

**Gystad, Nina Refsum**

---

**Fra:** Edvin Værøy [edvin.veroy@pefo.no]  
**Sendt:** 4. desember 2007 20:45  
**Til:** Postmottak FD  
**Kopi:** Geir Thomassen; Inger Løwen; Pål Nordby  
**Emne:** HØRINGSSVAR FPU og FS 07  
**Vedlegg:** Høringssvar FPU og FS 07.doc

Se vedlegg.

<<Høringssvar FPU og FS 07.doc>>

Hilsen  
Edvin Værøy  
Leder Personellforbundet

FORSVARSDEPARTEMENTET	
SAKNR.: 06/ 04006 - 123	
05 DES 2007	
ARKBET:	201.01
KASSERES 5 ÅR	
KASSERES 30 ÅR	
BEVARES	

Til  
Forsvarsdepartementet

Tidligere dato

Tidligere referanse

Kopi til

## Høringssvar – Forsvarspolitisk utvalg og Forsvarsstudien 07

### Innledning

Personellforbundet vil i det etterfølgende gi høringsinnspill til FS 07 og FPU's rapport. Vedrørende FS07 henviser vi også til referatet fra drøftingene med Forsvarsstaben, skriv "Personellforbundets kommentarer til Forsvarsstudien 07" og skriv "Arbeidstakerorganisasjonenes omforente syn"

## Rapport fra FPU – Et styrket Forsvar

### Kapittel 1

Hvorfor skal vi ha et militært Forsvar?

Personellforbundet støtter utvalgets vurdering av hvorfor Norge skal ha et militært Forsvar. I siste avsnitt peker utvalget på at Forsvaret må være en tett integrert del av det norske samfunn. Vi vil i denne sammenheng understreke betydningen at Forsvaret av denne grunn ikke må omdannes til en fullmilitarisert nisjekapasitet for internasjonale operasjoner uten forankring i det brede lag av samfunnet.

### Kapittel 2

Personellforbundet er i all hovedsak enig i utvalgets beskrivelse av viktige utfordringer og muligheter i den videre utviklingen av Forsvaret.

### Kapittel 3

#### 3.1.1 Tverrprioriteringer

Med ambisjonen om å delta med relevante bidrag til internasjonale operasjoner (intops) over tid, anser utvalget at Norge i enda større grad enn i dag må legge vekt på å bidra med enheter fra hele Forsvaret til internasjonale operasjoner og flernasjonale beredskapsstyrker.

Det er etter vår vurdering operasjonenes art som må avgjøre hvilke enheter Norge til enhver tid skal bidra med. Norge må kun bidra med personell som er godt forberedt for den funksjonen de skal fylle. I enkelte sammenhenger kan situasjonen derfor være at Norge har svært begrensede eller ingen personellressurser å bidra med.

Norge kan heller ikke bygge opp ressurser og kompetanse ut over eget kjernebehov for å bidra med styrker i "enhver sammenheng".

<b>Postadresse</b> Personellforbundet Postboks 9296 Grønland	<b>Sivil telefon/telefaks</b> 23 00 20 70 / 23 09 31 44 <b>E-postadresse</b> Post@personellforbundet.no	<b>Militær telefon/telefaks</b> 510 8170 / 510 3144 <b>Bankgiro</b> 1600 41 05358	<b>Foretaksnr</b> 960475135 MVA	<b>Vedlegg</b> 0
<b>Vareadresse</b> Grønland 6-8	<b>Internett</b> www.personellforbundet.no			

Hæren befinner seg i dag i en vedvarende personellmessig krise og er på randen av leveranse kollaps, spesielt knyttet til internasjonale operasjoner. Erfaringsmessig har Norges internasjonale bidrag i hovedsak bestått av bakkestyrker. Personellforbundet støtter derfor utvalgets målsetning om å styrke Hæren for å øke utholdenheten for deltakelse i intops. Men vi vil ikke tilrå at Hæren styrkes og utvikles mot en ensrettet nisjekapasitet for intops. Utviklingen må balanseres med nasjonalt behov innenfor oppgavespekteret for Forsvaret.

Personellforbundet støtter utvalgets forslag om å opprette et organ for å trekke opp rammene for norsk militær innsats i internasjonale operasjoner. Utvalget peker også på de spesielle krav deltakelse i internasjonale operasjoner stiller. Arbeidet bør derfor ikke begrenses til strategiutvikling for å ivareta norsk sikkerhet i et bredt og helhetlig perspektiv, men må også vurdere de nasjonale aspekter knyttet til tap av personellens liv og helse i krigsbidrag utenfor landets grenser. Vi har lenge etterlyst en mer helhetlig politisk/interdepartemental og militærfaglig vurdering av Norges ambisjoner og rolle i denne sammenheng. Vår erfaring er at svært mye innenfor dette området er ad hoc-preget og at "veien blir til mens vi går". Dette er etter vår vurdering svært lite tillitsvekkende for Norge som nasjon og tilfredstillende ikke de sikkerhetsmessige forventninger som personellet vi sender ut har. Det er naturlig å stille spørsmål om hvor smertegrensen går.

### **3.2 Personell og kompetanse**

Med henvisning til kapittel 2.3.2 vil Personellforbundet berømme utvalgets klare anvisning om å fokusere på personellpolitikken i et langsiktig perspektiv mot 2020. Å endre dagens personellmessige tilnærming fra en driftsmessig utgiftspost til en strategisk ressurs på linje med materiell og økonomi slik utvalget beskriver, vil kunne bidra til en betydelig verdioppskriving av hele personellsektoren.

#### **3.2.1 Kompetansestyring**

Personellforbundet har over lang tid etterlyst en helhetlig kompetanseplan, med utgangspunkt i Forsvarets oppgaver og behov i et langsiktig perspektiv for at denne skal danne grunnlag for individuelle kompetanse- og karriereplaner, slik utvalget understreker behovet for.

Vi støtter utvalgets beskrivelse av Forsvarets behov for sivil kompetanse og erfaring. For at Forsvaret skal kunne konkurrere om etterspurt sivil fagkompetanse må det i langt sterkere grad fokuseres på rekruttering av sivile med relevant kompetanse. Dette må inngå i en helhetlig rekrutteringsstrategi for Forsvaret. I de deler av organisasjonen som har fortrinnsvis sivilrelaterte funksjoner må det tilrettelegges for langt flere sivile lederstillinger. I denne sammenheng bør det være en spesiell målsetting å få flere lederstillinger for sivile kvinner.

Bruk av sivile må også sees i sammenheng med utvalgets målsetting i kapittel 1 om at Forsvaret må være en tett integrert del av det norske samfunn. Personellforbundet mener at optimal bruk av sivil kompetanse i Forsvaret vil være et vesentlig bidrag til det.

#### **3.2.2 Kunnskapsproduksjon**

Personellforbundet slutter seg til utvalgets vurderinger og anbefalte tiltak da vi er enig i at dette vil bidra til å styrke Forsvarets totale kunnskapsoverføring og kompetansesituasjon.

#### **3.2.3 Arbeidsbelastning og familiepolitikk**

Det har over lang tid vært godt dokumentert stor ubalanse mellom Forsvarets oppgaver og ressurser. Deler av personellorganisasjonen er som et resultat av dette sterkt overbelastet. Dette gjelder spesielt i forbindelse med deltakelse i intops, der gjenbruk av det samme personellet medfører stor overbelastning på den enkelte og deres familie. Vi er derfor enig med utvalget om at det bør etableres normgivende forholdstall for slik tjeneste. I denne sammenhengen vil

Personellforbundet påpeke "Lov om personell i Forsvaret" ble vedtatt med virkning fra januar 2005. Loven innebærer disponeringsplikt for sivile til internasjonal tjeneste. Personellforbundet sluttet seg til denne lovendringen ut fra et erfart behov om større grad av byrdefordeling og forutsigbarhet for arbeidstaker og arbeidsgiver. Forholdene er ennå ikke praktisk tilrettelagt for at loven kan praktiseres, dette til tross for gjentatte oppfordringer til Forsvaret og Forsvarsdepartementet. Med hensyn til utvalgets anbefaling om at det bør vurderes om dagens praksis med ett års oppfølging av den enkeltes mentale helse etter intopstjeneste er tilstrekkelig, så mener vi at dette bør utvides til minimum fem år. Ut over dette bør det være mulighet for den enkelte å ta opp senskadevirkninger i et 15 – 20 års perspektiv.

### **3.2.4 Likestilling og mangfold**

Personellforbundet erfarer at Forsvaret i alt for liten grad utnytter det eksisterende personell- og kompetansemangfoldet som finnes i organisasjonen. Forsvarets naturlige operative fokus gjennomsyrrer i alt for stor grad hele virksomheten på en slik måte at det er lite rom for å utvikle mangfold på områder som ikke har det samme behovet for rendyrket fagmilitær kompetanse og ledelse. Vi er derfor enig i at det er et klart behov for å utvikle det utvalget betegner som en mangfoldstrategi. Dette kan etter vår mening bidra til å endre dagens kald krigs kultur til en normalisert og helhetlig organisasjonskultur i tråd med samfunnet for øvrig.

### **3.3 Verneplikten**

Personellforbundet støtter utvalgets vurderinger om at Forsvaret må basere seg på å videreføre vernepliktsordningen kombinert med utvidet bruk av vervede mannskalper.

#### **3.3.2 En moderne verneplikt**

Vi stiller oss noe tvilende til utvalgets anbefaling om at plikten til å stå til disposisjon for Forsvaret gjøres lik for kvinner og menn, selv om denne utviklingen er ment å skje gradvis. Dette er en så radikal endring av et tungt grunnlovsfestet prinsipp at det bør avgjøres gjennom en folkeavstemming.

### **3.6 Retningslinjer for lokalisering**

Personellforbundet er enig i at lokalisering av militær virksomhet må ta utgangspunkt i Forsvarets behov. På enkelte områder kan det allikevel bli et definisjonsspørsmål hva som er Forsvarets behov. Er det et behov for Forsvaret å være tilstede og synlig i samfunnet og hvordan kan i så fall det ivaretas på best mulig måte? Forsvaret forbruker en meget stor andel av samfunnets midler. Det er derfor vesentlig at samfunnet har innsikt i og forståelse for bruken av disse midlene, slik at våre bevilgende myndigheter kan fatte best mulig begrunnede vedtak for Forsvarets utvikling. Vi mener det i denne sammenheng er avgjørende at ikke konsentrasjonsutviklingen fører til at Forsvaret blir fremmedgjort i samfunnet. Ref. ovenstående kapittel 1.

#### **3.6.1 Viktige forhold**

Utvalget peker her blant annet på viktigheten av at konsentrasjon veies nøye mot den reelle styrkingen av kompetansemiljøer som kan oppnås i slik sammenheng.

Utvalget viser til at konsentrasjon av virksomhet kan bety større samlede kostnader enn et alternativ uten omstilling. Det vises også til at det kan medføre risiko for tap av kompetanse, uforutsette kostnader og synkende produktivitet i en overgangsperiode.

Med henvisning til Forsvarsstudie 2007, finner ikke Personellforbundet det dokumentert at de meget omfattende forslag til lokaliseringsendringer bygger på fullverdige analyser av sikkerhetspolitiske, operative, kompetansemessige og familiepolitiske forhold, samt drifts-, investerings- og flyttekostnader slik utvalget foreskriver.

---

## **Kapittel 4 Forsvarets hovedprioriteringer i 2009 – 2012**

Personellforbundet støtter fullt ut utvalgets innledende vurderinger og anbefalinger for å bringe Forsvaret inn på en mer bærekraftig kurs i den kommende 4-årsperioden.

### **4.1 Innretting av Forsvaret i perioden**

Vedrørende de listede strekpunktene viser vi til ovenstående kommentarer under kapittel 3.

#### **4.2.2 Utvalgets anbefalinger**

Utvalget peker her blant annet på at systemet med 4-års planer for Forsvaret er skapt gjennom sedvane, og denne plansyklusen drives ikke av endringer i eksterne rammefaktorer. Etter Personellforbundets erfaring drives denne plansyklusen av manglende forutsigbarhet innen økonomi, materiell og personell. Dette medfører over tid en destruktiv situasjon spesielt på det personellpolitiske området.

#### **4.3.1 Strategisk og operativ ledelse**

Vi registrerer at utvalget anbefaler at Forsvarets operative hovedkvarter (FOHK) og landsdelskommando Nord-Norge (LDKN), samles på ett sted. Personellforbundet finner det sterkt betenkelig av sikkerhetsmessige, økonomiske og personellmessige/kompetansmessige årsaker å gjennomføre en slik samlokalisering. Vi henviser her til våre ovenstående merknader i pkt 3.6.1 og kommentarer til FS07.

#### **4.3.3 Hæren**

Personellforbundet støtter utvalgets vurdering av behovet for å styrke Hæren. Med henvisning til anbefalingene for Hæren i FS 07 er det vår vurdering at det der legges opp til en betydelig svekkelse av Hærens kapasitet og seighet. Vi mener målet med utviklingen av Hæren må være å etablere fem manøverbataljoner bestående av Tmbn og fire utdanningsbataljoner samt å styrke støttebataljonene. Dette underbygges i arbeidstakerorganisasjonenes felles innspill til FS07 beskrevet i ovenstående ref.

#### **4.3.4 Sjøforsvaret**

Vi registrerer at utvalget slutter seg til Forsvarsstudiens anbefaling om å terminere anskaffelsen av nye MTBer. Dette begrunnes med at utvalget ikke vil overprøve de fagmilitære tverrprioriteringene, og at det ikke vil være riktig å prioritere kostnader til MTBer fremfor andre viktige områder i Forsvaret. Dette er en materiellanskaffelse som senest i forrige langtidsperiode ble inngående vurdert og gitt høy anskaffelseprioritet. Anskaffelsesprisen på anslagsvis 5 mrd er et betydelig beløp som uansett vil påløpe og Sjøforsvaret bekrefter at innfasing av disse fartøylene vil dekke opp et klart behov i overvåkningssonen mellom fregattenes naturlige patruljeringsområde og Heimevernets kystnære farvann.

Med henvisning til utvalgets egne ord i de to siste avsnittene i innledningen til kap. 4, stiller vi oss noe undrende til at man allikevel ikke anbefaler å ta i bruk disse moderne forsvarssystemene. Personellforbundet mener at nødvendige midler må bevilges for å sikre drift av denne investeringen.

#### **4.3.5 Luftforsvaret**

Personellforbundet tolker utvalget til at det anbefaler dagens struktur for kontroll- og varsling. Personellforbundet støtter dette, ref våre innspill til FS07. Personellforbundet forutsetter at når man går til anskaffelse av ny kampflyflåte, finansieres også nødvendige driftsmidler i et levetidsperspektiv.

---

### 4.3.6 Heimevernet

Personellforbundet støtter hovedbetraktningene til utvalget, men vi er betenkt over en ytterligere reduksjon av antall soldater. Forsvaret må synliggjøres i samfunnet, slik utvalget også vurderer det i kap. 1. For å ivareta dette har alltid Heimevernet hatt en hovedrolle. Med territorielt ansvar er dette viktigere enn noensinne og en reduksjon blir et feil signal å gi.

### 4.3.7 FLO

Utvalget peker på en rekke utfordringer FLO står overfor, på tross av at det er gjennomført omfattende tiltak i inneværende periode. FLO er i en kritisk leveransesituasjon pga manglende ressurser, og kundene etterspør mer enn FLO kan levere. Vi støtter utvalgets påpekning om at det er behov for å finne en god balanse mellom Forsvarets operative virksomhet og logistikkvirksomheten, men dette vil ikke kunne oppnås ved en videreføring av inneværende mål om en fortsatt nedbygging av personell- og økonomiressursene.

## 4.4 Økonomisk ramme

Personellforbundet slutter seg til utvalgets innledende vurderinger.

### 4.4.1 Økonomisk løft, forutsigbarhet og effektiv ressursstyring

Personellforbundet slutter seg til utvalgets vurderinger.

## 4.5 Perspektiv mot 2020

Utvalgets betraktninger kan støttes, men vi er ikke beredt til å støtte forslaget om å samordne Hæren og Heimevernet.

## Forsvarssjefens Forsvarsstudie 2007

Innretningen på Forsvarsstudien (FS07) har vært at "alt henger sammen med alt". Dette innebærer at et forslag om endring som isolert sett kan virke fornuftig ikke realitetsvurderes fordi den kan medføre at store deler av arbeidet må gjentas med nye forutsetninger. Studien i seg selv er derfor en mulig hemske for kosteffektive og gode løsninger. En annen svakhet som er påpekt gjentatte ganger er manglende tilgang til grunnlagene for de økonomiske beregningene. Vi har altså ikke hatt anledning til å etterprøve tallene, men må stole på at de er korrekte. Dette skaper skepsis når våre vurderinger peker mot andre konklusjoner enn studiens. Vi betviler også at synergieffektene er så store som studien legger opp til. Det er lenge siden Forsvaret hadde behov for å slanke vekk "daukjøttet". Den eneste mulige veien å gå for å oppnå besparelser er derfor å fjerne oppgaver. Personellforbundet vil derfor i denne sammenheng primært forsterke argumentene fra våre tidligere og ovennevnte innspill om de "immaterielle" begrepene kompetanse og operasjonell sårbarhet.

Store deler av Forsvaret består i dag av mange små, spesialiserte og høykompetente miljøer. Dette gjelder både for operative, tekniske, merkantile, forvaltningsmessige og stabsmessige funksjoner. Det er derfor en besnærende tanke å skape mer robuste enheter ut av disse. Men det må gjøres med varsomhet. Det tar lang tid å bygge kompetanse, men kort tid å rasere den. Personellens familieforhold, geografiske tilhørighet og generelle "omstillingstretthet" gjør Forsvaret svært sårbart for de omfattende endringer som relokalisering av avdelinger er. De besluttende myndigheter må derfor være svært trygge på at den avgjørelsen som fattes er den riktige. Når for eksempel personellet i FOHK, på Jørstadmoen, på Ørlandet og på Mågerø/Sørreisa alle viser til undersøkelser som avdekker at de ansatte (både sivile og militære) er svært uvillige til å

flytte, bør det lyttes til. Forsvaret har ikke råd til å tape avgjørende kompetanse i en periode på 5 – 10 år. Forsvaret har dessuten redusert på utdanningskapasiteten og gjennomført tilsetningsstopp slik at tilgangen til fersk kompetanse er lav.

Det oppleves som om det hovedsakelig ligger økonomiske vurderinger bak forslagene om å samlokalisere store deler av dagens forsvarsstruktur. Men Personellforbundet kan ikke unnlate å peke på at dette øker sårbarheten for det nasjonale forsvar. Man mister muligheten til å enkelt operere fra flere baser, dublere funksjonalitet, eller sikre nasjonal luftkontroll ved uregelmessigheter slik det er mulig i dag. Når en liten kortslutning er alt som skal til for å lamme store deler av politiberedskapen og togtrafikken må Forsvaret ta slike situasjoner med i vurderingen og ikke legge alle eggene i en kurv.

Hilsen

Edvin Værøy  
Leder

---