

BFO sitt innspill til dialogmøte om ny langtidsplan for forsvarsektoren

Innledning

Befalets Fellesorganisasjon (BFO) vil berømme initiativet til dialogmøtet og takker for muligheten i en tidligfase til å bidra til den kommende langtidsplanen for forsvarsektoren. Vi viser også til BFOs tidligere innspill til Forsvarskommisjonen av 2021, til Fagmilitært Råd (FMR) og til Totalberedskapskommisjonen.

Profesjonsforbundet BFO organiserer over 6000 yrkesaktive militært tilsatte i forsvarsektoren og er Norges største militære arbeidstakerorganisasjon.

BFOs medlemmer fordeler seg i alle deler av sektoren og i hele gradsstrukturen fra elev og kadett til general. Som arbeidstakerorganisasjon har BFO, naturlig nok, et særlig fokus på personell, kompetanse og arbeidsvilkår for militært personell.

En rekke ulike utredninger har det siste året konkludert med at norsk forsvarsevne, i en stadig mer tilspisset verdensorden, har betydelige utfordringer som det haster å gjøre noe med. Summen av alle disse utredningene levner liten tvil om at kommende langtidsplan vil måtte håndtere en utfordring forsvarsektoren ikke har sett på svært lenge – vekst.

I den rådende situasjonen vil BFO anbefale at arbeidstakerorganisasjonene inviteres til en tettere dialog enn tidligere knyttet til innholdet i langtidsplanen. Dette fordi det i en krevende situasjon er lettere å finne de raske gode løsningene i fellesskap, enn om dette skulle komme som politiske beslutninger som treffer medbestemmelse etter hovedavtalen i staten. En slik involvering vil potensielt kunne bidra til bedre resultat og raskere implementering.

Prioriteringer og økonomi

Det oppleves som hevet over enhver tvil, at de endringene som synes nødvendig for å øke forsvarsevnen, kanskje spesielt Forsvarets egne evne, vil innebære kostnader i en størrelsesorden som fordrer en endring i prioriteringen av samfunnets felles ressurser.

Til tross for at det er en allmenn enighet om at det er nødvendig å styrke forsvarsevnen, handler det i siste instans om tilstrekkelig politisk vilje til å prioritere reell forsvarsevne foran andre behov.

Tidligere langtidsplaners manglende finansiering har, til dels, satt Norge i den situasjonen vi står i. Videreføring av ubalansen mellom vedtatt struktur og sviktende finansiering, supplert med utsettelse av planlagte investeringer, blir av forsvarskommisjonen omtalt som uansvarlig politikk.

BFO vurderer at tidligere politikk gjennom et bredt forsvarsforlik, som flere aktører har tatt til orde for, vil være et tilbakelagt stadiet for kommende langtidsplan. Det nylig fremlagte forsvarsbudsjettet inneholder en begrenset vekst, selv om BFO hadde forventet en langt mer omfattende satsning på forhold som ikke fordrer langtidsplanlegging samt forhold som må løses i et kortere og midlere perspektiv.

Viktigheten av tiltak som gir virkning her og nå må derfor ikke undervurderes. I så henseende kan langtidsplanen fort ende opp som et verktøy for å løse utfordringer i et kortere og midlere perspektiv, hvilket jo et paradoks, all den tid en langtidsplan i navn og gavn bør ha et perspektiv langt frem.

Forsvarsevne besluttes ikke over natten, men bygges hver dag over tid.

Personell og kompetanse

I dag står forsvarssektoren i en situasjon der kjente utfordringer innenfor personelldomenet synes å være i ferd med å bli enda større.

Kampen om fremtidens personellressurser er en kamp der forsvarssektoren står opp mot andre deler av norsk samfunnsliv. I lys av at militær kompetanse tar lang tid å bygge, i noen tilfeller en hel yrkeskarriere, innebærer det at kampen om fremtidens ressurser allerede er her. Skulle Forsvaret bli stående tapende tilbake, vil det kanskje ikke være relevant militært personell igjen en gang i fremtiden når resten av samfunnet fremstår som en bedre arbeidsgiver. Det er derfor av imperativ betydning at balansen mellom rettigheter og plikter for militært personell gjenoprettes.

Utfordringene innenfor domenet personell og kompetanse består, selv etter tiår med omstilling. Dette kan vanskelig forstås på andre måter enn at kanskje tidligere omstillinger har vært feil medisin for å løse utfordringene. Kanskje primært fordi omstillingene har vært økonomisk motivert og ikke for å øke Forsvarets egenevne. Fremtidige effektiviseringsambisjoner for Forsvaret bør derfor ta mål av seg å gjøre mindre med flere ressurser. Dette vil kunne redusere belastningen på personellet, samtidig som det vil kunne bidra til å bygge kompetanse.

Forsvaret har, når det gjelder kompetanse, gjennom endring av utdanningsordninger gått i motsatt retning av utviklingen i samfunnet for øvrig. Militært personell gis mindre utdanning enn tidligere. Forsvarets totale kompetansebeholdning utfordres derfor ikke bare av tilfeldig avgang, men også ved at

store elev- og kadettkull er i ferd med å nå aldersgrensen. Dette innebærer derfor ikke bare at Forsvaret må øke produksjonen av nytt personell for å møte vekst, tilfeldig og naturlig avgang, også bortfall av den tause kompetansen om hvordan Forsvaret egentlig virker og hvorfor ting er som de er forvitret.

Kommende langtidsplan bør sikre at utdanningsmiljø som virker i dag ikke forringes for å generere kortsiktige gevinster. BFO finner at det gir større verdi å ta tak i det som ikke virker fremfor å endre på det som faktisk virker. Militær kompetanseproduksjon må derfor allerede i nær fremtid sees på som verdiskapning og ikke en utgiftspost. Det er enkelt å vise til den rådende sikkerhetssituasjonen der uavhengige skolemiljø bidrar til å utvikle kampkraft uten at det påvirker eller påvirkes av operativ virksomhet.

Langtidsplanen bør sikre tilstrekkelig med kapasitet i utdanningssystemet, for alle nivådannende utdannelse og for fag- og funksjonsutdanning. Det inkluderer ikke bare skoleplasser og lærekrefter, men også nødvendig EBA.

En livsfaseorientert personalpolitikk

I lys av samfunnsutviklingen, må virkemidlene for å løse forsvarssektorens behov sees i forhold til alternativene. I den moderne familien med dine, mine og våre barn, er to-karriere regelen mer enn unntaket. I mange tilfeller er sågar den militært tilsatte den i husstanden som har lavest utdanningsnivå.

Hensyntatt at familiens behov i større grad i dag enn tidligere styrer valgene den militært tilsatte gjør, så utfordres måten Forsvaret har innrettet seg. Det er ikke alle steder hvor Forsvaret er lokalisert, som har et velfungerende arbeidsmarked for den moderne familien. Hvis det er et politisk ønske at det skal være militær virksomhet på en lokasjon, så må også forholdene gjennom livets ulike faser legges til rette for. Dette gjennom bolig og kvarter, pendlerreiser, rettigheter for medflytter etc. Det er på det rene at gjennom livet så endres individets behov og derigjennom også hvilke virkemidler som virker for å rekruttere og beholde ansatte.

Det har blitt trukket frem som et satsningsområde at personellnær eiendom, bygg og anlegg (EBA) skal ha høy standard og det er gitt, og foreslått, økte bevilgninger. I bunn og grunn burde ikke boliger som ikke er helsefarlige være en satsning, men en selvfølge. Alt for mange tilsatte i forsvarssektoren har døgnhvile der det er for lav standard. BFO mener at normal norsk bostandard ikke fordrer langtidsplanlegging, men kunne iverksettes uten polemikk rundt behovet.

Det er for BFO umulig å skulle si noe om langtidsplanen uten å belyse den utfordringen som nylig utarbeidet særalderspensjonsordning medfører for militært personell. Svært mange opplever i disse

dager at det er rokket ved premissene for valg av Forsvaret som karrierevei og begrepet pensjonsran blir brukt. Svært mange har påbegynt reorientering til annet virke. Dette har destruktiv virkning på den målsettingen langtidsplanen har om at forsvarsevnen skal styrkes. Det er mest stor bekymring at BFO observerer at militært personell blir avskåret fra å utnytte sin restarbeidsevne etter oppnådd aldersgrense. Det strider mot intensjonene i pensjonsforliket om å stå lengre i arbeid. I tillegg utradrer ny ordning effektivt rerekuttering til Forsvaret. Dette er en bekymring som kommer i tillegg til en allerede utfordrende situasjon.

Avslutning

Personellet som Forsvarets viktigste ressurs er et forslitt uttrykk. Det vitner omskrivingen til at personellet er Forsvarets dyreste ressurs om. Gjennom å investere i kompetanse til personellet kan mentaliteten endres til at personellet er Forsvarets mest verdifulle ressurs. Dette fordi ressurser forbruker man, mens verdier tar man vare på.

Forsvaret er for de aller fleste en god arbeidsplass.

BFO vil takke for at det er gitt anledningen til å gi innspill til arbeidet med langtidsplanen.

Avslutningsvis er det viktig å understreke behovet for tiltak her og nå og ikke sette alt på vent til langtidsplanen foreligger i vedtatt tilstand.

Langtidsplanen bør i tillegg ha et større fokus på personell enn på materiell.

BFO forventer at alvorsdimensjonen i de mange utredningene om forsvarsevnen, legges til grunn i det videre arbeidet.

BFO er alltid tilgjengelig dersom det er behov for utdypning eller ytterligere informasjon og dialog i det videre arbeidet frem mot langtidsplanen.