



Til
Utenriks- og forsvarskomiteen

Høringskommentarer til Meld. St. 14 – "Kompetanse for en ny tid"

1) Hovedutfordringen i forsvarssektoren

Etter Norske Reserveoffiserers Forbunds syn, er Forsvarets aller største utfordring å sikre seg tilgang på riktig og tilstrekkelig kompetanse for å kunne møte det spekter av utfordringer sektoren må kunne håndtere.

Moderne og sammensatte operasjoner har et helt annet og bredere behov for kompetanse enn kald-krigsepokens én-dimensjonale invasjonforsvar. Dette behovet øker i krise og løpende operasjoner.

Forsvaret er nå lokalisert på en rekke steder hvor det er særdeles utfordrende for en familie å leve et «normalt liv» med begge partnere i arbeid og barn på skole. Dette vil gjøre det meget krevende å beholde personellet, og derfor føre til at mange med viktig kompetanse ikke lenger ønsker å være «livstidstilsatt» i Forsvaret.

Lønningene i Norge vokser raskere enn forsvarsbudsjettet. Det er utenkelig å forestille seg at det ikke vil være et betydelig press på stillingshjemler og årsverk i overskuelig fremtid. Ettersom mye av den kompetansen det vil være behov for, vil være en «sivil – militær blandingskompetanse», er det etter Forbundets vurdering heller ikke en optimal løsning at alt personell som Forsvaret skal kunne trekke på, må være fast ansatt.

Etter NROFs syn er det nå derfor særdeles viktig at det foretas en systematisk gjennomgang av det potensialet som et moderne og systematisert reservistkorps representerer, og at konkrete tiltak iverksettes på samme måte som i våre sentrale allierte som er i tilsvarende situasjon.

2) Reservistordningen

Forbundet ser for seg følgende hovedpunkter for fremtidens reservistordning:

- Fremtidens reservistkorps skal være en «pool» av frivillige med registrert militær og sivil kompetanse som Forsvaret kan trekke på.
- Fremtidens reservestyrke bør være en integrert del av hele styrkestrukturen
- Reservestyrkene bør være optimalisert for å levere kapasiteter over hele det militære oppgavespekter i operasjoner hjemme og ute, og den skal fremstå som en styrkebrønn for Norges samlede talent og forsvarsevne

3) Anbefalinger i forhold til kompetansemeldingen:

- Videreutvikling av personell og kompetanse omfatter reservistene, deres sivile arbeidsgivere, forholdet til Forsvaret og bruk av deres kompetanse og erfaring
- NROF gis anledning til å delta aktivt i utvikling av fremtidens reservistordning.

4) Kommentarer til Meld. St. 14:

- **Personell og kompetanse (Innledning og sammendrag, side 8, andre avsnitt):**

NROF støtter vurderingene i den gjeldende langtidsplanen for forsvarssektoren om at det er nødvendig å fokusere på personell og kompetanse som et langsiktig strategisk utviklingstema.

- **Fremtidig personellordning (Innledning og sammendrag, side 10, femte siste avsnitt):**

Etter NROFs vurdering bør denne utredningen om fremtidige personellordninger omfatte reservistene og den kompetanse disse innehar. NROF anbefaler at Forsvarets kompetansereform og videreutvikling av reservistene, deres rolle og ansettelsesforhold sees i sammenheng for å bedre utnyttelsen av samfunnets sosiale kapital.

- **Toveis kompetanseflyt (Punkt 5.2, side 34, fjerde avsnitt):**

NROF er enig i og understreker at Forsvaret kan ha stor nytte i å videreutvikle muligheten for karriereskift mellom det sivile samfunn og Forsvaret (såkalte «boomerang-karrierer»). Etter NROFs vurdering er det store muligheter for å kunne videreutvikle ordningen for reservepersonell med tanke på å ta disse inn for kortere eller lengre varighet basert på Forsvarets behov. NROF støtter vurderingen om at det kan ligge store potensielle gevinster for sektoren i dette.

- **Reservepersonell (Avsnitt 7, punkt 7.2.7, side 45):**

NROF støtter definisjonen av reservepersonell, og ønsker å bidra aktivt ifm oppfølgingen av den nylig fremlagte NOU 2013: 5. I denne forbindelse ønsker NROF spesielt å understreke viktigheten av siste avsnitt i punkt 7.2.7, om at "Reservepersonell innehar verdifull militær og sivil kompetanse. De utgjør en viktig ressurs for styrking av de stående avdelingene ved krisehåndtering, for beredskap og for internasjonale operasjoner".

- **Reservepersonell (Avsnitt 7, punkt 7.4.6, side 55):**

NROF ønsker spesielt å fremheve betydningen av å «...videreutvikle arbeidet med å benytte ordninger med reserver ...» og at «...Dette fordrer en større fleksibilitet i ordningene for reservepersonell, hvor det må etableres gode relasjoner mellom Forsvaret, det enkelte reservebefal eller -mannskap, og arbeidsgivere i samfunnet». NROF ønsker å bidra med den kompetanse og erfaring som organisasjonen innehar for at et fremtidig reservistkorps kan bli videreutviklet på en positiv måte for samfunnet, arbeidsgivere, arbeidstakere/reservister og Forsvaret.

- **Employer Support (Avsnitt 7, boks 7.4, side 56):**

NROF ser med tilfredshet at kompetansemeldingen støtter synspunktene som NROF har fremmet i prosjekt Employer Support. Dette konseptet er operasjonalisert i en rekke av våre nærmeste samarbeidsland. Utviklingen av en toveis bro mellom det sivile samfunn og Forsvaret vil bidra positivt i utvikling og samarbeid om kompetanse og erfaring.

Med vennlig hilsen



Jørgen Berggrav
Kontreadmiral (P)
Generalsekretær