

Til Forsvarsdepartementet

2. desember 2020

Teknas høringsvar til Svendsen-utvalgets rapport «Økt evne til å kombinere menneske og teknologi – veier mot et høyteknologisk forsvar»

Tekna er den største masterforeningen i Norge, og den største fagforeningen i Akademikerne med over 86 000 medlemmer. Våre medlemmer har mastergrad eller mer fra teknisknaturvitenskapelig fagområde.

Tekna har medlemmer og lokale Tekna-grupper i Forsvaret, Forsvarsmateriell, Forsvarsbygg og ved Forsvarets forskningsinstitutt og i Nasjonal sikkerhetsmyndighet, som nå overført til Justisdepartementet, men som fortsatt rapporterer til Forsvarsdepartementet i enkelte saker. Teknas medlemmer arbeider med et bredt utvalg av arbeidsoppgaver, men er for en stor del ansatt i sivile stillinger. Dette preger nok også våre medlemmers syn på rekrutteringssituasjonen i sektoren.

Innledningsvis vil Tekna gi honør til Forsvarsdepartementet for deres initiativ til å bedre Forsvarets evne til å rekruttere, beholde og utvikle kompetanse, og på den måten bidra til å utvikle et nødvendig kompetansemangfold i Forsvaret. Tekna finner flere av utvalgets problembeskrivelser betimelige og treffende. Samtidig vil vi advare mot en forenklet forståelse av kompleksiteten knyttet til kompetanse og personell i Forsvaret. Overordnet handler dette om at dersom Forsvaret skal lykkes i å tiltrekke seg det nødvendige kompetansemangfold, må de lykkes med å tiltrekke seg de beste blant de som ønsker høyere utdanning.

Videre er vår erfaring at en del av områdene utvalget går inn på, allerede er ivaretatt gjennom planlagte eller påbegynte interne prosesser i Forsvaret.

Kompetansemangfold

Tekna deler utvalgets oppfatning om at et bredt kompetansemangfold vil være avgjørende for å lykkes i å utvikle Forsvaret i retning av et mer høyteknologisk forsvar. Tekna mener rekrutteringen til Forsvaret må favne bredere, dersom målsettingen skal nås. Vi mener at bruken av måltall, knyttet til kvinneandel, utdanning, erfaring, alder, etnisitet og ansiennitet bør benyttes. Samtidig som fokus alltid må være rett kompetanse på rett sted må være til stede.

Videre mener Tekna at kravene bør differensiere på ulike stillinger og avdelinger innad i Forsvaret. Slik differensiering gjøres allerede, men bør vurderes å øke ytterligere.

Tekna mener at et større mangfold vil styrke Forsvarets kompetanse og operative evne. Et større mangfold vil også gjøre rekrutteringen til Forsvaret enklere: fordi en karriere i Forsvaret vil fremstå som et mer normalt valg for flere, når mangfoldet er større.

Øke tilgangen på kompetanse

I Norge generelt, og Forsvaret spesielt, har vi et stadig større underskudd på spesialistkompetanse innen IKT, informasjonssikkerhet og teknologi. Det vil derfor være behov for å øke den generelle teknologikompetansen til Forsvarets personell.

Tekna mener at det kan være formålstjenlig å legge til rette for mer og bedre kompetanseflyt mellom de fremste teknologiske miljøene i Norge og Forsvaret. Tekna vil samtidig understreke viktigheten av at dette samarbeidet ikke må gå på bekostning av Forsvarets høgskole og deres posisjon i å rekruttere og utdanne de mest kompetente kandidatene. Hvis man skal styrke utdanningen innenfor IKT og informasjonssikkerhet i Norge så mener Tekna at det vil være avgjørende at Forsvarets høgskole fortsetter å utdanne majoriteten av disse kandidatene.

Forsvarets høgskole

Tekna er kritiske til utvalgets anbefaling om å utvikle Forsvarets høgskole som leverandør av utdanning, og begrense høgskolen til å kun være en fasilitator og distributør av utdanning og opplæring. Vi mener at utvalget ikke tar inn over seg verdien av at studentene ved Forsvarets høgskole får et gren – og bransjeoverskridende blikk, samt formell og uformell kompetanse om Forsvarssektoren. Det er ingen andre som kan levere en tilsvarende profesjonsutdanning enn Forsvarets høgskole. Ingen sivile utdanningsinstitusjoner vil kunne erstatte denne utdanningen. Et annet viktig argument er at Forsvarets høgskole er innrettet for at de skal kunne fortsette å utdanne studenter i krise og krig.

Tekna mener det vil svekke Forsvarets virksomhet, så vel som rekrutteringsevne, dersom høgskolen utvikles som leverandør av utdanning.

Fokus bør være heller være å ytterligere styrke Forsvarets høgskole sin undervisning ytterligere og bidra til å forbedre deres rekrutteringsevne. Samtidig kan Forsvaret fortsette å styrke rekrutteringen av kandidater innen rene tekniske fag fra andre utdanningsinstitusjoner. Dette er ikke et motsetningsforhold.

Cyberforsvaret

Økt digitalisering gir økte sikkerhetsutfordringer. Cyberangrep kan skade økonomien, undergrave demokratiet og lamme vår militære evne. På bakgrunn av denne trusselvurderingen mener Tekna at det er nødvendig å ruste opp satsingen i det norske Cyberforsvaret, og styrke vår evne til å stå imot dataangrep. Det er avgjøre at vi kan beskytte oss mot eller omgå cyberangrep eller angrep gjennom elektronisk krigføring. For å lykkes med dette mener Tekna at det er avgjørende med en betydelig satsing på cyberområdet. Denne satsningen vil stå i et sterkt avhengighetsforhold til innhenting av nødvendig kompetanse, og bredere rekruttering av personell.

Forvaltningspraksisen for tilsetting må endres

Tekna mener Forsvarets forvaltningspraksis for tilsetting bør endres. Med dagens praksis vil den som har stillingens grad gå foran en mer kvalifisert kandidat om man vurderer kompetansen. Forsvaret anvender i hovedsak militært personell til å lede funksjoner innenfor HR og økonomi. Tekna mener at Forsvaret bør ansette flere sivile i posisjoner knyttet til HR, økonomi, IKT, virksomhetsstyring, og innenfor andre tekniske fagområder som er relevante for Forsvaret. I en kompetanseorganisasjon som Forsvaret, er det avgjørende at hver stilling fylles med riktig kompetanse, samtidig som det ikke

er til å komme unna at personalet også må ha kunnskap og forståelse for hvordan organisasjonen skal driftes i krise og krig, så vel som i fred.

Teknas erfaring er at Forsvarets forvaltningspraksis bærer preg av et rigid system, som er modent for endring. Dagens forvaltningspraksis får også utslag i rotasjonshastigheten i Forsvaret. Vi mener dette må endres, slik at Forsvaret kan åpne opp for at en rekke stillinger må kunne lyses ut som både sivil og militær, og kles av personell med sivil – og militærbakgrunn. Dette gjelder naturligvis kun stillinger der militær kompetanse ikke er avgjørende. En stilling lyst som militær-sivil vil kunne få mye større søkermasse.

Behov for å heve ståtiden

En vedvarende utfordring i Forsvaret er at ståtiden i stillingene er for lav / kort. Som det fremkommer i Svendens-utvalgets rapport, er det både nødvendig og ønskelig å heve ståtiden blant spesialistene i Forsvaret. Kostnadene knyttet til den store utskiftningen av personell i Forsvaret, omtales i rapporten og skjerper behovet for å fremme tiltak for å øke ståtiden.

Dette gjelder særlig personell med konkurranseutsatt kompetanse. Eksempelvis personell med bakgrunn fra Cyberingeniørhøgskolen. En betydelig andel av de som uteksamineres derfra forsvinner etter tre års pliktig tjeneste. Ifølge [Forsvarets forskningsinstitutt \(FFI\)](#) er det en rekke faktorer som påvirket spesialistens valg om å forlate Forsvaret. De mest sentrale var ønske om nye utfordringer, ønske om å ta en sivil utdanning og faktorer knyttet til kompetanse- og karrieremuligheter i Forsvaret. Én av tre spesialister som hadde sluttet i Forsvaret, oppga karrieremuligheter som en hovedårsak til at de sluttet.

Sivil utdanning

Tekna mener at systemet for tilsetning på T35- og T60-kontrakter bør gjennomgås. I dag mottar de som er tilsatt til 35 år (T35) en bonus på inntil 11G når de avslutter sitt arbeidsforhold i henhold til kontrakten. Målet med ordningen er å opprettholde en personellstruktur med overvekt av yngre spesialister, men den treffer feil. Ifølge FFI sine undersøkelser ville muligheten til å ta sivilutdanning ved siden av jobben, heller enn å motta en bonus ved endte T35, gjort at flere spesialiserte ville stått lengre i jobben. Dette er et viktig resultat, som underbygger Svendsen-utvalgets anbefaling om å revurdere behovet for å tilsette personell på T35 og avgrense dette til et fåtall miljøer. Tekna mener at Forsvaret heller må tilrettelegge for at spesialister får gjennomført sivil utdanning og kompetanseheving ved siden av jobb som spesialt. Dette vil bidra til å forlenge ståtiden og gjøre de bedre rustet til en overgang til sivil karriere.

Lønn

Driftsenhetene melder til utvalget at lønn, pendling og kompetanseheving er virkemidler de mener er viktige for å beholde personell. Dette sammenfaller med forskningsresultater fra FFI etter at de har undersøkt hvorfor spesialistene slutter. Generelt har ikke ansatte i Forsvaret høy grunnlønn, men får tillegg basert på aktivitet. Tekna mener at Forsvaret må bli mer konkurransedyktige på lønn, og at antallet særavtaler knyttet til enkeltelementer må reduseres. Lønn må i større grad være markedstilpasset. Dette vil bidra til å sikre at de beste hodene blir i Forsvaret. Videre deler Tekna utvalgets vurdering om at lønn i mindre grad bør følge grad, og heller kompetanse.

Samtidig uttrykkes det stor frustrasjon knyttet til at myndighet for å innvilge disse virkemidlene ligger på nivået over divisjonene / avdelingen, de såkalte DIF-ene. Tekna mener at lokale sjefer bør få større handlingsrom og myndighet til å innvilge blant annet insentiver som pendling. Lokale vurderinger bør også være tilstrekkelig for å tilrettelegge for kompetanseheving.

Tekna har, som nevnt innledningsvis, over 86 000 medlemmer. Over 50 000 av disse medlemmene arbeider i privat sektor og har der helt andre lønnsbetingelser enn det som tradisjonelt har blitt tilbudt i offentlig, og særlig statlig sektor.

Tekna har, sammen med øvrige foreninger i Akademikerne, i mange år arbeidet for en modernisering av avtaleverket i statlig sektor. Arbeidsgivere i statlig sektor, herunder forsvarssektoren, etterspør i økende grad arbeidstakere med høyere utdanning. Dette gjør også arbeidstakere i privat sektor. I en slik konkurransesituasjon er det avgjørende at staten klarer å være konkurransedyktig i jakten på kompetanse. Akademikerne har hatt egen hovedtariffavtale med staten siden 2016 og mye er modernisert og forbedret i vår avtale. Men mye gjenstår fortsatt når det gjelder å være konkurransedyktige på lønn. Skal forsvarssektoren klare å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse, må de også være konkurransedyktige på lønn over tid.

Pensjon

Tekna mener at Forsvarets pensjonssystem må endres. I dag inngår kun grunnlønnen i pensjonsgrunnlaget. Tekna mener at ulike former for variable tillegg må inngå, for å forhindre at pensjonsgrunnlaget blir for lavt sammenlignet med total lønn. Dette vil også kunne virke positivt inn på ståtiden i Forsvaret.

Forsvarets forhold til stillingshjemler

Avslutningsvis mener Tekna at rapporten mangler en diskusjon om Forsvarets praksis i forhold til stillingshjemler. I dag er inntrykket at Forsvaret styres etter hvor mange stillingshjemler man har, og ikke etter oppdraget de skal løse. Det fører til betydelige bemanningsutfordringer, og kan være med å forsinke omstillingen som Forsvaret står overfor. Forsvaret har først og fremst behov for mer personell.

Teknas erfaring er at det fortsatt er utstrakt bruk av konsulenter på lengre arbeidskontrakter, særlig innen IKT-området. Dette er en uheldig og unødig bruk av ressurser som også bidrar til å redusere kompetansen til forsvarspersonalet. Tekna mener derfor at det vil være formålstjenlig å se på Forsvarets stillingshjemmel, og redusere konsulentbruken.

Med vennlig hilsen

Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening


Line Henriette Holten
generalsekretær