

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE

UTVIDELSE AV ORDNINGEN FOR VERNEPLIKTIG AKADEMISK BEFAL

”Et alternativ til ordinær førstegangstjeneste”



Foto: Forsvarets mediesenter

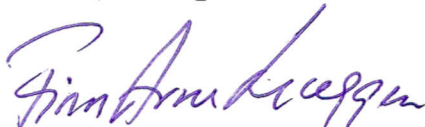
Til Forsvarsdepartementet

Arbeidsgruppen som har utredet utvidelse av ordningen for vernepliktig akademisk befall, legger med dette frem sin anbefaling.

Arbeidsgruppen har hatt som oppdrag å følge opp de føringer og intensjoner for vernepliktig akademisk befall som ligger i de styrende dokumenter. Dette innebærer å gi anbefaling på om ordningen bør utvides til å omfatte andre yrkesgrupper, og å gi anbefaling på tiltak som kan gjøre ordningen mer attraktiv for leger og virke rekrutterende for kvinner.

Arbeidsgruppens anbefaling og forslag til tiltak er enstemmig.

Oslo, 20. august 2009



Finn Arne Lereggem



Dagny Strømseng Klungland



Odd Inge Erlandsen



Anders Telle Hoel

1.	SAMMENDRAG.....	1
2.	BAKGRUNN FOR ARBEIDET, ARBEIDSGRUPPENS MANDAT OG RAMMER..	3
2.1	Bakgrunn	3
2.1.1	Innledning.....	3
2.2	Arbeidsgruppens mandat og rammer.....	3
2.2.1	Målsetting	3
2.2.2	Utvidelse av ordningen.....	3
2.2.3	Bedret rekruttering.....	4
2.2.4	Tjenestens innhold.....	4
2.2.5	Helhetlig styring	4
2.2.6	Rammer.....	4
2.2.7	Avgrensinger i forhold til mandatet	5
2.3	Arbeidsgruppens sammensetning og arbeidsmetode	6
2.3.1	Arbeidsgruppens sammensetning	6
2.3.2	Arbeidsmetode	6
3.	ANVENDELSE AV AKADEMISK KOMPETANSE.....	7
3.1	Innledning	7
3.2	Hvordan nyttiggjøre seg den vernepliktiges akademiske kompetanse	7
3.2.1	Profesjoner.....	8
3.2.2	Funksjonsområder	8
3.2.3	Roller/stillinger	9
3.2.4	Virkeområder	9
3.2.5	Vurdering av tjenestevilkår som befal kontra korporal/menig	9
3.2.6	Anbefaling	10
3.3	Behov for akademisk kompetanse i Forsvarsdepartementets underlagte etater og hos Generaladvokaten	10
3.3.1	Forsvaret.....	11
3.3.2	Forsvarets forskningsinstitutt.....	12
3.3.3	Seksjon for felles juridiske tjenester FD/FST	12
3.3.4	Generaladvokaten	12
3.3.5	Anbefaling	12

3.4	Vurdering av fremtidig behov for akademisk kompetanse	12
3.4.1	Militærpolitiet.....	13
3.4.2	Etterretningsbataljonen.....	13
3.4.3	Vernepliktsverket.....	13
3.4.4	Anbefaling	14
3.5	Anvendelse innenfor tjenestepliktperioden	14
3.5.1	Modell 1	14
3.5.2	Modell 2	14
3.5.3	Modell 3	15
3.5.4	Anbefaling	15
4.	<i>BEDRET REKRUTTERING TIL ORDNINGEN</i>.....	16
4.1	Innledning	16
4.2	Rekruttering av akademisk personell.....	16
4.2.1	Dagens rekrutteringssituasjon	16
4.2.2	Rekrutteringsgrunnlag	17
4.2.3	Anbefaling	18
4.3	Informasjon om tjenesten	18
4.3.1	Informasjon på sesjon.....	18
4.3.2	Informasjon ved utdanningsinstitusjoner	19
4.3.3	Utsendelse av informasjon	19
4.3.4	Informasjon om muligheter etter "førstegangstjenesten"	19
4.3.5	Anbefaling	20
4.4	Fortrinn i turnustrekning som statushevende tiltak	20
4.4.1	Anbefaling	20
4.5	Offiserskurs	20
4.5.1	Anbefaling	21
4.6	Fagrelaterte kurs	21
4.6.1	Anbefaling	22
4.7	Tjenesteperioden	22
4.7.1	Tjenesteforhold	22
4.7.2	Tjenestens innhold.....	22
4.7.3	Meritterende tjeneste	23
4.7.4	Hospitering	23
4.7.5	Anbefaling	23

4.8	Fleksible tilpasninger av ordningen.....	23
4.8.1	Samarbeid mellom sivil helsevesen og Forsvaret	24
4.8.2	Kombinasjonsvariant med utenlandstjeneste	25
4.8.3	Anbefaling	25
4.9	Lønsmessige betingelser	25
4.9.1	Økonomiske beregninger for differensiert avlønning	26
4.9.2	Anbefaling	28
4.10	Pensjonspoeng	28
4.10.1	Anbefaling	28
4.11	Sosiale betingelser	29
4.11.1	Ferie og permisjon	29
4.11.2	Pendlerstatus	29
4.11.3	Anbefaling	29
4.12	Plassering i grad og system	29
4.12.1	Anbefaling	30
4.13	Rekruttering av kvinner	30
4.13.1	Anbefaling	30
4.14	Siviltjeneste 31	
4.14.1	Anbefaling	31
4.15	VAB-ordningens omdømme	31
5.	HELHETLIG STYRING AV PERSONELLRESSURSENE OG EFFEKTIV RESSURSUTNYTTELSE	33
5.1	Innledning	33
5.2	Ansvar og roller i VAB-ordningen	33
5.3	Personellforvaltning	34
5.3.1	Anbefaling	34
5.4	Fordeling av VAB-leger	34
5.4.1	Anbefaling	35
5.5	Faglig styring av personellressursene	35
5.5.1	Anbefaling	36

6.	<i>TILTAK</i>	37
6.1	Utvidelse av VAB-ordningen.....	37
6.1.1	Anbefaling om befalsgrad for VAB.....	37
6.1.2	Anbefaling om utvidelse av VAB-ordningen – Dagens behov.....	37
6.1.3	Anbefaling om utvidelse av VAB-ordningen – Antatt fremtidig behov.....	37
6.1.4	Anbefaling om anvendelse av VAB innenfor tjenestepliktsperioden	37
6.2	Bedret rekruttering til VAB-ordningen	37
6.2.1	Anbefaling om rekruttering av akademisk personell.....	37
6.2.2	Anbefaling om informasjon om VAB-tjenesten.....	38
6.2.3	Anbefaling om fortrinn ved turnustrekning	38
6.2.4	Anbefaling om offiserskurs for VAB	38
6.2.5	Anbefaling om fagrelaterte kurs for VAB.....	38
6.2.6	Anbefaling om tjenestens innhold.....	38
6.2.7	Anbefaling om fleksible tilpasninger av VAB-ordningen.....	39
6.2.8	Anbefaling om lønnsmessige betingelser	39
6.2.9	Anbefaling om pensjonspoeng for VAB.....	39
6.2.10	Anbefaling om sosiale betingelser	39
6.2.11	Anbefaling om plassering i grad og lønn.....	39
6.2.12	Anbefaling om rekruttering av kvinner	40
6.2.13	Anbefaling om siviltjeneste	40
6.3	Helhetlig styring av personellressursene og effektiv ressursutnyttelse.....	40
6.3.1	Anbefaling om endring av rutiner for forvaltning av VAB.....	40
6.3.2	Anbefaling om endring av fordelingsrutiner for VAB-leger	40
6.3.3	Anbefaling om endring av rutiner for faglig styring og oppfølging av VAB	40

VEDLEGG.....	
Vedlegg 1 – Mandat med utdypende kommentarer	
Vedlegg 2 - Sentrale begreper	
Vedlegg 3 – Bakgrunnsmateriale	
Vedlegg 4 - Hjemmelsgrunnlag og bestemmelser	
Vedlegg 5 – Behov for akademisk kompetanse.....	
Vedlegg 6 – Forsvarets anbefaling om utvidelse av VAB-ordningen	
Vedlegg 7 – Oversikt over VAB-kull	
Vedlegg 8 – Informasjon om militær karriere for akademikere	
Vedlegg 9 - Oversikt over lærested, antall studieplasser og godkjenningsinstitusjoner	
Vedlegg 10 – Meritterende kurs for leger.....	

1. SAMMENDRAG

Forsvarets oppgaver er i dag mer krevende og komplekse enn bare for noen få år siden, og det stilles høyere krav til både befal og soldater. Samtidig opplever Forsvaret en sviktende rekruttering av vernepliktige med akademisk utdanning. Den sviktende rekrutteringen betinges i flere årsaksfaktorer, hvor økt kvinneandel ved akademiske fakulteter er en medvirkende årsak. Forsvaret utdanner selv soldater og befal innen et bredt spekter av virksomheter og fagområder. I tillegg må Forsvaret også benytte seg av den sivile kompetansen som finnes i vernepliktsmassen og i samfunnet for øvrig. Ordningen for vernepliktig akademisk befal (VAB) skal bidra til å sikre rekruttering av tilstrekkelig akademisk kompetanse innen nisjeområder i Forsvaret. Ordningen ivaretar i dag deler av Forsvarets behov for yrkesgruppene lege, tannlege, psykolog, farmasøyt, veterinær og prest, som avtjener deler av tjenesten med befals grad og i samsvar med den sivile kompetansen

Forsvaret har anbefalt å utvide VAB-ordningen til også å omhandle mastergradnivå innen juridiske-, logistiske- og tekniske fag med bakgrunn i Forsvarets behov, og der Forsvaret ikke har egen utdanning. Et annet alternativ er å bare stille krav til behov i organisasjonen for akademisk utdanning, uten at det legges føringer for hvilke profesjoner som kan tjenestegjøre innenfor VAB-ordningen. Arbeidsgruppen mener at dette alternativet bør vurderes ved valg av løsning.

Arbeidsgruppen har vurdert to prinsipielt nye modeller for utnyttelse av tjenestepliktperioden, som kan anvendes på alle kategorier VAB. For den ene modellen betinges det at det åpnes for at tjenestepliktperioden på inntil 19 måneder skal kunne avtjenes sammenhengende. En annen modell innebærer at frivillig tjeneste ved operasjoner i utlandet av 3-6 måneders varighet godskrives som pliktig tjeneste. Begge modellene bidrar til bedre utnyttelse av tjenestepliktperioden, og innebærer fleksibilitet for både Forsvaret og den vernepliktige.

Forsvaret opplever i dag en sviktende rekruttering til flere yrkesgrupper innen VAB-ordningen. For å tiltrekke seg den ønskede akademiske kompetansen, er det nødvendig at Forsvaret identifiserer og gjennomfører tiltak som gjør at tjenesten som VAB oppfattes som attraktiv for både kvinner og menn. Tidlig formidling av informasjon om tjenesten som VAB, godkjenning av VAB-tjeneste som meritterende for videre karriere, og lønnsmessige betingelser er de tiltakene som utpeker seg som de antatt mest betydningsfulle for rekruttering til ordningen.

Mange leger som er aktuelle for, eller innkalt til tjeneste som VAB, velger siviltjeneste med bakgrunn i militærnektekløven. Faglig merittering, kontakt med fagmiljø samt jobbtillbud etter endt siviltjeneste er tungtveiende grunner for å velge bort militær tjeneste. Arbeidsgruppen mener at leger som velger siviltjeneste bør fordeles til tjeneste i distrikts-Norge hvor det er størst legemangel, og ikke på sykehus hvor det er stor konkurranse om legestillingene.

I dagens ordning for VAB kan det synes som om det er for mange aktører med uklare ansvarslinjer. Tilrettelegging av VAB-tjenesten og den faglige oppfølgingen oppleves som forskjellig i de ulike forsvarsgrener. Arbeidsgruppen mener at personellmessige saker bør behandles/koordineres ved en sentral enhet i Forsvaret. Denne enheten må

fungere som et kompetansesenter for forvaltning, samt være et fast kontaktpunkt for VAB og deres avdelinger.

I et rekrutteringsperspektiv er det også nødvendig å reflektere over VAB-ordningens omdømme. Grunnet den reduserte rekrutteringen til VAB-tjenesten over mange år, er det helt nødvendig å arbeide aktivt med å bedre Forsvarets omdømme blant vernepliktige med akademisk utdanning.

VAB-legene fordeles i dag etter en prioritert liste over de ulike forsvarsgreners fastsatte behov som trolig ikke viser reelt behov for legetjeneste i forsvarsgrenene. De øvrige VAB-kategoriene fordeles av respektive fagsjefer. Arbeidsgruppen mener at det bør etableres nye rutine for rekvirering og fordeling av leger.

Dagens personellressurser i VAB-kategorien er begrenset, og som en følge av dette må VAB-legene ofte dekke flere avdelinger. I tillegg benyttes VAB-leger også til å redusere underdekningen av leger i basehelsetjenesten. VAB-legene styres av flere instanser med noe ulikt fokus. Arbeidsgruppen anbefaler at det innen VAB-kategorier med begrenset tilgang til kvalifisert personell, vurderes en løsning med fleksibel personellressursutnyttelse på tvers av forsvarsgrenene. Dette gjelder spesielt innen funksjonsområder som ikke er grenspesifikke.

Arbeidsgruppen mener at VAB-ordningen bør utvides til å omfatte flere profesjoner, uten at disse nødvendigvis gis konkretiseres. Dersom VAB-ordningen skal utgjøre et reelt rekrutteringsgrunnlag for akademisk kompetanse til blant annet utenlandsoperasjoner, må det gjennomføres statushevende tiltak for VAB slik at også kvinner velger denne tjenesten.

2. BAKGRUNN FOR ARBEIDET, ARBEIDSGRUPPENS MANDAT OG RAMMER

2.1 Bakgrunn

2.1.1 Innledning

Forsvarets oppgaver er i dag mer krevende og komplekse enn bare for noen få år siden, og det stilles høyere krav til både befal og soldater. Samtidig opplever Forsvaret en sviktende rekruttering av vernepliktige med akademisk utdanning. Den sviktende rekrutteringen betinges i flere årsaksfaktorer, hvor økt kvinneandel ved akademiske fakulteter er en medvirkende årsak.

Forsvaret utdanner selv soldater og befal innen et bredt spekter av virksomheter og fagområder. I tillegg må Forsvaret også benytte seg også av den sivile kompetansen som finnes i vernepliktsmassen og i samfunnet ellers. Ordningen for vernepliktig akademisk befal (VAB) skal sikre rekruttering av tilstrekkelig akademisk kompetanse innen nisjeområder i Forsvaret. Ordningen ivaretar i dag deler av Forsvarets behov for yrkesgruppene lege, tannlege, psykolog, farmasøyt, veterinær og prest, som avtjener deler av tjenesten med befals grad og i samsvar med den sivile kompetansen.

I tillegg til å dekke et akademisk kompetansebehov i sin faste organisasjonsstruktur, må Forsvaret kunne rekruttere personer med akademisk kompetanse og militær bakgrunn til pågående og nye utenlandsoperasjoner.

2.2 Arbeidsgruppens mandat og rammer

Forsvarsdepartementet (FD) nedsatte våren 2009 en arbeidsgruppe med oppdrag om å følge opp de føringer og intensjoner for VAB som ligger i de styrende dokumenter. Dette innebar å gi anbefaling på om ordningen bør utvides til å omfatte andre yrkesgrupper, og å gi anbefaling på tiltak som kan gjøre ordningen mer attraktiv for leger og virke rekrutterende for kvinner.

Arbeidsgruppens mandat¹ med utdypende kommentarer ble gitt 6. mars 2009.

2.2.1 Målsetting

Målsettingen med gruppens arbeid er å bidra til å kartlegge Forsvarets behov for akademisk kompetanse og å anbefale tiltak som kan gjøre VAB-ordningen mer attraktiv for begge kjønn.

2.2.2 Utvidelse av ordningen

Forsvarets mål er at personell som avtjener førstegangstjeneste skal gis en så meningsfull tjeneste som mulig i samsvar med den enkeltes kunnskaper og ferdigheter. Mange vernepliktige menn gis etter søknad utsettelse med avtjening av førstegangstjenesten på grunn av høyere utdanning. Mange vernepliktige med høyere

¹ Vedlegg 1 – Mandat med utdypende kommentarer

utdanning, med unntak av de yrkesgrupper som inngår i dagens VAB ordning, blir i dag ikke innkalt til førstegangstjeneste etter endt utdanning fordi de er for gamle til å avtjene ordinær førstegangstjeneste. Dette representerer kompetanse som Forsvaret i større grad enn i dag må gis mulighet til å benytte, noe som vil gi positive effekter både for Forsvaret og den vernepliktige. Det skal derfor vurderes om ordningen med VAB skal utvides til å omfatte andre yrkesgrupper enn i dagens ordning. En eventuell utvidelse av VAB ordningen skal basere seg på Forsvarets totalbehov for akademisk kompetanse. Med akademisk kompetanse menes her utdanning på mastergradsnivå eller høyere (minimum 5 års studie).

2.2.3 Bedret rekruttering

Forsvaret har som mål å rekruttere flere kvinner og menn til tjeneste som VAB, for derved å legge til rette for senere engasjement av kortere eller lengre varighet, og/eller fast ansettelse i Forsvaret.

Dagens rekrutteringssituasjon og konkurransen med det sivile arbeidsmarkedet er en utfordring for Forsvaret. Ordningen med VAB skal sikre Forsvaret tilstrekkelig akademisk kompetanse innenfor nisjeområder. Flertallet av de som i dag uteksamineres fra de akademiske studiene, som for eksempel lege- og teologistudiene, er kvinner som ikke er underlagt verneplikt. For at Forsvaret skal kunne tiltrekke seg den ønskede akademiske kompetansen, er det nødvendig å identifisere og gjennomføre tiltak som gjør at tjenesten som VAB oppfattes som attraktiv for både kvinner og menn. For å oppnå økt mangfold, er det viktig å rekruttere fra ulike miljøer med forskjellige erfaringer (les: kvinner).

2.2.4 Tjenestens innhold

VAB-ordningen skal også være en kilde til rekruttering av militært akademisk personell til kortere eller lengre tilsetning i Forsvaret.

Gjennom St. prp. nr. 48 (2007-2008) legger Regjeringen opp til at tjenesten som VAB skal være et alternativ til ordinær førstegangstjeneste for personell som har høyere akademisk kompetanse, og at det skal tilstrebes fleksible tilpasninger av løsningen. Tjenesten skal organiseres slik at personellet på VAB-ordningen primært får en militær utdanning. Tjenesten skal være så allsidig som mulig slik at de skal få et bredest mulig innsyn i hva Forsvaret har å tilby og dernest vil tjenesten tilrettelegges slik at Forsvaret får nyttegjort seg av personellens sivile kompetanse.

2.2.5 Helhetlig styring

Forsvaret skal i langtidsperioden iverksette tiltak som gjør VAB-ordningen mer attraktiv for leger, og erfaringer med disse tiltakene skal senere vurderes med tanke på innføring også for andre kategorier. I denne forbindelsen skal Forsvaret sørge for en mer helhetlig styring av personellressursene.

2.2.6 Rammer

Arbeidet planlegges gjennomført i parallelle arbeidsgrupper, en i FD og en i Forsvarsstaben (FST). FD skal i sin gruppe vurdere prinsipielle og overordnede

aspekter ved en utvidelse av ordningen, mens FSTs arbeidsgruppe skal gjøre en dyptgående vurdering av Forsvarets totale behov for akademisk kompetanse. Det forutsettes gjensidig koordinering mellom gruppene.

I følge mandatet skulle arbeidsgruppens anbefaling legges frem for FD senest 1. juli 2009. Denne fristen ble forskjøvet til 16. august 2009.

De økonomiske og administrative konsekvensene av de enkelte tiltak og løsninger skal klarlegges, og tiltakene som anbefales bør totalt sett ikke medføre økte utgifter for Forsvaret.

Det ferdigbehandlede sluttproduktet av arbeidet i arbeidsgruppen skal i følge mandatet danne grunnlag for FDs beslutninger vedrørende utvidelse av ordningen for vernepliktig akademisk befall. Endringene skal behandles som en del av St.prp. nr. 1 (2009-2010).

Endringene skal tre i kraft fra 1. januar 2010, og skal nyttes i forbindelse med innkalling av VAB høsten 2010.

2.2.7 Avgrensinger i forhold til mandatet

Forutsetningene for arbeidet ble underveis endret, da FST valgte en stabsmessig vurdering av Forsvarets behov for akademisk kompetanse. Forsvarets anbefaling om utvidelse av VAB-ordningen, som arbeidsgruppen skulle legges til grunn for sine vurderinger, ble forelagt arbeidsgruppen 16. juni 2009.

FST har i liten grad vært tilgjengelig for deltakelse i arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen har ikke i tilstrekkelig grad foretatt økonomiske analyser i forhold til de foreslåtte tiltakene. Det er bare gjort grove beregninger for å gi et bilde på kostnadene.

De økonomiske analysene forutsettes ivaretatt i forbindelse med den videre behandlingen av innstillingen i FD. Den interdepartementale forankringen forventes ivaretatt på samme måte.

På grunn av disponibel tid, har det ikke vært mulig å etablere en referansegruppe slik mandatet beskriver. Forankringen mot aktuelle departementer og arbeidstakerorganisasjoner forutsettes ivaretatt gjennom behandling av arbeidsgruppens anbefaling i FD.

Grunnet manglende grunnlag fra FST, er arbeidsgruppens anbefaling om utvidelse av VAB-ordningen ikke konkretisert med stillinger i Forsvarets struktur.

På grunn av forskyvning av arbeidet, anbefaler arbeidsgruppen at endringene trer i kraft innen 1. januar 2011, med delvis implementering tidligere.

2.3 Arbeidsgruppens sammensetning og arbeidsmetode

Arbeidsgruppen ble etablert i et konstituerende møte 25. mars 2009, og ble deretter utvidet 6. mai og 10. juni 2009.

2.3.1 Arbeidsgruppens sammensetning

Arbeidsgruppen har bestått av:

Major Finn Arne Lereggen, Forsvarsdepartementet (FD) (leder)

Major Odd Inge Erlandsen, FD (fra 10. juni 2009)

Førstekonsulent Dagny Strømseng Klungland, Vernepliktsverket (VPV)

Løytnant Anders Telle Hoel, Landshovedtillitsvalgt for medisinsk VAB (fra 6. mai 2009)

FST har deltatt i arbeidsgruppen ved ulike tidspunkt, men har ikke vært tilgjengelige i den avsluttende fasen av arbeidet. Arbeidsgruppen har vært støttet av kaptein Sheraz Yaqub, Forsvarets sanitet (FSAN). Vernepliktsrådet (VPR) har vært invitert til å aktivt delta i arbeidet, men har bare deltatt på det konstituerende møtet.

Arbeidsgruppen har i den innledende fasen gjennomført felles arbeidsmøter 1-2 ganger per uke. Fra ultimo mai til medio august har arbeidet pågått på tilnærmet kontinuerlig basis.

2.3.2 Arbeidsmetode

Arbeidsgruppen har basert sitt arbeid på Forsvarets forslag om endringer i VAB ordningen, eksisterende styrende dokumenter, tilgjengelig historikk og referanser på området. Relevante aktører og referansepersoner har vært involvert for nødvendige innspill til arbeidet.

Arbeidsgruppen har forholdt seg til ulike fagmiljøer, samt pågående og avsluttede utredninger for å få en bredest mulig faglig forankring for sine vurderinger og anbefalinger. Blant de pågående utredninger kan her nevnes "Sanitetsutredningen '09" (FD), "Helhetlig strategi for styrket rekruttering av militært tilsatt helsepersonell" (FSAN) og "Prosjektgruppe rekruttering til Feltprestkorpsset" (FPK).

I vurdering av anvendelse akademisk kompetanse, herunder utvidelse av dagens VAB ordning, har arbeidsgruppen bl.a. lagt til grunn Forsvaret og Generaladvokaten (GA) sine tilbakemeldinger til Forsvarsstaben (FST).

Vurderingen av en bedret rekruttering til ordningen og helhetlig styring av personellressursene, bygger hovedsakelig på erfaringer med dagens rutiner for medisinsk VAB, men har en generisk tilnærming til andre grupper VAB i de foreslåtte tiltakene.

Arbeidsgruppen har i utredningen gjort et bevisst skille mellom vernepliktige som avtjener ordinær førstegangstjeneste og vernepliktige som avtjener pliktig tjeneste som VAB. Dette er nødvendig dersom tjenesten som VAB skal være et *alternativ til ordinær førstegangstjeneste*, og det skal oppnås fleksible løsninger for ordningen. Vernepliktige akademikere innkalles til militærtjeneste som VAB på bakgrunn av sin utdanning, og avtjener en pliktig tjeneste som befal med hjemmel i vernepliktsloven for å bidra til dekke Forsvarets behov for akademisk kompetanse.

3. ANVENDELSE AV AKADEMISK KOMPETANSE

3.1 Innledning

I St. prp. nr. 48 (2007-2008) punkt 8.4.2.3 sier regjeringen at tjenesten som vernepliktig akademisk befal (VAB) skal være et alternativ til ordinær førstegangstjeneste for personell som har høyere akademisk kompetanse.

"Hensikten med ordningen med VAB skal være å sikre rekruttering av tilstrekkelig akademisk kompetanse innenfor nisjeområder. Forsvarssektoren har et økende krav til akademisk kompetanse på mastergradsnivået og høyere, innenfor spesielle sivile fagområder." (St. prp. nr. 48 (2007-2008))

Etter arbeidsgruppens oppfatning kan ikke VAB sammenlignes med andre vernepliktige som avtjener ordinær førstegangstjeneste. Ordinær førstegangstjeneste skal normalt avtjenes etter fullført videregående opplæring, mens VAB etter søknad har fått utsatt sin tjeneste til etter fullført akademisk utdanning. VAB representerer en akademisk kompetanse som Forsvaret har særlig behov for, og hvor dette ikke anses som hensiktsmessig med fast tilsetning av militært akademisk personell. Vernepliktige og frivillige som gjennomfører ordinær førstegangstjeneste og VAB kan derfor ikke direkte sammenlignes med hensyn til tjenestens innhold, krav til militær utdanning og trening, samt avlønning eller godtgjøring.

I tillegg til å dekke et akademisk kompetansebehov i sin faste organisasjonsstruktur, må Forsvaret kunne rekruttere personer med akademisk kompetanse og militær bakgrunn til pågående og nye utenlandsoperasjoner. VAB skal etter en grunnutdanning i størst mulig grad tjenestegjøre på avdelingsnivået for å tilegne seg militær grunnkompetanse, slik at de utgjør en rekrutteringsreserve for senere tilsetning i Forsvaret og/eller utenlandsoperasjoner. Leger som tjenestegjør som VAB skal ikke benyttes til å løse rekrutteringsmessige problemer i basehelsetjenesten, men de kan være et rekrutteringsgrunnlag til denne type tjeneste.

Forsvaret er de siste årene blitt mer spesialisert, noe som har ført til økt behov for akademisk kompetanse. Forsvaret er så måte i en unik situasjon, da man kan kalle inn vernepliktige med akademisk kompetanse til førstegangstjeneste med hjemmel i vernepliktsloven for å dekke sitt behov. I tillegg til dagens seks VAB-kategorier, benyttes det også vernepliktige jurister i Forsvarets struktur, men disse gjennomfører ordinær førstegangstjenesten som korporaler.

3.2 Hvordan nyttiggjøre seg den vernepliktiges akademiske kompetanse

Kompetanse eies av individet, og personellkategorien VAB innehar en kompetanse som Forsvaret har særlig behov for.

Akademisk kompetanse kan anskaffes på forskjellige måter. Man kan utdanne eget personell, man kan kjøpe kompetansen ved å ansette personell som innehar kompetansen eller man kan benytte personell som avtjener førstegangstjeneste.

Vernepliktige akademikere innehar en kompetanse som er verdifull for Forsvaret. Ved å benytte den sivile kompetansen som vernepliktige og frivillige innehar, vil man få tilført kompetanse til Forsvaret samtidig som man vil gi dem en funksjon hvor de får

benyttet sin utdanning. Dette kan gjøres både ved å gi dem rettigheter som VAB, eller ved å gi dem rettigheter som ordinær vernepliktig.

VAB forbindes ofte med tjeneste i fredsstrukturen, men realkompetansen de opparbeider seg bør benyttes både ved tjeneste i utenlandsoperasjoner og ved tjeneste i HV. Ikke minst vil tjeneste som VAB gi et stort fortrinn ved søknad til faste eller midlertidige stillinger i Forsvaret.

3.2.1 Profesjoner

I dag benyttes det vernepliktige akademikere innen følgende profesjoner:

Leger, psykologer, farmasøyter, tannleger, veterinærer og prester. Disse profesjonene har status som VAB. I tillegg benyttes det vernepliktige jurister, samt noen andre enkeltvis akademikere, men disse tjenestegjør på vilkår som vernepliktige mannskaper inne til ordinær førstegangstjeneste.

I tillegg til de tidligere nevnte profesjonene, har arbeidsgruppen innhentet opplysninger om at det er behov for akademisk kompetanse innen følgende tekniske fag: Marint maskineri, fysikk, informasjonssikkerhet, nautikk og teknisk kybernetikk. Det er også avdekket behov for akademisk kompetanse innen økonomi og forvaltning.

Arbeidsgruppen har også sett på en løsning hvor VAB-ordningen ikke knyttes til spesielle profesjoner, men bare stiller krav til behov i organisasjonen og til akademisk utdanning. Forutsetningene for en slik løsning bør være at behovet for akademisk kompetanse fremgår av langsiktige bemanningsplaner, at det finnes et potensial for etterbruk av kompetansen. Selv om denne løsningen ikke er en del av Forsvarets anbefaling om utvidelse av VAB-ordningen, mener arbeidsgruppen at den bør være med i vurderingen ved valg av løsning.

3.2.2 Funksjonsområder

De vernepliktige akademikere har en høy kompetanse innen sin profesjon, men liten militær erfaring. Vernepliktige akademikere kan med bakgrunn i sin sivile kompetanse, og med nødvendig militær opplæring, benyttes innen funksjonsområder som instruksjon, saksbehandling, rådgivning, forskning, systemutvikling, preste-, psykologi-, lege-, tannlege- og veterinærtjenester mm.

Når det gjelder jurister vil disse kunne tjenestegjøre innen følgende saksområder:

- Saksbehandling og juridiske vurderingen innen merkantile fag
- Veiledning/rådgivning innen disiplinærrett
- Undervisning overfor vernepliktige (obligatoriske og frivillige kurs for vernepliktige)
- Rådgivning/veiledning overfor etterforskere i Militærpolitiet (MP)
- Saksbehandling innen juridiske tjenester ved Generaladvokaten (GA)/Krigsadvokatene (KA) og Forsvarsdepartementet (FD)
- Legal adviser
- Saksbehandling innen disiplinær- og straffesaker

3.2.3 Roller/stillinger

VAB kan bekle roller som blant annet lege og tannlege ved avdeling, farmasøyt, veterinær, advokatfullmektig, prosjektmedarbeider, saksbehandler, instruktør, legal adviser, saksbehandler med mer.

3.2.4 Virkeområder

VAB vil under den pliktige tjenesten i utgangspunktet kun benyttes i fredsorganisasjonen. Denne tjenesten vil kunne danne grunnlag for rekruttering inn til faste sivile eller militære stillinger.

Dagens regelverk tilsier at det ikke er hjemmel for å beordre VAB til utenlandsoperasjoner, men etter villighet har de derimot mulighet for å delta i slike operasjoner.

Forsvaret har behov for akademikere i utenlandsoperasjoner. Dette gjelder både medisinsk personell, jurister, farmasøyter med mer. Dette personellet må i tillegg til sin akademiske kompetanse også inneha en militær kompetanse. Etter et år som VAB vil en akademiker få både militær erfaring samt en realkompetanse som vil gi et svært godt grunnlag for å bekle tilsvarende stillinger i utenlandsoperasjoner.

Heimevernet har i sin styrkestruktur behov for akademisk kompetanse. Tjeneste som vernepliktig akademiker vil også gi et godt grunnlag for denne tjenesten.

3.2.5 Vurdering av tjenestevilkår som befal kontra korporal/menig

Hvilke tjenestevilkår vernepliktige akademikere har under avtjening av pliktig tjeneste, er avgjørende for hvilke plikter og rettigheter de har under tjenesteperioden. Det er ulike vilkår for lønnsmessige og sosiale forhold for befal og korporal/menig.

Vernepliktige akademikere som skal tjenestegjøre som VAB, gjennomfører i dag rekruttperiode og offiserskurs som korporaler. Deretter beskikkes de til løytnant etter fullført offiserskurs. Ordningen med oppdelte tjenestevilkår medfører store utfordringer i forvaltningen av personellet.

Ved å gi vernepliktige akademikere rettigheter som korporal/menig i ordinær førstegangstjeneste, vil de få tjenestetillegg og dimisjonsgodtgjørelse, frie permisjonsreiser, subsidiert offentlig kommunikasjon, dekning av sosiale utgifter, samt andre rettigheter som vernepliktige mannskaper tilkommer. Vernepliktige akademikere vil normalt ha graden menig eller korporal, og være underlagt ordningen med indretjeneste og oppstilling.

Vernepliktige akademikere kan gis rettigheter som befal, en ordning som benyttes for seks kategorier akademikere i dag. Dette medfører at den vernepliktige får rettigheter og plikter som offiser, og at de gis befalsgrad og avlønnes etter bestemte regler.

Å gi akademikerne status som korporal/menig i ordinær førstegangstjeneste, vil for Forsvaret ofte være billigere enn å gi dem befalslønn. Det er likevel flere faktorer som er avgjørende når man skal vurdere om vernepliktige akademikere skal ha befalsgrad eller være korporal/menig under avtjening av førstegangstjenesten.

Grads plasseringen for vernepliktige akademikere har trolig ikke stor betydning for det interne samarbeidet med andre dersom man har en rolle som saksbehandler. I rollen

som veiledere og instruktører for befal og soldater, bør vernepliktige akademikere ha befalsgrad for å oppnå faglig troverdighet og nødvendig autoritet. Det er også grunn til å anta at vernepliktige akademikerne vil føle økt anerkjennelse og status når de har en befalsgrad. Befalsgraden vil vise at de innehar en realkompetanse, noe som taler for at vernepliktige akademikere bør gis befalsgrad.

En annen faktor som må vurderes er om den vernepliktige akademikerens lederoppgaver eller er tilført et faglig ansvar. Kulturen i Forsvaret tilsier at lederen har samme eller høyere grad enn dem man leder. Dette vil kunne medføre at vernepliktige akademikere uten befalsgrad vil kunne få et autoritetsproblem i forbindelse med lederoppgaver eller utøvelse av faglig ansvar. Dette er et argument som også taler for at vernepliktige akademikere bør gis befalsgrad.

Vernepliktige akademikere innehar en kompetanse som er ettertraktet av Forsvaret. Denne kompetansen kan også skaffes ved at man fast tilsetter personell med tilsvarende kompetanse. Dette vil innebære at Forsvaret må betale "markedspris" for denne kompetansen. Ved å benytte kompetansen som den vernepliktige innehar, vil man få denne til langt lavere kostnader enn ved å ansette nye medarbeidere.

Selv om vernepliktige akademikere i enkelte tilfeller vil ha posisjoner som tilsier at de ikke må ha befalsgrad, mener arbeidsgruppen at vernepliktige akademikere bør gis befalsgrad der Forsvaret benytter seg av deres akademiske kompetanse.

Tjeneste som VAB gir den vernepliktige relevant tjenesteerfaring og økt realkompetanse for videre karriere enten i eller utenfor Forsvaret. Gjennom tjeneste som vernepliktig akademisk befal blir den vernepliktige skolert for tjeneste i utenlandsoperasjoner, HV-tjeneste eller som fast ansatt i Forsvaret.

Systematiske forberedelser av aktuelle kandidater gjennom relevant opplæring og tjeneste vil gi Forsvaret et bedre søkergrunnlag til faste stillinger, men også til stillinger i utenlandsoperasjoner. Dermed kan VAB-ordningen bli en del av en rekrutteringsstrategi for Forsvaret.

I tilfeller hvor det innenfor ett kompetanseområde er usikkert om alle stillinger/funksjoner krever at vernepliktige akademikere har en befalsstatus, anbefaler arbeidsgruppen at det for de enkelte profesjonene ikke opereres med kombinasjoner av vernepliktige akademikere med befalsstatus og med status som korporal/menig. Dette for å unngå ulik behandling av like grupper.

3.2.6 Anbefaling

Arbeidsgruppen anbefaler at hele tjenesteperioden for VAB avtjenes med befalsgrad for å oppnå faglig autoritet i det militære systemet. Dette samsvarer også med anbefalt tiltak for rekruttering til VAB-ordningen.

3.3 Behov for akademisk kompetanse i Forsvarsdepartementets underlagte etater og hos Generaladvokaten

Arbeidsgruppen har innhentet opplysninger om behov for akademisk kompetanse i Forsvaret, Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) og hos GA/KA. Det er ikke innhentet opplysninger fra Forsvarsbygg (FB) eller Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM).

3.3.1 Forsvaret

Arbeidsgruppen har anmodet Forsvarsstaben (FST) om en helhetlig gjennomgang av Forsvarets behov for akademikere innen dagens VAB-ordning. I følge FST er det ingen endringer i Forsvarets behov i dagens ordning. Behovet er registrert i Forsvarets personellsystem, og fremgår av tabellen i vedlegg 5². Forsvarets årlige behov er 64 leger, 8 tannleger, 5 psykologer, 2-4 farmasøyter, 6 veterinærer og 10 prester. Arbeidsgruppen har i sine vurderinger tatt utgangspunkt i dette behovet.

Forsvaret er i FDs iverksettelsesbrev for langtidsperioden 2009-2012 (IVB LTP) gitt i oppdrag å fremme forslag til hvilke yrkesgrupper VAB-ordningen kan omfatte. Forsvaret har i den forbindelsen vurdert behovet for akademisk kompetanse innenfor fagområder som for eksempel rettsvitenskap, sosialantropologi, idrettsvitenskap, statsvitenskap, ernæring, human resource management (HRM), økonomi, arkitektur, musikk, journalistikk, organisasjonsutvikling, informasjonsteknologi, kommunikasjon og ingeniørfag.

Forsvaret har i brev til FD av 28. mai 2009³ anbefalt å utvide VAB-ordningen til også å omhandle yrkesgruppene på masternivå innenfor juridiske-, logistiske- og tekniske fag ut i fra Forsvarets behov og der Forsvaret ikke har egen utdanning.

Forsvarets behov er i anbefalingen anslått til å være 6 jurister som skal tjenestegjøre ved Forsvarets operative hovedkvarter (FOH), Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) og Luftforsvarets skolesenter (LSK), samt 5 logistikere og 6 teknikere som skal tjenestegjøre ved FLO.

De yrkesgruppene som i dag er omhandlet av VAB-ordningen ønsker Forsvaret å opprettholde.

I vurderingene av eventuelle utvidelser av VAB-ordningen er det fremkommet at Forsvarets behov på masternivå, er personell som har spesialisert seg og opparbeidet seg erfaring. Tradisjonelt er VAB innkalt til tjeneste når de er nyutdannet. Forsvaret ser for seg muligheten for at personellet kan kalles inn til tjeneste etter at de har spesialisert seg og opparbeidet seg noe erfaring. De innmeldte behov er basert på at VAB innkalles rett etter at de er nyutdannet.

Forsvaret har innmeldt et behov for vernepliktige jurister til sin fredsorganisasjon. Disse skal bistå med instruksjon, samt juridisk og merkantil saksbehandling. I tillegg har Heimevernet har behov for jurister til sin OPL/K.

Videre er det innmeldt et behov for logistikere og teknikere til FLO. Relevante fagområder innen tekniske fag vil være marint maskineri, fysikk, informasjonssikkerhet, nautikk og teknisk kybernetikk. Bakgrunnen for behovet er todelt. For det første vil avdelingen få økt kompetanse ved å benytte vernepliktige, samtidig vil dette danne grunnlag for nyrekruttering ved en avdeling som må bygge opp kompetanse i de fagmiljøer som anses å få stor avgang de neste årene.

² Vedlegg 5 – Behov for akademisk kompetanse

³ Vedlegg 6 – Forsvarets anbefaling om utvidelse av VAB-ordningen

3.3.2 Forsvarets forskningsinstitutt

Tidligere har relativt mange vernepliktige akademikere tjenestegjort som forskerassistenter ved FFI. Hensikten med denne tjenesten var både å gi soldatene en førstegangstjeneste med et tilpasset faglig innhold, men denne tjenesten ble også benyttet i en rekrutteringsstrategi for å tiltrekke seg nye medarbeidere. Rekrutteringen til FFI er nå tilfredsstillende, og dermed er behovet for vernepliktige akademikere bortfalt. FFI tar likevel sporadisk inn vernepliktige akademikere på bakgrunn av søknader fra den enkelte vernepliktige.

Utfordringen er at en vernepliktig akademiker koster dem 350.000,- kroner pr. år. FFI har vurdert behovet for vernepliktige akademikere, men anser ikke dette å være kosteffektivt.

FFI har ikke et faglig behov for vernepliktige akademikere, men sett opp mot intensjonen om å utnytte de vernepliktiges kompetanse på en best mulig måte, har de mulighet for å gi dem faglig god tjeneste, samtidig som de bidrar som assistenter med høy formalkompetanse.

3.3.3 Seksjon for felles juridiske tjenester FD/FST

FD har innmeldt et behov for 1-2 VAB-jurister ved Seksjon for felles juridiske tjenester for FD/FST. VAB-juristene skal arbeide innenfor juridisk saksbehandling.

3.3.4 Generaladvokaten

GA har tidligere hatt vernepliktige jurister som saksbehandlere. I 2007 ble denne ordningen avviklet grunnet en begrenset tilgang på vernepliktige jurister og et økende behov for juridiske tjenester i Forsvaret. Det ble derfor nødvendig å prioritere Forsvarets eget behov for jurister.

GA har innmeldt et fortsatt behov for 4 VAB-jurister, men har ikke midler til å dekke eventuelle VAB-stillinger. GA mener at Forsvaret bør dekke denne utgiften, da disse gir store tjenester tilbake til Forsvaret. Forsvaret er derimot av den oppfatning at de tjenester som Justisdepartementet utfører for Forsvaret, ikke skal avstedkomme betaling fra Forsvaret.

3.3.5 Anbefaling

Forsvarets behov for akademisk kompetanse innenfor dagens ordning er 64 leger, 8 tannleger, 5 psykologer, 2-4 farmasøyter, 6 veterinærer og 10 prester. Ved en utvidelse av ordningen er det i tillegg anskueliggjort et behov for 11-12 jurister, 5 logistikere og 6 teknikere.

Arbeidsgruppen anbefaler med bakgrunn i Forsvarets behov at VAB-ordningen utvides til også å omfatte jurister, samt logistikere og teknikere på mastegradsnivået eller høyere.

3.4 Vurdering av fremtidig behov for akademisk kompetanse

Med bakgrunn i mandatet har arbeidsgruppen i tillegg til Forsvarets formelle anbefaling om utvidelse av VAB-ordningen, innhentet innspill om Forsvarets fremtidige

antatte behov for akademisk kompetanse fra forskjellige fagmiljøer. Disse vurderingene er foretatt uten å ta hensyn til økonomi eller ledige stillingshjemler, og er ikke forankret hos Forsvarets ledelse. Tallene er derfor bare indikasjoner på hva et fremtidig behov antas å være.

Hæren har gitt uttrykk for at det er et økende behov for akademisk kompetanse, men det totale behovet er derimot ikke mulig å konkretisere før arbeidet med Hærens fremtidige struktur er fullført.

3.4.1 Militærpolitiet

Gjennom kontakt med ulike fagmiljøer i Hæren, har det fremkommet at det er et behov for vernepliktige med juridisk kompetanse i MP. Forsvaret benytter i dag vernepliktige jurister ved Brigaden i Nord-Norge (BRIG N), FOH og MP-stasjon Oslo.

De vernepliktige bistår med sin fagkompetanse innen flere fagfelt. De er faglige rådgivere for etterforskerne, samt at de bistår avdelingssjefer med veiledning og råd i forbindelse med disiplinærsaker. For å få en helhetlig forståelse av det juridiske arbeidet i Forsvaret får de også en hospitering hos GA/KA.

De vernepliktige akademikerne får undervisningserfaring, samt trening innen disiplinærsaker og ikke minst innen folkeretten. Forsvaret får en kvalitetsheving ved at militærpolitiets personell får økt kompetanse, avdelingssjefer får økt kompetanse og ikke minst blir utførelsen av det juridiske arbeidet til militærpolitiet og avdelingssjefene utført på en kvalitativt bedre måte.

MP gjennomfører egne kurs for vernepliktige jurister hvor det deltar 4-8 pr. kurs.

Tjenesten som vernepliktig jurist er med på å danne grunnlag for senere tjeneste som "legal adviser" i utenlandsoperasjoner.

MP anbefaler på det sterkeste at jurister innlemmes i VAB-ordningen, og at disse gis befalsgrad.

3.4.2 Etterretningsbataljonen

Etterretningsbataljonen (EBN) i Hæren gir uttrykk for et stort behov for akademisk kompetanse både innen språk, samt et bredt spekter innen fagområdene kultur, sosialantropologi, samfunnsvitenskap, religion, statsvitenskap, samfunnskunnskap med mer. Dette er kompetanse som nyttes innen analysearbeidet.

Tjeneste som analytiker ved avdelingen er svært krevende, og det tar flere år å oppnå tilfredsstillende kompetanse. Dagens VAB-ordning medfører at de vernepliktige kun tjenestegjør 12 måneder. Til tross for at VAB-ordningen kan være en base for senere rekruttering til fast tjeneste, anser Hæren at perioden den vernepliktige tjenestegjør vil være så kort at verken VAB-en eller avdelingen vil ha utbytte av tjenesten.

3.4.3 Vernepliktsverket

VAB-tjenesten skal være et alternativ til ordinær førstegangstjeneste der VAB representerer en etterspurt kompetanse. Ved innføring av ny sesjonsordning fra 1. januar 2010, vil det trolig bli behov for flere leger ved sesjonsstedene. Disse bør

rekrutteres fra personell med bakgrunn fra Forsvaret, og da kan VAB-legen være aktuell etter endt pliktig tjeneste.

3.4.4 Anbefaling

Arbeidsgruppen anbefaler at Hærens behov for kompetanse innen samfunnsanalyse utredes videre i lys av en fleksibel tilpasning av VAB-ordningen.

3.5 Anvendelse innenfor tjenestepliktperioden

Den totale tjenestepliktperioden for vernepliktige menn er på totalt 19 måneder fra verneplikten inntreffer det året de fyller 19 år til utgangen av det år de fyller 44. For opplæring til og anvendelse som befal eller spesialister kan Stortinget fastsette et tillegg til tjenestetiden på inntil 90 dager for vernepliktige med høyere sivil utdanning.

For å oppnå en mer fleksibel tilpasning av VAB-ordningen, foreslår arbeidsgruppen at det åpnes for at hele tjenestepliktperioden på 19 måneder skal kunne avtjenes sammenhengende, dersom den vernepliktige ønsker dette. Det er viktig at ordningen er fleksibel slik at den kan benyttes til det beste for både Forsvaret og den vernepliktige. Det er flere muligheter for å anvende kompetansen innen denne perioden, og arbeidsgruppen har vurdert tre prinsipielle modeller som kan anvendes på alle kategorier VAB.

I dagens situasjon er det trolig lite aktuelt å innkalle VAB til tradisjonell repetisjonstjeneste. Leger og tannleger kan i noen tilfeller bli innkalt til tjeneste i forbindelse med store øvelser. Det kan også være aktuelt å beordre VAB til fagrelaterte kurs, enten som instruktører eller som elever. Det kan også være aktuelt å kalle dem inn til tjeneste av kortere varighet dersom de har opparbeidet seg en spesialkompetanse. Det største behovet for vernepliktige akademikere er i fm. tjeneste i internasjonale operasjoner og i HV.

3.5.1 Modell 1

- 3 måneder kurs
- 9 måneder tjeneste ved avdeling
- 7 måneder tjeneste i HV

Denne modellen benyttes i stor grad i dag. Etter fullført 12 måneder ved avdeling, vil VAB-en kalles inn til årlig øvelse i regi av HV.

3.5.2 Modell 2

- 3 måneder kurs
- 6 måneder tjeneste ved avdeling
- 6 måneder tjeneste i utlandet

Denne modellen forutsetter at offiseren frivillig ønsker å reise på utenlandstjeneste. Denne tjenesten kan enten tas som forlengelse av tjenesten ved avdelingen, eller den kan tas senere. Den resterende tjenesten kan benyttes til tjeneste i fm. øvelser i Norge eller som støtte ved kurs i regi av FSAN mm.

Som en motivasjonsfaktor kan denne modellen endres ved at utenlandstjenesten godskrives med mer enn 6 måneder slik at resttjenesten reduseres eller bortfaller helt.

3.5.3 Modell 3

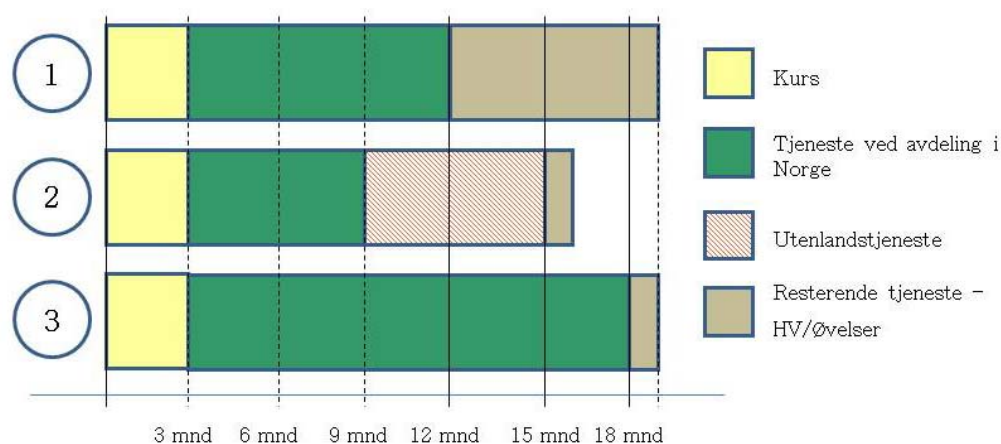
- 3 måneder kurs
- 15 måneder tjeneste ved avdeling
- 1 måned resterende tjenesteplikt

Denne modellen kan alternativt deles opp slik at man får en 2-delt periode med tjeneste ved avdeling.

Bakgrunnen for denne løsningen er at Forsvaret vil få en bedre utnyttelse av den kompetansen som VAB har opparbeidet.

3.5.4 Anbefaling

Arbeidsgruppen anbefaler at det åpnes for at tjenestepliktperioden på inntil 18 måneder skal kunne avtjenes sammenhengende for å oppnå en mer fleksibel tilpasning av VAB-ordningen. Arbeidsgruppen har vurdert tre prinsipielle modeller som kan anvendes på alle kategorier VAB, hvor blant annet frivillig tjeneste ved operasjoner i utlandet godskrives som pliktig tjeneste.



Figur 1 - Anvendelse av VAB innenfor tjenestepliktperioden

4. BEDRET REKRUTTERING TIL ORDNINGEN

4.1 Innledning

Forsvaret har som mål å rekruttere flere kvinner og menn til tjeneste som vernepliktig akademisk befal (VAB), for derved å legge til rette for senere engasjementer av kortere eller lengre varighet, og/eller fast tilsetting i Forsvaret. For at Forsvaret skal kunne tiltrekke seg den ønskede akademiske kompetansen, er det nødvendig å identifisere og gjennomføre tiltak som gjør at tjenesten som VAB oppfattes som attraktiv for både kvinner og menn.

Det er i hovedsak brukt erfaringer fra VAB-leger som bakgrunn for vurderingene i dette kapitlet, da dette er den største gruppen. Der hvor andre kategorier er vesentlig forskjellig fra leger, er dette omtalt spesielt.

Årlig er det ca. 900 leger som blir autorisert av Statens Autorisasjonskontor for Helsepersonell (SAFH). Flertallet av disse utgjøres av kvinner, samt menn som ikke er aktuelle for en tjeneste som VAB. Hvert år innkalles 60-70 leger som er aktuelle for VAB-tjeneste, og av disse er det kun 30-40 som møter til tjeneste.

Forsvaret er avhengig av en jevn tilgang på leger for å opprettholde operativ virksomhet, nasjonalt og internasjonalt. Dette er blant annet løst gjennom VAB-ordningen, hvor nyutdannede leger etter pliktig turnustjeneste avtjener sin militærtjeneste som VAB-leger. Rekrutteringen til denne type tjeneste har i den senere tid blitt kraftig redusert.

VAB kalles inn til militærtjeneste med hjemmel i vernepliktsloven med forskrift. Forsvaret opplever at stadig flere i kategorien VAB søker siviltjeneste med hjemmel i "Lov om fritaking fra militærtjeneste av overbevisningsgrunner" (militærnektekløven). VAB-ordningen må derfor gjøres om slik at den konkurrerer med siviltjeneste.

4.2 Rekruttering av akademisk personell

4.2.1 Dagens rekrutteringssituasjon

Antallet medisinerstudenter som søker norsk turnustjeneste er flere enn noen gang, men i tillegg til stor kvinneandel består søknadsmassen av leger med utenlandsk statsborgerskap som Forsvaret ikke kan kalle inn til tjeneste som VAB. For at Forsvaret skal kunne fortsette å dekke egne legetjenester, krever det særlige tiltak for økt rekruttering av denne nisjegruppen.

Sviktende rekruttering betinges i flere årsaksfaktorer. Kvinneandel ved akademiske fakulteter utgjør i dag omtrent 60 % i enkelte kull, dermed er det færre mannlige studenter som er potensielle for en VAB-tjeneste. Videre er det flere som har avtjent sin førstegangstjeneste før studiestart. Rekrutteringsnedgangen kan også være betinget i en synlig samfunnstrend, hvor siviltjeneste blir sett på som likestilt og et akseptert alternativ til militærtjeneste.

Mange leger som er aktuelle for eller innkalt til tjeneste som VAB, velger siviltjeneste med bakgrunn i militærnektekløven. Faglig merittering, kontakt med fagmiljø samt

jobbtilbud etter endt siviltjeneste er tungtveiende grunner for å velge bort militær tjeneste.

4.2.2 Rekrutteringsgrunnlag

Rekrutteringsgrunnlaget innen de forskjellige yrkesgrupper som VAB-ordningen omfatter, er en vesentlig faktor for hvor mange som faktisk møter til tjeneste som VAB.

Det er mye som tyder på at det i dag ikke er oppdaterte rutiner slik at Forsvaret ved Vernepliktsverket (VPV) lett kan identifisere kandidater for avtjening av militærtjeneste som VAB⁴. Identifisering av aktuelle kandidater baserer seg i dag på oppfølging av registreringer i Forsvarets personellregister, i tillegg til sporadiske tilbakemeldinger fra enkelte universitet. VPV må bedre sine rutiner ved å ha nær kontakt med universitetene, utdanningsinstitusjonene, Lånekassen og autorisasjonsmyndighet innen hvert fagfelt og tilsvarende organer for å få tilstrekkelig informasjon om rekrutteringsgrunnlaget. Lister over studenter, lånetakere og autorisasjonssøkende må i fremtiden innhentes av Forsvaret, da dette er hjemlet i vernepliktsloven § 46. Det sørgelige resultatet ved en passiv informasjonsinnhenting av Forsvaret er at mange aktuelle kandidater ikke kalles inn til tjeneste, og fritas for militær førstegangstjeneste i fredstid på grunn av aldersregel (vernepliktsloven § 12).

Innenfor akademikermiljøene utgjør nå kvinner hoveddelen av studentene ved opplæringsinstitusjonene. Det mannlige rekrutteringsgrunnlaget er dermed sviktende, og for å kunne opprettholde og bedre VAB-ordningen ønsker man også å rekruttere kvinner inn i disse stillingene. Pliktig kvinnelig sesjon blir innført 1. januar 2010 (fra årskull 1992), noe som over tid skal bidra til økt rekruttering av kvinner til Forsvaret. Det må imidlertid også iverksettes særlige tiltak for å øke rekruttering av kvinner til VAB-ordningen⁵.

Norske studenter i utlandet (utenlandsstudenter) er i økende antall, spesielt for profesjonsstudiene som leder til tannlege og lege. Det er grunn til å tro at en betydelig andel av disse ikke inkluderes i VPV sine lister over VAB som kan innkalles til militærtjeneste. Man bør benytte seg av informasjonskilder som Statens lånekasse for utdanning (Lånekassen) og SAFH for å identifisere utenlandsstudentene.

Innenfor relevante yrkesgrupper utdannes årlig gjennomsnittlig (kvinner og menn):

- Leger: 580 i Norge og 400 i utlandet
- Tannleger: 160 i Norge og 30 i utlandet
- Farmasøyter: 120 i Norge og 10 i utlandet
- Veterinærer: 70 i Norge og 50 i utlandet
- Psykologer: 240 i Norge og 100 i utlandet
- Prester: 65 i Norge
- Jurister: 835 i Norge

⁴ Vedlegg 7 – Oversikt over VAB-kull

⁵ Se punkt 4.13 Rekruttering av kvinner

Tallene for utdanning i Norge baserer seg på inntakstall fra Samordna opptak (SO), og ferdig utdannede studenter vil ligge noe lavere i antall på grunn av frafall i løpet av studietiden. Antall studenter i utlandet baserer seg på opplysninger fra Association of Norwegian Students Abroad (ANSA). Detaljert oversikt over utdanningssteder, antall studieplasser, godkjenningsinstanser fremgår av tabellen i vedlegg 9⁶.

Antallet studenter ved de aktuelle studier sier noe om rekrutteringsgrunnlaget til VAB-ordningen, men ikke alle kan kalles inn til pliktig militærtjeneste som VAB. Mange av studentene er kvinner som ikke kan kalles inn til pliktig militærtjeneste, andre har gjennomført ordinær førstegangstjeneste før studiene, eller er klassifisert som medisinsk udyktig for slik tjeneste. Det er også en økende trend til å velge siviltjeneste, noe som er omtalt i punkt 4.14.

Grunnet manglende informasjonsinnhenting over en årrekke, har VPV i dag ikke full oversikt over vernepliktige som har fullført en akademisk utdanning. Uten rutiner for innhenting av informasjon fra utdanningsinstitusjonene, er det vanskelig å si hvor stort rekrutteringspotensialet til VAB-ordningen er.

4.2.3 Anbefaling

For å motvirke en stadig sviktende rekruttering til VAB-ordningen, må det eksistere gode rutiner for å avdekke det reelle rekrutteringsgrunnlaget til ordningen.

Arbeidsgruppen anbefaler at det etableres nye og forbedrede rutiner for at VPV sikrere skal kunne identifisere kandidater for VAB-avtjening. Vernepliktslovens § 46 om forskjellige instansers plikt til å gi Forsvaret nødvendig informasjon, må anvendes fullt ut slik at rekrutteringsgrunnlaget blir korrekt.

4.3 Informasjon om tjenesten

Saklig og oppdatert informasjon om Forsvaret er en betingelse for å bedre rekrutteringen av personer med akademisk bakgrunn.

Profilering på nett, informasjon på sesjon, forsvarsinformasjonsuke samt informasjon underveis i studieløpet kan føre til mer inngående kunnskap om Forsvaret generelt og VAB-ordningen spesielt.

4.3.1 Informasjon på sesjon

Den nye sesjonsordningen gir større mulighet til differensiert informasjon for ulike kategorier vernepliktige. Vernepliktige som meddeler ved sesjon del I (internettbasert) at de planlegger akademisk utdanning, kan på sesjon del II (fremmøte) få informasjon spesielt rettet mot de faggrupper som Forsvaret etterspør. Oppretting av egne sesjonsdager, spesielt rettet mot mulig fremtidige VAB-kandidater, er en velegnet mulighet i rekrutteringssammenheng.

Arbeidsgruppen mener at tidlig og spesifikk VAB-informasjon på egne sesjonsdager for akademikere er rekrutterende.

⁶ Vedlegg 9 - Oversikt over lærested, antall studieplasser og godkjenningsinstitusjoner

4.3.2 Informasjon ved utdanningsinstitusjoner

For å nå aktuelle målgrupper med informasjon om Forsvaret og VAB-ordningen, er det viktig å kjenne målgruppens arenaer. En aktuell arena er de respektive studiesteder.

I dag oppsøker Forsvaret ca. 60 % av de videregående skoler i landet, for å informere om muligheter for utdanning og tjeneste i Forsvaret (på frivillig elevbasis). I tillegg er Forsvaret godt representert ved de store utdanningsmessene. Informasjonstiltakene er i hovedsak rettet mot utdanning i Forsvaret og avtjening av ordinær førstegangstjeneste. Informasjonen er i liten grad spesifikt rettet mot tjeneste som VAB, og det er ingen koordinert aktivitet rettet mot universiteter og høyskoler. For å nå de som til enhver tid er underveis på et gitt akademisk studium, kan Forsvaret profilere seg eksempelvis ved en årlig informasjon på universitetene/høgskolene (studenter i nest siste eller siste studieår). Årlig informasjon er en anledning til å følge opp kvinner som er usikre på om de ønsker tjeneste som VAB etter endt studium. En mulig informasjonskanal er direkte henvendelse ved bruk av SMS og/eller e-post. Videre bør Forsvaret reklamere for VAB-ordningen i de respektive interesseorganer og fagtidsskrifter.

Arbeidsgruppen mener at det må lages rutiner for informasjon om Forsvaret ved utdanningsinstitusjoner, fra videregående opplæring til høyere akademisk utdanning, slik at muligheter for utdanning og tjeneste i Forsvaret blir gjort kjent.

4.3.3 Utsendelse av informasjon

For at VAB skal få anledning til å forberede seg på den forestående militærtjenesten, må utfyllende informasjon om tjenesten og tjenestestedet gis i god tid før oppstart. Tilbakemeldinger fra de siste VAB-kullene viser at utsendt informasjon har blitt oppfattet som svært mangelfull. Informasjonsmateriellet som i dag sendes ut til VAB, er ikke-adekvat med til dels lav skriftlig, innholds- og utseendemessig kvalitet.

Informasjonen om tjenesten som VAB kan med enkle grep bli betydelig bedret. En gjennomarbeidet informasjonsbrosjyre direkte rettet mot VAB er nødvendig for at Forsvaret skal bli sett på som en seriøs aktør. Informasjon om tjenesten bør minimum inneholde gjeldende bestemmelser, detaljert beskrivelse av offiserskurs og påfølgende avdelingstjeneste, samt fagrelaterte kurs som kan påregnes. Det må legges vekt på faglig utbytte av tjenesten, og hvilke muligheter det gir for videre arbeid i Forsvaret.

Arbeidsgruppen mener at informasjon som utsendes av VPV før tjenestestart må inneholde oppdaterte og korrekte kjerneopplysninger for VAB-kategorien.

4.3.4 Informasjon om muligheter etter ”førstegangstjenesten”

Det bør i løpet av VAB-året opplyses om mulighetene for videre ansettelse i Forsvaret, for tjeneste både nasjonalt og i utenlandstjeneste. Dette er et ansvar som bør påligge den avdelingen som VAB-ene tjenestegjør ved i samråd med VPV som rekrutteringskoordinator i Forsvaret.

Tall fra VPV viser at ca. 10 % av hvert VAB-kull fortsetter sin tjeneste i Forsvaret for kortere eller lengre perioder. Likevel oppleves dagens rekruttering tilfeldig og lite planlagt, med liten grad av oppfølging i forhold til den informasjonen som blir gitt. Arbeidsgruppen mener at rekrutteringen av VAB for videre tjeneste i Forsvaret må innlemmes i Forsvarets helhetlige rekrutteringsplan.

Forslag til informasjon om militær karriere for VAB fremgår av vedlegg 8.

4.3.5 anbefaling

Informasjon på et tidlig stadium er helt vesentlig for en vellykket rekrutteringsprosess. Arbeidsgruppen anbefaler at informasjonsmaterialet og -kanalene angående VAB-tjeneste oppdateres, og at tidlig og spesifikk informasjon tilbys på egne sesjonsdager for akademikere. Det bør innføres rutiner for informasjon om Forsvaret, fra videregående opplæring til høyere akademisk utdanning, slik at muligheter for utdanning og tjeneste i Forsvaret blir gjort kjent. Informasjon som utsendes før tjenestestart må inneholde oppdaterte og korrekte kjerneopplysninger.

Arbeidsgruppen anbefaler at rekrutteringen av VAB for videre tjeneste i Forsvaret innlemmes i Forsvarets helhetlige rekrutteringsplan.

4.4 Fortrinn i turnustrekning som statushevede tiltak

Leger som gruppe skiller seg fra andre grupper VAB, med tanke på at de har normert 6 års grunnutdanning samt 1½ års turnustjeneste før de autoriseres av SAFH. De er derfor eldre enn andre vernepliktige akademikere som kalles inn til militærtjeneste som VAB. Det er for tiden lang venteliste (minst 6 måneder) på å avtjene legeturnus, som må være gjennomført før militærtjeneste som lege kan avtjenes. Et fortrinn ved fordeling til ønsket turnustrekning, kan derfor oppleves som et incitament til å bedre rekrutteringen av leger til VAB-ordningen.

Arbeidsgruppen foreslår at det blir utarbeidet en avtale mellom Forsvarsdepartementet (FD) og Helse- og Omsorgsdepartementet (HOD) angående fortrinn i turnustrekning for leger. Forslaget innebærer da at man som lege (både kvinnelig og mannlig) har fortrinn i den trekningen de søker på, og er sikret turnusplass i første trekning mot at man juridisk forplikter seg til å gjennomføre VAB-året. Dette kan være et godt rekrutteringsfremmende tiltak. Påmeldingsfrist til turnustjeneste er 9 måneder før oppstart. Søker man fortrinn på grunn av pliktig tjeneste vil dette gi Forsvaret en stor forutsigbarhet med tanke på legedekning.

4.4.1 anbefaling

For å bedre rekrutteringen av leger til VAB-ordningen, anbefaler arbeidsgruppen at FD sammen med HOD ser på muligheten for å kunne prioritere leger som ønsker tjeneste som VAB i forutgående turnustrekning.

4.5 Offiserskurs

Tidligere ble VAB innkalt til medisinsk rekruttskole i oppstarten av sitt studium. Rekruttskolen inneholdt opplæring i grunnleggende soldatferdigheter, i det militære systemet og organisasjonsstrukturen. Rekruttskolen dannet et grunnlag for Sanitetsoffiserskurset som ble gjennomført etter fullførte studier.

I 2004 ble rekruttskolen erstattet av en Forsvarsinformasjon for VAB på inntil en ukes varighet, primært i løpet av første eller annet studieår. Innholdet i rekruttskolen er nå inkludert i dagens offiserskurs for VAB. Bakgrunnen for dette var å få mest mulig

sammenhengende tjeneste etter fullført utdanning. Forsvarsinformasjonen blir registrert som påbegynt pliktig tjeneste.

Dagens offiserskurs for VAB har tradisjonelt vært arrangert av Forsvarets sanitet (FSAN), men kurset er nå under omarbeiding ved TRADOK etter oppdrag fra Generalinspektøren i Hæren (GIH). Denne omarbeidingen av kurset skal kulminere i en kurspakke som er godkjent som gyldig offiserskurs med hovedvekt på grønne ferdigheter, med deretter påfølgende fagdel drevet av respektive fagsjefer.

Dersom det åpnes for å inkludere flere grupper akademikere i VAB-ordningen, bør kurset gjøres mer generisk. I følge FSAN er det fra flere avdelinger i Forsvaret også ønskelig med et offiserskurs for mannskap som skal i utenlandstjeneste, eller ved ansettelse av akademikere (leger) uten tidligere militær bakgrunn.

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at Forsvaret skolesenter (FSS) bør ha en sentral rolle i utarbeidelsen av et generisk offiserskurs for VAB. Offiserskurset for akademikere bør gi innblikk i Forsvarets virksomhet og organisasjon, samt innholde grunnleggende enkeltmannsferdigheter og militært lederskap. I arbeidet med å utvikle et allmenngyldig offiserskurs for akademikere er det viktig å ha huske på at det ikke er militære fag som er hovedkompetansen til VAB, men den sivile kompetansen som VAB representerer.

4.5.1 Anbefaling

Ved en eventuell utvidelse av VAB-ordningen vil det være behov for å utvikle et generisk offiserskurs som vektlegger grunnleggende militære ferdigheter og lederskap. Arbeidsgruppen anbefaler at offiserskurset optimaliseres gjennom forbedring av innhold og kvalitet slik at VAB bedre kan fylle og forstå sin offisersfunksjon, og at utforming av kurset koordineres sentralt i Forsvaret. Fagrelaterte kurs bør utarbeides og gjennomføres av de respektive fagmyndigheter.

4.6 Fagrelaterte kurs

I løpet av tjenestetiden tilbyr Forsvaret vernepliktige leger fagrelaterte kurs⁷ som er meritterende sivilt, og som vil kunne virke rekrutterende til VAB-ordningen.

Kursene er tellende mot ulike spesialistutdanninger, og er godkjent av Den norske Legeforening. Kursene gjennomføres i dag til dels i løpet offiserskurset og til dels i løpet av den påfølgende nyttetjenesten i avdeling. Offiserskurset er preget av felleskurs som gjør VAB-leger bedre kvalifisert for tjenesten i Forsvaret. Militærfaglig sanitets-tjeneste, flymedisin, maritim medisin, dykkermedisin er noen tema som det kurses i.

For de øvrige VAB-kategoriene gjennomføres ingen faste fagkurs. Det gis sporadisk anledning til å ta enkelte fagkurs, fortrinnsvis etter eget ønske. Årsakene til dette kan være et lavt antall VAB i hver kategori, økonomi samt nødvendigheten av å ha VAB i avdelingstjeneste. I løpet av VAB-året burde de ulike kategoriene tilbys adekvate fagspesifikke kurs.

⁷ Vedlegg 10 – Meritterende kurs for leger

4.6.1 Anbefaling

Nåværende kurs for leger bør opprettholdes for faglig påfyll og rekruttering. Arbeidsgruppen anbefaler at de øvrige VAB-kategorier i løpet av sin pliktige tjeneste også blir tilbudt en tilsvarende spesifikk kurspakke som vil være meritterende for fremtidig karriere i eller utenfor Forsvaret.

4.7 Tjenesteperioden

Forholdene under tjenesteperioden har stor betydning for rekruttering av vernepliktige akademikere til ordningen, og for eventuell fortsatt tjeneste for dem som har gjennomført tjeneste som VAB.

4.7.1 Tjenesteforhold

Stillingsbeskrivelser, stillingsinstruks samt rutinebeskrivelser er måldokumentene som skal være med på å sikre og øke det faglige utbyttet av VAB-tjenesten. Erfaringer viser at det ikke finnes klare beskrivelser som omtalt ovenfor ved enkelte avdelinger. Det er i liten grad klart for en VAB som kommer til en avdeling, hvor i organisasjonen han strukturmessig hører hjemme. I tilfeller der VAB-legen må dekke flere funksjoner og operere på flere nivåer i organisasjonen, er dette i liten grad regulert i styrende dokumenter.

Det må være et krav at alle VAB har kjennskap til sin nærmeste foresatte, og at denne er plassert på et adekvat høyt beslutningsnivå som kompanisjef (tilsvarende) og høyere. På bakgrunn av sin profesjon fungerer VAB ofte som rådgiver for avdelingssjefen, og bør organisatorisk plasseres tilsvarende.

Tilbakemelding fra VAB i tjeneste gir inntrykk av at den daglige tjenesten for VAB oppleves av flere faglig lite utfordrende. Arbeidsgruppen mener at tjenestens innhold må formaliseres gjennom styrende dokumenter samt at VAB er kjent med sin organisasjonstilhørighet.

4.7.2 Tjenestens innhold

Tjenestens innhold har stor betydning for rekrutteringen til VAB-ordningen. Gjennom tjeneste ved avdeling eller på fartøy skal VAB kvalifisere seg for videre tjeneste i Forsvaret, enten i frivillig utenlandstjeneste, i pliktig nasjonal beredskapstjeneste eller som tilsatt i Forsvaret.

Tilbakemeldinger fra VAB i tjeneste tilsier at det imidlertid er store variasjoner i tjenestens innhold mellom de forskjellige forsvarsgrener og tjenestesteder. I enkelte tilfeller er ikke den akademiske kompetansen blitt utnyttet, men brukt til forefallende rutinearbeid som ikke krever denne type kompetanse. I andre tilfeller er VAB gitt et selvstendig ansvar uten nødvendig faglig oppfølging.

Arbeidsgruppen mener at tjenesten må tilrettelegges slik at den akademiske kompetansen utnyttes optimalt, og VAB gis best mulig faglig og militær utdanning og erfaring.

4.7.3 Meritterende tjeneste

Leger generelt i Forsvaret, samt de som er inne til pliktig militærtjeneste, får ikke sin tjeneste godkjent som tellende praksistid frem mot en eventuell spesialisering. Betydningen av dette er at leger med tjeneste i Forsvaret i forhold til andre leger stiller dårligere ved ansettelse og får en forlenget tid mot spesialitet.

På bakgrunn av dette er det nedsatt en komité som arbeider med meritterende tjeneste for leger i Forsvaret, inkludert VAB-leger. Komitéen består av representanter fra FSN, SANSJØ og Den norske Legeforening. Formålet med arbeidet er at tjeneste i Forsvaret skal være tellende tjeneste for denne kategorien leger. Det er lite ønskelig at legearbeid i Forsvaret blir et faglig vakuum, hvor man etter endt tjeneste rangeres etter andre med tilsvarende tjenestetid som lege.

Arbeidsgruppen mener at godkjenning av militært legearbeid som meritterende tjeneste, er et tiltak som vil gjøre VAB-ordningen mer attraktiv for leger.

4.7.4 Hospitering

Forsvaret har i dag et stående tilbud om hospitering på sykehus for VAB-legene (2 uker i løpet av tjenestetiden). VAB må selv ta kontakt med et aktuelt sykehus for å be om hospitering, gjerne innen et fagfelt som kan knyttes opp mot Forsvaret (SANSJØ har blant annet hospiteringsavtale ved Brannskadeavdelingen ved Haukeland Universitetssykehus).

Arbeidsgruppen mener at hospitering i en sivil virksomhet er et godt tiltak for å opprettholde kontakten med det faglige miljøet, og kan også gi variasjon i tjenesten. De respektive fagmyndigheter bør legge til rette for at hospitering blir mulig for alle VAB-kategorier, slik at de kan opprettholde kontakten med sine fagmiljøer.

4.7.5 anbefaling

Tjenestens innhold og godkjenning av militærtjenesten som tellende tjeneste i et sivil karriereløp har betydning for rekruttering til VAB-ordningen.

Arbeidsgruppen anbefaler at tjenestens innhold og VAB sin organisasjonstilhørighet formaliseres gjennom styrende dokumenter. Hospitering i relevant fagmiljø bidrar til opprettholdelse av kompetanse, og anbefales utvidet til de øvrige VAB-kategorier som et rekrutterende tiltak til ordningen.

4.8 Fleksible tilpasninger av ordningen

Fleksible tilpasninger av dagens VAB-tjeneste kan være med på å øke rekrutteringen. Viktigheten av å kunne ha en større påvirkning og medbestemmelse over egen arbeidsdag kan gi økt motivasjon i arbeidet som VAB. Ønsker man bedret personellressursutnyttelse er det helt klart tjenelig med en fleksibel tilpasning. På denne måten kan man disponere personell annerledes enn i dag, noe som er viktig også for Forsvaret.

VAB avtjener sin førstegangstjeneste i løpet av 12 sammenhengende måneder. Deretter har man 7 måneder resterende tjenesteplikt samt 90 dager til opplæring (hjemlet i

vernepliktsloven). Sanitetsoffiserskurs har en varighet av 3 måneder, nyttetjenesten blir da 9 måneder.

4.8.1 Samarbeid mellom sivilt helsevesen og Forsvaret

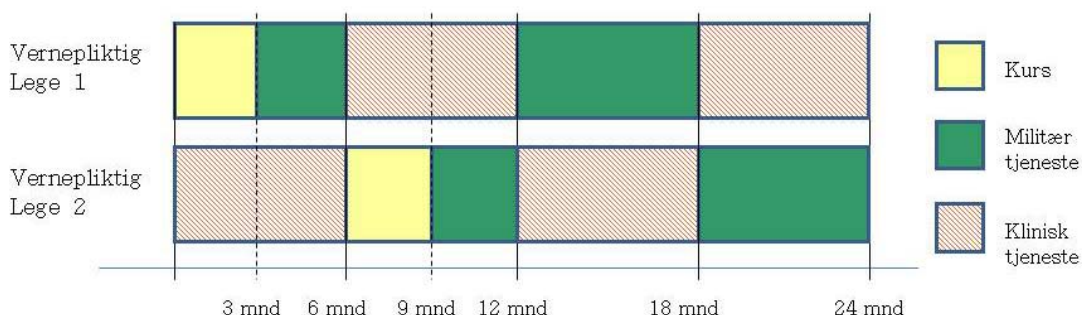
I forhold til nyutdannede leger som ikke kalles inn til tjeneste i Forsvaret, taper leger som tjenestegjør som VAB lønns- og karrieremessig. I tillegg taper de tid i forhold til en spesialisering. Tapene oppstår som en følge av at leger som ikke kalles inn til militær-tjeneste, kan påbegynne sin spesialisering umiddelbart etter fullført utdanning. Under denne spesialiseringen er de høyere avlønnet enn VAB. Disse tapene kan reduseres noe dersom det inngås avtaler mellom sivilt helsevesen og Forsvaret om et klinisk-militært samarbeid, hvor VAB i deler av tjenestetiden avlønnes som for eksempel assistentlege. En forutsetning for et slikt samarbeid er at to VAB-leger roterer i samme stilling, og at man faktisk har slike stillinger opprettet.

En modell for klinisk-militært samarbeid kan være at to leger roterer mellom militær og klinisk tjeneste. Tiden benyttes 50 % til militær tjeneste og 50 % til sivil klinisk tjeneste. I løpet av 24 måneder avtjenes 12 måneders militærtjeneste, samtidig som man får tellende 12 måneders klinisk praksis i spesialisthelsetjenesten.

Et tett klinisk-militært samarbeid kan være med på å gjøre tjenesten mer attraktiv og givende. Personellet får bevart eller økt kompetanse i den sivile delen av arbeidet, samt at Forsvaret får nytte av dette. Samarbeid mellom Forsvaret og kliniske avdelinger kan igjen føre til lettere å dekke legebehov i Forsvaret (utenlandstjeneste).

FSAN har inngått en intensjonsavtale med Sykehuset Innlandet, hvor det åpnes for 50 % stilling som assistentlege ved sykehuset i kombinasjon med 50 % tjeneste som VAB-lege, og har fremsendt saken til FD for godkjenning. Arbeidsgruppen mener at tiltaket bidrar til å gjøre VAB-ordningen mer attraktiv for leger, og bør iverksettes som en prøveordning snarest mulig. Det bør også vurderes om tiltaket skal utvides til andre helseforetak.

Med bakgrunn i erfaringer fra dette prøveprosjektet, anbefaler arbeidsgruppen at det undersøkes om de øvrige VAB-kategoriene kan inkluderes i en tilsvarende ordning, da i egnede institusjoner.



Figur 2 - Samarbeid mellom sivilt helsevesen og Forsvaret

4.8.2 Kombinasjonsvariant med utenlandstjeneste

For å øke rekrutteringen av leger til utenlandstjeneste, kan det åpnes for at VAB-leger som ønsker slik tjeneste, får godskrevet hele eller deler av tjenesten som pliktig tjeneste. Det forutsettes for denne varianten at det er på frivillig basis. Det presiseres at disse legene ikke vil kunne fylle en rolle som kirurg.

Ordningen innebærer 3 måneders kursperiode, 3-6 måneders nasjonal tjeneste etterfulgt av 3-6 måneders utenlandstjeneste. Totalt godskrives 12-15 måneder som gjennomført pliktig tjeneste⁸.

Utenlandstjeneste gir en unik mulighet for erfaringer utover de erfaringer som tjenesten i Norge kan gi. Forsvaret har stort behov for akademikere/helsepersonell i utenlandsoperasjoner, og dette alternativet kan være med på å dekke behovet.

Arbeidsgruppen mener at frivillig utenlandstjeneste godskrevet som pliktig tjeneste kan være et alternativ for å rekruttere leger til utenlandstjeneste.

4.8.3 Anbefaling

Fleksible tilpasninger av VAB-ordningen kan bidra til å bedre rekruttering til ordningen. Arbeidsgruppen anbefaler at det inngås et samarbeid mellom Forsvaret og sivil helsevesen om klinisk spesialisering i kombinasjon med pliktig VAB-tjeneste. Hensikten er å gi akademikerne en mulighet for å starte spesialiseringen tidligere, samt at Forsvaret kan dra nytte av økt kompetanse hos den vernepliktige.

Frivillig utenlandstjeneste som del av pliktig tjeneste bør være et alternativ for VAB-leger.

4.9 Lønnsmessige betingelser

For at VAB-ordningen skal kunne være et reelt alternativ for nyutdannede leger, også med tanke på rekruttering av kvinnelige leger, må de lønnsmessige betingelsene for VAB kunne måle seg med avlønningen i sivil statlig virksomhet.

I St.prp. nr. 1 (2007-2008) la regjeringen til grunn at VAB skulle tilkomme laveste sikringslønn for akademikere i Hovedtariffavtalens (HTA) fellesbestemmelser § 5 litra B nr. 1, uten at dette ble iverksatt i 2008. Etter påtrykk fra blant andre hovedtillitsvalgt for VAB i 2009 ble omtalte manglende stortingsvedtak iverksatt med tilbakevirkende kraft fra 1. januar 2008. Avlønningen for VAB er derved økt fra ltr. 37 til ltr. 42 (kr. 338 900).

Arbeidsgruppen ser ikke dette som en reell lønnsøkning i forbindelse med denne utredningen. Vedtaket skulle vært gjennomført primo 2008. Totalt sett, selv etter innføring av vedtak, opplever arbeidsgruppen at det fortsatt er et stort lønnsprisk mellom hva Forsvaret og det sivile arbeidsmarkedet tilbyr for tilsvarende kompetanse.

Dersom lønn skal nyttes som et rekrutteringstiltak til ordningen, må avlønningen være i samsvar med lønningene i det offentlige arbeidsmarked.

⁸ Se også punkt 3.5

Som eksempel på avlønning sivilt, kan det vises til offentlig legetariff (Overenskomsten del A2, Spekter og Den norske Legeforening i juni 2009):

Medisinerstudent med lisens:	kr. 353 500 (tilsvarende ltr. 44/45)
Turnuslege:	kr. 390 000 (tilsvarende ltr. 50/51)
Leger i spesialisering:	kr. 431 000 (tilsvarende ltr. 56)

Den siste lønnshevingen vil fremdeles gi langt lavere avlønning for VAB-leger enn i den forutgående turnustjenesten. Arbeidsgruppen finner det betenkelig at VAB-leger, som en ettertraktet ressurs, avlønnes lavere enn medisinerstudenter i legearbeid.

Et annet forhold er at det for kategoriene innen VAB-ordningen er ulik utdanningstid. Utdanningstiden spenner seg fra 5 til 7 ½ år uten at dette gir uttelling i dagens avlønningssystem.

Arbeidsgruppen mener at det bør være en lønnsmessig differensiering ut fra normert utdanningstid.

4.9.1 Økonomiske beregninger for differensiert avlønning

For leger er normert utdanningstid 7 ½ år (6 år studium + 1 ½ år turnus), mens de andre kategoriene har kortere utdanningstid. For teologer og psykologer er normert studietid 6 år, veterinærstudiet er på 5 ½ år, mens tannlege- farmasøyt- og jusstudiene er normert til 5 år.

Et alternativ for differensiert avlønning av VAB er å begynne på ltr. 47 for VAB generelt (5 års utdanning) og øke med ett lønnstrinn for hvert studiehalvår. Kostnadsbildet for denne løsningen med dagens kategorier kan synliggjøres med beregningene som vist nedenfor. Utgangspunkt for beregningene er rekvirert styrke i 2008.

Økonomisk beregning leger (7 ½ års utdanning)

Total kostnad ved innrykk av 64 leger:

Ltr. 52:	kr. 29 319 000
Ltr. 42:	kr. 24 748 000
Differanse:	<u>kr. 4 571 000</u>

Økonomisk beregning teologer og psykologer (6 års utdanning)

Total kostnad ved innrykk av 10 teologer og 5 psykologer:

Ltr. 49:	kr. 6 519 000
Ltr. 42:	kr. 5 800 000
Differanse:	<u>kr. 719 000</u>

Økonomisk beregning veterinærer (5 ½ års utdanning)

Total kostnad ved innrykk av 6 veterinærer:

Ltr. 48:	kr. 2 562 000
Ltr. 42:	kr. 2 320 000
Differanse:	<u>kr. 242 000</u>

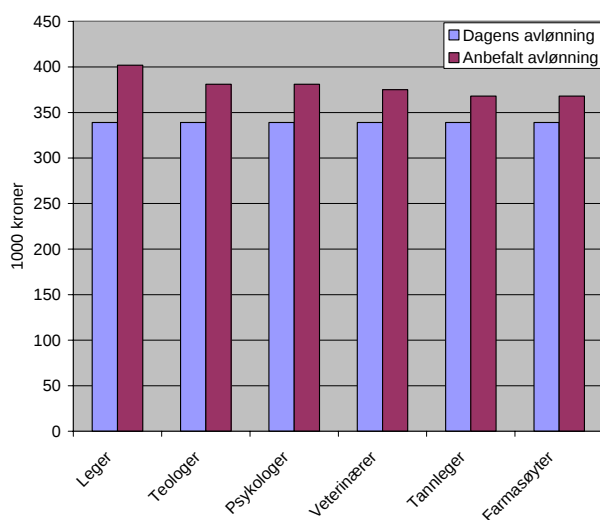
Økonomisk beregning tannleger og farmasøyter (5 års utdanning):

Total kostnad ved innrykk av 8 tannleger og 4 farmasøyter:

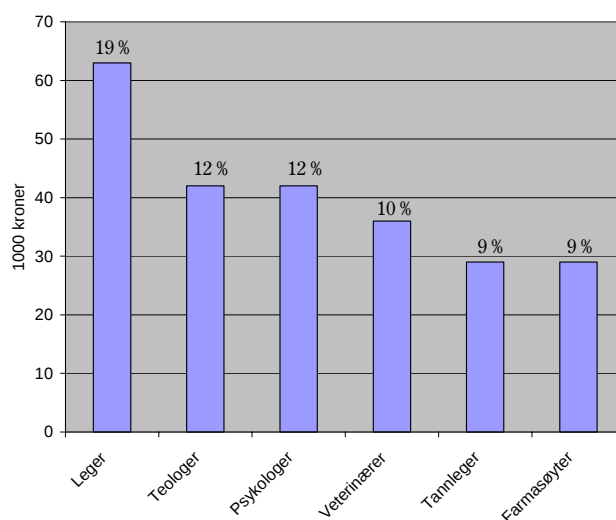
Ltr. 47:	kr. 5 036 000
Ltr. 42:	kr. 4 640 000
Differanse:	<u>kr. 396 000</u>

Når det gjelder tannleger er det generelt stor mangel nasjonalt grunnet en aldrende profesjonsutøvende gruppe. Forsvaret har vansker med å fylle VAB-behovet for å opprettholde en forsvarlig tannhelsetjeneste. Arbeidsgruppen mener at det bør sees på om tannlegene skal avlønnes på samme nivå som leger, til tross for at de har 2 ½ år kortere utdanningstid.

Total økning av kostnader vil utgjøre omkring 5,9 mill. kroner ved en innføring av modellen for differensiert avlønning av VAB. Forsvaret greier i dag ikke å dekke opp behovet på 64 leger fordelt på to innkallinger pr. år. Den reelle kostnadsøkningen vil derfor ikke være så stor før Forsvaret kan dekke opp om behovet.



Figur 3 - Differensiert avlønning



Figur 4 – Anbefalt økning

I kostnadsberegningen er det brukt grunnlønn samt 14,1 % påslag for arbeidsgiveravgift (høyeste sats). Det er tatt utgangspunkt i 12 måneders avlønning som befal, men det er

ikke tatt med tjenestetillegg, familietillegg, botillegg osv. for rekrutt- og kursperioder på inntil 2 måneder⁹. Det er også forutsatt at tjenesten som VAB gjennomføres på to gradsnivå, fenrik under offiserskurset og løytnant etter gjennomført offiserskurs – men med samme avlønning fra første dag. Figur 3 og 4 viser forholdet mellom dagens avlønning av VAB og anbefalt avlønning uten arbeidsgiveravgift.

Arbeidsgruppen mener at de lønsmessige betingelsene må endres som skissert for å kunne øke rekrutteringen av VAB i henhold til Forsvarets behov.

4.9.2 Anbefaling

For å bidra til å sikre nødvendig rekruttering av VAB i henhold til Forsvarets behov, bør nyutdannede akademikere som tjenestegjør som VAB avlønnes på tilsvarende nivå som i sivil statlig virksomhet. Arbeidsgruppen anbefaler at det innføres en differensiert avlønning av VAB basert på normert utdanningstid.

4.10 Pensjonspoeng

VAB opptjener ikke pensjonspoeng i Statens pensjonskasse, og har ikke pensjonstrekk i sin lønn. I dag er det nedfelt i "Retningslinjer for forvaltning av vernepliktig akademisk befall" av 1. februar 2008 at de i likhet med vernepliktige skal ha pensjonsopptjening (2,5 G) når vedtaket av pensjonsforliket trer i kraft fra og med 2010.

VAB er i følge Tjenestemannsloven ikke tjenestemenn, og kommer ikke inn under bestemmelsene til Statens pensjonskasse (SPK). Statens personellhåndbok pkt. 5.12 sier: "Arbeidstakere som er tilsatt i statens tjeneste har rett og plikt til medlemskap i SPK. VAB er ikke tilsatt når de avtjener førstegangstjeneste."

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at pensjonsspørsmålet også er et viktig rekrutteringstiltak. Vernepliktige med akademisk utdanning kan være mellom 27 – 30 år når de er ferdig med sin utdanning og blir kalt inn til pliktig tjeneste. VAB vil tape opptjente pensjonsrettigheter utover 2,5 G mens de er inne til pliktig tjeneste. Arbeidsgruppen mener at VAB må sees på som tilsatt under pliktig tjeneste, og dermed være berettiget til medlemskap i SPK. Avlønning som VAB med 2 % trekk til Statens pensjonskasse (SPK) vil i fremtiden ikke gi "nedtrekk" i tellende pensjonsgrunnlag.

Arbeidsgruppen mener at bestemmelsene om pensjonsopptjening og trekk til SPK må endres.

4.10.1 Anbefaling

Arbeidsgruppen anbefaler at bestemmelsene om pensjonsopptjening og trekk til Statens pensjonskasse (SPK) endres, slik at VAB oppnår full opptjening av pensjonspoeng.

⁹ Detaljerte beregninger av kostnader knyttet til dagens todelte godtgjøringssystem for korporal/menig og befall, forutsettes ivarettatt i den videre behandlingen av innstillingen.

4.11 Sosiale betingelser

4.11.1 Ferie og permisjon

I henhold til Forsvarets personalhåndbok pkt 6.6.5 har VAB krav på feriefritid i henhold til Ferieloven (maksimalt 25 virkedagers permisjon avvikles med lønn), men VAB opptjener ikke feriepenger. Opptjent permisjon avvikles etter vanlige regler i tjenestetiden. Ytterligere permisjon kan innvilges i henhold til Statens personalhåndbok (SPH).

4.11.2 Pendlerstatus

Pendlerstatus er et viktig velferdsgode for VAB som beordres langt fra naturlig bosted. Reglement for pendlerstatus er lite tilpasset VAB som kommer rett fra høyere utdanning eller tidsbegrenset jobb (eks. turnustjeneste). Muligheten for å få pendlerstatus som et velferdsgode, vanskeliggjøres av dagens regelverk (BTF 4-002 og FR del II). Informasjon om gjeldende regelverk må gis i god tid slik at VAB får muligheter til å gjøre seg kjent med betingelsen for pendlerstatus.

4.11.3 Anbefaling

Arbeidsgruppen anbefaler at det etableres rutiner for utsendelse av informasjon om gjeldende regelverk til aktuelle VAB så tidlig som mulig, spesielt med tanke på å kunne oppnå pendlerstatus i tjenesteperioden.

4.12 Plassering i grad og system

I det militære systemet synes det som om at grad er en viktig indikator på ferdigheter og kunnskaper. Dagens VAB opplever tjenestelige problemer knyttet til autoritet; hierarkisk og dermed indirekte tap av faglig autoritet. Til tross for at VAB bør sees på som faglig rådgiver for avdelingen på minst kompanisjefsnivå, er de ofte plassert uadekvat i det militære systemet i forhold til denne rollen.

VAB starter i dag som korporal på offiserskurset og beskikkes deretter til løytnant ved avsluttet kurs. Dette gjelder alle kategorier av VAB. I henhold til "Bestemmelser om utskrivning og verneplikt i Norge" (BUV), del III, kapittel 5, punkt 5.5.4 gis det hjemmel for at personell med embetseksamen¹⁰ som innkalles til tjeneste og som ikke har offiserskurs, kan avansere til utskrevet fenrik uten å fylle kravene til militær utdanning.

Med henvisning til omtale av lønnsmessige betingelser¹¹, mener arbeidsgruppen at VAB under offiserskurset gis grad som fenrik, og løytnants grad etter fullført offiserskurs. Det kan imidlertid gis begrensninger i rettigheter knyttet til befalsgraden under offiserskurset.

En statusheving initialt vil lette det administrative rundt VAB-ordningen betraktelig mot dagens utilfredsstillende ordning med behovsprøvde individuelle stønadsordninger.

¹⁰ **Embetseksamen**, avsluttende eksamen ved universiteter, høyere eller lavere grad. Lavere grad var cand.mag., mens høyere grad inkluderte hovedfag. Dette gjaldt historisk-filosofisk (humanistisk), matematisk-naturvit., samfunnsvit. og utdanningsvit. fakultet. Noen fakulteter førte bare fram til høyere grad, f.eks. medisin, odontologi. Betegnelsen gikk ut av bruk ved universitetsloven 1989 (kilde: <http://www.caplex.no>)

¹¹ Se punkt 4.9

4.12.1 Anbefaling

Arbeidsgruppen anbefaler at VAB beskikkes til fenriks grad ved fremmøte til offiserskurset, og beskikkes til løytnant ved fullført offiserskurs. VAB avlønnes som løytnant fra første dag på offiserskurset i henhold til modell skissert i punkt 4.9.

4.13 Rekruttering av kvinner

Man har over lengre tid sett en trend der kvinneandelen ved de akademiske studiene har vært økende, dermed er det færre mannlige studenter som er potensielle for en VAB-tjeneste. Gjennomsnittlig kvinneandel ved akademiske fakulteter utgjør i dag omtrent 60 %. I enkelte studier er kvinneandelen oppe i 95 %. Dersom Forsvaret i fremtiden skal kunne dekke sitt behov for nisjekompetanse gjennom VAB-ordningen, må det drives målrettet rekruttering av kvinner.

Stortingsmelding nr. 36 (2006-2007) setter fokus på økt rekruttering av kvinner til Forsvaret. Som offentlig etat er det viktig at Forsvaret gir både kvinner og menn like rettigheter og muligheter til utdanning og karriere. En økt kvinneandel i Forsvaret kan også bidra til en jevnere kjønns sammensetning i det norske arbeidslivet generelt. Som offentlig etat er Forsvaret pålagt å følge opp overordnede politiske målsetninger når det gjelder å øke kvinneandelen i en mannsdominert sektor.

Forsvaret skal fremstå som en kunnskaps- og kompetanseorganisasjon for å rekruttere kvinner med akademiske ambisjoner. Pliktig sesjon for kvinner fra 1. januar 2010 åpner muligheter for å profilere Forsvaret allerede ved sesjon. På den måten kan man nå unge kvinner som har planer om å starte i de akademiske kategorier som inkluderes av VAB-ordningen. *"Delrapport fra Vernepliktsverket i forbindelse med " Forskning på årskull" av 26. juni 2009"* viser at kvinner oppfatter de fysiske kravene som høye, og søker derfor ikke militærtjeneste. Forsvaret må fokusere på kompetansen unge kvinner innehar fremfor fysiske prestasjoner, og generelt profilere seg som en spennende og variert arbeidsplass.

Tjeneste som VAB vil gi kvinner relevant tjenesteerfaring i samsvar med deres utdanning, samt mulighet for å oppnå fortrinn ved eventuell tilsetting i Forsvaret for kortere eller lengre tid.

Arbeidsgruppen mener at informasjon om VAB-ordningen, og muligheter for utdanning og tjeneste i Forsvaret, er viktig for rekruttering av kvinner. Lønnsmessige og sosiale forhold, tjenestens innhold, meritterende kurs og fleksible løsninger knyttet til ordningen er forhold som også har betydning for rekruttering av kvinner som VAB.

4.13.1 Anbefaling

Rekrutteringsgrunnlaget for VAB er under endring, og som en konsekvens av dette må Forsvaret endre strategi. Rekruttering av kvinner innen akademikerprofesjonene er helt nødvendig. Arbeidsgruppen anbefaler derfor direkte rekruttering av kvinner, og at det etableres rutiner for å identifisere kvinner som har startet på eller har planer om å påbegynne en akademisk utdanning innen aktuelle fagområder. Det må utvikles tilpassede rekrutteringskampanjer for denne målgruppen.

4.14 Siviltjeneste

VAB kalles inn til militærtjeneste med hjemmel i vernepliktsloven med forskrift. Forsvaret opplever at stadig flere i kategorien VAB søker siviltjeneste med hjemmel i Lov om fritaking fra militærtjeneste av overbevisningsgrunner (militærnekterloven).

”Særordning for vernepliktige leger” ble tidligere utgitt av Justisdepartementet og Helsedepartementet, og regulerte fordeling av vernepliktige leger som avtjente sivil verneplikt. Fordeling av leger ble foretatt ut fra opplysninger som Statens helsetilsyn innhentet fra Fylkeslegene, om hvor det nasjonale behovet for leger var størst (utkantstrøk). Denne fordelingen ble senere delegert til Nasjonalt råd for spesialist-utdanning for leger og legefordeling (NR). Siviltjenesten er nå delegert ansvaret for denne fordelingen.

I dag kan vernepliktige akademikere selv velge hvor de ønsker å avtjene siviltjenesten, avhengig av hvor de selv skaffer seg plass for avtjening. I følge Siviltjenesten er det i dag leger som venter på å avtjene siviltjeneste, grunnet manglende budsjettmessig dekning. I henhold til militærnekterloven § 12 fritas man fra tjeneste hvis tjenesten ikke er påbegynt innen 3 år etter fritaket fra militær tjeneste ble besluttet. Dette kan føre til at enkelte leger aldri blir kalt inn til siviltjeneste.

Fordelen ved siviltjeneste for vernepliktige nyutdannede leger er blant annet selvvalgt arbeidssted og fagmiljø, relevant praksis som gir fortrinn ved senere ansettelse/karriere. For oppdragsgiver til Siviltjenesten representerer vernepliktige leger billig arbeidskraft, noe som gjør disse legene attraktive. Det er derfor viktig å heve vilkårene for VAB, både lønnsmessig og for å få tellende tjeneste mot spesialitet, samtidig med at rutiner for fordeling av vernepliktige leger til Siviltjeneste endres. Ett alternativ er at siviltjeneste for leger kun kan utføres i distrikts-Norge der det er størst legemangel, og ikke på sykehus hvor det allerede er stor konkurranse om arbeidsplasser.

4.14.1 Anbefaling

Arbeidsgruppen anbefaler at dagens rutine for fordeling av vernepliktige leger til siviltjeneste endres, slik at det ikke oppnås karrieremessige fordeler ved å velge siviltjeneste. Ett alternativ er at siviltjeneste for leger kun kan utføres i distrikts-Norge der det er størst legemangel, og ikke på sykehus hvor det allerede er stor konkurranse om arbeidsplasser.

4.15 VAB-ordningens omdømme

I et rekrutteringsperspektiv er det også nødvendig å reflektere over VAB-ordningens omdømme. Grunnet den reduserte rekrutteringen til VAB-tjenesten over mange år, er det helt nødvendig å arbeide aktivt med å bedre Forsvarets omdømme blant vernepliktige med akademisk utdanning.

Foruten lønnsmessige og sosiale forhold, er holdninger til VAB avgjørende for en god rekruttering til ordningen. Det viktigste er nok å bedre dagens ordning, slik at de som har tjenestegjort som VAB kan være gode ambassadører for dette i hvert sitt fagmiljø. Omdømmet avgjøres av de opplevelser den enkelte har hatt av tjeneste og forholdene omkring denne. For at dagens VAB skal kunne anbefale tjeneste i Forsvaret til andre akademikere, må de ha positive opplevelser forut for, og gjennom hele tjenesten. Dette

forutsetter helhetlig og kontinuerlig evaluering av ordningen, inkludert utsendt informasjon, mottakelse, offiserskurs, avdelingstjeneste og oppfølging faglig og administrativt gjennom hele tjenesten. På denne måten kan man kvalitetssikre hvert ledd, og forankre dette ansvaret hos rett nivå og avdeling.

Basert på opplevelser til akademikere som tjenestegjør som VAB, kan det internt i Forsvaret være behov for en holdningsendring rundt VAB. Dagens holdning synes i noen deler av Forsvaret å bære preg av at VAB er "menige soldater med befalsgrad", og at de blir behandlet deretter både av andre befal og mannskaper. Dersom slike holdninger er utbredt i Forsvaret, må disse endres, slik at VAB får den status som utdanningen og graden tilsier; "vernepliktig akademisk befal med spesialkompetanse som Forsvaret har behov for".

Noen spørsmål som det i et rekrutterings- og omdømmeperspektiv er nødvendig å reflektere over kan være:

- Hvordan mottas VAB når de møter til tjeneste? Er mottaket og det videre opplegget godt forberedt?
- Oppfattes befalsgraden som en "reell" grad, eller er VAB bare vernepliktig mannskap som avtjener førstegangstjenesten med en befalsgrad? Blir VAB sett ned på av sine befalskolleger fordi de ikke har en "fullverdig" befalsutdanning?
- Behandles VAB med den respekten som deres utdanning og bakgrunn fortjener? Er det befalsgraden eller den akademiske kompetansen/profesjonen som står i fokus?

VAB-ordningens omdømme må bedres gjennom en langsiktig strategi. Det tar tid å bygge opp tillit til at denne tjenesten er nyttig for akademikere. For at dette skal være mulig, må det først og fremst være vilje til alternativ tenkning omkring VAB-ordningen. Dernest er det nødvendig med en økt satsning på personer med akademisk bakgrunn av begge kjønn, og verdsetting av den kompetansen som VAB representerer.

5. HELHETLIG STYRING AV PERSONELLRESSURSENE OG EFFEKTIV RESSURSUTNYTTELSE

5.1 Innledning

Helhetlig styring av personellressurser og effektiv ressursutnyttelse betinger tydelige ansvarslinjer og klare forvaltningsrutiner.

I dagens ordning for vernepliktig akademisk befall (VAB) opplever VAB i tjeneste at det er for mange aktører involvert, uten at det finnes klare ansvarslinjer. Dette fører ofte til at ulike aktører gir ulike løsninger på den samme problemstillingen, eller at ingen vet hvem som har ansvaret for det aktuelle saksområdet.

Det har blitt et stadig større problem å dekke Forsvarets behov for vernepliktige akademikere, blant annet vernepliktige leger. For å få en best mulig utnyttelse av de tilgjengelige personellressursene, er det nødvendig med klare roller og ansvar innenfor VAB-ordning. Det er også nødvendig med helhetlige fellesløsninger for rekvirering, fordeling, utdanning, anvendelse og forvaltning av alle kategorier VAB.

Tjenesten må legges opp slik at vernepliktige som tjenestegjør som VAB, primært får en militær utdanning, dernest tilrettelegges tjenesten slik at Forsvaret får nyttegjort seg av personellens sivile kompetanse. Felles ressursutnyttelse kan være aktuelt i en situasjon med manglende personellressurser, noe som betinger velfungerende planleggings- og koordineringsrutiner.

Vurderingen av styring og ressursutnyttelse innen VAB-ordningen tar utgangspunkt i dagens praksis for medisinsk VAB.

5.2 Ansvar og roller i VAB-ordningen

Dagens ansvarsområder i VAB-ordningen er slik arbeidsgruppen ser det nødvendig oppdelt.

Ansvarsfordelingen i dagens VAB-ordning kan skisseres som vist i tabellen under:

Aktivitet	Aktør	Ansvarsområde
Rekrutteringsarbeid	VPV	Identifisere VAB-kandidater
Rekvirering	Fagmyndighet	Behov
Innkalling	VPV	Kapasitet
Fordeling	VPV i samråd med Forsvarsgrener	Kompetanse
Fremmøte/Mottak	FSAN - Forsvarsgrener - VPV	Lønn/sosiale rettigheter
Personell forvaltning	FST - FPT - VPV - Forsvarsgren - Avd - FSAN	Lønn/sosiale rettigheter

Aktivitet	Aktør	Ansvarsområde
Offiserskurs	FSAN	Militærfaglig kompetanse
Fagkurs	FSAN - Forsvarsgrener	Profesjonskompetanse
Fagtjeneste	FSAN - Forsvarsgrener	Profesjonskompetanse
Nyttetjeneste i avdeling	Forsvarsgrener - Avd	Militær/profesjonserfaring
Dimisjon	FSAN - VPV - Avd	Slutføring
Karrieremulighet	Forsvarsgrener	Re-rekruttering

5.3 Personellforvaltning

Dagens bestemmelser for forvaltning av VAB kan oppleves komplekse. VAB forvaltes etter bestemmelsene for både befal og vernepliktige mannskaper, uten samtidig å ha fulle rettigheter verken som ansatt eller vernepliktig. Dette medfører ulike tolkninger og praktisering av bestemmelsene, avhengig av forsvarsgren og avdelingstilhørighet.

Arbeidsgruppen mener at personellmessige saker bør behandles/koordineres ved en sentral enhet i Forsvaret. Denne enheten må fungere som et kompetansesenter for forvaltning, samt være et fast kontaktpunkt for VAB og deres avdelinger.

VPV har den initiale kontakten med VAB forut for innkalling til tjenesten, og følger personellet gjennom hele tjenesteperioden. VPV vil etter arbeidsgruppens syn være et naturlig valg som kontaktpunkt for VAB.

5.3.1 Anbefaling

Arbeidsgruppen anbefaler at VPV etableres som fast kontaktpunkt for VAB, med ansvar for den personellmessige forvaltningen av VAB gjennom hele tjenestetiden.

5.4 Fordeling av VAB-leger

Antallet VAB-leger er nå så lavt at det kun er tilstrekkelig til å fylle kjernefunksjonene ved noen av Forsvarets avdelinger. Det er derfor viktig at tilgjengelige ressurser fordeles ut fra en overordnet prioritering.

VAB-legene fordeles i dag etter en fast fordelingsnøkkel, som er en prioritert liste over de ulike forsvarsgreners tidligere fastsatte behov. De øvrige VAB-kategoriene fordeles av respektive fagsjefer. Fordelingslisten er ikke oppdatert i forhold til dagens behov for legetjeneste i Forsvaret, og man kan med dagens situasjon vanskelig fordele VAB-leger på en rettferdig og behovsprøvd måte mellom forsvarsgrener ut fra denne listen.

Dersom dagens situasjon med begrenset tilgang på VAB-leger ikke bedres, må man se på muligheten for at én VAB-lege støtter flere avdelinger. På det nåværende tidspunkt er det 31 valgmuligheter på fordelingsnøkkel, mens antallet VAB-leger å fylle den med ligger rundt 10-25. Dette gapet kan ikke Forsvaret leve med over tid. Et alternativ

til at en avdeling er uten legedekning, er at en lege dekker flere tjenestesteder slik at den operative treningen kan opprettholdes. Dette fordrer da at avdelingene er noenlunde like og innen samme forsvarsgren, da tidligere erfaringer har vist at dette er viktige faktorer (omtalt i pkt 5.5).

5.4.1 anbefaling

Arbeidsgruppen anbefaler at alternative løsninger for fordeling av leger bør utredes videre. Dagens fordelingsnøkkel for leger fremstår som utdatert og bør revideres i forhold til forsvarsgrenenes behov for legetjeneste.

5.5 Faglig styring av personellressursene

Dagens personellressurser i VAB-kategorien er begrenset og trenger større grad av helhetlig fleksibilitet og koordinering. Som en følge av begrenset VAB-tilgang må VAB-legene ofte dekke funksjoner ved flere avdelinger. I tillegg benyttes VAB-leger til også å dekke underdekningen av leger i basehelsetjenesten. VAB-legene styres således av flere instanser med noe ulikt fokus. Forsvarsgren/avdeling har ansvar for å dekke behovet på lokalt nivå, og for den militære utdanningen av VAB-legen, mens FSAN som fagmyndighet har et ansvar for å dekke behovet i basehelsetjenesten. Arbeidsgruppen mener at den faglige styring av medisinsk VAB kan bedres slik at interessekonflikter unngås.

Personellressursene blir i dag styrt innad i de enkelte forsvarsgrener, men det er liten grad av samarbeid på tvers av grenene. Dagens ordning med lokale koordinatorene fungerer trolig tilfredsstillende på sitt nivå, men samhandlingen må bedres mellom forsvarsgrenene. Arbeidsgruppen ser det som en mulighet å etterstrebe ett felles system for helhetlig styring og disponering av VAB. På den måten "eies" ikke den vernepliktige bare av tjenestegjørende avdeling/forsvarsgren, men at denne sammen med fellessystemet har ansvar for utdanning og gjennomføring av tjenesten.

Det har tidligere blitt forsøkt med fleksibilitet mellom forsvarsgrenene, men det har vist seg mer problematisk enn tenkt, da grenspesifikk kunnskap og personlig materiell har vært begrensende. Dette gjelder da mest for operativ tjeneste i avdeling siden basehelsetjenestens behov ikke er grenspesifikk. Faktorer som geografi og sosiale forhold har også sterk innvirkning på muligheten for fleksible løsninger.

Fordelene med fleksibel personellressurskoordinering er likevel mange, men den viktigste er at man i større grad enn i dag søker å dekke Forsvarets behov. Man kan se for seg at VAB-kategorien inngår i et felles planverk der det til enhver tid fremgår hvor den enkelte VAB tjenestegjør. Hver VAB er bundet opp i egen avdeling en viss tid, men er tenkt disponerbar i andre avdelinger ved tidlig innmeldt behov for støtte. Innmelding av behov i god tid er viktig, slik at man har tid til administrering. Dette vil gi større mulighet for en bedret utnyttelse av personellressursene på tvers av forsvarsgrener og geografisk plassering. Det mest sannsynlige er at fellestjenesten i Forsvaret, basehelsetjenesten, blir det området hvor man stort sett kan utveksle VAB mellom forsvarsgrenene. Tannlegene jobber da på sykestue, mens legene jobber på sykestue og/eller militær legevakt.

For en best mulig personellressursutnyttelse er det nødvendig med åpenhet og felles planverk rundt VAB-ordningen. Regelmessige VAB disponeringsmøter mellom

forsvarsgrenene, gjerne med teknologi som ikke fordrer reiseutgifter, vil danne grunnlaget for en disponibel VAB-brønn. Denne virksomheten blir kjernen i felles-systemet som tar seg av personellressurskoordineringen. På denne måten kan man unngå enda et kostnadsbærende koordinerende ledd, og at fleksibiliteten blir bevart grunnet den korte avstanden til legene i avdelingene. En VAB-brønn med få og grenspesifikke koordinatore vil sette forutsigbarheten i høysetet som igjen vil senke kostnadene. Den operative evnen økes i avdelingene ved større tilgjengelighet på leger med enn kosteffektiv løsning.

Tilbakemeldinger fra VAB i tjeneste tilsier at det er store variasjoner i tjenestens innhold mellom de forskjellige forsvargrener og tjenestesteder. I enkelte tilfeller er ikke den akademiske kompetansen blitt utnyttet, men brukt til forefallende rutinearbeid som ikke krever denne type kompetanse. I andre tilfeller er VAB gitt et selvstendig ansvar uten nødvendig faglig oppfølging. Arbeidsgruppen mener at Forsvaret bør gjennomgå sine rutiner for den faglige oppfølgingen av hver enkelt VAB-kategori.

5.5.1 Anbefaling

Arbeidsgruppen anbefaler at det innen VAB-kategorier med begrenset tilgang til kvalifisert personell, vurderes en løsning med fleksibel personellressursutnyttelse på tvers av forsvargrenene. Dette gjelder spesielt innen funksjonsområder som ikke er grenspesifikke.

Arbeidsgruppen anbefaler også at rutiner for den faglige oppfølgingen av hver enkelt VAB-kategori gjennomgås.

6. TILTAK

Dette kapitlet inneholder anbefalinger for utvidelse av ordningen for vernepliktig akademisk befal (VAB), og et sammendrag av de tiltak som arbeidsgruppen anbefaler iverksatt for å gjøre ordningen mer attraktiv for leger og rekrutterende for kvinner. I tillegg er det også listet anbefaling på tiltak for å oppnå en helhetlig styring av personellressursene og effektiv ressursutnyttelse.

6.1 Utvidelse av VAB-ordningen

6.1.1 Anbefaling om befalsgrad for VAB

Arbeidsgruppen anbefaler at hele tjenesteperioden for VAB avtjenes med befalsgrad for å oppnå faglig autoritet i det militære systemet. Dette samsvarer også med anbefalt tiltak for rekruttering til VAB-ordningen.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 3.2.

6.1.2 Anbefaling om utvidelse av VAB-ordningen – Dagens behov

Arbeidsgruppen anbefaler med bakgrunn i Forsvarets behov at VAB-ordningen utvides til også å omfatte jurister, samt logistikere og teknikere på mastergradsnivå eller høyere.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 3.3.

6.1.3 Anbefaling om utvidelse av VAB-ordningen – Antatt fremtidig behov

Arbeidsgruppen anbefaler at Hærens behov for kompetanse innen samfunnsanalyse utredes videre i lys av en fleksibel tilpasning av VAB-ordningen.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 3.4.

6.1.4 Anbefaling om anvendelse av VAB innenfor tjenestepliktsperioden

Arbeidsgruppen anbefaler at det åpnes for at tjenestepliktsperioden på inntil 18 måneder skal kunne avtjenes sammenhengende for å oppnå en mer fleksibel tilpasning av VAB-ordningen. Arbeidsgruppen har vurdert tre prinsipielle modeller som kan anvendes på alle kategorier VAB, hvor blant annet frivillig tjeneste ved operasjoner i utlandet godskrives som pliktig tjeneste.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 3.5.

6.2 Bedret rekruttering til VAB-ordningen

6.2.1 Anbefaling om rekruttering av akademisk personell

For å motvirke en stadig sviktende rekruttering til VAB-ordningen, må det eksistere gode rutiner for å avdekke det reelle rekrutteringsgrunnlaget til ordningen.

Arbeidsgruppen anbefaler at det etableres nye og forbedrede rutiner for at VPV sikrere skal kunne identifisere kandidater for VAB-avtjening. Vernepliktslovens § 46 om

forskjellige instansers plikt til å gi Forsvaret nødvendig informasjon, må anvendes fullt ut slik at rekrutteringsgrunnlaget blir korrekt.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.2.

6.2.2 anbefaling om informasjon om VAB-tjenesten

Informasjon på et tidlig stadium er helt vesentlig for en vellykket rekrutteringsprosess. Arbeidsgruppen anbefaler at informasjonsmaterialet og -kanalene angående VAB-tjeneste oppdateres, og at tidlig og spesifikk informasjon tilbys på egne sesjonsdager for akademikere. Det bør innføres rutiner for informasjon om Forsvaret, fra videregående opplæring til høyere akademisk utdanning, slik at muligheter for utdanning og tjeneste i Forsvaret blir gjort kjent. Informasjon som utsendes før tjenestestart må inneholde oppdaterte og korrekte kjerneopplysninger.

Arbeidsgruppen anbefaler at rekrutteringen av VAB for videre tjeneste i Forsvaret innlemmes i Forsvarets helhetlige rekrutteringsplan.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.3.

6.2.3 anbefaling om fortrinn ved turnustrekning

For å bedre rekrutteringen av leger til VAB-ordningen, anbefaler arbeidsgruppen at FD sammen med HOD ser på muligheten for å kunne prioritere leger som ønsker tjeneste som VAB i forutgående turnustrekning.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.4.

6.2.4 anbefaling om offiserskurs for VAB

Ved en eventuell utvidelse av VAB-ordningen vil det være behov for å utvikle et generisk offiserskurs som vektlegger grunnleggende militære ferdigheter og lederskap. Arbeidsgruppen anbefaler at offiserskurset optimaliseres gjennom forbedring av innhold og kvalitet slik at VAB bedre kan fylle og forstå sin offisersfunksjon, og at utforming av kurset koordineres sentralt i Forsvaret. Fagrelaterte kurs bør utarbeides og gjennomføres av de respektive fagmyndigheter.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.5.

6.2.5 anbefaling om fagrelaterte kurs for VAB

Nåværende kurs for leger bør opprettholdes for faglig påfyll og rekruttering. Arbeidsgruppen anbefaler at de øvrige VAB-kategorier i løpet av sin pliktige tjeneste også blir tilbudt en tilsvarende spesifikk kurspakke som vil være meritterende for fremtidig karriere i eller utenfor Forsvaret.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.6.

6.2.6 anbefaling om tjenestens innhold

Tjenestens innhold og godkjenning av militærtjenesten som tellende tjeneste i et sivil karriereløp har betydning for rekruttering til VAB-ordningen.

Arbeidsgruppen anbefaler at tjenestens innhold og VAB sin organisasjonstilhørighet formaliseres gjennom styrende dokumenter. Hospitering i relevant fagmiljø bidrar til opprettholdelse av kompetanse, og anbefales utvidet til de øvrige VAB-kategorier som et rekrutterende tiltak til ordningen.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.7.

6.2.7 Anbefaling om fleksible tilpasninger av VAB-ordningen

Fleksible tilpasninger av VAB-ordningen kan bidra til å bedre rekruttering til ordningen. Arbeidsgruppen anbefaler at det inngås et samarbeid mellom Forsvaret og sivilt helsevesen om klinisk spesialisering i kombinasjon med pliktig VAB-tjeneste. Hensikten er å gi akademikeren en mulighet for å starte spesialiseringen tidligere, samt at Forsvaret kan dra nytte av økt kompetanse hos den vernepliktige.

Frivillig utenlandstjeneste som del av pliktig tjeneste bør være et alternativ for VAB-leger

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.8.

6.2.8 Anbefaling om lønnsmessige betingelser

For å bidra til å sikre nødvendig rekruttering av VAB i henhold til Forsvarets behov, bør nyutdannede akademikere som tjenestegjør som VAB avlønnes på tilsvarende nivå som i sivil statlig virksomhet. Arbeidsgruppen anbefaler at det innføres en differensiert avlønning av VAB basert på normert utdanningstid.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.9.

6.2.9 Anbefaling om pensjonspoeng for VAB

Arbeidsgruppen anbefaler at bestemmelsene om pensjonsopptjening og trekk til Statens pensjonskasse (SPK) endres, slik at VAB oppnår full opptjening av pensjonspoeng.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.10.

6.2.10 Anbefaling om sosiale betingelser

Arbeidsgruppen anbefaler at det etableres rutiner for utsendelse av informasjon om gjeldende regelverk til aktuelle VAB så tidlig som mulig, spesielt med tanke på å oppebære pendlerstatus for tjenesteperioden.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.11.

6.2.11 Anbefaling om plassering i grad og lønn

Arbeidsgruppen anbefaler at VAB beskikkes til fenriks grad ved fremmøte til offiserskurset, og beskikkes til løytnant ved bestått offiserskurs. VAB avlønnes som løytnant fra første dag på offiserskurset i henhold til modell skissert i punkt 4.9.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.12.

6.2.12 Anbefaling om rekruttering av kvinner

Rekrutteringsgrunnlaget for VAB er under endring, og som en konsekvens av dette må Forsvaret endre strategi. Rekruttering av kvinner innen akademikerprofesjonene er helt nødvendig. Arbeidsgruppen anbefaler derfor direkte rekruttering av kvinner, og at det etableres rutiner for å identifisere kvinner som har startet på eller har planer om å påbegynne en akademisk utdanning innen aktuelle fagområder. Det må utvikles tilpassede rekrutteringskampanjer for denne målgruppen.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.13.

6.2.13 Anbefaling om sivilteneste

Arbeidsgruppen anbefaler at dagens rutine for fordeling av vernepliktige leger til sivilteneste endres, slik at det ikke oppnås karrieremessige fordeler ved å velge sivilteneste. Ett alternativ er at sivilteneste for leger kun kan utføres i distrikts-Norge der det er størst legemangel, og ikke på sykehus hvor det allerede er stor konkurranse om arbeidsplasser.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 4.14.

6.3 Helhetlig styring av personellressursene og effektiv ressursutnyttelse

6.3.1 Anbefaling om endring av rutiner for forvaltning av VAB

Arbeidsgruppen anbefaler at VPV etableres som fast kontaktpunkt for VAB, med ansvar for den personellmessige forvaltningen av VAB gjennom hele tjenestetiden.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 5.3.

6.3.2 Anbefaling om endring av fordelingsrutiner for VAB-leger

Arbeidsgruppen anbefaler at alternative løsninger for fordeling av leger bør utredes videre. Dagens fordelingsnøkkel for leger fremstår som utdatert og bør revideres i forhold til forsvarsgrenenes behov for legetjeneste.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 5.4.

6.3.3 Anbefaling om endring av rutiner for faglig styring og oppfølging av VAB

Arbeidsgruppen anbefaler at det innen VAB-kategorier med begrenset tilgang til kvalifisert personell, vurderes en løsning med fleksibel personellressursutnyttelse på tvers av forsvarsgrenene. Dette gjelder spesielt innen funksjonsområder som ikke er grenspesifikke.

Arbeidsgruppen anbefaler også at rutiner for den faglige oppfølgingen av hver enkelt VAB-kategori gjennomgås.

For ytterligere detaljer, se innstillingens punkt 5.5.

Vedlegg 1 – Mandat med utdypende kommentarer

for arbeidsgruppen -

Utvidelse av ordningen med vernepliktig akademisk befal

Ordningen med vernepliktig akademisk befal (VAB) skal sikre rekruttering av tilstrekkelig akademisk kompetanse innenfor nisjeområder. Forsvarssektoren har økende krav til akademisk kompetanse på mastergradsnivået og høyere, innenfor spesielle sivile fagområder. (St. prp. nr. 48 (2007-2008))

1 Innledning

I St. prp. nr. 48 (2007-2008) punkt 8.4.2.3 står det at tjenesten som vernepliktig akademisk befal (VAB) skal være et alternativ til ordinær førstegangstjeneste for personell som har høyere akademisk kompetanse. Forsvarsdepartementet (FD) avgjør hvilke yrkesgrupper ordningen skal omfatte, avhengig av Forsvarets behov. Det skal arbeides med en fleksibel tilpasning av løsningen.

I FDs iverksettelsesbrev for forsvarssektoren for perioden 2009-2012 (IVB LTP), står det at Forsvaret innen utløpet av 2009 skal fremme forslag til hvilke yrkesgrupper ordningen med VAB skal omfatte. Ordningen skal innrettes mot rekruttering av nisjekompetanse som Forsvaret har behov for. Forsvaret skal i langtidsperioden iverksette tiltak som gjør VAB-ordningen mer attraktiv for leger, og erfaringer med disse tiltakene skal senere vurderes med tanke på innføring også for andre kategorier. I denne forbindelsen skal Forsvaret sørge for en mer helhetlig styring av personellressursene.

Dette mandatet gir rammene for den videre behandling av oppdraget gitt i IVB LTP. I henhold til oppdraget gitt i IVB LTP punkt 7.7.4 vil Forsvarets igangsatte arbeid på området foregå parallelt og koordineres fortløpende slik at arbeids innretning blir helhetlig og i henhold til gitte føringer.

1.1 Definisjoner og grunnlagsmateriale

Det foreligger og anvendes ulike definisjoner og begreper innen saksområdet, og disse tillegges ofte ulike meninger. Dette må innledningsvis klarlegges for det videre arbeidet.

Noen av de mest relevante definisjonene er gjengitt nedenfor:

- Vernepliktig akademisk befal (VAB) er leger, prester, psykologer, tannleger, farmasøyter og veterinærer som avtjener deler av førstegangstjenesten som befal.
- Militært akademisk personell skal i dette dokument forstås som leger, prester, farmasøyter, tannleger, veterinærer og psykologer som er militært ansatt i Forsvaret.

FD viser samtidig til tidligere dokumenter og pågående utredninger som vil være inngangsverdier og bakgrunnsmateriale for arbeidet.

- Vernepliktsloven (vpl), Reglement om utskrivning og verneplikt (RUV) og Bestemmelser om utskrivning og verneplikt i Norge del III (BUV del III)
- St.meld. nr. 36 (2006-2007) som beskriver regjeringens målsetting om økt rekruttering av kvinner til Forsvaret.
- Retningslinjer for forvaltning av vernepliktig akademisk befal (VAB) av 1. februar 2008 (FPT 2008/005188-001/271) med henvisninger
- Rapport fra arbeidsgruppen *Statusheving for vernepliktige* (Syversen-utvalget) fra april 2002
- Forslag om prøveprosjekt vedrørende rekruttering av VAB-leger (FSAN 2008/045845-001/471)
- Sanitetsutredningen 2009 (under arbeid)
- Tidligere vurderinger av utvidelse av VAB-ordningen med tilknyttede dokumenter (FST 2005/052964-009/512, FST 2006/063415-001/271 og FST 2006/007019-001/512)
- Dokumentet *En enhetlig strategi for styrket rekruttering av militært tilsatte leger, tannleger, veterinærer, psykologer og farmasøyter i Forsvaret* (FSAN)

1.2 VAB-ordningen i dag

Det blir et stadig større problem å dekke Forsvarets behov for bl.a. VAB-leger. En økende andel av studentene på legestudiet er kvinner, som ikke er underlagt verneplikt. I tillegg har mange av de mannlige legestudenter avtjent førstegangstjenesten før de startet på legestudiet, og kan derfor ikke kalles inn til tjeneste som VAB-leger.

VAB-ordningen er en viktig kilde til rekruttering av militært akademisk personell. Tjenesten legges derfor opp slik at personellet på VAB-ordningen primært får en militær utdanning. Tjenesten skal være så allsidig som mulig slik at de skal få et bredest mulig innsyn i hva Forsvaret har å tilby og dernest så vil tjenesten tilrettelegges slik at Forsvaret får nyttegjørt seg av personellets sivile kompetanse.

VAB skal etter en grunnutdanning i størst mulig grad tjenestegjøre på avdelingsnivået for å tilegne seg militær grunnkompetanse slik at de utgjør en rekrutteringspool for senere tilsetning i Forsvaret og/eller utenlandsoperasjoner. VAB skal ikke benyttes til å løse rekrutteringsmessige problemer i basehelsetjenesten, men kan være et rekrutteringsgrunnlag til denne type tjeneste.

2 Arbeidets hensikt og målsettinger

Det er en målsetting at arbeidet skal bidra til å kartlegge Forsvarets behov for akademisk kompetanse og å anbefale tiltak som kan gjøre VAB-ordningen mer attraktiv for begge kjønn.

Hensikten med arbeidsgruppens arbeid er, med bakgrunn i Forsvarets forslag om endringer i VAB-ordningen, å følge opp de føringer og intensjoner som ligger til grunn i de styrende dokumenter. Det er et mål å rekruttere flere kvinner og menn til tjeneste som vernepliktig akademisk befal, og legge til rette for senere engasjementer og/eller fast tilsetting i Forsvaret.

De overordnede målsettingene er utledet og gruppert i disse hovedområdene med underpunkter:

- Anvendelse av akademisk kompetanse
 - avdekke Forsvarets totalbehov for akademisk kompetanse som kan dekkes gjennom VAB-ordningen
 - kartlegge rekrutteringsgrunnlaget for de ulike kategorier VAB
 - vurdere om VAB-ordningen bør omfatte andre personellkategorier enn i dagens ordning
 - vurdere behov for å anvende VAB i hele tjenestepliktperioden på 19 måneder pluss 90 dager
- Bedre rekruttering til ordningen
 - vurdere tiltak som kan gjøre ordningen mer rekrutterende for personer som innehar nisjekompetanse som Forsvaret har et behov for
 - øke/sikre faglig innhold i førstegangstjenesten for VAB i forhold til personellens kompetanse
 - vurdere tiltak som kan øke omdømmet til VAB-ordningen i akademiske miljøer utenfor Forsvaret
 - vurdere tiltak som kan gjøre VAB-ordningen mer attraktiv for leger
 - vurdere tiltak som kan gjøre VAB-ordningen mer rekrutterende for kvinner
- Helhetlig styring av personellressursene
 - klarlegge roller og ansvar knyttet til VAB-ordningen
 - foreslå helhetlige fellesløsninger for rekvirering, fordeling, utdanning, anvendelse og forvaltning av alle kategorier av VAB
- Effektiv ressursutnyttelse
 - beskrive kosteffektive løsninger som bidrar til økt operativ evne
 - vurdere personellmessige konsekvenser og økonomiske kostnader ved alternative tiltak.

2.1 Forståelsen av mandatet

Forsvarets behov for akademisk kompetanse skal i utgangspunktet være styrende for vurdering av VAB-ordningen. De kompetanseområder det kan være aktuelt å utvide ordningen med er bl.a. jurister, sivilingeniører og siviløkonomer. Det skal i vurderingene legges vekt på at personer med akademisk kompetanse skal kunne tilbys en meningsfull førstegangstjeneste i forhold til sin kompetanse, og som bidrar til at personellet ønsker fortsatt tjeneste i Forsvaret.

I arbeidet skal det legges til grunn at ordningen med vernepliktig akademisk befal som et minimum skal videreføres med dagens yrkesgrupper.

I kartleggingen av Forsvarets behov for akademisk kompetanse, må det presiseres at et øket behov for VAB må kunne konkretiseres med stillinger i Forsvarets struktur. En utvidelse av VAB-ordningen bør i prinsippet resultere i en rekrutteringsbase for personell med akademisk kompetanse til stillinger og funksjoner som vanskelig kan dekkes av militært akademisk personell. Utvidelse av VAB-ordningen skal ikke virke begrensende i forhold til tilsetting av militært akademisk personell.

Det skal videre vurderes hvilke tiltak som kan gjøre VAB-ordningen mer attraktiv for leger. Forsvaret har lenge hatt en målsetting om høyere andel av kvinner i tjeneste. Tatt i betraktning at det i flere av de høyere profesjonsbaserte studier i dag er en overvekt av kvinner, må tiltakene også kunne bidra til å rekruttere kvinner til frivillig førstegangstjeneste som VAB og til videre karriere i Forsvaret. Arbeidsgruppen må derfor legge til grunn at arbeidet med rekruttering av vernepliktig akademisk befal også skal knyttes opp mot rekrutteringsarbeidet i forbindelse med ny sesjonsordning.

De økonomiske og administrative konsekvensene av de enkelte tiltak og løsninger skal klarlegges og tiltakene som anbefales bør totalt sett ikke medføre økte utgifter for Forsvaret.

Det ferdigbehandlede sluttproduktet av arbeidet i arbeidsgruppen skal danne grunnlag for FDs beslutninger vedrørende utvidelse av ordningen for vernepliktig akademisk befal. Endringene skal behandles som en del av St.prp. nr. 1 (2009-2010).

Endringene skal tre i kraft fra 1. januar 2010, og skal nyttes i forbindelse med innkalling av VAB høsten 2010.

3 Arbeidsform

For å sikre nødvendig fremdrift og kvalitet mht. ferdigstillelse 1. juli 2009, og samtidig legge til rette for god involvering og bred forankring, skal det etableres:

- **Intern arbeidsgruppe – FD og Forsvaret – medlemmer og sammensetning:**

En representant fra FD

En representant fra Forsvarsstaben (FST)

En representant fra Vernepliktsverket (VPV)

En representant fra Vernepliktsrådet (VPR)

- **Referansegruppe – medlemmer og sammensetning**

Representant fra Helse- og omsorgsdepartementet (HOD)

Representant fra Kultur- og kirkedepartementet (KKD)

Representant fra Kunnskapsdepartementet (KD)

Representant fra Justis- og politidepartementet (JD)

Representant fra Akademikerne

Representanter fra arbeidstakeorganisasjonene i Forsvaret, en militær og en sivil

Arbeidsgruppen skal ledes av FD I. Gruppens medlemmer og sammensetning fastsettes endelig i fase I. Arbeidsgruppens sammensetning skal søkes å være kontinuerlig og konstant gjennom alle fasene.

Ulike referansegrupper/-personer kalles inn til en møteserie i Fase II og III. Det legges opp til tidvis representasjon fra ulike aktører i og utenfor Forsvaret med utgangspunkt i behov og saksfelt.

Aktuelle interessegrupper skal involveres i arbeidet i henhold til gjeldende praksis.

3.1 Økonomi og ressurser

Administrative kostnader dekkes av representantenes respektive avdelinger med unntak av arbeidstaker- og interesseorganisasjonene.

3.2 Metode

Arbeidet skal forankres hos berørte departementer, i Forsvaret og hos arbeidstakerorganisasjonene.

Arbeidet skal basere seg på Forsvarets forslag om endringer i VAB-ordningen, eksisterende styrende dokumenter, tilgjengelig historikk og referanser på området. Relevante aktører og referansepersoner skal involveres der det er nødvendig med innspill. FD ønsker at Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) i samråd med Forsvaret anvendes for å beregne kosteffektive løsninger og langsiktige utviklingstrekk der dette anses nødvendig. FD I vil gå i dialog med FFI om mulig bidrag i arbeidet. FD I vil koordinere denne aktiviteten med FD IV.

Dette skal sikre en omforent forståelse av rammene for arbeidsgruppen sitt arbeid, hensikt og mandat som igjen ligger til grunn for fasene i fremdriftsplanen. Arbeidet iverksettes ved innhenting av bakgrunnsmateriale med tanke på historikk og kartlegging av dagens situasjon. Utgangspunktet for innhenting skal være en bred og helhetlig tilnærming, samtidig må man være nøye med å avgrense og definere sentrale begreper. Innledningsvis skal man beskrive bakgrunn, behov og konsekvenser. Dernest gi en vurdering av dagens situasjon og iverksatte tiltak. Hovedvekten skal så legges på nye tiltak og løsninger. Endelig vil arbeidsgruppen vurdere økonomiske og administrative konsekvenser av de enkelte tiltak og løsninger.

4 Fremdriftsplan

Anbefalingen skal legges frem for FD senest 1. juli 2009.

Endringene skal behandles som en del av St.prp. nr. 1 (2009-2010), og vil tidligst tre i kraft i tilknytning til innkalling av VAB høsten 2010.

4.1 Fase I, mars 2008:

Fordypning, avgrensning, avklaring, konkretisering og innsamling av bakgrunnsmateriale/historikk for vurdering av muligheter og etablere rammeverket og disposisjonen for arbeidet med utvidelse av VAB-ordningen.

Fase I skal bidra til en omforent forståelse av arbeidets hensikt og mandat. Innhenting av bakgrunnsmateriale skal gi et presist bilde av dagens situasjon samt historikk på området, spesielt mht. hvilke tiltak som er foreslått og siden implementert eller som ikke er iverksatt. Utgangspunktet for innhentingene skal være en bred og helhetlig tilnærming. Innenfor rammene av mandatet skal arbeidsgruppens medlemmer konkretisere og avgrense områder gruppen skal vurdere. En realistisk vurdering av muligheter med fokus på effekt skal legges til grunn for videre arbeid.

Leveranse: Arbeidsgruppe er etablert. Fremdriftsplan med tidslinjal og milepæler som sikrer involvering av relevante aktører. Rammeverket for sluttrapport inkludert disposisjon og innholdsfortegnelse er på plass.

4.2 Fase II, april – mai 2009:

Produksjon og kvalitetssikring av innholdet i sluttrapporten inklusive vurdering av tiltak.

Arbeidsgruppen skal i denne fase II også støtte seg til og koordinere arbeidet som gjøres i parallelle arbeidsgrupper og prosesser, eksempelvis sanitetsutredningen 2009, arbeidsgruppen for statushevede tiltak og arbeidet med stortingsmelding om personell før, under og etter deltakelse i utenlandsoperasjoner som gjennomføres parallelt. Arbeidet skal basere seg på materiale fra foregående fase samt kvalitetssikres mht. skisserte kostnader.

Leveranse: Produktet er sendt ut for høring til berørte/involverte aktører.

4.3 Fase III, juni 2009:

Behandle innspill, endelig ferdigstillelse.

I fase III skal man sammenfatte innspill, gjøre en endelig kvalitetssikring av forslag til tiltak og foreta helhetlig og langsiktig vurdering av disse.

Leveranse: Endelig rapport med anbefalinger leveres FD I innen 1. juli 2009.

4.4 Fase IV, juli – september 2009:

Behandling i FD som en del av St.prp. nr. 1 (2009-2010).

Vedlegg 2 - Sentrale begreper

Noen av de mest relevante definisjonene er gjengitt nedenfor:

- Vernepliktig akademisk befal (VAB) er en samlebetegnelse for leger, prester, psykologer, tannleger, farmasøyter og veterinærer som avtjener deler av førstegangstjenesten med grad som løytnant
- Militært akademisk personell skal i dette dokument forstås som leger, prester, farmasøyter, tannleger, veterinærer og psykologer som er militært ansatt i Forsvaret
- Akademisk kompetanse er i dette dokumentet definert som kompetanse på mastergradsnivået og høyere fra universitet eller høyskole
- Akademisk bakgrunn – se akademisk kompetanse
- Nisjekompetanse skal i dette dokumentet forstås som høyere kompetanse innefor et begrenset fagområde

Vedlegg 3 – Bakgrunnsmateriale

Arbeidsgruppen har forholdt seg til følgende bakgrunnsmateriale i sine vurderinger av VAB ordningen:

- St.prp. nr. 48 (2007-2008) Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier
- St.meld. nr. 36 (2006-2007) som beskriver regjeringens målsetting om økt rekruttering av kvinner til Forsvaret.
- Retningslinjer for forvaltning av vernepliktig akademisk befal (VAB) av 1. februar 2008 (FPT 2008/005188-001/271) med henvisninger
- Rapport fra arbeidsgruppen *Statusheving for vernepliktige* (Syversen-utvalget) fra april 2002 og tilsvarende rapport fra 2009
- Forslag om prøveprosjekt vedrørende rekruttering av VAB-leger (FSAN 2008/045845-001/471)
- Uttrekk fra *Sanitetsutredningen 2009* (under arbeid)
- Tidligere vurderinger av utvidelse av VAB-ordningen med tilknyttede dokumenter (FST 2005/052964-009/512, FST 2006/063415-001/271 og FST 2006/007019-001/512)
- Dokumentet *En enhetlig strategi for styrket rekruttering av militært tilsatte leger, tannleger, veterinærer, psykologer og farmasøyter i Forsvaret* (FSAN)
- *Delrapport fra Vernepliktsverket i forbindelse med "Forskning på årskull" av 26. juni 2009*

Vedlegg 4 - Hjemmelsgrunnlag og bestemmelser

Vernepliktsloven

Verneplikt for menn er nedfelt i vernepliktsloven § 3 første ledd, hvor norske mannlige statsborgere er etter utskrivning vernepliktig fra 1. januar det år han fyller 19 til utgangen av det år han fyller 44. I fjerde ledd fritas ordinerte prester og forstandere i registrerte trossamfunn for verneplikt.

I § 7 står det i første ledd at enhver vernepliktig er forpliktet til å overta den tjenestestilling i Forsvaret han blir beordret til, og utføre den tjenesten som blir pålagt ham. Andre ledd beskriver plikten til å motta høyere grad og å gjennomgå nødvendige utdanning.

Vernepliktsloven § 10 andre ledd gir hjemmel for å utvide den totale tjenestetiden med inntil 90 dager for opplæring til og anvendelse som befal eller spesialister for vernepliktige med sivil utdanning som minst svarer til eksamen fra videregående skole, studieretning for allmenne fag eller ingeniørhøgskole.

I § 11 andre ledd gis bestemmelser for oppdeling av den samlede ordinære tjenestetid for vernepliktige med sivil opplæring av betydning for Forsvarets behov.

For vernepliktige som får sin samlede ordinære tjenestetid oppdelt, gis det i § 12 første ledd hjemmel for å fravike bestemmelsene i § 11 første punktum, om at førstegangstjenesten om gjørlig skal avtjenes uten opphold. Andre ledd gir bestemmelser for når plikt til førstegangstjeneste i fred bortfaller.

I § 46 pålegges blant annet offentlige myndigheter og tjenestemenn, arbeidsgivere, private lærested og sykehus uten betaling å gi opplysninger om kvinner og menn mellom 17 og 44 år som er knyttet til dem eller registrert hos dem. Det betinger at opplysningene skal brukes til utskrivning, rulleføring og innkalling til tjeneste.

Forskrift av 13. september 1957 nr. 02 om oppdeling av den samlede ordinære tjenestetid for vernepliktige med sivil opplæring

Forskriftens bestemmelser ble i 1991 innlemmet i Reglement om utskrivning og verneplikt (RUV), uten at forskriften ble satt ut av kraft.

Reglement om utskrivning og verneplikt (RUV)

RUV kapittel IV punkt 7-8 gir utfyllende bestemmelser til vernepliktsloven § 11 andre ledd om oppdeling av tjenesten for spesielle kategorier vernepliktige.

Forsvarsstaben ga i 2004¹² dispensasjon fra bestemmelsene om oppdeling av tjenestetiden gitt i punkt 7. Dispensasjonen åpnet for å kalle inn vernepliktige studenter innenfor de fagområder som omfattes av VAB ordningen til Forsvarsinformasjon av inntil en ukes varighet tidlig i studieløpet. Resterende del av førstegangstjenesten

¹² 2004-03-01 FST/POD/2004/03037-003/530

utsettes til etter avslutning av den sivile utdanningen. Dispensasjonen gjelder inntil neste revisjon av RUV.

Bestemmelser om utskrivning og verneplikt (BUV) del III – Forsvarssjefens utfyllende bestemmelser

Kapittel 2 punkt 2.6.1 til 2.6.5 gir regler for registrering av studenter og uteksaminerte innen de fagområder som omfattes av VAB ordningen, slik at de kan fordeles til tjenestestillinger som samsvarer med deres kompetanse.

Kapittel 3 punkt 3.2.3 gir utfyllende bestemmelser for tjenesten som VAB, herunder at VAB kommer inn under bestemmelsene som gjelder for utskrevet og vernepliktig befall. Den totale tjenestetiden (førstegangstjeneste) er på 365 dager. I punkt 3.2.8 andre ledd unntas VAB fra bestemmelsene om bortfall av resttjeneste.

Kapittel 5 punkt 5.5 gir nærmere bestemmelser om tjenesteforhold for VAB, hvor det i punkt 5.5.1 blant annet står at VAB skal gjennomføre rekruttutdanning som menig, offiserskurs som UB-korporal, og resten av tjenesten som offiser. Etter gjennomført og bestått offiserskurs, beskikkes de til utskrevet befall (normalt løytnant) og skal forvaltes og avlønnes som yrkesbefall. Punkt 5.5.2 fastsetter bestemmelser for videre avansement for VAB.

Punkt 5.5.4 gir hjemmel for at personell med embetseksamen¹³ som innkalles til tjeneste og som ikke har offiserskurs, kan avansere til utskrevet fenrik uten å fylle kravene til militær utdanning.

Forsvarets personellhåndbok (FPH)

Kapittel 6.6 fastsetter forvaltningsregler for Vernepliktig akademisk befall under førstegangstjeneste. Reglene er sammenfallende med bestemmelsene i BUV, men regulerer også økonomiske og sosiale forhold.

VAB har krav på feriefritid i henhold til ferieloven (ferie avvikles med lønn), men de opptjener ikke feriepengene. Opptjent ferie avvikles etter vanlige regler i tjenestetiden. Permisjon kan innvilges iht. SPH. Reglene i kapittel 5.1 om permisjon gjelder også for VAB.

VAB er unntatt fra bestemmelsene om førtidsdimisjon. VAB tilkommer ikke dimisjonsgodtgjøring som for øvrig vernepliktige.

TfF kl. 4 – Bestemmelser om utdanning i Forsvaret

Punkt 3.5 gir overordnede bestemmelser om VAB-utdanningens oppdeling og ansvar. Etter endt informasjonsuke (menigstatus), gjennomføres et offiserskurs tilsvarende UB-kurs på 5-8 uker (UB-korporalsgrad), avhengig av sivil utdanning. Etter gjennomført og bestått offiserskurs, beskikkes VAB-kategorien til utskrevet befall (normalt løytnant) av

¹³ **Embetseksamen**, avsluttende eksamen ved universiteter, høyere eller lavere grad. Lavere grad var cand.mag., mens høyere grad inkluderte hovedfag. Dette gjaldt historisk-filosofisk (humanistisk), matematisk-naturvit., samfunnsvit. og utdanningsvit. fakultet. Noen fakulteter førte bare fram til høyere grad, f.eks. medisin, odontologi. Betegnelsen gikk ut av bruk ved universitetsloven 1989 (kilde: <http://www.caplex.no>)

egen fagmyndighet hhv Feltprestkorpset (FPK) og Forsvarets sanitet (FSAN). Den resterende tjenestetiden avvikles som offiser.

Utdanningsansvarlig for VAB er FPK og FSAN med Forsvarets høyskole (FHS) som koordineringsmyndighet.

Retningslinjer for forvaltning av vernepliktig akademisk befall (VAB)

På bakgrunn av stor usikkerhet knyttet til forvaltning av regelverket i forhold til VAB ble det besluttet at retningslinjene skulle samles i ett dokument. Reglene er utarbeidet av Forsvarets personeltjenester (FPT) i samarbeid med Vernepliktsverket (VPV), FSAN og FPK. Formålet med disse retningslinjene er å samle og gi utfyllende bestemmelser om rettigheter og plikter for VAB.

Vedlegg 5 – Behov for akademisk kompetanse

Profesjon	Antall	Avd/Enhet	Merknad
Dagens ordning: Forsvarets behov			
Lege	64		
Tannlege	8		
Farmasøyt	2-4		
Psykolog	5		
Prest	10		
Veterinær	6		
Utvidet ordning:			
Lege	64		
Tannlege	8		
Farmasøyt	2-4		
Psykolog	5		
Prest	10		
Veterinær	6		
Jurist	6	FOH, FLO, LSK	
	5-6	FD/FST, KA/GA	
	3-4*	MP og Hæren	Data innhentet fra arbeidsgruppen
Tekniske fag - marint maskineri - marin prosjekt og nautikk - fysikk - informasjonssikkerhet - teknisk kybernetikk	6	FLO	
Økonomi/forvaltning - master logistikk	5	FLO	

* Militærpolitiet benytter vernepliktige jurister i dag. Denne kompetansen ønsker de også i fremtiden. Innmeldt behov er ikke forankret sentralt i Forsvaret

Vedlegg 6 – Forsvarets anbefaling om utvidelse av VAB-ordningen



FORSVARET
Forsvarsstaben

1 av 2

Vår saksbehandler
MAJ Trine Jørgensen, trjorgensen@mil.no
+4723 09 67 82, 0510 6782
FST/P/AGS

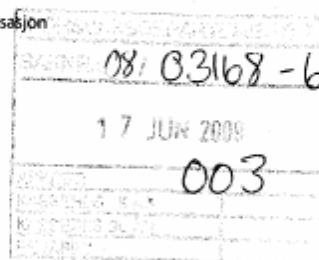
Vår dato 2009-05-28
Vår referanse 2009/020787-001/FORSVARET/ 220

Tidligere dato **Tidligere referanse**

Til
Det kongelige forsvarsdepartement

Pb 8126 Dep
0032 OSLO

Kopi til
Forsvarets Logistikkorganisasjon
FST/HST
FST/HVST
FST/LST
FST/SST



Utvidelse av ordningen med vernepliktig akademisk befall

1 Bakgrunn

IVB LTP 2009-2011 pkt 7.7.4 sier:

"Forsvaret skal innen utløp av 2009 fremme forslag til hvilke yrkesgrupper VAB-ordningen kan omfatte. Ordningen skal innrettes mot rekruttering av nisjekompetanse Forsvaret har behov for. Forsvaret skal i langtidsperioden i tillegg iverksette tiltak som gjør VAB-ordningen mer attraktiv for leger. Erfaringene med disse tiltakene skal senere vurderes med tanke på innføring også for andre kategorier."

Stortingsproposisjon nr 48 pkt 8.4.2.3 sier:

"Ordningen med VAB skal sikre rekruttering av tilstrekkelig akademisk kompetanse innenfor nisjeområder. Forsvarssektoren har økende krav til akademisk kompetanse på mastergradsnivået og høyere, innenfor spesifikke sivile fagområder. Tjeneste som VAB skal være et alternativ til ordinær førstegangstjeneste for personell som har høyere akademisk kompetanse. Forsvarsdepartementet avgjør hvilke yrkesgrupper ordningen skal omfatte, avhengig av Forsvarets behov. Det arbeides med en fleksibel tilpasning av ordningen."

2 Dagens VAB-ordning

Dagens VAB-ordning omfatter: Leger, psykologer, farmasøyter, tannleger, veterinærer og prester.

2.1 Tjenestesyklus

Tjenestesyklusen for VAB er:

- 1 uke informasjon
- 5-8 uker offiserskurs
- Innenfor FSAN gis det i tillegg kompetanseperiode (meritterende tjeneste)
- Nyttetid ca 42 uker – (52 uker minus infouke, offiserskurs og kompetanseperiode)

Postadresse
Glacisgata 1
0015 OSLO
NORGE

Besøksadresse
Glacisgata 1
0015 OSLO
NORGE

Sivil telefon/telefaks

/

Militær telefon/telefaks
99/0500 3699

Epost/ Internett
postmottak@mil.no
www.forsvaret.no

Organisasjonsnummer
NO 986 105 174 MVA

Vedlegg
0

2 av 2

3 Behov for å utvide

Forsvarsstaben (FST) har sendt ut skriv til alle FDUS og EDUS og bedt om innspill ift behov for å utvide VAB til å omhandle flere yrkesgrupper.

3.1 Krav til VAB

- Yrkesgrupper det eventuelt ønskes utvidet til må minimum være på mastergradsnivå (300 studiepoeng/ 3 årig Bachelorgrad + 2 år eller 5 årig utdanning).
- VAB skal innrettes mot rekruttering av nisjekompetanse som Forsvaret har behov for og som vi ikke utdanner til selv.

3.2 Innmeldt behov

FST har fått innmeldt følgende behov

- FLO: 2 jurister, 6 tekniske fag og 5 logistikk
- LST: 2 jurister
- GA: 2 jurister

Til sammen 17 VAB.

4 Anbefaling

FST anbefaler at ordningen med VAB blir utvidet til å omfatte yrkesgrupper med nisjekompetanse på masternivå innenfor juridiske-, logistiske- og tekniske fag ut i fra forswarets behov og der vi ikke har egen utdanning.



Tom Simonsen
Direktør
Personellavdeling

Vedlegg 7 – Oversikt over VAB-kull

Profesjon	Kontingent	0902	0809	0802	0709	0702	0608	0602	0508	0502	0408	SUM
Lege	Rekvirert styrke	23	32	32	32	35	54	41	40	40	40	369
	Totalt innkalt	31	13	35	29	51	40	32	39	50	47	367
	Antall møtt	23	12	19	23	23	34	22	29	23	33	241
	Ant gjennomført			19	21	19	32	21	27	22	31	192
Tannlege	Rekvirert styrke	3	8	-	8	-	6	-	12	-	12	49
	Totalt innkalt	3	6	1	8	-	7	-	6	-	11	42
	Antall møtt	3	4	0	3	-	7	-	6	-	11	34
	Ant gjennomført			0	3	-	6	-	6	-	10	25
Psykolog	Rekvirert styrke	-	5	-	5	-	-	-	2	3	3	18
	Totalt innkalt	-	0	-	1	-	-	-	0	0	5	6
	Antall møtt	-	0	-	1	-	-	-	0	0	1	2
	Ant gjennomført	-	0	-	1	-	-	-	0	0	1	2
Farmasøyt	Rekvirert styrke	-	1	-	1	-	-	-	-	5	-	7
	Totalt innkalt	-	4	-	3	1	-	-	-	0	-	6
	Antall møtt	-	4	-	2	0	-	-	-	0	-	6
	Ant gjennomført	-		-	1	0	-	-	-	0	-	1
Veterinær	Rekvirert styrke	-	5	-	5	-	3	-	5	-	6	24
	Totalt innkalt	-	1	-	1	-	3	-	3	-	8	16
	Antall møtt	-	1	-	1	-	1	-	2	-	4	9
	Ant gjennomført	-		-	1	-	1	-	0	-	3	5
Prest	Rekvirert styrke	10										
	Totalt innkalt											
	Antall møtt	3										
	Ant gjennomført		2		7		2		3		5	19
Jurist	Rekvirert styrke	6	6	6	6							
	Totalt innkalt	5	2	3	3							
	Antall møtt	5	2	3	3							
	Ant gjennomført											
	SUM											

Vedlegg 8 – Informasjon om militær karriere for akademikere

Forslag til informasjon om militær karriere for VAB:

FASE I: Informasjon mot elever på videregående skoler i forbindelse med innkalling til sesjon (både kvinner og menn)

FASE II: Sesjonsinformasjon og initialrekruttering av ungdom som vil ta en akademisk utdanning etter videregående skole

FASE III:

- Innkalling til Forsvarsinformasjon: 1u (fortrinnsvis 1. eller 2. år av utdanningsløp) Nødvendigheten av tidlig informasjon er å starte pliktig tjeneste slik at vernepliktsperioden er påbegynt.
- Oppfølging mot slutten av studiet. Brev/e-post er da en aktuell kontaktform.
- Fysisk fremmøte siste studieår på universitetene for informasjon, pliktig fremmøte for de som skal inn til VAB-tjeneste.
- Helsepersonell og andre autorisasjonsinstanser for å oppsøke utenlandsstudenter som ikke har gjennomført førstegangstjeneste.

FASE IV: Innkalling etter endelig gjennomført utdanning på mastergradsnivå eller høyere. Fra Fase I til Fase IV kan det ta alt fra 5 til 7,5 år.

- Offiserskurs: TRADOK utarbeider krav til hva et godkjent offiserskurs skal inneholde sammen med FSAN (se pkt. 4.5).
- Fagperiode for hver enkelt kategori: se pkt 4.6.
- Avdelingstjeneste i respektive våpengrener t.o.m utførte 52 uker/365 dager, se pkt. 4.7.

Vedlegg 9 - Oversikt over lærested, antall studieplasser og godkjenningsinstitusjoner

Kategori	Lærested	Studie- plasser/år	Normert studietid (år)	Godkjennings institusjon	Instanser
Lege	UiO NTNU UiB UiT Utlandet SUM	105+105=210 120 75+75=150 100 Ca. 400 980	7,5 (inkl. oblig. turnustj. på 1,5 år)	Universitetene Statens Autorisasjons- kontor for Helsepersonell (SAFH) www.safh.no	www.med.uio.no/ turnus Lånekassen Den norske Legeforening
Tannlege	UiO UiB UiT Utlandet SUM	32+33=65 48 40 Ca. 30 183	5	Universitetene Statens Autorisasjons- kontor for Helsepersonell (SAFH)	Lånekassen Den norske Tannlegeforeningen
Farmasøyt	UiO UiB UiT Utlandet SUM	63 24 35 Ca. 10 132	5	Universitetene Statens Autorisasjons- kontor for Helsepersonell (SAFH)	Lånekassen Norges Farmaceutiske Forening
Veterinær	NVH Utlandet SUM	70 50 120	5,5	Lærested Mattilsynet	Lånekassen Den norske veterinærforening
Psykolog	UiO UiB UiT NTNU Utlandet SUM	50+50=100 36+36=72 24 24+24=48 Ca. 100 344	6	Universitetene Statens Autorisasjons- kontor for Helsepersonell (SAFH)	Lånekassen Norsk Psykologforening
Prest	MF UiO MHS UiT Utlandet SUM	20 20 20 Ca. 5 Ingen registrert 65	6	Læresteder Kultur- og kirkedept.	Lånekassen
Jurist	UiB UiO UiT Utlandet SUM	350 195+190=385 100 Ca. 20 855	5	Universitetene	Norsk Juristforbund

Vedlegg 10 – Meritterende kurs for leger

For legene gir følgene kurs meritterende tjeneste mot ulike spesialistutdanninger (godkjent av Den norske Legeforening):

Sanitetsoffiserskurs

- Allmennmedisin: 35 kurspoeng
- Arbeidsmedisin: 20 timer som valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Anestesi: 10 timer som valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.

Flymedisinsk kurs ved Flymedisinsk Institutt, Blindern (totalt 65 timer, 9 dager)

- Allmennmedisin: 30 poeng som emnekurs/klinisk emnekurs i flymedisin til videre- og etterutdanning. Alternativt godkjennes kurset med 35 valgfrie kurspoeng til videre- og etterutdanning.
- Indremedisin: 6 timer som valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Øre-nese-hals-sykdommer: 20 timer som valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Øyesykdommer: 10 timer som valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Arbeidsmedisin: 30 timer som valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Samfunnsmedisin: 30 timer som valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Anestesiologi: 15 timer som valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.

Grunnkurs i maritim medisin

- Samfunnsmedisin: 40 timer som valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Arbeidsmedisin: 20 timer som valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Allmennmedisin: 30 poeng som emnekurs/klinisk emnekurs i maritim medisin og 10 valgfrie kurspoeng til videre- og etterutdanning.

Forsvarets kurs i dykkermedisin

Kursene er godkjent av Helsetilsynet i Rogaland som kvalifiserende grunnopplæring for leger som skal undersøke og utstede helseerklæring for yrkesdykkere:

- Allmennmedisin: 30 + 7 kurspoeng
- Øre-nese-hals-sykdommer: 15 timer valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Nevrologi: 6 timer valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Indremedisin: 30 timer valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Arbeidsmedisin: 37 timer valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.
- Anestesiologi: 20 timer valgfritt kurs for leger under spesialisering og for spesialistenes etterutdanning.

ATLS-kurs (Advanced Trauma Life Support)

ATLS-kurset er godkjent som valgfritt kurs for spesialistutdanningen i Norge. I henhold til vedtak i Den norske legeforening er kurset godkjent som valgfritt kurs i følgende spesialistutdanninger:

- Plastikkirurgi: 27 timer som valgfritt kurs.
- Øre-nesehalssykdommer: 27 timer som valgfritt kurs.
- Anestesiologi: 27 timer som valgfritt kurs.
- Nevrokirurgi: 27 timer som valgfritt kurs.
- Fødselshjelp og kvinnesykdommer: 10 timer som valgfritt kurs.
- Allmennmedisin: 27 timer som valgfritt kurs.
- Generell kirurgi: 27 timer som valgfritt kurs.
- Ortopedisk kirurgi: 31 timer som valgfritt kurs.

PHTLS (Prehospital Trauma Life Support)

Hvert kurs godkjennes med 17 poeng som emnekurs/ klinisk emnekurs i akuttmedisin til videre- og etterutdanningen.

Andre kurs som både er godkjent som meritterende tjeneste, og enkeltstående kurs uten merittering men som gir godt faglig utbytte

- Bruk av mobilt røntgenapparat
- Grunnleggende sikkerhetskurs for sjøfolk (oppfyller STCW-95 konvensjonen)
- Helikopterevakuering inkludert øvelser i mørke
- Kurs i Transportmedisin
- Krigskirurgi (meritterende)