

# ***VILKÅR OG STATUSHEVENDE TILTAK***

## ***FOR VERVEDE***

Rapport fra arbeidsgruppe,  
avgitt 15. september 2004



|      |   |    |
|------|---|----|
| 1.   | Forord .....  | 5  |
| 2.   | Oppnevning/sammensetning/møter/reiser .....         | 6  |
| 3.   | Mandat for arbeidsgruppen .....                     | 6  |
| 4.   | Definisjon av begrepet vervede .....                | 7  |
| 5.   | Vervedes historie i Norge .....                     | 7  |
| 6.   | Dagens ordning og avtaleverk for vervede .....      | 9  |
| 6.1  | Tilsetningsvilkår .....                             | 9  |
| 6.2  | Tjenestegjøring .....                               | 9  |
| 6.3  | Lønnsvilkår.....                                    | 10 |
| 7.   | Ordninger i andre land .....                        | 10 |
| 8.   | Spørreundersøkelse blant vervede .....              | 11 |
| 8.1  | Lønn: .....   | 11 |
| 8.2  | Kontraktsforhold: .....                             | 11 |
| 8.3  | Tjenestens innhold: .....                           | 11 |
| 8.4  | Statushevende tiltak for vervede:.....              | 12 |
| 8.5  | Endring av praksis for kvarter for de vervede:..... | 13 |
| 8.6  | Videre karriere i Forsvaret: .....                  | 13 |
| 8.7  | Andre interessante funn.....                        | 14 |
| 9.   | Forsvarets behov for vervede i 2005 – 2008 .....    | 14 |
| 10.  | Rekruttering i fremtiden .....                      | 15 |
| 10.1 | Bakgrunn og forutsetninger .....                    | 15 |
| 10.2 | Rekruttering fra førstegangstjenesten .....         | 16 |
| 10.3 | Aktuelle tiltak .....                               | 17 |
| 11.  | Tjenestens innhold og – mønster .....               | 17 |
| 12.  | Utdanning og karrieremuligheter for vervede.....    | 18 |
| 12.1 | Bakgrunn. ....                                      | 18 |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 12.2   | Utdanningsmuligheter og kompetanseheving for vervede ..... | 18 |
| 12.2.1 | Militær utdanning – Sivil kompetanse.....                  | 19 |
| 12.2.2 | Befalsutdanning for vervede.....                           | 19 |
| 12.2.3 | Utdanningstilbud i Forsvaret.....                          | 21 |
| 12.2.4 | Utdanningsbonus.....                                       | 21 |
| 12.3   | Anbefalinger .....   | 22 |
| 13.    | Kvarter – boligstandard modeller og anbefalt modell.....   | 22 |
| 13.1   | Dagens situasjon .....                                     | 22 |
| 13.2   | Anbefalt løsning .....                                     | 24 |
| 14.    | Lønn.....  | 24 |
| 14.1   | Lønnsvilkår .....  | 24 |
| 14.2   | Modulbasert fastlønn for vervede .....                     | 26 |
| 15.    | Arbeidsgruppens anbefalte tiltak og løsninger.....         | 27 |
| 15.1   | Rekruttering .....   | 27 |
| 15.2   | Kontraktslengde.....                                       | 27 |
| 15.3   | Lønn.....  | 27 |
| 15.4   | Kompetanseheving .....                                     | 28 |
| 15.5   | Bolig/kvarter.....   | 28 |
| 15.6   | Grad/rang.....   | 28 |
| 15.7   | Uniform .....  | 28 |
| 15.8   | Gradstegn/insignia.....                                    | 28 |
| 15.9   | Heder til veteranene .....                                 | 29 |
| 15.10  | Flyhaik.....   | 29 |
| 16.    | Kostnader og gjennomføring av tiltakene .....              | 29 |
| 16.1   | Kostnader.....   | 29 |
| 16.2   | Gjennomføring .....  | 29 |

Til Forsvarsdepartementet

Arbeidsgruppen – vilkår og statushevende tiltak for vervede, oppnevnt 3. mai 2004, legger med dette frem sin innstilling.

Oslo, september 2004

Tor Herman Hagen

Trygve Pedersen

Tore Stubberud

Håkon Fuglestad

Tom Rune Klemetsen

Stian Jenssen

Kjell I Jørgensen

Paal Morken Andersen

## 1. FORORD

I mer enn tusen år har Norge hatt et forsvar med en kombinasjon av yrkesmilitære og utskrevne soldater. Begrepene varierer over tid: hird, leieknekter, leiesoldater, gevorbne og vervede på den ene siden, leidang, bondehær, legdsoldater og vernepliktige på den andre.

Tross teknologisk utvikling, har visse særpreg holdt seg. Vervede har høy kampevne og kort reaksjonstid. De drar dit oppdragsgiveren måtte ønske, men forventer betaling for sine tjenester. Utskrevne mannskaper med tilstrekkelig trening har både vilje og evne til å slåss, men pliktfølelsen avtar raskt i situasjoner der hjemlandet ikke er direkte truet. Oppsummert betyr dette at hjemme er verneplikten godt nok – ute må vi ha frivillige, helst vervede soldater.

I nasjonsbyggingen de siste to hundre årene har verneplikten blitt fremhevet som den ideelle ordning. Et kjent sitat fra vernepliktsdebatten på Eidsvoll i 1814 betegner vervede som ”uslinger”. Helt opp til våre dager har man brukt uttrykket ”en unorsk løsning” i diskusjonen om en eventuell innføring av et yrkesforsvar her til lands. Selv om de fleste av oss nå erkjenner behovet for et øket antall vervede i det nye Forsvaret, er det liten tvil om at også statusen til disse soldatene må heves.

Det er et tankekors at vi uten videre aksepterer at fotballspillere i Tippeligaen tjener mer enn 500 000 kr i året, mens en vervet soldat – som frivillig og gjentatte ganger setter liv og helse på spill i utøvelsen av Norges utenrikspolitikk – ikke føler at han eller hun har samme forståelse for sitt lønnsnivå. Se dette også i lys av at dagens soldater har en meget høy standard, samtidig som kravene til kompetanse, utholdenhet og moralsk adferd er større enn noen gang.

Under utarbeidelsen av denne rapporten, har arbeidsgruppen hatt som målsetting å an vise hvordan de vervede kan få økt status samt tilfredstillende vilkår og tjenesteforhold innenfor realistiske økonomiske rammer. Dette er på langt nær noen fullstendig og detaljert utredning som gir svar på alle spørsmål. Det vi håper, er likevel at det her er nedfelt ideer og skisser som kan danne grunnlag for en positiv videreutvikling av vervedordningen i Norge.

De vervede fortjener det!

## **2. OPPNEVNING/SAMMENSETNING/MØTER/REISER**

I Langtidsproposisjonen, St. prp. nr. 42 (2003-2004) pkt. 6.3.4, legges det opp til å øke innslaget av vervede i Forsvaret. Dette for å øke anvendbarheten, reaksjonsevnen og kvaliteten i de operative avdelingene. For å gjennomgå dagens ordning for de vervede lys av endringene i tjenestemønsteret og alderssammensetningen i den operative strukturen samt behovet for å redusere driftsutgiftene nedsatte forsvarsdepartementet en partssammensatt arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen fikk i oppdrag å utrede vilkår og statushevende tiltak for vervet personell i Forsvaret og ble ledet av seniorrådgiver Tor Herman Hagen fra Forsvarsdepartementet. For øvrig var arbeidsgruppen sammensatt slik:

Kommandørkaptein Trygve Pedersen, Forsvarsstaben, kommandørkaptein Tore Stubberud, Vernepliktsverket, grenader Kjell I Jørgensen Telemark bataljon, tillitsvalgt Håkon Fuglestad, FSTL, tillitsvalgt Tom Rune Klemetsen, NTL, grenader Stian Jenssen Tillitsmannsordningen og seniorrådgiver Paal Morken Andersen, Forsvarsdepartementet, sekretær.

Telemark bataljons ledelse har vært representert på flere møter gjennom daværende sjef oberstløytnant Rune Jakobsen og personelloffiser, kaptein Ståle Bergum. Det tok noe tid å få alle representantene på plass og derfor ble konstituerende møte ikke avholdt før 7. juni 2004. Tidspunktet for arbeidsgruppen var noe uheldig i forhold til ferieavvikling og utskifting av personell i tjenestestilinger. BFO var tidlig representert av tillitsvalgt Lars Iver Valstad, men han ble ikke erstattet med en etterfølger da han sluttet i BFO. Det har i alt vært avholdt 8 møter og 3 befaringer. Arbeidsgruppen har besøkt Telemark bataljon på Rena, Sjefen for Kysteskadren ved Haakonsværn orlogsstasjon og Ørland hovedflystasjon.

## **3. MANDAT FOR ARBEIDSGRUPPEN**

”Utred en helhetlig ordning for vervede som både er kostnadseffektiv og virker statushevende.

Foreslå et differensiert, kostnadseffektivt og forutsigbart lønnsystem som bygger på fastlønn, og hvor lønnsutviklingen er progressiv i hele vervingsperioden. Tjeneste i internasjonale operasjoner skal være klart mer lønnsom enn tjeneste ved avdeling hjemme.

Videre skal arbeidsgruppen foreslå en ny og mindre kostnadskrevende standard for vervedes bolig og innkvartering, som skal være mest mulig lik i hele Forsvaret. Det forutsettes at de samlede utgifter til bolig og kvarter kan reduseres med 15 % i forhold til dagens situasjon.

Utred ulike tiltak som virker rekrutteringsfremmende og gir personellet økt status. Foreslå hvordan tjenesten kan gjøres attraktiv og meritterende i forhold til det sivile, f eks i form av utdanningspoeng, fagbrev og yrkesrelatert praksis.

Arbeidsgruppen skal levere sin rapport innen 31. august 2004. Det kan være aktuelt at arbeidsgruppen pålegges å gi enkelte anbefalinger tidligere f. eks i forbindelse med kvarterstandard.”

#### Tolkning av mandatet

Utredningen bør gi et mest mulig fullstendig bilde av vervedes situasjon før, under og etter kontraktperioden. Det må derfor fokuseres på rekruttering, tjenestens innhold og utbytte samt meritterende effekt ved overgang til det sivile.

Kostnadseffektivitet måles ift enkeltmannskostnadene forbundet med dagens ordning og vilkår. Et differensiert lønnsystem betyr at lønnen varierer med tjenestens art, om man tjenestegjør ved hjemmeavdeling eller ute i internasjonale operasjoner samt med hvor lang tid den enkelte har gjort tjeneste.

Statushevingstiltak skal i hovedsak rettes direkte mot de vervede, slik at de opplever en økt anseelse i Forsvaret og i samfunnet for øvrig.

Lønn, godtgjøringer og boforhold er avtalefestet. Verken arbeidsgiver eller organisasjonene vil være bundet av utredningen ift senere forhandlinger mellom partene. Utredningen er å betrakte som en vurdering av tiltak og løsninger innenfor de rammevilkår som er satt i mandatet. Arbeidsgruppen bør likevel søke å oppnå konsensus og å anbefale realistiske tiltak.

#### **4. DEFINISJON AV BEGREPET VERVEDE**

Med vervede menes i denne sammenhengen militært personell som etter gjennomført førstegangstjeneste gis tidsbegrenset tilsetning på åremål i menige stillinger, i regulære avdelinger, i Forsvarets militære organisasjon. De er midlertidige tjenestemenn med militær status, og omfattes av gjeldende lover, avtaler og bestemmelser for tjenestemenn i Forsvaret. De vervede benevnes grenaderer i Hæren og Luftforsvaret, matros (dekkstjeneste) eller maskinsassistent (skipsteknisk tjeneste) i Sjøforsvaret. Dette er betegnelser på kategorier personell med spesifikke tilsetningsvilkår og ikke gradsbetegnelser. Personell som engasjeres på korttidskontrakter for spesifikke utenlandsoperasjoner regnes ikke som vervet personell, heller ikke lærlinger. Mht. militær grad og rang er vervede å regne som menig militært personell på lik linje med vernepliktige inne til førstegangstjeneste eller repetisjonstjeneste.

#### **5. VERVEDES HISTORIE I NORGE**

Tradisjonen med å verve soldater er like lang som Forsvarets historie i Norge. Hirten var Kongens elitesoldater som fulgte ham til en hver tid. Det var en eksklusiv gruppe på 120 – 240 mann som i hovedsak kom fra de rikeste slektene, og som etter hvert dannet basis for den norske adel. Datidens mobiliseringsstyrke, Leidangen, utgjorde på det meste ca 36 000 mann og besto av bønder og byfolk. Selv om denne kampstyrken synes formidabel, var den lite egnet til annet enn kystforsvar. Håkon Håkonsons tokt til Skottland i 1263 demonstrerte til fulle Leidangens utilstrekkelighet.

Soldatene var lite motiverte for tjeneste utenfor Norge og alt for dårlig trent til å kunne drive landsstrid mot skottenes kavaleri.

Utover i senmiddelalderen ble krigene i Europa spesialisert og utkjempet av leieknekter. Disse leiesoldatene tok tjeneste hos den som betalte best. Et viktig vilkår for soldatene på den tiden var for øvrig retten til å plyndre erobrede områder. Derved fikk leieknektene et negativt omdømme som gir gjenlyd selv i våre dager, særlig i debatten om verneplikt versus yrkesforsvar.

Den norske hæren ble dannet i 1628 og basert på legdordningen, der fire gårder skulle ha ansvaret for å stille en soldat. Dette var egentlig en forsvarsordning i lys av at Danmark-Norge var i krig. Da det ble fred året etter, ønsket Kong Christian IV å opprette en vervet hær. En slik ordning ville imidlertid bli meget kostbar, og adelen ønsket ikke at Kongen skulle få for mye makt. Antallet vervede i Hæren økte likevel betydelig de første årene. I 1645 var det 2 000 yrkesmilitære av i alt 10 000 mann. På 1700-tallet var i gjennomsnitt 15 % av soldatene profesjonelle, og som oftest var disse plassert ved festningene. Til langt ut på 1800-tallet hadde de gevorbne soldatene fredstidsoppgaver som tilsvarer dagens fengselsvesen og ordenspoliti. Eksempelvis er det ridende politiet en arv fra kavaleriavdelingene som hadde ordensoppgaver. Disse oppgavene gjorde at soldatene hadde et dårlig rykte, og i debatten om verneplikt skilte man skarpt mellom verneplikt til forsvar av landet og tjeneste som soldat i fredstid. I motsetning til tidligere tiders leiesoldater, var de vervede nå rekruttert lokalt, gjerne blant håndverkssvenner. Vanlig vervingstid var 6 år, som kunne fornyes. For å redusere Hærens lønnskostnader, fikk soldaten anledning til å drive en bigeskjeft som håndverker eller annen sivilt yrke. Marinen hadde også et system med mannskaper som sto om bord i flere år. Mange av disse sjøfolkene gjorde tjeneste på fartøyer i danske eller fjernere farvann. Det var ikke uvanlig at norske marinegaster tok hyre på utenlandske handelsskip etter at tjenesten i flåten var over.

Alminnelig verneplikt ble i prinsippet innført av grunnlovsforsamlingen i 1814, men i praksis beholdt man i store deler av det 19. århundre en kombinasjon av utskrevne og vervede mannskaper, omtrent med samme fordeling som tidligere. Ved århundreskiftet hadde man imidlertid gjort verneplikten allmenn også i gavnet, og behovet for vervede menige var ikke lenger til stede i nærmere femti år. Forsvarskommissjonen av 1920 vurderte ett vernepliktsforsvar opp mot profesjonelle styrker og konkluderte med at et Forsvar basert på verneplikt var langt rimeligere.

Umiddelbart etter den annen verdenskrig gikk man til verving blant personell som hadde tjenestegjort i styrkene utenfor Norge. Dette for å skaffe et antall stadig tjenestegjørende lavere befal. Forsvarsutbyggingen på femtitallet medførte et stort behov for spesialister. I 1957 ble det derfor etablert et frivillig korps av menige spesialister (vervede) for å styrke kontinuiteten og den teknisk kompetansen i Forsvaret.



I 1961 vedtok Stortinget en ordning med vervede menige og korporaler (tilsv.) i alle forsvarsgrener. Bakgrunnen var en kommende reduksjon av førstegangstjenesten samtidig som innføring av mer moderne materiell stilte økte krav til personellet. De vervede skulle benyttes i nøkkelfunksjoner som var dekket av vernepliktige mannskaper, men der utdanningen og opplæringen tok en uforholdsmessig stor andel av førstegangstjenesten, slik at nyttetjenesten ble liten. Målet for antall vervede i Forsvaret var satt til 4 050 innen 1965, med hovedtyngden fordelt på Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Rekrutteringen gikk imidlertid smått, og ambisjonsnivået ble gradvis justert ned. Selv da klarte man ikke å oppnå mer enn ca 60 prosent av måltallet. I de senere årene har ordningen kun vært gjenstand for mindre justeringer og antallet har variert mellom 500 og 1000.

## **6. DAGENS ORDNING OG AVTALEVERK FOR VERVEDE**

### **6.1 Tilsetningsvilkår**

Ansettelse av grenader eller matros skal normalt skje innenfor alderen 18 til 35 år, og førstegangstilsetting skal normalt finne sted før fylte 24 år. Før man kan ansettes som vervet skal førstegangstjenesten være avtjent. Kvinner må ha avtjent 6 måneders førstegangstjeneste før arbeidsavtale kan inngås. Personell som er beskikket som befal kan ikke gis verving. Vervet personell ansettes på lokalt nivå i Forsvaret. Kontraktstiden for førstegangsverving er normalt 3 år. Det er anledning til å inngå rekap-kontrakter for kortere eller lengre perioder. Basert på Forsvarets behov hender det også at personell inngår kortere kontrakter, eksempel på dette har vært grensevaksstyrker ved Garnisonen i Sør-Varanger. Samlet åremålstilseting skal som hovedregel ikke overstige 6 år. En åremålstilsetting utover 6 år utløser krav om studiestønad. Totalt er maksimal grense for samlet åremålstilsetting 10 år. En overskridelse av denne grensen medfører krav om fast tilsetting ift tjenestemannsloven.

### **6.2 Tjenestegjøring**

Vervet personell i Forsvaret er midlertidig tilsatte tjenestemenn med militær status. De anvendes i menige tjenestestillinger hvor det kreves lengre opplæring, spesialutdanning eller tjenesteerfaring ut over det som kan oppnås gjennom førstegangstjenesten. Vervet personell i militære stillinger i NATO eller FN oppdrag kan etter en vurdering gis midlertidig sersjant/kvartermester grad, men med lønns- og arbeidsvilkår som vervet personell. Tjenestested fremkommer av arbeidsavtalen for den enkelte. Tjenestested bør angis slik at det dekker avdelingens geografiske arbeidsområde. Vervet personell plikter likevel å følge sin avdeling til tjeneste utenfor tjenestestedet. I forbindelse med innføring av beordringsplikt til internasjonale operasjoner for befal og enkelte grupper sivile vil også de vervede få en generell beordring til internasjonale operasjoner. Dagens ordning med signering av beredskapskontrakter for denne gruppen personell vil derfor ikke lengre praktiseres. I dag finnes det i alt 659 vervede i Forsvaret. Om lag halvparten av de vervede tjenestegjør i Hæren. De resterende fordeler seg nesten likt på Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

### 6.3 Lønnsvilkår

Vervet personell i Hæren og Luftforsvaret er avlønnnet i lønnsplan (lp) 05.125 ved tjeneste nasjonalt, og lp 05.128 ved tjeneste i internasjonale operasjoner. Dette innebærer at vervet personell har en grunnlønn som varierer fra kr 198 000 til kr 237 000.

Vervede er, i likhet med andre militære tjenestemenn, unntatt fra arbeidsmiljøloven kap X og hovedtariffavtalen (HTA)/F ved vakt, øvelse, militær luft- og sjøtjeneste samt beredskap. Kompensasjon for slik tjeneste skjer etter Arbeidstidsavtale for militære arbeidstakere (ATM).

Som følge av blant annet en ekstraordinær yrkesrisiko, den omskiftelige tjenesten og de spesielle militære tjenestevilkår, er både befal og vervede omfattet av hhv. Fredsregulativets del II (FR II) og III (FR III). FR supplerer og erstatter i stor grad Statens personellhåndbok hva angår forhold som tillegg ved særlig risikobetonte aktiviteter (minerydding, dykking mv), samt oppstiller kompensasjon og merutgiftsdekning for flytting ol. FR III er i større grad enn FR II basert på et "naturalprinsipp", dvs at arbeidsgiver yter den vervede en rekke naturalytelser som uniform, kvarter mv.

Forhandlingsansvar/-fullmakt for særavtalene ATM og FR er delegert til Forsvarsstaben.

## 7. ORDNINGER I ANDRE LAND

Arbeidsgruppen har ønsket å innhente opplysninger om de ordninger og vilkår som finnes for vervet personell i land det er naturlig å sammenligne seg med.

Forsvarsattacheene har i denne sammenheng innhentet opplysninger fra Danmark, Nederland, Tyskland, Storbritannia og USA. Kartleggingen viste at alle land det ble innhentet opplysninger fra har et eget gradssystem for vervede. Disse landene har også et underoffiserskorps. Når det gjelder innkvartering så er det kun Danmark hvor de vervede selv har ansvar for å skaffe egen bolig. I de andre landene har vervede krav på kvarter, men det er en varierende standard på innkvarteringen.

Ved å sammenligne lønnsystemene til Danmark, Nederland, Tyskland og Storbritannia, så viser det seg at USA og Storbritannia har et fastlønnssystem hvor tjenestested påvirker lønnen i liten grad. De andre landene har et lønnsystem med en grunnlønn og ulike aktivitetbaserte tillegg. I alle lønnsystemene belønnes ansiennitet og kompetanseutvikling. Danmark har nylig innført ett nytt lønnsystem med hvor lønnen beregnes ut fra basislønn, kvalifikasjonslønn, funksjonslønn og resultatlønn. Målsettingen med det nye lønnsystemet er å skape større mulighet til å gi individuelle avlønninger som harmonerer bedre med den enkeltes kvalifikasjoner og innholdet i den enkelte stilling. Et sammendrag av vilkår og ordninger for vervet personell i de aktuelle landene finnes i [vedlegg 2](#) til rapporten.

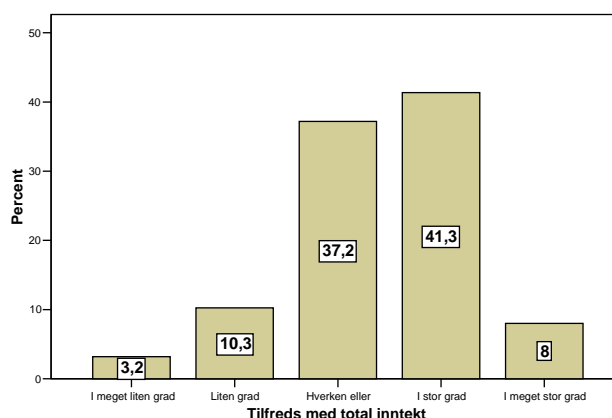
## 8. SPØRREUNDERSØKELSE BLANT VERVEDE

Forsvarsdepartementet gjennomførte i august 2004 en spørreundersøkelse blant vervet personell i Forsvaret. Målsettingen med spørreundersøkelsen var å kartlegge en del forhold knyttet til tjenestens innhold, lønn, kvarterstandard og mulige statushevende tiltak for denne gruppen personell. Undersøkelsen ble sendt ut til alle avdelinger som hadde vervede og det kom inn i alt 320 besvarelser. Dette gir en svarprosent på 48,5. Rapport fra spørreundersøkelsen finnes i [vedlegg 1](#).

Arbeidsgruppen fant følgende resultater interessante:

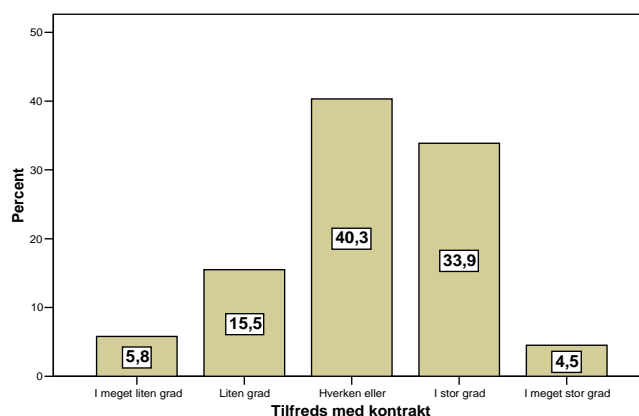
### 8.1 Lønn:

På spørsmål om i hvilken grad den enkelte er fornøyd med lønnsforholdene svarte 13,5% av de vervede at de i liten eller meget liten grad er fornøyd med sin totale inntekt. På et tidligere spørsmål om grunnlønn svarer kun i overkant av 12% at de er fornøyd med sin grunnlønn. Mange av de vervede har arbeidsoppgaver og tjenestetid utover normal arbeidstid. Dette medfører at lønnen øker så mye at denne kategori personell virker i stor grad fornøyd med sine lønnsbetingelser.



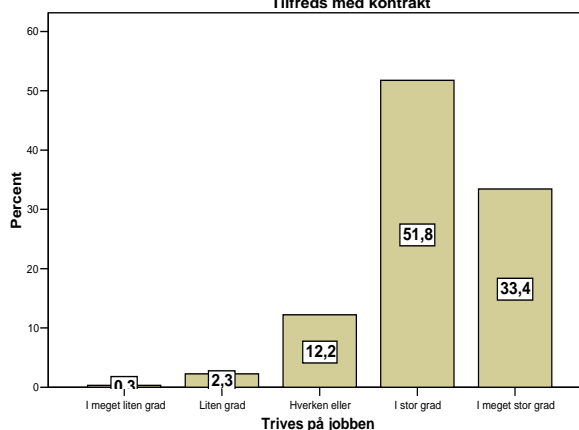
### 8.2 Kontraktsforhold:

På spørsmål om i hvilken grad man er fornøyd med sitt nåværende kontraktsforhold svarer 4 av 5 at de er fornøyd med sitt nåværende kontraktsforhold. Om lag 20% er misfornøyd. I forhold til kontrakten er det spesielt mangel på mulighet til fast jobb, eller lange kontrakter som går igjen hos mange. Videre er det en del som synes det er lite med hjemreiser/pendlerreiser, at det er liten mulighet og prioritet på videreutdanning og kurs og at det er dårlig oppfølging fra lokal administrasjon og ledelse vedrørende kontraktsforhold.



### 8.3 Tjenestens innhold:

Når det gjelder tjenestens innhold ble de vervede spurt om i hvilken grad de



føler de har utfordringer på jobben. Kun 6,5 % svarte at de i liten grad har utfordringer i jobben. Gledelig var det også at svært mange trives som vervet i Forsvaret. Bare 2,5% av respondentene svarer at de i liten grad trives på jobben.

#### 8.4 Statushevende tiltak for vervede:

Arbeidsgruppen ønsket også å kartlegge tiltak som oppleves som viktige for å øke statusen for vervede. Faktorer som påvirker relasjonene internt i Forsvaret kan bidra til heving av status i Forsvaret. Men verdsettelse og synlighet av denne målgruppens verdiskapning eksternt til også kunne bidra til

å øke denne gruppens status i samfunnet. På dette punktet ble de vervede spurt om å rangere ulike faktorer som vil kunne påvirke statusen til de vervede. Tabellen viser at viktige faktor er lønn (som kan øke status både internt og bidra til rekruttering), at tjenesten verdsettes i samfunnet (eksempelvis bevisst satsting på eksponering av målgruppens verdiskapning gjennom offentlig kanaler), økt kontraktstid, bostandard og videre utdanning. De vervede legger lite fokus på fritid og velferd.

Under annet var respekt og anerkjennelse fra befal noe som gikk igjen. Både i forhold til graden grenader/matros, men også på det arbeidet/verdskapningen de står for. Andre momenter var karrieremuligheter og bedre lønnsansiennitet.

| Viktigst for å heve statusen til de vervede | % - andel |
|---|-----------|
| Lønn  | 74,1      |
| At tjenesten verdsettes i samfunnet         | 42,2      |
| Kontraktstid                                | 39,7      |
| Bostandard                                  | 39,7      |
| Voksenopplæring/utdanning                   | 35,6      |
| Uniform                                     | 20,0      |
| Gratis hjemreiser                           | 16,4      |
| Annet                                       | 15,6      |
| Utvidet permisjon/ferie                     | 12,2      |
| Velferd                                     | 8,4       |

## 8.5 Endring av praksis for kvarter for de vervede:

I følge mandatet skal arbeidsgruppen finne en ny og mindre kostnadskrevende standard for vervedes bolig. Det er forutsatt at de samlede utgifter til bolig og kvarter kan reduseres med 15 % i forhold til dagens situasjon. For å kartlegge hvilke

alternativer de vervede foretrekker i forhold til endring i ordningen for innkvartering ble de vervede spurt om å rangere ulike alternativer i forhold til dette spørsmålet.

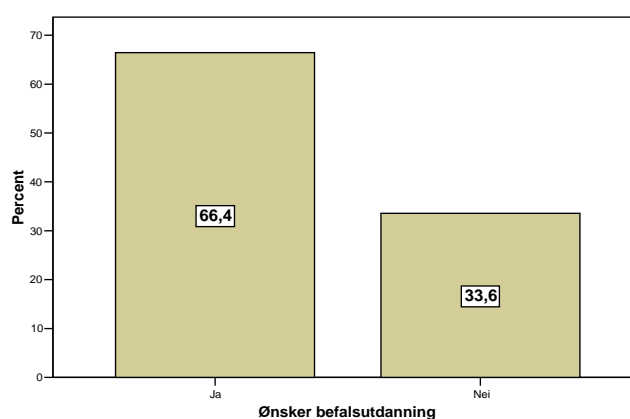
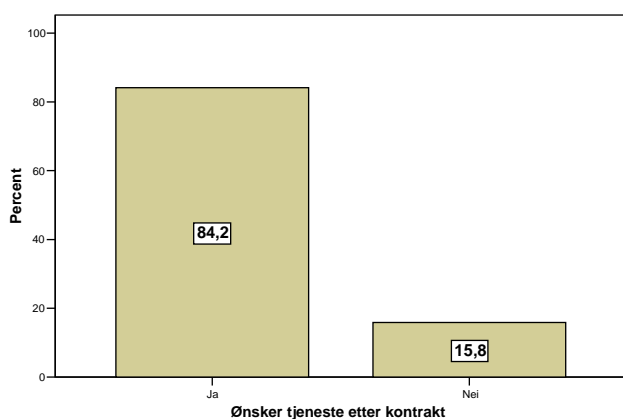
Resultatet viser at de mest fortrukne alternativene er å benytte hybel utenfor leiren med støtte og betale egenandel for kvarter. Hele 18,7% har gitt utfyllende kommentarer på dette punktet. Mange pekte på at gratis bolig var et av rekrutteringsgrunnlagene ifm kontraktssinngåelse og at endring i dette vil slå negativt ut og være et

dårlig alternativ for rekruttering i fremtiden. Noen oppfatter standarden til å være dårlig i dag og enkelte mener at romdeling ikke gir privatliv, eller at utflytting under int. ops. vil gi dårligere kvarter ved retur. Arbeidsgruppen har konstatert at standarden på innkvartering for vervede varierer mye på de ulike tjenestestedene.

| Endring på praksis i kvarter?<br>Mest foretrukket: | % - andel |
|--|-----------|
| Benytte hybel utenfor leir med støtte              | 48,1      |
| Betale egenandel for kvarter                       | 21,6      |
| Flytte ut av kvarter under int ops                 | 7,2       |
| Dele rom (2 per rom)                               | 5,6       |
| Dårligere standard/mindre kvarter                  | 4,4       |

## 8.6 Videre karriere i Forsvaret:

Arbeidsgruppen ønsket også å kartlegge om de vervede ønsket videre tjeneste i forsvaret etter kontraktens utløp. Det viser seg at mange vil fornye kontraktene og kan tenke seg å begynne på en befalsutdanning.



## 8.7 Andre interessante funn

Spørrerundersøkelsen ga også en del andre interessante funn:

- ❑ Kvinneandelen av vervede, 4,7 %,- er lavere enn øvrige måltall og målsetninger for Forsvaret (ca 7 % kvinner i uniform i Forsvaret i dag)
- ❑ Svært få av respondentene har utdanning fra høyskole. De fleste har gått inn i Forsvaret rett etter videregående og har i liten grad videreutdannet seg. Det er også verdt å merke seg at en god del av respondentene ønsker videreutdanning i tjenesten.
- ❑ Viktigste for trivsel og motivasjon er lønn (72,5). Andre viktige faktorer er meningsfull tjeneste (56,3 %), sosialt samhold (51,3 %), og bostandard (33,1 %).
- ❑ Minst viktig for motivasjon/trivsel er velferd med 5,9 %.
- ❑ Urovekkende er det at hele 22,6 % av respondentene føler at arbeidet sitt i liten eller svært liten grad verdsettes av arbeidsgiveren, og kun 33,8 % av respondentene som i stor grad føler at arbeidsgiveren verdsetter arbeidet.
- ❑ 48,1 % av respondentene føler at samfunnet i liten grad verdsetter jobben de bidrar med.
- ❑ I følge respondentene er mer ferie (12,2 %) og mer velferd (8,4 %) minst viktig å satse på for å øke de vervedes status.
- ❑ 2/3 av respondentene har internasjonal erfaring. Hele 54,1 % mener at de økonomiske betingelsene i int. ops. er dårlige. På den andre siden mener de at sikkerheten er godt ivaretatt og at de er godt forberedt på jobben. De har en del anmerkninger på kvalitet på utstyret hvor spesielt personlige våpen og kjøretøy anses som mindre tilfredsstillende av en del.
- ❑ De som har bidratt med tjeneste i internasjonale operasjoner føler i mindre grad at jobben blir verdsatt av samfunnet.

Arbeidsgruppen mener at spørreundersøkelsen har gitt svar som har hjulpet i utformingen av forslag til statushevede tiltak. Undersøkelsen har også vært nyttig for å finne løsninger på mandatets utfordringer innen lønn og innkvartering og til å finne løsninger innen lønn og innkvartering. Det er positivt at et så stort flertal av de vervede trives på jobb og kan tenke seg å tjenestegjøre videre i Forsvaret. Men det er bekymringsfullt at ikke flere av de vervede føler seg verdsatt av arbeidsgiver. Det er imidlertid vanskelig å avgjøre om det er arbeidsgiver lokalt eller Forsvaret som helhet de vervede ikke føler seg verdsatt av.

## 9. FORSVARETS BEHOV FOR VERVEDE I 2005 – 2008

I St.prp. nr 42 (2003-2004) *Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005 til 2008* legges det opp til å øke innslaget av vervede. Bakgrunnen for denne økningen av

antall vervede er nødvendigheten for å øke anvendbarheten, reaksjonsevnen og kvaliteten i Forsvarets operative avdelinger. Det forutsettes rekruttering, tegning av kontrakt og fordeling til forberedende tjeneste iverksettes under førstegangstjenesten.

For tiden er det 659 vervede på kontrakt i Forsvaret. Denne kategorien personell er planlagt økt til i alt 1520 i 2008. Det er særlig innenfor Hærens styrker at det er planlagt den største økningen av antall vervede, i alt vil økningen være på om lag 700 grenaderer. Dette innebærer en betydelig utfordring både i forhold til administrative forhold og bolig. Det vil også være en utfordring å opprettholde en god rekruttering til vervet personell i Hæren. Før har det vært rekruttert fra tidligere års soldatproduksjon i 6. Divisjon, nå legges det opp til rekruttering direkte fra førstegangstjenesten. Når Sjøforsvaret tar i bruk de nye fregattene av Nansen klassen vil antall vervede i Kysteskadren øke. De nye fregattene vil ha 31 vervede om bord på hvert fartøy. For Luftforsvaret er det planlagt mindre endringer i antall vervede i perioden frem mot 2008.

## **10. REKRUTTERING I FREMTIDEN**

Rekruttering vil være avgjørende for at det nye Forsvaret skal kunne løse sine oppgaver på en tilfredsstillende måte. Det er et mål å rekruttere de mest motiverte og best egnede av begge kjønn til Forsvaret.

### **10.1 Bakgrunn og forutsetninger**

Som tidligere redegjort for, så vil den videre modernisering av Forsvarets innsatsstyrker føre til behov for flere vervede i Forsvaret. Fortsatt er allmenn verneplikt en grunnpilar i forsvarskonseptet i Norge. Behovet for vernepliktige som gjennomfører førstegangstjenesten er beregnet til ca. 9 500 årlig i perioden 2005-2008. Antallet vernepliktige som gjennomfører førstegangstjeneste er blitt betydelig redusert i den siste tiårsperioden. I 1994 gjennomførte ca 20 500 førstegangstjeneste i Forsvaret.

Det reduserte behovet for vernepliktige kombinert med at ungdomskullene øker i perioden frem mot 2008, innebærer at en stadig mindre andel av ungdomskullet vil avtjene sin førstegangstjeneste. Videre legges det opp til at alle kategorier militært personell utover vernepliktige i Forsvaret skal i størst mulig grad rekrutteres gjennom førstegangstjenesten. Dette omfatter lærlinger, vervede, avdelingsbefal og yrkesbefal. Det er derfor viktig at et stort antall av de som begynner å avtjene sin førstegangstjeneste er kjent med de utdannings- og jobbmuligheter som finnes i Forsvaret og er motivert for å benytte seg av disse. Selv om det kvantitative behovet for personell, herunder vernepliktige, er redusert, er kravet til kvalitet høyere enn noen gang.

Gjennomsnittlig tjenestetid er rundt 3 år for de fleste kategorier vervede. Det vil være frafall underveis grunnet brudd eller utløp av kontrakten, avansement til befal eller rekruttering til spesialstyrker. Gitt en gjennomsnittlig tjenestetid på 3 år vil det være

behov for å rekruttere ca. 500 vervede årlig. Det bør likevel være et mål å øke gjennomsnittlig vervingsperiode noe, dermed vil rekrutteringsbehovet avta tilsvarende.

Foreløpig har det ikke vært noe stort problem å rekruttere vervede. Våren 2002 var det 900 søkere til 296 stillinger i Telemark bataljon, mens våren 2004 var det 250 søkere til 50 stillinger. Rekrutteringsmetodene som ble brukt var annonsering på Internett, i Forsvarets Forum og informasjon fra avdelingen. I følge bataljonsledelsen har også bekjentskapsnettverk en stor betydning for rekrutteringen. Så langt har man hatt et godt rekrutteringsgrunnlag fra tidligere års soldatproduksjon og utenlandsmisjoner. Disse mannskapene er nå på vei til å bli ”brukt opp”, og det må derfor i fremtiden rekrutteres i langt større grad direkte fra førstegangstjenesten.

Rekrutteringsgrunnlaget vil dermed bli redusert og det blir av større betydning å rekruttere personell som er motivert og interessert i videre tjeneste i Forsvaret inn til førstegangstjeneste.

## 10.2 Rekruttering fra førstegangstjenesten

For å dekke Forsvarets behov må mange av de vernepliktige som gjennomfører førstegangstjenesten tegne vervingskontrakt enten under eller etter førstegangstjenesten, dette gjelder særlig i de operative avdelingene. For å ha et tilfredsstillende utvalg bør det være konkurranse, hvilket betyr at minst 20%, helst mer, av de som gjennomfører førstegangstjenesten ved slike avdelinger bør være motiverte og kvalifiserte for å søke verving. En utfordring i så måte er at det som nevnt ovenfor også skal rekrutteres til lærlinger og befal fra førstegangstjenesten. Dette innebærer at et flertall av de vernepliktige i førstegangstjenesten i utgangspunktet må være kvalifiserte og motiverte for videre tjeneste i Forsvaret. En kompliserende faktor i dette bildet er at det vil kunne være ulike krav til de forskjellige kategoriene personell. Det personellet vi ønsker som kandidater til yrkesoffiserer, vil måtte tilfredsstillende andre krav enn kandidater til avdelingsbefal og verving. Hva som er kriteriene for å kalle inn de best kvalifiserte, er derfor ikke entydig.

Det vil være behov for å rekruttere aktivt til førstegangstjenesten for å sikre at vi får motiverte og kvalifiserte søkere til videre tjeneste, herunder verving. Vernepliktsverket vil ha en svært viktig rolle i denne sammenhengen med tanke på informasjon, rekruttering og seleksjon av personell, men innholdet i førstegangstjenesten og de vernepliktiges oppfatning av dette er helt avgjørende for vellykket rekruttering. Dette er det forsvarsgrenene og Forsvarets avdelinger som står ansvarlige for.

Alt personell som skal verves til tjeneste i Forsvaret må først gjennomgå førstegangstjenesten. Vervingskontrakt kan etter dagens ordning ikke inngås før etter 6 måneders førstegangstjeneste for kvinner og 12 måneder for menn. Dette gir Forsvaret gode muligheter til vurdering og seleksjon av personellet uten at det påløper lønnskostnader, og det synes hensiktsmessig å videreføre denne ordningen. Gitt at alle må gjennomføre førstegangstjenesten før verving, er det viktig at denne tjenesten i størst mulig grad også kvalifiserer direkte for stillinger som vervet. Det bør tilstrebes at flest mulig som kalles inn til førstegangstjeneste er motivert for å søke verving og for å



oppretholde denne motivasjonen, må førstegangstjenesten være attraktiv for personellet. Forsvaret har også unike muligheter til å kalle inn og påvirke/rekruttere vernepliktig personell som har de kvaliteter vi ønsker, men som i utgangspunktet ikke er motivert for videre tjeneste. Det er derfor en avgjørende forutsetning for vellykket rekruttering, uansett kategori personell vi etterspør, at førstegangstjenesten oppleves som meningsfylt, kvalifiserende og meritterende i forhold til videre tjeneste i Forsvaret så vel som for en sivil karriere. Forsvarets avdelinger må derfor ha et tilstrekkelig antall rekrutteringsstillinger i førstegangstjenesten som er attraktive og kvalifiserende for de kategorier personell vi ønsker.

Rekruttering av vervede skal skje på bakgrunn av prestasjoner under førstegangstjenesten. Vervede bør derfor ikke rekrutteres før mot slutten av førstegangstjenesten. Dette har hovedsaklig to fordeler. For det første er det hensiktsmessig for å rekruttere så bredt som mulig. Rekruttering mot slutten av førstegangstjenesten vil sørge for at Forsvaret også vil kunne rekruttere de som fatter interesse for Forsvaret i løpet av tjenesten. For det andre er det ønskelig at den enkelte skal fatte en beslutning om verving på et godt grunnlag med forståelse for hva tjeneste i Forsvaret innebærer. Dette oppnås kun dersom selektering til både vervedordningen og befal skjer mot slutten av og på bakgrunn av førstegangstjenesten.

### **10.3 Aktuelle tiltak**

Skal de som avtjener førstegangstjenesten være interessert og motivert til videre tjeneste i Forsvaret, er det nødvendig at man kjenner de muligheter til utdanning og arbeid som finnes i Forsvaret. Det blir derfor viktig å synliggjøre dette større grad enn tidligere. Det er foreløpig ikke drevet noen informasjons- eller rekrutteringskampanjer for vervede i Forsvaret. Forsvaret har kun rekruttert til befalsskoleutdanning og lærlingordningen. Arbeidsgruppen anser det som nødvendig å rekruttere aktivt personell som er interessert og motivert til å tjenestegjøre som vervet i Forsvaret. En synliggjøring av tjenesten i Forsvaret som vervet vil også kunne ha en stautshevende effekt for denne gruppen. Forsvaret må aktivt markedsføres som en spennende, variert og utfordrende arbeidsplass. Målet er at Forsvaret skal sikres godt kvalifisert personell i vervede stillinger gjennom seleksjon og konkurranse i førstegangstjenesten. Det er spesielt viktig å utnytte Forsvarets avdelinger og utdanningsinstitusjoner i markedsføringen av de muligheter Forsvaret kan tilby. Videre må sesjonen utvikles til å bli et sentralt rekrutterings- og seleksjonsverktøy.

## **11. TJENESTENS INNHOLD OG – MØNSTER**

De vervede bekler svært ulike typer stillinger i de ulike forsvarsgrenene. I Sjøforsvaret finnes de vervede i hovedsak i Kysteskadren og i Kystvakten. Her bekler de stillinger om bord på fartøy innen følgende kategorier: OPS/radio, dekksmenn, forpleining/administrasjon, våpenteknikk og maskin/elektro. Mange av disse funksjonene har sivile fagbrev og den kompetansen som man får ved å gjøre tjeneste på et militært fartøy har en direkte sivil relevans. Et annet element som kjennetegner den tjenesten for vervede i Sjøforsvaret, er at man arbeider sammen med både vernepliktige mannskaper og befal. Dette gir et godt rekrutteringspotensial både til stilling som befal og vervet forutsatt at tjenesten oppleves som meningsfull og har konkurransemessige

betingelser. At disse kategoriene personell tjenestegjør sammen gir også befalet en god mulighet til å vurdere over tid hvilke mannskaper som er kvalifisert og å bekle stillinger som henholdsvis vervet og befal.

I Luftforsvaret finnes de vervede i hovedsak i FIST. De vervede bekler stillingene på basesett som for eksempel sanitetssoldat, ARBC soldat, EOD soldat og MP soldat. Disse har ingen daglig omgang med vernepliktige og tjenestegjør sammen med vernepliktige kun ved øvelser og kurs. Stillinger som er knyttet til luftvern, er operative og her jobber de vervede opp mot vernepliktige. I Luftforsvaret finnes det også flere vervede som jobber med flyteknisk tjeneste, disse stillingene bekles av teknikere som jobber opp mot vernepliktige daglig.

I Hæren finnes hovedtyngden av vervede i Telemark bataljon. Her bekler de blant annet stillinger som vognførere, skyttere og geværmenn. Telemark bataljon er ofte deployert i internasjonale operasjoner. Ikke alle deler av tjenesten de vervede i Hæren utfører er direkte anvendbar i det sivile samfunn. Men mye av kompetansen og erfaringene som en slik tjeneste gir vil også være relevant i det sivile arbeidsmarkedet. Det er viktig at denne kompetansen synliggjøres i det sivile. Vernepliktige mannskaper brukes i dag lite i avdelinger med vervede fra Hæren. Dette vil endre seg. I Hærens styrker vil man i 2008 ha avdelinger med en kombinasjon av vernepliktige, vervede og befal.

## **12. UTDANNING OG KARRIEREMULIGHETER FOR VERVEDE**

### **12.1 Bakgrunn.**

Forsvaret vil i fremtiden ha et vesentlig større innslag av vervede enn i dag. Arbeidsgruppen anser at det er vesentlig for statusheving for vervede at de får mulighet til å ta utdanning under, eller i etterkant av vervingstiden for å legge til rette for en "andre karriere". Det er også ønskelig at kompetansen vervede opparbeider seg under tjenesten i større grad skal kunne nyttes både sivilt og som en del av en eventuell befalsutdanning. Dette er ønskelig av flere grunner: For det første anser arbeidsgruppen at sivilt anerkjent kompetanse og fornuftige muligheter til en befalsutdanning vil være rekrutteringsfremmende for vervede. For det andre anser arbeidsgruppen at utdanning og fagopplæring som også kan brukes sivilt vil lette overgangen til en sivil karriere. Forsvaret skal tilstrebe å tilrettelegge for kompetanseheving under vervingsperioden.

### **12.2 Utdanningsmuligheter og kompetanseheving for vervede**

Når Forsvaret inviterer ungdom til å tegne kontrakt eller verving, er det verdt å merke seg at unge voksne uten utdanning ut over videregående skole står svakt på arbeidsmarkedet. Det må i fremtiden tas høyde for at vervede kan stå lengre i sine stillinger enn i dag. Det vil si at ved dimisjon vil denne gruppen gjennomsnittlig være eldre enn i dag. Som godt voksne uten formell sivil utdanning kan denne gruppen bli en sosialt utsatt gruppe i forhold til etablering i det sivile samfunn. Dette vil neppe være i

tråd med Forsvarets eller samfunnets ønsker. I en alder av 35 år er det naturlig at de fleste har familie, hjem og arbeid. Der er derfor ikke enkelt å starte et utdanningsløp.

Arbeidsgruppen anser derfor at utdanningsmuligheten for vervede under tjenesten må endres. Per i dag får vervede varierende formell nytte av kompetanse opparbeidet under vervingsperioden. Enkelte vil kunne opparbeide seg kompetanse på lik linje med et yrkesfag, andre vil ha liten eller ingen formell nytte av sin kompetansen sivilt. Det finnes allerede ordninger for kompetanseheving for vervede i Forsvaret. Voksenopplæringen i Forsvaret har i henhold til tjenestereglement for voksenopplæringen vervede som en av sine hovedmålgrupper. Vervede opparbeider seg også en utdanningsbonus for tjeneste ut over seks år.

Arbeidsgruppen anser at dette utdanningstilbudet og dagens praktisering av systemet ikke er tilstrekkelig for å legge til rette for overgangen til en sivil karriere etter endt tjeneste, og foreslår derfor en del tiltak. For det første må det vurderes hvilke deler av den militære utdanningen og kompetansen vervede opparbeider seg som kan kvalifisere til formell sivil kompetanse. Dette kan gjelde kvalifisering til en rekke sertifikater samt studiepoeng. For det andre må det opprettes fornuftige overgangsordninger for vervede som ønsker en befalsutdanning. For det tredje må Voksenopplæringens tilbud til vervede revurderes. Til slutt foreslår arbeidsgruppen å videreføre dagens ordningen med utdanningsbonuser.

### 12.2.1 Militær utdanning – Sivil kompetanse

Forsvaret utdanner eget personell på en rekke fagområder. Felles for mange er at kurs og utdanning i Forsvaret ligner tilsvarende i det sivile, men ikke gir den formelle akkrediteringen. På lik linje med ordninger for vernepliktige mannskaper inne til førstegangstjeneste, må det tilstrebes at militær fagutdanning gis sivilt anerkjente studiepoeng og/eller sertifikater. Når det gjelder sertifikater og kurs i militær regi, vil forholdene for vervede være nær identiske med ordninger for vernepliktige. Arbeidsgruppen ønsker her å henvise til utredningen om innføring av studiepoeng for vernepliktige inne til førstegangstjeneste.

Arbeidsgruppen anser at eventuelle kurs opparbeidet i løpet av vervingstiden, som for eksempel kulturforståelse eller konflikthåndtering, skal gi sivilt anerkjente studiepoeng uavhengig om de gis i militær eller sivil regi. Slike type kurs bør også kunne inngå i Forsvarets Bachelor utdanning.

### 12.2.2 Befalsutdanning for vervede

Per i dag må vervede søke opptak til å gjennomføre befalsutdanning på lik linje med søkere uten militær erfaring og/eller kun førstegangstjeneste. Vervede kan i dag søke befalsutdanning til fylte 30 år. Arbeidsgruppen er av den oppfatning at vervede vil kunne tilføre viktige kompetanse til gruppen avdelingsbefal. Det er derfor behov for å opprette overgangsordninger for vervede som ønsker en befalsutdanning.

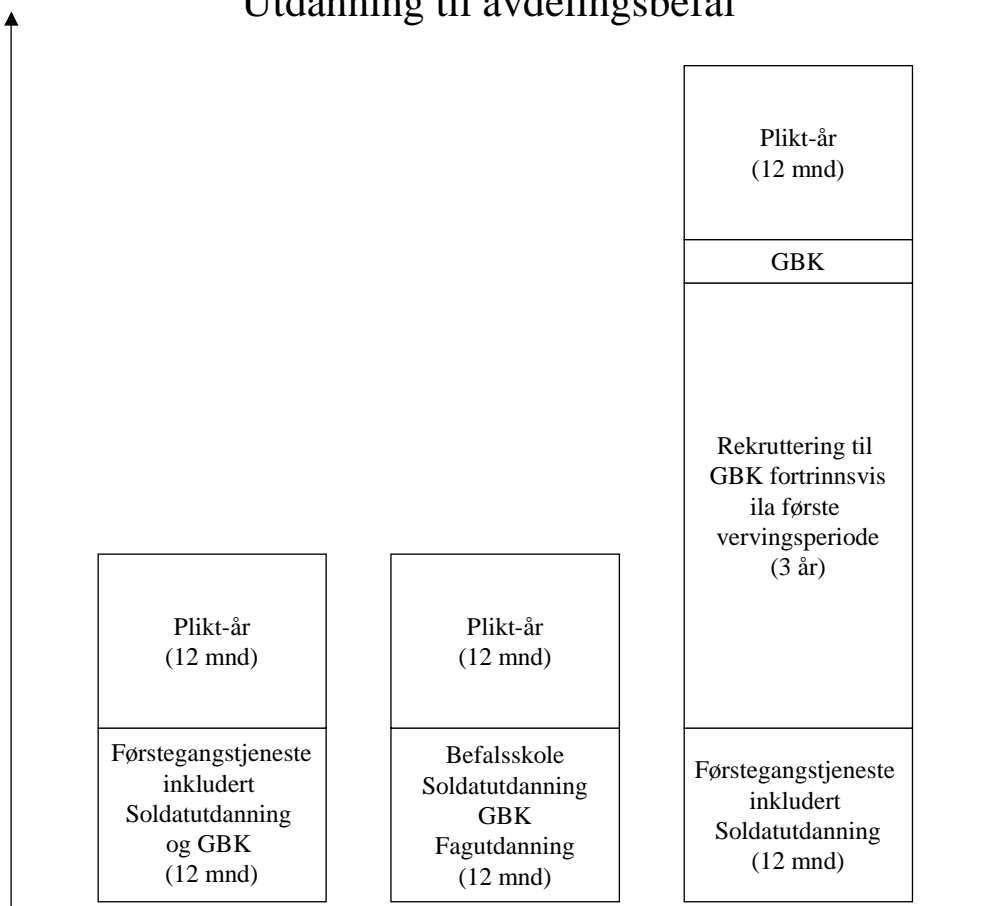
Arbeidsgruppen anser at vervede skal kunne tre over i befalsstillinger ved å gjennomføre tre måneders grunnleggende befalskurs (GBK) basert på erfaringen som vervet. De vil deretter gjennomføre et plikt-år på lik linje med andre som tar befalsutdanningen. Ved å inkludere vervede i denne ordningen vil det i praksis bli tre separate løp til en grunnleggende befalsutdanning. Forsvaret vil fortsatt rekruttere personell rett fra videregående skole, men ønsker samtidig en økende rekruttering til befalsutdanning fra førstegangstjenesten. Vervede kommer inn som en tredje gruppe. Dette fører med seg en del utfordringer. Det må vurderes om disse gruppene skal søke opptak til grunnleggende befalsutdanning på like vilkår. Arbeidsgruppen anser at det vil være en fordel å rekruttere en jevn sammensetning. Vervede vil representere en solid ressurs til gruppen avdelingsbefal ettersom de allerede har en bred militær erfaring. Det samme gjelder til dels for dem som søker opptak etter endt, eller i løpet av førstegangstjenesten. Samtidig vil det være viktig å rekruttere direkte fra videregående skole til teknisk befalsutdanning og ikke minst for å sikre en tilstrekkelig andel jenter.

Det finnes to muligheter for vervede som ønsker å ta befalsutdanning. De kan enten ta et befalskurs ute ved en avdeling eller de kan tiltre en befalskole for et kort, men intensivt teoretisk kurs. Arbeidsgruppen anser at vervede allerede ved opptak til GBK har stor avdelingserfaring og at det derfor vil være ønskelig å opprette et teoretisk befalskurs for denne gruppen.

Dagens system hvor grenaderer og matroser kan søke befalsutdanning inntil fylte 30 år bør videreføres, men praktiseres som en unntaksregel. Arbeidsgruppen anbefaler at vervede som hovedregel skal søke befalsutdanning innen eller ved utløp av første vervingsperiode.

Arbeidsgruppen anbefaler at vervede som søker seg til befalsutdanning vil gjøre det på samme økonomiske vilkår som i dag, men tilpasset de endringene som fremgår av et eventuelt fastlønnssystem. Så fremt mindre enn 12 måneder av vervingskontrakten gjenstår, tilstås grenaderer og matroser full lønn under hele aspirantperioden og befalsutdanningen.

## Utdanning til avdelingsbefal



### 12.2.3 Utdanningstilbud i Forsvaret

Arbeidsgruppen anser at vervede må ha et voksenopplæringstilbud. Det bør særlig legges vekt på følgende forhold. For det første bør vervede kunne tilbys yrkesrettet utdanning under vervingsperioden. For det andre bør alle vervede tilbys studie- og yrkesveiledning slik at utdanningsløpet til den enkelte kan skreddersys for å passe den enkeltes behov og tjenestens krav.

Arbeidsgruppen henviser for øvrig til "Arbeidsgruppen for vurdering av Voksenopplæringen i Forsvaret" som avslutter sitt arbeid 1 desember 2004 og forutsetter at utredningen tar høyde for å ivareta vervedes behov.

### 12.2.4 Utdanningsbonus

Enkelte vervede har fagbrev, men de fleste har kun videregående utdanning og studiekompetanse. Ettersom mange vervede i motsetning til befal ikke opparbeider seg noen sivil kompetanse i Forsvaret, er det viktig at de i løpet av vervingstiden eller i etterkant kan få seg en sivil utdanning.

Arbeidsgruppen foreslår en videreføring av dagens system for opparbeiding av utdanningsbonus med visse justeringer. Under dagens system opparbeider vervede utdanningsbonus for kontraktstid utover 6 år etter en modell som gir 6 måneders studiestønad for 7 års tjeneste opp til 2 års studiestønad for 10 års tjeneste.

Arbeidsgruppen foreslår at systemet med opparbeiding av studiestønad fra 6 års tjeneste videreføres etter dagens mønster med inntil 2 års studiebonus. Utviklingen på dette området må ses i sammenheng med ordningen for avdelingsbefal. Vervedordningen bør justeres i tråd med dette.

### 12.3 Anbefalinger

Arbeidsgruppen har følgende anbefalinger i forhold til utdanning og kompetanseheving for vervede:

- sivilt anerkjente sertifikater og studiepoeng der den utdanningen Forsvaret gir er forenlig med sivile krav.
- det opprettes overgangsordninger for vervede til en befalskarriere ved at grenaderer/matroser kun gjennomfører et tre måneders GBK for deretter å kunne fungere som avdelingsbefal, dette bør i hovedsak skje innenfor første vervingsperiode (3 år).
- voksenopplæringstilbudet i fremtiden dimensjoneres slik at også vervede blir ivaretatt.
- at ordningen med utdanningsbonus videreføres.

## 13. KVARTER – BOLIGSTANDARD MODELLER OG ANBEFALT MODELL

### 13.1 Dagens situasjon

Grenaderer og matroser har (og har alltid hatt) fritt kvarter i Forsvarets messer/fartøy. Dette fremgår av Forsvarets personellhåndbok del D pkt 6.8, jfr Fredsregulativet del III. For grenaderer og matroser gjelder bestemmelsene om innkvartering iht skriv fra Det kongelige forsvarsdepartement 19. juli 1983 ref 9273/83 inntatt i KtF avd I nr 8, 1983 fra side 157 jfr Arbeidsmiljøloven §8 pkt 3 og Vedlegg 6 til FR del II og III av 1. sept 2003. FD har i skriv 17. okt 1990 ref 1116/90/831 fastsatt normer for befalsforlegninger som skal legges til grunn ved nybygging og rehabilitering av kvarter. Normene opererer med netto gulvflate på 20-23 m<sup>2</sup>, bestående av kombinert sove- og oppholdsrom, bad/wc og forgang med garderobeplass.

Standard krav til tilfredstillende kvarter er for øvrig de samme som gjelder for befal. Vervede har arbeidstakerstatus og for anvisning av kvarter utover 3 måneder skal de ha anvist enkeltrom. Minimum gulvflate for enkeltrom er 6 m<sup>2</sup>.

Forsvarets kvarter er gruppert i kategorigrupper (10 stk) etter standard og størrelse. Kategoriene fremgår av vedlegg 5 til Forsvarets boligdirektiv utgitt av Forsvarets boligjeneste 2001.

| Kategorigruppe og arealgrenser   | Indeksregulert kvarterleie fra 2004-01-01 | Merknader                |
|--|---|--------------------------|
| 1A Hybel med stue og eget soverom kjøkken/kjøkkenkrok dusj og WC $\geq 40\text{m}^2$       | 1823                                      |                          |
| 1B $\leq 39\text{m}^2$   | 1490                                      |                          |
| 2A Hybel med ett rom kjøkken/kjøkkenkrok, dusj og WC $\geq 25\text{m}^2$                   | 1233                                      |                          |
| 2B $\leq 24\text{m}^2$   | 1153                                      |                          |
| 3A Enkeltrom med dusj og WC $\geq 20\text{m}^2$  | 1028                                      | Rena 23,5 m <sup>2</sup> |
| 3B $\leq 19\text{m}^2$   | 978                                       | Ørland                   |
| 4A Enkeltrom med vask og dusj felles for 2 rom. WC annet sted i bygget $\geq 15\text{m}^2$ | 718                                       |                          |
| 4B $\leq 14\text{m}^2$   | 683                                       |                          |
| 5 A Enkeltrom med vask. Dusj og WC annet sted $\geq 12\text{m}^2$                          | 555                                       |                          |
| 5B $< 11\text{m}^2$  | 528                                       | Haakonssvern             |

Nøkkeltall iht gjeldende Rammeavtale med Forsvarsbygg for befalsforlegning og som er grunnlaget for den ”kostnadsdekkende leie” som Forsvaret betaler Forsvarsbygg er inklusive avskrivning kr 65/m<sup>2</sup>/mnd og altså litt høyere enn indeksregulert kvarterleie. Dette er dog en ren beregningsmodell som bl. a. tar sikte på å finansiere nye bygg og er ikke direkte sammenlignbar med gjennomsnittet av eksisterende bygg.

Ved befaring på Rena, Haakonssvern og Ørland er det klarlagt at Forsvaret alle steder har anvist kvarter minst i h t standardkravene.

Det er på det rene at Forsvaret ikke kan gå under standardkravene uten å komme i konflikt med Arbeidsmiljøloven. I Administrasjonsdepartementets kommentarer til kvarterbestemmelsene for Forsvaret fremgår også at tilfredstillende kvarter bl a også kan være at det stilles hybel/leilighet til disposisjon, eller enerom tilknyttet ordinære dusj og vaskemuligheter.

I følge skatteloven jevnfør Lignings-ABC-en må grenaderer og matroser betale skatt av fordelten av anvist kvarter. De vervede trekkes kr 25 pr dag (Beløpet tillegges inntekten og blir kr 9125 pr år).

I de senere år er kvarterstandarden i Forsvarets messer/fartøy blitt bedre. Alt regulativlønt personell unntatt grenaderer og matroser betaler indeksregulert kvarterleie ("kostnadsdekkende leie") for anvist kvarter som bolig. Konsekvensen for Forsvaret av at kvarterstandarden er gått opp og at grenaderer og matroser er tildelt slike kvarter fritt, er selvsagt at kostnadene langt overstiger verdien av skattefordelen. For Forsvaret vil det være bedre at fritt kvarter med tilhørende skattefordel opphørte siden skatten tilfaller skattekommunen og at grenaderer og matroser i stedet som alle andre regulativlønte betalte indeksregulert kvarterleie i forhold til kategorigruppe. For grenaderer og matroser ville det sannsynligvis vært bedre å få beregnet verdien av fritt kvarter og omgjort den til lønn, og deretter betale for en konkret ytelse i stedet for å bli prisgitt tilfeldige kvarter som i verste fall kan være langt fra departementets normer, men innenfor definisjonen på tilfredstillende kvarter ( $\geq 6 \text{ m}^2$  med dusj og WC annet sted i bygn).

For å oppnå en innsparing på kvarter på 15% for grenaderer og matroser, må Forsvaret altså enten redusere standarden for fritt kvarter fra enkeltrom med dusj og WC (kategorigruppe 3) til enkeltrom med vask og med dusj og WC annet sted i bygget (kategorigruppe 5) eller gjennom forhandlinger endre Fredsregulativet del III slik at grenaderer og matroser betaler indeksregulert kvarterleie på linje med alt annet regulativlønt personell. I slike forhandlinger må verdien av fritt kvarter fastsettes. I spørreundersøkelsen som ble gjennomført for å kartlegge de vervedes synspunkter på vilkår og stautshevende tiltak fremgår det, på spørsmål om det mest foretrukne alternativ for endring av dagens praksis for kvarter, at 48% foretrekker å benytte hybel utenfor leiren. Videre fremgår det at 22% kan tenke seg å betale egenandel for kvarter.

## 13.2 Anbefalt løsning

Det anbefales at grenaderer og matroser gjennom forhandlinger likestilles med alt annet regulativlønt personell. Dette vil sikre at Forsvaret kan sammenligne "levetidskostnadene" (LCC) for ulike grupper yrkesmilitære. Dersom Forsvaret anviser hybel utenfor leiren, betaler den vervede indeksregulert kvarterleie iht kategori. Alternativt utbetales bostøtte iht gjeldende bestemmelser. Dette må eventuelt sees i sammenheng med lønnsnivået.

## 14. LØNN

### 14.1 Lønnsvilkår

Vervede i Norge har relativt gode lønnsvilkår. Grunnlønnen er imidlertid beskjeden, snaue 200 000 kr første året for de som ligger nederst innenfor lønnsramme 32. Til sammenlikning er gjennomsnittlig industriarbeiderlønn på 320 000 kr. En slik



sammenstilling kan selvfølgelig diskuteres. Den vervede har fritt kvarter, rimelig kost og gratis arbeidsklær. I industriarbeiderlønnen er dessuten overtid og bonuser innarbeidet, men dette utgjør ikke store beløp. Nå er det de færreste vervede som bare har grunnlønn. Med et system med ulempe- og risikobestemte tillegg samt godtgjøring for øvelser, får majoriteten av vervede i operative stillinger utbetalt fra ca 300 000 til ca 480 000 kr pr år.

Selv om den samlede lønnen således kan virke meget raus for en person i begynnelsen av tyveårene, må man vurdere dette ut fra arbeidsforholdene og reell arbeidstid. Matroser om bord på Marinens eldre fartøyer har arbeids- og boforhold som få, om noen, sivile arbeidstakere ville akseptert i dagens samfunn. Det samme kan sies om soldater som tjenestegjør i internasjonale operasjoner. En månedslønn på 42 000 kr er neppe for mye for personell som må tilbringe et halvt år i telt med opp til 60 graders varme og under konstant risiko for å bli utsatt for angrep eller trakassering fra fiendtlige elementer i lokalbefolkningen. Dagens lønnsnivå for de vervede er derfor totalt sett ikke mer enn de fortjener.

Problemet med lønnsystemet er at det er temmelig uforutsigbart for den vervede. I og med at mer enn halve lønnen er aktivitetsbasert, vil kutt i øvelser eller bortfall av planlagte operasjoner gi dramatisk nedgang i lønn. En annen frustrasjonsfaktor er at lønnen i visse tilfeller går ned når risikoen øker, enten ved at man i forberedelsesfasen før deployering har hatt et høyt øvingsnivå eller ved at seiling i internasjonale farvann under fredsforhold er bedre betalt enn i risikosonen. Et tredje forhold som virker lite motiverende, er at lønnen ikke øker nevneverdig etter som man opparbeider seg erfaring og dyktighet, eller ved at man utsetter seg for gjentatt risiko.

Det enkleste og mest benyttede tiltaket for å spare på drift, er å kutte på aktivitetsnivået. Fartøyer må legges til kai. Feltøvelser og flyvninger blir kansellert. Operativitet og forsvarsevne svekkes, samtidig som tjenestens innhold fremstår som mindre meningsfull og motiverende. Både Forsvaret og personellet vil således tape på dette. En omfordeling av lønnsmidlene, slik at alle personellkategorier må ta et kutt samtidig som de over tid har en gunstig lønnsutvikling, kan imidlertid være lettere å akseptere.

For arbeidsgiver er det en fordel om lønnsutbetalinger og årsverk/stillinger blir tettere forbundet og mindre avhengig av hvor mange timer som blir forbrukt. Et fastlønnssystem kan gi gunstige effekter i så måte.

Arbeidsgruppen mener en fastlønnsordning for vervede bør bygge på følgende prinsipper:

- Det skal være forutsigbart. Ved inngåelse av kontrakten, skal man ha et klart bilde av hvor mye man vil tjene innenfor et gitt tjenestemønster. Dette blant annet for lettere å kunne fastslå evne til å betjene lån på bolig, bil med mer.
- Lønnsystemet skal være oversiktlig og enkelt og administrere

- Grunnlønnen bør være lik for alle kategorier vervede.
- Personellet skal ha en jevn progresjon i lønnsutviklingen og tillegg for:
  - antall år i tjeneste (relevant sivil praksis kan gi ansiennitet).
  - økt belastning.
  - større risiko, både i forhold til den enkelte operasjon og ved gjentatte oppdrag.
  - større ansvar samt tilegnet dyktighet og kompetanse, noe som kan synliggjøres gjennom høyere grad.
- De vervedes skal til en hver tid føle at de er godt betalt i forhold til aldersgruppen og sammenliknbare sivile jobber.
- Startlønnen skal være rimelig balansert i forhold til vernepliktige, lærlinger på kontrakt og ungt befal i plikttjenesteåret.
- Inntjeningsvnen over 6 år skal være minst like stor som etter dagens system.
- Ordningen med sluttbonus/utdanningsstipend opprettholdes.

Det er i dag stor variasjon i startlønn for vervede i operative stillinger og forsvarsgrenene i mellom. Arbeidsgruppen anser det uheldig at rekrutteringsmessige forhold og antatt merbelastning legges til grunn for plassering i grunnlønnen. Dette bør synliggjøres i egne lønnsmoduler.

Følgende grovskisse for lønnsoppbyggingen anbefales:

#### 14.2 Modulbasert fastlønn for vervede

|   |  |   |
|---|--|---|
| 5 | Spesielle forhold                      | – Minerydding, dykking mv   |
| 4 | Internasjonale operasjoner             | – Risiko, ulempe. Differensieres ut fra risiko i operasjonsomr. Øker med antall ops.  |
| 3 | Tjeneste i utlandet (NRF/SNFL)         | – Øvelser og aktivitet utenom risikoområder   |
| 2 | Aktivitet i Norge eller norske farvann | – Normal utdanning og trening iht årsplan. Differensieres ut fra avd. aktivitetsnivå. |
| 1 | Grunnlønn                              | – Felles for alle kategorier, årvisst økning inntil 6 år.                             |

For den vervede vil modul 1 og 2 være fastlønn og garantert inntekt så lenge vedkommende tjenestegjør ved avdelingen. Modul 3 bør være lik for alle og kommer i tillegg til 1 og 2. Modul 4 kommer på toppen av de øvrige og kan inneholde flere trinn, gis i tillegg en prosentvis økning pr operasjon. Modul 5 kan komme i tillegg til øvrige moduler. Dagens spesielle tillegg bør kunne sammenfattes til ett eller to trinn i modul 5.

## **15. ARBEIDSGRUPPENS ANBEFALTE TILTAK OG LØSNINGER**

### **15.1 Rekruttering**

Arbeidsgruppen anser det som nødvendig å rekruttere aktivt personell som er interessert og motivert til å tjenestegjøre som vervet i Forsvaret. En synliggjøring av tjenesten i Forsvaret som vervet vil også kunne ha en stautshevende effekt for denne gruppen. Forsvaret må aktivt markedsføres som, en spennende, variert og utfordrende arbeidsplass. Målet er at Forsvaret skal sikres godt kvalifisert personell i vervede stillinger gjennom seleksjon og konkurranse i førstegangstjenesten. Det er spesielt viktig å utnytte Forsvarets avdelinger og utdanningsinstitusjoner i markedsføringen av de muligheter Forsvaret kan tilby. Videre må sesjonen utvikles til å bli et sentralt rekrutterings- og seleksjonsverktøy.

Rekruttering mot slutten av førstegangstjenesten sørger for at Forsvaret også vil kunne rekruttere de som fatter interesse for Forsvaret i løpet av tjenesten. For det andre er det ønskelig at den enkelte skal fatte et beslutning om verving på et godt grunnlag med forståelse for hva tjeneste i Forsvaret innebærer. Dette oppnås kun dersom selektering til både vervedordningen og befal skjer mot slutten av og på bakgrunn av førstegangstjenesten.

### **15.2 Kontraktslengde**

Arbeidsgruppen mener at vervedordningen på sikt må harmoniseres med kontrakter for avdelingsbefal, slik at vervede vil kunne forbli i Forsvaret til fylte 35 år. Ansettelsesvilkår bør da også sees i sammenheng med avdelingsbefal. Inntil eventuell endring av 10 års-regelen er mulig, anbefales det at dagens kontraktstid opprettholdes, dog slik at 3+3 blir det normale. Korttidskontrakter under 1 år etter førstegangstjeneste bør ikke lenger benyttes.

### **15.3 Lønn**

Arbeidsgruppen mener at det må innføres en modulbasert fastlønn for vervede basert på grunnlønn, aktivitet i Norge eller norske farvann, tjeneste i utlandet (NRF/SNFL), internasjonale operasjoner og spesielle forhold. Lønnsystemet skal være forutsigbart og skal gi jevn progresjon. Det skal gis tillegg for: antall år i tjeneste, økt belastning, større risiko og større ansvar. Inntjeningen skal over 6 år være minst like god som etter dagens system og ordningen med sluttbonus/utdanningsstipend opprettholdes. Dette må eventuelt fastsettes i forhandlinger mellom partene.

### **15.4 Kompetanseheving**

Arbeidsgruppen mener at vervede bør kunne ta sivilt anerkjente sertifikater og studiepoeng der den utdanningen Forsvaret gir er forenlig med sivile krav. Det bør opprettes overgangsordninger for vervede til en befalskarriere ved at grenaderer/matrosar kun gjennomfører et tre måneders befalskurs for deretter å kunne fungere som avdelingsbefal, dette bør i hovedsak skje innenfor første vervingsperiode (3 år). Voksenopplæringstilbudet må i fremtiden dimensjoneres slik at også vervede blir ivaretatt. Ordningen med utdanningsbonus bør videreføres.

### **15.5 Bolig/kvarter**

Det anbefales at grenaderer og matrosar gjennom forhandlinger likestilles med alt annet regulativlønt personell. Dette innebærer at vervede må betale for kvarter på lik linje med befal.

### **15.6 Grad/rang**

Arbeidsgruppen mener at vervede må sees i sammenheng med avdelingsbefalet, slik at de vervede i praksis inngår som laveste grads nivå i avdelingsbefalsstrukturen, med grader som eksempelvis visekorporal/korporal. Dette vil både forenkle forvaltningen ved å redusere antall kategorier personell med forskjellige vilkår, og på en god måte innpasse dagens vervede i et system med muligheter for videre avansement til befal. Arbeidsgruppen understreker at i forvaltningsmessig sammenheng vil sersjant/kvartermester fortsatt regnes som den laveste befalsgraden, mens det i disiplinærsammenheng er korporal/ledende menig som er laveste befalsgrad. Det bør derfor ikke være noe problem å definere korporaler inn i befalsstrukturen uten at dette får forvaltningsmessig uheldige konsekvenser. Arbeidsgruppen anbefaler en ordning hvor det lages en ny, mer differensiert gradsstruktur på nivået under sersjant/kvartermester. Dette er en ordning vi finner i flere andre land.

Unntak kan gjøres for vernepliktige med spesiell kompetanse, som fortsatt bør kunne ha lik/overordnet grad som vervede.

### **15.7 Uniform**

Vervede i Sjøforsvaret har allerede samme uniform som befalet (jakke/skyggelue), det samme bør innføres for øvrige forsvarsgrener.

### **15.8 Gradstegn/insignia**

Vervede, evt avdelingsbefalet generelt bør kunne ha insignia som viser tjenestetid (årsstriper/tilsv.) og spesialisering. Det må skilles mellom vernepliktige og vervede. I Sjøforsvaret bør dagens ordning der menige og befal som avtjener førstegangstjeneste har røde distinksjoner, mens engasjert og fast tilsatt personell har gullfargede distinksjoner videreføres. For Sjøforsvaret foreslår arbeidsgruppen at dagens

kroneinsignia for ledende (rødt for menig, gull for matros) videreføres og innfører gullvinkler med bransjeinsignia over for grader mellom ledende menig og kvartermester. For Hær og Luft foreslår gruppen at man holder seg til det tradisjonelle vinkelsystemet, men at vinklene peker oppover for vervede/befal, samt at antall vinkler økes og eventuelt kompletteres med tverrstripe(r) og bransje/spesialistinsignia på toppen. Vinkelsystemet bør korrespondere mellom alle forsvarsgrener.

### **15.9 Heder til veteranene**

Arbeidsgruppen mener at hver operasjon ute skal synliggjøres i form av et merke/medalje. Krigsmedaljer bør tildeles når personellet deltar og utmerker seg i operasjoner som er sammenlignbare med de forhold som disse medaljene ble tildelt for under 2. verdenskrig. Personell som har tjenestegjort som vervet bør ha mulighet til å opprettholde kontakt med avdelingen eller Forsvaret gjennom f. eks veteranklubber.

### **15.10 Flyhaik**

Arbeidsgruppen mener at vervede i Forsvaret bør ha de samme rettigheter som befal knyttet til flyreiser og flyhaik.

## **16. KOSTNADER OG GJENNOMFØRING AV TILTAKENE**

### **16.1 Kostnader**

Arbeidsgruppen har foreslått at de vervede betaler for tildelt kvarter på samme måte som befal etter at verdien av naturalytelsen "fritt kvarter" er innarbeidet i grunnlønnen. På den måten vil Forsvaret oppnå en innsparing på ca 15 % av kvarterkostnadene.

Lønnsprogresjonen som ligger i det modulbaserte fastlønnssystemet er i prinsippet selvfinansierende over 6 år. For personell som dimitterer etter 3 år, vil lønnskostnadene bli mindre enn i dagens system.

Arbeidsgruppen forutsetter at slike innsparinger gir finansieringsgrunnlag for øvrige statushevende tiltak som foreslått i rapporten, ikke minst på utdanningssiden. Videre bør anskaffelse av nytt materiell til de vervede, f eks nye håndvåpen, gis prioritet.

### **16.2 Gjennomføring**

Arbeidsgruppen anbefaler det snarest mulig fremforhandles nye vilkår for kvarter og lønn, slik at dette kan få virkning for alle nye kontrakter som inngås. Allerede inngåtte treårskontrakter endres ikke før det er utviklet en overgangsordning som aksepteres av partene. Alle vervede bør være inne på nytt kontraktsregime innen 1 januar 2007. Øvrige tiltak gjennomføres så snart det er praktisk mulig og hensiktsmessig.