

Implementerings- og milepælsplan

Ordning for militært tilsatte

7. oktober 2015

Innhold

1	Innledning.....	3
1.1	Hensikt og formål	3
1.2	Mål og delmål.....	3
1.3	Ønskede effekter	3
1.4	Bakgrunn.....	4
1.5	Begrepsavklaringer og definisjoner.....	4
1.6	Implementering	5
1.7	Milepælsplan	6
1.8	Juridiske forhold.....	7
2	Ordning for militært tilsatte	7
2.1	Prinsipielle skiller og karakteristika for OF og OR.....	7
2.2	Hovedelementene i «Ordning for militært tilsatte».....	8
2.2.1	Tilsetting.....	9
2.2.2	Disponeringsordning	9
2.2.3	Avansementsordning	10
2.2.4	Utdanningsordning	11
2.3	Spesielle kategorier militært tilsatte	12
3	Implementeringsplan.....	12
3.1	Overgangsordninger for dagens tilsatte.....	12
3.1.1	Endring av tjenestevilkår/Tilsettingsvilkår	12
3.1.2	Arbeidsavtaler med nye tilsettingsvilkår.....	13
3.2	Konvertering som følge av overgang til ny ordning	14
3.2.1	Konvertering av personellkategori	14
3.2.2	Konvertering av grad	15
3.3	Konvertering av kategori gjennom villighet	15
4	Ved omstillinger	16
5	Omstilling av Forsvarets struktur	18

1 Innledning

1.1 Hensikt og formål

Hensikten med den nye ordningen er å legge grunnlaget for en balansert personellstruktur som styrker den operative evnen. En fleksibel og helhetlig ordning skal gi Forsvaret større muligheter for styring av kompetanse. Målet er å sikre nødvendige rammebetingelser for å utvikle godt kvalifiserte profesjonsutøvere som dekker Forsvarets behov.

Hensikten med implementeringsplanen er å sikre at ordningen for militært tilsatte blir implementert 1. januar 2016 og er ferdig implementert senest ved utgangen av 2020. Implementeringen skal skje så raskt som mulig med nødvendig kvalitet. Implementeringen skal øke Forsvarets operative evne og samtidig unngå unødvendig tap av kompetanse i implementeringsperioden.

Dette dokumentet gir strategiske føringer og fastsetter rammer for overgang fra dagens befals- og vervedordning til militærordningen. Militærordningen skal startes implementert 1. januar 2016 og være ferdig implementert senest ved utgangen av 2020. Skifte av ordninger medfører overgang fra et enhetsbefals karrieresystem, til to tilpassede og komplementære karrieresystemer.

Ledere på alle nivå skal arbeide aktivt for å oppnå målsettingen om styrket operativ evne ved innføring av militærordningen.

1.2 Mål og delmål

Styrke operativ evne gjennom

- Opprettholde god rekruttering
- Bredere rekrutteringsgrunnlag
- Øke ståtid og erfaringsnivå
- Styrke militær fagkompetanse på alle nivå
- Tilpasse og effektivisere utdannings- og karrieresystemer i forhold til Forsvarets behov

1.3 Ønskede effekter

Økt kompleksitet i systemer og operasjonsmønstre samt utviklingstrekk i samfunnet for øvrig medfører økte krav til spesialisering. Ordningen legger grunnlaget for i større grad å utvikle militære profesjonsutøvere i tråd med Forsvarets behov, og i takt med samfunnsmessige og militære utviklingstrekk. Den baserer seg på differensierte og kompetanseorienterte løsninger for å rekruttere, anvende og utvikle et større kompetansemangfold. Harmonisering, fleksibilitet og forenklinger i forvaltnings-systemene er sentrale prinsipper for å gi grunnlag for en mer ressurseffektiv

personellforvaltning, samt for å øke Forsvarets handlingsrom til å trekke på samfunnets totale kompetansebeholdning.

Ordning for militært tilsatte skal gi grunnlag for:

- Felles forvaltning og styring av alt militært tilsatt personell
- Økt kontinuitet og erfaring
- Kompetanse er styrende for tilsettingsforholdets lengde
- Tilpassede karriere- og utdanningsløp
- Økt evne til kompetansestyring
- Økt fleksibilitet
- Forenklet forvaltning

1.4 Bakgrunn

Stortinget vedtok «Ordning for militært tilsatte» 12. juni 2015. Stortinget har fastsatt at ordningen skal gjøres gjeldende fra 1. januar 2016 og skal være ferdig implementert innen utgangen av 2020.

Forsvarsdepartementet ga 6. juli 2015 ut «Retningslinjer for personellforvaltning i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (forsvarssektoren). Dokumentet anses som en instruks med hjemmel i er forsvarspersonelloven § 4 fjerde og femte ledd. Retningslinjene erstatter direktiv for implementering av lov om personell i Forsvaret og justert befalsordning fra 2004.

Det overordnede formålet med ordninger for militært tilsatte skal sikre nødvendige rammebetingelser for å utvikle godt kvalifiserte profesjonsutøvere som dekker sektorens behov (St meld 14).

Forsvaret er helt avhengig av et kompetent og dyktig personellkorps som kan ivareta operative oppgaver og videreutvikle den militære profesjon.

1.5 Begrepsavklaringer og definisjoner

Følgende legges til grunn for sentrale begreper i dette dokumentet:

- Med *overgangsordninger* menes ordninger som legger til rette for en overgang fra dagens befalsordning med enhetsbefal til ny militærordning med to befalskategorier.
- Med (*militære*) *personellkategorier* menes OF (offiserer) og OR (grenaderer, konstabler og befall).
- *OF* er forkortelse for officer og er NATO- betegnelse for et gradssystem for offiserer.
- *OR* er forkortelse for other ranks (andre grader) og er NATO- betegnelse for et gradssystem for øvrige militært tilsatte (grenaderer, konstabler og befall).

- *Aldersuavhengig kompetanse* er kompetanse som er anvendbar i en livslang karriere frem til pensjonsalder.
- *Tjenestevilkår* beskriver dagens sammenheng mellom personellkategori og tilsetningsvilkår (yrkesbefal, avdelingsbefal, vervede).
- *Tilsetningsvilkår* beskriver i dette dokumentet hvilke vilkår den enkelte er tilsatt med, fast tilsetting til henholdsvis 35 eller 60 år, eller midlertidig tilsetting.
- *Disponering* er beordring av personell mellom stillinger og tjenestesteder. Disponering har til hensikt å bidra til at den kompetansen som blir anskaffet eller utviklet, faktisk blir brukt og kommer til nytte på en optimal måte.
- *Beordringssystem* innebærer at personell i gradsspennet OR 2-6 og OF 1-2 beordres til avdeling, tjenestested og fagfelt basert på Forsvarets behov. Tid på beordringssystemet er avgrenset av grad og/eller alder. Alt personell skal over på et søknadssystem ved fylte 38 år.
- *Søknadssystem* innebærer at personell i gradsspennet OR 7-9 og OF 3-9 eller personell fylt 38 år søker stilling basert på villighet.
- *Avansement* er i denne sammenheng opprykk i grad. Avansementsordningen regulerer personellens opprykk i den militære gradsstrukturen.
- *Normalavansement* er direkte opprykk i grad uten stillingsendring basert på objektive kriterier og uten søknad.

1.6 Implementering

Implementeringen er omfattende og krever en systematisk og langsiktig tilnærming. Gjennom implementeringen kreves et aktivt lederskap og en proaktiv forvaltning som evner å operasjonalisere, integrere og sette i verk ordningen. Ledere på alle nivå skal søke en god kommunikasjon med sine medarbeidere om relevante muligheter og begrensninger (ref oppdrag gitt i DL 2013005382-83, samt FSJ VP R&T nr 5).

Implementeringen må kontinuerlig evalueres og tilpasses for å oppnå ønsket effekt.

Implementeringen må ses i sammenheng med kommende langtidsplan slik at det er en mest mulig helhetlig og kosteffektiv prosess.

Systemene og forvaltningsbestemmelsene rundt militærordningen er under utvikling i henhold til denne planen.

Omfanget og kompleksiteten vil være forskjellig for de fire hovedelementene: tilsetting, disponering, avansement og utdanning.

Personellstrukturen skal dreies i tråd med de nye personellkategoriene og karriereveiene. Forsvarssjefen leverte 1. oktober 2015 sitt fagmilitære råd til Forsvarsministeren og Forsvaret vil i 2016 få en ny langtidsplan som kan gi organisasjonen en ny innretning. Dreiningen i personellstrukturen må derfor ses i sammenheng med utvikling av nye kapabiliteter, strukturelementer og organisatoriske endringer i Forsvaret. Strukturen må i en tidlig fase av implementeringen gjennomgå

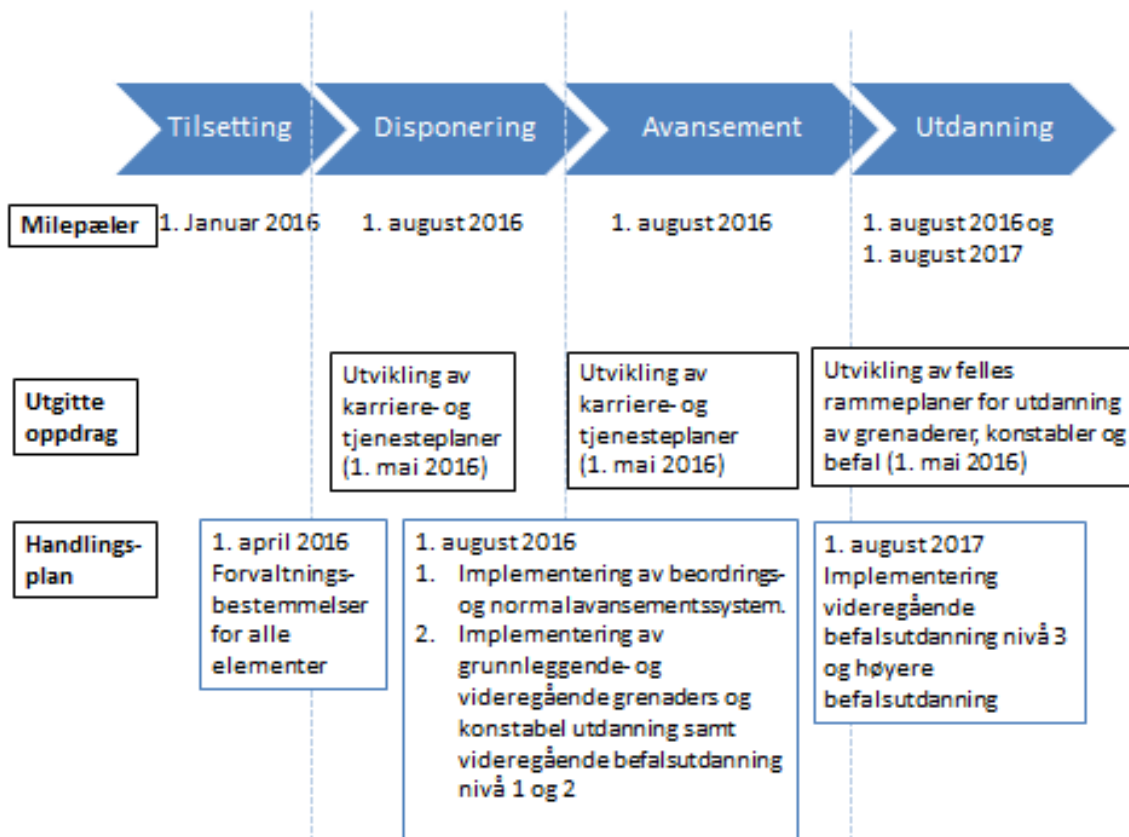
for å identifisere hvilke stillinger som skal knyttes til de respektive personellkategoriene. Dette arbeidet må ses i sammenheng med langtidsplanen.

Den kulturelle dimensjonen er en vesentlig faktor som vil påvirke både implementeringen og hvordan militærordningen vil fungere over tid. Forsvarets kultur er i dag i stor grad knyttet til enhetsbefalsordningen og offiserenes rolle. Det blir derfor viktig å skape bevisstgjøring omkring spesialistkorpsets rolle og hvordan offiserer, befal, grenaderer og konstabler skal utfylle hverandre på alle nivå i organisasjonen. En kultur som bygger på gjensidig respekt og forståelse vil være en forutsetning for at militærordningen skal fungere etter intensjonen. Denne kulturen må utvikles over tid som følge av målrettede tiltak samt modning og refleksjon. Her hviler et spesielt ansvar på ledere på alle nivå for å utvikle en sunn og god kultur bygget på Forsvarets verdigrunnlag som vektlegger gjensidig respekt og ansvar. Militærordningen legger til rette for et større innslag av mangfold.

Under implementeringen skal det fokuseres på å rekruttere, motivere og utvikle kvinner inn som en del av begge personellkategorier.

Både det strukturelle og kulturelle perspektivet er dynamisk og vil være mer eller mindre i kontinuerlig utvikling, også etter at ordningen er implementert. Dette krever et vedvarende fokus på endringsledelse og ledelse av mangfold.

1.7 Milepælsplan



1.8 Juridiske forhold

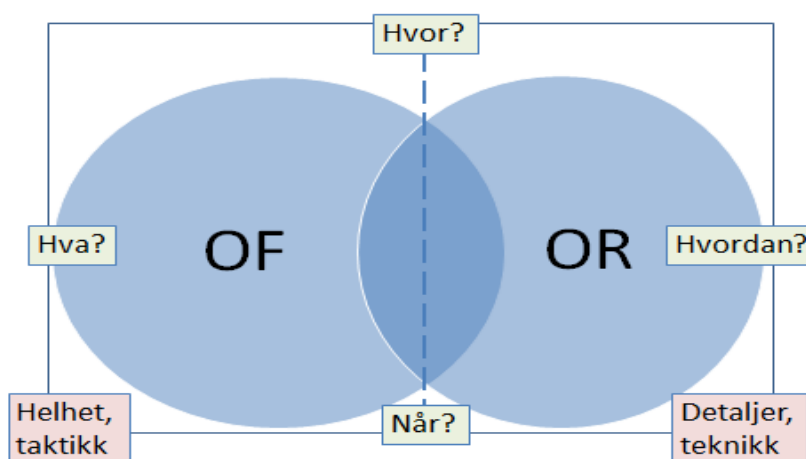
Så lenge tilsetningsvilkårene og arbeidsoppgavene er uendret er Forsvarets handlingsrom til å omdisponere personell til stillinger i ny ordning regulert i forsvarspersonelloven § 4. Grunnlønn og gradsnivå skal ikke reduseres som følge av at personellet konverteres over i andre personellkategorier. Det skal være tilsvarende lønns- og gradsnivå så lenge personellet ikke selv søker seg over i stillinger på et lavere nivå. Offiserer som konverteres skal gis en OR-grad som tilsvarer nivået på den offisersgraden de innehar på konverteringstidspunktet, uavhengig av stillingens fastsatte gradsnivå i strukturen.

2 Ordning for militært tilsatte

2.1 Prinsipielle skiller og karakteristika for OF og OR

Implementeringen og innføringen av et helhetlig system bestående av tilpassede karriereveier for grenaderer, konstabler og befal samt offiserer ivaretar og utvikler erfaringsbasert kompetanse, spisset mot dybdeinnsikt og spesialisering. En innføring fordrer en kulturell endring, spesielt for dagens enhetsbefal.

En forutsetning for å lykkes med en innføring av et OF- og OR-korps er at det etableres en gjensidig respekt for hverandres komplementære (utfyllende) kompetanse. I et kompetanse-system er ikke den ene eller andre kompetansen foretrukket fremfor den andre. De er likestilte, likeverdige og utfyllende, men vil utøve forskjellige arbeidsoppgaver og roller. Til sammen skal de forskjellige personellkategoriene bidra til å styrke Forsvarets operative evne. Overgangen til to komplementære karrieresystemer og personellkategorier vil innebære en endring og rendyrking av arbeidsoppgaver og roller.



Modell 1: Funksjonelle forskjeller

Det er viktig med en felles, prinsipiell, forståelse av hvilken kompetansesøyle (OF eller OR) personellet vil tilhøre i fremtiden. De prinsipielle skillene mellom OF og OR er vist i tabell 1.

OF	OR
<ul style="list-style-type: none"> • Ledelse, kommando og kontroll • Breddekompetanse og helhetsforståelse • Militær akademisk utdanning, evt sivil tilleggsutdanning 	<ul style="list-style-type: none"> • Utøvende lederskap • Dybdekompetanse innen definerte områder • Erfaringsbasert kompetanse, fagutdanning og evt ikke- militær akademisk utdanning

Tabell 1: Prinsipielle skiller OF og OR

For å skape en felles forståelse er det formålstjenlig og nødvendig å knytte noen kjennetegn til de prinsipielle skillene (tabell 2).

OF 1-9 Offiserer	OR 5-9 Befal	OR 2-4 Grenaderer og konstabler
Ledelse, kommando og kontroll	Utøvende lederskap	Oppfølgende lederskap (OR 4)
Breddekompetanse	Dybdekompetanse	Dybdekompetanse
Militær akademisk utdanning	Fagutdanning eller funksjonsrettet akademisk utdanning	Fagutdanning eller funksjonsrettet akademisk utdanning
Fagkompetanse	Fagspesialister	Fagspesialister
Sette sammen og føre kommando over flere funksjonelle enheter	Utvikling og ledelse av funksjonelle enheter	Del av funksjonelle enheter
Operasjonell kompleksitet	Faglig kompleksitet	Faglig kompleksitet
Vertikal karriere	Horisontal- og fagkarriere	Horisontal- og fagkarriere

Tabell 2: Kjennetegn OF og OR

Skillet går primært på militær akademisk utdanning samt lederrollen. Kjennetegnene er av prinsipiell karakter. Det utelukker ikke horisontale karrierer i OF og vertikale for spesialistkorpset. OF vil ha behov for dybdekompetanse, spesielt i starten av sin karriere og OR vil ha behov for mer breddekompetanse etter hvert som de stiger i gradene eller de organisatoriske nivåene. For flere av OR stillingene vil det være flere funksjonsområder som i liten grad vil utøve ledelse.

2.2 Hovedelementene i «Ordning for militært tilsatte»

Ordning for militært tilsatte består av fire hovedelementer.

- Tilsetting
- Disponering
- Avansement
- Utdanning

Innholdet i de ulike hovedelementene er vurdert opp imot hva som må implementeres i forbindelse med avvikling av dagens ordning, og innføring av Militærordningen samt hvilke elementer som kan komme noe senere i implementeringsløpet for å ivareta nødvendig kvalitet i implementeringen.

2.2.1 Tilsetting

Ved innføring av ny ordning vil oppbygningen av tilsettingsvilkårene endres. Dagens tjenestevilkår yrkesbefal, avdelingsbefal og vervede vil bli borte og erstattes av:

- Fast tilsetting til 35 år (T-35), med en bonusordning tilsvarende dagens
- fast tilsetting til 60 år (T-60)
- og midlertidig tilsetting iht tjml.

Disse tilsettingsvilkårene vil gjelde uavhengig av militær personellkategori (OF/OR).

Ordnningen gir grunnlag for en økning i andelen som kan tilbys tilsetting til 60 år. Så snart ordningen er innført 1. januar 2016 kan den enkelte, ut fra kompetanse og Forsvarets behov bli gitt tilbud om tilsetting til 60 år. Tilsetting til 60 år skal behandles i FSJ råd og kan ikke delegeres (ref FDs Retningslinjer, pkt 4.3.1). Det tilstås ingen bonus for personell som får tilsetting på T-60.

2.2.2 Disponeringsordning

Disponeringsordningen er det viktigste virkemidlet for målrettet styring og utvikling av personell og kompetanse i tråd med Forsvarets behov. Ordnningen legger til rette for å kunne bemanne hele strukturen, og er premissgivende for personellets egen kompetanse- og karriereutvikling.

Grunnpilaren i disponeringsordningen er plikten til å la seg disponere til stilling i Norge og utlandet i samsvar med forsvarets behov, jf. fpl § 7. Plikten gjelder alle militært tilsatte. Disponeringsordningen legger opp til en todelt forvaltning, med et beordringssystem og et søknadssystem. Begge systemene skal bidra til å styre kompetansen i tråd med karriere- og tjenesteplaner for Forsvarets respektive fagområder. For både individ og organisasjon, vil det i mange sammenhenger være hensiktsmessig at hele, eller store deler av, karrieren kan gjøres innenfor et og samme tjenesteområde. Karriere- og tjenesteplaner skal derfor legge til rette for slike muligheter. Det er et mål at disponeringsordningen, og forvaltningen av denne, skal bidra til økt forutsigbarhet og kontinuitet.

Beordringssystemet legger i stor grad karriere- og tjenesteplanene til grunn. Utvikling og utarbeidelse av nye karriere- og tjenesteplaner for grenaderer, konstabler, befal og offiserer slutføres 1. mai 2016 (ref DL 2013005382-83).

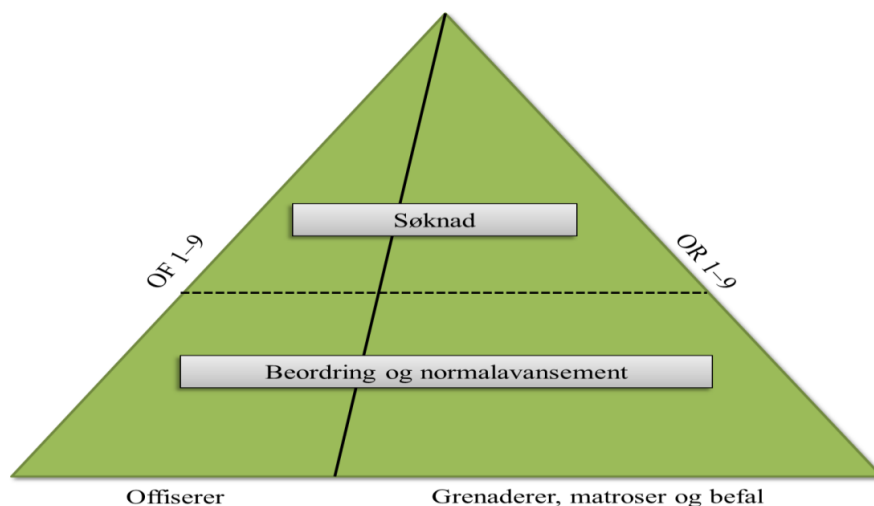
Beordringssystemet implementeres 1. august 2016. Frem til beordringssystemet er implementert er personellet, som i dag, på et søknadssystem.

2.2.3 Avansementsordning

Avansementsordningen regulerer opprykk innenfor det militære gradssystemet, og er en sentral mekanisme for å opprettholde en balansert gradsstruktur.

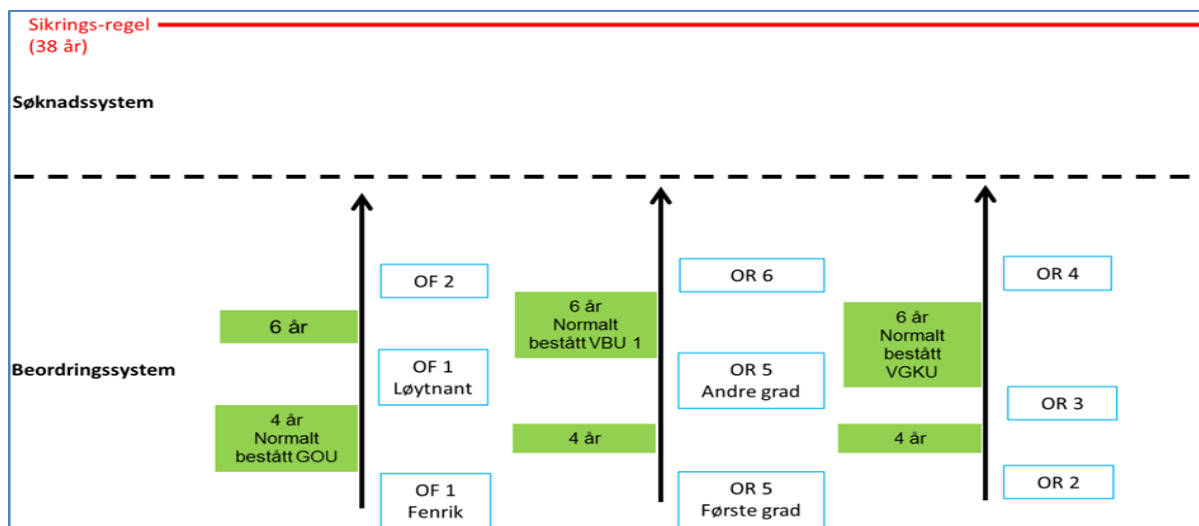
Avansementsordningen er i likhet med disponeringsordningen todelt, og skiller mellom normalavansement og søknad. Disponerings- og avansementsordningen henger nøye sammen, jf. Figur 1.

Normalavansement knyttes mot beordringssystemet på gradsnivåene til og med OF 2 og OR 6. Det er det samme søknadssystem som regulerer både disponering og avansement fra og med OF 3 og OR 7.



Figur 1 Sammenheng og overgang mellom beordringssystem/normalavansement og søknadssystem.

Kriterier for normalavansement er fastsatt av FD gjennom retningslinjene (se tabell 5).



Tabell 5: Kriterier for normalavansement

Normalopprykk forutsetter at personellet anses som kvalifisert for opprykk.

Arbeidsgiver kan velge ikke å gi opprykk til personell som ikke anses å være kvalifisert. Dette forutsetter at den enkelte gjennom sine medarbeidersamtaler har blitt gjort oppmerksom på dette og fått muligheten til gjøre noe med det.

Normalopprykk skal også kunne forseres hvis personellet har annen type utdanning og erfaring som tilsier det. I slike tilfeller skal det legges særlig vekt på potensial, talent og personlige egenskaper.

Partene vil utforme bestemmelser som godskriver tidligere gradsansiennitet ved overgang fra grenader/konstabel til befal eller offiser, samt der personellet har annen type utdanning og/eller erfaring som tilsier det.

Hovedregelen i søknadssystemet er at personellet gis opprykk etter fast disponering i stilling med høyere grad.

2.2.4 Utdanningsordning

Hensikten med utdanningsordningen er å tilføre Forsvaret den militærfaglige kompetansen som er nødvendig og hensiktsmessig for å kunne oppnå overordnede mål og løse sentrale oppgaver. Den regulerer den nivådannende profesjonsutdanningen som skal kvalifisere personellet til stillinger på forskjellige gradsnivå.

For befal, grenaderer og konstabler innebærer det en ny og systematisk profesjonsutdanning utover den grunnutdanningen de får i dag. For offiserer vil det bli få endringer utover dagens utdanningsordning.

Forsvaret planlegger en to-delt implementering av utdanningsordningen for befal, grenaderer og konstabler. Grunnleggende- og videregående grenaders- og konstabelutdanning (GGK og VGK) samt videregående befalsutdanning (VBU) nivå 1 og 2 er planlagt iverksatt utdanningsåret 2016-17. Videregående befalsutdanning (VBU)

nivå 3 og høyere befalsutdanning (HBU) er planlagt iverksatt fra utdanningsåret 2017-18(ref DL 2013005382-83).

2.3 Spesielle kategorier militært tilsatte

Dagens spesielle kategorier yrkesbefal vil videreføres og videreutvikles. I dag kreves normalt at de innehar en mastergrad eller høyere. Kravet til utdanning endres til relevant bachelor eller høyere og kategorien benevnes spesielle kategorier militært tilsatte (SKMT). Endringen gir videre fleksibilitet til å vurdere hvorvidt hele eller deler av kategorien har behov for en befals- eller offisersutdanning. SKMT fører ikke normal kommando og er søknadsberettiget til stillinger innen eget fagområde. Ut fra Forsvarets behov vil det være mulig å tilsette denne kategorien både innen OF og OR kompetansesøylen.

3 Implementeringsplan

Implementeringsplanen kan i grovt deles i to; Den strukturelle omstillingen av produksjon- og styrkestruktur, og overgangsordninger for dagens tilsatte.

Overgangsordningene for å gå fra et gradssystem til en ordning med to gradssystemer og kompetansesøyler, vil opphøre ved utgangen av 2020. Eventuelt gjenstående personell vil da overføres til det gradssystemet den enkelte er kvalifisert for. Personell født før, eller i, 1963 beholder nåværende kompetansesøyle så fremt personellet ikke søker stillinger med annen personellkategori.

3.1 Overgangsordninger for dagens tilsatte

Overgangen for dagens tilsatte omhandler to forhold: Endring av tjenestevilkår og konvertering til to militære personellkategorier (OF/OR).

3.1.1 Endring av tjenestevilkår/Tilsetningsvilkår

Ved innføring av ny ordning vil oppbygningen av tilsetningsvilkårene endres. Dagens tjenestevilkår yrkesbefal, avdelingsbefal og vervede vil bli borte og erstattes av:

- Fast tilsetning til 35 år (T-35), med en bonusordning tilsvarende dagens
- fast tilsetning til 60 år (T-60)
- og midlertidig tilsetning iht tjml.

Disse tilsetningsvilkårene vil gjelde uavhengig av militær personellkategori (OF/OR). Hvilken kompetansesøyle personellet vil tilhøre skal vurderes ut fra kompetanse, ref pkt 3.2. Personell videreføres til ny struktur med minimum samme vilkår som tidligere. Det skal være tilsvarende lønns- og gradsnivå så lenge personellet ikke selv søker seg over i stillinger på et lavere nivå.

Ordningen gir grunnlag for en økning i andelen som kan tilbys tilsetning til 60 år. Når ordningen er innført 1. januar 2016 kan den enkelte, ut fra kompetanse og Forsvarets behov bli gitt tilbud om tilsetning til 60 år. En tilsetning til 60 år skal behandles i FSJ råd og kan ikke delegeres (ref FDs Retningslinjer, pkt 4.3.1). Det tilstås ingen bonus for personell som får fast tilsetning til 60 år.

3.1.2 Arbeidsavtaler med nye tilsetningsvilkår

FPVS vil utstede nye arbeidsavtaler med tilsetningsvilkår for militære så snart som praktisk mulig. Personell som er midlertidig tilsatt vil ikke omfattes av nye tilsetningsvilkår. Midlertidig tilsetning videreføres som i dag, og skal kun unntaksvis nyttes.

Vervede (grenaderer og matroser)

Ved implementering av ordning for militært tilsatte vil dagens tjenestevilkår med åremålskontrakter avsluttes og overføres nytt tilsetningsvilkår med fast tilsetning til 35 år (T-35). Benevnelsen matroser vil erstattes av konstabler.

For vervede tilsatt ved avdelinger som er besluttet nedlagt vil dagens tjenestevilkår (åremål) være gjeldene ut kontrakten og håndteres gjennom omstillingsprosesser for de berørte avdelinger.

For tillitsvalgte i Tillitsmannsorganisasjonen (TMO) vil dagens tjenestevilkår (åremål) være gjeldende ut kontrakten og vil i fremtiden erstattes av midlertidig tilsetning.

DIFene skal informere vervede innen 1. desember 2015. Tjenesteansiennitet for tiden som vervet medberegnes i bonusgrunnlaget for T-35. Ut fra Forsvarets behov kan den enkelte med aldersuavhengig kompetanse gis tilbud om tilsetning til T-60 (ref pkt 3.1.1).

Ved å øke ståtiden videreføres kompetansen og vi oppnår økt kompetanse på de lavere OR gradene gjennom erfaring, spesialisering og dybdekompetanse.

Avdelingsbefal

Eksisterende tjenestevilkår for avdelingsbefal avsluttes og personellet overføres til nytt tilsetningsvilkår med fast tilsetning til 35 år (T-35). Personellet beholder bonusrettigheter som for dagens ordning. Ut fra Forsvarets behov kan den enkelte med aldersuavhengig kompetanse gis tilbud om tilsetning til T-60 sammen med tilbud om konvertering til OR eller fremmes for realkompetansevurdering for konvertering til OF.

Yrkesbefal

Ved implementering av ordning for militært tilsatte vil dagens tjenestevilkår for yrkesbefal avsluttes og personellet overføres til nytt tilsetningsvilkår med fast tilsetning

til 60 år (T-60). Ut fra Forsvarets behov kan den enkelte avgi villighet for konvertering til OR.

3.2 Konvertering som følge av overgang til ny ordning

3.2.1 Konvertering av personellkategori

Grunnlaget for konvertering er normalt basert på utdanning. Ut fra prinsippet av at det som skiller OR og OF er militær akademisk utdanning (GOU) er det utledet et konverteringsgrunnlag for å skille de to kompetansesøylene (OF og OR).

• Fullført og bestått krigsskole	OF 1-9
• Sivil akademisk kompetanse + KS kval • Totalt studiepoeng > 180	OF 1-9
• Erfaringsbasert kompetanse + KS kval (Kan fremmes for realkompetansevurdering OF/OR)	OR 5-9
• Sivil akademisk kompetanse + GBU (Kan fremmes for realkompetansevurdering OF/OR)	OR 5-9
• Erfaringsbasert kompetanse + GBU (Kan fremmes for realkompetansevurdering OF/OR)	OR 5-9
• Sivil akademisk kompetanse + GSU	OR 2-4
• Erfaringsbasert kompetanse + GSU	OR 2-4

Tabell 3: Konverteringsgrunnlag kompetanse

Det prinsipielle kompetanseskillet mellom OF og OR går mellom de som har krigsskole eller sivil akademisk kompetanse samt offisersutdanning gjennom krigsskolens kvalifiseringskurs (KVK). Personell som har sivil akademisk kompetanse, og etter gjennomført og bestått KVK, har 180 stp vil normalt være i en OF kompetansesøyle. De med erfaringsbasert kompetanse og kvalifiseringskurs normalt vil være i en OR kompetansesøyle. Samtidig er det flere stillinger og kompetanseområder i dag, som det først og fremst er sertifikatkrav, som ikke er studiepoeng givende, som er grunnlaget for jobb- og funksjonsutførelsen og som kan være noe av grunnlaget for den ledelse, kommando og kontroll som skal utføres. Unntak fra konverteringsgrunnlaget kan gjøres basert på realkompetansevurdering for den enkelte opp mot forsvarrets behov.

Ved overgang fra dagens, til ny, personellordning etableres det et system for å sikre lik vurdering av den enkeltes kompetanse i forhold til plassering i respektive kompetansesøyle. Personell som mener at de gjennom sin utdanning og

tjenesteerfaring tilhører en kompetansesøyle som avviker fra konverteringsgrunnlaget for kompetanse kan fremme en begrunnet søknad om å få gjennomført en realkompetansevurdering opp mot kompetansesøylene. Forsvarets behov skal være styrende. Søknaden fremmes tjenestevei til Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) for saksbehandling og realkompetansevurdering.

3.2.2 Konvertering av grad

Ut fra erfaring og kompetanse er det utledet en konverteringstabell fra dagens enhetsbefalsordning, til to komplementære karrieresystemer og personellkategorier. Det tas utgangspunkt i gjeldende grad som grenader, konstabel, befal eller offiser for å konvertere inn i nye grader. Tabellen nyttes for å gjennomføre en innplassering eller flat overføring av personell, fra dagens ordning og struktur, til ny ordning og struktur. Kriterier for normalavansement er fastslått av FD gjennom «Retningslinjer for personellforvaltning i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (forsvarssektoren)», (pkt 4.5.1, tabell 2). Gjennom konvertering til nytt gradssystem skal også gradsplassering kunne forseres hvis personellet har annen type utdanning og erfaring som tilsier det.

Partene vil utforme bestemmelser som godskriver tidligere gradsansiennitet ved overgang fra grenader/konstabel til befal eller offiser, samt der personellet har annen type utdanning og/eller erfaring som tilsier det.

OR 2	OR 2
OR 3	OR 3
OR 4	OR 4
OR 5	OR 5
OF 1 fenrik	OR 5+
OF 1 løytnant	OR 6
OF 2 (kaptein/kapteinløytnant)	OR 7
OF 3 (major/orlogskaptein)	OR 8

Tabell 4: Konverteringstabell mellom gradssystemer

OR 9 nyttes ikke som konverteringsgrunnlag. Stillinger med OR 9 grad kunngjøres og tilsettes gjennom søknad.

3.3 Konvertering av kategori gjennom villighet

Bruk av villighet skal legges til grunn for konvertering i overgangsperioden.

Konvertering skjer ved villighet gjennom følgende mekanismer:

- Eget ønske gjennom villighet til å bytte kategori i stilling
- Gjennom søknad og disponering i stilling som har annen kategori
- Ved endret tilsetningsvilkår som krever bytte av kategori
- Innplassering, etter villighet, ved omstilling
- Nytilsetting/rerekruttering

Militært tilsatte født før, eller i, 1963 beholder nåværende kompetansesøyle så fremt personellet ikke søker stillinger med annen personellkategori.

Arbeidsgiver må aktivt drive veiledning og medarbeiderutvikling i implementeringsperioden for at personellet skal kunne kvalifisere seg til relevante stillinger.

4 Ved omstillinger

Arbeidsgiver står fritt til å omdisponere personell til stillinger med tilsvarende grad i ny ordning, jf. forsvarspersonelloven § 4 og tjml § 12, så lenge tilsetningsvilkårene og «stillingens grunnpreg» er uendret. Overgang fra en personellkategori til en annen (OF/OR) er i seg selv ingen omstillingsprosess.

Det vises til forvaltningsbestemmelser gitt i Forsvarets personellhåndbok (FPH) del b – Forvaltning av befal, datert 1. juli 2014, Punkt 4.1.5 - Disponering av personell ved organisasjonsendringer og identifisering av overtallig personell.

I forbindelse med krav om innplassering i et innplasseringsløp, jf henvisning i avsnitt over, skal arbeidstakers samtykke til konvertering av personellkategori dokumenteres ved villighet (villighetserklæring). Der personellet motsetter seg innplassering i fase 1, overføres personellet til fase 2 i omstillingen.

Kriteriene for, og gjennomføringen av en innplasseringsprosess skal drøftes iht HA/TA § 12.

Organisasjonsmessige endringer kan blant annet berøre stillinger, arbeidsoppgaver og geografisk lokalisering. Ved endringer som berører personellet er det viktig at deres rettigheter ivaretas på en saklig, forsvarlig og rettferdig måte.

Ved å gjennomføre et personelløp som innplasserer personell i ny organisasjonsstruktur, vil man også synliggjøre overtallighet som følge av

organisasjonsendringene. Personell som ikke blir omdisponert i ny organisasjon etter gjeldende regler, vil være å anse som overtallig personell (befal uten stilling).

Innplassering i identisk stilling (fase 1)

Dersom en eller flere stillinger blir endret ved omorganisering, har fast disponert befal både rett og plikt til å følge den nye stillingen, dersom arbeidsoppgavene i denne stillingen i vesentlig grad blir videreført i ny organisering av virksomheten. Dette følger ikke direkte av ordlyden i tjml, men følger av befalets arbeidsavtale og tilsetningsforhold.

En stilling er å anse som identisk dersom arbeidsoppgavene i vesentlig grad (50 % eller mer) kan identifiseres i stilling(er) i ny organisering. Det forutsettes normalt at befalet tilfredsstiller stillingens krav til utdanning og tjenesteerfaring for å kunne innplasseres i identisk stilling.

Hvorvidt befalets konkrete arbeidsforhold er videreført beror på en vurdering av innholdet i eksisterende stilling og stillingsinnholdet i ny organisasjon. En stilling vil ikke være identisk dersom stillingen i ny organisasjon har et annet gradsnivå eller avviker fra konverteringstabellen i dette dokumentet.

Gjennom omstillingssamtaler kommer berørt personell med forslag til stilling(er). På bakgrunn av samtalen utarbeider arbeidsgiver på lokalt nivå et forslag til konkret innplassering av berørt personell. Arbeidsgivers forslag kunngjøres og for befal som er enig i forslaget, hvor innplassering medfører konvertering av personellkategori, dokumenterer dette ved villighet (villighetserklæring). Personell som er uenig i arbeidsgivers forslag kan fremsette krav om innplassering i annen stilling, evt ivaretas gjennom fase 2, innplassering i likeverdig stilling.

Dersom kun ett befal i henhold til ovennevnte kan anses å ha rettighetskrav på stilling i ny organisering, foretar lokal sjef direkte innplassering av dette befalet etter forutgående lokal drøfting.

Dersom flere befal har rettighetskrav på samme stilling i ny organisasjon, vil realkompetanseprinsippet anvendes for vurderingen av hvilken person som skal innplasseres i stillingen. Direkte innplassering i identisk stilling i denne sammenheng foretas etter forutgående behandling i råd i tilsetnings- og disponeringssaker.

Personell som innplasseres i identisk stilling viderefører normalt opprinnelig sperrefrist mot søknad på stillinger på samme gradsnivå.

Alt personell vil ikke kunne konkurrere seg til ønsket stilling. For å ivareta personellet som ikke konkurrerer seg til stilling skal det etableres forvaltningsregler som ivaretar dette personellet.

For de øvrige fasene av omstillingen er Dreiebok for OU gjeldende.

5 Omstilling av Forsvarets struktur

Forsvaret skal snarest omstille produksjon- og styrkestruktur med utgangspunkt i ordning for militært tilsatte. Omstillingen skal følge HA/TA.

Forsvarssjefen leverte 1. oktober 2015 sitt militærfaglige råd til forsvarsministeren og Forsvaret vil i 2016 få en ny langtidsplan. Begge disse prosessene kan gi organisasjonen en ny innretning. Dreiningen i personellstrukturen må derfor ses i sammenheng med utvikling av nye kapabiliteter, strukturelementer og andre organisatoriske endringer i Forsvaret. Strukturen må i en tidlig fase av implementeringen gjennomgås for identifisere hvilke stillinger som skal knyttes til de respektive personellkategoriene. Dette arbeidet må ses i sammenheng med langtidsplanen.

Ved implementering av en ny ordning, med ny personellkategori og gradssystem, vil det være viktig å opprettholde en balansert gradsstruktur.

For å oppnå dette skal stillingseiere fremme begrunnede behov for stillinger på OR 8 og 9 nivå til FST for sentral godkjenning. For å legge til rette for kompetanseflyt mellom stillingseiere vil det ut fra behovene utarbeides rammer med fordeling av grader mellom stillingseiere.

Forsvaret skal gjennomføre en evaluering av implementeringen i 2018 og vurdere erfaringer for eventuelt justere videre implementering. Ordningen skal være fullt ut implementert i løpet av virksomhetsåret 2020.