



FORSVARSDEPARTEMENTET

Instruks for personellforvaltningen i
Forsvarsdepartementet og underliggende etater
(forsvarssektoren)

01.07.2025

Innhold

1	Innledning.....	3
1.1	Formål.....	3
1.2	Virkeområde.....	3
1.3	Mål.....	3
2	Generelt.....	4
2.1	Personellforvaltning.....	4
2.3	Lønnspolitikk og insentiver.....	5
2.4	Rekruttering og anvendelse.....	6
2.5	Lærlinge- og praksiskandidatordningen.....	6
2.6	Retningslinjer ved arbeidskonflikt i staten.....	7
2.7	Fullmakt til å dekke flytteutgifter.....	7
3	Ordning for militært tilsatte (OMT).....	7
3.1	Militære personellkategorier og karriereveier.....	8
3.2	Spesielle kategorier militært tilsatte (SKMT).....	9
3.3	Tilsettingsordningen.....	9
3.4	Disponeringsordningen.....	11
3.5	Avansementsordningen.....	12
3.6	Utdanningsordningen.....	14
3.6.1	Utdanningsnivåer for grenaderer, konstabler og befal.....	14
3.6.2	Utdanningsnivåer for offiserer.....	15
3.7	Bonus.....	15
3.8	Forsvarets sluttvederlag.....	15
	Vedlegg:.....	16
A)	Instruks om utvelgelse til høyere militære stillinger.....	16
B)	Retningslinjer ved nedsettelse eller tap av sikkerhetsklarering.....	16
C)	Retningslinjer for Forsvarssjefens embetsbolig.....	16

1 Innledning

1.1 Formål

Formålet med denne instruksjonen er å skape et grunnlag for en mer helhetlig personellforvaltning av både sivilt og militært personell, strategisk kompetanseledelse og forenkling av forvaltningen.

For de militært tilsatte fastsetter instruksjonen tilpasninger og regelverk innenfor de overordnede rammene i ordningen for militært tilsatte.

Instruksjonen gir nødvendige strategiske rammer, konkretiseringer og føringer for forvaltningen, herunder sektorfelles tiltak for forvaltningen av sivilt ansatte og praktisering av lærlingeordningen.

Instruksjonen skal utgjøre grunnlaget for virksomhetenes interne forvaltningsbestemmelser.

1.2 Virkeområde

Denne instruksjonen gjelder for sivilt og militært tilsatte i forsvarssektoren. Militært tilsatte utgjør personellkategoriene offiserer, befal og grenaderer og konstabler. Instruksjonen gjelder også for militært tilsatte som er disponert i stillinger utenfor forsvarssektoren.

Personell som frivillig inngår kontrakt om tjenesteplikt i Forsvaret er ikke omfattet av denne instruksjonen. Rettigheter og plikter for de som frivillig påtar seg en tjenesteplikt skal fremgå av kontrakten.

1.3 Mål

Forsvarssektoren skal være en moderne kompetanseorganisasjon med riktig kompetanse til rett tid. Instruksjonens mål konkretiserer deler av HR-strategiens mål i et personellforvaltningsperspektiv samtidig som de skal underbygge instruksjonens formål. Forsvarsløftet som gis i langtidsplanen for forsvarssektoren 2025-2036 (Prop. 87 S (2023-2024)) forutsetter et personell- og kompetanseløft. Instruksjonens mål er å understøtte forvarsløftet i et personellforvaltningsperspektiv. Instruksjonens innhold skal gjenspeile styringsreformen som er utledet av langtidsplanen og Forsvarssektoren 24 (F24). Etatssjefene har resultatansvar og handlefrihet innenfor de mål og rammer FD setter innenfor personell- og kompetanseområdet.

Virksomhetene skal arbeide for å oppnå følgende mål:

1. tiltrekke, rekruttere, utvikle og beholde personell med riktig og mangfoldig kompetanse
2. helhetlig styring og fleksibel anvendelse av kompetansebeholdningen i forsvarssektoren
3. økt kompetanseflyt innad i forsvarssektoren og mot resten av samfunnet
4. målrettet og effektiv kompetanseutvikling av både bredde- og dybdekompetanse
5. møte behovet for faglig kontinuitet og forutsigbarhet for personellet

6. tilstrekkelig fleksibilitet til å sikre en balansert personellstruktur over tid
7. effektiv personellforvaltning for å understøtte operativ virksomhet
8. legge til rette for tillitsvalgtes medbestemmelse og medvirkning

2 Generelt

2.1 Personellforvaltning

Forvaltningen av personell i forsvarssektoren skal bidra til at sektoren rekrutterer, anvender, utvikler og avvikler personell i tråd med forsvarssektorens krav og behov. Beholderperspektivet skal og må ivaretas i alle elementer i verdikjeden.

Effektiv personellforvaltning gir økt operativ evne. Samtidig er det et mål å styrke den operative evnen ytterligere gjennom effektivisering av forvaltningen. I dette ligger det å kontinuerlig arbeide med forenkling, forbedring, standardisering og digitalisering av sektorens forvaltningsprosesser.

Personellforvaltningen skal bygge på forsvarssektorens verdigrunnlag og sektorens handlingsprogram for holdninger, etikk og ledelse (HEL). I tillegg skal forvaltningen følge Etske retningslinjer for næringslivskontakt i forsvarssektoren og Etske retningslinjer for statstjenesten.

Forsvarssektoren skal styrke arbeidet med verdier, ledelse, kultur, likestilling og mangfold, i henhold til sektorens strategi for bærekraft. Virksomhetene skal understøtte forsvarsløftet ved å arbeide med sosial bærekraft på en måte som bidrar til å ivareta forsvarsevne og eget personell, og som skaper tillit og forsvarsvilje i befolkningen.

Som arbeidsgiver har virksomhetene det overordnede ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig. Som del av dette skal alle virksomheter arbeide systematisk og målrettet for å motvirke mobbing og seksuell trakassering, og det skal foreligge tydelige retningslinjer for håndtering av denne type hendelser. Personell i forsvarssektoren skal oppleve det som trygt og enkelt å melde ifra om mobbing og seksuell trakassering.

En annen del av et forsvarlig arbeidsmiljø er at virksomhetene evner å balansere leveranser og tilgjengelige personellressurser. Personellets arbeidsbelastning skal ivaretas gjennom fastsatte systemer og rutiner.

Virksomhetene i sektoren er tilknyttet avtalen om inkluderende arbeidsliv. Det innebærer at virksomhetene skal arbeide for å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær, og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Samarbeidet med arbeidstakeren gjennom tillitsvalgte er viktig for å fremme forståelse for og innsikt i virksomheten, og for å videreutvikle og forbedre forvaltningsprosessene.

Hovedavtalen i staten skal skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom arbeidsgiver og arbeidstakere i staten. Rettighetene etter hovedavtalen og virksomhetenes tilpavningsavtaler må utøves slik at forvaltningen gjennomfører de politiske myndigheters

beslutninger, samtidig som arbeidstakerne får reell medbestemmelse i forhold som har med arbeidssituasjonen å gjøre.

I forvaltningen av personellet bør sektorperspektivet legges til grunn for virksomhetene. Sektorperspektivet skal blant annet legges til grunn ved å:

- a) skape synergier mellom virksomhetene når det gjelder utvikling og anvendelse av personellet i forsvarsektoren
- b) skape grunnlag for effektivisering av forvaltningen
- c) søke og initiere samarbeid med andre virksomheter på områder som kan ha effekt på tvers av sektoren
- d) øke graden av kompetanseflyt mellom virksomhetene i sektoren
- e) arbeide for løsninger som muliggjør felles stillingsutlysning i sektoren
- f) arbeide for en mer liberal praktisering av permisjon ved stillingsbytter internt i forsvarssektoren sammenlignet ved stillingsbytter ut av sektoren
- g) øke antall hospiteringer internt i virksomheten, mellom virksomhetene og med virksomheter utenfor forsvarssektoren
- h) øke graden av de enkelte virksomheters kompetanse- og karriereplanlegging i lys av sektorens samlede karrieremuligheter. Spesielt gjelder dette kompetanseområder som er representert i flere eller alle virksomheter.

2.3 Lønnspolitikk og insentiver

Virksomhetene skal ha en overordnet lønnspolitikk for sin virksomhet, som også er gjeldende for alle underlagte driftsenheter. Lønnspolitikken skal inneholde en strategi innen lønn og økonomiske tillegg for å tiltrekke, beholde og forvalte den personell- og kompetanseveksten som er nødvendig for å nå ambisjonene i forsvarsløftet.

Virksomhetene skal unngå utilsiktet konkurranse og forskjeller i lønn og vilkår internt i sektoren.

Virksomhetene skal til enhver tid vurdere hvilke insentiver som bør opprettes, utvikles eller avvikles for å rekruttere og beholde kompetanse som bygger opp under Forsvarets operative evne og ivaretar hensynet til en effektiv ressursbruk. Etatene i forsvarssektoren skal orientere Forsvarsdepartementet om endringer i virksomhetenes insentivordninger.

Det bør særlig arbeides for like lønns- og arbeidsvilkår for de militært tilsatte i hele sektoren. Forsvarsdepartementet og Forsvaret skal innhente innspill fra alle øvrige relevante etater i forsvarssektoren i forkant av forhandlinger om vilkår for militært tilsatte, og særlig knyttet til forsvarsspesifikke aktiviteter. Det skal deretter anmodes om at disse kan blir gjort gjeldende på tvers av virksomhetene for å sikre like vilkår, uten at det går på tvers av arbeidsgiveransvaret. Departementet og Forsvaret skal også orientere om inngåtte avtaler.

Forsvarsdepartementet er gitt særskilt fullmakt til å inngå særavtale om tillegg, ytelser og godtgjørelser for personell som skal tjenestegjøre i utlandet (NATO-avtalen) og Særavtale for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner (Intops-avtalen).

2.4 Rekruttering og anvendelse

Kompetansereformen i forsvarssektoren skal bidra til at sektoren utvikles til å bli en moderne kompetanseorganisasjon med riktig kompetanse til rett tid, på rett plass. En avgjørende faktor for å få til dette er at sektoren evner å rekruttere og anvende kompetansen den trenger. Kompetanse skal være styrende i sektorens tilsettingsprosesser.

Det er de funksjonelle krav til stillingen som definerer hvorvidt personellet skal tilsettes sivilt eller militært. Sivilt kompetanse skal benyttes i den utstrekning det er mulig og operativt hensiktsmessig. Det samme gjelder stillinger hvor relevant arbeidserfaring fra sammenlignbar sivil virksomhet er en vesentlig kvalifikasjon. Stillinger som ikke krever militær utdanning og erfaring skal være sivile. Virksomhetene i forsvarssektoren skal strengt prioritere de militært tilsatte til stillinger som krever militær kjernekompetanse.

Kompetansebehovet i virksomhetene påvirkes av raske endringer, og kompetanse er avgjørende for å videreutvikle forsvarssektoren mot en moderne kompetanseorganisasjon som leverer over tid. Derfor må sektoren i større grad jobbe mer enhetlig med strategisk kompetansestyring og -utvikling.

Alle virksomheter i sektoren skal være oppdatert på eget kompetansebehov samtidig som det samarbeides på tvers mellom virksomhetene. Karriere- og utviklingsplaner tilsvarende er relevant for både sivilt og militært tilsatte. Behovet for å utvikle og beholde både sivil og militær kompetanse er viktig for at sektoren skal kunne løse sine oppdrag.

Målsettingene om bredere rekruttering, økt mangfold, likestilling og fleksibilitet, bedre kompetanseflyt internt i sektoren, og mellom forsvarssektoren og resten av samfunnet, skal følges opp av virksomhetene. Virksomhetene skal synliggjøre i personalreglementene hvordan disse målsettingene ivaretas i rekrutteringsprosessen.

Virksomhetene skal vurdere om alle nye stillinger bør inneha et karantene- eller saksforbud i henhold til karantene-loven.

Ved omstilling og i forbindelse med intern fortrinnsrett skal militært tilsatte fortrinnsvis tilbys militære stillinger, og sivilt ansatte skal fortrinnsvis tilbys sivile stillinger. Der hvor sivile tilstås militære stillinger og militære tilstås sivile stillinger, skal ikke stillingen som sådan konverteres.

2.5 Lærlinge- og praksiskandidatordningen

Forsvarssektoren skal være med på å øke antallet lærlingeplasser i staten, og dermed bidra til å ivareta sektorens samfunnsansvar. Det skal legges til rette for både sivile og militære lærlingeløp.

Lærlingeordningen skal være en rekrutteringskilde til videre karriere i sektoren.

Virksomhetene bør stimulere personell med relevant kompetanse og funksjon til å ta fagbrev (praksiskandidatordning).

2.6 Retningslinjer ved arbeidskonflikt i staten

Forsvarssektoren skal følge retningslinjer for «Arbeidskonflikter i staten» utgitt av Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD).

Ved arbeidskonflikter er FD ved Avdeling for forsvarsmarked og ressurspolitikk (FOR) og seksjon for personell- og kompetansepolitikk (POK) kontaktpunkt mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) og Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD), og virksomhetene i forsvarssektoren.

Embetsmenn har ikke streikerett, jf. tjenestetvistloven. I henhold til retningslinjene fra DFD er det antatt at militære ikke har streikerett. Forsvarsdepartementet legger på bakgrunn av dette til grunn at militært tilsatte ikke har streikerett.

2.7 Fullmakt til å dekke flytteutgifter

Den enkelte virksomhet gis med dette fullmakt til å dekke helt eller delvis faktiske flytteutgifter ved flytting fra utlandet, i henhold til vilkårene som følger av Statens personalhåndbok (SPH).

Virksomhetene gis også med dette fullmakt til å tillate avvik fra det normale flyttevolum på 50 kubikkmeter, etter en konkret vurdering i det enkelte tilfellet, i henhold til særavtale om dekning av flyttekostnader.

3 Ordning for militært tilsatte (OMT)

Rammene for forvaltningen av militært tilsatte følger av statsansatteloven, forsvarsloven, den til enhver tid gjeldende ordningen for militært tilsatte og denne instruksen. Regler gitt innenfor de overordnede rammene av ordningen for militært tilsatte, er ikke gjenstand for drøfting eller forhandling i etatene. Bestemmelsene gjelder alle militært tilsatte, også de som er beordret til stillinger i andre virksomheter i eller utenfor forsvarssektoren.

I henhold til forsvarsloven § 44, tilsettes offiserer, befal og grenaderer og konstabler på de vilkår som er fastsatt i statsansatteloven med de avvik som følger av eller i medhold av forsvarsloven. Militært tilsatte plikter å overholde reglene om tilsetting, utdanning, disponering og avansement mv. som er fastsatt i den til enhver tid gjeldende ordning for militært tilsatte. Departementet gir regler i forsvarstilsatteforskriften om hvem som skal tilsette offiserer, befal, grenaderer og konstabler, og om fremgangsmåten ved tilsetting. Reglene kan fravike fra statsansatteloven.

3.1 Militære personellkategorier og karriereveier

Det følger av ordning for militært tilsatte at det er tre personellkategorier: offiserer, befal og grenaderer eller konstabler. Det er ulike karriereveier for personellkategoriene, men det skal være komplementære systemer. Den ene karriereveien utelukker ikke den andre, og det vil kunne være individuelle forskjeller innenfor hver karrierevei. Innenfor karrieresystemene er det spesifikke karriereveier innenfor spesifiserte fagområder. Dette skal gjenspeiles i karriere- og tjenesteplaner. Rekruttering og seleksjon skal basere seg på differensierte kriterier mellom karrieresystemene.

3.1.1 Offiserer (OF 1 til 9)

Offiserer skal som hovedregel ha militærakademisk offisersutdanning for å kunne utøve ledelse, kommando og kontroll i forskjellige bransjer og på forskjellige nivåer i organisasjonen. Offisersutdanningen og tjenesteerfaring skal sette offiserer i stand til å planlegge, lede og gjennomføre militære operasjoner. I tillegg kommer nødvendig fag- og funksjonsutdanning i tråd med tjenestens innhold og krav i samsvar med karriere- og tjenesteplaner.

Karrieresystemet for offiserer vil, i motsetning til de andre personellkategoriene, ha et vertikalt perspektiv. For å kunne utvikle og kvalifisere offiserer til lederstillinger og til høyere offisersgrader, må det praktiseres moderat rotasjon blant offiserene.

Rekrutteringsgrunnlaget er primært personell fra sivile utdanningsinstitusjoner eller førstegangstjeneste.

3.1.2 Befal (OR 5 til 9)

Befal skal ha militær befalsutdanning for å kunne utøve rollen som leder, utdanningsansvarlig og faglig rådgiver innenfor sine respektive kompetanseområder. Befalsutdanning bygger på den enkeltes tjenesteerfaring og kompetanse. I tillegg kommer nødvendig fag- og funksjonsutdanning i tråd med tjenestens innhold og krav i samsvar med karriere- og tjenesteplaner.

Befal skal både kunne utøve lederskap og håndverk og er bindeleddet mellom offiserer og grenaderer, konstabler og soldater i førstegangstjeneste. De er derfor sentrale i utvikling og ivaretagelse av avdelingens kultur og holdninger. Befalet representerer erfaring og kontinuitet. Karrieresystemet for befal skal både ha et horisontalt og et vertikalt perspektiv, hvor det tilrettelegges for utvikling og anvendelse av erfaringsbasert kompetanse. I det vertikale perspektivet skal det fortsatt være fokus på kontinuitet i grad og spesialisering til avgrensede kompetanseområder.

Rekrutteringsgrunnlaget er primært grenaderer og konstabler med tjenesteerfaring.

3.1.3 Grenaderer og konstabler (OR 2 til 4)

Grenaderer og konstabler skal ha grunnleggende grenader- og konstabelutdanning for bedre å kunne forstå utøvelsen av soldatyrket. De skal gjennom daglig utdanning, trening og øving etablere faglig kompetanse og erfaring for å kunne utøve faget og det praktiske

militære håndverket. I tillegg kommer nødvendig fag- og funksjonsutdanning i tråd med tjenestens innhold og krav.

Grenaderer og konstabler representerer sammen med befalet kontinuitet og erfaring, og vil innenfor sitt spesialiserte fagfelt kunne inneha rollen som instruktører og rådgivere. Det primære skillet mellom befal og grenaderer eller konstabler går primært på lederrollen. Grenaderer og konstabler skal, med unntak av graden OR 4, ikke ha en formell lederposisjon.

3.2 Spesielle kategorier militært tilsatte (SKMT)

Spesielle kategorier militært tilsatte skal ha høyere sivil akademisk utdanning fra høyskole eller universitet, eller høyere yrkesfaglig utdanning, og som på grunn av Forsvarets behov eller etter folkerettslige krav må tilsettes i militære stillinger. Hvis personellet skal ha operative eller feltmessige funksjoner som etter krigens folkerett krever at de er lovlig stridende, bør de gis militær tilsetning. Det samme gjelder annet personell som defineres som ikke-stridende, men som skal følge militære avdelinger i operasjoner (f.eks. feltprester og sanitetspersonell).

Spesielle kategorier militært tilsatte er ikke omfattet av disponeringssystemet, men tilsettes enten som offiser, befal eller spesialist avhengig av stillingen som personellet skal tilsettes i.

Særlige vilkår for spesielle kategorier militært tilsatte er at de skal:

- a) ha minimum høyere yrkesfaglig utdanning
- b) ha gjennomført førstegangstjeneste eller gjennomføre tilpasset militær grunnopplæring i forbindelse med tilsetning
- c) gjennomføre tilpasset kurs i militært lederskap hvis de tilsettes i stilling med offisers- eller befalsgrad

Det skal være mulig å tilsette personellet, for så å gi påkrevde militære kurs i etterkant av tilsetningen. Dette for at Forsvaret skal kunne rekruttere personell innenfor denne kategorien.

Spesielle kategorier militært tilsatte kan inneha lederposisjoner som er avgrenset til eget fagområde. Dersom personellet skal tilsettes med samme vilkår som øvrig militært tilsatte, må personellet gjennomføre militær nivådannende profesjonsutdanning.

3.3 Tilsettingsordningen

Offiserer, befal, grenaderer og konstabler tilsettes på de vilkår som er fastsatt i statsansatteloven med de avvik som følger i eller i medhold av forsvarsloven, jf. forsvarsloven § 44.

Hensikten med tilsettingsordningen for militære er å sikre forsvarssektoren nødvendige rammebetingelser for å kunne opprettholde en balansert personellstruktur, og bedre forutsigbarheten knyttet til jobbtrykningen for den enkelte.

Offiserer, befal, grenaderer og konstabler kan tilsettes:

- fast til 60 år (T60)
- fast til 35 år (T35)
- midlertidig (MT)

Det er *Forsvarets* behov og den enkeltes kompetanse som skal være styrende for lengden på tilsettingsforholdet.

Forsvarets behov for militær kompetanse må ses i et langsiktig perspektiv og i sammenheng med behovet for å opprettholde en balansert personellstruktur. Tilsetting på T60 kan være et viktig virkemiddel for å beholde personell. Samtidig kan en utstrakt bruk av T60 bidra til en ubalansert personellstruktur på lang sikt. T35 er *Forsvarets* mest sentrale mekanisme for å opprettholde en balansert personellstruktur.

Fast tilsetting til 60 år (T60) skal normalt brukes for tilsetting av personell som har en kompetanse som er anvendbar i et helhetlig karriereløp uavhengig av alder. For å sikre forutsigbarhet for den enkelte skal tilsetting på T60 skje så tidlig som mulig i karrieren. Offiserer som uteksamineres fra grunnleggende offisersutdanning skal tilsettes på T60. For øvrige skal det foreligge en vurdering basert på *Forsvarets* behov og den enkeltes kompetanse.

Fast tilsetting til 35 år (T35) skal normalt brukes for tilsetting av personell etter *Forsvarets* behov. Primært gjelder dette for stillingstyper der Forsvaret har et behov for stort volum på lavere nivå, eller der kompetansen anses å være anvendbar i en tidsbegrenset periode.

Tilsettingsforholdet til 35 år er satt med bakgrunn i at den enkelte skal kunne starte en sivil karriere i en alder da man fremdeles har store muligheter i det sivile arbeidsmarked. Forsvaret skal legge til rette for karriereveiledning og annen relevant rådgivning i siste del av den enkeltes tjenesteperiode. Der det er mulig og hensiktsmessig bør det legges til rette for at personellet kan få sivile sertifikater, fagbrev, mesterbrev etc. innenfor tjeneste- og kompetanseområder.

Militært personell skal tilsettes i grad og forsvarsgren, og beordres i stilling.

Tilsettingsmyndigheten reguleres av forsvarsloven § 44 sjettede ledd og forsvarstilsatteforskriften. Forsvarssjefen tilsetter offiserer, befal, grenaderer og konstabler som kvalifiserer for tilsetting. Myndigheten til midlertidig tilsetting og fast tilsetting til 35 år kan delegeres. Myndigheten til å tilsette fast til 60 år kan ikke delegeres.

Tilsetting av militære skal behandles i et partssammensatt råd. All førstegangstilsetting skal rådsbehandles. Unntakene er ved midlertidig tilsetting for inntil tolv måneder og etter fullført og bestått utdanning som gir rett og plikt til tilsetting. Midlertidighet skal begrenses. Bruk av midlertidig tilsetting skal drøftes lokalt og rapporteres på årlig.

Seleksjon til stillinger i Forsvarsdepartementet gjennomføres av Forsvarsdepartementet og i tråd med Reglement for personellforvaltningen i departementene. Militære stillinger lyses ut som del av *Forsvarets* utlysninger.

Ved utvelgelse av militære embetsmenn og statsansatte i spesielle stillinger, gjelder vedlegg A Instruks om utvelgelse til høyere militære stillinger.

Forsvarssjefens råd gir innstilling i tilsettingssaker etter forsvarstilsatteforskriften § 2 første ledd b, jf. forsvarstilsatteforskriften § 5 første ledd.

Forsvarssjefens råd skal bestå av seks rådsmedlemmer og én leder. Tre medlemmer representerer arbeidsgiversiden og tre medlemmer arbeidstakerorganisasjonene, hvert medlem med én stemme. Rådet ledes av en *representant* fra arbeidsgiversiden. *Rådslederen* har dobbeltstemme når dette kreves for at rådet skal være beslutningsdyktig. Eventuelle underliggende råd skal være sammensatt etter samme prinsipp som Forsvarssjefens råd.

Fremgangsmåten ved tilsetting av militært personell skal fremgå av instruks for forsvarssjefens råd (og ev. underliggende råd). Rådene fremmer innstilling til forsvarssjefen. Hvis to eller flere av medlemmene i Forsvarssjefens råd er uenige med flertallet, gir Forsvarssjefens særskilte råd endelig innstilling i tilsettingssaken. Forsvarssjefens særskilte råd skal være sammensatt på den samme måten som Forsvarssjefens råd jf. forsvarstilsatteforskriften § 5 andre ledd.

3.4 Disponeringsordningen

Disponeringsordningen er Forsvarets sentrale mekanisme for å bemanne militære stillinger i forsvarssektoren. Disponeringsordningen består av et beordringssystem og et søknadssystem. Begge systemene skal bidra til hensiktsmessig styring av kompetanse.

Disponeringsordningen, og forvaltningen av denne, skal bidra til økt forutsigbarhet og kontinuitet. Utdannings- og tjenesteplaner skal derfor legge til rette og synliggjøre både horisontale og vertikale karriereløp.

Beordring av militært tilsatte fremgår av forsvarsloven med forskrifter. Beordringsmyndigheten tilligger forsvarssjefen, med unntak av embetsstillinger og utvalgte stillinger for statsansatte. Beordringsmyndigheten kan delegeres.

3.4.1 Beordringssystemet

Offiserer på gradsnivåene OF 1-2, befal på gradsnivåene OR 5-6 og grenaderer og konstabler på gradsnivået OR 2-4 er underlagt beordringssystemet frem til de fyller 38 år. Aldersgrensen er satt av familie- og livfasepolitiske hensyn, for at personell ikke skal bli værende på beordringssystemet gjennom hele yrkeskarrieren.

Personellet skal beordres til avdeling, tjenestested og innenfor et fagområde for en periode på normalt fem år. Det er ingen øvre grense for beordringsperioden. Forsvaret definerer det organisatoriske nivået og de geografiske grensene for de respektive tjenestedene. Innenfor beordringsperioden kan personellet beordres lokalt i stillinger etter organisatoriske og individuelle behov, og normalt i tråd med karriere- og tjenesteplaner for det aktuelle fagområdet.

Stillinger på beordringssystemet som er definert som karrierestillinger i karriere- og tjenesteplaner skal lyses ut og rådsbehandles.

3.4.2 Søknadssystemet

Offiserer på gradsnivåene fra og med OF 3, befal på gradsnivåene fra og med OR 7 og personell over 38 år er underlagt søknadssystemet. Beordring skal som hovedregel baseres på villighet. For å sikre kompetanse i de delene av strukturen der rekrutteringen er utfordrende, og for å oppfylle tjenesteplaner for de ulike kategorier, kan personellet også beordres uten og mot villighet.

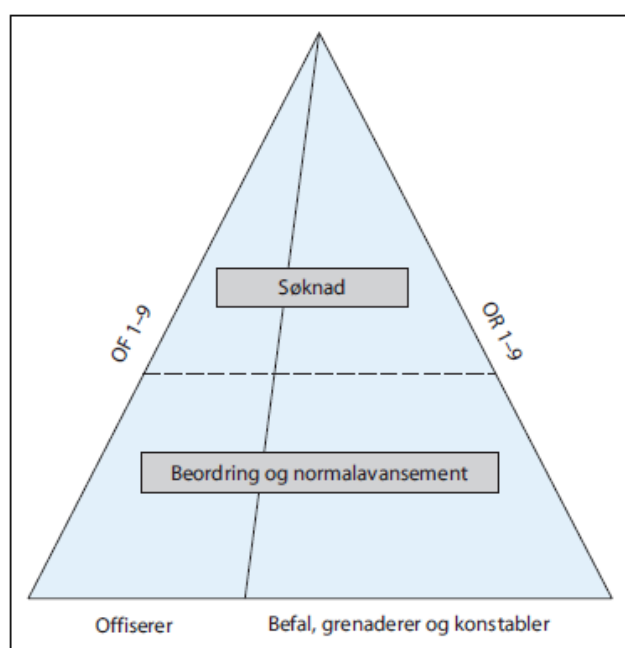
Ansiennitet i grad og tjenesteansiennitet skal likestilles, slik at en ikke skal komme dårligere ut som følge av å ha stått lenge i en eller flere stillinger på samme gradsnivå.

Enkelte nøkkelstillinger kan unntas fra søknadssystemet. Etatene definerer hvilke stillinger dette gjelder.

3.5 Avansementsordningen

Avansementsordningen regulerer opprykk innenfor det militære gradssystemet. Dette er en sentral mekanisme for å opprettholde en balansert gradsstruktur innad i Forsvarets militære hierarkiske kommandostruktur.

Avansementsordningen er i likhet med disponeringsordningen todelt, og skiller mellom normalavansement og avansement etter søknad. Disponerings- og avansementsordningen henger nøye sammen.



Figur 1 Sammenhengen mellom beordringssystem/normalavansement og søknadssystem

3.5.1 Normalavansement

Offiserer på gradsnivåene OF 1-2, befal på gradsnivåene OR 5-6 og grenaderer og konstabler på gradsnivået OR 2-4 skal følge et normalavansement som baserer seg på gradsansiennitet og nivådannende utdanning. Normalavansement henger sammen med

disponeringsordningen. Stillinger kan også ha flytende grader, hvor avansement ikke fører til bytte av stilling.

OR 1 er vernepliktige inne til førstegangstjeneste. OR 2 er grenaderer og konstabler som har fullført førstegangstjeneste eller som på annen måte har fullført grunnleggende soldatutdanning. Grenaderer og konstabler skal avansere til OR 3 etter fire år som OR 2, og deretter til OR 4 etter seks år som OR 3. Avansement til OR 4 forutsetter normalt gjennomført og bestått videregående grenaders- og konstabelutdanning.

OR 5 er befal som har gjennomført og bestått befalsutdanning. Befal skal avansere til OR 5 andre grad etter fire år som OR 5, og deretter til OR 6 etter seks år som OR 5 andre grad. Avansement til OR 6 forutsetter normalt gjennomført og bestått videregående befalsutdanning nivå 1.

OF 1 (fenrik) er første offisersgrad. De avanserer til OF 1 (løytnant) etter fire år og deretter til OF 2 etter seks år som OF 1 (løytnant).

Forsvaret utformer selv bestemmelser som godskriver tidligere tjeneste-/gradsansienitet ved bytte av personellkategori.

Normalavansement forutsetter at personellet anses som kvalifisert for opprykk. Forsvaret kan velge ikke å gi opprykk til personell som ikke anses å være kvalifisert. Dette forutsetter imidlertid at den enkelte har blitt gjort oppmerksom på dette og fått muligheten til gjøre noe med det.

Normalavansement kan forseres hvis personellet har særlig utdanning og erfaring eller talent som tilsier dette.

3.5.1 Søknadssystem

Stillinger på gradsnivåene fra og med OF 3 og OR 7 er underlagt et søknadssystem. Avansement oppnås som hovedregel ved at personellet søker og blir beordret i stilling på høyere gradsnivå.

3.5.2 Gradsstruktur

Gradsstrukturen skal følge NATO-standard. Gradsnivåer og de militære utdanningsnivåene skal være harmonisert mellom forsvarsgrenene.

Det er et overordnet mål å opprettholde en balansert gradsstruktur over tid. I styringen av gradsstrukturen skal det:

1. unngås at det oppstår skjevheter som følge av organisasjonsendringer eller opprettelse, endring eller avvikling av stillinger. Dette gjelder både mellom ulike avdelinger og mellom operative funksjoner og stabs- og støttefunksjoner. Ubalanse mellom avdelinger og funksjoner kan gi insentiver til uønsket rotasjon og at personellet avanserer ut av den operative virksomheten.
2. for å sikre en god dynamikk i karrieresystemet være et hensiktsmessig forhold mellom de ulike gradsnivåene. Det må være langt flere stillinger på de lavere

gradsnivåene enn på de høyere. Et lavt forholdstall kan føre til mangel på erfaring og at det ikke blir noen reell seleksjon innenfor enkelte gradsnivåer. 1:3 anses som et godt forholdstall i systemer med intern rekruttering. Dette må imidlertid ses i sammenheng med hvilket gradsnivå som skal styres og hvilke styringsmekanismer som eksisterer på de ulike gradsnivåene. På de lavere gradsnivåene vil normalavansement sikre kontinuitet og erfaring. Normalavansement tilsier i praksis også et lavt forholdstall ettersom avansement skjer automatisk og uten seleksjon. På de midlere og høyere gradsnivåene med et søknadssystem, bør det tilstrebes at forholdet mellom gradsnivåene er tilnærmet 1:3.

3.6 Utdanningsordningen

Alle militært tilsatte skal gjennomføre utdanning i grunnleggende militære ferdigheter. Utdanningen gjennomføres primært som del av førstegangstjenesten eller som et eget kurs for personell uten førstegangstjeneste.

Utdanningsordningen regulerer den nivådannende delen av militær profesjonsutdanning.

Nivådannende utdanning er knyttet til avansementsordningen og er rettet mot Forsvarets kjernevirksomhet; planlegging, ledelse og gjennomføring av militære operasjoner.

Nivådannende utdanning skal være basert på en felles profesjonsplattform, som blant annet omfatter holdninger, etikk og ledelse, samt gi et tilstrekkelig militærfaglig grunnlag for å kunne bekle stillinger på ulike nivåer i organisasjonen. Et overordnet prinsipp er at rett type utdanning skal komme på rett tidspunkt i karrieren og skal være tilpasset Forsvarets behov.

Nivådannende utdanning kan være en kombinasjon av militær utdanning i inn- og utland.

Kvalifisering for et utdanningsnivå forutsetter normalt bestått utdanning på foregående nivå.

Forsvaret bestemmer det nærmere innholdet i utdanningen.

3.6.1 Utdanningsnivåer for grenaderer, konstabler og befal

Utdanningsordningen for grenaderer, konstabler og befal baseres på følgende nivåer utover grunnleggende soldatutdanning: grunnleggende grenader- og konstabelutdanning, videregående grenader- og konstabelutdanning, befalsutdanning, videregående befalsutdanning (1-3) og høyere befalsutdanning.

Den grunnleggende grenaders- og konstabelutdanningen gjennomføres som del av nytilsettingen av grenaderer og konstabler. Videregående grenaders- og konstabelutdanning er normalt en forutsetning for fast avansement til OR 4.

Befalsutdanning er obligatorisk for alle som skal bli befal. Opptak til befalsutdanningen skal minimum kreve førstegangstjeneste.

Videregående befalsutdanning inneholder tre nivåer og henger sammen med de ulike gradsnivåene fra OR 6-8. Utdanningen skal bestå av profesjonsmoduler og primært gjennomføres før avansement og senest innen ett år etter avansement.

Høyere befalsutdanning er nivådannende utdanning for de høyeste stillingene i befalskorpset.

Forsvaret definerer lengden på utdanningen for OR.

3.6.2 Utdanningsnivåer for offiserer

Utdanningsordningen for offiserer baseres på tre nivåer: grunnleggende offisersutdanning, videregående offisersutdanning og høyere offisersutdanning. Forsvaret definerer detaljene for hva som er nivådannende utdanning innenfor de tre nivåene.

Grunnleggende offisersutdanning skal være en militærakademisk og profesjonsrettet bachelorutdanning. Utdanningen utgjør grunnsteinen i en offiserskarriere og kvalifiserer til tilsetting som offiser. Kandidater med relevant bachelorgrad (eller høyere) kan gjennomføre en tilpasset militærakademisk og profesjonsrettet offisersutdanning som tilsvarer utdanningsnivået.

Videregående offisersutdanning skal være en militærakademisk og profesjonsrettet masterutdanning. Utdanningen bygger på grunnleggende offisersutdanning og tjenesteerfaring, og kvalifiserer offiserer til leder- og stabsstillinger på midlere og høyere nivå. Offiserer med relevant mastergrad (eller høyere) kan gjennomføre en tilpasset militærakademisk og profesjonsrettet offisersutdanning som tilsvarer utdanningsnivået.

Høyere offisersutdanning er en nivådannende utdanning for de høyeste stillingene i offiserskorpset.

3.7 Bonus

Bonusen er en kompensasjon for at personellet må avslutte sin militære yrkeskarriere når de fyller 35 år. Bonusen har til hensikt å stimulere personellet til å stå ut tilsettingsperioden og lette overgangen til en sivil karriere.

Bonusen har en øvre ramme på 11 G. Full bonus oppnås normalt ved minimum 14 års samlet tjeneste som militært tilsatt. For personell som starter sin tjeneste senere enn at de rekker å opptjene bonus, kan relevant utdanning eller jobberfaring kompensere for manglende tjenesteansiennitet i Forsvaret. Slike vurderinger skal gjøres basert på Forsvarets behov, og være avklart før personellet tilsettes. Det tilstås ingen bonus for personell som er tilsatt på T60. Forsvaret skal avklare tilsettingsforhold for de som er ansatt under personellkategori T35 så tidlig som mulig.

Utbetaling av bonus skal normalt starte etter endt tilsettingsforhold til Forsvaret. Forsvaret kan etter behov vurdere tidligere og fleksibelt uttak etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiveransvaret opphører ved fratredelsesdato.

3.8 Forsvarets sluttvederlag

- Sluttvederlaget omfatter militært tilsatte
- Tilsettingsmyndigheten avgjør søknader om Forsvarets sluttvederlag. Ingen har krav på å få slik sluttvederlag

- For å kunne vurderes for Forsvarets sluttvederlag må det militære personellet være fast tilsatt og normalt være fylt 45 år
- Sluttvederlaget kan som hovedregel være inntil 15 G
- For særskilte grupper med høy avlønning kan sluttvederlag inntil 20 G vurderes.

Vedlegg:

A) Instruks om utvelgelse til høyere militære stillinger

B) Retningslinjer ved nedsettelse eller tap av sikkerhetsklarering

C) Retningslinjer for Forsvarssjefens embetsbolig