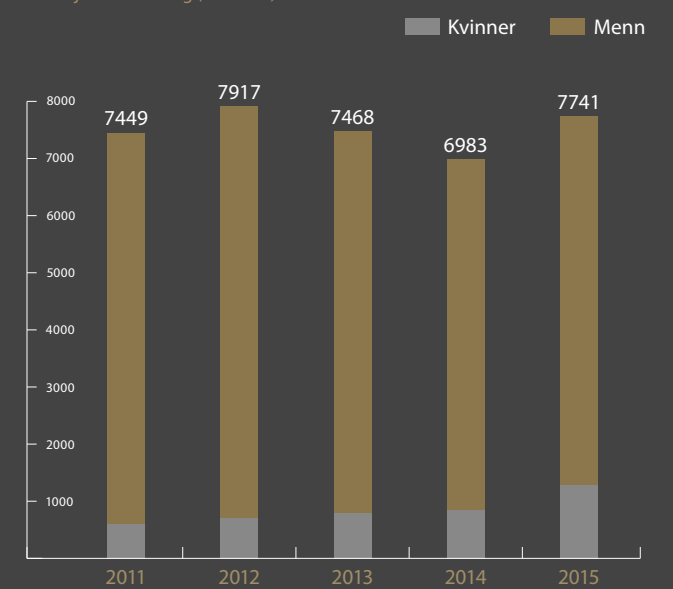


ALDER



ANTALL FULLFØRT FØRSTEGANGSTJENESTE

med kjønnsfordeling (siste 5 år)





Forsvaret leverer svært godt i daglige operasjoner hjemme og ute, men har store utfordringer knyttet til drift.

S tortinget har fastsatt ni oppgaver for Forsvaret. Oppgavene kan sammenfattes i at Forsvaret skal bidra til å beskytte og ivareta Norges sikkerhet, interesser og verdier. Store samfunnsressurser stilles til Forsvarets rådighet, og det påligger oss å forvalte hver bevilget krone effektivt og forsvarlig. Gjennom årsrapporten beskriver vi hvordan oppgavene er løst, og hvordan vi har forvaltet økonomien.

Endringer i Norges omgivelser har krevd omprioriteringer. I fjor rapporterte jeg at det sikkerhetspolitiske landskapet i nærområdene våre hadde endret seg kraftig. Denne beskrivelsen står seg også nå, ett år senere. Vi har observert at den militære aktiviteten fra Russland har økt i nærområdene våre, noe som har gjort at jeg prioriterte å øke vår nasjonale tilstedeværelse og evnen til overvåkning i 2015. Vi har økt antall maritime patruljeflytøkt og vi har doblet marinens tilstedeværelse i Nord-Norge sammenlignet med 2014. Økningen er finansiert gjennom interne omprioriteringer, noe som har satt press på andre deler av virksomheten.

I daglige operasjoner hjemme og ute leverer Forsvaret meget godt. Forsvaret gjennomfører kontinuerlig operasjoner knyttet til overvåkning, suverenitetshevdelse og myndighetsutøvelse. De internasjonale oppdragene inkluderer blant annet operasjoner i Irak, Afghanistan, Sør-Sudan, Mali, Baltikum og deltakelse i NATOs stående minerydderstyrke.

Øvingsaktiviteten i Norge og i utlandet har vært betydelig og viktig. Her hjemme er det blitt gjennomført større øvelser som Arctic Challenge, hvor fly fra ni nasjoner deltok, og øvelse Joint Viking, hvor vi øvde i Finnmark i større forband for første gang på mange år.

Sammen med Nederland og Tyskland har Norge bidratt i nybrottsarbeidet med å utvikle NATOs nye hurtige reaksjonsstyrke – Very High Readiness Joint Task Force (VJTF). Denne styrken skal kunne være klar til utrykning på vegne av NATO på bare få dager. I juni 2015 ble konseptet prøvd ut for første gang, da VJTF-styrken deployerte til øvelse Noble Jump i Polen. Her utgjorde Brigade Nord ved Telemark bataljon kjernen i det norske bidraget.

NATO har også gjenopptatt større øvelser gjennom et nytt konsept, kalt High Visibility Exercises. Øvelse Trident Juncture ble gjennomført i Italia, Spania og Portugal i september. Norge bidro med luftvern, fregatt, kampfly, minerydder, elektronisk krigførfly og et team ildledere fra Hæren for flystøtte. Disse øvelsene skal gå hvert tredje år, og i 2018 skal den gjennomføres i Norge.

Forsvaret legger stor vekt på effektiv og forsvarlig drift. Det er god styring på ressursene som stilles til vår rådighet, og budsjettene balanseres. Det systematiske arbeidet på alle nivåer i Forsvaret for å forbedre evnen til forsvarlig forvaltning, har fortsatt med full styrke i

2015. I løpet av året har vi også effektivisert internt for 162 millioner kroner. De største investeringene er i rute, og innfasingen av F-35 og oppbyggingen av kampflybasen på Ørland skjer i tråd med planene. Vi har også fått levert de første oppgraderte kampvognene til Hæren, og Sjøforsvaret har startet viktige omstillingsgrep for å bemanne flere fartøyer.

Driftssituasjonen er Forsvarets største utfordring. I 2015 har vi erfart at valutasvingningene har gitt oss store ekstraavgifter. Sprekker i F-16-flåten og uforutsett vedlikehold på fartøyer har videre bidratt til å sette et stort press på driftsbudsjettet. Dette har gjort det nødvendig å iverksette uønskede tiltak for å balansere budsjettet. En grunnleggende, langsiktig utfordring er etterslep på vedlikehold og mangel på reservedeler.

Det viktigste er å starte med en bedring av driftssituasjonen, slik at vi kan etablere en tilfredsstillende beredskap.

Sammen med den forsvarsspesifikke kostnadsveksten, gjør disse utfordringene at forsvarsøkonomien ikke er bærekraftig. Det bidrar også til at vi har for dårlig beredskap på styrker med lengre oppsetningstid.

I det fagmilitære rådet jeg la frem 1. oktober 2015, anbefaler jeg hvilke grep vi må ta for å få det Forsvaret vi trenger. Det viktigste er å starte med en bedring av driftssituasjonen slik at vi kan etablere en tilfredsstillende beredskap.

Tross en del grunnleggende utfordringer løser Forsvaret oppdragene på en god måte. Dette er ikke minst et resultat av dyktige og kompetente medarbeidere i hele Forsvaret. Jeg mottar stadig svært gode skussmål for innsatsen til norske soldater, enten det er på øvelser eller i operasjoner her i Norge eller utenlands. Jeg treftefer mange av Forsvarets ansatte på inspeksjonsreiser i inn- og utland, og jeg lar meg stadig imponere av den innsatsen som legges ned hver dag hele året.



Haakon Bruun-Hanssen

Admiral

Forsvarssjef



Norske politikere har pålagt Forsvaret å løse ni oppgaver på vegne av samfunnet.



FORSVARETS NI OPPGAVER

OPPGAVE 1: Utgjøre en krigsforebyggende terskel med basis i NATO-medlemskapet

Hensikten med en krigsforebyggende terskel er å få en potensiell aggressor til avstå fra å presse, true eller angripe Norge fordi kostnaden vil være for høy. Forsvaret sikrer best den konfliktforebyggende terskelen gjennom evnen til å ivareta summen av sine oppgaver, og gjennom regelmessig tilstedeværelse og evne til militære operasjoner i tråd med beredskapsplaner. Grunnmuren i den krigsforebyggende terskelen er NATO-medlemskapet.

En krigsforebyggende terskel forutsetter derfor ikke at Norge alene skal kunne avvise et omfattende angrep, men kunne engasjere en angriper og legge til rette for alliert bistand. Jevnlige øvelser med allierte er viktig for å bekrefte og styrke evnen til å delta i komplekse integrerte operasjoner.

OPPGAVE 2: Forsvare Norge og allierte mot alvorlige trusler, anslag og angrep innenfor rammen av NATOs kollektive forsvar

Forsvaret skal forsvare Norge mot ekstern aggresjon som truer statssikkerheten. Forsvar av Norge og allierte skal skje i regi av NATO. Forsvaret skal, sammen med Norges allierte, bidra til å håndtere trusler, anslag og angrep mot Norge og øvrige deler av NATO som omfattes av Atlanterhavspaktens artikkel 5 og 6, og møte dem på en troverdig måte. Oppgaven omfatter alle typer anslag og angrep fra både statlige og ikke-statlige aktører som skaper eller truer med å skape så omfattende skade at det er aktuelt for NATO å iverksette kollektive forsvars tiltak. Et troverdig norsk bidrag til forsvar av eget og alliert territorium er avgjørende for vår innflytelse på NATOs planer og operasjoner. Forsvar av norsk territorium mot alvorlige trusler, anslag og angrep vil utføres som integrerte allierte fellesoperasjoner der norske styrker inngår i en bred alliert innsats. I slike operasjoner vil evne til samvirke og interoperabilitet med allierte være avgjørende.

OPPGAVE 3: Avverge og håndtere episoder og sikkerhetspolitiske kriser med nasjonale ressurser, herunder legge til rette for alliert engasjement om nødvendig

Forsvaret skal ha selvstendig evne til å håndtere en begrenset militær eller asymmetrisk trussel innenfor en nasjonal ramme når denne trusselen ikke er av en slik karakter at NATO engasjeres. Episoder og kriser som håndteres nasjonalt skal hurtig, og med et minimum av negative konsekvenser, kunne bringes under kontroll, eventuelt parallelt med at norske myndigheter involverer

alliansen. Relevant militær tilstedeværelse er av stor betydning, siden det styrker evnen til å håndtere episoder og kriser opp til et visst nivå uten å sette inn ytterligere militære kapasiteter. Dersom en krise utvikler seg slik at Norge utsettes for militær aggresjon, må Norge kunne motta allierte forsterkninger. Mottak forberedes gjennom allierte øvelser og trening i Norge og praktisk tilrettelegging for ankomst av allierte styrker. Planverk for mottak av allierte forsterkninger skal holdes oppdatert, og Forsvaret skal ha evne til å beskytte den infrastrukturen som kreves for å motta slike forsterkninger. Kvalitetskrav og fellesøvelser skal sikre at norske styrker kan samvirke effektivt med allierte i forsvaret av Norge.

OPPGAVE 4: Sikre et nasjonalt beslutningsgrunnlag gjennom tidsmessig overvåkning og etterretning

Hovedmålet med Forsvarets overvåknings- og etterretningsvirksomhet er å fremskaffe et fyllestgjørende situasjonsbilde, som bidrag til et best mulig beslutningsgrunnlag for politiske myndigheter og Forsvarets operative ledelse. En hovedoppgave for Forsvaret er derfor å ha evne til å overvåke norsk land-, luft- og sjøterritorium og utvalgte havområder der Norge etter internasjonal rett eller avtaler har suverene rettigheter. Oppgaven omfatter også en nasjonal etterretningskapasitet.

Norge skal ha en selvstendig evne til å drive etterretning i egne nærområder. Evnen er avgjørende både for å kunne utforme en egen nasjonal politikk i nærområdene og for å kunne formidle selvstendige vurderinger av situasjonen til allierte og samarbeidspartnere. Effektiv overvåkning av norske interesseområder er en forutsetning for at Forsvaret kan gjennomføre sine øvrige oppgaver på en tilfredsstillende måte.

OPPGAVE 5: Hevde norsk suverenitet og suverene rettigheter

Det er Forsvarets ansvar å hevde norsk suverenitet. Med suverenitetshevdelse menes å markere og forsvare, om nødvendig med militærmakt, den norske stats grunnrettigheter mot andre stater som direkte eller indirekte utfordrer norsk suverenitet på norsk territorium. Oppgaven omfatter også evnen til å håndtere utfordringer mot norske suverene rettigheter i norske jurisdiksjonsområder utenfor norsk territorium. Evnen til suverenitetshevdelse inkluderer håndtering av begrensede episoder samt å hindre at uvedkommende aktører får adgang til norsk territorium og skader vitale samfunnsinteresser. Oppgaven omfatter også sikring av norske ambassader og norsk skipsfart ved behov.

Økende utfordringer i nærområdene tilsier at Norge også i årene fremover må legge stor vekt på å ha en effektiv

og troverdig evne til å hevde suverenitet. Forsvaret skal på kort varsel kunne håndtere ulike typer krenkelser av norsk suverenitet, også flere samtidige krenkelser. Forsvaret skal ha evne til å reagere mot krenkelser over hele territoriet og kunne utøve tvangsmakt både til sjøs, i luften og på land.

OPPGAVE 6: Ivareta myndighetsutøvelse på avgrensede områder

Myndighetsutøvelse er en nasjonal oppgave som normalt ivaretas av politiet og andre sivile myndigheter. Forsvaret skal ivareta myndighetsutøvelse og forebyggende tiltak knyttet til beskyttelse av norske suverene rettigheter og håndhevelse av norsk lov på de avgrensede områder der deler av Forsvaret er tildelt særskilt myndighet. Med myndighetsutøvelse menes utøvelse av offentlig myndighet med hjemmel i nasjonal rett mot enkeltpersoner eller private rettssubjekter, for å håndheve offentligrettslige påbud, forbud og vilkår i medhold av lov, forskrifter eller annet gyldig kompetansegrunnlag. Forsvarets myndighetsutøvelse skjer i dag på to hovedområder: Ved ressurskontroll og annen myndighetsutøvelse til havs og ved grenseoppsyn langs den norsk-russiske grensen. Utøvelsen av Forsvarets rolle på disse feltene skjer i nært samarbeid med andre offentlige etater.

OPPGAVE 7: Delta i flernasjonal krisehåndtering, herunder fredsstøttende operasjoner

Utfordringene internasjonalt tilsier at bidrag til internasjonale operasjoner vil være en viktig oppgave for Forsvaret også i årene fremover. Norske styrker vil normalt delta i slike operasjoner innenfor et multilateralt rammeverk, med FN og NATO som de viktigste oppdragsgiverne. Det er et mål å øke Norges bidrag til FN-ledede operasjoner, og også periodisk delta med begrensede styrker i utvalgte EU-operasjoner. Norsk deltakelse i fredsstøttende operasjoner skal være utvetydig forankret i FN-pakten. Forsvaret skal kunne bidra til hele spekteret av internasjonale operasjoner, inkludert preventive stabiliseringsoperasjoner, mer tradisjonelle fredsbevarende operasjoner og fredsopprettende operasjoner. Norske styrker må dermed også ha evnen til å kunne samvirke effektivt med styrker fra allierte og partnerland.

OPPGAVE 8: Bidra til internasjonalt samarbeid på det forsvars- og sikkerhetspolitiske området

Forsvaret skal bidra med støtte til internasjonalt militært samarbeid som et ledd i arbeidet med å skape fred og stabilitet herunder arbeidet for å hindre at masseødelegelsesvåpen og deres leveringsmidler blir tilgjengelige

for aktører som utgjør en potensiell trussel mot norsk og internasjonal sikkerhet. Støtten inkluderer tiltak som informasjonsinnsamling, analyse, rustningskontroll, tillitskapende aktiviteter og verifikasjon. Videre omfatter oppgaven opplæring og bidrag til sikkerhetssektorereform hos utvalgte samarbeidspartnere. Arbeidet skal bidra til å bygge opp samarbeidspartnernes evne til å bidra til internasjonal sikkerhet og samarbeid, og dessuten evnen til å reformere og sikre demokratisk kontroll over sine respektive forsvarssektorer.

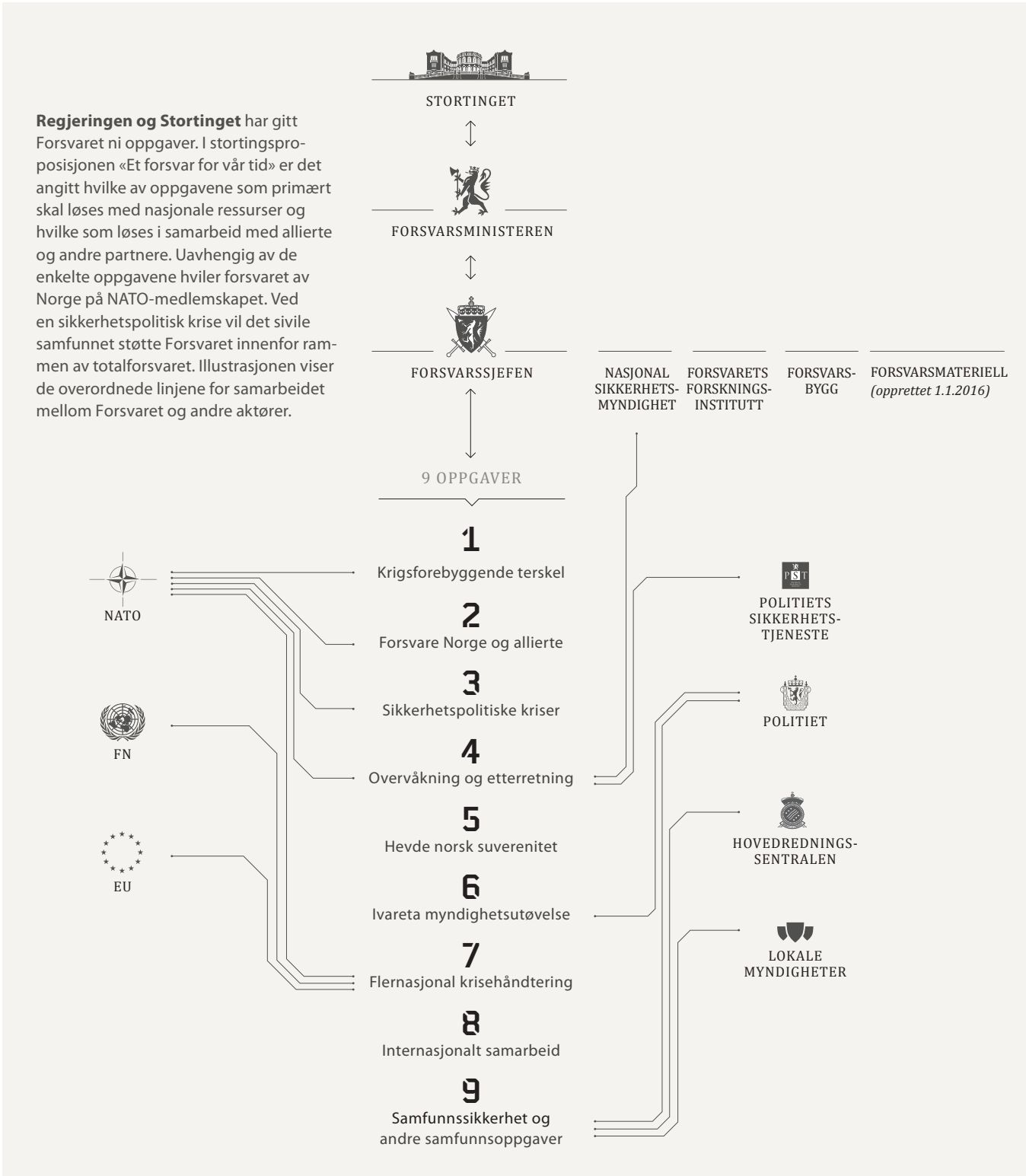
OPPGAVE 9: Bidra til å ivareta samfunnssikkerhet og andre sentrale samfunnsoppgaver

Som en del av totalforsvarsordningen skal Forsvaret, etter anmodning, kunne støtte det sivile samfunn ved ulykker, naturkatastrofer, alvorlig kriminalitet og andre kriser samt bidra til å beskytte samfunnet mot alvorlige anslag, inkludert terroranslag. Militær bistand er aktuelt når sivile myndigheter med primæransvar ikke har tilstrekkelige ressurser til å håndtere situasjonen. Avhengig av situasjonen og sivile myndigheters behov, skal alle Forsvarets tilgjengelige ressurser kunne bistå i sivil krisehåndtering. Noen strukturelementer er særlig relevante og spesielt forberedt på slik bistand.

Norge skal ha en selvstendig evne til å drive etterretning i egne nærområder. Evnen er avgjørende både for å kunne utforme en egen nasjonal politikk i nærområdene og for å kunne formidle selvstendige vurderinger av situasjonen til allierte og samarbeidspartnere.

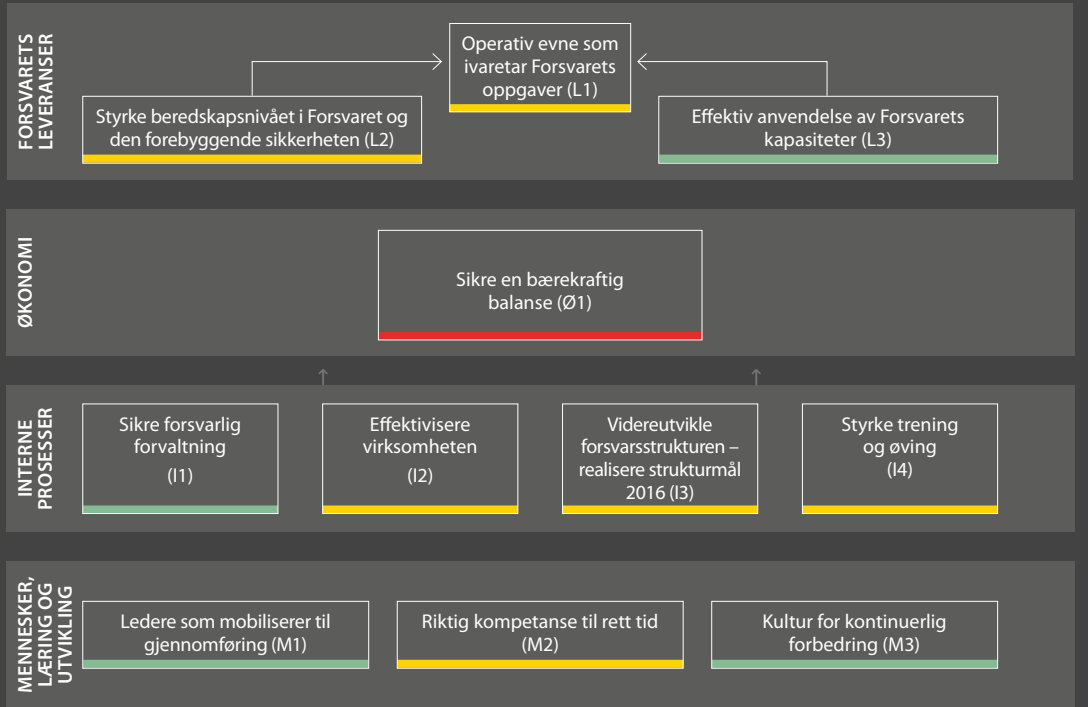
Forsvarets ni oppgaver er basert på Forsvarsdepartementets Iverksettingsbrev for langtidsperioden 2013–2016, jf. Prop.73 S (2011–2012).

FIGUR 1
FORSVARET OG ANDRE AKTØRER



FIGUR 2
FORSVARETS MÅLBILDE

Forsvarsdepartementet har angitt følgende mål for Forsvaret i Iverksettelsesbrev til forsvarssektoren for lang-tidsperioden 2013–2016. Fargekodene angir status.



- Status GRØNN: «meget tilfredsstillende/god» – er satt når måloppnåelsen er nådd eller vil bli nådd. Oppfølging: Statusbeskrivelsen kan tas til etterretning.
- Status LYS GRØNN: «tilfredsstillende/god» – er satt når måloppnåelsen i stor grad er nådd eller sannsynligvis kommer til å bli nådd. Mindre avvik i måloppnåelse kan aksepteres. Eventuelle avvik for styringsparametere og tiltak blir håndtert med korrigerende tiltak. Oppfølging: Statusbeskrivelsen kan tas til etterretning.
- Status GUL: «mindre tilfredsstillende/god» – er satt når det er betydelige mangler i måloppnåelsen eller forsinkelser, når det er lite sannsynlig at forventningene kan innfris eller det foreligger indikasjoner som tilsier at status forverres. Oppfølging: Korrigerende tiltak kan være påkrevet og bør diskuteres i ledelsen.
- Status RØD: «ikke tilfredsstillende» – er satt når det er alvorlige mangler i måloppnåelsen eller vesentlige forsinkelser. Forventningene innfris mest sannsynlig ikke. Oppfølging: Beslutning må tas.

Hvert mål er beskrevet i nærmere i departementets iverksettelsesbrev, og det er angitt en rekke styringsparametere med spesifikke resultat- og rapporteringskrav. Brevet beskriver også tilhørende oppdrag med angivelse av hensikt og tidsfrister for å sikre god måloppnåelse. Målene er gruppert i kategoriene Forsvarets Leveranse (L), Økonomi (Ø), Interne prosesser (I) og Mennesker, læring og utvikling (MLU). Dette blir presentert gjennom et målbilde som er inndelt etter den samme grupperingen. Statusrapporteringen i årsrapportens kapittel III, Årets aktiviteter og resultater, følger samme målbilde. Også Forsvarets vurdering av fremtidsutsikter i kapittel V følger samme oppbygging. Statusrapporteringen på strategiske mål beskriver en overordnet og helhetlig vurdering av måloppnåelse. Vurderingen er basert på både styringsparametere, tiltak, risiko og andre kjente forhold av betydning.

FORSVARETS LEDELSE

Forsvarssjefen er landets høyeste militære embetsmann og regjeringens og forsvarsministerens nærmeste militære rådgiver i fred og krig. Han fører alminnelig kommando over Forsvarets personell og har ansvaret for Forsvarets virksomhet.

Organisasjonen til Forsvaret består av Forsvarsstaben og 20 enheter underlagt forsvarssjefen. Sjefene for tolv av enhetene utgjør forsvarssjefen sin ledergruppe. De siste ni er underlagt sjefen for Forsvarsstaben. Forsvarsstaben skal på vegne av forsvarssjefen ivareta ansvaret for å planlegge, styre og følge opp hele Forsvarets virksomhet, styrkeproduksjoner, operasjoner og støttevirksomhet.

(januar 2016)



FORSVARSSJEF
Admiral
Haakon
Bruun-Hanssen



*Sjef for
Forsvarsstaben*
Generalløytnant
Erik Gustavson

Forsvarssjefens ledergruppe



*Sjef for Forsvarets
operative hovedkvarter*
Generalløytnant
Rune Jakobsen



*Sjef for
Etterretningstjenesten*
Generalløytnant
Morten Haga Lunde



*Generalinspektøren
for Hæren*
Generalmajor
Odin Johannessen



*Generalinspektøren
for Sjøforsvaret*
Kontreadmiral
Lars Saunes



*Generalinspektøren
for Luftforsvaret*
Generalmajor
Per-Egil Rygg



*Generalinspektøren
for Heimevernet*
Generalmajor
Rune Raabye



*Sjef for Forsvarets
logistikkorganisasjon*
Adm. direktør
Petter Jansen



*Sjef for
Cyberforsvaret*
Generalmajor
Odd Egil Pedersen



*Sjef for Forsvarets
spesialstyrker*
Kontreadmiral
Nils Johan Holte



*Sjef for
Forsvarets sanitet*
Kontreadmiral
Jan Sommerfelt-
Pettersen

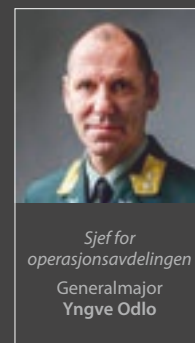


*Sjef for
Forsvarets høyskole*
Kontreadmiral
Louise Kathrine
Dedichen

Forsvarsstaben



*Sjef for økonomi- og
styringsavdelingen*
Generalmajor
Rolf Erik Bjerk



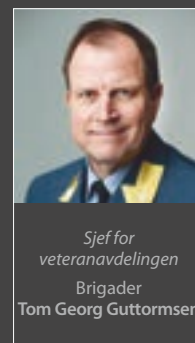
*Sjef for
operasjonsavdelingen*
Generalmajor
Yngve Odlo



*Sjef for
personellavdelingen*
Direktør
Tom Simonsen



*Sjef for
organisasjonsavdelingen*
Kontreadmiral
Ketil Olsen



*Sjef for
veteranavdelingen*
Brigader
Tom Georg Guttormsen

Andre avdelinger



*Sjef for Forsvarets
personell- og
vernepliktssenter*
Brigader
Jan Erik Thoresen



*Sjef for Forsvarets
mediasenter*
Avdelingsdirektør
Tom O. Ovind



*Sjef for Forsvarets
sikkerhetsavdeling*
Kommandør
Hans Kristian Herland



*Sjef for Forsvarets
avdeling
for kultur og tradisjon*
Oberst
Ole Asbjørn Fauske



*Sjef for Forsvarets
regnskapsadministrasjon*
Kommandørkaptein
Ståle Eriksen



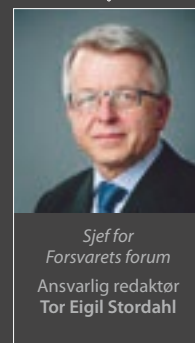
*Sjef for Forsvarets
lønnsadministrasjon*
Oberstløytnant
Torstein Svendsen



*Sjef for
Feltprestetorpset*
Brigader
Alf Petter Hagesæther



*Sjef for LOS-
programmet*
Brigader
Arild Dregelid



*Sjef for
Forsvarets forum*
Ansvarlig redaktør
Tor Eigil Stordahl

TABELL 1 — HOVEDTALL

		2012	2013	2014	2015
1	Antall årsverk	16 840	17 038	17 215	17 251
2	Samlet tildeling post 01–99	37 550 668 161	38 209 197 838	39 987 277 680	37 674 878 000
3	Utnyttelsesgrad post 01–29	99,80	99,52	99,71	99,74
4	Driftsutgifter	29 829 092 345	29 247 920 900	29 746 985 461	28 407 823 916
5	Andel investeringer	20,20	21,66	23,80	24,35
6	Lønnsandel av driftsutgifter *	43,51	42,47	42,70	43,68
7	Lønnsutgifter per årsverk *	770 723	729 015	737 866	719 225

*Lønnsutgifter er eksklusive utbetalinger til vernepliktige soldater og HV-befal og utbetalinger til avgangsstimulerende tiltak og statlige virkemidler. Totalt utgjør dette kroner 1 214 459 196 i 2015.

TABELL 2 — FORSVARETS UTGIFTER MED FORDELING PÅ HOVEDKATEGORI

Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	14 577 651	14 806 089	14 637 323	15 163 338	14 608 895
Materielldrift	7 871 766	8 335 047	8 043 157	8 465 690	7 288 910
EBA-drift	3 788 315	3 623 047	3 690 363	3 734 547	3 620 525
Materiellinvestering	7 217 483	7 468 721	8 150 420	9 640 381	9 247 811
Etterretningstjenesten	1 090 459	1 103 946	1 191 641	1 194 871	1 236 788
Sum utgifter	34 545 674	35 336 851	35 712 904	38 198 825	36 002 929

Tall for tildeling og regnskap i Tabell 1 og Tabell 2 er omregnet til 2015-kroner. Den markante nedgangen i tildeling og driftsutgifter fra 2014 til 2015 er forårsaket av at det fra og med 2015 ble innført nettoføringsordning for merverdiavgift i statlig sektor. Dette innebærer at merverdiavgift føres på et sentralt budsjettkapittel under Finansdepartementet, og dermed ikke lenger synliggjøres på Forsvarets budsjettkapitler. Totalt medførte denne endringen en redusert tildeling til Forsvaret på om lag 2 mrd. kroner i 2015.

Merk: Tallene i Tabell 2 viser hovedtall fra Forsvarets regnskap eksklusiv kapitlene 1719 «Fellesutgifter til foretak under Forsvarsdepartementet» (belastningsfull-makt), 1792 «Norske styrker i utlandet» og 1361 «Samfunnet Jan Mayen og Loran-C» (belastningsfullmakt). Tallene er ikke korrigert for inntekter og refusjoner. Fullstendig årsregnskap for 2015 fremgår i kapittel VI.



ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTATER

Forsvaret har nådd de aller fleste målene for inneværende langtidsperiode, men har klare utfordringer innen vedlikehold, beredskap for avdelinger med lengre klartid og en bærekraftig balanse over tid.



**MÅL L-1 OPERATIV EVNE SOM IVARETAR
FORSVARETS OPPGAVER****Beskrivelse**

Hovedmålet for langtidsperioden er å styrke Forsvarets operative evne gjennom å utvikle innsatsforsvaret. Med operativ evne menes den tilgjengelige strukturens evne til å løse Forsvarets oppgaver. For å bidra til en troverdig alliert krigsforebyggende terskel må Forsvaret ha høy kvalitet, kampkraft, reaksjonsevne, utholdenhet, evne til styrkeoppbygging og deployering. Operasjoner med nasjonale og allierte styrker må kunne gjennomføres effektivt og integrert i nettverk. Den operative evnen, inkludert planforberedelser og beredskap, er fundamentet for å håndtere sikkerhetspolitiske oppgaver og kriser og kunne bistå ved sivile kriser. Deler av Forsvaret brukes kontinuerlig i operasjoner og operativ virksomhet, hjemme og ute. Resten av strukturen utgjør Forsvarets beredskap og består både av raskt tilgjengelige kapasiteter og kapasiteter som må styrkeoppbygges over tid for å kunne løse hele spekteret av Forsvarets oppgaver.

Hovedmålet er å videreutvikle den operative evnen i takt med den sikkerhetspolitiske konteksten Forsvaret virker i, og i henhold til nasjonale og allierte krav. Forsvaret må kunne møte relevante beredskapskrav, gjennomføre relevant operativ virksomhet og støtte sivile myndigheter i fredstid med ressurser avhengig av oppdrag og situasjon.

Den samlede vurderingen av måloppnåelse for strategisk mål L-1 baserer seg på Styringsparameter L-1-1 «FSJ vurdering av operativ evne» (VOE), en samlet vurdering av måloppnåelsen for de strategiske målene L-2 «Styrke beredskapsnivået i Forsvaret og den forebyggende sikkerheten» og L-3 «Effektiv anvendelse av Forsvarets kapasiteter».

Samlet vurdering av måloppnåelse. (Status: ■)

Etterretningstjenestens oppgaver og daglige operasjoner, inkludert støtte til det sivile samfunnet, utføres godt. De delene av Forsvaret som kontinuerlig brukes i operasjoner og operativ virksomhet hjemme og ute, er i sum svært kvalifisert og leverer godt.

Aldrende materiell og slitasje gir imidlertid høye reservedels- og vedlikeholdskostnader, noe som utfordrer mulighetene til å produsere operativ evne. For eksempel har sprekkdannelser også i 2015 ført til at F-16 har vært mindre tilgjengelig for trening og øving. Den operative tilgjengeligheten ble dermed svekket, og utviklingen vil kunne forsinke innføringen av F-35. I 2015 ble Kystvakt-helikopteret Lynx faset ut, og kombinert med forsinkelser i leveransen av NH90 har dette resultert i dårligere kapasitet i Kystvakten. Når Kystvakten starter å fase inn NH90 i løpet av 2016, vil dette bedre kapasiteten. Mangelen på NH90 i fregattvåpenet innebærer betydelig redusert operativ kapasitet.

Forsvaret løser sine daglige oppdrag, inkludert de internasjonale forpliktelsene, godt. En lite robust struktur, etterslep på vedlikehold og mangel på reservedeler gjør det imidlertid utfordrende å løse de prioriterte nasjonale oppgavene. Utfordringen er spesielt stor for Forsvarets operative støttestruktur. Både for Cyberforsvaret, Forsvarets sanitet og Forsvarets logistikkorganisasjon er det krevende å understøtte styrkeoppbygging samtidig som det pågår operasjoner.

Forsvarets personell er kompetent, men personellsituasjonen er anstrengt i noen avdelinger, også i miljøer med kritisk kompetanse. Utfordringene er aller mest synlige i personellgrupper med ansvar for å stille fly og fartøyer til disposisjon for trening og operasjoner, i innplassering av befal med rett kompetanse i Heimevernet og i innplassering av helsepersonell med rett kompetanse i Forsvarets sanitet.

Forsvarets vurdering er at landet har et kvalitetsmessig godt forsvar som i lengre tid har prioritert styrker med kort reaksjonstid og de daglige nasjonale og internasjonale operasjonene. Prioriteringen har gått utover Forsvarets beredskap og evne til vedvarende operasjoner i krise og krig.

MÅL L-2 STYRKE BEREDSKAPSNIVÅET I FORSVARET OG DEN FOREBYGGENDE SIKKERHETEN**Beskrivelse**

Mål L-2 omfatter beredskapsdimensjonen av Forsvarets operative evne. Det innebærer en samlet vurdering av:

- a) Forsvarets evne til å møte pålagte klartider, det vil si fra status BEREDSKAPSKLAR via styrkeoppbygging til status KLAR,
- b) innsetting og understøttelse av kapasiteter for nasjonal og alliert krisehåndtering,
- c) evne til kollektivt forsvar.

Grunnlaget for alle områder av militær beredskap, inkludert reaksjonsevne, operasjoner og understøttelse, er et oppdatert og helhetlig beredskapsmessig og operativt planverk.

Målsettingen er at Forsvaret skal tilfredsstillende gitte beredskapskrav i nasjonal og alliert sammenheng og dermed besitte operativ evne til å løse pålagte oppgaver.

Forsvaret skal styrke sin evne til forebyggende sikkerhet og dessuten forbedre sikkerhetstilstanden i virksomheten.

Samlet vurdering av måloppnåelse (Status: ■)

Forsvaret nærmer seg slutten av perioden for eksisterende langtidsplan. Planen skisserte mål for Forsvarets organisering og utrustning som var tuftet på fredelig →

Forsvaret løser sine daglige oppdrag. En lite robust struktur, etterslep på vedlikehold og mangel på reservedeler gjør det imidlertid utfordrende å løse de prioriterte nasjonale oppgavene.



- Status GRØNN: «meget tilfredsstillende/god»
- Status LYS GRØNN: «tilfredsstillende/god»
- Status GUL: «mindre tilfredsstillende/god»
- Status RØD: «ikke tilfredsstillende»

Se også side 13 for utdyping.



→ sameksistens og stabilitet i norske nærområder og med begrenset deltakelse i internasjonale operasjoner. Planen har lagt forutsetningene for de varslingstider og tilhørende klartider som Forsvarets avdelinger er innrettet etter. Den sikkerhetspolitiske situasjonen har imidlertid endret seg de siste årene, noe som har skapt et behov for å revidere gjeldende planverk og operative krav, inkludert klartider.

I 2015 har Forsvaret videreført arbeidet med å videreutvikle nasjonale og allierte forsvarsplaner for våre områder. Målet er å tilpasse bruken av norske styrker til den nye sikkerhetspolitiske situasjonen.

Arbeidet har avdekket betydelige utfordringer knyttet til tilgjengelige styrker, samtidighetsutfordringer og utholdenhet. Forsvarets evne til å tilfredsstillende beredskapskravene varierer. Evnen er god ved enheter og avdelinger med kort klartid, og Forsvaret har i hovedsak oppfylt kravene gjennom 2015. Ved enheter og avdelinger med lengre klartid er evnen imidlertid mindre god, hovedsakelig fordi disse enhetene og avdelingene ofte opplever for lav bemanning i forhold til behovet ved full styrkeoppbygging. For mange enheter og avdelinger er det utfordrende å sikre nok reservedeler og vedlikehold i daglige operasjoner, og situasjonen blir spesielt krevende ved full styrkeoppbygging. Forsvaret er ikke tilstrekkelig tilpasset for å gjennomføre en styrkeoppbygging samtidig med opptrening og integrering av reservestyrker i strukturen og pågående operasjoner. Dette gjelder spesielt den operative støttestrukturen.

Forsvarets sikkerhetsavdeling har det overordnede ansvaret for den forebyggende sikkerhetstjenesten i Forsvaret. Cyberforsvaret og Etterretningstjenesten er sentrale i arbeidet med å styrke evnen til å bruke og forsvare det digitale rom. Etterretningstjenesten har levert godt i 2015, men vil i lys av de nye sikkerhetspolitiske utfordringene få et økende antall oppdrag i tiden som kommer. Dagens situasjonsbilde og sikkerhetspolitiske utfordringer krever betydelig fokus på Forsvarets evner i det digitale rom.

MÅL L-3 EFFEKTIV ANVENDELSE AV FORSVARETS KAPASITETER

Beskrivelse

Mål L-3 omfatter anvendelsesdimensjonen av operativ evne, det vil si Forsvarets evne til å gjennomføre daglig operativ virksomhet og operasjoner hjemme og ute. Forsvaret skal kontinuerlig løse nasjonale opp-

gaver som overvåkning og etterretning, suverenitetshevdelse, myndighetsutøvelse og operasjoner i det digitale rom. Forsvarets operative virksomhet skal understøtte regjeringens nordområdepolitikk gjennom tilstedeværelse og aktivitet i nord. Forsvaret skal videre opprettholde militær beredskap som også kan nyttes til å bistå politiet, basert på eksisterende kapasiteter i Forsvarets operative struktur.

Forsvaret skal dessuten delta i internasjonale operasjoner utenfor Norge med relevante og kompetente kapasiteter som pålagt av politiske myndigheter. Virksomheten skal ha en kvalitet som inngir tillit både nasjonalt og blant våre allierte og andre samarbeidspartnere.

Vurderingen baseres på hvordan operasjoner og operativ virksomhet er gjennomført. Målsettingen er at pålagte oppdrag skal løses meget godt.

Samlet vurdering av måloppnåelse (Status: ■)

Forsvaret gjennomfører kontinuerlig operasjoner innen overvåkning, suverenitetshevdelse og myndighetsutøvelse. Til oppgavene benyttes en rekke enheter som enten er stående eller har meget korte klartider. Behovet for enheter har økt i innværende periode, samtidig som tilgjengeligheten er blitt mindre.

Omfattende bruk av maritime patruljefly har bidratt til at overvåkning og etterretning også i år har gitt en tilfredsstillende situasjonsoversikt i norske interesseområder. Mange av Forsvarets sensorer er imidlertid gamle og driftsstabiliteten er merkbart sva-

kere, noe som svekker overvåkningsevnen.

Også F-16-flyene i NATO-beredskap i Bodø («QRA-elementet») har løst sine oppgaver innen suverenitetshevdelse og myndighetsutøvelse, til tross for Luftforsvarets store utfordring med sprekkdannelser i mange av F-16-skrogene. Grensevakt mot Russland har ivarettatt vakthold, tilstedeværelse og norske Schengenforpliktelser troverdig og effektivt, og Kongevakten har i samarbeid med politiet løst sine oppgaver godt.

Selv om Hæren har øvet og trent mindre i 2015 enn i 2014 har de opprettholdt høy andel av sin aktivitet i nord, noe som har understøttet regjeringens nordområdepolitikk. Aktiviteten i luften har vært noe lavere enn planlagt grunnet utfordringene med sprekker i F-16-skrogene og forsinkelser i innføringen av NH90 maritime helikoptre. Forsinkelsene i den siste leveransen har begrenset Kystvaktens evne til overvåkning, fiskerioppsyn og annen utøvelse av myndighet til havs. Situasjonen vil bedres når de første NH90-helikoptrene →

→ blir operative i kystvaktrollen i løpet av 2016. I Sjøforsvaret har marinen totalt sett seilt noe mindre enn planlagt i 2015, men andelen seilingsdøgn i Nord-Norge er langt over ambisjonen. Kystvakten har seilt den planlagte andelen tokt i nord, og over nivået i 2014. Den ytre helikopterbærende Kystvakten har hatt færre tokt enn planlagt, men nedgangen er kompensert ved at Indre Kystvakt har seilt mer.

Kystvakten er en betydelig støtte til det sivile samfunn. Samlet sett har Forsvarets evne til å bidra til samfunnssikkerhet vært uendret gjennom hele året og blir vurdert som meget god. Også innenfor søk og redning, ambulanseoppdrag, fjerning og destruksjon av eksplosiver og helikopterstøtte til politiet har oppdragsdekningen vært meget god. Beredskapen ved Bell 412 ble fra 1. januar 2015 endret fra to til én time for å øke den operative tilgjengeligheten for politiet. Bell 412 har visse restriksjoner i bruk, noe som sammen med aldrende Sea King-helikoptre betyr dårligere evne til å støtte politiet over åpent vann. Forsvaret har imidlertid kommet alle håndhevelses- og bistandsanmodninger fra politiet i møte og ivarettatt kontraterrorberedskapen, slik at summen av den overordnede evnen vurderes som god.

Forsvarets bidrag i internasjonale operasjoner er svært etterspurt. De gjennomføres på en meget god måte, noe som i stor grad skyldes at de offiserer og soldater Forsvaret sender på slike oppdrag holder høy kvalitet og er svært profesjonelle. Selv om tallet på personell i internasjonale operasjoner er lavere enn for noen år siden, er antallet av slike operasjoner høyt og krever mye av enkelte enheter. Mengden operasjoner er i særlig grad belastende for støttekapasiteter som Forsvarets logistikkorganisasjon, Forsvarets sanitet, Cyberforsvaret og Etterretningstjenesten. Belastningen sliter på materiell og personell, og utfordrer Forsvarets evne til å tilfredsstille de operative kravene og klartidene i målene for nasjonal beredskap.

MÅL Ø-1 SIKRE EN BÆREKRAFTIG BALANSE

Beskrivelse

Forsvarssektoren skal utvikles i et langsiktig perspektiv som sikrer at økonomiske ressurser, oppgaver og ambisjonsnivå samsvarer med hverandre. Kapasitetene det investeres i, skal kunne driftes over tid på et fastlagt nivå. Høy kvalitet på planer og grunnlagsdokumenter skal sikre kostnadseffektiv og rasjonell drift. Ressursene skal i størst mulig grad kanaliseres slik at de understøtter operative leveranser.

Samlet vurdering av måloppnåelse (Status: ■)

Det økonomiske årsresultatet innenfor drift i 2015 viser et mindreforbruk på 48 millioner kroner (0,2 prosent av driftsrammen). Enkelte budsjettkapitler har merutgifter, men det balanseres med merinntekter på andre kapitler med bruk av Forsvarsdepartementets merinntektsfullmakt. Årsresultatet innenfor materiellinvesteringer post 45 under kapittel 1760 viser totalt 1 million kroner i merutgift innenfor Forsvarets andel av denne posten. Avviket dekkes inn i henhold til fullmakt gjennom merinntekt på kapittel 1760 post 01. Innenfor materiellinvesteringer post 45 under kapittel 1761, «Nye kampfly med baseløsning», er det en mindreutgift på 271 millioner kroner som søkes overført til neste år.

2015 har vært et svært krevende år for å balansere årsresultatet. Økte kostnader for å vedlikeholde F-16 og innenfor enkelte IKT-systemer medførte strenge tverrprioriteringer allerede tidlig i budsjettåret. I tillegg håndterte Forsvaret over 200 millioner i økte driftsrelaterte valutakostnader innenfor egne budsjettrammer.

Operativ aktivitet ble i all vesentlighet skjermet i balanseringen, noe som blant annet har medført en forskyving av vedlikehold og investeringer. Disse tiltakene medfører ytterligere redusert operativ evne.

Forsvaret evner godt å styre den årlige økonomien innenfor de tildelte rammene. Til tross for at det lyktes å balansere ut det årlige

driftsresultatet, anses ikke oppnåelsen av det strategiske målet Ø-1 «sikre en bærekraftig balanse» som tilfredsstillende. Det er en ubalanse mellom struktur, oppgaver og økonomiske rammer. En videreføring av dagens budsjettnivå vil dermed innebære en gradvis og kontinuerlig nedbygging av Forsvaret, noe som også kom klart og tydelig frem i forsvarssjefens fagmilitære råd som ble levert 1. oktober 2015. Det vises til kapittel V for videre kommentarer omkring denne utfordringen.

MÅL I-1 SIKRE FORSVARLIG FORVALTNING

Beskrivelse

For å understøtte kjernevirksomheten, skal sektoren forbedre styring og forvaltning av tildelte ressurser, og gjennom det også bidra til å sikre fortsatt høy tillit i befolkningen. Utviklingen forutsetter hensiktsmessige og effektive prosesser og rutiner, i tillegg til gode holdninger til forvaltning. Internkontroll skal være en integrert del av virksomheten i etaten, og forvaltningsområdene skal ha tilstrekkelig bemanning og kompetanse. Politiske føringer skal følges opp og gjeldende lover, regler og interne krav følges.

Samlet vurdering av måloppnåelse (Status: ■)

Forsvarssjefens milepælsplan 2015 for riksrevisjonssaker er forsvarssjefens sentrale verktøy for å følge opp tiltak som er satt i verk for å bedre etterlevelsen av styring og kontroll. Utviklingen på milepælsplanen har vært positiv i 2015. Det systematiske arbeidet med å følge opp Riksrevisjonens påpekte avvik har gitt resultater. Flere tiltaksområder er gjennomført og dermed tatt ut av milepælsplanen. Se for øvrig kapittel IV.

MÅL I-2 EFFEKTIVISERE VIRKSOMHETEN

Beskrivelse

Sektorens ressurser skal benyttes effektivt, og effektivisering av virksomheten skal gjennomføres slik at det realiseres gevinster innen produktivitet, kvalitet og effektivitet. Etaten Forsvaret skal frigjøre minimum 160 millioner kroner (2012-kroner) årlig via effektiviseringstiltak, mens de øvrige etater i sektoren skal effektivisere for minimum 0,5 prosent årlig. I tillegg skal det realiseres gevinster på flere områder for å bidra til effektiv bruk av ressurser, finansiering av nye kapasiteter og økt operativ evne. Vellykket effektivisering av virksomheten støtter opp under målsettingen om en sektor i bærekraftig balanse, jf. mål Ø-1.

Samlet vurdering av måloppnåelse (Status: ■)

Status sektormål I-2 «Effektivisere virksomheten» vurderes som mindre tilfredsstillende.

Effektivisering

Forsvaret har i 2015 gjennomført tiltak for en verdi tilsvarende ca. 162,2 millioner kroner. Sett opp mot kravet på 174,9 millioner 2015-kroner er resultatet tilfredsstillende og en forbedring fra fjorårets årsrapport, der status for effektivisering ikke var tilfredsstillende.

Den største andelen av effektiviseringstiltakene er initiert og gjennomført av Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO). Gevinstene er i hovedsak et resultat av endrede vedlikeholdskonsept og rutiner, lageroptimalisering og reforhandlede avtaler med leverandører. I tillegg har Forsvaret gjennomført ENØK-tiltak med en varig innsparing på 32 millioner kroner.

Eiendom, bygg og anlegg (EBA)

For å bidra til nødvendige driftsbesparelser har Forsvaret i perioden 2013–2018 påvist muligheter for å redusere bruken av eiendom, bygg og anlegg med 365 000 kvadratmeter.

Forsvaret måler avgitte arealer (brutto utrangert) ut fra månedlige arealrapporter fra Forsvarsbygg. Status viser at Forsvaret har utrangert 74 223 kvadratmeter i 2013, 54 225 i 2014 og 27 485 i 2015. Totalt er dermed 155 932 kvadratmeter utrangert de siste tre årene.

Forsvarets milepælsplan hadde et måltall på 51 872 kvadratmeter for utrangering i 2015, et mål som ikke ble nådd. Ut fra prosessene rundt Fagmilitært råd og ny langtidsplan for Forsvaret er det usikkert om de planlagte utrangeringene faktisk kan gjennomføres. Restarealet overføres til 2016 og gir et initielt utrangeringsmål i 2016 på 60 000 kvadratmeter.

Skal sektoren redusere EBA-kostnadene, må det besluttes å legge ned hele garnisoner eller baser, og dermed konsentrere Forsvarets virksomhet på færre steder enn i dag.

Energioppfølgingssystemet

Fase II av Energiledelsesprosjektet i Forsvaret startet opp i 2012. Målet er å spare 93 GWh innen utgangen av 2016, og rapporter tyder på at Forsvaret når dette målet med god margin. Med økt oppmerksomhet på energiledelse, har Forsvarsbygg siden 2012 redusert det totale strømforbruket med 90 GWh, tilsvarende en varig årlig besparelse på 90 millioner kroner. Det positive resultatet skyldes en kombinasjon av nødvendige rammer fra Forsvarsdepartementet, betydelig støtte fra ENOVA og at engasjementet rundt energiledelsesprogrammet har vært stort både i Forsvarsbygg og blant de militære leietakerne.

Over 90 prosent av reduksjonen er oppnådd gjennom å finjustere sentraldrifanlegg, installere varme-gjenvinnere med høy virkningsgrad, jobbe med riktig mengderegulering av vannbåren varme og installere LED-lys der det er økonomisk forsvarlig.

De resterende ti prosentene er innspart ved å endre holdningene til brukerne av byggene – gjennom enkle grep som å lukke porter/dører og skru av lys og varme når lokaler ikke brukes.

Samtidig er det satt et mål på 57 GWh for konvertering til bioenergi/fjernvarme. Dermed vil den samlede reduksjonen være på 150 GWh når programmet avsluttes.

Måloppnåelsen for tiltakene i 2015 er meget tilfredsstillende.

Resultater:

→ Rundt 300 tiltak, hvorav 204 hovedtiltak, er gjennomført.
→ Det er gjennomført holdningskampanjer og informasjonsarbeid i samarbeid med Hæren.
→ Personellet erylterlig styrket i opplæring og energikultur.
→ Personell innen sentral driftskontroll (fjernstyring av energianlegg) har gjennomgått opplæring.

Eksplisivrydding

Det er i 2015 ryddet et område på totalt 44,5 km², et klart bedre resultat enn tidligere år. Totalt 2944,5 effektive dagsverk er gjennomført i felt med ryddemannskaper. Forsvarsbygg, som leder prosjektene, er meget godt fornøyd med støtten Forsvaret gir, og prosjektet hadde ingen uhell.

→ For delprosjekt EBA på Hjerkinskinn var 2015 produksjonsmessig et rolig år sammenlignet med tidligere. Det har vært lagt vekt på å kartlegge, starte prosjektering og avklaringer knyttet til vegguttak og rivning av gjenstående bygninger og anlegg. Det er gjennomført to mindre tiltak, fjerning av stein langs Einøvlingsvegen og utplantning av 2000 vierplanter på Storranden. Arbeidet på Einøvlingsvegen ble støttet av Forsvarsbygg sine EOD-operatører (eksplosivryddingsoperatører).

Sjøforsvaret med EOD-dykkere gjennomførte i tillegg oppdrag på Marka skyte- og øvingsfeltet på Lista. Forsvarets hundeskole med skytefelthund har i hovedsak bistått i ryddearbeidet på Brettingen fort, Nyborgmoen og Kvenvikmoen. Forsvaret støttet også Forsvarsbygg i prosjekt for tilbakeføring av Hjerkinskinn skytefelt til sivile formål i uke 37. Alle planlagte oppdrag er utført etter planen. Dette var forøvrig det siste oppdraget med skytefelthund Forsvaret utførte for Forsvarsbygg. Det er ikke planlagt med videre bruk av skytefelthund.

Utfasing/utrangering/avhending av materiell

I tråd med Forsvarsdepartementets gjeldende retningslinjer i 2015 for materiellforvaltning i forsvarssektoren, skal Forsvaret avhende alt overflødig materiell og tilhørende systemer. Avhendingen inkluderer også reservemateriell, øvingsmateriell, reservedeler og spesielt verkstedmateriell som er bygget opp for å vedlikeholde hovedmateriellet.

I 2015 er overflødig materiell løpende blitt solgt eller destruert. Salg av overskuddsmateriell gir inntekter til Forsvaret og bidrar til å etablere den nye forsvarsstrukturen. Tømming av ukurante lagre har også bidratt til å redusere Forsvarets leiekostnader, noe som bidrar til rasjonell forvaltning av materiell og eiendom, bygg og anlegg. De viktigste salgene i 2015 var:

- 12,5 millioner kroner fra nettsalg/nettauksjoner
- 12,0 millioner kroner fra salg av materiell fra brann-, redning- og plasstjeneste til Rygge Sivile Lufthavn AS
- 6,3 millioner kroner fra salg av Lynx helikopterdelar til Danmark
- 4,2 millioner kroner fra salg av skrapmetall

Renholdstjenester

Det er inngått rammeavtale med ISS om renholdstjenester for hele forsvarssektoren. Å avvikle denne tjenesten i Forsvarsbygg og overdra virksomheten til ekstern leverandør og i mindre grad til Forsvaret, har vært en kontinuerlig omstillingsprosess. Forsvaret har identifisert hvilke deler av renholdstjenester som kan konkurranseutsettes og vurdert hvilke renholdstjenester som må videreføres i egen regi. En av forutsetningene for virksomhetsoverdragelsen er at nødvendig fagkompetanse overføres fra Forsvarsbygg til Forsvaret. Videre er det utredet og vurdert tiltak

av sikkerhetsmessig karakter, og hvordan lokal tilrettelegging og oppfølging av renholdstjenesten skal ivaretas.

Utkast til renholdsbestemmelser for sektoren er utarbeidet og vil bli implementert i løpet av første halvår 2016.

Tidstyver

Forsvaret har innført «samarbeidsrom» for å forenkle arbeidsprosesser der flere må samarbeide. Samarbeidsrom er en webbasert tjeneste på intranett på FISBasis for informasjonsdeling og samarbeid, der flere brukere kan produsere, lagre og dele informasjon mellom seg. Dette skal medføre mindre behov for møter, enklere dokumentoversikter og mindre behov for å sende informasjon på e-post.

En forenkling og et redusert omfang av Forsvarssjefens virksomhetsplan (FSJs VP) har til hensikt å frigjøre stabskraft både sentralt og i Forsvarets DIF-er, både i utarbeidelse og oppfølging av planen. Antall detaljoppdrag til DIF i FSJs VP er kraftig redusert. Dette frigjør betydelig tid og ressurser i DIF, stabene og i FST under utarbeidelsen av FSJs VP, og i videre rapportering og oppfølging.

Møtevirksomhet knyttet til plan- og budsjettprosessen er betydelig redusert ved at deler av prosessen foregår per telefon og e-post-korrespondanse. Dette gjelder også budsjettkonferansen og styringskonferansen. DIF-ene har reduserte leveranser i forkant av konferansene, og konferansenes varighet er redusert til fordel for mer tid til sjef-til-sjef samtaler. Tiltaket har frigjort stabskraft i forkant og tid for involvert personell under gjennomføringen.

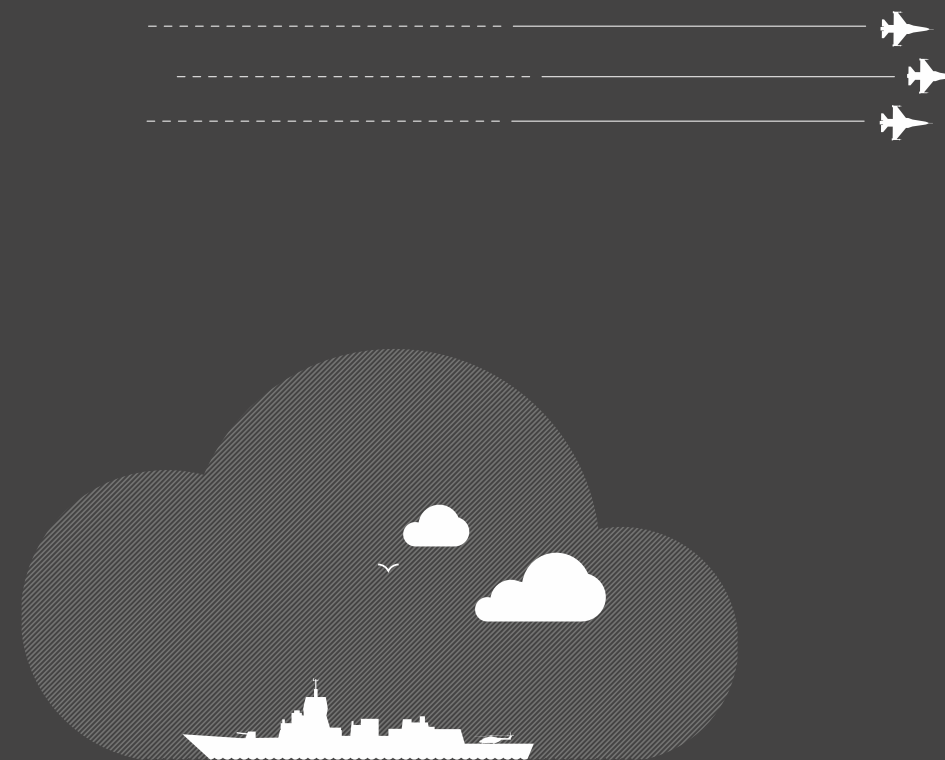
MÅL 1-3 VIDEREUTVIKLE FORSVARS- STRUKTUREN – REALISERE STRUKTURMÅL 2016

Beskrivelse

Som en organisasjon i kontinuerlig tilpasning og modernisering, skal forsvarssektoren videreutvikle sin struktur og organisasjon til dagens og fremtidens utfordringer.

Målet er å implementere en balansert og moderne forsvarsstruktur i tråd med langtidsplanens strukturmål for 2016 og årene deretter, slik dette er operasjonalisert gjennom strukturutviklingsplanen. Dette inkluderer å foreta nødvendige nyanskaffelser, som nye kampfly, videreføre arbeidet med å implementere materiell under innføring og foreta organisatoriske tilpasninger for å sikre operativ evne og tilgjengelighet. Forsvaret skal videreutvikle strukturen i tråd med NATOs standarder og mål for å sikre best mulig samvirke og interoperabilitet mellom Forsvaret og allierte og partnerlands styrker. Tilpasningene inkluderer også videre satsing på et nettverksbasert forsvar i tråd med NATOs utvikling innenfor dette området.

Forsvaret skal videreutvikle strukturen i tråd med NATOs standarder og mål for å sikre best mulig samvirke og interoperabilitet mellom Forsvaret og allierte og partnerlands styrker.





→ I den videre strukturutviklingen prioriteres særlig innfasingen av våpensystemet F-35, med omstilling av Luftforsvaret, tilpasning av landforsvaret, utvikling av Cyberforsvaret og videreutvikling av Etterretnings-tjenesten og Nasjonal sikkerhetsmyndighet.

Samlet vurdering av måloppnåelse (Status: ■)

Gjennom systematisk og kontinuerlig arbeid for effektivisering og forbedring, fortsetter Forsvaret å implementere en balansert og moderne forsvarsstruktur i tråd med langtidsplanens mål.

Satsingsområdene for Hæren er bedre ildkraft og økt reaksjonsevne, bedre styrkebeskyttelse, økt mobilitet og økt rekkevidde. Høyt prioritert er også fleksibilitet, presisjon, bedre evne til ledelse og evne til å integrere ressurser og kapasiteter fra andre forsvarsgrener og andre land. Innfasingen av oppgraderte CV90 kampvogner er startet opp. Omorganisering av 2. bataljon som lett infanteribataljon og videreutvikling av Grensevakten til nytt konsept gjennomføres i hovedsak etter planen. Utfordringer for Hæren er forsinkelser i materiellanskaffelser, i tillegg til at det ikke er tilstrekkelige ressurser til å realisere og profesjonalisere to likeverdige mekaniserte bataljoner med samvirkeavdelinger.

Sjøforsvaret omorganiserer og videreutvikler strukturen for å etablere kapasiteter med høy kvalitet og stor fleksibilitet. Et eksempel er omdisponering av årsverk fra ledelse, støtte og administrasjon for å øke antall besetninger på kampfartøylene.

Innfasing av NH90-helikoptre med ledelsessystemer vil øke den operative evnen for Fregattvåpenet og Kystvakten. Imidlertid har forsinkede leveranser redusert både Kysteskadrens evne til å løse oppgaver på en optimal måte og Kystvaktens evne til kontroll og overvåkning.

Utsatte investeringsprosjekter, etterslep på fastsatte vedlikeholdsprogrammer og begrensninger i reservebeholdningen påvirker også teknisk tilgjengelighet på strukturen. Fremdriften til det nye logistikkfartøyet KNM Maud går i hovedsak etter planen.

Luftforsvarets omstilling mot fremtidig strukturmål følger i hovedsak gjeldende plan. Det har vært nødvendig å justere tidslinjen for enkelte tiltak i den opprinnelige langtidsplanen av økonomiske hensyn. Disse endringene er koordinert med, og godkjent av, Forsvarsdepartementet i gjeldende Iverksettingsbrev til forsvarssektoren. Kraftsamling på færre steder gjennom å frigjøre ressurser og avhende overflødig EBA, vil på sikt gi en mer kosteffektiv basestruktur. Innfasingen av F-35

gjennomføres i henhold til plan og fortsetter med uforminsket styrke. Etableringen av den nye kampflybasen på Ørland, parallelt med forberedelser for å legge ned Bodø hovedflystasjon, er viktige tiltak for Luftforsvaret. Økte kostnader knyttet til investeringer i EBA til de fremtidige prioriterte basene er likevel en stor utfordring.

Heimevernets struktur og innretting er i hovedsak tilpasset målsettingen. Tilførsel av materiell er avgjørende for å øke den operative evnen. Den største utfordringen for Heimevernet er primært manglende materielloppfyllingsgrad i deler av strukturen.

Cyberforsvaret har også i 2015 fulgt opp implementeringen av Nettverksbasert Forsvar (NbF) for å sikre at Forsvarets samlede kapasiteter på tvers av forsvarsgrener og nivå utnyttes effektivt. Å opprettholde beredskap og bidrag for å øke Forsvarets operative evne har hatt stort fokus i 2015. Forsinkelser i planlagte IKT-investeringer skaper utfordringer med å nå målene om at Forsvarets samlede kapasiteter skal utnyttes mer effektivt.

Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) understøtter operativ virksomhet og har samtidig hatt ansvaret for store materiellanskaffelser og styrkingen av materiellets tekniske status. FLO er i tett dialog med forsvarsgrenene og andre deler av Forsvaret for å tilpasse forsyningsstrukturen til Forsvarets behov. I tillegg har FLO prioritert å videreutvikle egen organisasjon og støtte etableringen av ny etat, Forsvarsmateriell. Kontinuerlige operasjoner i alle forsvarsgrener med bruk av teknologisk relevante materiellsystemer, stiller meget høye krav til logistisk understøttelse. Ressurssituasjonen i 2015 har gjort dette meget utfordrende.

MÅL 1-4 STYRKE TRENING OG ØVING

Beskrivelse

Riktig øving og trening er en grunnleggende forutsetning for å vedlikeholde og videreutvikle Forsvarets operative evne. Styrker som utfører løpende fredsoperative oppdrag, styrker på høy beredskap og styrkebidrag til internasjonale operasjoner skal ha høyeste prioritet. Det er samtidig en klar ambisjon å opprettholde god øvings- og treningskapasitet for Forsvarets avdelinger og styrke graden av fellesoperativ øving og trening. Det betyr økt fokus på blant annet fellesoperasjoner og integrasjon og kollektivt forsvar, inkludert beredskaps- og forsterkningsplaner. Også krisehåndtering, regionalt samarbeid og mulighetene for samarbeid mellom NATOs nye kommandostruktur og nasjonale →

→ hovedkvarter vil bli prioritert. Økt evne til å samhandle i nettverk og bedre samvirke mellom styrker skal være et øvingsmål på alle øvelser i Forsvaret og bør i størst mulig grad være en del av målsettingen ved trening. For å sikre allierte god kjennskap til forholdene i Norge, skal Forsvaret fortsatt legge til rette for at utenlandske styrker deltar i øving og trening. Det sivil-militære samarbeidet skal styrkes gjennom målrettet øvings- og treningsaktivitet med politiet og med andre relevante sivile aktører. Det er videre en ambisjon for perioden at Hæren i større grad skal øve brigadenivået, med særlig vekt på høyintensitetsevnen, og fortsette den gradvise økningen av årlig trening i Heimevernet.

Gjennom perioden har det vært avvik med konsekvenser for operativ evne, primært på grunn av mindre aktivitet som følge av reduserte budsjetter.

Samlet vurdering av måloppnåelse (Status: ■)

Fellesoperativ øvingsaktivitet er i hovedsak gjennomført etter planen og med gode resultater. Gjennom perioden har det vært avvik med konsekvenser for operativ evne, primært på grunn av mindre aktivitet som følge av reduserte budsjetter. Også mangel på deler og utfordringer med vedlikehold av aldrende materiell har spilt inn.

Fellesøvelsene Gemini, Polaris, Gram, Forsvarstrim, Samaritan og Tyfon ble alle gjennomført med til dels gode resultater. Kontraterrorøvelsen Gemini ble gjennomført som en alarmøvelse og systemtest, men ga et mindre godt utbytte og øvingsmålene ble kun delvis nådd. Øvelsene Polaris og Gram ble av ressursmessige årsaker gjennomført med en lavere ambisjon. Utbyttet var godt, men følgelig noe redusert. Ulike ressurser gjorde også at de respektive driftsenhetene deltok med forskjellig ambisjonsnivå i øvelse Forsvarstrim, og målsettingene ble derfor bare delvis nådd. Øvelse Tyfon ble koblet til Fellesoperativ arena 1 og gjennomført på en god måte.

I 2015 ble det også gjennomført en NATO-øvelse i Norge, Dynamic Mongoose, og to øvelser i utlandet, NATO-øvelsen Trident Juncture 15 og kontraterrorøvelsen Njord Viking. Øvelsene ble gjennomført med et meget godt resultat, med unntak av redusert øvingsutbytte for F-16 under Trident Juncture 15.

Fellesoperativ Arena 1, Joint Viking, besto av ti større

og mindre øvelser. Organiseringen ga ikke et optimalt utbytte og øvingskonseptet er nå revidert for å optimalisere ressursbruk og effekt.

Hæren har trent og øvd mindre i 2015 enn forutsatt og planlagt, blant annet fordi midler fra trening og øving ble omprioritert til ammunisjon for å sikre nødvendig operativ evne innenfor stramme økonomiske rammer. For lite øving og trening treffer hele spekteret generelt, men spesielt systemtrening «Combined Arms» i bataljon og brigade. For konge- og grensevakt er det ikke registrert vesentlige avvik.

Marinen har totalt et negativt avvik på 155 seilingsdøgn i forhold til planlagt aktivitet i 2015. Avvikene skyldes først og fremst uforutsette defekter på fartøyer i UVB- og Minevåpenet. 39 prosent av marinens aktivitet ble gjennomført i Nord-Norge, langt over ambisjonsnivået på 25 prosent. Kystvakten hadde et totalt negativt avvik på 213 patruljedøgn i forhold til det som var planlagt for 2015. Avviket skyldes primært et lengre verkstedsopphold enn planlagt for Nordkapp-klassen for hovedvedlikehold og tilpassing til NH90. 61,5 prosent av Kystvaktens aktivitet ble gjennomført i Nord-Norge.

Luftforsvaret har øvd mindre enn planlagt i 2015. Det skyldes i hovedsak tekniske utfordringer, mangel på tilgjengelige mannskaper og valutautfordringer som følge av styrket dollarkurs. Mot slutten av 2015 ble det oppdaget sprekker i deler av F-16-flåten og trening i årets tre siste måneder ble derfor redusert. Forsinket levering og mangel på reservedeler førte til at NH90 fløy langt mindre enn planlagt. For alle de andre flysystemene i Forsvaret ble det fløyet noe mindre enn planlagt.

Heimevernet har trent og øvd som forutsatt, uten nevneverdige avvik. Forsvarets spesialstyrker har god treningsstatus.

MÅL M-1 LEDERE SOM MOBILISERER TIL GJENNOMFØRING

Beskrivelse

Forsvarets ledere skal gjennomføre besluttede mål, strategier og direktiver i tråd med policyen «Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse», forsvarssektorens lederkrav i HR-strategien og forsvarssektorens verdigrunnlag. Det er en forutsetning for god måloppnåelse at Forsvarets utdanningssystem og øvrig lederutvikling bygger på disse føringene.

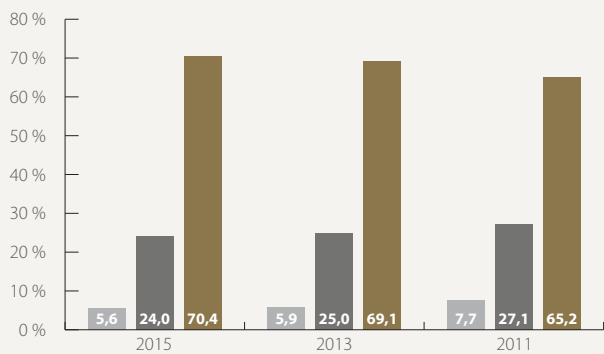
Ledernes resultater er en viktig indikator på Forsvarets evne til å gjennomføre de oppdragene som er gitt gjennom Iverksettingsbrevet for langtidsplanen. Ledernes gjennomføringsevne vurderes ut fra oppnådde resultater og måten de oppnås på.

De konkrete resultatene vises gjennom måloppnåelse under L-, Ø- og I-perspektivene i strategisk målbilde.

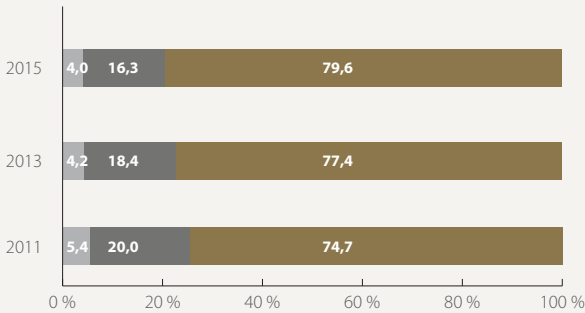
Sentralt i mål M-1 er hvordan måloppnåelsen skapes.

Medarbeiderundersøkelsen 2015 målte blant annet i hvilken grad medarbeiderne opplevde å bli ledet i tråd med policyen «Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse» og lederkravene i forsvarssektoren.

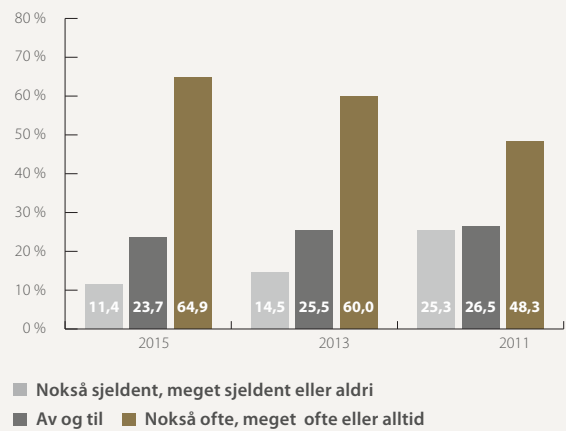
Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?



Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?



Forsvaret inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste.



Samlet vurdering av måloppnåelse (Status: ■)

Måloppnåelsen bygger på en todelt evaluering. Resultatene skal komme til syne innenfor L-, Ø- og I-målene, mens hvordan lederne skaper forutsetning for å oppnå resultater kommer til syne under M-målene. Forsvarets medarbeiderundersøkelse er valgt som målemetode, fordi undersøkelsen gjør det mulig å avdekke medarbeidernes oppfatning av hvordan Forsvarets ledere opptrer når de skal mobilisere til gjennomføring.

Medarbeiderundersøkelsen måler i hvilken grad medarbeiderne opplever å bli ledet i tråd med «Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse» og forsvarssektorens lederkrav. I tillegg måler undersøkelsen om lederne mobiliserer til gjennomføring, slik kravet fremkommer i mål M-1, og oppfatninger knyttet til bemyndigende og rettferdig ledelse og støtte fra nærmeste overordnede.

2015 var første gang mål M-1 og M-3 ble målt gjennom undersøkelsen. Resultatene gir et gjennomgående positivt inntrykk av lederskapssituasjonen i Forsvaret. Det skåres relativt høyt på tilstedeværelsen av balansert lederatferd basert på «Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse». Det er også positive resultater for ledere som mobiliserer til gjennomføring og for skalaene bemyndigende ledelse, rettferdig ledelse og støtte fra nærmeste overordnede.

Resultatene knyttet til lederskap varierer noe mellom de ulike avdelingene i Forsvaret. Undersøkelsen viser også at det innenfor de fire elementene i grunnsynet er forskjell på hvordan ulike grupper opplever sin nærmeste leder. Utviklingsorientering skårer noe lavere enn oppdragsorientering og rollemodelldimensjonen. I samspillsdimensjonen har enkelte grupperinger lavere skår enn gjennomsnittet i Forsvaret.

De årlige målingene gir ny kunnskap om ledelse i Forsvaret. Dataene sammenstilles i analyserapporter som dermed samler svært mye av den tilgjengelige kunnskapen om ledelse. I tillegg er det en stor symbolsk effekt i at medarbeiderundersøkelsen er knyttet tett opp til «Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse». Effekten forsterkes ytterligere av at temaet er løftet inn i styrende dokumenter.

De øvrige resultatene fra medarbeiderundersøkelsen viser at Forsvarets ansatte også i 2015 i stor grad var tilfredse med og engasjerte i jobben. Mye kan forklares med at arbeidet oppleves meningsfylt og positivt utfordrende. Andelen som opplever å ha for mye å gjøre er lavere i Forsvaret enn på nasjonalt nivå (Levekårsundersøkelsen), selv om enkelte grupper av militært personell rapporterer høy belastning. Forsvarsansatte rapporterer noe mer plagsom erting og plaging fra kolleger og ledere enn ellers i samfunnet, men langt mindre uønsket seksuell oppmerksomhet. Forsvaret arbeider målrettet både mot negativt stress, mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet fordi konsekvensene av slike

TABELL 3 — HØYERE DEKORASJONER TILDELT I 2015

St. Olavsmedaljen m/kegren	1
Krigsmedaljen	4
Forsvarets hederskors	8
Forsvarsmedaljen m/laurbærgren	7
Deltakermedaljen for andre verdenskrig	89
Forsvarsmedaljen – 25 års tjeneste	130
Forsvarsmedaljen med en stjerne – 30 års tjeneste	189
Forsvarsmedaljen med to stjerner – 35 års tjeneste	126
Forsvarsmedaljen med tre stjerner – 40 års tjeneste	46
Forsvarets medalje for sårede i strid	1
HV-fortjenestemedalje	2
Forsvarets innsatsmedalje m/ rosett	4
Forsvarets innsatsmedalje	46



→ opplevelser er store for enkeltmennesket. Andelen som opplever stor grad av tilhørighet til organisasjonen og som vil fortsette å arbeide i Forsvaret, øker stadig. Dette gir et godt grunnlag for det videre psykososiale arbeidet. Medarbeidere som trives på jobb og gir uttrykk for det, er gode ambassadører for Forsvaret. Avdelingene i Forsvaret bruker medarbeiderundersøkelsen aktivt både for å bedre arbeidsmiljøet og som grunnlag for å styre egen organisasjon.

1. januar 2015 trådte lovendringen som innførte allmenn verneplikt i kraft. Verneplikt omfatter dermed både kvinner og menn født 1. januar 1997 eller senere. Personell fra dette årskullet vil møte til førstegangs-tjeneste sommeren 2016.

For å sikre en god innføring av allmenn verneplikt, er det utarbeidet en helhetlig plan for gjennomføring. Planen regulerer tiltak innen fem ulike områder, og bidrar til å skape en hensiktsmessig balanse mellom mål, midler og ressurser. Satsingsområdene er kommunikasjon, kompetansekrav og seleksjonskriterier, i tillegg til eiendom, bygg og anlegg og personlig bekledning og utrustning. Også organisasjonskultur og ledelse omfattes av planen.

Forsvaret har gjennomført omfattende og målrettede kommunikasjons tiltak mot både vernepliktige og deres foreldre. Det er økt samsvar mellom kompetansekrav og seleksjonsprosess, og infrastrukturen tilpasses en jevnere kjønnsbalanse. Det jobbes også med å skaffe personlig bekledning og utstyr som er bedre tilpasset begge kjønn. Kombinert med et systematisk og målrettet arbeid med organisasjonskultur og ledelse, vil Forsvaret samlet sett være forberedt på innføring av allmenn verneplikt i tråd med politiske målsettinger, ambisjoner og forventninger.

Allmenn verneplikt skaper imidlertid til dels store utfordringer for eksisterende planer og en svært presert budsjettamme. Forsvaret gjør derfor fortløpende prioriteringer, avklaringer og vurderinger av behov og ambisjonsnivå, og utreder konsekvensene, spesielt innen eiendom, bygg og anlegg og personlig bekledning og utrustning.

Gjennom virksomhetsstyringen er det vedvarende oppmerksomhet på måloppnåelse for Forsvarets oppgaver. Det betyr at Forsvarets ledere også evalueres etter i hvilken grad resultatene de er ansvarlige for, bidrar til å løse Forsvarets samfunnsoppdrag.

Veteraner

Implementeringen av regjeringens oppfølgingsplan «I tjeneste for Norge» var fortsatt viktig i 2015. Planen

understreker at ivaretagelse av veteraner er et samfunnsansvar. Forsvaret samarbeider derfor tett med andre etater, kommuner og sivile instanser som arbeider med veteransaker, og i 2015 har det kommet på plass veteranplaner i flere kommuner. Oslo, Bergen, Tromsø og Trondheim har nå alle egen plan. Sentralt i planene er anerkjennelse og ivaretagelse av veteranene og deres familier. NHO Services prosjekt «Våre veteraner» kom godt i gang i 2015. Prosjektet skal hjelpe veteraner i overgangen til sivil arbeid.

I 2015 fortsatte arbeidet med å informere om Forsvarets internasjonale innsats, og nettstedet «itjenestefornorge.no» har fått inn rundt 200 nye veteranhistorier. På nettstedet finnes også fakta om samtlige internasjonale operasjoner der Norge har bidratt med militært personell.

Medaljer

Forsvaret overrakte 749 medaljer for deltakelse i internasjonale operasjoner i 2015. Disse har primært vært tildelt for deltakelse i nåværende operasjoner, men også for tidligere innsats. Det er omtrent en halvering fra 2014, noe som skyldes at færre tjenestegjør i internasjonale operasjoner. Det var samtidig en økning i ettertildelinger av medaljer for tidligere tjeneste.

8. mai er Norges frigjøringsdag og nasjonale veterandag, med markeringer over hele landet. Under markeringen på Akershus festning ble en rekke veteraner fra internasjonale operasjoner hedret med høyere dekorasjoner. Gjennom året ble det også arrangert medaljeseremonier på en rekke steder både i Norge og utlandet.

Tilskuddsordningen for veteranorganisasjoner

I 2015 mottok veteranorganisasjoner og andre organisasjoner som skaper aktiviteter rettet mot ivaretagelse av veteraner samt fremmer kunnskap om og engasjement for veteraner, i underkant av 16,9 millioner i drifts- og aktivitetsstøtte.

Veteranpris og veterankonferanse

Veterankonferansen skal bidra til økt forståelse for regional og kommunal oppfølging av veteraner og veteranfamilier. Under Nasjonal veterankonferanse i Trondheim 13.–15. oktober 2015, med hovedtemaet «Samfunnets felles ansvar for ivaretagelse av personell som har tjenestegjort i utlandet», ble Forsvarets veteranpris delt ut for tredje gang. Prisen gikk til Per Christian Jacobsen for hans langvarige og omfattende engasjement for veteraner. →

→ **Andre tiltak**

Åpen dør er Forsvarets kontaktpunkt for henvendelser fra veteraner, veteraners familier, venner og ulike fagpersoner når det gjelder spørsmål om våre veteraners deltakelse i internasjonale operasjoner. I tillegg er Facebook-siden «Forsvarets veteraner» en viktig kanal for dialog med veteraner og veteranfamilier.

MÅL M-2 RIKTIG KOMPETANSE TIL RETT TID**Beskrivelse**

Formålet med M-2 er å sikre at Forsvaret har kapasitet og kompetanse i tråd med beredskapskravene for styrkestrukturen i dag og i fremtiden.

Her er Forsvarets evne til strategisk kompetanseledelse avgjørende. Effekten av god ledelse på dette feltet er økt kvalitet i beslutninger og valg rundt det å tiltrekke, utvikle, beholde, mobilisere og avvike kompetanse. For å lykkes må Forsvaret være i stand til å arbeide systematisk med status og prognoser for å redusere risikoen for fremtidige kompetansegap.

Øvrige sentrale forutsetninger for dette målet er at Forsvarets personell- og kompetansestruktur skal være bærekraftig, og at kompetanseproduksjonen skal være hensiktsmessig og begrenset til å utvikle den militære profesjonen.

Samlet vurdering av måloppnåelse (Status: ■)

Med vel 17 000 ansatte og rundt 8000 i førstegangstjeneste er Forsvaret en kompetanseintensiv organisasjon. Forsvaret har et svært bredt behov for kompetanse innen mange fagområder. En vesentlig del dekkes gjennom utdanning ved Forsvarets ulike skoler, både til daglig drift og til styrkestrukturen. Skolene tilbyr utdanning fra befalskole via bachelor og master til doktorgrad og rekrutterer gjennomgående meget godt. Det er spesielt positivt at kvinnehendelen ved skolene øker.

I tillegg er det behov for kompetanse innenfor en rekke fagområder der Forsvaret ikke selv har et utdanningstilbud. Slik kompetanse tilføres Forsvaret gjennom tilleggsutdanning for militært personell eller gjennom rekruttering av sivilt personell. Forsvaret er en attraktiv arbeidsgiver, særlig innenfor økonomi og IT, og har fått gode resultater i Universums studentundersøkelse de siste årene.

Erfaringslæring er en viktig del av kompetansebyggingen i Forsvaret. Erfaringer fra for eksempel internasjonale operasjoner brukes til å heve kompetansen i alle ledd, og evnen til å operere i et fellesoperativt miljø

innenfor en internasjonal ramme er vesentlig forbedret.

I sum gir eget utdanningstilbud, sivil tilførsel av kompetanse og erfaringslæring en organisasjon med et betydelig kompetansemangfold.

Forsvaret har tradisjon for livslang læring. Utdanningsinstitusjonene gir grunnleggende fagkompetanse og holdninger, og de er dermed avgjørende for personellens kvalitet. Forsvarets utdanning har også høy status, noe blant annet Forsvarets innbyggerundersøkelse 2015 viser. Den generelle interessen for utdanning i Forsvaret øker blant dem under 30, og aldersgruppen over 30 vurderer utdanning i Forsvaret som attraktivt. Trenden bidrar til god rekruttering, høyt kvalifiserte studenter og kompetente og motiverte ansatte i utdanningsinstitusjonene.

Stortinget vedtok ny ordning for militært tilsatte sommeren 2015. Ordningen skal bidra til å rekruttere, anvende og utvikle et større mangfold i kompetansen. Ordningen legger i større grad til rette for å utvikle og beholde personell med dybdekompetanse. Harmonisering, fleksibilitet og forenklinger i forvaltningssystemene

er sentralt for en mer ressurseffektiv personellforvaltning og for å øke Forsvarets handlingsrom til å dra nytte av samfunnets totale kompetansebeholdning.

MÅL M-3 KULTUR FOR KONTINUERLIG FORBEDRING**Beskrivelse**

De sikkerhetspolitiske omgivelsene preges av omfattende endringer. Forsvaret må også tilpasse

struktur, organisasjon og konsepter til den nye teknologiske virkeligheten. Begge utviklingstrekk krever høy omstillingsevne, kontinuerlig oppdatering, fleksibilitet og reaksjonsevne for å møte ulike utfordringer hjemme og ute. Evne til å omstille, fornye og forbedre er avgjørende for at Forsvaret skal forbli et sentralt og legitimt sikkerhetspolitisk virkemiddel for forsvar og forebygging. Å utvikle denne evnen videre, stiller krav til både individ, ledelse, kultur og organisasjon.

En av forutsetningene er at Forsvaret har aktive og engasjerte medarbeidere som foreslår forbedringer, og at kulturen kjennetegnes av takhøyde for nye ideer. Meninger må kunne utfordres og medarbeiderne føle et ansvar for å gjennomføre gode forslag til forbedringer. For å lykkes må virksomheten ha strukturer, verktøy, prosesser og fora som sikrer at erfaringer benyttes på en hensiktsmessig måte. Forsvaret må derfor evne å institusjonalisere kunnskap og erfaring.

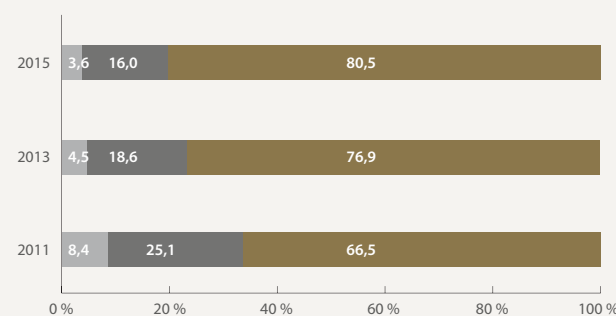
M-3 «Kultur for kontinuerlig forbedring» understøtter og supplerer Ø- og I-målene i strategisk målbilde.

Forsvaret arbeider kontinuerlig med å bevisstgjøre ansatte om kjerneverdiene og hvilken betydning de har i vurderingen av etiske dilemmaer i tjenesten. De tre siste medarbeiderundersøkelsene viser at arbeidet har effekt.

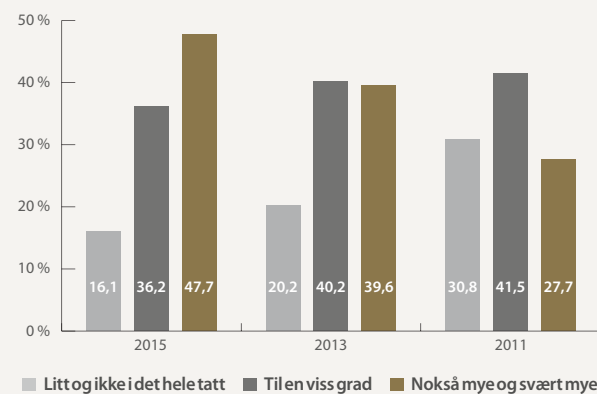


Hele 4 av 5 identifiserer seg nokså mye eller svært mye med Forsvarets kjerneverdier.

Jeg identifiserer meg med Forsvarets kjerneverdier: respekt, ansvar og mot.



Jeg opplever at ledere i Forsvaret er positive rollemodeller for Forsvarets kjerneverdier.

**Samlet vurdering av måloppnåelse (Status: ■)**

Det strategiske målet M-3 «Kultur for kontinuerlig forbedring» bygger på erkjennelsen av at Forsvarets organisasjon til enhver tid må evne å tilpasse seg endringer i oppgaver, rammebetingelser og teknologi. Nøkkelen til å utvikle denne evnen er knyttet til menneskenes evne til læring. Forsvaret har flere systemer på ulike plattformer som bidrar til å systematisere og institusjonalisere kunnskap og ferdigheter.

Forsvaret gjennomfører løpende omstilling for å styrke den operative delen av virksomheten. Eksempelvis ble Senter for militære erfaringer knyttet tettere opp mot den operative virksomheten gjennom flytting fra Forsvarets høyskole til Forsvarets operative hovedkvarter. Flyttingen forventes å bidra til en sterkere kobling mellom utførelse og erfaringshåndtering og dermed styrke læringen i den operative virksomheten.

Både strukturer, systemer og prosesser bidrar til kontinuerlig forbedring og inngår i I-målene i målbildet. M-3 omhandler mennesket og kultur og måles gjennom Forsvarets medarbeiderundersøkelse. Målingen ble gjort første gang i 2015, og resultatene var gjennomgående positive. Kultur for kontinuerlig forbedring måles i to perspektiver: lederes tilrettelegging for kontinuerlig forbedring og organisasjonens/medarbeidernes aksept av arbeidet. I hovedsak er det sammenheng mellom hva som rapporteres for nærmeste leder og for organisasjonen. Resultatene er målt mot andre viktige faktorer som henger sammen med og endres i takt med kontinuerlig forbedring. Vurderingen viser at rettferdig og bemyndigende ledelse og støtte fra nærmeste overordnede påvirker positivt, mens stress og rollekonflikt virker negativt inn på kultur for kontinuerlig forbedring. Basert på spørsmålene fra medarbeiderundersøkelsen 2015 er det etablert grenseverdier som vil benyttes ved analyse av resultatene fra årets undersøkelse.

Forsvaret arbeider kontinuerlig med å bevisstgjøre alt personell om betydningen av å håndtere etiske dilemmaer, kulturforskjeller og holdninger til mennesker i oppdragsløsningen. Arbeidet med holdninger, etikk og ledelse (HEL) oppfattes å ha en positiv effekt på Forsvarets hovedmål og operative evne. Ved å inkludere HEL i hverdagen gjennom egne lokale tiltaksplaner, blir det mer naturlig å ta stilling til dilemmaer i den daglige virksomheten. HEL-arbeidet må balansere mellom fortsatt å bidra til forsvarlig forvaltning, samtidig som oppmerksomheten mot lederskapselementet forsterkes. Målingen av lederskap i medarbeiderundersøkelsen er nettopp et tilsvar på dette. Arbeidet med HEL er i 2015 blitt en fast sak i forsvarssjefens møter, noe som også er med på å sikre at HEL omfatter mer enn forsvarlig forvaltning.

I 2015 ble det etablert nye overordnede mål for intern styring i Forsvaret. Det ble også satt i gang en prosess for å vurdere hvordan Forsvarsstaben ytterligere kan styrke evnen til en samlet styring av Forsvaret.



Forsvaret utøver styring og kontroll i to søyler: én dynamisk styringsprosess og én mer statisk. De to styringsprosessene utfyller hverandre. Den dynamiske styringsprosessen av virksomhetsplanen ivaretas fra år til år, mens den statiske styringen ivaretas av direktiver, bestemmelser og instruksjer.

Mål- og resultatstyring på den ene siden og risikostyring på den andre er integrert i en prosess som gjør at styring og kontroll er tilpasset risiko og vesentlighet. De tre avdelingene Forsvarets materielltilsyn, Forsvarssjefens internrevisjon og Forsvarssjefens havarikommisjon fører uavhengig tilsyn og kontroll med viktige risikoområder og rapporterer direkte til forsvarssjefen. I tillegg er det delegert fagmyndighet for å utgi regelverk og gjennomføre kontroll på flere områder. Effektiv, hensiktsmessig og velfungerende internkontroll skal bidra til god styring og kontroll slik at Forsvaret når sine mål, uten merknader fra Riksrevisjonen. Aktiv støtte og veiledning til avdelingenes forvaltning er også et viktig bidrag.

I 2015 ble det etablert nye overordnede mål for intern styring i Forsvaret. Hensikten er å legge tydeligere vekt på Forsvarets leveranser, som tidsriktig og relevant etterretning, tilstrekkelig evne til pågående operasjoner og relevant beredskap og reaksjonsevne. Samtidig skal det nye målbildet også bidra til at styringen av mål, resultat og risiko blir bedre ved at ledelsen tidlig identifiserer forhold som kan påvirke Forsvarets evne til å løse pålagte oppgaver. Målbildet har vært under implementering i 2015, og det arbeides med å utarbeide hensiktsmessige styringsindikatorer og forankre målbildet i organisasjonen.

Det er også satt i gang en prosess for å vurdere hvordan Forsvarsstaben kan styrke sin evne til en samlet styring av Forsvarets virksomhet.

I 2014 kom det blant annet gjennom oppslag i Dagbladet frem opplysninger om uregelmessige forhold rundt avhending av fartøyer fra Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO). Det er gjennomført flere eksterne granskinger og to høringer i Stortinget. FLO har satt i verk flere tiltak for å bedre internkontrollen knyttet til salg av materiell. Forsvarssjefens internrevisjon har vurdert tiltakene og anbefalt ytterligere forbedring for å sikre at tiltakene får ønsket effekt. Fra 1. januar 2016 er denne

virksomheten overført fra Forsvaret til Forsvarsmateriell.

Innføringen av Felles integrert forvaltningssystem (FIF) gjennom LOS-programmet skal også føre til forbedret styring og kontroll.

Oppfølging av vesentlige revisjonsmerknader fra Riksrevisjonen

Det systematiske arbeidet med å følge opp Riksrevisjonens merknader har gitt resultater. Antall vesentlige merknader med tilhørende tiltak er blitt betydelig færre de seneste årene.

I 2010 reagerte Forsvarsdepartementet på at såkalte «gjengangere» i forsvarssektoren stadig ble fremhevet som problemområder av Riksrevisjonen. Gjengangerne besto blant annet av fakturaflyt, materiellforvaltning, styrkeproduksjon, anskaffelsesvirksomhet og investeringsprosesser. Til tross for at Riksrevisjonen hadde tatt opp de samme forholdene gjentatte år, evnet ikke Forsvaret å lukke avvikene. Forsvarsministeren understreket at situasjonen ikke var tilfredsstillende. På bakgrunn av dette etablerte forsvarssjefen en egen høynivågruppe som kun skulle følge opp tiltak for å lukke avvik påpekt av Riksrevisjonen. Departementsråden etablerte en tilsvarende høynivågruppe hvor etatssjefene fra Forsvaret og Forsvarsbygg skulle rapportere status.

Forsvarssjefens høynivågruppe har gjennomført faste møter annenhver måned. Grunnlaget for møtene har vært status og oppfølging av «FSJ milepælsplan for riksrevisjonssaker». De årlige milepælsplanene har bestått av 10 til 15 omfattende tiltak. En egen internkontrollseksjon ble etablert i Forsvarsstaben i 2011, som i tillegg til å bidra til god internkontroll i Forsvaret, også hadde særskilt ansvar for å sikre oppfølging og lukking av Riksrevisjonens merknader.

Den systematiske oppfølgingen har gitt resultater ved at antallet avvik har gått vesentlig ned. Direkte oppfølging og veiledning av utvalgte avdelinger har ført til at



avvik som har eksistert i flere år er blitt lukket. Nye rutiner er etablert, og kompetansen i avdelingen er styrket.

Riksrevisjonen hadde ingen vesentlige merknader i revisjonsberetningen til Forsvaret knyttet til regnskap og budsjett disponering for 2014.

Milepælsplan for Riksrevisjonssaker som verktøy for bedre forvaltning og lukking av avvik, vil bli videreført i 2016.

FORSVARSSJEFENS INTERNREVISJONS UTTALELSE OM INTERN KONTROLL

Forsvarssjefens internrevisjon leverer en objektiv og uavhengig uttalelse om intern kontroll i Forsvaret. Forsvarets definisjon av intern kontroll er «de elementer integrert i virksomhetsprosessene som bidrar til å gi en rimelig grad av sikkerhet for at gjeldende regelverk etterleves, at rapporteringen er pålitelig og relevant og at målrettet og kostnadseffektiv drift oppnås.»

Det er internrevisjonens vurdering at Forsvaret har etablert kontrollprosesser som er hensiktsmessige og effektive for de mest vesentlige risikoene som følger av Forsvarets virksomhet.

Innen målkategorien målrettet og kostnadseffektiv drift, anser internrevisjonen at Forsvaret har etablert intern kontroll som gir en rimelig sikkerhet for at driften er målrettet. Intern kontroll kan imidlertid ikke gi en rimelig sikkerhet for at driften er kostnadseffektiv. Forsvaret har etablerte mål og prosesser for interneffektivisering, og målene er i de fleste årene blitt nådd. Samtidig mangler kontrollmekanismer for å sikre at tiltak for effektivisering har varig effekt.

Innen målkategorien pålitelig og relevant rapportering, anser internrevisjonen at det er etablert hensiktsmessig og effektiv internkontroll over regnskapsrapportering. For annen rapportering er det i mindre grad etablert formelle internkontrolltiltak for å sikre at rapporteringen er pålitelig. Revisjoner har vist svakheter innenfor intern rapportering om etterlevelse av lov om offentlige anskaffelser, og intern rapportering på ett område knyttet til beredskap.

Innen målkategorien etterlevelse av regelverk er oppfatningen til Forsvarssjefens internrevisjon at det er etablert omfattende kontrolltiltak, og at de er basert på hensiktsmessige vurderinger av risiko i virksomheten. Likefullt er det områder der Forsvaret har hatt vesentlige avvik over flere år. Det tyder på at Forsvaret har et forbedringspotensial i å redusere systemfeil og drive kontinuerlig forbedring av prosesser. På områder med vesentlige merknader fra Riksrevisjonen, har det vært forbedring de siste årene. Forsvarssjefens internrevisjon mener vi må se forbedringen over noe lengre tid før vi kan bekrefte at det har skjedd en varig forbedring av de underliggende prosessene.

VURDERING AV
FREMTIDSUTSIKTER

Forsvaret må styrke sitt nasjonale beredskapsnivå og sikre mer tilstedeværelse og mer overvåkning i nord som følge av utviklingen i Russland. Den manglende balansen mellom vedtatt struktur og økonomiske tildelinger er imidlertid krevende.





MÅL L-1 OPERATIV EVNE SOM IVARETAR FORSVARETS OPPGAVER

Den sikkerhetspolitiske situasjonen er betraktelig endret i inneværende langtidperiode. Målene skissert for langtidperioden 2013–2016 utfordres dermed av et større behov for at beredskapsklare enheter skal reagere raskere og med økt utholdenhet. Forsvaret må ta høyde for at varslingstiden blir kortere enn tidligere antatt, noe som krever styrket beredskap, økt reaksjonsevne, bedre forflytningsevne og økt tilstedeværelse – spesielt i nord. Kortere varslingstid og økt usikkerhet i Norges nærområder krever også intensivert overvåkning og etterretning.

Forsvarets hovedutfordring blir å sikre god nok tilgjengelighet av trente og godt utrustede operative enheter med tilstrekkelig utholdenhet for operasjoner i fred, krise og krig og samtidig kunne bidra i internasjonale operasjoner. I en krisesituasjon er Forsvarets samlede evne til raskt å styrkeoppbygge og forsyne og vedlikeholde den operative strukturen avgjørende. Forsvaret vil ikke klare å løse denne utfordringen i inneværende periode.

I en krisesituasjon er Forsvarets samlede evne til raskt å styrkeoppbygge og forsyne og vedlikeholde den operative strukturen avgjørende. Forsvaret vil ikke klare å løse denne utfordringen i inneværende periode.

MÅL L-2 STYRKE BEREDSKAPSNIVÅET I FORSVARET OG DEN FOREBYGGENDE SIKKERHETEN

Som skissert i mål L-2 i kapittel 3 må Forsvaret styrke sitt nasjonale beredskapsnivå.

Forsvaret gjennomfører mange mindre og større tiltak for å øke beredskapsevnen, men med gjeldende budsjett synes det ikke mulig å bringe Forsvaret opp til et akseptabelt nasjonalt beredskapsnivå. Til det er utfordringene for store innen personell og kompetanse, reservedeler, etterslep på vedlikehold og generelt lav utholdenhet kombinert med en til dels aldrende materiellpark. I det korte bildet prioriterer Forsvaret avdelingene med kortest klartid på bekostning av de med lengre klartid og justerer personellstrukturen i favør av operativ struktur på bekostning av ledelse, støtte og administrasjon.

Etterretningstjenesten vil i tiden fremover få flere ansvarsområder, oppleve kortere varslingstid og håndtere flere trusselformer. Forsvaret har allerede satt i verk tiltak for å styrke denne kapasiteten.

Innenfor dagens rammer evner ikke Forsvaret å lukke mer enn deler av avviket for manglende reservedeler og etterslep på vedlikehold. Forholdet synliggjør Forsvarets utfordring med å skape balanse mellom ressursrammer og ambisjonsnivå.

MÅL L-3 EFFEKTIV ANVENDELSE AV FORSVARETS KAPASITETER

Økt russisk aktivitet i våre nærområder og et politisk mer selvheldende og uforutsigbart Russland, fordrer større norsk tilstedeværelse og mer overvåkning i nord. Styrkingen er nødvendig for å kunne opprettholde situasjonsforståelsen og evnen til fast, forutsigbar og legitim suverenitetshevdelse og myndighetsutøvelse. I tillegg bidrar økt tilstedeværelse til større stabilitet. Forsvaret planlegger derfor å konsolidere det militære nærværet på sjøen, i luften og på land i nord og styrke overvåkning med flere ressurser. Tilfredsstillende overvåkning fordrer at radarer og maritime patruljefly snarest må erstattes med nytt materiell. For å opprettholde dagens ambisjonsnivå må Norge videre samle internasjonale operasjoner på færre steder og styrke understøttelsesevnen i Forsvarets logistikkorganisasjon, Forsvarets sanitet, Cyberforsvaret og Etterretningstjenesten.

MÅL Ø-1 SIKRE EN BÆREKRAFTIG BALANSE

Som beskrevet under måloppnåelse i kapittel III, er Forsvarets evne til å sikre en bærekraftig balanse mellom struktur, oppgaver og økonomiske rammer utfordret. Utfordringene ble blant annet beskrevet i forsvarssjefens fagmilitære råd som inneholder både en anbefalt struktur og en konsekvensbeskrivelse av et videreført budsjettnivå.

Forsvaret har en «grunnmursproblematikk», en fundamental utfordring for å kunne drive dagens vedtatte struktur innenfor rammene. Reduserte klartider og økt treningsnivå er både viktig og ønskelig, men vanskelig å prioritere før grunnmuren er på plass. De viktigste grunnmursproblematikkene er knyttet til beredskapsbeholdninger, reservedeler og vedlikehold av materiell og utstyr. De siste årene er pågående operasjoner hjemme og ute blitt prioritert, noe som har utsatt nødvendig vedlikehold og oppfylling av delelagre. Det akkumulererte etterslepet på materiellvedlikehold og mangler i beredskapslogistikken utgjør over 2,5 milliarder kroner.

Å videreføre dagens budsjettnivå innebærer en gradvis og kontinuerlig nedbygging av Forsvaret. Et for →

→ svar som skal driftes og utvikles med utgangspunkt i dagens rammer, må endres radikalt og vil ikke kunne virke effektivt i de mest krevende situasjonene. Det fagmilitære rådet ble lagt frem 1. oktober 2015 og skisserer en nøktern struktur med en streng prioritering av hvilke operative strukturelementer som bør videreføres. Lavere prioriterte elementer er foreslått lagt ned eller redusert for å styrke de høyere prioriterte delene av strukturen. Enkeltdeler fases ut og erstattes gjennom å bruke ny og mer kostnadseffektiv teknologi. Foruten tiltak i den operative strukturen, legger forsvarssjefen til grunn effektiviseringstiltak hovedsakelig innenfor følgende hovedområder:

- kretsamle baser og virksomheter
- redusere ledelse, stab, administrasjon og utdanning
- forbedre prosesser og samarbeid i støttevirksomheten

MÅL 1-1 SIKRE FORSVARLIG FORVALTNING

Innføring av FIF 3.0 og overgang til et periodisert virksomhetsregnskap i Forsvaret samtidig med etableringen av Forsvarsmateriell, utgjør de største utfordringene knyttet til å sikre en forsvarlig forvaltning i 2016. For å etterleve pålagte krav er en helhetlig risikostyring avgjørende, noe som krever kompetente ledere og medarbeidere. Disse må være i stand til å identifisere og håndtere risiko som følge av endrede rutiner, prosesser, strukturer og teknologi.

Forsvaret videreutvikler en ny veileder i mål-, resultat- og risikostyring, et arbeid som skal bidra til måloppnåelse og intern kontroll. Veilederen beskriver hvordan ulike tiltak og aktiviteter samlet sett bidrar til at sjefen med budsjett- og resultatansvar opparbeider tilfredsstillende kontroll med egen og underlagt virksomhet.

Forsvaret skal i løpet av 2016 evaluere modenhet innenfor styring og kontroll hos budsjett- og resultatansvarlige sjefen på nivå 2 (generalinspektør/tilsvarende). Dette vil gi ledergruppene innsikt i nå-situasjonen og skape grunnlag for å sette i verk forbedringstiltak ved egen avdeling. Modenhetsvurderingen har også som mål å bidra til en større grad av risikobasert og målrettet kontrollvirksomhet. En målsetting er å redusere antall kontroller og i stedet innrette disse mot risikoområder i Forsvaret.

Summen av de iverksatte tiltakene skal redusere den identifiserte risikoen knyttet til de store endringene til et akseptabelt nivå.

MÅL 1-2 EFFEKTIVISERE VIRKSOMHETEN

Siden 2009 er Forsvaret blitt pålagt årlige krav til kostnadseffektivisering. Omtrent 1,2 milliarder kroner er omfordelt med varig effekt.

I 2012 ble den positive trenden brutt, og det var klart at de enkleste tiltakene var gjennomført. I tillegg begynner Forsvaret å se at den økonomiske effekten av et tiltak ikke er evig. Det siste bidrar til en ytterligere økonomisk ubalanse for en i utgangspunktet ikke fullt ut finansiert struktur.

I 2015 ga reforhandlede avtaler med leverandører til Forsvaret en gevinst på rundt 70 millioner kroner. På grunn av avtalenes varighet er ikke innsparingene langvarige, men kan gi effekt i inntil fire år. I tillegg ble 32 millioner kroner spart gjennom ENØK-tiltak i Forsvaret i 2015. Tiltakene har positive effekter på lang sikt, men krever initiale investering som varmpumper, isolering og bevegelsessensorer.

Det er sannsynlig at potensialet for store kostnadsreduksjoner ved lokale effektiviseringstiltak begynner å bli uttømt. Inntrykket forsterkes ved at det er store ulikheter i de forskjellige driftsenhetenes evne til å gjennomføre effektiviseringstiltak uten negative konsekvenser for operativ evne. Som en konsekvens er det nødvendig med sentrale og koordinerte tiltak for å oppnå videre effektivisering og kontinuerlig forbedring. Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben har sett problemstillingen og iverksatt et arbeid for å utarbeide en ny strategi for sektoren. Det metodiske rammeverket dannes blant annet av Direktoratet for økonomistyrings veileder for gevinstrealisering.

I budsjettåret 2016 vil Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (AB&E) medføre at Forsvarets samlede planrammer reduseres med rundt 208 millioner kroner. I tillegg har Forsvaret et internt effektiviseringskrav på 105 millioner kroner.

MÅL 1-3 VIDEREUTVIKLE FORSVARSSTRUKTUREN – REALISERE STRUKTURMÅL 2016

Den manglende balansen mellom besluttet strukturmål og økonomiske tildelinger i langtidsperioden gjør det krevende å modernisere vedtatt forsvarsstruktur som opprinnelig planlagt. Ressurssituasjonen har heller ikke gjort det mulig å oppdatere og oppgradere eksisterende materiell og eiendom, bygg og anlegg eller gjennomføre planlagte nyinvesteringer – slik vedtatt struktur forutsatte. Samtidig fører begrensede driftsmidler til at deler av strukturen ikke vil oppnå den operative evnen som anses nødvendig.

Målet om å implementere en balansert og moderne forsvarsstruktur i tråd med langtidsplanens strukturmål for 2016, blir derfor ikke mulig å nå fullt ut med de tildelte økonomiske rammene.

Forsvarssjefen har i sitt fagmilitære råd per oktober 2015 anbefalt hvordan Forsvarets struktur bør videreutvikles for å kunne løse fremtidens oppgaver. Videre- →

Målet om å implementere en balansert og moderne forsvarsstruktur i tråd med langtidsplanens strukturmål for 2016, blir derfor ikke mulig å nå fullt ut med de tildelte økonomiske rammene.



→ utviklingen vil kreve en høyere økonomisk ramme enn en videreføring av dagens nivå.

Ny langtidsplan for forsvarssektoren 2017–2020, som ventes våren 2016, vil legge nye føringer for utvikling og modernisering av Forsvaret.

MÅL I-4: STYRKE TRENING OG ØVING

Innenfor gjeldende langtidsmelding er det et mål å styrke trening og øving, noe som er en grunnleggende forutsetning for å vedlikeholde og videreutvikle Forsvarets operative evne. Operasjoner og øvelser evalueres fortløpende og bidrar til å forbedre kompetanse, prosedyrer og prosesser. I tillegg avdekkes eventuelle mangler og svakheter i styrkestrukturen. Ressurssituasjonen for de fellesoperative øvelsene i Forsvaret har minket over noe tid, og i dag øves og trenes det mindre enn forutsatt.

En anstrengt ressursituasjon og økt vekt på samtrening med allierte og partnernasjoner har gjort trening og øving mer kosteffektiv. Dette er en utvikling Forsvaret søker å fortsette. Eksempler er øvelser som Arctic Challenge og Saber Strike. I Norge er det etablert fellesoperative øvingsarenaer for å styrke samtreningen på tvers av forsvarsgrener og avdelinger. Arenaene har ikke fungert optimalt, og øvingsformen er under revisjon. Fremover vil det etableres en årlig fellesoperativ øvelse. De siste års store øvelser har vært viet beredskap, kampkraft og kommando og kontroll i Forsvarets mest krevende oppgaver og vil bli ført videre.

Økt tilstedeværelse i nordområdene vil også bli ivaretatt gjennom trening og øving.

MÅL M-1 LEDERE SOM MOBILISERER TIL GJENNOMFØRING

Alle ledere i Forsvaret har et ansvar for å utvikle sine underordnede, også egne underlagte ledere. Sammen med andre vurderinger, vil resultatene fra medarbeiderundersøkelser ligge til grunn for å gjennomføre utviklingssamtaler og medarbeidersamtaler. Som støtte til denne utviklingen har Forsvarets driftsenheter fått lederutviklingsverktøyet 360 MIL. I løpet av første halvår 2016 vil det avklares om data fra 360 MIL også vil kunne brukes i forskning på lederskap.

I 2016 gjennomføres også Forsvarets medarbeiderundersøkelse rendyrket mot lederskap og kultur for kontinuerlig forbedring. Undersøkelsen bygger videre på undersøkelsen i 2015 og er utvidet med flere spørsmål, slik at den vil gi en mer presis indikasjon på etterlevelsen av lederkravene. Spørsmålene er utviklet med basis i HR-strategien og «Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse» og gir en troverdig tilbakemelding fra over to tredel av organisasjonen.

I løpet av 2016 vil Forsvaret utvikle og ta i bruk en ny teknisk løsning som gjør at undersøkelser kan gjennomføres på egen dataplattform. Kostnadene ved drift og gjennomføring av slike undersøkelser vil bli redusert.

Innføringen av allmenn verneplikt gir et bredere rekrutteringsgrunnlag, slik at Forsvaret vil få en bredere kompetansebase med større mangfold. Den mer mangfoldige kompetansen vil sette Forsvaret i stand til å løse samfunnsoppdraget bedre og øke den operative evnen.

Tiltak innenfor HR-området skal ikke primært måles innenfor rammen av HR, men heller innen rammen av leveranser, økonomi og øvrige interne prosesser. Forsvaret

Forsvarets mål med ny militærordning er å utvikle og beholde personell på en bedre måte, slik at vi oppnår økt operativ evne.

ønsker at utdanning og utvikling av ledere og medarbeidere skal gi gode interne prosesser med god økonomistyring og leveranser som styrker beredskapsnivået og sikrer effektiv anvendelse av Forsvarets kapasiteter. Gode prosesser er en forutsetning for å skape operativ evne og ivareta Forsvarets oppgaver. Arbeidet fremover søker å øke innsikt og sporbarhet i sammenhengen mellom HR-tiltak og Forsvarets leveranser.

MÅL M-2 RIKTIG KOMPETANSE TIL RETT TID

Forsvaret vil fortsatt prioritere å dekke dagens og fremtidens kompetansebehov i styrkestrukturen, den strukturen Forsvaret setter opp ved en krise- eller krigssituasjon. Ved vurdering av behov for utdanning og øving må det derfor tenkes ut over behov knyttet til fredsorganisasjonen med rundt 17 000 ansatte. Styrkestrukturen er satt opp med et betydelig høyere antall personell, der Heimevernet har den største andelen som ikke tjenestegjør i Forsvaret til daglig.

Dagens komplekse sikkerhetssituasjonsbilde, avanserte våpensystemer og militære operasjoner med økt kompleksitet krever erfarent personell. Forsvarets mål med ny militærordning er å utvikle og beholde personell på en bedre måte slik at vi oppnår økt operativ evne. Ordningen vil legge grunnlaget for en balansert personell-

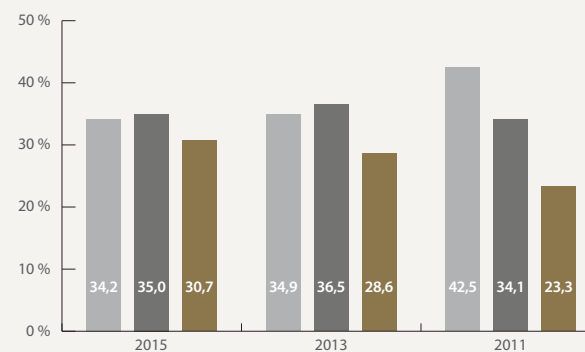
I de kommende årene vil hovedutfordringen være å øke robustheten, både innenfor enkelte fagområder og i de operative avdelingene.

Forsvarets arbeid med holdninger, etikk og ledelse ble evaluert i forbindelse med Medarbeiderundersøkelsen 2015. Undersøkelsen viser at det er et suksesskriterium å tilpasse tiltaksplanene lokalt.

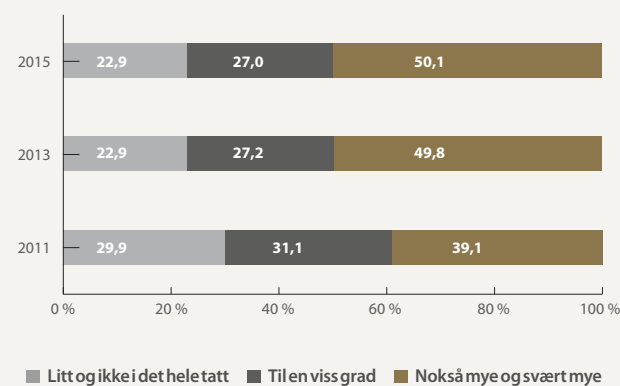
3 av 10 oppgir at deres avdeling nokså ofte eller svært ofte er opptatt av og diskuterer etiske dilemmaer.



I min avdeling er vi opptatt av og diskuterer etiske dilemmaer.



Jeg er kjent med innholdet i lokal handlingsplan for holdninger, etikk og ledelse (HEL) i min driftsenhet.



struktur som styrker den operative evnen og utvikler militære profesjonsutøvere i tråd med Forsvarets behov og i takt med samfunnsmessige og militære utviklings-trekk. Ordningen implementeres i perioden 2016–2020.

I de kommende årene vil hovedutfordringen være å øke robustheten, både innenfor enkelte fagområder og i de operative avdelingene. Av den grunn vil effektivisering av virksomheten, spesielt i Forsvarets støttefunksjoner, være nødvendig for å kunne styrke den operative delen med kompetente medarbeidere. Flytting av virksomhet kan innebære tap av kompetanse, og mange stillinger har omfattende krav til militær utdanning og tjenesteerfaring, noe som gjør det både kostbart og tidkrevende å dekke slike tap. Gode analyser og planer for rekruttering og kompetansebygging er derfor avgjørende for å lykkes.

MÅL M-3 KULTUR FOR KONTINUERLIG FORBEDRING

Som nevnt under punkt M-1 gjennomføres Forsvarets medarbeiderundersøkelse i 2016 rendyrket mot lederskap og kultur for kontinuerlig forbedring. Undersøkelsen er videreutviklet for å legge til rette for ytterligere presisjon.

Innføring av ny ordning for militært tilsatte, som behandlet i M-2, legger blant annet til rette for større grad av spesialisering og mindre hyppige jobbskifter. Ordningen forventes å danne grunnlag for å styrke den enkeltes kompetanse og øke motivasjonen for å forbedre egen og avdelingens praksis. Slik blir kulturen for kontinuerlig forbedring enda sterkere enn den er i dag.

Ett element i arbeidet med kultur for kontinuerlig forbedring er tilrettelegging. Arbeidet med å samle, systematisere og tilgjengeliggjøre resultater fra forskning, søkes så langt som mulig å gjennomføres med gjenbruk av eksisterende prosesser og databaser, for eksempel gjennom CRISStin (Current Research Information System in Norway). Det videre arbeidet i 2016 har mål om å gjøre forskningsresultater fra aktuelle enheter tilgjengelige på en hensiktsmessig måte.

Forsvarets arbeid med holdninger, etikk og ledelse er evaluert. Evalueringen viste at et suksesskriterium er at det gis frihet til å tilpasse tiltaksplanene lokalt. Videre vil tilnærmingen med å rapportere opplevd effekt av HEL-arbeidet være en sentral kilde for evaluering. Forsvaret vil følge opp at alle driftsenheter i Forsvaret har lokale tiltaksplaner som utvikles etter behov og revideres.

Kultur kan ikke besluttes, kun påvirkes. Vedvarende oppmerksomhet om læring, kontinuerlig forbedring og utvikling bidrar over tid til å utvikle Forsvaret. Forsvaret har tradisjon for å lære av erfaringer og drive kontinuerlig forbedring. Dette arbeidet vil fortsette med uforminsket styrke gjennom 2016.

Forsvaret disponerte i 2015 tildelinger på til sammen 37 674 878 000 kroner. Det ble notert en mindreutgift på 44 931 122 kroner, som søkes overført til 2016.



LEDELSESKOMMENTAR ÅRSREGNSKAPET 2015

Formål

Forsvaret er et ordinært statlig forvaltningsorgan underlagt Forsvarsdepartementet. Forsvaret fører regnskap i henhold til kontantprinsippet, slik det framgår av prinsippnoten til årsregnskapet. Forsvaret skal beskytte og ivareta Norges sikkerhet, interesser og verdier. Forsvarets hovedleveranse er operativ evne, og hovedmålet er å opprettholde og videreutvikle denne evnen.

Bekreftelse

Årsregnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Forsvarsdepartementet. Jeg mener regnskapet gir et dekkende bilde av Forsvarets disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter og inntekter.

Vurderinger av vesentlige forhold

I 2015 har Forsvaret samlet disponert tildelinger på utgiftssiden à kroner 37 674 878 000, og i tillegg mottatt belastningsfullmakter fra Samferdselsdepartementet og Forsvarsdepartementet à henholdsvis kroner 44 371 000 og 278 911 000, jf. bevilgningsrapporteringen og note B. Mindreutgiftene for post 01 driftsutgifter ble samlet sett for Forsvarets kapitler kroner 45 648 309. Iberegnet merinntekter og bruk av merinntektsfullmakt, har Forsvaret en mindreutgift på kroner 44 931 122 som søkes overført til neste år på post 01 iht. beregninger i note B. På post 70 og 71 har Forsvaret mindreutgifter på henholdsvis kroner 1 973 051 og 7595 som søkes overført til neste år. På kapittel 1760, post 45 og post 75, har Forsvaret merutgifter på henholdsvis kroner 937 244 og kroner 99 117 som dekkes inn av merinntekter og mindreutgifter på kapittelets post 01. På post 44 og 48 har Forsvaret mindreutgifter på henholdsvis kroner 7 209 538 og 543 678 som søkes overført til neste år. Innenfor materiellinvesteringer post 45 på kapittel 1761 «Nye kampfly med baseløsning», er det en mindreutgift på kroner 271 528 823 som søkes overført til neste år. Det er krevet kroner 786 525 i militære bøter, det vil si

kroner 286 525 mer enn Forsvarsdepartementet fastsatte som inntektskrav i tildelingsbrevet.

Artskontorapporteringen viser at rapporterte utgifter til drift og investeringer summerte seg til kroner 35 774 685 021. Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter beløp seg til kroner 13 659 290 067, en reduksjon på 0,5 prosent fra 2014. I 2015 utbetalte Forsvaret 18 942 405 kroner i tilskudd fordelt på 13 ulike organisasjoner. Det ble i 2015 utbetalt kroner 9 247 811 266 til ulike investeringer, finansiert ved bruk av tildelte midler på postene 44, 45, 48 og 75. Investeringene er hovedsakelig knyttet til nye kampfly med baseløsning, landsystemer og sjøsystemer, jf. artskontorapporteringen note 5.

Mellomværende med statskassen utgjorde per 31.12.15 kroner -543 684 006. Oppstillingen av artskontorapporteringen note 8 viser hvilke eiendeler og gjeld mellomværende består av.

Tilleggsopplysninger

Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Forsvaret. Årsregnskapet er ikke ferdig revidert per dags dato, men revisjonsberetningen antas å foreligge i løpet av 2. kvartal 2016. Beretningen er unntatt offentlighet fram til Stortinget har mottatt Dokument 1 fra Riksrevisjonen.



Haakon Bruun-Hanssen
Admiral
Forsvarssjef

PRINSIPPNOTE ÅRSREGNSKAPET

Årsregnskap for Forsvaret er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten, fastsatt 12. desember 2003 med endringer senest 18. september 2013. Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og tilleggskrav fastsatt av Forsvarsdepartementet.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen, og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Oppstillingen av artskontorapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter, og en nedre del som viser grupper av kontoer som inngår i mellomværende med statskassen. Det presiseres at Forsvaret hadde utsettelse med implementering av standard kontoplan for statlige virksomheter frem til 1. januar 2016. Rapporteringen baserer seg derfor på en mest mulig hensiktsmessig konvertering av poster fra Forsvarets kontoplan.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet: Regnskapet følger kalenderåret.

a) Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret.

b) Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp.

c) Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet. Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorapportering er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert ulikt. Prinsippene korresponderer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen «Netto rapportert til bevilgningsregnskapet» er lik i begge oppstillingene.

Alle statlige virksomheter er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i be-

stemmelsene punkt 3.8.1. Ordinære forvaltningsorgan (bruttobudsjetterte virksomheter) tilføres ikke likviditet gjennom året. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Bevilgningsrapporteringen

Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som Forsvaret har rapportert til statsregnskapet. Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet som Forsvaret har fullmakt til å disponere. Oppstillingen viser alle finansielle eiendeler og forpliktelser Forsvaret står oppført med i statens kapitalregnskap. Kolonnen «samlet tildeling» viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver kombinasjon av kapittel/post.

Mottatte fullmakter til å belaste en annen virksomhets kombinasjon av kapittel/post (belastningsfullmakter), vises ikke i kolonnen for samlet tildeling, men er omtalt i note B til bevilgningsoppstillingen. Utgiftene knyttet til mottatte belastningsfullmakter er bokført og rapportert til statsregnskapet, og vises i kolonnen for regnskap.

Avgitte belastningsfullmakter er inkludert i kolonnen for samlet tildeling, men bokføres og rapporteres ikke til statsregnskapet fra virksomheten selv. Avgitte belastningsfullmakter bokføres og rapporteres av virksomheten som har mottatt belastningsfullmakten. Derfor vises dette ikke i kolonnen for regnskap. De avgitte fullmaktene framkommer i note B til bevilgningsrapporteringen.

TABELL 4 — OPPSTILLING AV BEVILGNINGSRAPPORTERING, 31.12.2015

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2015	Merutgift (-) og mindreutgift
1720	Felles ledelse og kommandoapparat	01	Driftsutgifter	A,B	3 734 235 000	3 693 156 971	41 078 029
1721	Felles ledelse av Forsvarets spesial-styrker	01	Driftsutgifter	A,B	39 606 000	39 555 846	50 154
1725	Fellesinstitusjoner og -utgifter under Forsvarsstaben	01	Driftsutgifter	A,B	2 053 495 000	2 033 045 852	20 449 148
		70	Renter låneordning	A,B	4 694 000	2 720 964	1 973 036
		71	Overføringer andre	A,B	18 950 000	18 942 405	7 595
1731	Hæren	01	Driftsutgifter	A,B	5 345 386 000	5 372 147 311	-26 761 311
1732	Sjøforsvaret	01	Driftsutgifter	A,B	3 559 866 000	3 562 904 289	-3 038 289
1733	Luftforsvaret	01	Driftsutgifter	A,B	4 956 201 000	4 980 176 612	-23 975 612
1734	Heimevernet	01	Driftsutgifter	A,B	1 225 003 000	1 236 643 790	-11 640 790
1735	Etterretningstjenesten	21	Spesielle driftsutgifter	A,B	1 236 788 000	1 236 788 000	0
1740	Forsvarets logistikkorganisasjon	01	Driftsutgifter	A,B	2 174 861 000	2 171 241 412	3 619 588
1760	Nyanskaffelser av materiell og nybygg og nyanlegg	01	Driftsutgifter	A,B	978 544 000	971 668 519	6 875 481
		44	Fellesfinansierte investeringer, nasjonalfinansiert andel	A,B	36 681 000	29 471 462	7 209 538
		45	Større utstyranskaffelser og vedlikehold	A,B	5 080 914 000	5 089 094 508	-8 180 508
		48	Fellesfinansierte investeringer, fellesfinansiert andel	A,B	25 705 000	22 417 002	3 287 998
		75	Fellesfinansierte investeringer, Norges tilskudd til NATOs investeringsprogram for sikkerhet	A,B	75 000 000	75 099 117	-99 117
1761	Nye kampfly med baseløsning	01	Driftsutgifter	A,B	103 960 000	101 492 281	2 467 719
		45	Større utstyranskaffelser og vedlikehold	A,B	4 303 258 000	4 031 729 177	271 528 823
1790	Kystvakten	01	Driftsutgifter	A,B	995 423 000	1 000 659 685	-5 236 685
1791	Redningshelikoptertjenesten	01	Driftsutgifter	A,B	885 468 000	813 752 210	71 715 790
1792	Norske styrker i utlandet	01	Driftsutgifter	A,B	568 391 000	596 099 115	-27 708 115
1795	Kulturelle og allmennyttige formål	01	Driftsutgifter	A,B	272 449 000	274 695 798	-2 246 798
1361	Samfunnet Jan Mayen og Loran-C (belastningsfullmakt)	01	Driftsutgifter			43 023 295	
1633	Nettoordning, statlig betalt mer-verdiavgift (belastningsfullmakt)	01	Driftsutgifter			1 988 877 540	
1710	Forsvarsbygg (belastningsfullmakt)	47	Nybygg og nyanlegg			99 859 545	
1719	Fellesutgifter til foretak under Forsvarsdepartemenet (belastningsfullmakt)	01	Driftsutgifter			178 192 420	
Sum utgiftsført					37 674 878 000	39 663 455 127	

Inntekts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2015	Merutgift (-) og mindreutgift
4720	Felles ledelse og kommandoapparat	01	Driftsinntekter	B	132 994 000	119 846 538	-13 147 462
4721	Felles ledelse av Forsvarets spesial-styrker	01	Driftsinntekter	B	1 890 000	1 893 795	3 795
4725	Fellesinstitusjoner og -inntekter under Forsvarsstaben	01	Driftsinntekter	B	58 167 000	60 825 381	2 658 381
		70	Renter låneordning	B		15	15
		90	Lån til boligformål	B		31 953	31 953
4731	Hæren	01	Driftsinntekter	B	94 628 000	101 771 880	7 143 880
4732	Sjøforsvaret	01	Driftsinntekter	B	62 847 000	66 753 549	3 906 549
4733	Luftforsvaret	01	Driftsinntekter	B	190 864 000	217 075 284	26 211 284
4734	Heimevernet	01	Driftsinntekter	B	5 896 000	9 833 046	3 937 046
4740	Forsvarets logistikkorganisasjon	01	Driftsinntekter	B	323 400 000	366 529 861	43 129 861
4760	Nyanskaffelser av materiell og nybygg og nyanlegg	01	Driftsinntekter	B	2 819 000	4 119 644	1 300 644
		45	Store nyanskaffelser	B	59 028 000	66 271 264	7 243 264
		48	Fellesfinansierte investeringer, inntekter	B	38 000 000	35 255 679	-2 744 321
4761	Nye kampfly med baseløsning	01	Driftsinntekter	B			0
		45	Store nyanskaffelser	B			0
4790	Kystvakten	01	Driftsinntekter	B	1 058 000	5 528 448	4 470 448
4791	Redningshelikoptertjenesten	01	Driftsinntekter	B	847 925 000	773 975 461	-73 949 539
4792	Norske styrker i utlandet	01	Driftsinntekter	B	17 368 000	29 473 734	12 105 734
4795	Kulturelle og allmennyttige formål	01	Driftsinntekter	B	12 000 000	12 541 764	541 764
4799	Militære bøter	86	Militære bøter	B	500 000	786 525	286 525
4361	Samferdselsdepartementet (belastningsfullmakt)	07	Refusjoner og andre inntekter			7 117 058	
4719	Fellesinntekter til foretak under Forsvarsdepartemenet	01	Driftsinntekter			2 105 807	
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse			8 553 369	
5605	Renter av statskassens kontant-beholdning	83	Alminnelige fordringer			3 937 631	
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift			1 347 823 971	
Sum inntektsført					1 849 384 000	3 242 051 657	

Netto rapportert til bevilgningsregnskapet			36 421 403 470
Kapitalkontoer			
60085601	Norges Bank KK/innbetalinger		2 885 999 451
60085602	Norges Bank KK/utbetalinger		-39 322 374 393
717050	Endring i mellomværende med statskassen		14 971 472
Sum rapportert			0

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)							
Konto	Tekst			2015	2014	Endring	
717050	Mellomværende med statskassen			-543 684 006	-558 655 478	14 971 472	

NOTE A — FORKLARING AV SAMLET TILDELING

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
172001		3 734 235 000	3 734 235 000
172101		39 606 000	39 606 000
172501	20 208 000	2 033 287 000	2 053 495 000
172570		4 694 000	4 694 000
172571		18 950 000	18 950 000
173101	15 741 000	5 329 645 000	5 345 386 000
173201	3 594 000	3 556 272 000	3 559 866 000
173301	1 640 000	4 954 561 000	4 956 201 000
173401		1 225 003 000	1 225 003 000
173521		1 236 788 000	1 236 788 000
174001	1 925 000	2 172 936 000	2 174 861 000
176001	5 619 000	972 925 000	978 544 000
176044	98 000	36 583 000	36 681 000
176045	1 438 360 000	3 642 554 000	5 080 914 000
176048	4 102 000	21 603 000	25 705 000
176075		75 000 000	75 000 000
176101	64 000	103 896 000	103 960 000
176145	850 101 000	3 453 157 000	4 303 258 000
179001	4 979 000	990 444 000	995 423 000
179101		885 468 000	885 468 000
179201	1 046 000	567 345 000	568 391 000
179501	1 875 000	270 574 000	272 449 000

NOTE B — FORKLARING TIL BRUKTE FULLMAKTER OG BEREGNING AV MULIG OVERFØRBART BELØP TIL NESTE ÅR

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre i hht avgitte belastningsfullmakter(-)	Merutgift(-)/ mindreutgift etter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekt-er(-) iht merinntektsfullmakt (justert for eventuell mva.)	Omdispon-ering fra post 01 til 45 eller fra neste års bevilgning	Innspar-inger(-)	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp*	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
172001		27 930 567		27 930 567				27 930 567	186 711 750	27 930 567
172101		53 949		53 949				53 949	1 980 300	53 949
172501		23 107 529	-17 993 210	5 114 318	-1 705 034			3 409 285	101 664 350	3 409 285
172570	«kan overføres»	1 973 051		1 973 051				1 973 051		1 973 051
172571	«kan overføres»	7 595		7 595				7 595		7 595
173101		-19 617 432		-19 617 432	19 617 432			0		
173201		868 260		868 260	-766 237			102 023	177 813 600	102 023
173301		2 235 672		2 235 672	-2 233 749			1 923	247 728 050	1 923
173401		-7 703 744		-7 703 744	7 703 744			0		
173521		0		0				0		
174001		46 749 449		46 749 449	-42 923 556			3 825 893	108 646 800	3 825 893
176001	«kan nyttes under kap. 1760, post 45»	8 176 125		8 176 125	-99 117	-937 244		7 139 763	48 646 250	7 139 763
176044	«kan overføres»	7 209 538		7 209 538				7 209 538		7 209 538
176045	«kan overføres»	-937 244		-937 244		937 244		0		
176048	«kan overføres»	543 678		543 678				543 678		543 678
176075	«kan overføres»	-99 117		-99 117	99 117			0		
176101		2 467 719		2 467 719				2 467 719	5 194 800	2 467 719
176145	«kan overføres»	271 528 823		271 528 823				271 528 823		271 528 823
179001		-766 237		-766 237	766 237			0		
179101		-2 233 749		-2 233 749	2 233 749			0		
179201		-15 602 381		-15 602 381	15 602 381			0		
179501		-1 705 034		-1 705 034	1 705 034			0		
472590		31 953		31 953	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell		
479986		286 525		286 525	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell		
136101		8 464 763		8 464 763	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell		
171047		140 455		140 455	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell		
171901		2 824 387		2 824 387	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell		

* Maksimalt beløp som kan overføres er 5 % av årets bevilgning på driftspostene 01–29, unntatt post 24 eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet «kan overføres». Se årlig rundskriv R-2 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

Mottatte belastningsfullmakter

Forsvaret har fra Samferdselsdepartementet (SD) mottatt en netto belastningsfullmakt på kr 44 371 000 på kapittel/post 136101 og 436107. Forsvaret har rapportert et netto forbruk på kr 35 906 236 på SDs kapittel/post 1360101 og 436107. Samlet fremkommer en mindreutgift på kr 8 464 763 i forhold til mottatte fullmakt. Forsvaret har fra Forsvarsdepartementet (FD) mottatt en belastningsfullmakt på kr 178 911 000 på kapittel/post 171901. Forsvaret har rapportert kr 178 192 419 på FDs kapittel/post 171901. Forsvaret har en netto merinntekt på kr 2 105 806 på kapittel /post 471901 som samlet gir en mindreutgift på kr 2 824 387 i forhold til mottatt fullmakt.

Forsvaret har fra Forsvarsdepartementet (FD) mottatt en belastningsfullmakt på kr 100 000 000 på kapittel/post 171047. Forsvaret har rapportert kr 99 859 545 på FDs kapittel/post 171047, noe som gir en mindreutgift på kr 140 455 i forhold til mottatt fullmakt.

Stikkordet «kan overføres»

Forsvarets bevilgning på kapittel/post 176044, 176045, 176048, 176075 og 176145 er gitt med stikkordet «kan overføres» og Forsvaret lar beløp inngå som en del av mulig overførbart beløp.

Stikkordet «kan benyttes under»

Forsvarets bevilgning på kapittel 176001 er gitt med stikkordet «kan nyttes under kapitell 1760, post 45». Avgitte belastningsfullmakter (utgiftsført av andre) Forsvaret har gitt en belastningsfullmakt til Statens pensjonskasse (SPK) pålydende kr 20 000 000 på kapittel/post 172501. SPK har rapportert kr 17 993 210 på Forsvarets kapittel/post 172501 , noe som gir en mindreutgift på kr 2 006 790 i forhold til avgitte fullmakt. Fullmakt til å overskride driftsbevilgninger mot tilsvarende merinntekter Forsvaret har brukt merinntekter som er rapportert på Forsvarets kapitler/poster som er listet ovenfor til å dekke merutgifter under driftspostene på kapitler med merforbruk.

Fullmakt til å overskride investeringsbevilgninger mot tilsvarende innsparing under driftsbevilgninger under samme budsjettkapittel

Forsvaret rapporter en merutgift på kapittel/post 176045 med kr 937 244. Forsvaret anbefaler å bruke mindreutgifter på kr 937 244 fra kapittel/post 176001 for å dekke merutgiften på kapittel/post 176045.

Mulig overførbart beløp

Forsvarets ubrukte bevilgninger på kapittel/post 172001, 172101, 172501, 173201, 173301, 174001, 176001 og 176101 beløper seg til kr 44 931 122. Da

beløpene innenfor de enkelte kapitler/poster er under grensen på 5% regnes hele beløpet som mulig overføring til neste budsjettår. Beløpene som står på kapittel/post 172570, 172571, 176044, 176048 og 176145 kan overføres i sin helhet da stikkordet «kan overføres» er knyttet til kapittel/posten. Beløpet inngår i beregningen av mulig overførbart beløp til neste år. Det er ikke aktuelt å overføre midler til neste år fra andre utgiftsposter da det ikke gjenstår midler på postene. Mulig overføring til neste år er en beregning og Forsvaret får tilbakemelding fra FD om endelig beløp som overføres neste år. FD vurderer blant annet om andre eller FD selv disponerer midler på de samme kombinasjonene av kapittel/post som Forsvaret. Overførbarheten er begrenset til 5% av bevilgningen for hele posten, jamfør bestemmelser i bevilgningsreglementet og det årlige rundskrivet om overførbare bevilgninger. Beregningene over viser Forsvarets andel av bevilgning på den enkelte kombinasjon av kapittel/post.

Tidspunkt for belastning av utgiftsbevilgninger

Forsvaret har benyttet fullmakten til å belaste utgiftsbevilgningen ved bestilling gjennom NATO Support Agency (NSPA) eller andre lands myndigheter fra det tidspunkt når materiell ble bestilt selv om levering først skjedde senere i budsjettåret eller i et påfølgende budsjettår.

ÅRSREGNSKAP

TABELL 5 — OPPSTILLING AV ARTSKONTORRAPPORTERINGEN 31.12.2015

Artskontorrapporteringen viser regnskapstall Forsvaret har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Forsvaret har en trekkrettighet for disponible tildelinger på konsernkonto i Norges bank. Tildelingene skal ikke inntektsføres og vises derfor ikke som inntekt i oppstillingen. Note 8 til artskontorrapporteringen viser forskjeller mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen.

	Note	2015	2014
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Salgs- og leieinnbetalinger	1	1 822 100 850	1 978 239 494
Andre innbetalinger	1	58 817 344	57 423 864
Innbetaling av finansinntekter	1	31 968	50 276
Sum innbetalinger fra drift		1 880 950 161	2 035 713 634
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter	2	13 659 290 067	13 721 337 384
Offentlige refusjoner vedrørende lønn	2		-262 716 795
Andre utbetalinger til drift	3	14 748 533 848	15 538 111 040
Sum utbetalinger til drift		28 407 823 916	28 996 731 629
Netto rapporterte driftsutgifter			
		26 526 873 754	26 961 017 994
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	5	9 247 811 266	9 348 341 868
Sum investerings- og finansutgifter		9 247 811 266	9 348 341 868
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter			
		9 247 811 266	9 348 341 868
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m.	6	786 525	997 109
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten		786 525	997 109
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Utbetalinger av tilskudd og stønader	7	18 942 405	
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		18 942 405	0
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler			
Tilfeldige inntekter, kapittel 5309		8 553 369	7 398 890
Folketrygdens inntekter – arbeidsgiveravgift, kapittel 5700		1 347 823 971	1 350 741 296
Renteinntekter av statskassens kontantbeholdning, kapittel 5605		3 937 631	2 537 934
Sum inntekter rapportert på felleskapitler		1 360 314 971	1 360 678 120
Forsvarets utgift til merverdiavgift – nettoordningen, kapittel 1633		1 988 877 540	
Sum utgifter rapportert på felleskapitler		1 988 877 540	0
Netto rapporterte utgifter på felleskapitler		628 562 569	-1 360 678 120
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet			
		36 421 403 470	34 947 684 633
Oversikt over mellomværende med statskassen			
Eiendeler og gjeld		2015	2014
Fordringer		258 849 397	276 196 285
Kasse		34 042 692	35 202 063
Skyldig skattetrekk		-606 537 454	-591 796 466
Annen gjeld		-230 038 641	-278 257 360
Sum mellomværende med statskassen	8	-543 684 006	-558 655 478

NOTE 1 — INNBETALINGER FRA DRIFT

	31.12.15	31.12.14
Salgs- og leieinnbetalinger		
Refusjoner	1 016 076 899	920 049 249
Leieinntekter	145 103 306	165 393 313
Salgsinntekter	660 920 645	892 796 933
Sum salgs- og leieinnbetalinger	1 822 100 850	1 978 239 494
Andre innbetalinger		
Royalties	12 218 555	13 015 507
Konvensjonalbøter	4 226 051	1 232 230
Fellesfinansierte investeringer, inntekter	35 255 679	36 061 112
Refusjoner Loran C og Jan Mayen	7 117 058	7 115 014
Sum andre innbetalinger	58 817 344	57 423 864
Sum innbetalinger fra drift		
	1 880 918 194	2 035 663 358

NOTE 2 — UTBETALINGER TIL LØNN

	31.12.15	31.12.14
Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter		
Lønn	11 509 164 258	11 347 129 423
Arbeidsgiveravgift	1 266 777 005	1 271 598 397
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-242 050 847	-262 716 795
Andre ytelser	1 125 399 651	1 102 609 564
Sum utbetalinger til lønn	13 659 290 067	13 458 620 588
Antall årsverk		
	17 251	17 326

NOTE 3 — ANDRE UTBETALINGER TIL DRIFT

	31.12.15	31.12.14
Andre utbetalinger til drift		
Varig materiell	847 083 973	985 644 756
Forbruksmateriell	2 529 011 188	2 847 826 304
Reiseutgifter, kurs m.m.	1 543 334 570	1 457 099 736
Kontortjenester m.m.	316 065 285	418 638 389
Kjøp av tjenester	1 955 822 571	2 013 538 784
Vedlikehold, drift, leie	2 391 935 700	2 825 323 965
Bygg og anlegg	3 925 771 596	3 822 513 254
Øvrige driftsutgifter	1 239 508 964	1 167 525 852
Sum andre utbetalinger til drift	14 748 533 848	15 538 111 040

NOTE 4 — FINANSINTEKTER

	31.12.15	31.12.14
Innbetaling av finansinntekter		
Renteinntekter	31 968	50 276
Sum innbetaling av finansinntekter	31 968	50 276

NOTE 5 — UTBETALING TIL INVESTERINGER

	31.12.15	31.12.14
Utbetaling til investeringer		
Program Landsystemer	1 545 003 919	1 785 633 150
Program Luftsystemer	401 832 558	536 616 375
Program Sjøsystemer	1 046 845 210	1 447 968 261
Program Logistikk	657 299 358	629 101 315
Program Soldatsystemer og spesialstyrker	520 936 833	920 488 319
Program Informasjonsinfrastruktur	360 563 288	1 041 215 399
LOS-programmet	137 355 822	329 113 095
F-35-programmet	4 031 729 177	2 135 008 766
NATO Security Investment Program	126 987 582	117 677 697
Andre investeringer	419 257 519	405 519 492
Sum utbetaling til investeringer	9 247 811 266	9 348 341 868

NOTE 6 — INNKREVINGSVIRKSOMHET OG ANDRE OVERFØRINGER TIL STATEN

	31.12.15	31.12.14
Militære bøter	786 525	997 109
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	786 525	997 109

NOTE 7 — TILSKUDDSFORVALTNING OG ANDRE OVERFØRINGER FRA STATEN

	31.12.15
Tilskudd til Norges veteranforbund for internasjonale operasjoner	12 055 000
Tilskudd til United Veterans Motorcycle Club	133 900
Tilskudd til Tysklandsbrigadens veteranforening	110 000
Tilskudd til Sandsøy Fort AS	150 000
Tilskudd til Veteranforbundet SIOPS	3 176 800
Tilskudd til Veteranalliansen	15 000
Tilskudd til Moss og Rygge lotteforening	10 000
Tilskudd til Norges militære kameratforening	75 000
Tilskudd til Forbundet veteran møter veteran	1 199 600
Tilskudd til Stiftelsen krigsveteranenes minne	100 000
Tilskudd til Forsvarets seniorforbund	1 817 105
Tilskudd til Veteranforeningen Forsvarets spesialkommando	50 000
Tilskudd til Veteranforeningen for Marinejegerkommandoen	50 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	18 942 405

NOTE 8 — SAMMENHENG MELLOM AVREGNING MED STATSKASSEN OG MELLOMVÆRENDE MED STATSKASSEN

	31.12.15	31.12.15	
	Spesifisering av bokført avregning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Omløpsmidler			
Kundefordringer	111 404 406		111 404 406
Andre fordringer	226 737 295	258 849 397	-32 112 102
Bankinnskudd, kontanter og lignende	34 042 692	34 042 692	0
Sum	372 184 393	292 892 089	79 292 304
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-239 243 261		-239 243 261
Skyldig skattetrekk	-606 537 454	-606 537 454	0
Annen kortsiktig gjeld	-162 323 343	-230 038 641	67 715 298
Sum	-1 008 104 057	-836 576 095	-171 527 963
Sum	-635 919 664	-543 684 006	-92 235 659

Tidspunkt for belastning av utgiftsbevilgninger

Forsvaret har benyttet fullmakten til å belaste utgiftsbevilgningen ved bestilling gjennom NATO Support Agency (NSPA) eller andre lands myndigheter fra det tidspunkt når materiell ble bestilt selv om levering først skjedde senere i budsjettåret eller i et påfølgende budsjettår.

Fordi midlene er utgiftsført ved overføring til bankonto, er disse midlene ikke å betrakte som kontantmellomværende. Forsvaret finner det derfor ikke riktig å spesifisere saldo i noten som bankinnskudd, men heller tilføre dette som en merknad til noten.

Forsvaret har gjennom NSPA og Foreign Military Sales (FMS) følgende bokførte status:

→ NSPA: 37 158 939,94 EUR omregnet til NOK med kurs per 31.12.2015 er beløpet kr 357 305 502,89.

→ NSPA: 1 664 454,66 USD omregnet til NOK med kurs per 31.12.2015 er beløpet kr 14 644 870,77.

→ FMS: 467 095 183,41 USD omregnet til NOK med kurs per 31.12.2015 er beløpet kr 4 109 783 680,75.



RAPPORT OM FORSVARETS MILJØVERN

Bakgrunn

Den globale klimaendringen regnes som en av de største sikkerhetstruslene for dagens samfunn. Den fører til folkevandringer og press på matressursene, og er en trussel for nasjoners velferd. Dette kan føre til spredning og dyrking av konflikter, noe som krever mer militær tilstedeværelse i utsatte områder.

For Norge betyr klimaendringene økt temperatur, mer nedbør og færre dager med tele. Mange planter og dyr er svært sårbare for endringer i klimaet. Her hjemme gjelder dette særlig naturtyper og arter tilpasset arktiske, høyfjells- og polare strøk. I tillegg medfører en isfri nordøstpassasje en økning av skipstraffikk langs norskekysten.

Kystvakten bruker allerede betydelige ressurser på miljøoppsyn, kontroll av verneområder og fiskeriinspeksjoner. Økt trafikk i norske farvann betyr at det må settes av flere patruljedøgn til slike formål. Det vil også føre til større fare for oljeutslipp langs norskekysten, og behov for større beredskap – som Sjøforsvarets nyan-skaffede «Slurpen 2». Den hindrer slike utslipp fra å spre seg og skåner plante- og dyrelivet langs kysten fra større skader.

Forsvaret har som mål å være en foregangsetat innen miljøvern. Dette innebærer å investere i de gode klima- og miljøløsningene og tenke innovativt og langsiktig. Miljøvern handler først og fremst om å forebygge, men også om opprydning. Vi må tilpasse bygg, anlegg, utstyr og stridsteknikk til de klimaendringene som kommer.

Resultatoppnåelse

For bedre å etterleve kravet til miljøstyringssystem fra Forsvarsdepartementet, ble en ny bestemmelse om miljøstyring (miljøstyringsbestemmelsen) utgitt i 2015. Denne skal forenkle arbeidet med miljøstyring i Forsvaret og bedre kompatibilitet med de andre sikkerhetsområdene. Bestemmelsen vil fra 2016 erstatte standarden ISO 14001 som revisjonsgrunnlag. I 2015 ble det gjennomført 4 kombinerte HMS- og miljøstyringsrevisjoner i samarbeid med fagmyndigheten for HMS. I tillegg har Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) gjennomført internrevisjoner i henhold til krav i miljøstyringsbestemmelsen.

Det ble registrert 23 miljøhendelser i 2015, men det kan antas at mye ikke rapporteres. Mange hendelser blir ryddet opp, men ikke registrert. Med den nye HMS-modulen i FIF og andre kanaler, bør antall registreringer øke i 2016.

Ammunisjon

For 2015 var kravet til miljørapporteringsgrad på 85 prosent fra Forsvarsdepartementet. For ammunisjonsikkerhet i Forsvaret er kravet på 100 prosent. Oppnådd rapporteringsgrad var på 66–67 prosent som er en forbedring på 14–15 prosent fra 2014. Tiltakene gjennomført i 2015 har hatt en virkning, men nye tiltak må iverksettes hvis vi skal nå målene. Basert på disse tallene er det deponert 15 495 kilo antimon, 22 980 kilo bly, 50 714 kilo kobber og 47 342 kilo sink i Forsvarets skyte- og øvingsfelt i 2015. Med slike mengder tungmetaller blir det tydelig hvor viktig det er med vedlikehold av kulefang i Forsvarets skyte- og øvingsfelt.

Anskaffelser

Gjennom et prøveprosjekt med anskaffelse av ti el-biler til administrativ bruk, har man konkludert med innsparing på 30 000 kroner årlig kun i drivstoffutgifter per bil. Tallet vil være betraktelig høyere dersom man tar med bom- og parkeringsutgifter. I 2015 ble det

brukt 1 400 628 liter diesel og 26 263 liter bensin på Forsvarets administrative kjøretøy, så potensialet for overgang til elbil er stort. Forsvarsdepartementet har stilt krav til at administrative kjøretøy som anskaffes fra 2016, hovedsakelig skal være elbiler og ladbare

hybridbiler. I den nye rammeavtalen for administrative kjøretøy skal ladbare biler være et alternativ.

Det skal stilles krav til miljø- og samfunnsansvar i alle anskaffelser i Forsvaret. Ved å vurdere hele livsløpet til en anskaffelse, spares mye i vedlikeholds- og driftskostnader.

Avfall

Forsvarssektoren har som mål å ha en sorteringsgrad på 65 prosent. 85 prosent av avfallsressursene skal gjenbrukes eller gjenvinnes. For 2015 var disse tallene for Forsvaret henholdsvis 61 prosent og 96 prosent. Sorteringsgraden er uendret fra 2014. Skal denne bli bedre, må Forsvaret, Forsvarsbygg og Forsvarets forskningsinstitutt samarbeide for å komme med nødvendige tiltak. Når det gjelder avfallsmengder, er det en økning fra 2014. Variasjonen er imidlertid ikke så stor at det er en tydelig negativ trend.

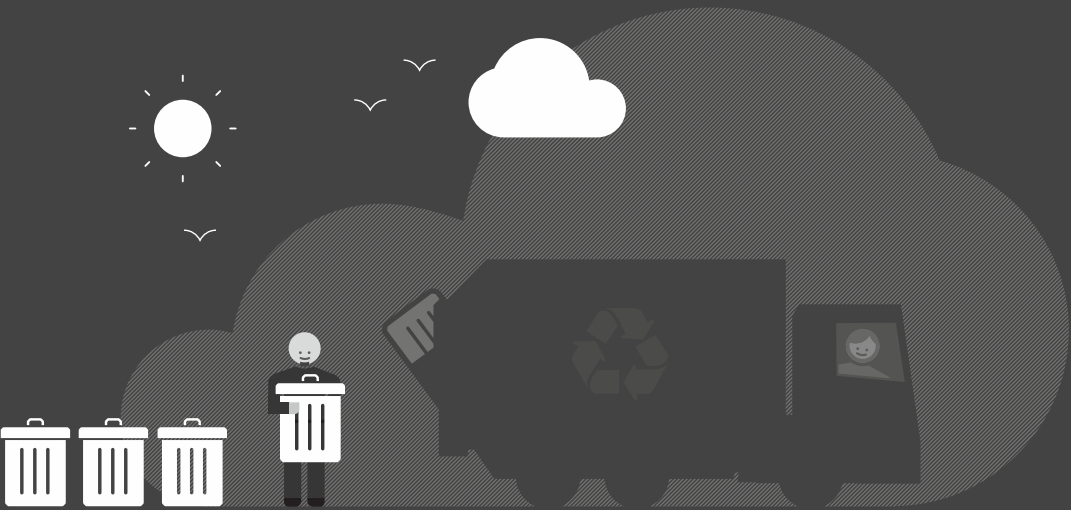
Energi

Forsvarsbygg legger vekt på energiledelse, noe som har vist seg å gi gode resultater. Forsvarets energibruk reduseres hvert år. I tillegg er oljekjeler byttet ut med renere energikilder. Her ser vi at samarbeid mellom Forsvaret og Forsvarsbygg gir gode resultater.

TABELL 5 — AVFALLSMENGDER

Fraksjon	2011 (tonn)	2012 (tonn)	2013 * (tonn)	2014 * (tonn)	2015 * (tonn)
1100 Bioavfall og slam	2 451	2 964	2 478	2 677	2 825
1200 Papir, papp og kartong	1 399	1 545	1 246	1 861	1 068
1300 Glass	64	151	89	82	73
1400 Metaller	1 057	1 174	1 418	943	1 079
1500 EE-produkter	261	336	264	270	271
1600 Masser og uorganisk materiale	335	57	272	31	345
1700 Plast	56	86	68	80	120
1800 Gummi	75	79	136	113	127
1900 Tekstil, skinn, møbler og inventar	217	164	161	194	240
2300 Batterier			0	0	0
6000 Medisinsk avfall	28	18	12	21	16
7000 Farlig avfall	2 852	3 040	2 772	2 314	2 668
9900 Blandet avfall	5 778	5 932	5 134	5 559	5 727
Sum	14 573	15 546	14 048	14 144	14 558
Sorteringsgrad	60 %	62 %	63 %	61 %	61 %
Estimert rapporteringsgrad	95–100 %	95–100 %	95–100 %	95–100 %	95–100 %

*Fra 2013 er avfall knyttet til Forsvarsbyggs egen drift ikke inkludert.



Kjemikalier

I dag rapporteres det kun på avisningskjemikalier i Forsvaret, men dataene er ikke fullstendige per 19. februar 2016. Det er satt i gang et arbeid for å øke rapporteringen på alle kjemikalier. Forsvaret benytter EcoOnline som kjemikaliereregister, der sentrale og lokale risikoanalyser av kjemikaliene foretas. Substitusjon av kjemikalier gjøres ut fra lokale risikoanalyser, men må anvendes med bakgrunn i krav fra leverandør av materiell. For fremtidige anskaffelser vil Forsvaret søke å finne bedre alternativer i dialog med leverandørene.

Utdanning

Det er gjennomført fem miljøkurs med til sammen 66 deltakere i løpet av 2016. Et prøveprosjekt med å holde kursene på ulike lokaliteter viste seg å gi bedre oppmøte og dette videreføres i 2016. Det jobbes med e-læringskurs for å nå flere, og slik øke miljøbevisstheten og -kunnskapen i Forsvaret.

I 2015 ble forsvarssektorens miljøvernseminar arrangert på Reitan/Saltstraumen, hvor øvelser og operasjoner var i fokus. Med 41 deltakere fra forsvarssektoren ble det et hyggelig arrangement hvor alle fikk en idé om utfordringer og løsninger av miljøhendelser i felt.

Det er gjennomført fem miljøkurs med til sammen 66 deltakere i løpet av 2015.

Utfordringer og risiko

Miljørapportene fremsendt av driftsenhetene i Forsvaret (DIF-ene) viser at det i første omgang er manglende personellressurser som vanskeliggjør implementering av miljøstyring i Forsvaret. Mangel på styringssystem medfører at miljøarbeidet i Forsvaret i stor grad består av enkeltmenneskers engasjement, og at de mest miljøeffektive tiltakene kanskje ikke blir vurdert eller gjennomført.

Ved å ikke ha et tilfredsstillende miljøstyringssystem i alle DIF-er, risikerer Forsvaret blant annet manglede overholdelse av lovkrav. Dette kan føre til unødige utslipp og utgifter, stenging av anlegg med mer, som vil påvirke Forsvarets operative evne og omdømme.

All statistikk er beregnet fra registrerte data per 19. februar 2016, det tas forbehold om at grunnlaget for 2015 kan endres. For ytterligere data og informasjon vises til forsvarssektorens miljø- og klimaregnskap for 2015, som utgis i slutten av april 2016.



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE ETTER AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

Målsettinger på likestillingsområdet

2015 markerer en viktig milepæl for likestilling i Forsvaret. Innføring av allmenn verneplikt trådte i kraft 1. januar 2015, og gjelder nå for både kvinner og menn født 1. januar 1997 og senere. Forsvaret har lenge hatt som mål å øke kvinneandelen også blant tilsatt personell, herunder befal, vervede og sivile samt få flere sivile og militære kvinner inn i ledende stillinger og ut i internasjonale operasjoner. Dette er faglig begrunnet, blant annet gjennom FNs Resolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet.

Fokuset på mangfold i organisasjonen skyldes først og fremst operative behov og behov for økt kompetansetilfang. Men det handler også om legitimitet, rettferdighet og etikk. I et moderne forsvar har mangfold en verdi i seg selv. Alle mennesker er like mye verd, uavhengig av etnisk eller religiøs bakgrunn, alder, kjønn eller seksuell orientering. Forsvaret arbeider for at det ikke skal være strukturelle, funksjonelle eller kulturelle hindre i veien for at den enkelte skal få utnyttet sitt fulle potensial uavhengig av eksempelvis kjønn, legning, etnisitet og religion. Forsvaret har derfor nulltoleranse for mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Mangfold og inkludering er en naturlig del av Forsvarets styrende dokumenter, og Forsvarets verdigrunnlag fastsetter at Forsvaret skal gjenspeile bredden i befolkningen.

Forsvaret arbeider også med tiltak som skal gjøre organisasjonen godt forberedt på å ta imot flere kvinner til førstegangstjeneste. Undersøkelser tyder på at kvinner har noe mindre kjennskap til Forsvaret enn menn. Forsvaret har derfor satt i verk tiltak for å informere fremtidige vernepliktige, deres foresatte og samfunnet generelt om vernepliktens omfang og innhold. Andre tiltak som fortløpende vurderes er blant annet materielle utbedringer og investeringer, eiendom, bygg og anlegg, personlig bekledning og utrustning samt gjennomgang av stillingskrav og seleksjonskriterier. Arbeidet med å skape gode og inkluderende organisasjonskulturer vil fortsatt være viktig. Forsvarets arbeid med holdninger, etikk og ledelse samt kjerneverdiene respekt, ansvar og mot, er viktige verktøy i arbeidet med å skape og opprettholde gode og inkluderende organisasjonskulturer. Forsvaret forventer at allmenn verneplikt vil være et betydelig bidrag i arbeidet med å øke kvinneandelen, både i førstegangstjenesten og som rekrutteringsbrønn for videre tjeneste.

Fokuset på mangfold i organisasjonen skyldes først og fremst operative behov og behov for økt kompetansetilfang.

Som en del av forberedelsene til allmenn verneplikt startet Luftforsvaret et pilotprosjekt «50/50» på Ørlandet hovedflystasjon september 2014. Her valgte de å ha like mange kvinner og menn til førstegangstjeneste ved en Luftvernavdeling. Erfaringene viser økt samhold og godt arbeidsmiljø gjennom bruk av blandede rom og like krav. Prosjektet har også understreket viktigheten av ledelsens eierskap til prosjektet.

Basert på et behov for kvinner med spesialstyrkekompetanse til å løse fremtidige oppdrag, etablerte Forsvarets spesialstyrker et treårig prosjekt i 2014 der de rekrutterer og trener en ren kvinnetropp. Erfaringene så langt har vært positive, og svært mange av kvinnene som har deltatt, ønsker en videre karriere i Forsvaret på ulike nivåer.

Forsvaret har siden 2003 også delt ut en Likestillingspris på den årlige likestillingskonferansen for å premiere ekstraordinært arbeid på dette feltet. Driftsenhetene i Forsvaret (DIF) har fått i oppdrag å lage regionale handlingsplaner for mangfold og likestilling. Noen driftsenheter hadde disse på plass allerede i 2014, mens andre rapporterer at arbeidet pågår fortsatt. Målet er ansvarliggjøring og forankring av likestillingsarbeidet nedover i organisasjonen, samtidig som avdelingene får et verktøy til å arbeide mer systematisk med likestillingsarbeidet. Forsvaret tror også at en lokal forankring kan øke bevisstheten

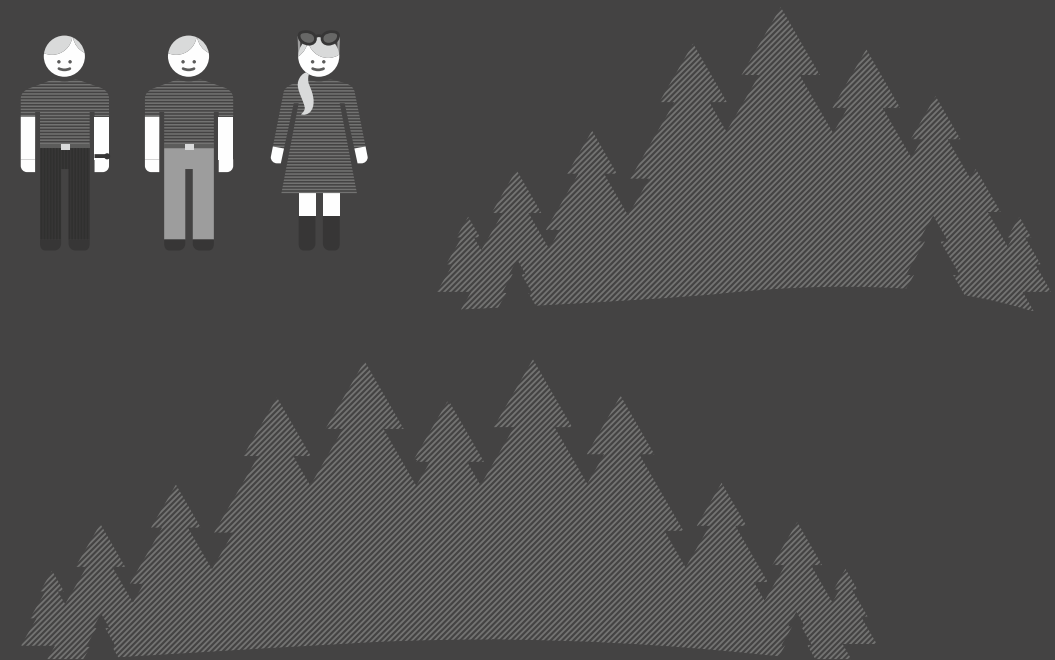
om og interessen for dette arbeidet og gi bedre anledning til å ta tak i utfordringene ved de ulike avdelingene. Handlingsplanene vil også kunne gjøre det lettere å måle effekten av arbeidet. Ambisjonen er at arbeidet for å fremme likestilling og ikke-diskriminering skal integreres i det daglige arbeidet på alle nivåer i virksomheten.

Tilstandsrapportering 2015

Forsvaret har lenge hatt en positiv utvikling både når det gjelder andelen fast ansatte kvinner i militære stillinger og førstegangstjenestegjørende, men fra 2014 til 2015 har økningen flatet noe ut. Totalt har Forsvaret en kvinneandel på omlag 17 prosent (militære og sivile). Kvinneandelen blant militært tilsatte i Forsvaret er 10 prosent, og blant sivile 33 prosent. Andelen sivilt ansatte kvinner er akseptabel, men Forsvaret må fortsatt ha oppmerksomhet på økt andel militært ansatte kvinner. Det undersøkes om omstillingsprosessene som pågår i Forsvaret, kan ha en effekt på personellsammensetningen.

Det kan være mange og sammensatte grunner til at vi ikke har nådd målene. I Norge er yrkesdeltakelsen blant kvinner høy, men jenter og gutter har ulike interesser og preferanser når det kommer til utdannings- og karriere- →

Undersøkelser tyder på at kvinner har noe mindre kjennskap til Forsvaret enn menn. Forsvaret har derfor satt i verk tiltak for å informere fremtidige vernepliktige, deres foresatte og samfunnet generelt om vernepliktens omfang og innhold.



TABELL 6 — DELTID, MIDLERTIDIGE STILLINGER OG FORELDREPERMISJON

I prosent	2013		2014		2015	
	kvinner	menn	kvinner	menn	kvinner	menn
Deltid	48,0	52,0	50,2	49,8	48,0	52,0
Midlertidige stillinger	39,5	60,5	43,2	56,8	40,5	59,5
Foreldrepermisjon	20,0	80,0	21,0	79,0	21,0	79,0

Tallene viser bruk av deltid, midlertidige tilsetninger og foreldrepermisjon. Tallene for deltid omfatter kun sivilt tilsatte. Når det gjelder deltid, er det nærliggende å tro at den enkelte selv har tatt initiativ til å redusere stillingsbrøken da Forsvaret ikke har tradisjon for å lyse ut stillinger med redusert stillingsprosent. Tallene for midlertidige tilsatte omfatter kun sivile, ikke tidsavgrensede kontrakter som vervede, kontraktsbefal og avdelingsbefal. For både deltid og midlertidige stillinger er det kjønnsbalansen blant tilsatte i henholdsvis deltids- og midlertidige stillinger som vises.



→ valg. Dette bidrar til et kjønnsdelt utdanningssystem og arbeidsliv. Forskere antar dette kan skyldes at gutter og jenter oppdras til ulike roller, og at tradisjonelle forventninger til Forsvaret og hva det vil si å være en god soldat, virker begrensende og ekskluderende for både jenter og gutter. Dermed rekrutteres personer som allerede passer inn, noe som reproducerer den tradisjonelle kulturen i Forsvaret.

Erfaringer fra sesjon viser også at kvinner har en tendens til å undervurdere sine egne fysiske kapasiteter og i mindre grad enn menn tror at de passer inn i tjenesten de forventer seg i Forsvaret. Forskning viser også at kvinner mangler kunnskap om Forsvaret. Verneplikt og førstegangstjeneste har over tid vært forbeholdt menn, og kvinner har i mindre grad vært nødt til å forholde seg aktivt til organisasjonen.

Lokalisering av Forsvarets baser kan også være et viktig hinder for mangfoldet i Forsvaret. Mens samfunnsutviklingen går i retning av urbanisering, ligger mange av Forsvarets arbeidsplasser i distriktene. Endrede kjønnsroller og fremveksten av to-karrierefamilien har ført til at valg knyttet til balanse mellom familieliv og karriere, er en problemstilling som gjelder begge kjønn. Det kan imidlertid synes som om kvinner er mindre villige til å flytte fra sentrale strøk for å satse på en karriere i de områdene der Forsvaret er lokalisert. Samtidig er det interessant å merke seg at kvinner deltar i internasjonale operasjoner på lik linje med menn.

Det later til at det er to hovedgrunner til at kvinner slutter i Forsvaret: enten at de har brukt Forsvaret som et springbrett til andre karrierer, eller at de ikke har opplevd seg velkommen i den tradisjonelle organisasjonskulturen. Forsvaret har vært, og er fremdeles mannsdominert, og det er i hovedsak menn som har vært kulturbærere. Selv om det er store variasjoner i organisasjonen, ser det ut til at praksis og noen kulturelle fellestrekk kan være hemmende for kvinners trivsel og karrieremuligheter. Et sjeldent flertall av militære kvinner ved enkelte avdelinger har på samme måte vist seg å være utfordrende for mennenes selvbilde og utvikling av identitet som soldat. Det viser hvor viktig det er med god kjønnsbalanse for alle i Forsvaret. Militær profesjonsidentitet har i lang tid vært knyttet til det å være fysisk robust. Det er imidlertid viktig å være robust på flere måter enn rent fysisk, og dette trenger mer oppmerksomhet i organisasjonen. Forskning antyder også at det eksisterer uheldige organisasjonskulturer med seksualisert språk og humor. Dette virker ekskluderende på kvinner. Forsvaret er derfor svært bevisst betydningen av en god

og inkluderende organisasjonskultur hvor ledere og ansatte sammen tar ansvar og skaper et godt klima med nulltoleranse for brudd på de verdier, holdninger og normer som Forsvaret ønsker.

Utviklingen er generelt positiv når det gjelder andelen kvinner ved Forsvarets skoler og i førstegangstjenesten. Andelen kvinner på befalsskolene har økt fra 14,9 prosent i 2010 til 19,8 prosent i 2015. Det har også vært en merkbar økning i antall kvinner klassifisert som tjenstedyktige soldater, og tall fra desember 2015 viser at 16,5 prosent av de som gjennomfører førstegangstjenesten er kvinner. Dette må anses som en god økning før effekten av allmenn verneplikt har slått inn. Dette viser at arbeidet med å rekruttere kvinner har gitt resultater, selv om progresjonen ikke er i samsvar med ambisjonene. Det har de senere årene vært en betydelig økning i antall kvinner på oberst-/kommandørnivå og høyere i Forsvaret. I 2007 var det tre kvinnelige offiserer på dette nivået. I 2015 er det 14, hvorav én er generalmajor/kontreadmiral. Forsvaret vil fortsette å arbeide aktivt for å få flere kvinner i ledende stillinger, dette gjelder både sivile og militære.

Utviklingen er generelt positiv når det gjelder andelen kvinner ved Forsvarets skoler og i førstegangstjenesten.

Sykefraværet i Forsvaret er totalt sett lavt. Dette skyldes dels demografiske og strukturelle forhold, dels er det et resultat av strukturert arbeid med forebygging og oppfølging av sykdom. 83 prosent av arbeidsstokken i Forsvaret er menn,

som statistisk sett har et lavere fravær enn kvinner. Videre blir de militært ansatte selektert inn blant annet på bakgrunn av generell god helse. Dette diskvalifiserer arbeidstakere som har utfordringer som sannsynliggjør hyppige/lengre sykdomsforhold. I de avdelingene som lettest kan sammenliknes med det sivile arbeidslivet, er sykefraværsprosenten mer lik samfunnsnittet. Forsvaret kunne likevel ikke hatt så lavt fravær om virksomheten ikke gjennomførte et målrettet og systematisk forebyggende arbeid. Forsvaret har vært IA-virksomhet siden 2006, og har stadig bedret sine prosedyrer og kunnskap om forebygging av og oppfølging ved sykdom. Mange av de som er selektert inn på bakgrunn av helse, utsettes også for inntrykk som utfordrer helsen. Uten gode rutiner for ivaretagelse av mannskapene, ville fraværsprosenten vært høyere blant annet i denne gruppen.

I denne rapporten brukes NAVs databank for legemeldte sykemeldinger for å kunne sammenlikne Forsvaret med andre offentlige og private virksomheter. På grunn av omlegging av denne databanken, er data for 2015 ikke tilgjengelig. Egne data tyder imidlertid på at sykefraværet i Forsvaret ligger på tidligere års nivå, godt under snittet i samfunnet forøvrig. Det egenmeldte





→ sykefraværet gikk noe opp i 2015 sammenliknet med tidligere år, med 32 628 tapte dagsverk. Relativt sett er det egenmeldte fraværet høyest blant sivile og kvinner. Også når det gjelder det egenmeldte fraværet ligger Forsvaret betydelig under samfunnsgjennomsnittet. Likevel arbeides det målrettet og systematisk for å forebygge sykdom/fravær i de miljøer der fraværet er høyest samt forbedre prosedyrene for slik å sikre at oppfølging ved fravær bli så hensiktsmessig som mulig.

Personell med innvandrerbakgrunn

Befolkningsframskrivninger fra Statistisk sentralbyrå viser at personer med innvandrerbakgrunn etter hvert vil utgjøre et stort rekrutteringspotensial for Forsvaret. Deler av denne gruppen har høyere fullføringsgrad enn gjennomsnittet av befolkningen innenfor enkelte fagretninger ved universitet og høyskoler. Enkelte har også en tilleggskompetanse i form av kulturell kapital som skiller seg fra majoritetens. Denne kompetansen kan utgjøre en operativ fordel når Forsvaret opererer i et langt mer mangfoldig miljø enn tidligere og i mer komplekse konflikter. Forsvaret ønsker også å spille mangfoldet i samfunnet og arbeider for å motivere og rekruttere personell med etnisk minoritetsbakgrunn til å gjennomføre førstegangstjeneste og søke seg til befalsutdanning.

Per juni 2014 har Forsvaret anslagsvis 2,6 prosent personer med etnisk minoritetsbakgrunn blant de fast ansatte (mot 2 prosent i 2013). Blant de vernepliktige er andelen personell med innvandringsbakgrunn 2,2 prosent, hvorav 0,7 prosent har bakgrunn fra EU/EØS eller USA, Canada, Australia og New Zealand, mens 0,7 prosent har bakgrunn fra Afrika, Asia, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand samt Europa utenfor EU/EØS. I alt har Forsvaret en innvandrerandel på 2,6 prosent. Tallene er hentet fra Statistisk sentralbyrå og viser innvandrerandelen i etaten per 2014. At anslagene er usikre skyldes at Statistisk sentralbyrå opererer med et høyere antall ansatte i Forsvaret enn det som er reelt.

Forsvaret har gjennomført ulike tiltak for å henvende seg til etniske minoritetsgrupper, for eksempel oversatt rekrutteringsmaterieill til forskjellige språk (henvendelse til foreldregenerasjonen) og besøk hos ulike trossamfunn. Forsvaret arbeider kontinuerlig med holdninger, etikk og ledelse, verdigrunnlag og andre forhold som kan lette etniske minoriteters tilgang og integrering i organisasjonen. Andre tiltak er synlig profilering, innkalling av kvalifiserte personer med innvandrerbakgrunn til intervju, tilrettelegging for ulik religionsutøvelse og

tilbud om ulike typer mat i kantiner og på øvelser. Forsvaret har behov for mer forskningsbasert kunnskap om hvilke mekanismer som kan påvirke denne heterogene gruppens ønske om å søke og gjennomføre offisersutdanning.

I 2015 har det vært gjort et betydelig arbeid for å fremskynde sikkerhetsklareringsprosessen for utskrivingspliktige gjennom et pilotprosjekt, der den sikkerhetsmessige skikketheten som kvalifikasjonskrav skal avklares før den enkelte møter opp til førstegangstjeneste. Dette skal utvides til å omfatte alle sesjonssentre i løpet av 2016–2017. Ikke minst vil dette kunne ha betydning for personer med tilknytning til stater Norge ikke har sikkerhetsmessig samarbeid med, siden slike klareringssaker ofte er tidkrevende.

Religion

Forsvaret har tilrettelagt for religionsutøvelse blant annet ved at medlemmer av religiøse trossamfunn har rett til å bære religiøse symboler som det enkelte trossamfunn identifiserer som så betydningsfulle (ikke-diskutable) for troen at disse må bæres synlig av vedkommende for å kunne identifiseres som medlem. Bakgrunnen for tiltaket var at mange tjenestegjør på grunnlag av verneplikt, og ikke som frivillig ansatt. Praksisen er over 20 år gammel og kom før samfunnsdebatten knyttet til at personell som utøver makt på

vegne av staten, skal fremstå som nøytrale.

Forsvaret har også direktivfestet føringer når det gjelder tilrettelegging av spesielle behov vedrørende mat/kosthold, permisjoner i forbindelse med religiøse høytider samt tilgang på bønnerom/stillerom. Feltprestkorps har etablert et prosjekt for å vurdere inkludering av flere tros- og livssynssamfunn. Det pågår også en diskusjon om hvordan Forsvaret best kan imøtekomme og tilpasse seg det livssynsåpne samfunnet, der man både finner økt sekularisering og religiøs pluralisme.

Lesbiske, homofile, bifile og transpersoner – LHBT

Forsvaret har lite forskningsbasert kunnskap om hvordan denne heterogene gruppen har det i organisasjonen og har derfor måttet støtte seg på forskning fra arbeidslivet generelt samt fra andre lands militære styrker.

Forsvaret anser at kunnskap om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk vil kunne redusere fordommer, og er derfor i ferd med å integrere tematikken i etikkundervisningen under førstegangstjenesten. Faktakunnskap finnes også på fagsider på Forsvarets intranett. Magasinene Soldatnytt og Forsvarets forum

→ har hatt redaksjonelt fokus på likestilling og mangfold generelt, men også på LHBT-gruppen spesielt. Forsvaret har også gått offentlig ut med en presisering om at personell som ønsker det, har forsvarsledelsens støtte til å delta i uniform i paraden under festivalen Oslo Pride. Forsvaret deltok også med egen informasjonsstand, materiell og personell under arrangementet for å understreke at verken legning, kjønn eller etnisitet er til hinder for en karriere i Forsvaret. Dette videreføres i 2016.

Forsvaret deltar også i «NATO informal working group on LGBT». Dette er en arbeidsgruppe som på sikt ønsker å være et rådgivende organ for NATOs militærkomité. Policymakere og representanter for LHBT-gruppen møtes for å utveksle informasjon og oppdatere seg på forskning. Forsvaret samarbeider også med andre statlige og nordiske aktører (nordisk forsvarssamarbeid) for å forebygge diskriminering av LHBT-personer.

Som arbeidsgiver er Forsvaret imidlertid klar over og tar på alvor at LHBT-personer kan ha noen særutfordringer, eksempelvis når det gjelder stillinger i utlandet eller internasjonale operasjoner i land hvor ekteskap mellom personer av samme kjønn ikke er akseptert, eller hvor homofili er ulovlig eller sågar knyttet til dødsstraff.

Personell som ønsker det, har forsvarsledelsens støtte til å delta i uniform i paraden under festivalen Oslo Pride.

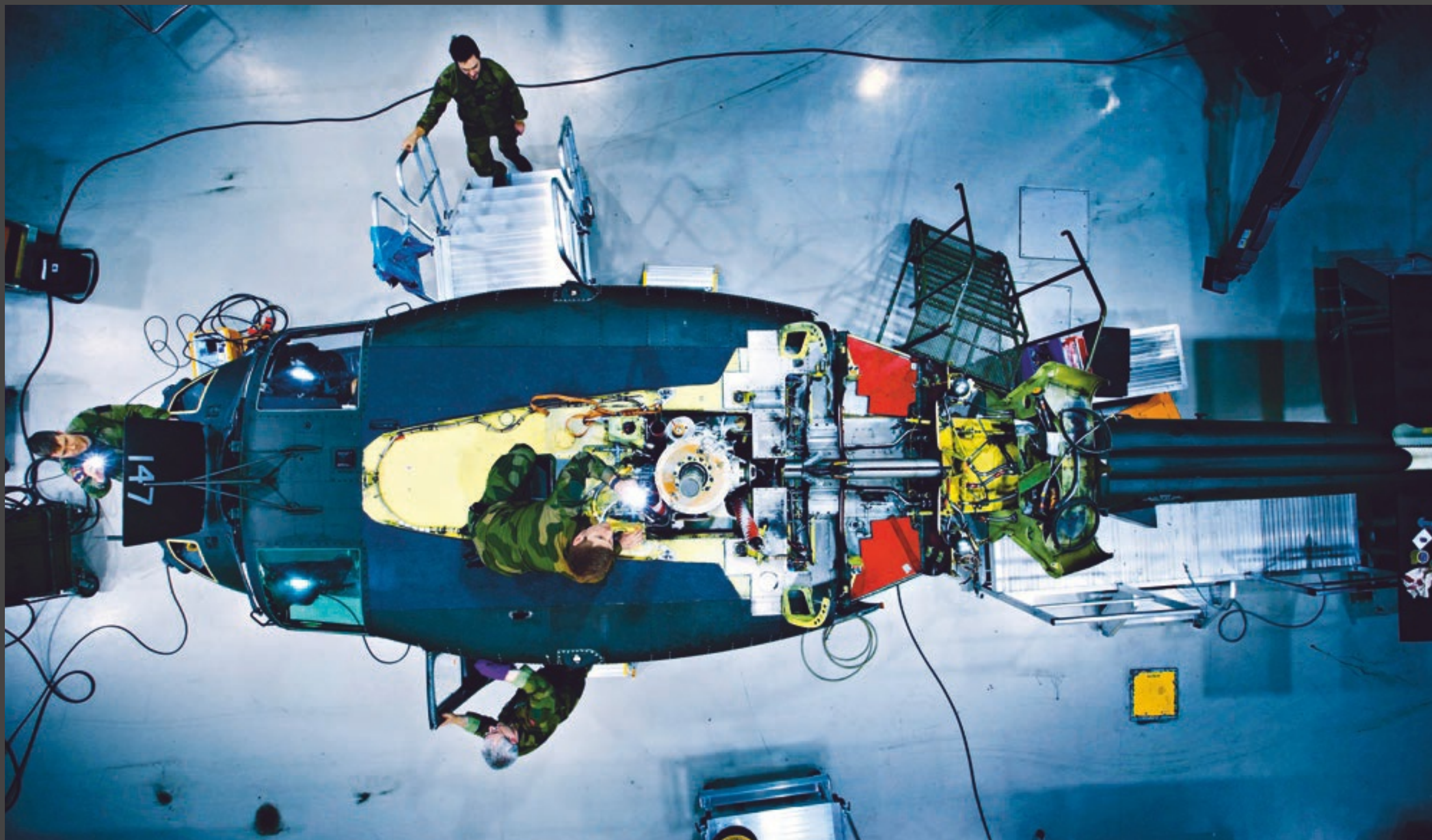
Nedsatt funksjonsevne

Som IA-virksomhet har Forsvaret fokus på nedsatt funksjonsevne. Forsvaret er bevisst at et godt arbeid med denne målgruppen betinger god forebygging og oppfølging samt relevant kunnskap i de rollene som driver oppfølgingsarbeidet. Forsvaret følger systematisk opp funksjonsnedsettelse, uavhengig av om den skyldes naturlige forhold eller skader i internasjonale operasjoner. Det pågår egne utredninger i forbindelse med oppfølging av alvorlig skadde veteraner. Hensikten er å sikre at det ikke finnes svake ledd i oppfølgingskjeden for denne utsatte gruppen.

Forsvaret strekker seg langt for å finne løsninger for arbeidstakere som får svekket arbeidsevne. Gjennom et godt samarbeid med NAV/NAV arbeidslivssentra, søkes det å finne gode løsninger i alle saker som involverer arbeidstakere med særskilte utfordringer.



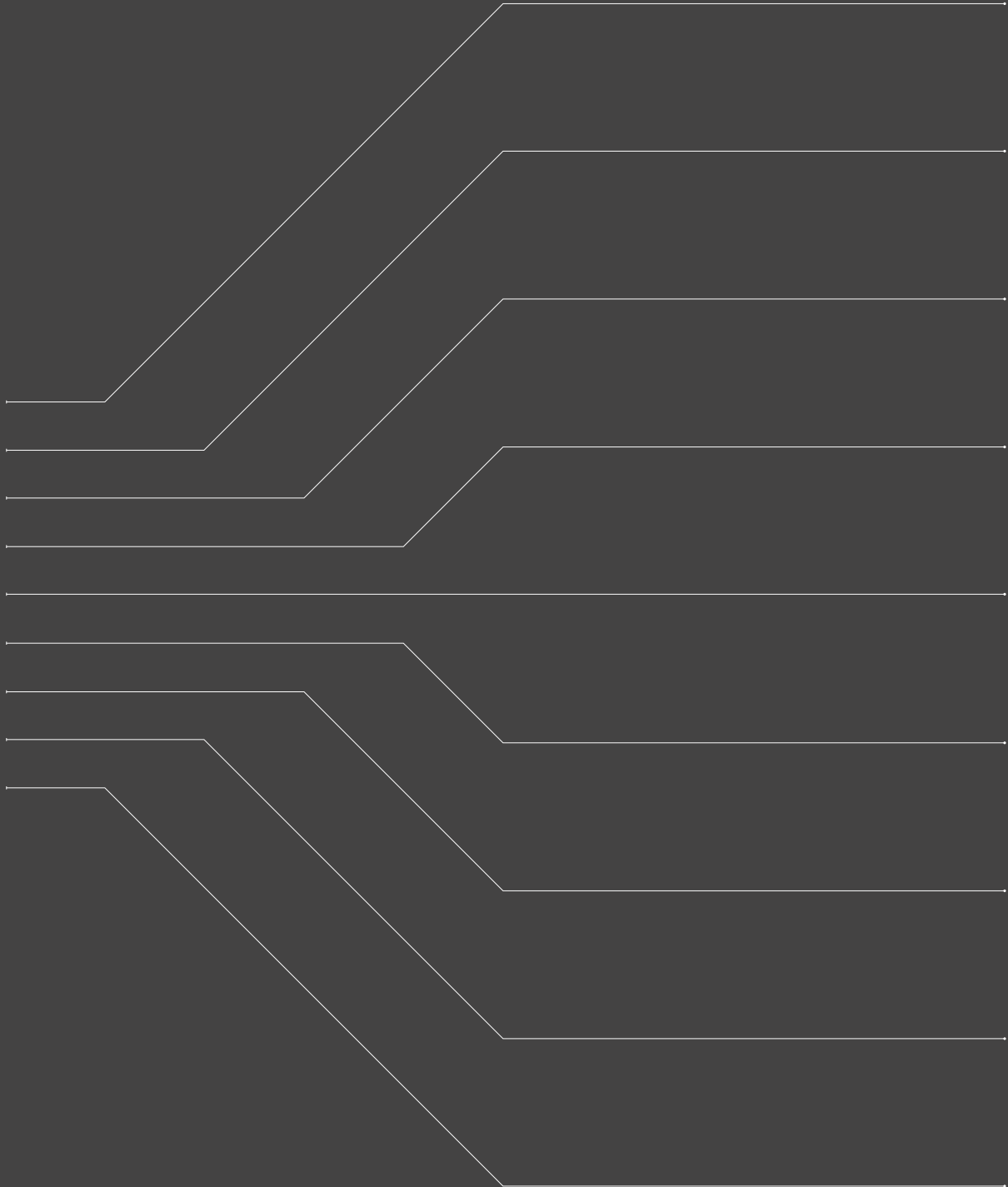
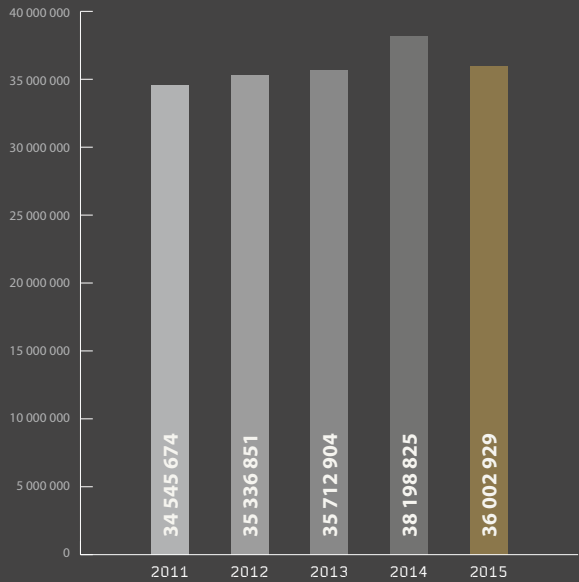
I statistikkdelen av årsrapporten presenteres spesielt relevante tall som viser utviklingen innen forsvarsgrenene, andre avdelinger i Forsvaret og i internasjonale operasjoner.



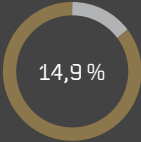
FIGUR 3
TOTALOVERSIKT FORSVARETS AVDELINGER

FORSVARETS TOTALE REGNSKAP
I tusen 2015-kroner:

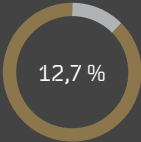
36 002 929



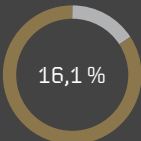
HÆREN
5 372 147



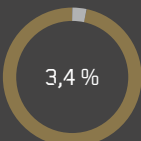
SJØFORSVARET (inkl. Kystvakten)
4 563 564



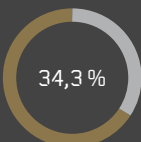
LUFTFORSVARET (inkl. Redningstjenesten)
5 793 929



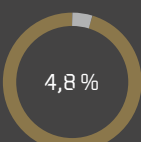
HEIMEVERNET
1 236 644



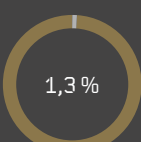
FORSVARETS LOGISTIKKORGANISASJON
(inkl. materiellinvesteringer)
12 354 586



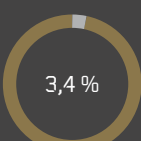
CYBERFORSVARET
1 717 619



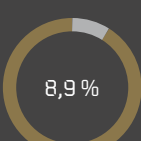
FORSVARETS OPERATIVE
HOVEDKVARTER
485 523



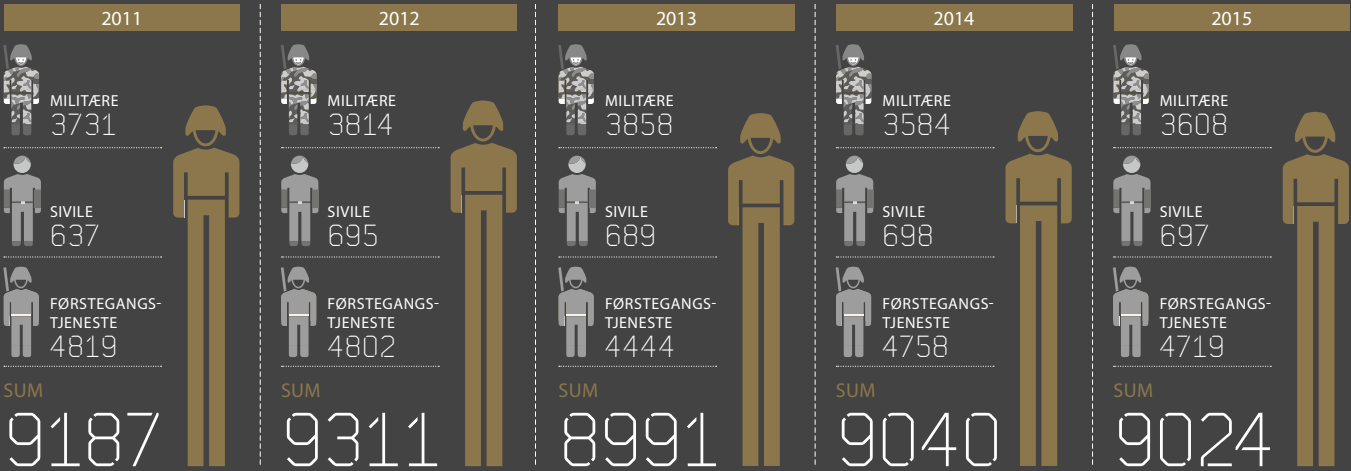
ETTERRETNINGSTJENESTEN
1 236 788



ØVRIGE AVDELINGER
3 242 129



TABELL 7 — ÅRSVERK I HÆREN



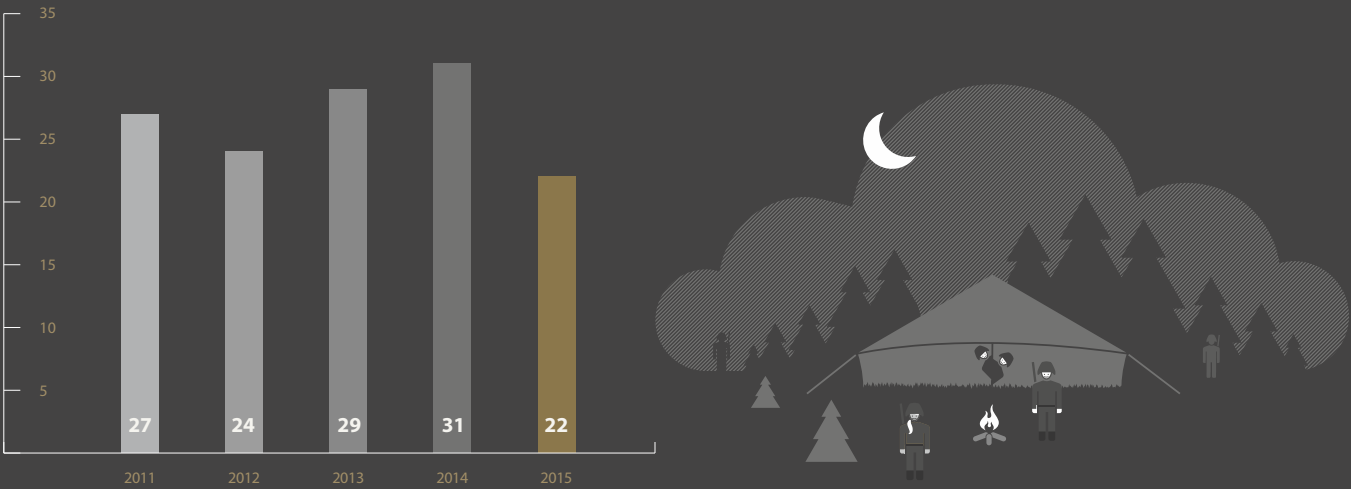
TABELL 8 — REGNSKAP FOR HÆREN

Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	3 669 487	3 821 397	3 581 740	3 396 524	3 284 335
Materiell	1 684 721	1 573 141	1 435 033	1 394 901	1 144 712
EBA	987 642	1 025 574	1 037 603	979 009	943 100
Sum utgifter	6 341 851	6 420 111	6 054 376	5 770 434	5 372 147

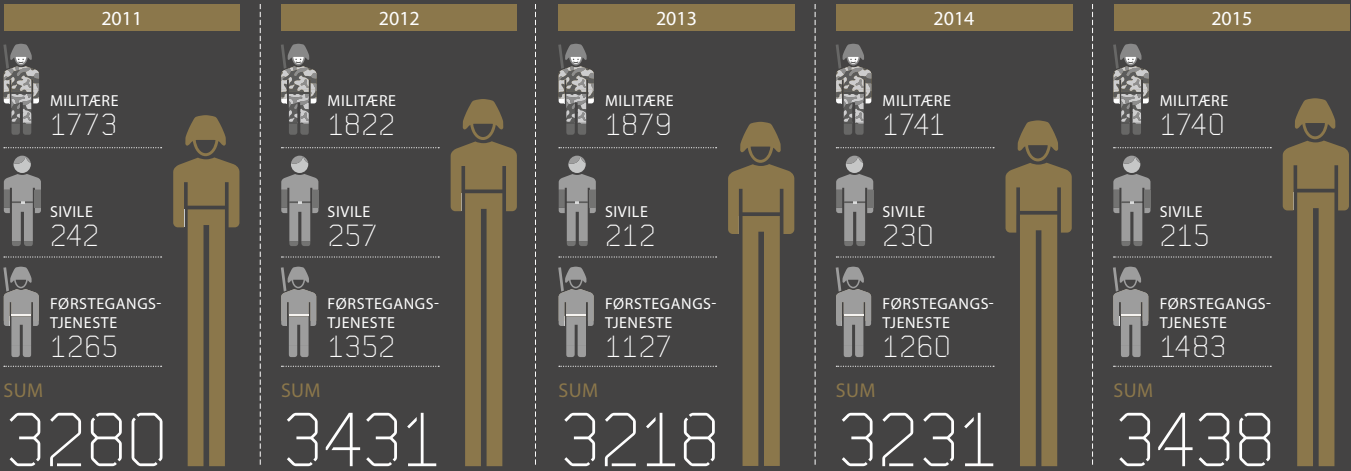
I tusen 2015-kroner. Tallene er avrundet.

FIGUR 4 — AKTIVITETSDATA FOR HÆREN

Øvingsdøgn i snitt per ansatt



TABELL 9 — ÅRSVERK I SJØFORSVARET



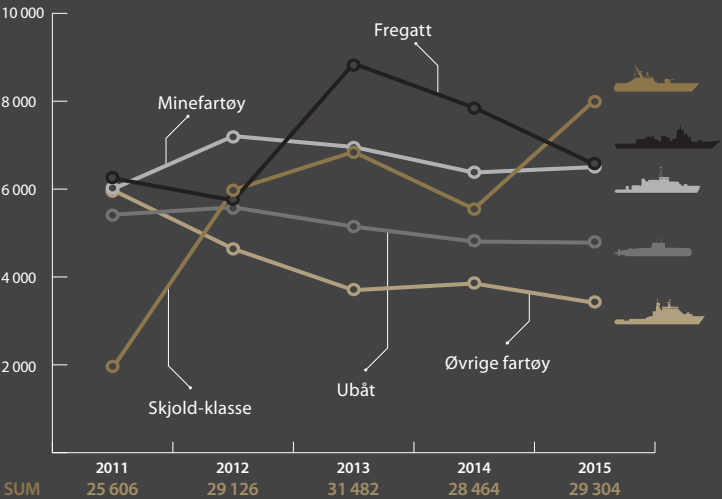
TABELL 10 — REGNSKAP FOR SJØFORSVARET

Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	1 885 051	1 954 148	1 955 392	1 732 125	1 686 744
Materiell	1 489 258	1 547 057	1 625 045	1 609 642	1 498 376
EBA	376 019	338 310	342 958	356 297	377 785
Sum utgifter	3 750 328	3 839 515	3 923 395	3 698 063	3 562 904

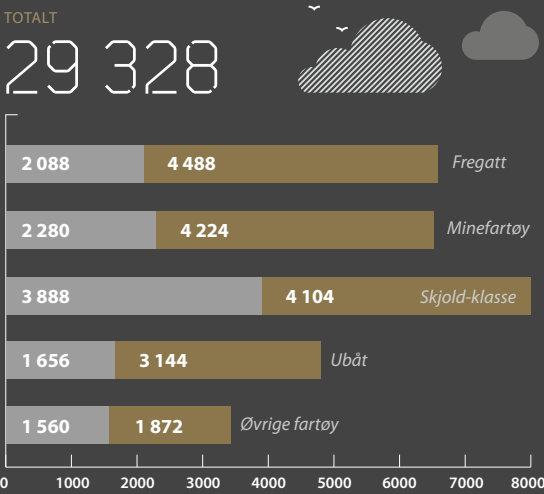
I tusen 2015-kroner. Tallene er avrundet.

FIGUR 5 — AKTIVITETSDATA FOR SJØFORSVARET

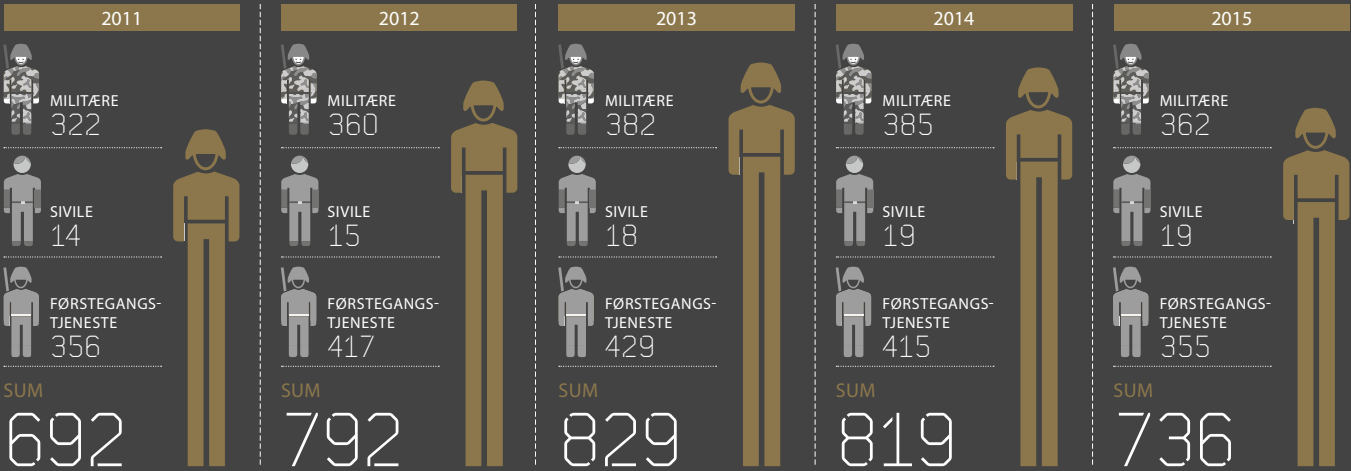
Seilingstimer 2011–2015



Seilingstimer 2015



TABELL 11 — ÅRSVERK I KYSTVAKTEN

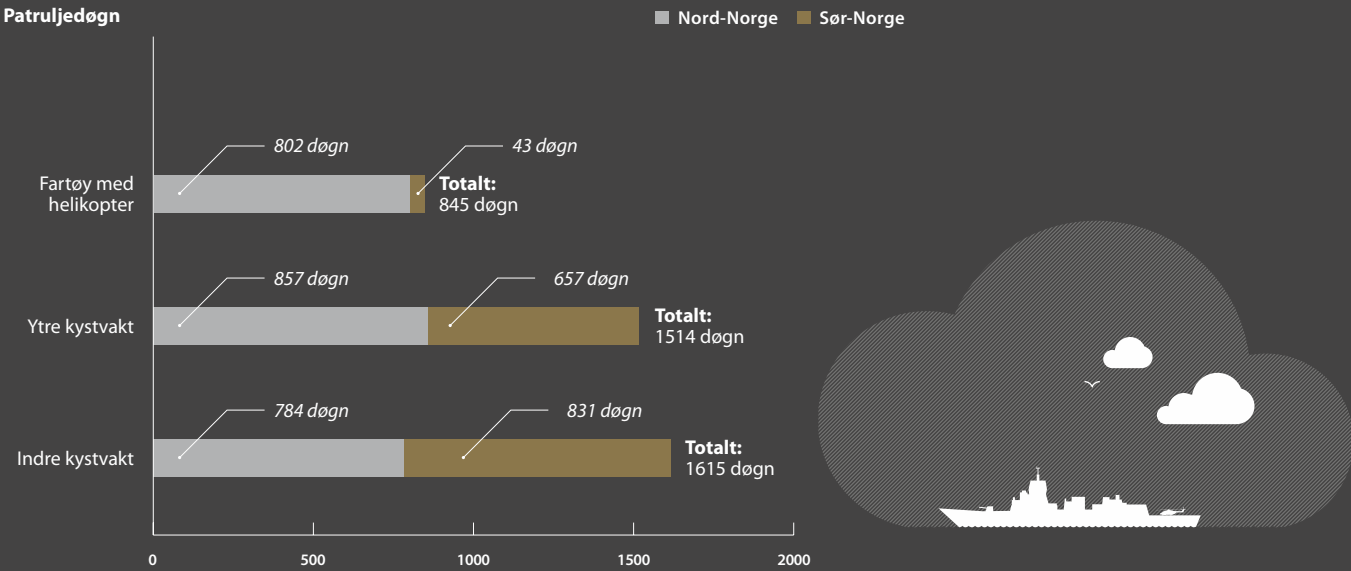


TABELL 12 — REGNSKAP FOR KYSTVAKTEN

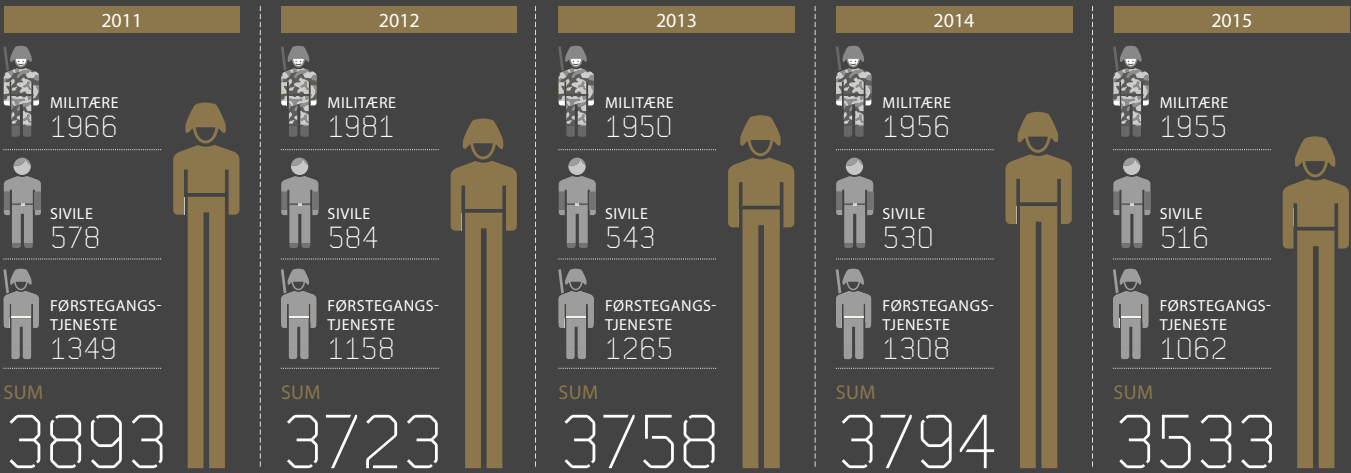
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	405 860	415 311	440 274	479 820	497 765
Materiell	684 122	626 429	622 033	588 231	487 519
EBA	18 158	16 380	17 011	14 511	15 375
Sum utgifter	1 108 140	1 058 120	1 079 319	1 082 561	1 000 660

I tusen 2015-kroner. Tallene er avrundet.

FIGUR 6 — AKTIVITETSDATA FOR KYSTVAKTEN



TABELL 13 — ÅRSVERK I LUFTFORSVARET

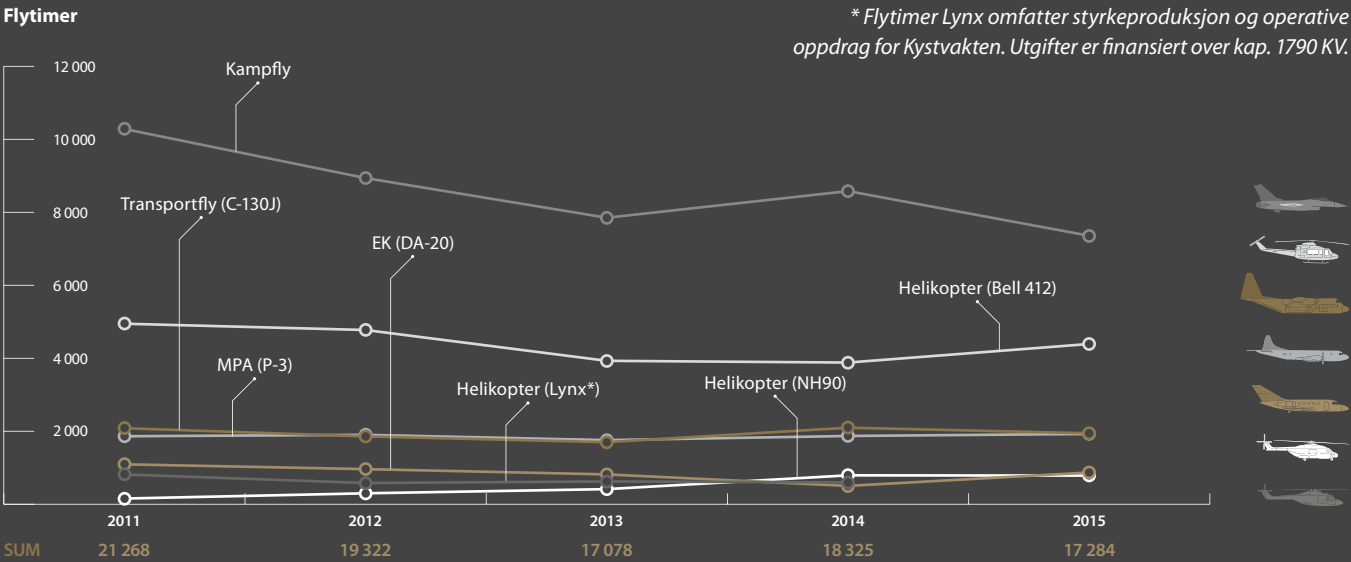


TABELL 14 — REGNSKAP FOR LUFTFORSVARET

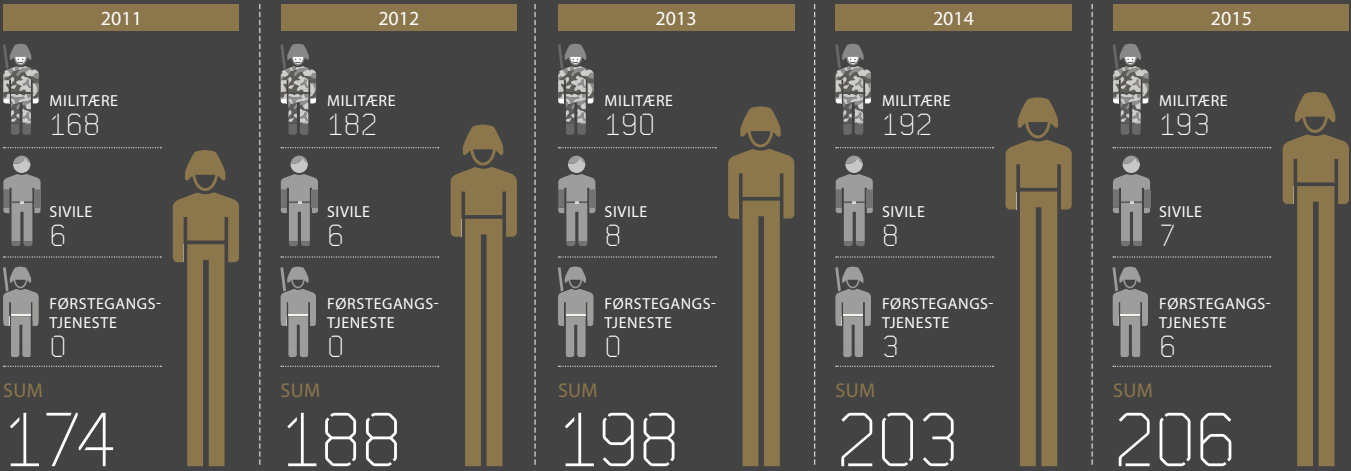
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	2 034 018	2 185 964	2 101 538	2 151 432	2 108 420
Materiell	1 871 010	1 868 211	2 101 758	2 123 551	2 179 567
EBA	775 991	724 026	718 806	718 900	692 189
Sum utgifter	4 681 019	4 778 201	4 922 102	4 993 884	4 980 177

I tusen 2015-kroner. Tallene er avrundet.

FIGUR 7 — AKTIVITETSDATA FOR LUFTFORSVARET



TABELL 15 — ÅRSVERK I REDNINGSTJENESTEN



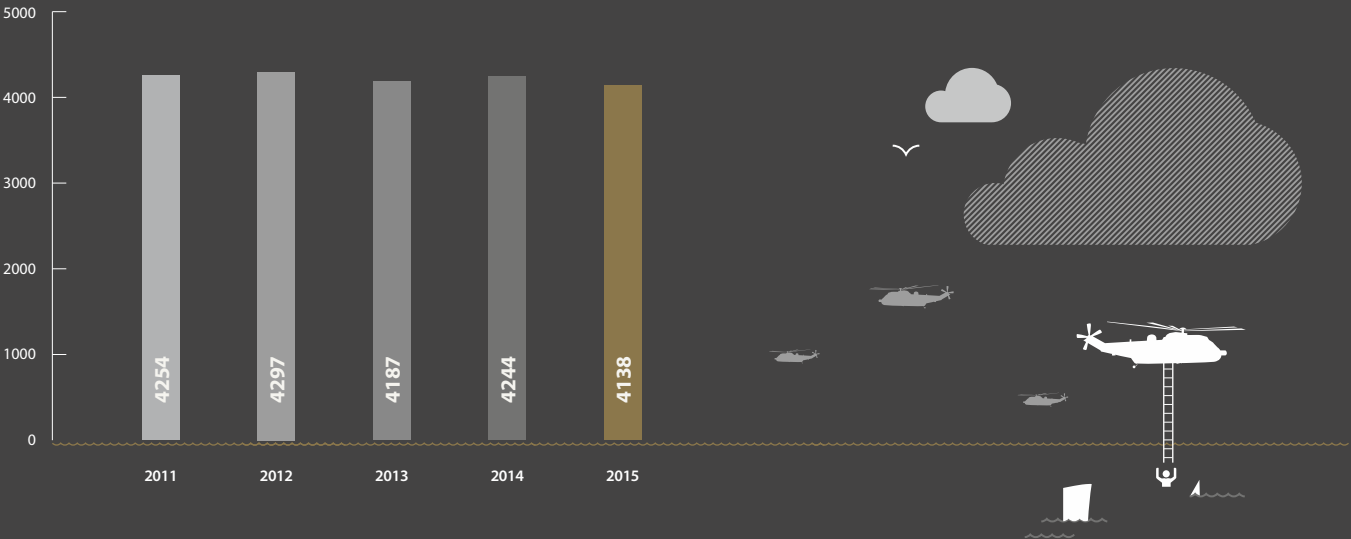
TABELL 16 — REGNSKAP FOR REDNINGSTJENESTEN

Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	206 940	218 179	229 700	242 551	301 441
Materiell	341 451	390 656	463 251	621 795	485 338
EBA	5 821	5 258	3 352	27 635	26 973
Sum utgifter	554 213	614 092	696 303	891 982	813 752

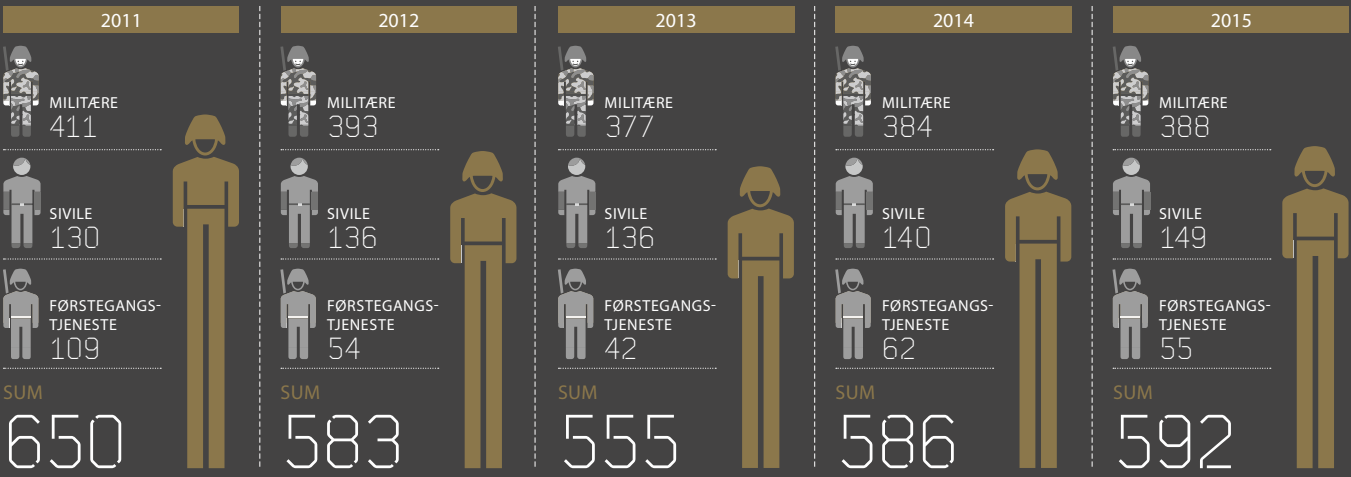
I tusen 2015-kroner. Tallene er avrundet.

FIGUR 8 — AKTIVITETSDATA FOR REDNINGSTJENESTEN

Sea King



TABELL 17 — ÅRSVERK I HEIMEVERNET

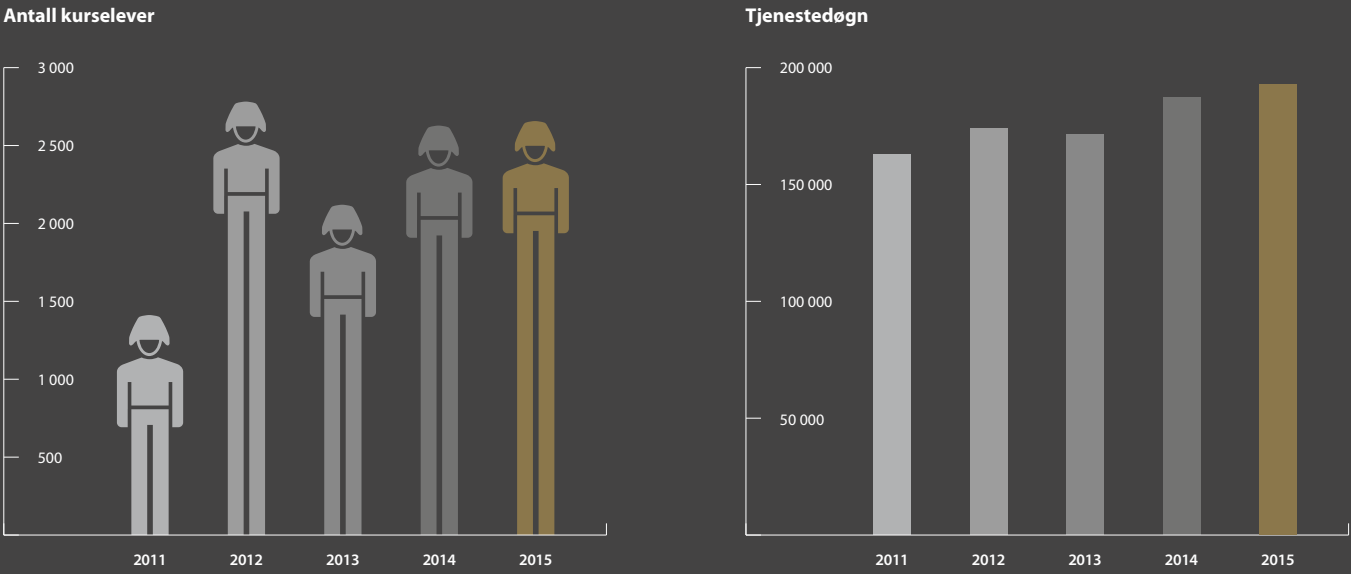


TABELL 18 — REGNSKAP FOR HEIMEVERNET

Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	738 931	743 381	737 163	770 218	783 938
Materiell	324 912	301 920	271 935	337 568	243 748
EBA	217 349	195 629	193 261	203 824	208 958
Sum utgifter	1 281 192	1 240 930	1 202 359	1 311 610	1 236 644

I tusen 2015-kroner. Tallene er avrundet.

FIGUR 9 — AKTIVITETSDATA FOR HEIMEVERNET



TABELL 19 — FORSVARSSTABEN

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	213	225	231	208	196
Sivile	71	87	83	80	85
Førstegangstjeneste	0	0	0	0	0
Sum	284	312	314	288	281
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	291 011	323 076	337 138	325 317	297 592
Materiell	78 130	76 888	55 376	56 953	72 281
EBA	38 774	98 722	123 227	120 463	116 147
Sum utgifter	407 915	498 686	515 741	502 733	486 020

TABELL 20 — FORSVARETS SIKKERHETSAVDELING

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	24	24	30	30	31
Sivile	25	26	28	28	28
Førstegangstjeneste	0	0	0	0	0
Sum	49	50	58	58	59
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	36 986	35 538	39 493	43 845	42 722
Materiell	3 167	2 999	2 629	3 364	2 645
EBA	4 481	2 839	3 115	2 734	2 555
Sum utgifter	44 634	41 375	45 237	49 943	47 922

TABELL 21 — FORSVARETS REGNSKAPSADMINISTRASJON

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	4	3	3	3	3
Sivile	58	59	57	59	61
Førstegangstjeneste	0	0	0	0	0
Sum	62	62	60	62	64
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	34 520	35 685	34 924	34 635	33 365
Materiell	1 113	1 152	1 204	1 138	1 068
EBA	2 327	2 178	2 220	2 330	2 880
Sum utgifter	37 961	39 015	38 348	38 103	37 313

I tusen 2015-kroner. Tallene er avrundet.

TABELL 22 — FORSVARETS LØNNSADMINISTRASJON

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	8	9	7	8	8
Sivile	45	44	41	43	45
Førstegangstjeneste	0	0	0		0
Sum	53	53	48	51	53
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	94 466	82 639	95 389	90 925	83 402
Materiell	1 174	1 095	1 305	1 579	1 607
EBA	2 506	2 658	2 780	2 951	3 526
Sum utgifter	98 146	86 392	99 473	95 455	88 535

TABELL 23 — FORSVARETS MEDIESENTER

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	7	7	10	9	6
Sivile	32	31	35	36	40
Førstegangstjeneste	0	2	2	2	3
Sum	39	40	47	47	49
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	41 801	51 370	50 780	49 843	45 220
Materiell	3 291	2 586	3 000	2 946	2 178
EBA	3 774	-273	1 925	1 258	1 270
Sum utgifter	48 866	53 684	55 705	54 047	48 667

TABELL 24 — FORSVARETS FORUM

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	0	0	0	0	0
Sivile	12	12	11	11	11
Førstegangstjeneste	0	0	0	0	0
Sum	12	12	11	11	11
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	15 874	19 664	14 206	18 319	16 710
Materiell	6 127	2 578	5 162	1 691	1 167
EBA	1 361	-505	285	312	359
Sum utgifter	23 362	21 737	19 653	20 322	18 236

TABELL 25 — LOS-PROGRAMMET

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære		69	59	53	42
Sivile		65	70	69	60
Førstegangstjeneste	(Antall årsverk ikke tilgjengelig)	0	0	0	0
Sum		134	129	122	102
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	95 814	111 259	103 989	98 878	82 336
Materiell	38 716	40 545	53 884	54 095	32 476
EBA	25 168	20 684	22 087	23 922	22 815
Sum utgifter	159 697	172 488	179 960	176 895	137 627

TABELL 26 — FELTPRESTKORPSET

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	59	66	58	57	55
Sivile	4	4	4	4	5
Førstegangstjeneste	3	3	5	4	3
Sum	66	73	67	65	63
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	46 301	47 742	48 354	46 165	44 273
Materiell	1 233	863	751	1 396	941
EBA	645	546	332	504	488
Sum utgifter	48 180	49 151	49 436	48 065	45 702

TABELL 27 — FORSVARETS PERSONELL- OG VERNEPLIKTSSENTER

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	189	193	198	204	219
Sivile	92	96	92	95	109
Førstegangstjeneste	3	11	14	14	15
Sum	284	300	303	313	343
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	527 327	516 832	515 148	477 223	449 115
Materiell	39 292	44 629	39 359	43 021	38 622
EBA	42 816	41 615	39 885	41 782	40 710
Sum utgifter	609 435	603 075	594 392	562 027	528 447

I tusen 2015-kroner. Tallene er avrundet.

TABELL 28 — FORSVARETS HØGSKOLE

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	160	150	139	142	138
Sivile	129	154	140	138	138
Førstegangstjeneste	0	19	15	18	21
Sum	289	323	294	298	297
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	287 161	288 908	279 576	278 121	273 065
Materiell	71 637	69 784	66 808	59 254	55 921
EBA	33 052	26 240	29 928	29 789	29 706
Sum utgifter	391 850	384 932	376 312	367 164	358 693

TABELL 29 — FORSVARETS OPERATIVE HOVEDKVARTER

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	273	246	244	234	204
Sivile	32	27	26	26	25
Førstegangstjeneste	54	51	64	63	61
Sum	359	324	334	323	290
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	338 347	333 993	330 572	320 407	268 893
Materiell	101 932	149 967	75 042	198 567	81 564
EBA	150 979	145 427	127 691	131 586	135 065
Sum utgifter	591 258	629 387	533 305	650 560	485 523

TABELL 30 — FORSVARETS SANITET

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	233	262	277	280	273
Sivile	141	151	135	134	120
Førstegangstjeneste	159	117	162	144	135
Sum	532	530	574	558	528
Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	311 249	324 120	330 589	336 748	310 851
Materiell	89 445	103 635	83 035	78 779	60 011
EBA	50 450	48 004	46 227	45 877	41 066
Sum utgifter	451 144	475 759	459 850	461 404	411 928

TABELL 31 — CYBERFORSVARET

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	486	465	477	477	467
Sivile	598	616	589	617	647
Førstegangstjeneste	178	183	185	198	207
Sum	1 262	1 264	1 251	1 292	1321

Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	806 995	834 275	822 958	848 149	842 243
Materiell	433 761	320 611	609 755	608 066	568 391
EBA	359 461	332 102	330 108	324 851	306 985
Sum utgifter	1 600 217	1 486 988	1 762 822	1 781 066	1 717 619

TABELL 32 — FORSVARETS LOGISTIKKORGANISASJON

Kap. 1740 – årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	631	613	663	662	648
Sivile	2 181	1 910	1 918	1 974	1 969
Førstegangstjeneste	45	85	100	107	92
Sum	2 857	2 608	2 682	2 743	2 709

Kap. 1740 – regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	2 191 170	1 944 354	2 028 836	2 153 515	2 023 282
Materiell	-4 837	632 530	-73 899	-154 026	-352 162
EBA	586 046	509 784	555 747	534 578	500 121
Sum utgifter	2 772 379	3 086 668	2 510 683	2 534 068	2 171 241

Kap. 1760 – årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	146	124	134	188	176
Sivile	142	169	189	271	261
Førstegangstjeneste	0	0	0	0	0
Sum	288	293	323	459	437

Kap. 1760 – regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	343 161	290 209	332 448	459 612	352 536
Materiell	570 429	529 644	554 346	587 141	461 251
EBA	33 320	20 623	19 683	45 575	20 254
Investering (materiell)	7 217 483	6 797 973	6 659 669	7 438 675	5 216 082
Sum utgifter	8 164 392	7 638 450	7 566 146	8 531 002	6 050 123

Kap. 1761 – årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære			39	40	43
Sivile			3	3	5
Førstegangstjeneste			0	0	0
Sum			42	43	48

Kap. 1761 – regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin		44 164	49 702	56 574	71 348
Materiell		511	6 139	12 879	20 428
EBA		2 686	4 979	7 007	9 717
Investering (materiell)		670 748	1 490 751	2 201 706	4 031 729
Sum utgifter		718 110	1 551 571	2 278 166	4 133 221

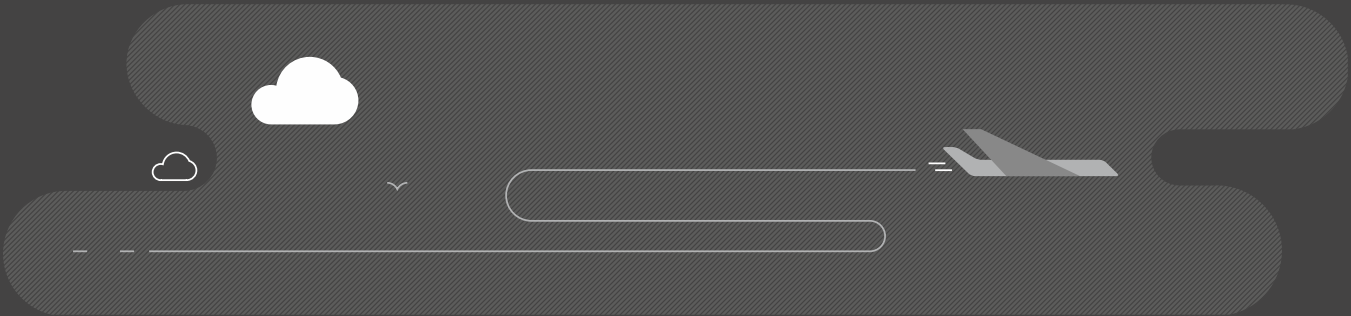
TABELL 33 — FORSVARETS AVDELING FOR KULTUR OG TRADISJON

Årsverk	2011	2012	2013	2014	2015
Militære	226	221	222	219	219
Sivile	94	103	86	91	92
Førstegangstjeneste	255	217	227	235	225
Sum	575	541	535	545	536

Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Personell/admin	175 182	183 883	177 413	188 063	174 165
Materiell	41 679	47 618	40 207	47 270	29 052
EBA	72 175	64 539	67 153	66 918	71 479
Sum utgifter	289 036	296 039	284 773	302 252	274 696

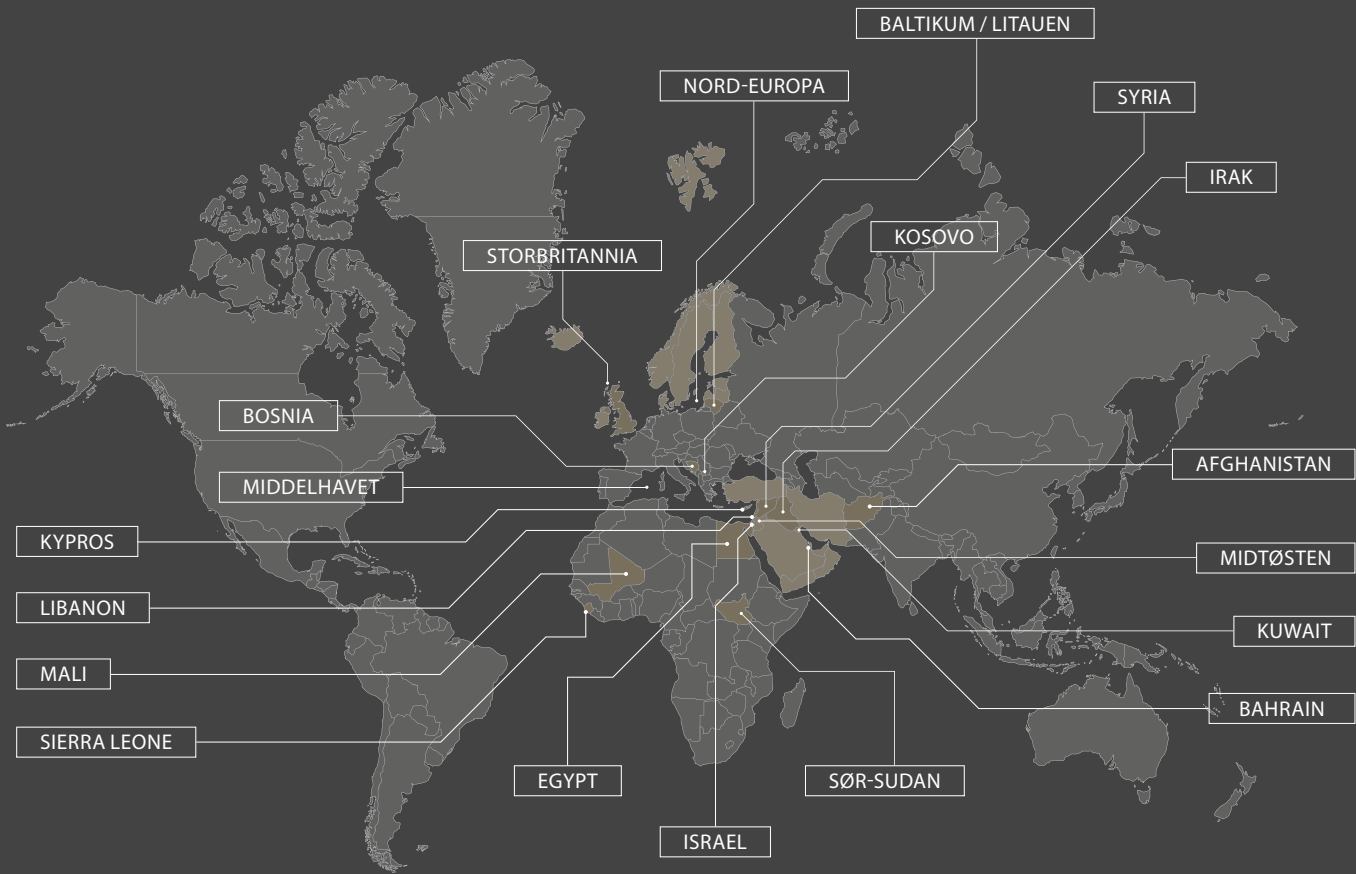
TABELL 34 — ETTERRETNINGSTJENESTEN

Regnskap	2011	2012	2013	2014	2015
Post 21	1 090 459	1 103 946	1 191 641	1 194 871	1 236 788
Sum utgifter	1 090 459	1 103 946	1 191 641	1 194 871	1 236 788



I tusen 2015-kroner. Tallene er avrundet.

TABELL 35 — OVERSIKT OVER INTERNASJONALE OPERASJONER



Operasjon	Land	Type avdeling	Antall	Varighet	Avgitt til
Kosovo Force (KFOR)	Kosovo	Stabsoffiserer	Mindre enn 10	2015	NATO
NATO HQ Sarajevo	Bosnia i Hercegovina	DCOM, Sjef NATO Advisory Team	Mindre enn 10	2015	NATO
UN Mission In South-Sudan (UNMISS)	Sør-Sudan	Stabs- og liaisonoffiserer	16–18	2015	FN
Baltic Air Policing (BAP)	Baltikum, Litauen	Fire F-16, offiserer og støttestruktur	Ca 50	Apr–sep 2015	NATO
Resolute Support Mission (RSM)	Afghanistan	Mentorer, stabsoffiserer og støttestruktur	Ca 50	2015	NATO
Operation Inherent Resolve (OIR)	Irak, Kuwait	Mentorer, stabsoffiserer	100–120	2015	
UN Multidimensional Integrated Stabilization Mission in Mali (MINUSMA)	Mali	Stabsoffiserer	22–25	2015	FN
UN Truce Supervision Organisation (UNTSO)	Midtøsten, Israel, Libanon, Syria	Observatører og stabsoffiserer	13	2015	FN
Multinational Forces and Observers (MFO)	Egypt, Israel	Stabsoffiserer	Mindre enn 10	2015	MFO
UN Peacekeeping Force in Cyprus (UNFICYP)	Kypros	Styrkesjef, stabsoffiserer	Mindre enn 10	2015	FN
Combined Maritime Forces (CMF)	Bahrain	Stabsoffiser	Mindre enn 10	2015	US 5th Fleet
SNMG1	Nord-Europa, Middelhavet	Fregatt	145	Andre halvår 2015	NATO
SNMCMG1	Nord-Europa, Middelhavet	Minefartøy	45	2015	NATO
Operasjon GRITROCK	Sierra Leone	C-130J	Mindre enn 10	Jan–feb	Storbritannia
NATO Shipping Centre	Storbritannia	Stabsoffiser	Mindre enn 10	2015	NATO



FORSVARET.NO

