



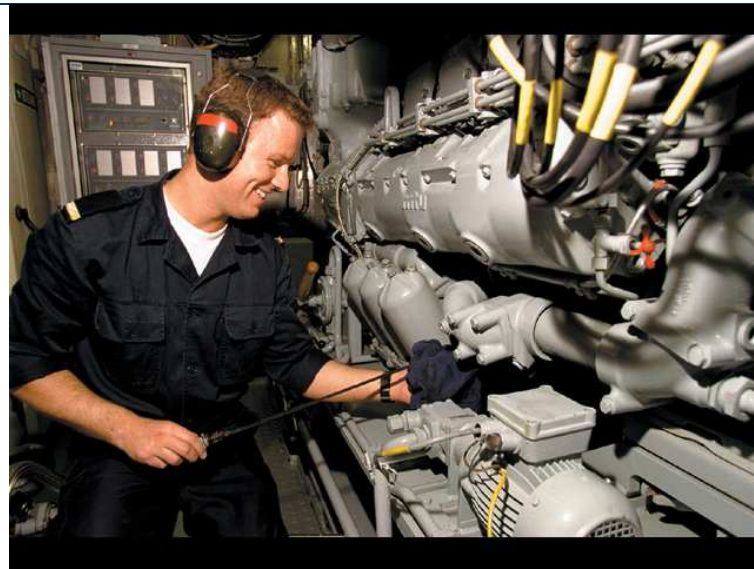
FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Teknologi og kompetanse

Harlans seminar
- Marineingeniørgruppen

Solstrand hotel
3. november 2006



Arne Morten Grønningsæter
NK FD I



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Rammebetingelser/utviklingstrekk

- Forsvaret rekrutterer og utdanner fortsatt som hovedregel internt
 - Redusert utdanningsbehov GOU (+/- 150 per år)
- Endring av Forsvarets oppgaver, større uforutsigbarhet
 - Krav til omstillingsevne/fleksible løsninger for å møte skiftende behov
- Økt etterspørsel og behov for bidrag til internasjonale operasjoner
- Dreining mot operativ virksomhet på bekostning av støtte-/stabsfunksjoner
- Økt konkurranse om kompetansen – en utfordring ift rekruttering/beholde
 - Personell blir mer jobbsøkende ("shopping") – større individfokus
 - Større krav til jobbinnhold og løsninger for familien
- Den teknologiske utviklingen - avansert utstyr og prosesser gir store utfordringer knyttet til utdanning og erfaring
 - Drift, vedlikehold, anskaffelse
 - Større behov for spesialisering - og derav kontinuitet



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Dagens situasjon

- For mange i ledende funksjoner og med for høy grad (OK/maj og høyere) – liten tilgjengelighet på personell til styrkene
- Kompetanselekkasje på mange ledd i organisasjonen
- For liten beredskap til å takle endringer i behovet for kompetanse – krever større fleksibilitet, samarbeid med sivile utdanningsinstitusjoner og mer kost-effektive løsninger
- Økt slitasje og belastende tjeneste fordrer større fordeling av byrdene – med økt behov for flere og mer kompetent befal på lavere nivå
- Et lønssystem som har begrensninger for å beholde kvalifisert kompetanse og opprettholdelse av nødvendig kontinuitet innen de ulike fagområdene (lønn og grad problematikken)





FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Hvordan møter Forsvaret utviklingen?

- Personellreformen
- Gradsreformen
- Utdanningsreformen
- Lønnsreformen
- Endringer i verneplikten
- Satsning på holdninger og etikk
- Kvinnepolitikken
- Familiepolitikken





FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Overordnet mål

Høyt motivert personellkorps med kompetanse til å løse Forsvarets skiftende oppgaver på en kosteffektiv måte

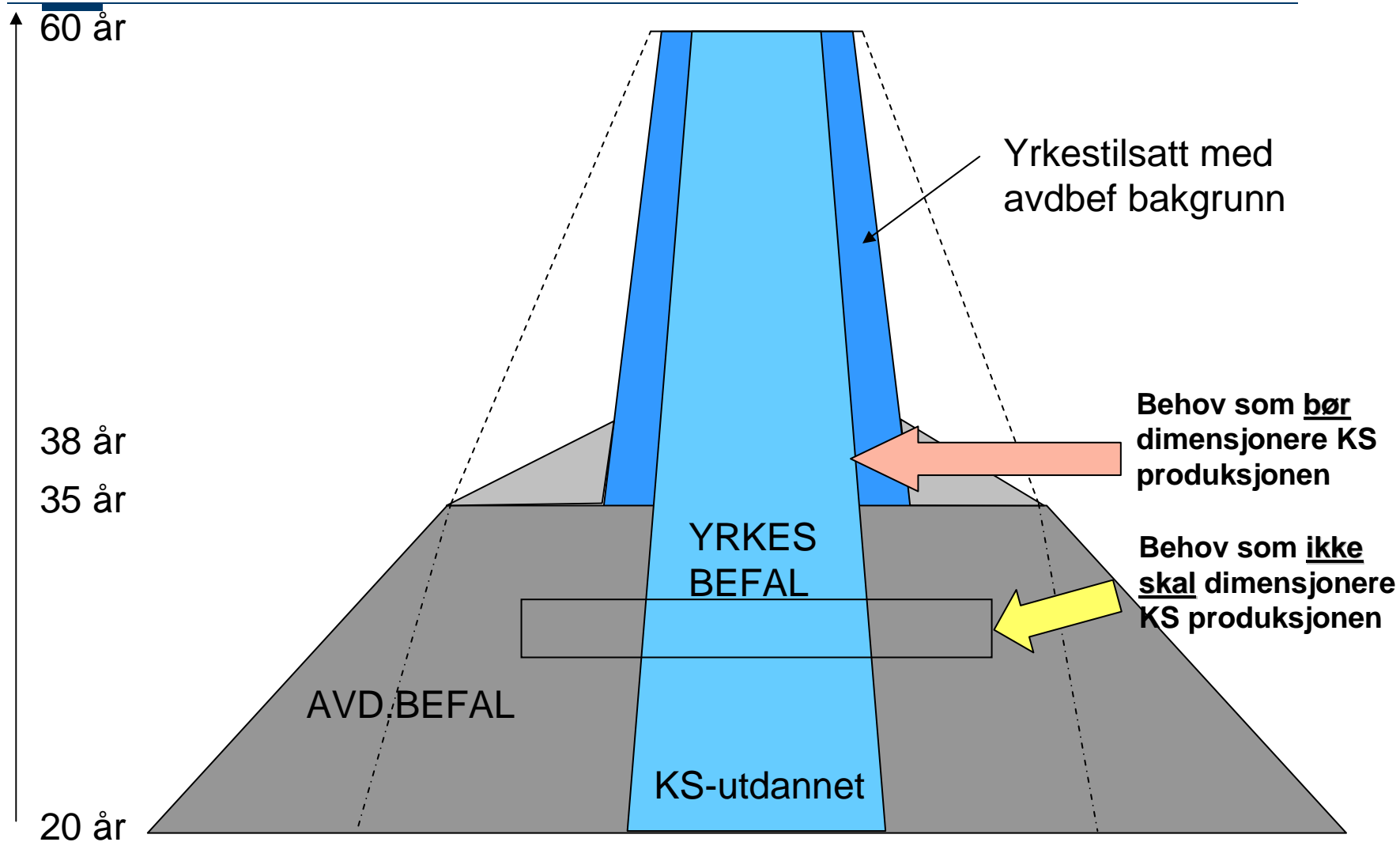
- Sikre tilstrekkelig kontinuitet, erfaring og kompetanse på lavere nivå
- Sikre riktig utdanning (til rett tid!) og tjenesteerfaring på alle nivåer i organisasjonen
- Sikre Forsvaret stabil og forutsigbar tilgang på motivert personell til alle typer operasjoner
- At verneplikten sikrer at Forsvaret får tilgang på de mest motiverte og de best egnede ungdommene



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

En mer tilgjengelig og erfaren personellstruktur





FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Avdelingsbefal

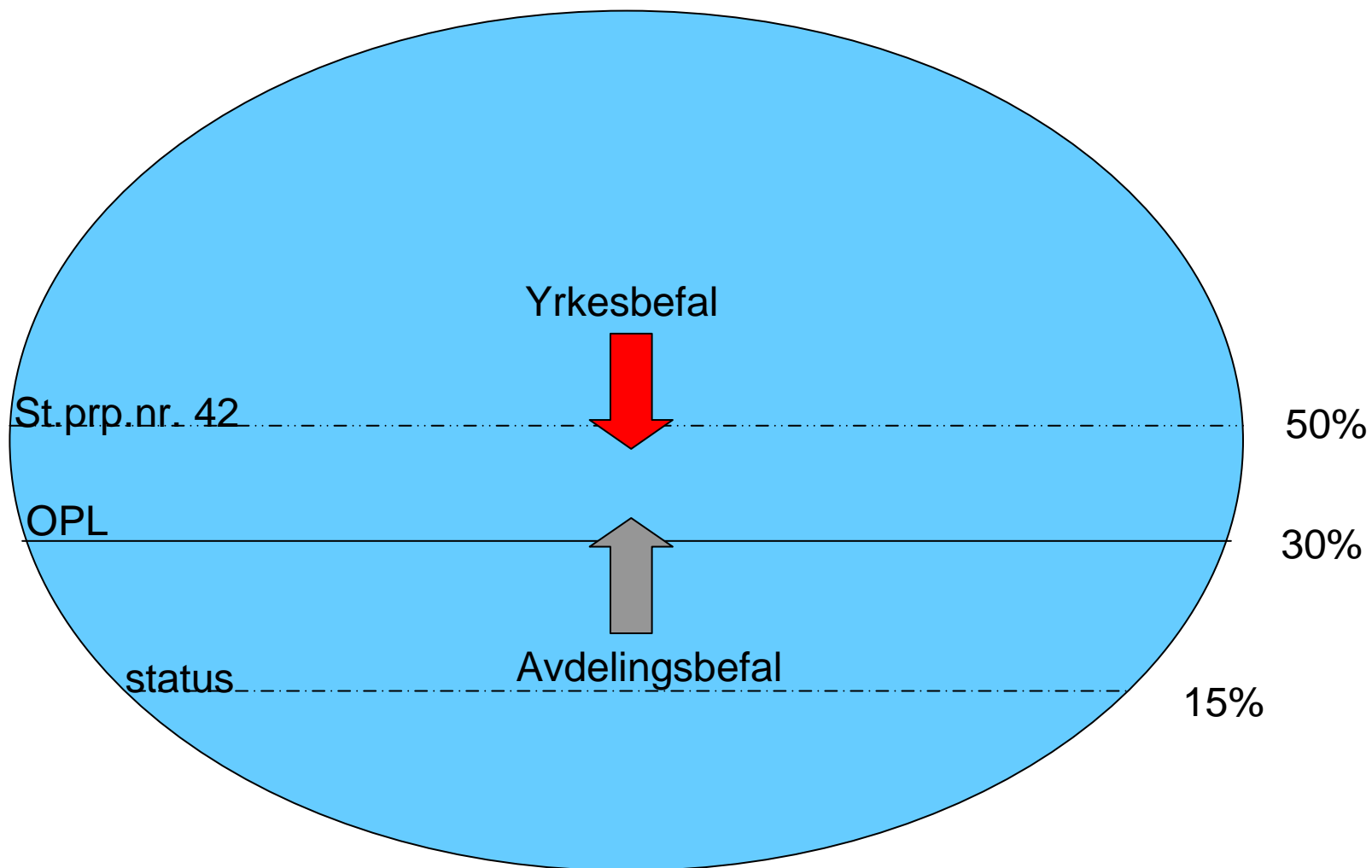
- Bottom-up målsettinger
 - Større kontinuitet og økt erfaring og i og rundt operative avdelinger
 - Mer nyttetjeneste
 - Tilpasset kompetanse til funksjoner
 - Fleksibel disponering
- Top-down målsettinger
 - Kortere produksjonstid for kompetanse
 - Kosteffektiv produksjon – samvirke med siv utdanning
 - Større fleksibilitet ved fremtidige organisasjonsendringer
 - Større andel tilgjengelig i befalskorpset



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Befalsstruktur 2008 - 2012





FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

GBU - alternativer



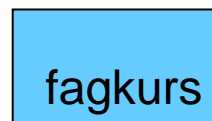
Sjt/KVM/avdbef



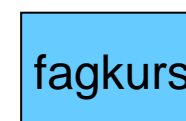
Sjt/KVM (2-3 år plikttj)



SjtKVM/avdbef



praksis



Grenader/
Matros



Sjt/KVM/avdbef

Siv utd



Sjt/KVM/avdbef

Ett år GBU skoleperiode gir ett år plikttjeneste



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Mulig utdanningsløp - påbygningsmodell

Eksempel på fleksibilitet i utdanningsmodellen

GBU Teori 20 år	GBU praksis 21 år	3. Mask 22 år	Fagskole 23 år	2. Mask 24 år	2. Mask 25 år	Instr skole 26 år	Instr skole 27 år
--------------------	----------------------	------------------	-------------------	------------------	------------------	----------------------	----------------------

AB

Mar Høgskole 28 år	1. Mask 29 år	1. Mask 30 år	Instr 31 år	KS kvalkurs 32 år
-----------------------	------------------	------------------	----------------	----------------------

Etc

YB



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Teknisk utdanning (fra IVB 2005-2008)...

Innretning av teknisk utdanning mot militært spesifikke behov og fleksibel utnyttelse av sivile utdanningstilbud.

- **Reelle utdanningsbehov** som grunnlag for videreutvikling av den tekniske utdanningsvirksomheten, **skal klarlegges**. Kun virksomhet som gir signifikante kostnadsbesparelser i forhold til sivile tilbud eller hvor det ikke finnes, overordnet sett, dekkende sivile tilbud, skal videreføres.
- **Økt samarbeid med sivile utdanningsinstitusjoner** og felles fagspesifikke kurs skal gjennomføres i den grad det totalt sett fører til realiserbare gevinster.
- Gjennom en **sterkere integrering i sivile utdanningsinstitusjoner** skal Forsvarets tekniske utdanningstilbud – ingeniør/bachelor – videreutvikles, **eventuelt fullstendig bortsettes**.

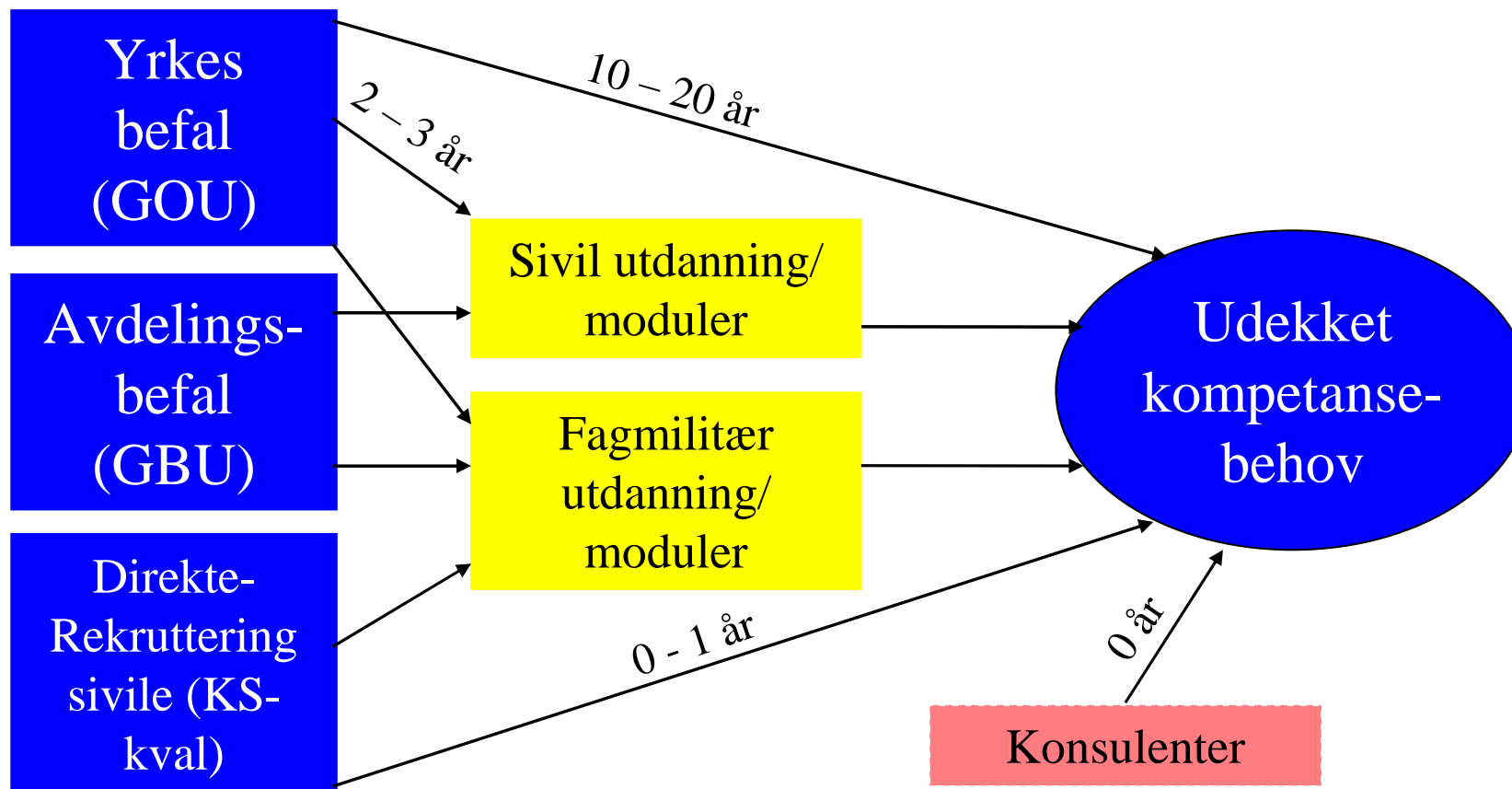




FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Prinsippskisse av handlingsrom - kompetansebehov





FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Kriterier (og modeller) for produksjon av kompetanse

Metode	Målgruppe	Tid	Kostnad
Ordinær GOU	stor > mindre	lang	høy
GOU kvalkurs fra AB	liten > større	kort	lav
GOU kvalkurs – akademisk bakgrunn	liten	kort	lav
Sivil tilsetting	liten	kort	lav
Sivil etterutdanning	større	middels	lav

GBU

- Ordinær
- Kvalkurs med akademisk bakgrunn
- Kvalkurs med mil bakgrunn
- Utdanning/praksis i moduler

GOU

- Ordinær
- Kvalkurs fra AB
- Kvalkurs med akademisk bakgrunn
- Utdanning/praksis i moduler

Sivil

- Ordinær tilsetting
- Utdanning av allerede tils:

VOU

- Ordinær
- Militær master
- Sivil master



FORSVARSDPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Strategisk personellplanlegging

- Må være langsiktig, det tar 6 år fra KS opptak til yrkestilsetting og kanskje 10 år før yrkesbefalet når det nivået han/hun er utdannet for
 - Kanskje så mye som 15 å før sentrale funksjoner i FLO
- Manglende datakvalitet er en stor utfordring
- Krever langsiktige personellrammer (langt ut over LTP perspektivet)



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Styre langsiktig

- Yrkestilsetting etter ordinær KS inkl plikttjeneste
- Etter KS kvalkurs
- Administrativ tilsetting, for eksempel AB



Vi vurderer å styre på kvoter for yrkestilsetting, ikke KS kvoter

- KS produksjon bør ikke overstige total Y tilsettings kvote
- Admin tilsetting 2013 må sees i sammenheng med KS kull 2007 og evt KS kval kurs som yrkestilsetter i 2013
- Kvoter bør kunne være overførbare



FORSVARSDPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Prinsipp for yrkestilsetting av KS utdannede offiserer?



- Hovedregel at yrkestilsetting etter 8 år (+)
 - På dette tidspunktet ”nødventil” (å ikke tilsette)
 - Ikke ”reguleringsventil”, dvs snever tolking av Forsvarets behov
 - Forutsetter at KS er produksjon for yrkesoffiserskorpset



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Tidsakse

2006

2007
Opptak KS

2010
Ferdig KS

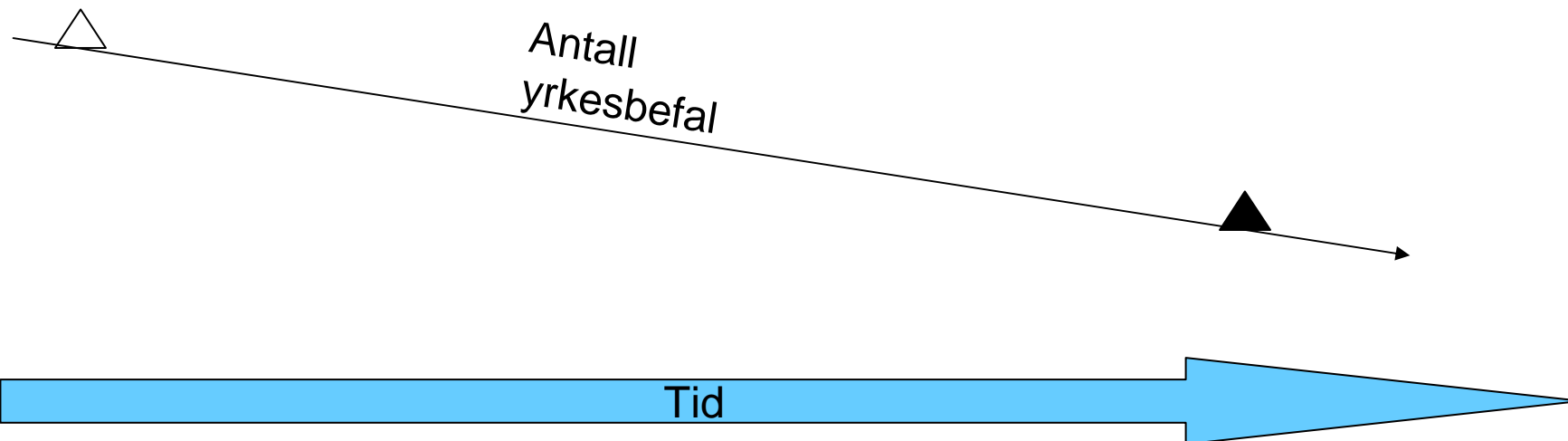
2012

2020
Kompanisjefer (tilsv)

8159 y-befal

4750 y-befal

???? y-befal





FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Personellstruktur plantall

	RKR I 2006	RKR 2 2006	PET nr 15	2012
Yrkesbefal	8.606	8.159	6.100	4.750 (4.420?)
Avd. befal	?	1.024	3.400	4.750 (4.420?)
Praksisår GBU	671	566	600	?
Vervede	1.018	721	1.500	?
Sivile	4.889	4.991	3.700	?
Totalt	15.184	15.461	15.300	?



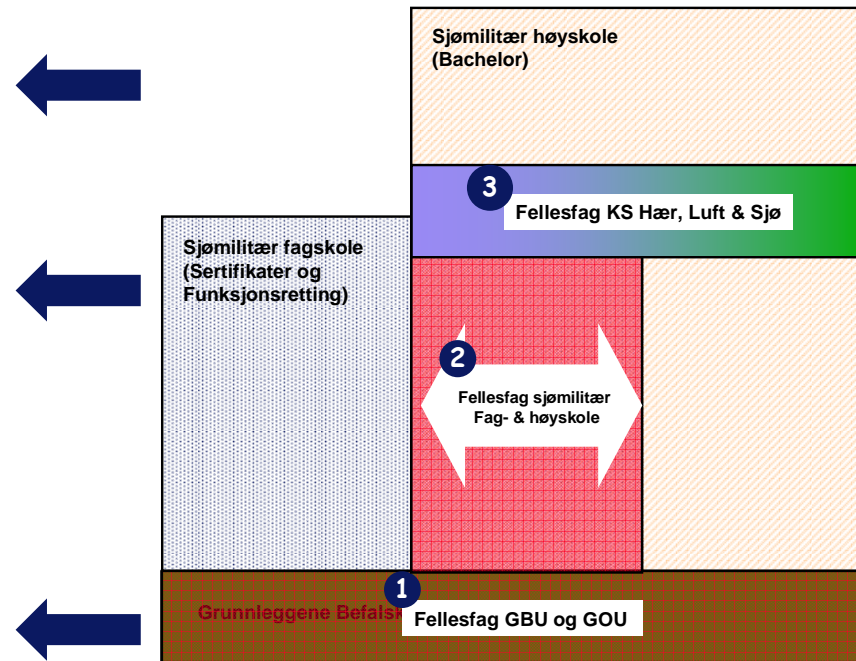
FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Sjøforsvarets modell?

..... den sertifikatgivende og funksjonsrettede ... gjennomføres som en del av GBU ...
hensiktmessig for å øke andelen avdelingsbefal ytterligere. ... krever lengre utdanningstid. Organisere dagens GBU og GOU modulært bransjeavhengig studieløp på forskjellig sertifikatnivå og forskjellig akademisk nivå.

Uteksaminering på forskjellige:
•Akademisk nivå
•Sertifikatnivå
•Bransjer



GBU blir **fagskolenivå** mens GOU forblir **høyskolenivået**.

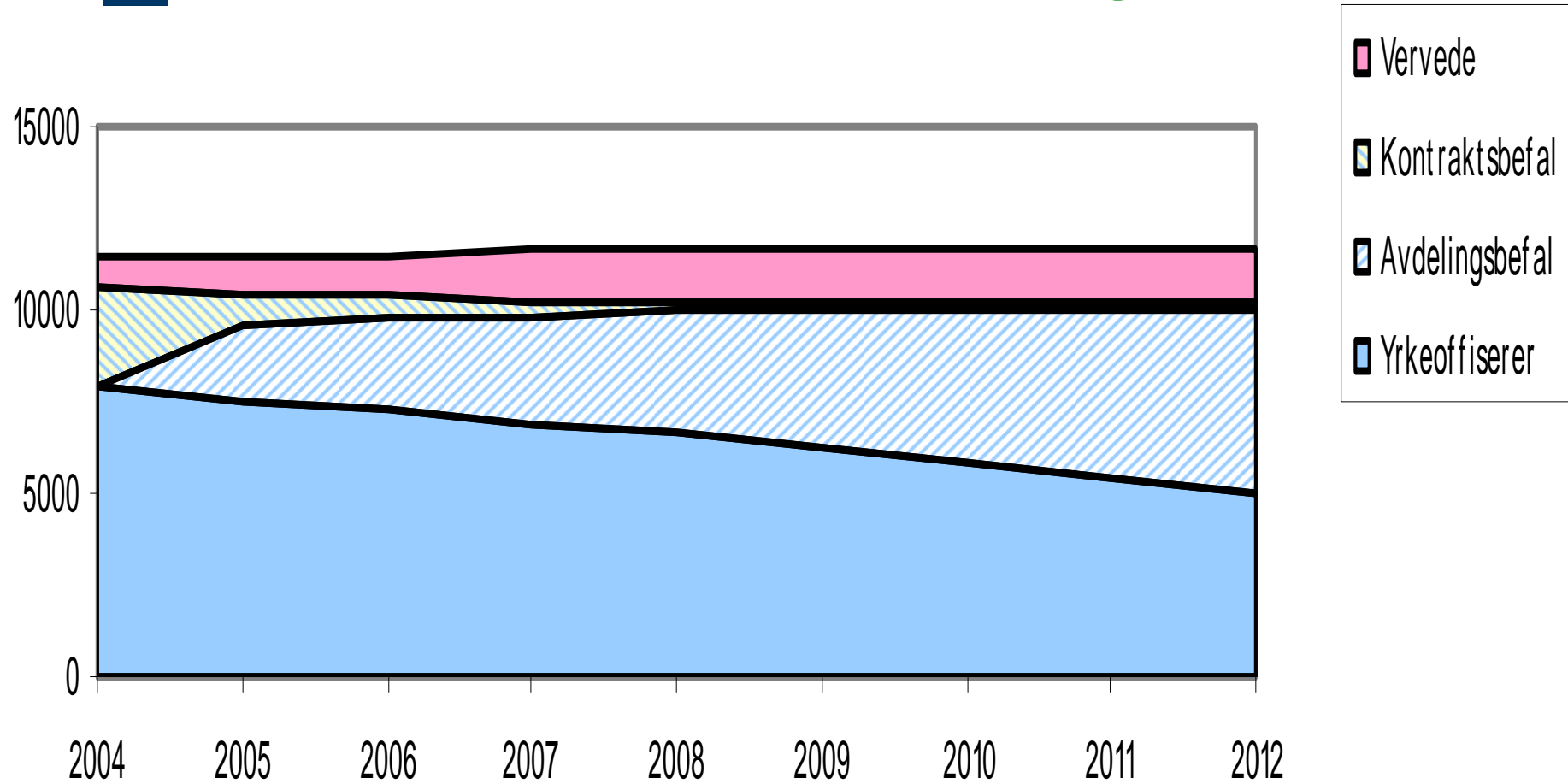
Tildelingen av sivile utdanningsgrader og tildeling av studiepoeng ved GBU og GOU ses i sammenheng.



FORSVARSDPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Personellstruktur - sammensetning

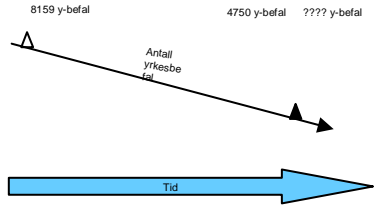




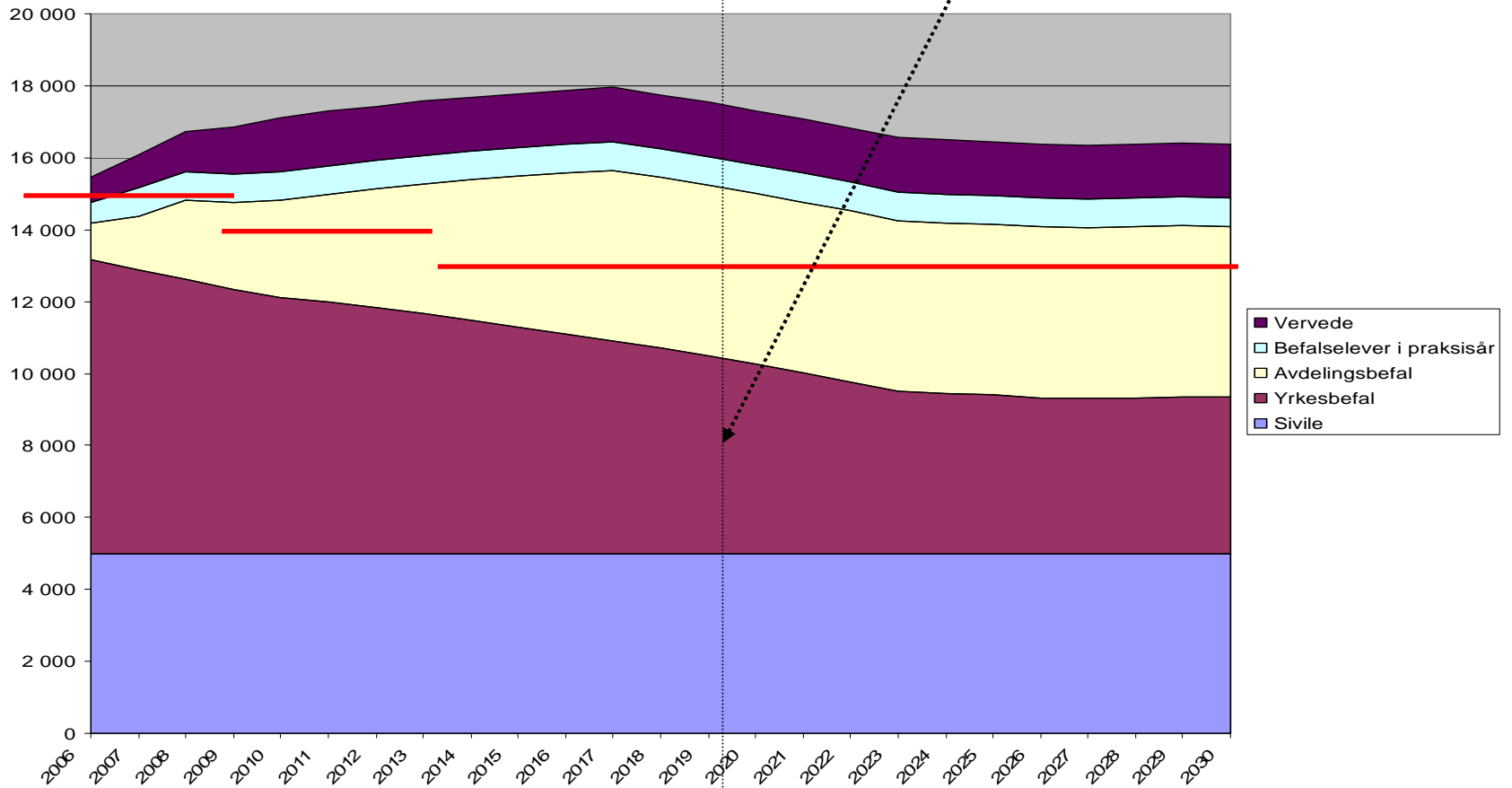
FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

2006 2007 2010 2012 2020
Opptak KS Ferdig KS Kompanisjefer (tlstv)



Personellstruktur uten tiltak



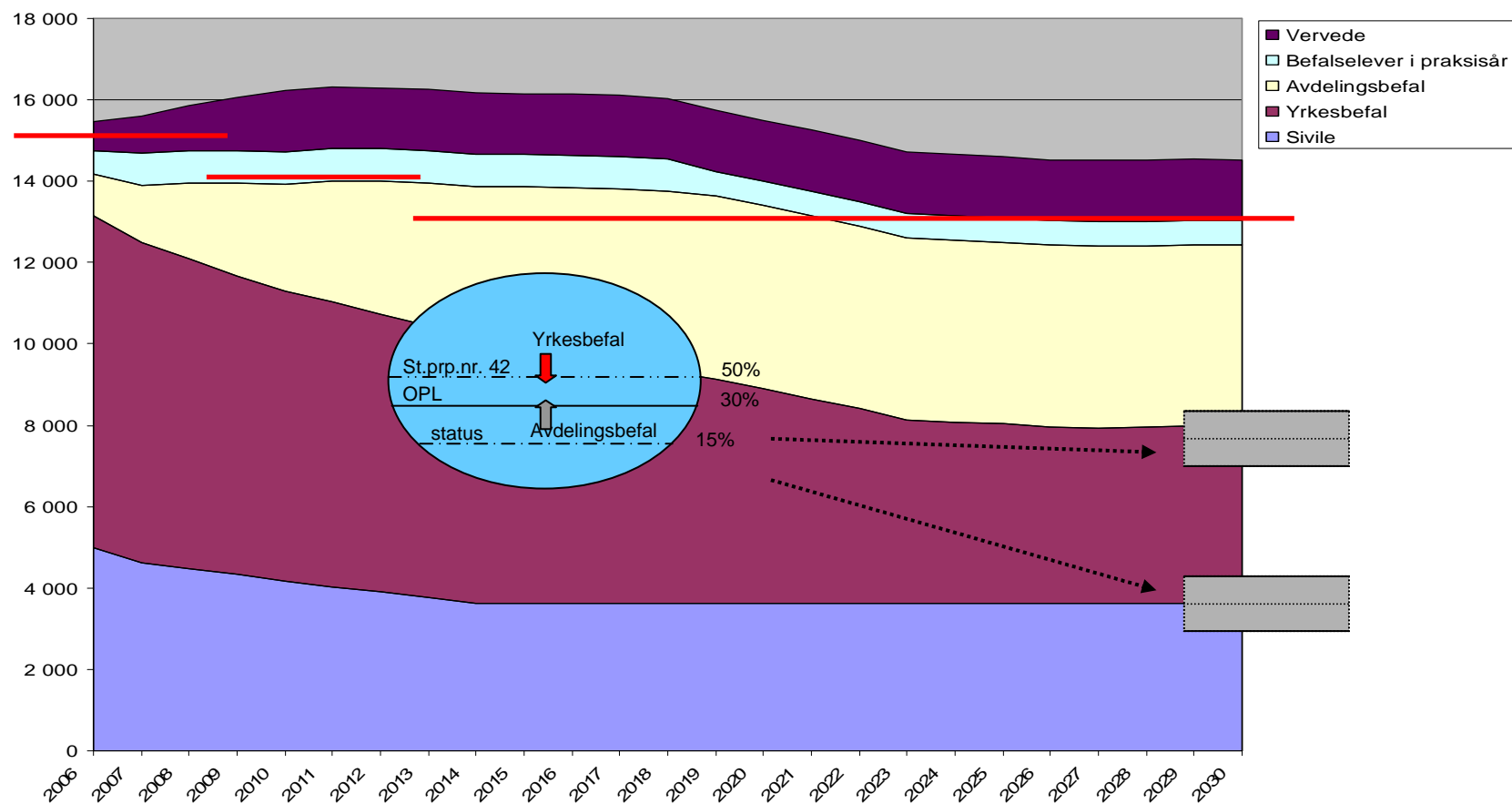
Opptak til sommeren – FLO i 2020?



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Personellstruktur med tiltak



Konsekvens av gråsoner (usikkert behov): Flexibilitet



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Noen utfordringer personellstruktur

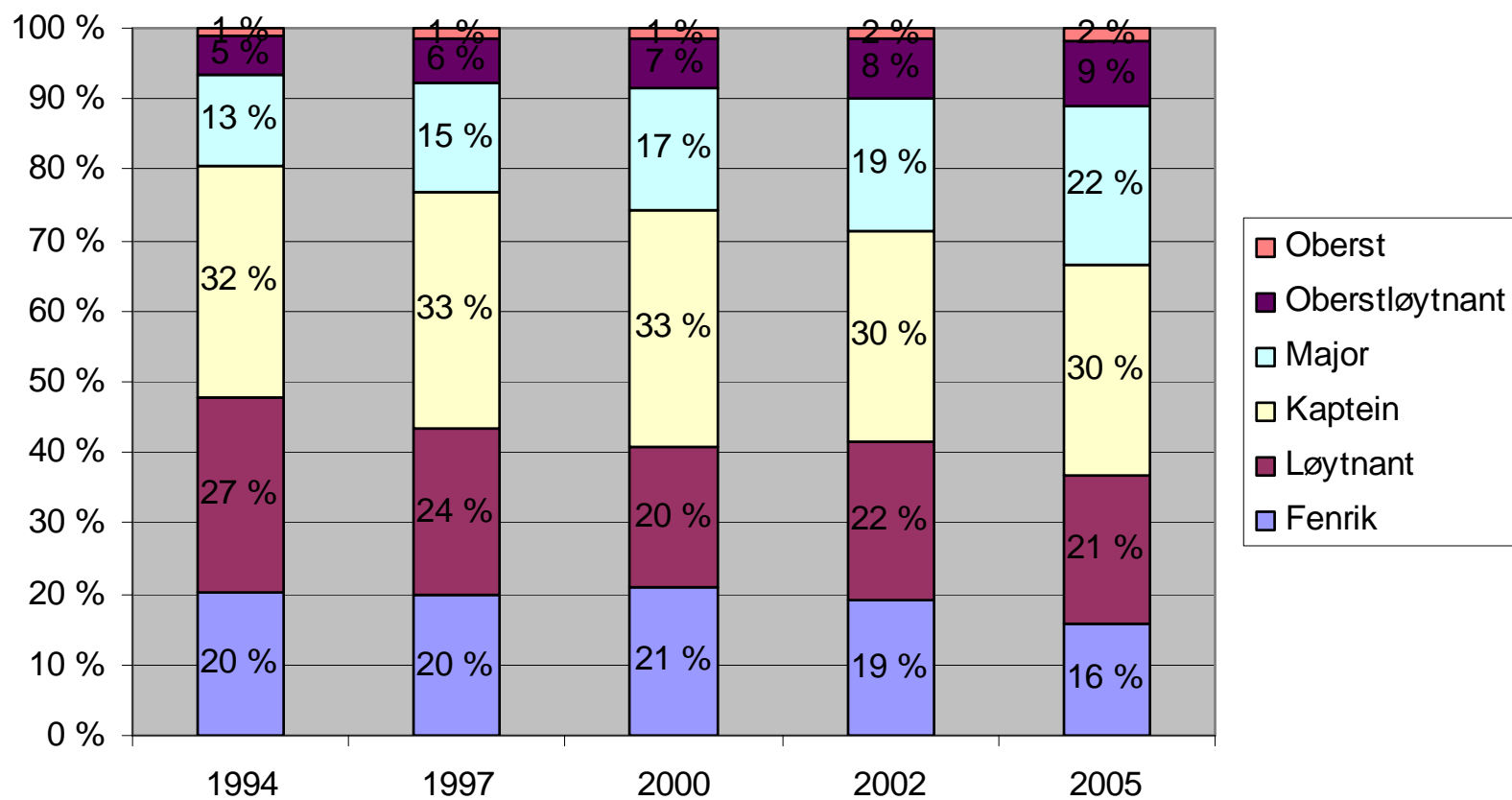
- Fare for betydelig høyere ressursforbruk enn planlagt: ÅV-rammen på 15000 fra 2008 vil bli overskredet med over 2000 fra 2010 og 3000 fra 2017, med framskriving av nåværende utvikling – uten tiltak
 - Selv en ramme på 15400 ville ikke ha dekket Forsvarets behov med nåværende utvikling
- Ikke nok dynamikk i OPL-tilpassninger (antall, kompetanse og grad)
 - For eksempel ingen tiltak for å redusere antallet sivile, men måttallene tilsier reduksjon på 1200 fram til 2008
 - tap av feil kompetanse
- Rekruttering av AB går for sakte (i forhold til målsetting)
 - Avvikling av YB er mulig ved bruk av delta mellom avgang og tilsetting, men vil gå for sakte
 - Selv om rekruttering av AB økes, gir ikke den sene/manglende avvikling av YB/sivile rom for større tempo



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Utvikling av gradsnivå





FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Årsaker

- Gradsinflasjon
 - Økt kompleksitet, særlig ved omstilling
 - Nye organisasjoner med høyt sjefsnivå (forplanter seg nedover)
- Forsvarets struktur med styring på flere søyler og mange kommandonivåer – særlig virkning på toppledelse

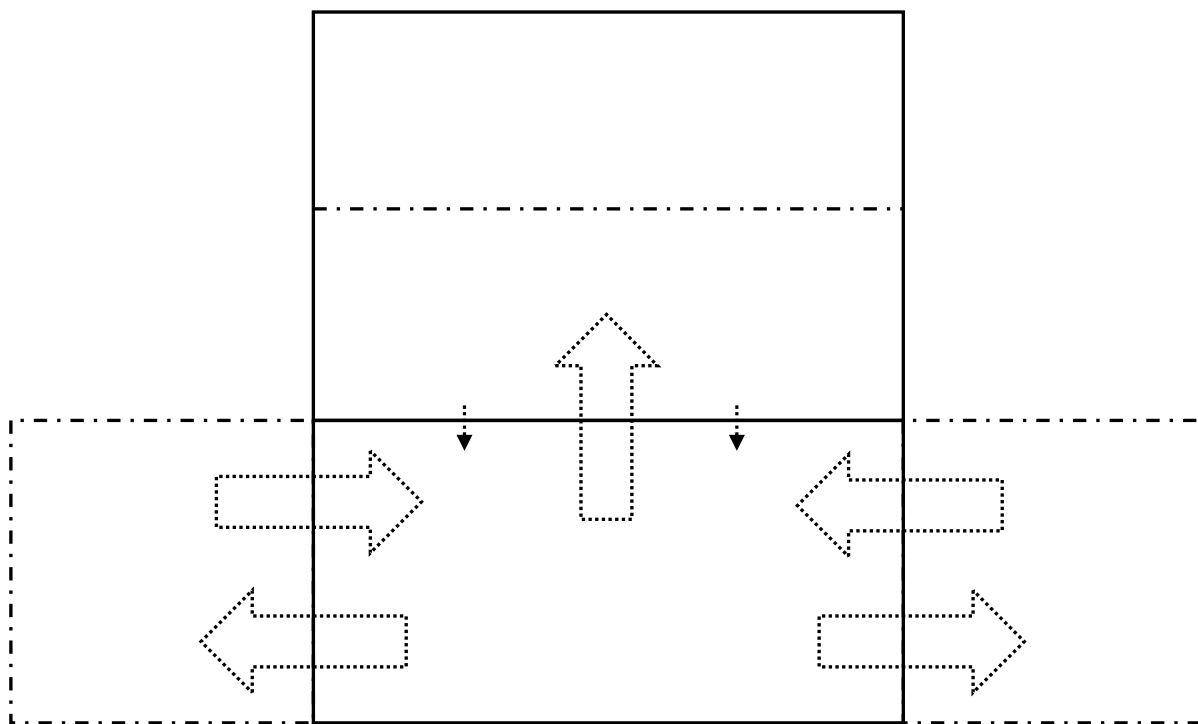
	Gen	Genlt	Genmaj	Brig	Oberst	Sum
Felles (u grenstaber i FST)	1	1	7	18	47	73
FOL		1	4	2	13	20
Forsvarsgrener			5	12	58	75
Logistikk FMO (FLO og RSF)			2	4	23	29
Sum		2	18	36	141	197



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Mål og prinsipp - skisse





FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

PET – nye rammer for gradsstruktur

- Visekorporal (tilsv) graden høyeste grad under førstegangstjeneste
- Korporal (tilsv) kan kun benyttes for befelselever og vervede. Elever i praksisår (2. år) GBU får korporals (tilsv) grad fra 1. august 07 (full lønn og tjenesteavhengig tillegg)
- Sersjant etter fullført GBU, videre bruk av sersjant graden
- Vurdering av VAB ordningen innen 1. august 06. VAB grad settes til fenrik
- Mer restriktiv bruk av midlertidig høyere grader
- Vurdering av generelle kompetansekrav og tjenesteplaner til bruk i kompetanseplanleggingen
- Revisjon av OPLer etter nye gradsrammer



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Konsekvenser av tiltak

	IVB	PET
Gen	22	16
Brig	48	33
Ob	149	111
Oblt	660	555
Maj	1618	1305
Kapt		2196
Lt-fen		1722
Kapt-sersj	3146	
Avdbef	3530	3332
Korporal#		600



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Mulig gradsinndeling

Avdelings- kategori	Sjef	NK/stabssjef	Seksjons- leder	Senior stabsoffiser	Stabsoffise r	Støtte- funksjoner tilsvarende
				30 % - 70 %		
1	8/7/6	7/6/5	5/4	4-3 (70-30)	3-2 (70-30)	S-K
2	6/5	5/4	4	4-3 (50-50)	3-2 (50-50)	S-K
3	5/4	4/3	3		3-2 (30-70)	S-K

Nivå/ kategori	Avdelinger
1	Forsvarets øverste ledelse
2	Staber og avdelinger med helhetlig kompetanse- og fagansvar
3	Avdelinger med utøvende forvaltnings- og fagansvar på lavere nivå, styrkeproduksjonsansvar på lokalt nivå
4	Operativ virksomhet og utøvende styrkeproduksjon



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

BO direktivet

- Offiserer som sitter i stillinger som ved OPL revisjoner blir tillagt lavere grad, får beholde grad og lønn til de forlater stillingen
- Muligheten for befall til å søke seg ned i grad utvides fra å bare gjelde omstillingsperioden 2005-2008
- Opptak til KS gir ikke opprykk over sersjant grad, kadettene beholder graden de hadde inntil de uteksamineres som fenrik (eller løytnant for de som hadde denne graden ved opptak)



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Alternativet

- Større belastning på de som kan benyttes i den operative strukturen
- Offiserer trekkes ut av operative funksjoner tidlig, med små muligheter for å gå tilbake
- Ingen reell seleksjon og mindre muligheter til å opparbeide erfaring
- Eventuelle tiltak basert på fremtidige strukturendringer blir mer dramatiske
- Videre inflasjon gir svikt i tillit til gradssystemet



FORSVARSDEPARTEMENTET

Norwegian Ministry of Defence

Takk for oppmerksomheten!