



Det Kgl. Forsvarsdepartement

Forsvarsstaben

Reservistordningen i ny langtidsplan for Forsvarssektoren – veien videre

1 Bakgrunn

NROF viser til Delleveranse 3 i reservistutredningen, samt til samtaler med Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben, og sender frem et innspill til det pågående arbeidet med Langtidsplanen for forsvarssektoren og Fagmilitært råd.

2 Reservistkonseptet

2.1 Generelt

Forsvaret står overfor en rekke utfordringer. Trusselbildet har blitt mer komplisert, varslingstiden har blitt kortere og forsvarsevnen er mindre god på en rekke områder.

Det er avgjørende å styrke den nasjonale forsvarsevnen, og å opprettholde forsvarsviljen. En bedre utnyttelse av samfunnets totale ressurser kan bidra til økt utholdenhet og reaksjonsevne. Økt utnyttelse av ressursene som ligger i reservister og frivillige kan bidra til dette på en kosteffektiv måte.

2.2 Den nye reservistordningen

Forsvaret vil bestå av en produksjonsstruktur med stadig tjenestegjørende personell, og en styrkestruktur som utgjør hoveddelen av personellet i produksjonsstrukturen samt en stor aktiv reserve. Denne er delt i et mobiliseringstillegg og et svikttillegg. I tillegg omfatter reservistbegrepet et stort antall udisponert tjenestepliktig personell/erstatningsmannskaper.

Økt bruk av reservister vil medføre at det er mulig å styrke den eksisterende strukturen på en rimeligere måte enn ved bruk av fast tjenestegjørende. Videre kan reservistene brukes for å dekke nye identifiserte behov, bidra i internasjonal tjeneste, frigjøre ressurser fra produksjonsstrukturen til høyere prioriterte oppgaver, og å øke robusthet og utholdenhet ved å inngå som svikttillegg og erstatningsmannskaper. Dette vil øke utnyttelsen av de investeringer som allerede er gjort gjennom utdanning og trening av personell. Ordningen kan også bidra til å utnytte sivil kompetanse som Forsvaret mangler.

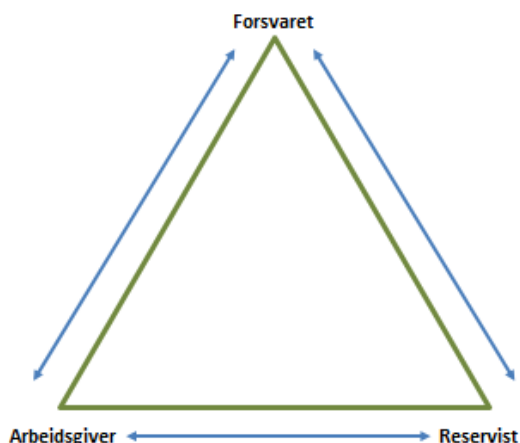
I tillegg kan reservistene bidra til å øke utnyttelsesgraden på eksisterende materiell i situasjoner der man ikke kan tillate at tilgjengeligheten begrenses av personell. I forhold til å øke bemanningen med stadig tjenestegjørende, vil bruk av reservister være vesentlig mindre kostnadskrevende, selv om økt bruk av reservister vil medføre utgifter til trening/utdanning, utstyr og drift.

For å kunne realisere en ny reservistordning vil det være nødvendig å styrke samarbeidet mellom Forsvaret og sivile/offentlige arbeidsgivere, fastsette fagansvar, forbedre forvaltningen av reservister, opprette kontraksregime og teknologisk støtte samt videreutvikle bruk av frivillige. Innen enkelte områder bør det vurderes å tilpasse og eventuelt endre lover og bestemmelser.

Postadresse	Besøksadresse	Organisasjonsnummer	Bankkonto
Postboks 1550 Sentrum 0015 Oslo	Bygning 60 Akershus Festning, Oslo	971 481 528	5033 05 09241

3 Samarbeid mellom Forsvaret og sivile/offentlige arbeidsgivere

3.1 Generelt



Et velfungerende samarbeid og en god dialog mellom Forsvaret, reservistene og private/offentlige arbeidsgivere er en av forutsetningene for at den nye reservistordningen skal kunne bidra til å øke Forsvarets operative evne. Det må legges vekt på å etablere en strategisk og overordnet kobling mellom samfunnet og Forsvaret. I tillegg vil et velfungerende samarbeid mellom Forsvaret og sivile arbeidsgivere kreve at det etableres en helhetlig styrings- og forvaltningsordning for reservistene. Dette er nødvendig for å kunne følge opp og iverksette relevante tiltak på både overordnet, regionalt og lokalt nivå.

Enkelte av de tiltakene som er beskrevet nedenfor omfatter både Forsvaret, den sivile arbeidsgiver og reservisten. Andre tiltak omfatter primært kun to av partene. Imidlertid, alle tiltakene har en direkte eller indirekte påvirkning på hverandre, og danner en helhet.

3.2 Tiltak

De ulike tiltakene er beskrevet i prioritets rekkefølge i henhold til viktighet for å kunne etablere en velfungerende reservistordning. Detaljer under hvert tiltak er beskrevet i vedlegg 1.

a. Høy prioritet

1. Overordnet politisk forankring («dette er noe Norge vil»)
2. Aksept fra sivil arbeidsgiver
3. Økonomiske rammebetingelser
4. Kompetanse/erfaring og trening («kvalitet i forhold til oppgavene»)
5. Trygghet og aksept fra familie.
6. Forankring og støtte i det sivile samfunn

b. Middels prioritet

1. Etablere hensiktsmessige informasjonskanaler til reservistene
2. Etablere ordninger som bidrar til at reservister gis anerkjennelse
3. Kartlegge og promotere arbeidsgivere som støtter bruk av reservister.
4. Utarbeide og implementere et reservistkort (tilsvarende veterankortet) for reservistene
5. Sørge for uniform og utstyr til reservisten ihht tildelte oppgaver
6. Avklare og eventuelt dele reservistene i relevante funksjonelle grupperinger ihht beredskapskrav, kompetanse med mer (for eksempel aktiv reserve, relevant reserve og frivillige)
7. Etablere/videreutvikle hensiktsmessig forsikringsordninger for reservistene

c. Lav prioritet

1. Klargjøre reservistenes arbeidstidsbestemmelser.

Norske Reserveoffiserers Forbund vil anbefale at det tas tak i tiltakene som er nevnt over. For nærmere detaljer vises det til vedlegg.

Med vennlig hilsen

Jørgen Berggrav
Kontreadmiral (P)
Generalsekretær

Vedlegg: Beskrivelse av tiltak

Beskrivelse av de ulike tiltak for utvikling av reservistordningen

Forankring og støtte i det sivile samfunn

- Forankre reservistene som en viktig del av samfunnets sosiale kapital. Forankringen må skje i politisk og militær ledelse, på tvers av departementer og etater, hos arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og hos ledere og beslutningstakere i alle relevante sivile myndigheter.
- Iverksette informasjons- og holdningskampanjer for å etablere forståelse for at samfunnet legger til rette for å frigi ressurser (personell/kompetanse, økonomi og tid) til tiltak som styrker nasjonal sikkerhet.
- Etablere et nettverk av "ambassadører" som promoterer samarbeid med Forsvaret overfor næringslivet og i offentlig sektor.

Aksept fra sivil arbeidsgiver

- Avklare gjensidige forpliktelser og rettigheter.
- Gjennomføre informasjonskampanjer rettet mot private bedrifter og offentlig virksomhet, med fokus på forståelse av konteksten i militær virksomhet og samarbeid mellom Forsvaret og sivile arbeidsgivere.
- Arrangere orienteringer og besøk til Forsvarets avdelinger under øvelser og oppdrag.
- Etablere intensjonsavtaler for samarbeid mellom prioriterte sivile/offentlige bedrifter og Forsvaret (etter prioritering av kompetanseområder og lokale forhold).
- Informere sivil arbeidsgiver og reservistene om planlagt aktivitet for å bedre forutsigbarhet.

Økonomiske rammebetingelser

- Definere økonomisk ambisjonsnivå og målsettinger for reservistordningen.
- Utarbeide og iverksette avtaler for lønn/kompensasjon fra sivil arbeidsgiver til reservisten. For å sikre en tilfredsstillende rekruttering, spesielt for attraktive kompetansegrupper, må det vurderes om det kan være aktuelt at Forsvaret dekker hele eller deler av reservistens lønnstap og eventuelle andre ekstrautgifter i de perioder han/hun er i tjeneste.
- Avklare kompensasjonsordninger fra Forsvaret til sivile/offentlige arbeidsgivere. Det kan være aktuelt at Forsvaret refunderer vikarlønninger opp til en viss sats, utgifter til bemanningsbyråer og lignende utgifter.
- Avklare reservistenes permisjons- og pensjonsrettigheter samt eventuelle bonusordninger ved lengre kontrakter.

Kompetanse/erfaring og trening

- Fastsette målsettinger for antall reservister, herunder treningsnivå, beredskap og innsatstider.
- Gi mulighet for kompetanseutvikling som reservist. Stillingen som reservist må være relevant i forhold til militær utdanning/tjeneste og sivil kompetanse/erfaring.
- Legge til rette for doble karrierer innen avklarte kompetanseområder.
- Gi relevant og tilstrekkelig kompetansevedlikehold.
- Prioritere og avklare behov for trening basert på Forsvarets behov, oppgavens kompleksitet og den enkelte reservists militære kompetansenivå og utdanning, samt en realistisk avklaring i forhold til arbeidsgivere og reservistene. Det kan være aktuelt å dele treningen inn i obligatorisk, frivillig og tilleggstrening slik dette blir gjort hos enkelte av våre samarbeidsnasjoner. Deler av individuell treningen kan sannsynligvis skje på fritid og i helger for ikke å forstyrre sivil arbeidsforhold, mens samtrening på avdelingsnivå bør skje når avdelingen ellers øver.
- Innen enkelte fagområde kan det være aktuelt å "rekruttere" spesielt relevante arbeidsgivere.
- Videreutvikle harmonisering av militære og sivile kompetansebevis.

- Forsterke Forsvarets deltakelse på utdannings- og jobbmesser (kan utføres av frivillige forsvarsorganisasjoner med relevant rekrutteringspersonell).
- Inngå samarbeidsavtaler mellom Forsvaret og sivile utdanningsinstitusjoner (prioriterte kompetanseområder i forhold til samfunnets og Forsvarets behov).

Familie

- Utarbeide oppdatert informasjon om planlagt og pågående aktivitet som berører reservisten og hans/hennes familie.
- Etablere en dialog med reservistens familie for å kunne informere og bidra til trygghet og aksept fra reservistens familie.
- Etablere hensiktsmessige informasjonskanaler til reservistene
- Opprette hjemmesider/bruke digitale medier for informasjon fra Forsvaret til reservistene.
- Utlyse ledige stillinger for reservister.
- Sende ut digitalt informasjonsbrev fra avdelingene til reservistene som har kontrakt.

Kartlegge og promotere arbeidsgivere som støtter bruk av reservister

- Synliggjøre arbeidsgivere som legger til rette for bruk av reservister.
- Samarbeide med og bruke positive arbeidsgivere/bedrifter som en del av informasjons- og holdningskampanjer.