



Til Forsvarsdepartementet

*Deres ref.:*

*Vår ref.: Jens Jahren*

*Dato: 10.10.2023*

## «YS' innspill til langtidsplan for forsvaret»

### Innledning

Yrkesorganisasjonens sentralforbund (YS) takker for mulighet for å komme med innspill på dialogmøte og mulighet for tidlig skriftlig innspill til den kommende langtidsplanen for forsvarssektoren. Vi viser også til vårt høringssvar til NOU 2023:14 Forsvarskommisjonene av 2021.

Vi i YS har over 8000 medlemmer i hele forsvarssektoren. Disse er spredt ut i alle deler av organisasjonen og innebærer både sivilt og militært tilsatte. Våre forbund har over lang tid vært svært bekymret over utviklingen av forsvarssektoren særlig når det gjelder personell og kompetanse og ikke minst de store kravene til effektivisering som har ligget der over (lang) tid.

Både Forsvarskommisjonene sin rapport og det fagmilitære rådet peker på noen klare utfordringer og bekymringer vi deler. Det er store svakheter i dagens forsvarsstruktur og forsvarsevne og nå er det avgjørende med raske tiltak.

Basert på de tilbakemeldingene vi i YS har fra våre forbund i forsvarssektoren er det helt klart at det haster med tiltak som styrker Forsvaret.

Vi har i dette innspillet valgt å sette søkelys på noen konkrete områder vi mener er meget viktige for å lykkes med å styrke Forsvaret. Dette er ressurser og økonomi, personell og kompetanse, innretning og styring og krav til effektivisering.

For at langtidsplanen skal kunne tas i bruk forventer vi i YS at forsvarssektoren fremover vil ha tett dialog med partene. Det vil styrke den endelige planen og øke sjansen for at planen er realistisk og gjennomførbar. Vi ber derfor Forsvarsdepartementet følge opp dialogen mot våre forbund i sektoren i det videre arbeidet.

## Ressurser og økonomi

Vår egen evne til forsvar har vært prioritert ned med bakgrunn i de store sikkerhetspolitiske endringene som kom på tidlig 1990-tallet. Det har i tillegg vært lange perioder hvor innsats og oppdrag utenfor Norge har vært styrende for utviklingen av det norske forsvaret. Disse utviklingstrekkene preger fortsatt sektoren.

Det gjør at vi nå står i en situasjon hvor det er et stort gap mellom oppgaven og ambisjonene Forsvaret har for de ansatte, og de ressursene som er stilt til rådighet. Dette gapet må tettes, særlig i lys av dagens sikkerhetspolitiske situasjon. Som eksempel har dagens langtidsplan en betydelig økonomisk underdekning for å nå de mål og de strukturer som er vedtatt. Skal vi levere på målsettingene som er satt for forsvaret kan vi ikke lenger leve med en slik underdekning vi har hatt de siste årene. Nå trenger vi en balansert struktur som sikrer at de ansatte i Forsvaret settes i stand til å gjøre jobben de er satt til.

Vi trenger et betydelig økonomisk løft skal vi bedre strukturen, øke bemanningen, dekke etterslepet på materiell og eiendom, bygg og anlegg (EBA). Både Forsvarskommisjonen og det fagmilitære rådet peker på det samme, og vi forventer at det gjenspeiles i langtidsplanen. Det er likevel ikke et økonomisk løft som må komme over tid, men et løft som må komme raskt slik at vi nesten umiddelbart kan styrke vår egen forsvarsevne. Vi i YS er klar over at departementet og regjeringen står overfor krevende økonomiske prioriteringer, men de faglige rådene og den sikkerhetspolitiske situasjonen tilsier at vi ikke lenger kan prioritere ned investeringer i nasjonens sikkerhet.

## Personell og kompetanse

Den kommende langtidsplanen må i enda større grad enn før ta den alvorlige personell- og kompetanseutfordringen Forsvaret står i på alvor. De siste årene har det vært store reformer i Forsvaret som har gjort det mer krevende for personellet i Forsvaret. Basert på de tilbakemeldingene vi har fra våre forbund, beskrivelser i Forsvarskommisjonene sin rapport og den risikoen som omtales i det fagmilitære rådet rundt personell, er det på tide at langtidsplanen tar inn over seg den virkelighetsbeskrivelsen de ansatte kjenner på, og tilpasser kartet til terrenget.

Den virkelighetsbeskrivelsen som Forsvarssjefen har gitt, må legges til grunn for videre utvikling. Dette er et bilde som har blitt gjengitt gjennom mange år, samtidig med at det har vært vage og lite forpliktende tiltak for å korrigere situasjonen. YS mener at det nå er på høy tid å handle på de analysene som er gitt fra Forsvaret, FFI og andre; det haster med å få styrket kompetansebeholdningen. YS mener det haster med å bygge opp igjen en lengre og dedikert lederutdanning på lavt nivå gjennom å tilby en bedre befalsskole for alle ledere på lavere nivå, hvor Forsvarets behov for kompetanse er styrende for utdanningen. Dette innebærer også at det må utdannes betydelig flere enn i dag. En slik utdanning vil også gi virkning for Heimevernet og tilføre militærfaglig kompetanse inn i samfunnet. Konkret betyr dette å introdusere befalsskolene igjen, en utdanning som var et sterkt og kjent varemerke, den la til rette for en bred rekruttering som igjen ga en god utdanning og dannelse inn i den militære profesjonen.

Det må også komme raske og klare løft på høyere militære utdanninger, med spesielt fokus på offisersutdanningen. Her støtter YS det fagmilitære rådet, hvor profesjonen og Forsvarets behov må komme bedre til uttrykk, sammen med en reell styrking av utdanning innen de teknologiske kompetanseområdene. YS mener også at innretninger som korter ned utdanningsløpet kun bør være løsninger som kommer i tillegg til en lengre og helhetlig profesjonsutdanning. Offiseren må kunne tilbys en fullverdig utdanning gjennom tre år, for deretter å ha et reelt tilbud om masterutdanning i

løpet av de neste 10-12 årene. Den militære profesjonsutdanning har lange tradisjoner og må på lik linje med andre profesjonsutdanninger videreutvikles.

Det er viktig at det raskt legges til rette for å øke antall studieplasser, og YS mener at det ikke kan være tilgang på EBA som skal styre tempoet – det å leie lokaler må være en del av den fremtidige løsningen. Den raske økningen er nødvendig for å kunne demme opp for den store avgangen – det er svært mange årskull på militær og sivil side som blir pensjonister de neste årene, og for å sikre kvalitet i styrkeoppbyggingen.

I tillegg til å øke utdanningsvolumet er det helt avgjørende med incentiver og innretninger som styrker evne til å beholde ansatte. Skal Forsvarssektoren raskt øke i størrelse og kapasitet, må vi sørge for at de ansatte blir og at vi fyller på med nye. Dette gjelder for både militært og sivilt tilsatte. Ut fra de tilbakemeldingene vi får er det blant annet slik at sivilt ansatte raskt blir sett på som overflødige når de når AFP alder, til tross for at de har mange år igjen i arbeidslivet. Her må det heller legges til rette for gode seniorpolitiske tiltak for å beholde og nyttiggjøre seg denne kompetanse lengre.

For militært tilsatte er dessverre trenden at det er mer og mer krevende å beholde de yngre lengre. Dette, sammen med stor avgang på aldersgrense de kommende årene og store negative endringer på pensjonsvilkårene, gir raskt store negative kompetansegap. Det er også slik at militært tilsatte er underlagt disponerings- og beordringsplikt, og det er en forventning om å tjenestegjøre ulike geografiske steder gjennom store deler av karrieren. På den andre siden har man den demografiske utvikling med økt tilflytning til de sentrale strøk i landet (rundt byene) og de klare oppfordringer og forventning om at alle skal ha en attraktiv og utfordrende jobb.

En to-karrierefamilie vil dermed måtte ta vanskelige avgjørelser der pendling fort blir løsningen. Alt dette er kjente problemstillinger og kjente utviklingstrekk som i liten grad er håndtert eller tatt tak i. Her mener vi det er mulighet for å iverksette tiltak og peke i en retning som i større grad kan håndtere de utfordringene som er kjent. Her bør man kunne tilby økt bruk av hybrid arbeidshverdag, større fleksibilitet i pendlerordningene og se på løsninger der balansen mellom familie og jobb, kan finne et bedre balansepunkt enn med dagens løsning. Slike løsninger må beskrives klart med tydelige politiske føringer i den kommende planen.

Konkret mener vi det er særlig to store utfordringer knyttet til den store avgangen rundt militært tilsatte som langtidspanen bør adressere hvor det særlig må rettes inn tiltak.

Det er mer krevende å beholde de yngre

Særaldersgrenser og negative endringer i pensjonsvilkår vil innebære at flere går av tidligere, som igjen vil gi negativt kompetansegap

## Krav til effektivisering

Forsvarssektoren har som annen offentlig virksomhet vært utsatt for betydelig effektivisering de siste ti årene. Dette har på mange områder viktige og riktig tiltak. Samtidig har effektiviseringen på mange områder gått for langt og medført negative effekter. Eksempelvis så er Forsvarets egen profesjonsutdanning nylig redusert for mye gjennom store effektiviseringsgrep. Det har også på mange områder, særlig innen ledelse og stab, medført at administrativt ansatte i for stor grad er skjøvet ut i de operative enhetene hvor det verken er kapasitet eller kompetanse til å gjøre disse oppgavene. YS er enige i Forsvarskommisjonene at det iverksettes en bredt anlagt effektiviseringsanalyse. Denne må også se på om det er områder hvor effektiviseringen har gått for langt og at det bør gjennomføres grep som gjenoppretter ubalansen.

Vi i YS forventer at fremtidige effektiviseringsgrep skjer etter tett dialog med partene i arbeidslivet. Mange av effektiviseringsgrepen som til nå er iverksatt bærer preg av eksterne råd og innspill, og har for liten forankring og dermed forståelse i sektoren. Det vanskeliggjør prosessene og hindrer at man

får ut den fulle effekten av tiltakene. Her er det mange eksempler på at de OU prosessene som er gjennomført har gitt stor slitasje, medført dårlig samarbeid mellom partene og hvor de økonomiske målsettingene ikke er nådd.

Det videre arbeidet med effektivisering må ta med seg de erfaringene som er gjort. I tillegg bør de legge seg på et mer realistisk nivå enn tidligere.

## Utvikling av EBA og ledelse

YS anerkjenner forsvarssektorens behov for ny og rehabilitert EBA. Dette er et resultat av flere år med å neglisjere planlagt vedlikehold samtidig med at man har redusert og tilpasset kapasiteten til et nivå der man ikke lenger har noen restkapasitet til å gjøre raske opptrappinger. Dette kan imidlertid ikke være en brems for å øke Forsvarets operative kapasitet gjennom økt bemanning. YS mener at regjeringen må gi oppdrag til sektoren slik at man utnytter all ledig kapasitet og samtidig finner egnede anlegg for leie i en periode – for eksempel Haslemoen.

I en optimal verden kan man bygge og fortette EBA i de eksisterende leirene. Samtidig er dette krevende når de operative behov er til stede i dag. Dermed må man akseptere løsninger i leirene, men i en periode må ha en geografisk spredning som tilfredsstillende de operative kravene og er tilfredsstillende sett ut ifra en økonomisk og personellmessig vurdering. Som Forsvarssjefen påpeker, det er nå så stor økonomisk usikkerhet ved å bygge rekruttskole på Terningmoen, at dette bør vurderes på nytt. Samtidig er behovet for utdanning absolutt til stede. Her kan løsningen være leie av Haslemoen, eller at man benytter seg av annen eksisterende infrastruktur.

Et annet eksempel som YS mener må revurderes, er nedleggelsen av Kjevik for å bygge helt nye fasiliteter på Værnes. Infrastrukturen på Kjevik er tilpasset en utdanning som Luftforsvaret trenger, mens på Værnes er det behov for å bygge alt fra bunnen av, i tillegg til å renovere eksisterende bygningsmasse. Den ekstrakostnad som flyttingen innebærer mener YS kan benyttes til å forbedre andre deler av Forsvarets bygningsmasse. Samtidig er det god beredskap å være geografisk til stede på Sørlandet.

YS støtter tillitsreformens start i forsvarssektoren. Det å skape bedre koordinert ledelse gjennom å øke ansvaret tillagt Forsvarssjef, anses å være fornuftig og kostnadsbesparende. Samtidig advarer vi mot å tro at det er mulig med en ytterligere nedskalering av ledelsesnivåer og staber, uten at dette kan gå på bekostning av etatssjefenes mulighet til å stå inne for sitt ansvarsområde og sikre tidsriktig styringsinformasjon til politisk ledelse. I en tid der man skal vokse, hvor prosjektporteføljen øker og sikkerhetssituasjonen er labil, vil det være et større behov for koordinering enn hva man tidligere har tatt høyde for – og dette taler for at man må forvente at stabene også vil måtte vokse i takt med oppgavene.

YS erkjenner at det å lede basert på tillit, kan føles vanskelig. Det setter toppledelsen i en sårbar situasjon all den tid man uansett vil bli holdt ansvarlig for de handlinger og beslutninger som virksomhetene gjennomfører. Samtidig er det svært effektivt, da tillit erstatter mye av de staber man må bygge opp for å ha «en illusjon» av kontroll gjennom nitidig mikrostyring. Dette er krevende, samtidig med at dette er fullt gjennomførbart i Norge, all den tid vi alle føler et ansvar for vår arbeidsplass og våre gjøremål, langt mer enn hva man kan finne i andre land. Det er derfor viktig at dette også blir innført i forsvarssektoren. Noe vi forventer blir et viktig element i den kommende langtidsplanen.

## Avslutning

Forsvarets utvikling handler om Norges sikkerhet og vår trygghet. Det alvor som preger omgivelsene og som har eskalert siden annekteringen av Krim i 2014, tilsier at regjeringen må legge frem en langtidsplan som er adskillig mer offensiv i sin oppbygningstakt enn tidligere. Det handler om økonomi, rask økning i antall ansatte, en ny endring av utdanningene på så å si alle nivåer og et mer moderne syn på EBA der også leie vil være en del av løsningene. For å kunne styre dette mest mulig effektivt, vil tillit med tydelige forventninger til krav og rammer, være den beste løsningen. Samtidig må man da også akseptere at etatsjefene vil kunne ha ulike løsninger på de oppdrag man får, inkludert aksept for en taktvis økning av stabene, styrt av hastigheten i oppgavene som blir tillagt den enkelte.

Problemet på overordnet nivå, er at man har hatt tradisjon for å avvente utvikling av Forsvaret «til neste LTP». YS håper at den tid er forbi, og at regjeringen vil starte endringen allerede i 2024. Det er etter vårt syn mer enn nok analyser og fakta som tilsier at «det haster nå». Samtidig er det også tverrpolitisk vilje til å prioritere løsninger som vil kunne gi bedre operativ effekt i nær fremtid. YS håper derfor at regjeringen utnytter dette vinduet til å sette retning på utviklingen mot et forsvar som kan være troverdig nasjonalt og i NATO.

Vi mener også det er viktig at den kommende langtidsplanen blir utviklet sammen med de som representere de ansatte. Innspillsmøtet er en meget god start og vi håper dette også følges opp på samme måte i det videre arbeidet.

Med vennlig hilsen,

Hans-Erik Skjæggerud, leder  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS