



# Innst. 384 S

(2012–2013)

## Innstilling til Stortinget fra utenriks- og forsvarskomiteen

Meld. St. 14 (2012–2013)

### Innstilling fra utenriks- og forsvarskomiteen om Kompetanse for en ny tid

Til Stortinget

#### Sammendrag

Forsvarssektoren står foran en ny fase i en lang omstillingsprosess. Den handler om sektorens viktigste ressurs, nemlig menneskene. Den handler om å sette kompetanse i sentrum. Kompetanse er avgjørende for å videreutvikle vårt moderne innsatsforsvar i en verden som forandrer seg raskt. Kompetanseområdet er ikke i tilstrekkelig grad tilpasset fremtidens behov og nye sikkerhetspolitiske utfordringer. Samfunnstrender tilsier at hele forsvarssektoren må belage seg på tøffere konkurranse om kvalifisert personell i fremtiden. Den rivende teknologiske utviklingen har ført til langt mer komplekse materiell- og våpensystemer, som nye fregatter og kampfly. Forsvarssektoren må ha medarbeidere som kan operere og vedlikeholde det nye avanserte materiellet, og som kan håndtere sammensatte og komplekse oppgaver. Forsvarsetaten vil alltid ha behov for personell med gode fysiske og militærspesifikke ferdigheter. Samtidig er det behov for kompetanse innen et bredere spekter av områder enn før for å løse nye oppgaver, og behovet for spesialisering og spisskompetanse øker.

For å øke den operative evnen må forsvarssektoren preges av mangfold og fleksibilitet. Fremtidens medarbeidere vil ha andre forventninger og stille høyere krav til en arbeidsgiver. De som er unge i dag vil forvente utviklingsmuligheter, kontinuerlige utfordringer og mulighet til å kombinere jobb og

familieliv. Lokaliseringen på færre og mindre steder kan gi rekrutteringsutfordringer.

For å kunne løse mer komplekse oppgaver og sikre at forsvarssektoren fortsatt leverer den operative evnen som kreves, er det nødvendig å rekruttere medarbeidere fra et bredere segment i samfunnet. De ulike virksomhetene må ta opp i seg og utnytte et større mangfold. Sektoren må gjenspeile det samme mangfoldet som preger resten av samfunnet, enten det gjelder etnisk bakgrunn, likestilling mellom kjønnene eller aldersspredning. Det er en målsetting å rekruttere og beholde flere kvinner i Forsvaret, spesielt i militære stillinger. Tiltakene hittil har ikke gitt ønsket effekt.

Den militære profesjonen er unik fordi den skal løse operative oppgaver i fred, krise og krig. Dette krever en distinkt profesjonsutvikling og spesialisering. Parallelt med dette er det av stor betydning å rekruttere og beholde personell med sivil utdanningsbakgrunn for å bekle stillinger der militær kompetanse ikke er påkrevet. Slike stillinger kan for eksempel være innenfor områder som administrasjon, økonomi, miljø og forvaltning.

Forsvaret har behov for færre generalister og flere spesialister. Normen i Forsvaret er fortsatt tidsbegrensede stillinger og hyppige jobbrotasjoner. Mens teknologiutviklingen betyr at mange oppgaver i dag krever spisskompetanse, er personellordninger og karriereveier ikke godt nok tilpasset behovet for spesialisering og kontinuitet.

Forsvarssektoren må se sitt kompetansebehov og sin kompetanseproduksjon som en del av samfunnets samlede ressurser. Det innebærer å sørge for kompetanseflyt og utveksling av kunnskap mellom de ulike virksomhetene internt i forsvarssektoren og med resten av samfunnet, og å etablere samarbeid og allianser der det er formålstjenlig.

Denne stortingsmeldingen presenterer tiltak som vil iverksettes på kort sikt, og områder som krever ytterligere utredninger og veivalg. Tiltakene som så langt er skissert, kan gjennomføres innen rammen av gjeldende langtidsplan for forsvarssektoren, Prop. 73 S (2011–2012). Eventuelle økonomiske og administrative konsekvenser av anbefalinger i de videre utredningene vil utredes og legges frem som del av disse. Tiltakene inndeles i fire områder; strategisk kompetansestyring, kompetanse integrert i ledelse og styring, effektive systemer for forvaltning og utvikling av kompetanse samt samarbeid og åpenhet.

Meldingen er delt inn i åtte kapitler. Kapittel 1 beskriver endringer og trender i forsvarssektoren og samfunnet. De påfølgende kapitlene 2–5 omhandler fire aspekter som vil være avgjørende for at sektoren skal kunne møte fremtidens kompetanseutfordringer; Forsvaret som kompetanseorganisasjon, større mangfold blant de ansatte, økt fleksibilitet med hensyn til å gjøre kompetanse tilgjengelig og mer åpenhet og samarbeid med andre. Kapittel 6 handler om behovet for økt kvinneandel i Forsvaret. Kapittel 7 tar for seg ett område som Stortinget har bedt om at det redegjøres spesielt for, jf. Innst. 388 S (2011–2012), ordninger for ulike personellkategorier i sektoren, herunder befalsordningen i særdeleshet. Kapittel 8 handler om hvordan reformen skal gjennomføres og presenterer tiltaksområder, videre utredninger og politiske føringer for det videre arbeidet.

Det vises for øvrig til Meld. St. 14 (2012–2013) Kompetanse for en ny tid for ytterligere detaljer.

## Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Eva Kristin Hansen, Stein Erik Lauvås, Nina Mjøberg, Sverre Myrli, Tore Nordtun og Helga Pedersen, fra Fremskrittspartiet, Jan Arild Ellingsen, Siv Jensen, Peter N. Myhre, Tom Staahle og Karin S. Woldseth, fra Høyre, Ivar Kristiansen, Eivind Saga og lederen Ine M. Eriksen Søreide, fra Sosialistisk Venstreparti, Snorre Serigstad Valen, fra Senterpartiet, Lars Peder Brekk, og fra Kristelig Folkeparti, Kjell Arvid Svendsen, viser til Meld. St. 14 (2012–2013) Kompetanse for en ny tid.

Komiteen erkjenner at regjeringen gjennom Forsvarsdepartementet (FD) har ansvar for utforming og iverksetting av norsk sikkerhets- og forsvarspolitik. Dette fordrer at Forsvarsdepartementet følger opp de politiske vedtak som fattes og analyserer de behov som må dekkes for å kunne gjennomføre vedtakene. Komiteen mener det er nødvendig at Forsvarsdepartementet gjennom forsvarsministeren fort-

løpende kommer til Stortinget med de eventuelle utfordringer man får dersom vedtatt politikk ikke kan gjennomføres. Det er Stortinget som er bevilgende og lovgivende myndighet, og således er det naturlig og nødvendig å involvere Stortinget i prosesser som krever endringer i bevilgninger og lovendringer.

Komiteen merker seg at den militære profesjon er unik fordi den skal løse operative oppgaver i fred, krise og krig. Dette må derfor ha et fokus i det videre reformarbeidet.

Komiteen mener menneskene er Forsvarets viktigste ressurs. De ansatte i forsvarssektoren er avgjørende for Forsvarets evne til å levere. Forsvarssektoren er sammensatt og består av en lang rekke ulike personellkategorier med ulike karriereløp, oppgaver og bakgrunn. Komiteen er opptatt av at forsvarssektoren blir oppfattet som en forutsigbar og attraktiv arbeidsgiver. Det er viktig for Forsvarets operative kapasitet at sektoren makter å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse. Komiteen er derfor positiv til at det nå foreligger en plan for hvorledes personell- og kompetanseområdet skal utvikles. Komiteen viser for øvrig til sine merknader vedr. personell og kompetanse i Innst. 388 S (2011–2012), jf. Prop. 73 S (2011–2012).

Komiteen merker seg at det fortsatt er en rekke områder som skal utredes videre, og denne meldingen kan således ses på som et godt grunnlag for den personell- og kompetansereformen som nå initieres. Komiteen ser det som positivt at Forsvaret som den første etaten i staten skal gjennomføre en gjennomgripende analyse av organisasjonens kompetansebehov.

Komiteen registrerer at FD i samarbeid med Forsvaret vil definere hvilken kompetanse som er påkrevd for å løse dagens og morgendagens oppdrag. I denne prosessen forventer komiteen at de fagmiljøer tilrådinger blir tillagt stor vekt. Forsvarets stillingsoppsett skal gjennomgås med tanke på at etatens reelle behov for kompetanse skal være bærende. Komiteen vil understreke betydningen av at det er de reelle behov som skal legges til grunn.

Komiteen merker seg at prosessen med faktabasert kompetanseanalyse består i å definere behovet for kompetanse, kartlegge eksisterende kompetansebeholdning, definere gapet og gjennomføre tiltak for å lukke disse. Dette er en logisk tilnærming. Komiteen registrerer at det er etablert et prosjekt for å utvikle metodikk for og erfaringer med kompetanseanalyse. Komiteen er ikke kjent med innholdet i en slik analyse, men forutsetter at den er robust og tydelig og gir et solid grunnlag for den videre prosess.

For å kunne gjennomføre en slik analyse må Forsvarets oppgaver og struktur være kjent. Det er etter komiteens oppfatning naturlig at behovsanalysen tar utgangspunkt i den struktur og de oppgaver Stor-

tinget vedtok ved behandling av Prop. 73 S (2011–2012), jf. Innst. 388 S (2011–2012). Komiteen mener ikke med dette at man i analysen og arbeidet med reformen skal være begrenset til utelukkende å se på nåværende utfordringer. Det er viktig at arbeidet er fremtidsrettet og tar opp i seg de endringer som vil følge som konsekvenser av kommende investeringer og innfasing av materiell, samt andre samfunnsmessige utfordringer som kan medføre endrede forhold for Forsvarets situasjon. Forsvarets omstilling har medført en rekke endringer knyttet til organisasjonens oppbygging og virke. Dagens nettverksbaserte innsatsforsvar har andre utfordringer og oppgaver enn tidligere. Dette medfører behov for kompetanse på flere områder, samtidig som nye behov dukker opp.

Komiteen ser utfordringer knyttet til rekruttering av personell i konkurranse med det sivile arbeidsmarkedet. Komiteen mener det derfor er viktig å legge til rette for karriereløp som er forutsigbare og stimulerende for den enkelte arbeidstaker. Muligheter for videre utdanning og mer fleksible muligheter for å jobbe andre steder i organisasjonen vil kunne være med på å holde på personellet.

Komiteen er opptatt av at arbeidstakerorganisasjonene trekkes inn i arbeidet med reformen. Det er avgjørende for resultatet av reformen at det er et godt klima og gjensidig forståelse mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne.

Forsvarssektoren kan beskrives som svært sammensatt. Sektoren har alt fra ren forskningsaktivitet ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI), til analysearbeid ved Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) og operatører i spesialavdelingene. Dette fordrer et bredt spekter av utdanning og kompetanse. Kompetansebehovet defineres ut fra de behovet Forsvaret har. Forsvarssektoren skal underbygge Forsvarets kapasiteter og operative evne.

Komiteen vil understreke at fundamentet i Forsvaret er, og vil være, verneplikten og at dette er den fremste rekrutteringsbase for å dekke Forsvarets behov for daglig tjeneste og soldatutdanning.

Komiteen noterer at evnen til planlegging og gjennomføring av operasjoner er kjernen i den militære profesjonen. Komiteen ser at det er behov for kompetanse som går utover den militære profesjon. Dette innebærer at forsvarssektoren rekrutterer personell med utdanning fra institusjoner utenfor Forsvaret. Komiteen finner det naturlig at det ansettes personell med sivil kompetanse i stillinger der denne type kompetanse er etterspurt, i de tilfeller det ikke er behov for militær kompetanse. Ordningen med å gi personell med sivil bakgrunn en militær tilleggsutdanning finner komiteen hensiktsmessig.

Komiteen vil påpeke de utfordringene som er knyttet til ulike tilsettingsformer for befal og sivile,

og ser det som naturlig at dette forholdet utredes i det forestående arbeidet.

For å sikre at forsvarssektoren har en kontinuitet og tilføring av kompetanse, er det viktig å se på hvem og hvordan man rekrutterer, utvikler og beholder personellet. Mangfoldet av oppgaver og muligheter i forsvarssektoren bør være en positiv faktor for å knytte til seg rett personell. Komiteen vil i denne sammenheng peke på at styrking av kvinneandelen i så måte er en viktig faktor. Kvinner er en stor og viktig ressurs som sektoren må tiltrekke seg i større grad enn i dag.

Komiteen mener at et kjennetegn på et likestilt samfunn er at både menn og kvinner er representert på alle nivåer og alle områder i arbeidslivet. Etter komiteens prinsipielle syn bør Forsvaret ikke være noe unntak, og den lave kvinneandelen er derfor ikke i pakt med det samfunnet Forsvaret er en del av. Dette innebærer at Forsvaret ikke i tilstrekkelig grad nyttiggjør seg den kompetanse og de ressurser kvinner kan tilføre organisasjonen. Komiteen er derfor enig i målsettingen om å øke kvinneandelen blant både vernepliktige, befal og vervede. Komiteen innser at utfordringen med å øke kvinneandelen i Forsvaret har flere dimensjoner, og at det over tid er iverksatt en rekke tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret, uten at disse så langt har hatt tilstrekkelig effekt. Det er avgjørende at Forsvaret selv identifiserer nødvendige tilretteleggingstiltak for å ta imot flere kvinner – både av praktisk og administrativ art. Komiteen viser i den forbindelse til gjennomgangen av slike tiltak ved Stortingets behandling av Innst. S. nr. 31 (2007–2008), jf. St.meld. nr. 36 (2006–2007).

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Kristelig Folkeparti, viser til at etter at stortingsmeldingen ble lagt frem, har en rekke av stortingspartienes landsmøter fattet vedtak om innføring av kjønnsnøytral verneplikt. På denne bakgrunn fremmer flertallet følgende forslag:

«Kjønnsnøytral verneplikt innføres i Norge. Stortinget ber regjeringen legge fram forslag til nødvendige lovendringer snarest mulig, slik at kjønnsnøytral verneplikt kan innføres.»

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti viser til at Kristelig Folkepartis landsmøte i sitt program for neste stortingsperiode vedtok følgende avsnitt om verneplikten:

«Verneplikten er et bærende element i rekrutteringen til Forsvaret. Kjernen i verneplikten er at alle tjenestedyktige norske mannlige statsborgere skal stå til disposisjon for nasjonen fra de er 18 til de er 44 år. Verneplikten er sentral for Forsvarets forankring og

legitimitet i det norske samfunn og sikrer rekruttering av personer som er skikket til militærtjeneste.

Utviklingen av militærtjenesten er i kontinuerlig endring parallelt med teknologisk utvikling av materiellet. Vi må være åpne for å diskutere fortløpende om organiseringen samsvarer med teknologit utviklingen og morgendagens behov.

KrF ønsker ikke allmenn verneplikt for kvinner. KrF støtter at sesjonen er gjort obligatorisk for kvinner for å sikre at kvinner som ønsker å gjøre militærtjeneste, får relevant informasjon om dette.

Grunnleggende militær trening bør være et minstekrav for alle soldater, og de bør få en utdanning som tilfredsstiller operative krav og utdanningsmål. Forsvaret har for tiden behov for færre soldater enn dem som til enhver tid godkjennes som tjenestedyktige på sesjon. Det er derfor enda viktigere at de som faktisk avtjener verneplikten får gode rammebetingelser både i form av utdanning og økonomisk kompensasjon. Det å bli innkalt til militærtjeneste er en tillitserklæring, gir god skolering og er et viktig samfunnsoppdrag.»

Komiteen har merket seg at det i mediene den senere tid har fremkommet en rekke eksempler på at ungdom som ønsker å tjenestegjøre i Forsvaret, av ulike årsaker ikke får avtjent førstegangstjeneste. Komiteen ser dette som uheldig. Komiteen er opptatt av at Forsvaret skal tiltrekke seg godt motiverte og egnede ungdommer til både førstegangstjeneste og videre karriere i Forsvaret. Komiteen finner det uheldig at motiverte ungdommer kommer i en situasjon hvor de har lagt opp til avtjening av førstegangstjeneste eller utdanning i Forsvaret, for så å bli avvist av grunner som i mange tilfeller kunne vært avklart langt tidligere. Komiteen mener sesjonen må bli gjennomført på en slik måte at alle kjente, fysiske eller andre, årsaker til at den enkelte ikke kan tjenestegjøre, blir kartlagt og meddelt den det gjelder. Videre må informasjonen som sendes til dem som innkalles til sesjon og søker utdanning i Forsvaret, bli bedre. Komiteen ser store samfunnsmessige fordeler ved at mange gjennomfører førstegangstjeneste, og mener det er en fordel for Forsvaret at det er nok tilgjengelige mannskaper gjennom hele året. Komiteen er opptatt av at Forsvaret legger opp til en bred rekruttering og søker å benytte den enkelte tjenestegjørende på en motiverende og givende måte både for den enkelte og Forsvaret. Dette vil etter komiteens oppfatning være med på å sikre Forsvaret en god og varig rekruttering.

Komiteen har merket seg at Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO) i stor grad er fornøyd med meldingens innhold knyttet til lærlingeordningen i Forsvaret, men at det stilles spørsmål ved at meldingen ikke beskriver hvordan Forsvaret skal kunne gjøre seg nytte av lærlingene etter læretiden. Komiteen mener i likhet med TMO at det er bra for samfunnet at Forsvaret kan tilby lærlingeplasser, men ikke særlig god økonomi dersom deres kompetanse

ikke blir utnyttet etter endt læretid. Meldingen sier videre at dagens opptakskrav for militære lærlinger må evalueres for å øke antallet militære lærlinger. Komiteen registrerer at TMO ser på muligheten for å være militær lærling som enestående for den enkelte, men mener det er viktig at man ikke senker kravene for å bli lærling for å fylle et kvantitetsmål. Komiteen er enig med TMO i at det alltid må være slik at Forsvarets minstekrav til militær utdanning og kompetanse ligger i bunn. Kravene kan godt evalueres, men det må ligge til grunn at den enkelte får tilstrekkelig soldatutdanning etter dagens standard parallelt med lærlingeløpet. Soldatkompetansen en militær lærling får i løpet av førstegangstjenesten er viktig å ivareta, tatt i betraktning at denne gruppen også er soldater. Spesielt er dette viktig å tenke på dersom man i større grad skal overføre støttefunksjoner fra vernepliktige mannskaper til lærlinger.

Komiteen noterer at det er nødvendig med mer fleksible ordninger for å gjøre kompetanse tilgjengelig der det er behov. Videre merker komiteen seg at det skal være kompetanse som avgjør om en sivil eller en militær tilsettes i en stilling, så fremt den militære profesjonskompetanse ikke er avgjørende. Komiteen vil her understreke at det er avgjørende for Forsvaret at personell også i administrative stillinger har en kunnskap om og forståelse for den militære profesjon, slik at Forsvarets operative evne blir understøttet på en hensiktsmessig måte.

For å tilføre rett kompetanse til Forsvaret merker komiteen seg at det kan åpnes for større bruk av utenlandsk arbeidskraft, først og fremst fra allierte land, der det er hensiktsmessig og nødvendig. Komiteen er positiv til at det trekkes på ressurser fra allierte der det er hensiktsmessig og nødvendig, men vil påpeke at det er et mål at Forsvaret har tilstrekkelig kompetanse og humankapital i egne rekker.

Komiteen merker seg at det i innværende år skal utarbeides et rammeverk for fremtidige personellordninger i forsvarssektoren, herunder befalsordningen. Komiteen vil her vise til behandlingen av Prop. 73 S (2011–2012) jf. Innst. 388 S (2011–2012) hvor en samlet komité understreket at:

«Komiteen vil anmode om at det i arbeidet med den nevnte stortingsmeldingen foretas en gjennomgang av dagens befalsordning, der man også ser på ulike modeller for en helhetlig befalsordning tilpasset dagens innsatsforsvar. I meldingen må også Forsvarets behov for vervet og sivilt personell og deres karriere- og ansettelsesvilkår vurderes inn i dette.»

Komiteen vil i tillegg presisere at det videre arbeidet med reformen vil kreve et omfattende sett med konkrete tiltak som må ha en strategisk tilnærming med klare tidsperspektiver. Komiteen ønsker å bli holdt orientert om fremdrift i arbeidet årlig.

Komiteen vil peke på viktigheten av at arbeidet skjer i nært samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene, slik at nødvendig forankring sikres gjennom prosessen.

Komiteen noterer at utredninger om innretning av utdanningssystemene i Forsvaret skal igangsettes i 2014. Komiteen ser dette som en naturlig del av kompetanseanalysearbeidet. Komiteen er opptatt av at Forsvarets reelle behov legges til grunn for utredningen. Komiteen har merket seg at det gjennom flere år har kommet signaler om at det utdannes for få offiserer. Dette er noe komiteen forventer at regjeringen merker seg.

Komiteen merker seg at Forsvarsdepartementet i dialog med arbeidstakerorganisasjonene i Forsvaret vil igangsette et arbeid med sikte på å gå gjennom Forsvarets lønns- og insentivstrukturer for å tilpasse disse bedre til innsatsforsvarets behov. Videre merker komiteen seg at forholdet mellom personellets faste lønnsvolum og tillegg skal vurderes innenfor rammen av et videreført samlet lønnsvolum.

Komiteen er tilfreds med at det legges opp til en dialog og ser det som en oppfølging av komiteens felles merknad i Innst. 388 S (2011–2012), hvor komiteen sa:

«Komiteen legger til grunn at lønnsdannelse i sektoren skjer i dialog med arbeidstakerorganisasjonene og gjennom Hovedtariffavtalen».

Komiteens flertall, medlemmene fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti, savner en tydeligere avklaring om arbeidsdelingen mellom Forsvarsstaben og Forsvarsdepartementet, dette er det vanskelig å tolke ut fra meldingen. Flertallet forventer at dette blir innarbeidet i det videre analyse- og reformarbeidet.

Komiteen merker seg av de mottatte svarene fra FD på spørsmål fra komiteen at reformen vil ivaretas av en egen styringsgruppe og at utredning av ny personellordning, herunder befalsordningen, vil være prioritert aktivitet og at FD vil ha en tett dialog med blant annet forsvarssjefen og hans stab. Komiteen vil understreke betydningen av at det settes nok ressurser på arbeidet og at arbeidet gis prioritet og nødvendig påtrykk, samt fortløpende tilbakemelding til Stortinget.

Komiteens flertall, medlemmene fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti, finner det naturlig at utredningsområder som fagmilitært er en del av forsvarssjefens ansvarsområde, blir utredet i Forsvarsstaben.

Komiteen registrerer at FD har igangsatt systematiske forberedelser til utredninger som søkes startet opp høsten 2013 med sikte på ferdigstillelse i 2014. For helhetens skyld ber komiteen om å bli orientert i løpet av høsten om omfanget og hvordan dette arbeidet blir tilrettelagt.

Komiteen merker seg modellen som beskriver planlagte prosjekter som er utledet av kapittel 8 i Meld. St. 14 (2012–2013), og ber om en status på oppstart og fremdrift ved årsskiftet 2013/2014. Komiteen merker seg videre at alle etatsjefer i sektoren har prioritert ressurser til reformarbeidet, og komiteen finner det naturlig at FD følger opp denne prioriteringen og stiller klare krav til utredningskapasitet og oppfølging.

Komiteen merker seg at dagens regelverk i flere sammenhenger ikke blir brukt fullt ut og forventer at forholdene legges til rette for at denne svakheten blir utbedret.

Holdninger, etikk og ledelse skal være det bærende fundament for videreutviklingen av moderne lederskap og aktivt medarbeiderskap i forsvarssektoren. En sammensatt og kompleks organisasjon krever en større bevissthet om ledelse og organisasjonskultur. Komiteen registrerer at det er satt i gang en rekke prosjekter som skal sikre systematisk tilnærming til strategisk kompetansestyring. Skal meldingen lykkes med sin intensjon må det skje kultur og holdningsendringer, og komiteen mener derfor at dette kompliserte og krevende området må gis stor oppmerksomhet i prosessen videre.

Komiteen har merket seg at det synes å være visse uklarheter rundt de samlede personellrammer (årsverksrammer) og at det stadig refereres til at disse er for knappe og at belastningen på enkelte personellkategorier blir for stor. Komiteen finner det viktig at realistiske personellrammer legges til grunn og at det blir en tilpasset balanse mellom oppgaver og personellbehov. Ved avvik må enten aktivitet eller rammer justeres for å oppnå den rette sammensetning.

Komiteen merker seg at personellsituasjonen innen enkelte kompetansekategorier er anstrengt og at det er en rekke tiltak på gang for å avhjelpe situasjonen. Komiteen forstår det slik at for enkelte kategorier kan situasjonen til dels være kritisk og at dette kan gå utover den operative evne. Komiteen bes holdt informert når slike kritiske situasjoner oppstår og om hvilke tiltak som iverksettes for å avhjelpe situasjonen.

Arbeidet med befalsordningen blir omfattende og har prioritet, og komiteen merker seg at dette arbeidet har startet, med planlagt oppstart av utredninger høsten 2013. Dette arbeidet vil i sterk grad berøre Forsvarets befall, og komiteen er opptatt av at befalsorganisasjonene har en sentral plass i dette arbeidet og blir inkludert i prosessen.

Aldergrensen på 35 år for avdelingsbefalet har over lang tid vært en årsak til at ordningen med avdelingsbefal ikke fullt ut virker etter sin hensikt. Komiteen merker seg derfor at aldersgrense på 35 år blir et tema for det forestående utredningsarbeidet og at det vil bli lagt vekt på bedre utnyttelse av mulighetene for å tilby avdelingsbefal yrkestilsetting, herunder økt grad av yrkestilsetting før 35 år basert på Forsvarets behov.

Komiteen merker seg at en rekke tiltak allerede er i gang, men at mye fortsatt må vurderes å utredes før prosessen kommer i gang for fullt. Komiteen forventer å bli holdt løpende orientert om utviklingen på en måte som gjør det mulig å se de sentrale sammenhengene.

Komiteen har merket seg meldingens omtale av reservebefal og -mannskaper som innehavere av verdifull militær og sivil kompetanse, som i større grad enn i dag bør benyttes i den videre utviklingen av sektoren. Komiteen ser et behov for å videreutvikle og systematisere arbeidet med et modernisert konsept for Forsvarets bruk av reservister. Komiteen viser til forslaget fra Norske Reserveoffiserers Forbund om at det som del av det videre arbeidet med personell- og kompetansereformen utarbeides en helhetlig reservistutredning, og støtter dette.

Komiteen viser til at Heimevernet i dag utgjør Forsvarets eneste reservestyrke av større omfang, og vil peke på viktigheten av at Heimevernet videreutvikles for militær oppdragsløsning og i samspill med de øvrige forsvarsgrener og det sivile samfunn.

Komiteen viser videre til de tiltak som nå gjennomføres for å utvikle en systematisert og dedikert hærreserve av nylig utdannede mannskaper. Komiteen mener at fremtidens reservestyrke også i større grad bør kunne benyttes som en integrert del av hele styrkestrukturen, og gjennom sin kompetanse bidra med kapasitetsøkning i hele det militære oppgavespekteret. I tillegg til personell som er identifisert til konkrete beredskapsstillinger, bør reservestyrkene kunne fungere som en styrkebrønn i et antall som sikrer nødvendig tilgjengelighet på personell med relevant sivil-militær kompetanse.

Et slikt bredere reservistkonsept vil også være godt tilpasset de utviklingstrekk som skisseres i meldingen og en fremtid hvor det skal gjøres lettere å veksle karriereløp, og gå inn og ut av sektoren gjennom et yrkesliv. Komiteen mener at slikt personell, med tilleggskompetanse og erfaring som er opparbeidet i det sivile arbeidsliv, vil kunne inngå i en større «kompetanse-pool» for sektoren, som også gir tilgang til kompetanse som det er behov for, men ikke i alle tilfeller kosteffektivt å ha fast ansatt. Dette vil kunne bidra til økte operative leveranser.

Komiteen ser at en økt bruk av reserver i et bredere spekter av Forsvarets aktivitet nødvendiggjør

en større fleksibilitet i ordningene for personellet, og at det utarbeides et systematisert og formelt rammeverk for forholdet til arbeidsgivere i samfunnet for øvrig. Komiteen har i så måte særlig merket seg prosjektet «Employer Support», og støtter dette arbeidet for å bidra til tettere integrering mellom Forsvaret og det sivile samfunnet.

Komiteens flertall, medlemmene fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti, viser til at det i løpet av 2013 skal igangsettes et arbeid med å utrede personellordningene, herunder befalsordningen, med tanke på å ferdigstille en anbefaling i 2014. Flertallet viser til at et kjernesporsmål i denne sammenheng er hvorvidt man skal beholde dagens befalsordning, videreutvikle denne eller utvikle en norsk modell for et spesialistkorps, inkludert vervede mannskaper. Flertallet vil i den forbindelse vise til at alle andre land i NATO, samt våre naboland, har valgt spesialistmodeller som i større grad rendyrker muligheten for horisontale karriereveier enn hva som praktiseres innenfor dagens norske ordning, og at disse normalt standardiseres gjennom «OF»- og «OR»-systemer.

Flertallet mener at innføringen av et spesialistkorps som også inkluderer vervede mannskaper, i denne formen og med nødvendige tilpasninger til norske forhold og forsvarsgrenenes behov, vil sikre bedre rekruttering, ivaretagelse og anerkjennelse av spesialister, tilpasse det norske systemet til våre allierte og bidra til å løse en del av de overordnede utfordringene ved dagens befalsordning som skisseres i stortingsmeldingens pkt. 7.4.1.1. Dette forutsetter at det utarbeides gode ordninger for spesialistenes kompetanseheving, karriere- og lønnsutvikling.

Flertallet mener videre at dagens avdelingsbefalsordning ikke i tilstrekkelig grad er i stand til å ivareta de hensyn som lå til grunn for innføringen eller Forsvarets samlede behov for spesialistkompetanse.

Flertallet har videre merket seg den pilotordningen som er gjennomført i Hæren og de positive tilbakemeldingene på effekten av denne, ikke minst med tanke på samvirke med allierte styrker.

For flertallet fremstår derfor opprettelsen av spesialistkorps som den foretrukne løsning.

## Komiteens tilråding

Komiteens tilråding til vedtak I fremmes av medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet.

Komiteens tilråding til vedtak II fremmes av en samlet komité.

Komiteen viser til meldingen og merknadene og råar Stortinget til å gjøre slikt

v e d t a k :

I

Kjønnsnøytral verneplikt innføres i Norge. Stortinget ber regjeringen legge fram forslag til nødven-

dige lovendringer snarest mulig, slik at kjønnsnøytral verneplikt kan innføres.

II

Meld. St. 14 (2012–2013) – om kompetanse for en ny tid – vedlegges protokollen.

Oslo, i utenriks- og forsvarskomiteen, den 29. mai 2013

**Ine M. Eriksen Søreide**

leder

**Jan Arild Ellingsen**

ordfører

**Vedlegg 1**

**Brev fra forsvars- og utenrikskomiteen til Forsvarsdepartementet,  
datert 17. april 2013**

**Anmodning om departementets svar på spørsmål angående Meld. St. 14 (2012-2013)**

Stortingets utenriks- og forsvarskomite viser til Meld. St. 14 (2012-2013) – kompetansemeldingen, og ber om departementets snarlige svar på følgende 10 spørsmål:

1. Det er viktig at personell nå blir et strategisk satsningsområde og at meldingen legger opp til en helhetlig gjennomgang av personelldimensjonen. Arbeidet blir meget komplekst og arbeidskrevende. For og lykkes i arbeidet, bør det foreligge en klar plan for hvordan arbeidet skal organiseres og hvordan arbeidsdelingen bør være mellom Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben. Komiteen ville anse det som naturlig at forsvarssjefen får i oppdrag å utrede befalsordningen og tilliggende forvaltningsregler herunder forslag til videre lovarbeid hvis nødvendig. Meldingen sier ikke noe om hvordan det overordnede arbeid er tenkt gjennomført/arbeidsdeling, komiteen ønsker svar på hvorledes og når dette skal gjennomføres.
2. Meldingen angir i kapitel 8. en rekke områder som skal analyseres og utredes samt en rekke forutsetninger eller premisser for hvordan dette arbeidet skal utføres, uten at det sies noe om hvordan dette henger sammen. Komiteen ser det derfor ønskelig at de enkelte analyser og utredninger listes og settes opp på en måte som viser sammenhenger og fremdrift med en tidsplan.
3. Arbeidets omfang antas å bli meget ressurskrevende og komiteen bes opplyst hvordan ressursinnsatsen vil bli tilrettelagt og prioritert.
4. Meldingen er entydig på at det er Forsvarets behov som skal være styrende og påpeker dessuten at den militære profesjon er unik fordi den skal løse operative oppgaver i fred, krise og krig. Meldingen er ikke entydig på hvordan Forsvarets behov skal forstås og komiteen bes opplyst om hvordan behovsforståelsen får en hensiktsmessig avklaring i de enkelte utredninger.
5. Meldingen viser til at dagens regelverk i flere sammenhenger ikke brukes fullt ut. Hvordan har FD tenkt å sikre at dette blir rettet på?
6. Meldingen er klar på at for å lykkes i prosessen er

det nødvendig å gå dypere inn i holdninger, etikk og ledelse samt gjennomgå mentalitets- og kulturendringer. Arbeidet med Strategisk kompetansestyring, mangfold og kompetanse integrert i ledelse og styring er derfor en sterkt styrende dimensjon. Komiteen ber om en nærmere utdyping om hvordan dette er tenkt gjennomført?

7. Meldingen anfører at «Det skal utvikles faktabasert kompetanseanalyser på sektor og virksomhetsnivå». Komiteen forstår dette dit hen at det er de faktiske behov som skal være styrende og ikke nødvendigvis de tilpassede rammer det opereres med i dag. Komiteen ber om bekreftelse på at det er de faktiske behov som blir styrende.
8. Det er uro blant personell med henvisning til at de samlede personellrammer (Årsverksrammer) er for knappe og at belastningen på enkelte personellkategorier blir for stor. Komiteen ber om bekreftelse at det blir de faktiske og reelle personellrammebehov som blir styrende.
9. Forsvaret har i dag personell utfordringer på så vel kort som lang sikt. Meldingen sier intet om hvilke større kortsiktige utfordringer Forsvaret har og hvordan disse er tenkt løst. For å få frem gode langsiktige løsningen, synes det viktig også avklare de kortsiktige utfordringer og hvordan disse er tenkt løst. Komiteen ber om at denne spørsmålsstillingen utdypes.
10. I sin innstilling 388 S til Prop. 73 S forutsetter en samlet komite blant annet:
  - a) En ny tid stiller krav til Forsvarets som arbeidsgiver
  - b) Deltakelse i internasjonale operasjoner innebærer betydelig press på familien
  - c) Viktig å tiltrekke seg personell som ønsker å utvikle militær kompetanse
  - d) Etterlyser tiltak for å beholde personell med spesiell kompetanse (teknisk/merkantilt)
  - e) Det må presenteres en tidsplan for konkrete beslutninger
  - f) Aldersgrensen på 35 år for avdelingsbefal fører til utilsiktet avgang og må vurderes.

Komiteen ber om FDs utdyping av og kommentarer til hvordan ovenstående seks punkter er tenkt løst.



**Vedlegg 2****Brev fra Forsvarsdepartementet v/statsråden til forsvars- og utenrikskomiteen, datert 8. mai 2013****Spørsmål fra Stortingets utenriks- og forsvarskomite til Meld. St. 14 (2012-2013) – Kompetanse for en ny tid**

Jeg viser til brev fra Stortingets utenriks- og forsvarskomite av 17. april 2013 med spørsmål i tilknytning til komiteens behandling av Meld. St. 14 (2012-2013). Vedlagt følger svar på spørsmålene.

***Vedlegg***

SPØRSMÅL TIL MELD. ST. 14 (2012-2013) FRA STORTINGETS UTENRIKS- OG FORSVARSKOMITÉ

***Spørsmål nr. 1:***

*Det er viktig at personell nå blir et strategisk satsningsområde og at meldingen legger opp til en helhetlig gjennomgang av personelldimensjonen. Arbeidet blir meget komplekst og arbeidskrevende. For å lykkes med arbeidet, bør det foreligge en klar plan for hvordan arbeidet skal organiseres og hvordan arbeidsdelingen bør være mellom Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben. Komiteen vil anse det som naturlig at forsvarssjefen får i oppdrag å utrede befalsordningen og tilliggende forvaltningsregler herunder forslag til videre lovarbeid hvis nødvendig. Meldingen sier ikke noe om hvordan det overordnede arbeid er tenkt gjennomført/arbeidsdeling, komiteen ønsker svar på hvorledes og når dette skal gjennomføres.*

***Svar:***

Ledelsen av reformen vil ivaretas av en egen styringsgruppe. Denne vil bestå av departementsråden, forsvarssjefen og øvrige etatssjefer, samt sjef for departementets avdeling for personell- og fellestjenester og Forsvarets personaldirektør. Utredning av nye personellordninger, herunder befalsordningen, vil være en prioritert aktivitet i det videre arbeidet med sektorens kompetansereform. Forsvarsdeparte-

mentet har derfor igangsatt systematiske forberedelser til utredningen som søkes startet opp høsten 2013 med sikte på ferdigstilling i 2014. Departementet har et meget godt samarbeid med etatssjefene i forsvarssektoren, herunder forsvarssjefen og hans stab, og vil ha en tett dialog med dem om hvordan vi skal arbeide videre med, og gjennomføre utredning av, nye personellordninger, inkludert befalsordningen.

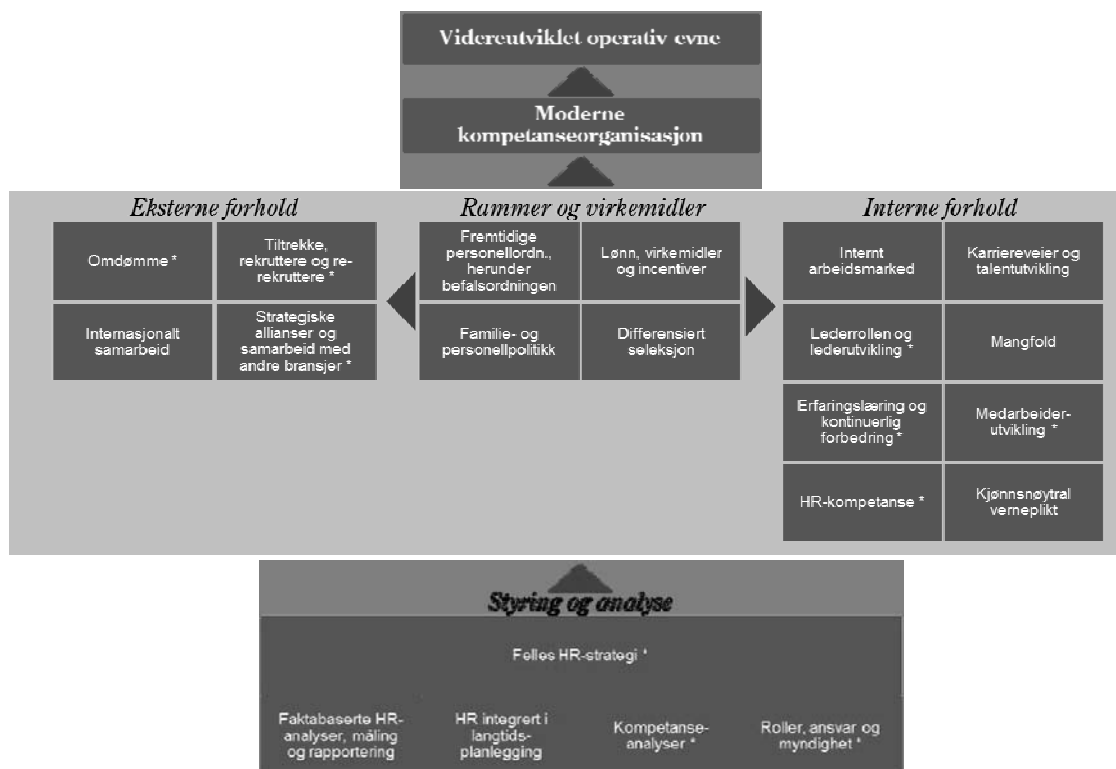
***Spørsmål nr. 2:***

*Meldingen angir i kapittel 8 en rekke områder som skal analyseres og utredes samt en rekke forutsetninger eller premisser for hvordan dette arbeidet skal utføres, uten at det sies noe om hvordan dette henger sammen. Komiteen ser det derfor ønskelig at de enkelte analyser og utredninger listes og settes opp på en måte som viser sammenhenger og fremdrift med en tidsplan.*

***Svar:***

Forsvarsdepartementet er, i samarbeid med etatene, godt i gang med å utarbeide en helhetlig reformplan som synliggjør aktiviteter, sammenhenger, roller, ressurser og realisering i et kort- og langsiktig perspektiv. Dette for å sikre helhetlige og bærekraftige løsninger for sektoren. Tiltaksområdene i meldingen er omfattende og strekker seg over flere år. Enkelte tiltak vil derfor ha en sluttdato, mens andre vil være kontinuerlige prosesser som etterhvert blir en del av den daglige driften. En sektorovergripende HR-strategi skal ferdigstilles høsten 2013, og vil være sentral for å sikre videre fremdrift og sammenheng i de ulike tiltaksområdene.

Modellen under beskriver planlagte prosjekter som er utledet fra de fire tiltaksområdene beskrevet i kapittel 8 i Meld. St. 14 (2012-2013). Modellen leses nedenfra og opp, og illustrerer sammenhengen mellom de ulike prosjektene.



\*) Prosjekter som er igangsatt

Spørsmål nr. 3:

*Arbeidets omfang antas å bli meget ressurskrevende og komiteen bes opplyst hvordan ressursinnsatsen vil bli tilrettelagt og prioritert.*

Svar:

De nødvendige ressurser og kompetanse for å realisere reformen er ivarettatt blant annet ved å etablere en egen strategisk seksjon for personell og kompetanse i departementet. Videre har alle etatssjefene i sektoren prioritert ressurser til reformarbeidet. Ledelsen av reformen ivaretas av en egen styringsgruppe, som omtalt i svaret på spørsmål nr. 1.

Spørsmål nr. 4:

*Meldingen er entydig på at det er Forsvarets behov som skal være styrende og påpeker dessuten at den militære profesjon er unik fordi den skal løse operative oppgaver i fred, krise og krig. Meldingen er ikke entydig på hvordan Forsvarets behov skal forstås og komiteen bes opplyst om hvordan behovsforståelsen får en hensiktsmessig avklaring i de enkelte utredninger.*

Svar:

Forsvarsdepartementet vil, i samarbeid med Forsvaret, definere hvilken kompetanse som er påkrevd

for å løse dagens og morgendagens oppdrag. Forsvaret har vært tydelig på at en gjennomgang av dagens befalsordning, økt fleksibilitet i disponeringen av militært personell og økt kvinneandel, vil kunne bidra til riktig kompetanse på riktig sted til riktig tid. Forsvaret har spesielt behov for økt andel av spesialister, blant annet innen tekniske fagfelt. I arbeidet med fremtidige personellordninger, herunder befalsordningen, blir det avgjørende å komme frem til ordninger som styrker og ivaretar denne personellgruppen og sikrer en god balanse mellom bredde- og dybdekompetanse. Forsvarets stillingsoppsett skal gjennomgås, med tanke på etatens reelle behov for kompetanse, for å definere krav til kompetanse uavhengig av om de nåværende kravene er definert som sivile eller militære.

Spørsmål nr. 5:

*Meldingen viser til at dagens regelverk i flere sammenhenger ikke brukes fullt ut. Hvordan har FD tenkt å sikre at dette blir rettet på?*

Svar:

Utfordringen er spesielt knyttet til praktiseringen av dagens personell- og befalsordninger. Dette vil følgelig være et tema i arbeidet med fremtidige personellordninger, og i særdeleshet når det kommer til en mulig videreutvikling av dagens modell for

befalsordning. I dette ligger det en vurdering av om det kan gjøres fremtidsrettede endringer innen dagens regelverk, eller om regelverket bør justeres innenfor de fullmakter som er gitt Forsvarsdepartementet og underlagte etater. Det foreligger også muligheter innenfor området knyttet til incentivordninger, for eksempel familiepolitikk. Her vil både departementet og den enkelte etat kunne gjøre endringer. Utvikling innenfor dagens regelverk for å bedre og få mer fremtidsrettede løsninger vil gjøres i tett samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene.

*Spørsmål nr. 6:*

*Meldingen er klar på at for å lykkes i prosessen er det nødvendig å gå dypere inn i holdninger, etikk og ledelse samt gjennomgå mentalitets- og kulturendringer. Arbeidet med Strategisk kompetansestyring, mangfold og kompetanse integrert i ledelse og styring er derfor en sterkt styrende dimensjon. Komiteen ber om nærmere utdypning om hvordan dette er tenkt gjennomført.*

*Svar:*

Holdninger, etikk og ledelse skal være det bærende fundament for videreutviklingen av moderne lederskap og aktivt medarbeiderskap i forsvarssektoren.

En mer sammensatt, kompleks organisasjon krever en større bevissthet om ledelses- og organisasjonskultur. Dette har vært et fokus i forsvarssektoren siden Handlingsplanen for holdninger, etikk og ledelse ble lansert i 2006. Arbeidet har fire tiltaksområder: Kunnskap- og kompetansebygging, kulturbygging, systemer og strukturelle hjelpemidler og samfunnsansvar.

Forsvarssektoren har allerede satt i gang en rekke prosjekter som skal sikre en systematisk tilnærming til strategisk kompetansestyring: Kompetanseanalyse; HR-kompetanse; måling og rapportering; og medarbeiderutvikling. I arbeidet med økt mangfold og økt kvinneandel vektlegger Forsvarsdepartementet at hensikten i all hovedsak er at satsningen skal gjøre sektoren i bedre stand til å mestre stadig mer komplekse situasjoner, oppgaver og utfordringer. For å få til denne kompetanse-hevingen, er det ikke nok med mangfold som inngangsverdi, det er anvendelsen og utnyttelsen av mangfoldet som teller.

*Spørsmål nr. 7:*

*Meldingen anfører at «Det skal utvikles faktabaserte kompetanseanalyser på sektor og virksomhetsnivå». Komiteen forstår det dithen at det er de faktiske behov som skal være styrende og ikke nødvendigvis de tilpassende rammer det opereres med i dag.*

*Komiteen ber om bekreftelse på at det er de faktiske behov som blir styrende.*

*Svar:*

Faktabaserte kompetanseanalyser som del av strategisk kompetansestyring skal være en viktigere og mer integrert del av strategiske ledelse og styring av og i sektoren. Strategisk kompetansestyring handler om å sikre riktig kompetanse, i riktig mengde, på rett plass, og til rett tid i organisasjonen. Prosessen består i å definere behov for kompetanse, kartlegge eksisterende kompetansebeholdning, definere gap og gjennomføre tiltak for å lukke disse. Det er etablert et prosjekt for å utvikle metodikk for og erfaringer med kompetanseanalyser i alle sektorens virksomheter. Analysene vil inngå i forsvarssektorens langtidspanlegging og virksomhetsstyring. Resultatet av analysene vil i neste omgang danne grunnlag for å utvikle og gjennomføre tiltak for å dekke behov. Å utvikle de ansattes kompetanse i tråd med organisasjonens faktiske kompetansebehov, vil være sentralt for å møte fremtidige kompetansebehov. Det vil bidra til en bedre utnyttelse av eksisterende ressurser gjennom effektiv forvaltning og målrettet styring av den enkeltes kompetanse.

*Spørsmål nr. 8:*

*Det er uro blant personell med henvisning til at de samlede personellrammer (Årsverksrammer) er for knappe og at belastningen på enkelte personellkategorier blir for stor. Komiteen ber om bekreftelse på at det blir de faktiske og reelle personellrammebehov som blir styrende.*

*Svar:*

Analysene, jf. spørsmål 7, vil gi et bedre grunnlag for å vurdere kompetansebehov og virkemidler for å løse pålagte oppgaver innenfor de rammer som til enhver tid blir stilt til rådighet. Dette vil dermed både danne grunnlag for å arbeide med personellmessige behov, men også for å målrette og balansere løsninger innenfor gitte rammebetingelser for bemanning og midler til øving, fornying, bruk og drift av materiell og infrastruktur.

Belastningen på enkelte personellkategorier er et forhold som vies mye oppmerksomhet i forsvarsutviklingen og de årlige styringsprosesser. Eksempelvis ble det i langtidsperioden 2009-2012 iverksatt særskilt styrking av avdelinger og personellkategorier som opplevde høy belastning som følge av de langvarige operasjonene i Afghanistan. På dette området forventes belastningen å gå ned i kommende år. Forsvarssektoren vil fortsatt arbeide for å tilpasse og balansere bemanning og andre innsatsfaktorer for

å få mest mulig operativ effekt ut av sektorens totale rammer.

*Spørsmål nr. 9:*

*Forsvaret har i dag personellutfordringer på så vel kort som lang sikt. Meldingen sier intet om hvilke større kortsiktige utfordringer Forsvaret har og hvordan disse er tenkt løst. For å få frem gode langsiktige løsninger, synes det viktig også å avklare de kortsiktige utfordringer og hvordan disse er tenkt løst. Komiteen ber om at denne spørsmålsstillingen utdypes.*

*Svar:*

Forsvaret har gjennomgående en tilfredsstillende personell- og kompetansedekning selv om den er anstrengt for enkelte kompetansekategorier. Det er spesielt maritimt teknisk personell i Sjøforsvaret som utgjør en utfordring i dag. Forsvarets personell er ettertraktet i andre sektorer, og det er noen utfordringer med bemanning innenfor gitte fagområder. Likevel ligger de største utfordringene foran oss – når vi skal sikre at vi rekrutterer dem vi trenger i en stadig tøffere konkurranse om kvalifisert arbeidskraft.

Det er allerede iverksatt en rekke tiltak som skal bidra til å avhjelpe personellutfordringene som foreligger: Re-rekruttering og karrieredager, lønnsvurdering av utsatte stillinger og andre økonomiske incentiver, en mer fleksibel vurdering av pendlerrettigheter, bruk av tottrinnsbeordringer for å skape større forutsigbarhet, yrkestilsetting av avdelingsbefal, innføring av nye lønnsrammer, rekruttering fra sivile utdanningsinstitusjoner og mer grundige analyser av hvorfor personellet begynner og slutter i Forsvaret.

*Spørsmål nr. 10:*

*I sin innstilling 388 til Prop. 73 S forutsetter en samlet komite blant annet:*

- a) En ny tid stiller krav til Forsvaret som arbeidsgiver*
- b) Deltakelse i internasjonale operasjoner innebærer betydelig press på familien*
- c) Viktig å tiltrekke seg personell som ønsker å utvikle militær kompetanse*
- d) Etterlyser tiltak for å beholde personell med spesiell kompetanse (teknisk/merkantilt)*
- e) Det må presenteres en tidsplan for konkrete beslutninger*
- f) Aldersgrensen på 35 år for avdelingsbefal fører til utilsiktet avgang og må vurderes.*

*Komiteen ber om FDs utdypning av og kommentarer til hvordan ovenstående seks punkter er tenkt løst.*

*Svar 10 a)*

«En ny tid stiller krav til Forsvaret som arbeidsgiver»:

Meldingen beskriver hvordan omstillingen av Forsvaret og utviklingstrender i samfunnet for øvrig stiller nye krav til forsvarssektoren som arbeidsgiver. Det medfører eksempelvis et behov for å utvikle karriereplaner og karriereløp basert på virksomhetens behov som gir den ansatte forutsigbarhet og utviklingsmuligheter.

*Svar 10 b)*

«Deltakelse i internasjonale operasjoner innebærer betydelig press på familien»:

Regjeringens handlingsplan «I tjeneste for Norge», ble presentert av seks statsråder den 2. mai 2011. Handlingsplanen skal sikre ivaretagelse før, under og etter internasjonale operasjoner. Tiltakene i handlingsplanen fokuserer på familien som er igjen hjemme, så vel som på å ivareta den som reiser ut på vegne av den norske stat. For å støtte de som er igjen hjemme, og samtidig gi trygghet for personell som deltar i internasjonale operasjoner, har Forsvaret opprettet familiekoordinatorer, som en del av Forsvarets familiepolitikk. Det er etablert en pilot, Pilotprosjekt Østerdalen, for å se på modeller for å binde sammen Forsvaret, familien og behovet for hjelp/bistand med det offentlige tilbudet. Prosjektet skal presentere ulike modeller som knytter alle aktørene på regionalt- og lokalt nivå sammen for å gi bedre effekt for brukeren. Anbefalingene fra prosjektet vil kunne ha stor betydning for tilbudet til ansatte og deres familier før, under og etter deltakelse i internasjonale operasjoner. Videreutvikling av incentivordninger og virkemiddelapparat i Forsvaret vil fortsatt ha fokus på familiepolitikk.

*Svar 10 c)*

«Viktig å tiltrekke seg personell som ønsker å utvikle militær kompetanse»:

Det er i dag et høyt antall søkere til Forsvarets skoler. Dette er viktig å opprettholde i fremtiden. Videre er det behov for et større antall personell med militær dybdekompetanse og med ønske om en militærfaglig horisontal karriere enn tidligere. En utfordring ved dagens befalsordning og lønssystem har vært at det ikke i tilstrekkelig grad belønner dybdekompetanse og kontinuitet. Dette vil stå sentralt i arbeidet med fremtidige personellordninger, og i videreutviklingen av lønssystemet.

*Svar 10 d)*

«Etterlyser tiltak for å beholde personell med spesiell kompetanse (teknisk/merkantilt)»:

At Forsvarets personell er attraktive er positivt. Det er imidlertid en utfordring dersom mange slutter samtidig. I tillegg til det pågående arbeidet innenfor kompetansereformen, som har et langsiktig perspektiv, er det iverksatt tiltak for å adressere mer akutte problemstillinger. Dette er blant annet knyttet til teknisk personell, tiltak innenfor rammen av den gjeldende avdelingsbefalsordningen, og en oppmykning av rammefaktorene knyttet til kontraktsregimet for vervet personell, jf. svar på spørsmål nr. 9.

Forsvaret fikk i oktober 2012 i oppdrag å utvikle en plan og gjennomføre tiltak for å unngå at Sjøforsvarets operative evne reduseres som følge av kompetansetap. Sjøforsvaret har utarbeidet en rapport som beskriver totalt 20 tiltak på kort og lang sikt for å bedre situasjonen. Rapporten er til behandling i Forsvaret. Det er allerede iverksatt en rekke tiltak som skal bidra til å avhjelpe den vanskelige bemaningssituasjonen, jf. svar på spørsmål nr. 9.

*Svar 10 e)*

«Det må presenteres en tidsplan for konkrete beslutninger»:

Tiltaksområdene i meldingen er omfattende og vil bestå av både tiltak med en definert sluttdato og kontinuerlige tiltak som del av den daglige driften, jf. svar på spørsmål 2.

Arbeidet med fremtidens personellordning, herunder befalsordning, vil bli svært omfattende og har prioritet. Forberedelser til dette arbeidet har startet opp, med planlagt oppstart av utredninger høsten 2013. Disse utredningene vil også kunne påvirke fremdriften på allerede startede tiltak i reformen.

Videre fremdriftsplan for reformen vil også måtte se hen til føringer som kommer i forbindelse med Stortingets behandling av stortingsmeldingen i juni.

*Svar 10 f)*

«Aldersgrensen på 35 år for avdelingsbefal fører til utilsiktet avgang og må vurderes»:

Avdelingsbefalsordningen ble innført i 2005. Formålet er å få en bedre alderssammensetning av befalskorpset, sikre dybdekompetanse, få et økt erfaringsnivå hos befal på lavere nivå samt sikre ungt befal til styrkeproduksjon, beredskap og operasjoner. Avdelingsbefal gis tilsetting frem til fylte 35 år med en mulighet for forlengelse med inntil tre år. Evalueringen gjennomført i 2008, jf. Prop. 1 S (2009-2010), viser at det er god rekruttering til ordningen og at avdelingsbefalet tilfører Forsvaret en kritisk kompetanse, blant annet innenfor det tekniske fagområdet. Ordningen har økt lengden på ansettelsesforholdet i forhold til tidligere kortidsengasjementer. Det har likevel blitt identifisert et behov for personellmessige tiltak innenfor kompetanseheving, karriereplaner og lønnsutvikling. Et partssammensatt arbeid i Forsvaret i 2011 har allerede iverksatt nye tiltak for å videreutvikle ordningen, herunder tiltak knyttet til rekruttering, utvikling, anvendelse og karriereveksling.

Aldersgrensen på 35 år vil bli et tema i det skiserte utredningsarbeidet om fremtidige personellordninger. I den sammenhengen vil det også bli lagt vekt på å utnytte bedre mulighetene for å tilby avdelingsbefal yrkestilsetting, herunder en økt grad av yrkestilsetting før fylte 35 år basert på Forsvarets behov. Samtidig vil det være viktig å legge bedre til rette for karriereveksling til det sivile samfunn for personell som slutter i Forsvaret.





