



Selekteres de riktige personene til dagens Forsvar?

— beskrivelse av dagens seleksjonsordning til førstegangstjenesten

Hilde Kristin Teien
Anders Aandstad¹
Kristine Gulliksrud
Jan Ivar Kåsin²
Petter Køber
Finn Arne Lereggen³
Nina Rones
Terje Sagen⁴
Gaute Gjein⁴
Stein Garang³
Grete Thorsby⁵
Ole Christian Lang-Ree⁶
Christoffer Eriksen⁷
Øyvind Voie

¹Forsvarets høyskole (FHS)

²Forsvarets sanitet (FSAN) / Flymedisinsk institutt (FMI)

³Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS)

⁴Forsvarets sanitet (FSAN) / Institutt for militærmedisin og epidemiologi (IME)

⁵Forsvarsstaben (FST) / HR

⁶Forsvarets sanitet (FSAN) / Institutt for Militær Allmenmedisin (IMA)

⁷Forsvarsmateriell (FMA) Landkapasiteter

Selekteres de riktige personene til dagens Forsvar? – beskrivelse av dagens seleksjonsordning til førstegangstjenesten

Hilde Kristin Teien
Anders Aandstad¹
Kristine Gulliksrud
Jan Ivar Kåsin²
Petter Køber
Finn Arne Lereggen³
Nina Rones
Terje Sagen⁴
Gaute Gjein⁴
Stein Garang³
Grete Thorsby⁵
Ole Christian Lang-Ree⁶
Christoffer Eriksen⁷
Øyvind Voie

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)

¹Forsvarets høyskole (FHS)

²Forsvarets sanitet (FSAN) / Flymedisinsk institutt (FMI)

³Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS)

⁴Forsvarets sanitet (FSAN) / Institutt for militærmedisin og epidemiologi (IME)

⁵Forsvarsstaben (FST) / HR

⁶Forsvarets sanitet (FSAN) / Institutt for Militær Allmenntmedisin (IMA)

⁷Forsvarsmateriell (FMA) Landkapasiteter

9. september 2019

Emneord

Førstegangstjeneste
Allmenn verneplikt
Seleksjon

FFI-rapport

19/01738

Prosjektnummer

1418

ISBN

978-82-464-3227-4

Engelsk tittel

Are the most suitable personnel selected for the Armed Forces? - A description of the current selection process for the compulsory military service

Godkjenner

Øyvind Voie, *forskningsleder*
Janet M. Blatny, *forskningsdirektør*

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Opphavsrett

© Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Publikasjonen kan siteres fritt med kildehenvisning.

Sammen drag

I Norge har vi kjønnsnøytral verneplikt (allmenn verneplikt) som vil si at alle unge menn og kvinner må delta i seleksjonsprosessen til førstegangstjeneste. Førstegangstjenesten er en lovpålagt tjeneste hvor hensikten er å produsere, utvikle og forme sivile ungdommer til soldater, slik at de får rett militær kompetanse. Den todelte seleksjonsordningen skal gi Forsvaret en kvalitetssikring av personellet. I dag er seleksjonsprosessen blitt mer spisset enn tidligere, og kun ca. 10 prosent av hele ungdomskullet blir valgt til å gjennomføre førstegangstjenesten. Når stadig færre vernepliktige velges inn til førstegangstjeneste, blir seleksjonen enda viktigere enn før. Det ble derfor opprettet en arbeidsgruppe for å diskutere og studere dagens seleksjonsordning. Hovedformålet til arbeidsgruppen var å belyse og diskutere områder med forbedringspotensial innenfor dagens seleksjon, for å kunne gi Forsvaret og forsvarssektoren råd og anbefalinger om rekruttering og soldatseleksjon.

Dagens ordning gir Forsvaret et svært godt utgangspunkt for best mulig seleksjon til førstegangstjenesten. Det er imidlertid enkelte områder som med fordel kan forbedres. Det er få som jobber med seleksjon til førstegangstjenesten, og fagmyndighetene for de ulike seleksjonsmiljøene bør vurdere hvordan disse seleksjonsmiljøene ivaretas og utvikles slik at de også i framtiden kan støtte Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS) på en faglig god måte. Videre bør det komme på plass en bedre rutine for å gjøre dokumentasjonen sporbar, blant annet for å sørge for bedre informasjon om avgjørelser og retningslinjer og sikre en rettferdig seleksjon. Det anbefales at ungdommene får informasjon om Forsvaret langt tidligere i utdanningsløpet, for eksempel i ungdomsskolen, for å stille beredt til sesjon og førstegangstjenesten. Arbeidsgruppen anbefaler dessuten å undersøke om Forsvaret kan tilpasse kriteriene i egenerklæringen slik at personer som har riktig kompetanse selekteres tidlig i prosessen. Det er generelt et behov for mer forskning på bruk av ulike metoder, og det er pekt på at de teoretiske testene bør moderniseres for å sikre at menn og kvinner behandles rettferdig. Videre er det behov for å undersøke fastsetting av kravene til de vernepliktige, om de er for høye eller for lave i forhold til arbeidet som skal utføres. Med bedre arbeidskravsanalyser kunne Forsvaret vært sikrere ved fastsettelse av sine krav. Det er for omfattende å skulle utføre arbeidskravsanalyse av alle stillings- og tjenestetypene i Forsvaret. Et alternativ er å se på kravene til kun de stillingene som har mest kostbar utdanning, eller kun de mer komplekse stillingene.

De som gjennomfører dagens verneplikt, er soldater med god helse, men fortsatt faller så mange som ca. 14 prosent fra. Det kan være at dette er et tall som Forsvaret må akseptere og ta høyde for ved innrykk. Alternativt må Forsvaret vurdere om tiltak kan hindre tilpasningsproblemer, skader og tap av motivasjon. Arbeidsgruppen anbefaler at Forsvarets sanitet (FSAN) analyserer tidligere tall, og undersøker nærmere endring av motivasjon i rekruttperioden. Gruppen anbefaler videre at personellet med mest erfaring utdanner de vernepliktige, spesielt under rekruttperioden.

Ytterligere forbedringer av seleksjonsprosessen kan bidra til at dagens allerede gode ordning optimaliseres, at fratallet reduseres og at Forsvaret får de best egnede personene i tjenesten.

Summary

Norway have gender-neutral conscription (universal conscription), which means that all young men and women are included in the selection process for the compulsory military service. The purpose of the military service is to produce, develop and shape civilian youth into soldiers with the proper military skills. The goal of the two-part selection process is a quality assurance of the Armed Forces personnel. Today, only approximately 10 percent of the entire youth population are selected, and therefore the selection process is even more important than before. A working group was established to study and discuss the present selection process. The main purpose was to elucidate and discuss potential areas of improvement and to give the Norwegian Armed Forces and the defence sector advice and recommendations on recruitment and soldier selection.

Although the current selection process works very well, it still has some room for improvement. Only a few people work with selection for the compulsory military service, and the authorities should consider if this is adequate for managing and developing the selection process further. A routine for traceable documentation should be established within the selection system in order to ensure a fair selection and that information on decisions and regulations are distributed. The working group recommends that youth receive information about the Armed Forces at a much earlier stage, maybe as early as in junior high school. The group also recommends an investigation on whether the Armed Forces can improve the criteria in the self-declaration. This can secure personnel with the right competence at an early stage. There is generally a need for more research on the different methods used in the selection process, as well as modernisation of theoretical tests to ensure that men and women are fairly treated. There is a need to examine the conscript requirements. Were they too low or too high? Improved military job requirement analyses could help the Armed Forces optimizing their conscript requirements. One alternative is to carry out analyses for the jobs with the most expensive education only, or the more complex positions only.

The conscripts carrying out the compulsory military training today are soldiers in good health. Still, approximately 14 percent drop out. Is this something the Armed Forces must accept, or should they consider different measures to prevent adjustment problems, injuries, and loss of motivation? The working group recommends that the Armed Forces' Joint Medical Services analyses previous data and investigates the changes in motivation during the recruit training school. The group also recommends that the conscripts are educated by experienced personnel, especially during the recruit training.

Improvements can contribute to optimize an already good selection process, reduce drop out and ensure that the Norwegian Armed Forces select the most suitable personnel in the service.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
Forord	8
Definisjoner	9
1 Innledning	13
2 Hovedformål	14
2.1 Avgrensninger i rapporten	14
3 Dagens seleksjonsprosess til førstegangstjeneste	15
3.1 Fagmyndigheter, ansvarsområder og roller innenfor seleksjon og fastsetting av krav	15
3.2 Utviklingen siste 10 år - kort historikk	16
3.3 Preseleksjon (sesjon del 1)	18
3.4 Sesjon	18
3.4.1 Fysiske tester	19
3.4.2 Helsekontroll	21
3.4.3 Teoretiske tester	22
3.4.4 Samtale med sesjonsoffiser	22
3.5 Fordeling til tjenestested og innrykk	23
3.6 Kravkatalogen	24
3.7 Tjenesteuttalelsen	26
4 Forsvarsgrenenes oppfatning av fastsetting av krav	27
4.1 Metode	27
4.2 Resultat	28
4.2.1 Ansvarlige for rekruttering av vernepliktige	28
4.2.2 Hæren	29
4.2.3 Sjøforsvaret	32
4.2.4 Luftforsvaret	35

5	Diskusjon	39
5.1	Dagens seleksjonsprosess til førstegangstjenesten	39
5.1.1	Informasjon om Forsvaret	39
5.1.2	Rekvisisjoner	39
5.1.3	Preseleksjon	40
5.1.4	Sesjon	41
5.1.5	Fordeling til førstegangstjeneste	45
5.1.6	Sikkerhetsklarering	46
5.1.7	Frafall under førstegangstjenesten	46
5.1.8	Rekruttering til videre tjeneste	49
5.1.9	Tjenesteuttalelsen	50
5.1.10	Kravkatalogen	50
5.2	Undersøkelse av dagens praksis for fastsetting av krav	52
5.2.1	Fysiske arbeidskravsanalyser	52
5.2.2	Helseprofil	54
5.2.3	Samarbeid	55
6	Oppsummering, anbefalinger og tiltak	57
6.1	Oppfølging	57
6.1.1	Generelle betraktninger	58
6.1.2	Preseleksjon	59
6.1.3	Sesjon	59
6.1.4	Førstegangstjenesten	60
6.2	Planlagt forskning og utvikling (FoU)	61
7	Konklusjon	62
A	Spørsmål stilt til Hæren, Sjø- og Luftforsvaret	63
B	Hæren	64
B.1	Direktefordeling	64
C	Sjøforsvaret	65
C.1	Fordelingsprosessen og fordelingsgrunnlaget i Sjøforsvaret	65
D	Luftforsvaret	67
D.1	Prosess for å rekvirere antall vernepliktige til Luft	67
D.2	Fordelingsprosessen på rekruttskolen i Luftforsvaret	67
	Referanser	69

Forord

Denne rapporten er skrevet som en del av FFI-prosjektet 1418 «Allmenn verneplikt - evaluering av regimer for seleksjon, belastninger og restitusjon». I dette prosjektet var det en egen delaktivitet om seleksjon, hvor det ble opprettet en arbeidsgruppe som studerte og diskuterte temaet. Arbeidsgruppen hadde sitt første møte 3. juni 2016. Den har hatt en funksjonstid på tre år, med to arbeidsmøter i året. Arbeidsgruppen har representanter fra Forsvarets sanitet (FSAN), Flymedisinsk institutt (FMI), Forsvarets høgskole (FHS), Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS), Hærstaben (HST), Krigsskolen (KS), Forsvarsstaben (FST), Forsvarsmateriell (FMA) og FFI. Fra FFI deltar representanter både fra FFI-prosjektet 1418 ved Totalforsvar og tidligere FFI-prosjekt 1351 «Forskning på årskull III» ved Strategiske analyser og fellessystemer.

Mye av informasjonen i rapporten er formidlet (muntlig) av personell som har kunnskap rundt seleksjon. Informasjon om fastsetting av krav er innhentet fra fem informanter hos forsvarsgrenene og deres oppfatning gjelder ikke nødvendigvis synet eller forståelsen til alle i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret.

Takk til alle som har bidratt med faglige presentasjoner, kommentarer og innspill. Spesielt takk til personell i Hærstaben (HST), Sjøforsvarsstaben (SST) og Luftforsvarsstaben (LST), som satte av tid til å besvare våre spørsmål om dagens praksis for fastsetting av krav.

Hilde K. Teien

Kjeller 13.09.2019

Definisjoner

Allmenn verneplikt er lovpålagt plikt til å gjøre tjeneste i Forsvaret og omfatter alle menn og kvinner mellom 19 og 44 år, som er skikket til tjeneste. Denne plikten innebærer bl.a. plikt til å gjennomføre førstegangstjenesten fra det året de fyller 19 år. Verneplikten gjelder ikke for kvinner som er født før 1. januar 1997.

Alminnelig evnenivå (AE) test er en test av alminnelig evnenivå, som gir et bilde av intellektuell kapasitet eller evne til læring. Den teoretiske testen er tredelt og består av regneprøve, figurlikhetsprøve og ordlikhetsprøve.

Driftsenhet (DIF) er betegnelsen på en administrativ selvstendig enhet med ansvar for planlegging og gjennomføring, samt budsjett- og regnskapsansvar, i egen enhet (eksempel Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret, Forsvarets sanitet, Forsvarets logistikkorganisasjon, Forsvarets fellestjenester etc.). Forsvaret består av 14 DIF-er med ulike arbeidsoppgaver.

Dimittere er avslutning av det tjenestepliktige tjenesteforholdet.

Direktefordelte vil si fordeling til førstegangstjeneste på sesjonsdagen for de som er skikket til tjeneste. Kandidaten får tildelt tid og sted for førstegangstjeneste på sesjonsdagen.

Feltdyktig vil si at kandidaten anses som helsemessig/medisinsk egnet for vanlig militærtjeneste i felt. Kandidaten må oppnå vurderingssiffer 7 eller høyere i psykisk helse og vurderingssiffer 6 eller høyere i alle andre medisinske funksjonsområder.

Fordele vil si planlagt innkalling til førstegangstjeneste eller å knytte kandidaten til en passende stilling ut fra krav til stillingen og kandidatens kvalifikasjoner og kapasiteter.

Forsvarets felles Integreerte Forvaltningssystem (FIF) – dataapplikasjon som skal samle alle løsninger i et system og fra en leverandør. I 2000 ble dataapplikasjonen SAP (Systemanalyse und Programmentwicklung) valgt til dette formålet for Forsvaret.

Frafall i førstegangstjenesten vil si alle som har møtt til tjeneste, men som senere avbryter førstegangstjenesten uten å ha fullført i henhold til fastsatt tjenestelengde eller utdanningsmål.

Fullført førstegangstjeneste er gjennomført førstegangstjeneste i henhold til fastsatt tjenestelengde. Ved avbrutt førstegangstjeneste skal eventuelt resttjeneste være bortfalt.

Fysiske krav er det fysiske nivået/score som er bestemt at personen må klare på kondisjon- og styrketestene på sesjon, for å kunne være egnet for en militær stilling (eller for å kunne anses som skikket til tjeneste). Hvilke krav som stilles avhenger av hva slags arbeidsoppgave tjenesten krever og settes av den respektive styrkeprodusent. I Norge har vi 9-delt kravsystem. Dette er alders- og kjønnsdifferensiert – unntatt for det høyeste kravet (minimumskrav 9).

Førstegangstjeneste er en lovpålagt tjeneste, normalt 12 måneder, men den kan utvides til 18 måneder etter frivillighet.

Førstegangstjenestegjørende er de som er inne til førstegangstjeneste.

Garnison vil si et sted der en militærstyrke er stasjonert.

Gast vil si en soldat som avtjener førstegangstjenesten i Sjøforsvaret.

Godkjent førstegangstjeneste er godkjent militærfaglig utdanning og godkjent fagutdanning i henhold til gjeldene fagplaner.

Helseprofil vil si fastsettelse av helsetilstanden til kandidaten (eller den som kan kalles inn til tjeneste), basert på vurderinger av 10 ulike funksjonsområder. I dag er det en 9-delt skala som benyttes ved vurderingen, men kun 5 av vurderingssifrene benyttes.

Innrykk er første oppmøtedag til militær førstegangstjeneste.

Internettbasert egenerklæring er et elektronisk skjema med ca. 50 spørsmål om sosialt liv, fysisk form, helse, motivasjon, interesser, utdanning, ønsker, tilgjengelighet etc. som sendes ut til alle i det årskullet som fyller 17 år. Svarene brukes som grunnlag for å velge ut de inntil 25.000 ungdommene som skal kalles inn til sesjon.

Kapasitetsprofil består av 1) medisinsk kapasitet, som er høyde, vekt, hørsel og fargesyn, 2) fysisk kapasitet, som er resultatene av de fysiske testene og 3) psykisk kapasitet, som er resultatene fra AE-testen.

Kjønnsdifferensiert vil si at kravene til de fysiske testene er justert med bakgrunn i de kjente kjønnsforskjellene i fysisk kapasitet, hvor menn genetisk har større fysisk styrke og utholdenhet enn kvinner. Dette tas det (delvis) høyde for i de fysiske kravtabellene.

Kravkatalogen er en «liste» over fag i Forsvaret angitt med fagbetegnelse/-koder og kvalifikasjonskrav – er det samlede settet av krav som er satt på en stilling i Forsvaret. Den inneholder medisinske krav, fysiske krav, AE-krav og andre tilleggskrav knyttet til de ulike stillingene i førstegangstjenesten. Det er registrert flere stillinger under en fagkode. Fagkodene med tilhørende kravkatalog er registrert i dataapplikasjonene P3.

Kunnskapsprofilen består av en ferdighetsprofil (førerkort, sertifikater, språkferdigheter, skiferdigheter, interesser/hobbyer, og svømmeferdigheter) og en utdanningsprofil (utdanning og yrke).

Kvalifikasjonsprofilen består av en kunnskapsprofil og en medisinsk kvalifikasjonsprofil.

Medisinsk kvalifikasjonsprofil består av helseprofil og kapasitetsprofil.

Preseleksjon er å velge ut hvem av årskullet på ca. 60 000 som skal møte på sesjon. Med grunnlag i besvarelsen på den elektroniske egenerklæringen blir noen valgt ut til å møte på sesjon eller mens andre slipper. Preseleksjon ble tidligere kalt sesjon del 1.

Rekruttskole er grunnutdanningen som alle som kalles inn til førstegangstjeneste må gjennomføre. Den består vanligvis av 8 ukers grunnleggende soldatopplæring som skal legge grunnlaget for videre førstegangstjeneste. På rekruttskolen får de førstegangsgjørende mulighet til å påvirke hvilken stilling de skal tjenestegjøre i under resten av førstegangstjenesten. Enkelte avdelinger i Hæren har denne grunnutdanningen som del av tjenesten i stående avdeling.

Seleksjon omfatter alle prosessene som har til hensikt å velge ut de personene som anses som best egnet for førstegangstjenesten og videre karriere i Forsvaret.

Sesjon er det som tidligere ble kalt sesjon del 2. De som etter preseleksjon blir valgt ut, blir kalt inn til sesjon, hvor de går igjennom fysiske tester, medisinsk undersøkelse/fastsetter helsetilstand, teoretisk prøve og samtale med seleksjonsoffiser/-befal. På sesjon skal det avgjøres om kandidaten er skikket til tjeneste eller ikke, samt hvilken tjeneste som kan være aktuell i Forsvaret. Sesjon er den primære seleksjonsarenaen i Forsvaret, og det er årlig omtrent 20 000 som møter til sesjon. Resultatet av sesjonen registreres i personens kvalifikasjonsprofil.

Styrkeprodusent vil si de avdelingene som utdanner militært personell, (Hæren, Sjø- og Luftforsvaret).

Styrkestrukturen er den delen av strukturen som er nødvendig for å løse Forsvarets oppgaver i krise og krig.

Tjenestedyktig vil si at kandidaten er medisinsk skikket til tjeneste i Forsvaret, og har oppnådd vurderingssiffer 4 eller høyere på alle funksjonsområder i helseprofilen. Kandidater som er tjenestedyktige, men ikke feltdyktige, blir normalt ikke innkalt til tjeneste i fredstid.

Tjenestegjørende enhet vil si avdelinger som har tjenestepliktige mannskaper i tjeneste - avdelingen hvor den førstegangsgjørende avtjener førstegangstjenesten, tilhører en av forsvarsgrenene, Heimevernet (HV) eller fellesinstitusjonene.

Tjenesteplikt er plikten til å gjøre tjeneste i Forsvaret, som etter forsvarsloven kan pålegges vernepliktige menn og kvinner, og kvinner født før 1. januar 1997 som har kontrakt om tjenesteplikt for kvinnelig militært personell. Tjenesteplikten omfatter også pliktig tjeneste i Heimevernet (HV) og den øvrige styrkestrukturen.

Tjenestespesifikke krav vil si kravene som er bestemt for den enkelte tjenestestilling i førstegangstjenesten. Disse kravene er bestemt av styrkeieier.

Tjenesteuttalelse vil si en uttalelse om kvalifikasjonene til den vernepliktige. Kvalifikasjonene er et uttrykk for hvilke arbeidsoppgaver personen har hatt i stillingen og hvordan oppgavene er utført. Tjenesteuttalelsen skal nyttes til vurdering for videre militær karriere.

Ufordelt betyr at personene tilfredsstillter kravene til tjeneste, men at det er andre som fyller dem bedre slik at de ikke blir fordelt / valgt ut til tjeneste. De som er ufordelt kan imidlertid være aktuelle for tjeneste på et senere tidspunkt.

1 Innledning

I oktober 2014 ble det vedtatt å innføre allmenn verneplikt fra 1. januar 2015, noe som innebærer at alle kvinner født i 1997 eller senere og alle menn er vernepliktige [1]. Dette skulle bidra til at Forsvaret fikk flere ungdommer å velge fra, omtrent 60 000 menn og kvinner, i stedet for bare 25-30 000 menn tidligere. I dag er kvinneandelen i førstegangstjenesten på ca. 25 prosent [2].

Ungdommene som blir vurdert skikket for tjeneste, kan velge mellom førstegangstjeneste eller søke opptak til utdanning i Forsvaret. Hensikten med førstegangstjenesten er å produsere, utvikle, trene og forme sivile ungdommer til soldater, slik at de får rett militær kompetanse. Målet for førstegangstjenesten (tjenesteplikten) er primært rettet mot styrkestrukturen (stående enheter i fred og enheter som skal styrkeoppbygges ved krig), dernest å rekruttere for videre tjeneste.

Det er rundt 275 ulike stillings-/tjenestetyper den vernepliktige kan bli plukket ut til [3]. Til alle disse stillingene er det knyttet bestemte krav og ønsker satt av driftsenhetene (DIF-ene) / forsvarsgrenene. Dette gjelder både fysiske-, medisinske- og alminnelig evnenivå (AE)-krav, og andre spesifikke tilleggskrav. Alle kravene på en stilling er registrert i personellsystemene og utgjør «Kravkatalogen». Kravkatalogen er et levende dokument som gir en samlet oversikt over alle krav til alle militære stillinger i Forsvaret.

Medisinske, psykiske og fysiske krav til førstegangstjenesten er helt nødvendige, både for at Forsvaret skal få de best egnede soldatene og for å hindre at de vernepliktige pådrar seg skader og helserisiko. Seleksjonsprosessen skal gi en kvalitetssikring av personellet. Siden Forsvaret i dag kun har behov for en liten andel av årskullene, kun ca. 10 prosent av ungdomsårskullet velges inn, og med liten mulighet for å erstatte personell som faller fra, er seleksjonen på sesjon svært viktig.

For å få mer kunnskap om hvordan kravene settes i dag har vi utført intervjuer i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret. I denne rapporten diskuterer vi mange deler av sesjon og førstegangstjenesten for å undersøke om det kan innføres tiltak og gjøres justeringer for å sørge for rett person i rett stilling og at Forsvaret får de mest egnede personene, og hindre frafall underveis i tjenesten. Rapporten inneholder i tillegg en kort beskrivelse av tjenesteuttalelsen for vernepliktige etter endt førstegangstjeneste.

2 Hovedformål

Hovedformålet til arbeidsgruppen var å kunne gi Forsvaret og forsvarssektoren råd og anbefalinger, som på sikt kan bidra til å utarbeide bedre regimer for rekruttering og soldatseleksjon med vekt på best mulig utnyttelse av allmenn verneplikt, ivaretagelse av mangfold i organisasjonen og sikre rett person i rett tjeneste.

Formål:

- 1) Gi en oversikt over dagens seleksjonsprosess til førstegangstjenesten
- 2) Undersøke dagens praksis/rutiner for fastsetting av krav i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret
- 3) Belyse og diskutere områder innenfor dagens seleksjon med forbedringspotensial
- 4) Gi råd og anbefalinger til Forsvaret og forsvarssektoren

Delformål:

- 1) Oppdatere faglige definisjoner innenfor seleksjon til førstegangstjenesten
- 2) Beskrive tjenesteuttalelsen for vernepliktige

2.1 Avgrensninger i rapporten

Rapporten er avgrenset til seleksjonsprosessen i Norge, og diskuterer kun seleksjon til førstegangstjenesten.

3 Dagens seleksjonsprosess til førstegangstjeneste

3.1 Fagmyndigheter, ansvarsområder og roller innenfor seleksjon og fastsetting av krav

Her er det gitt en alfabetisk oversikt over ulike seksjoner og avdelingers rolle og ansvar innenfor seleksjon til førstegangstjenesten. For mer utfyllende beskrivelse, se dokumentet «Førstegangstjenestebestemmelsene 29. juni 2016» som trådte i kraft 1. august 2016.

Idrettsinspektører: Skal gi anbefaling til DIF-sjef i sin forsvarsgren om fysiske krav i forbindelse med seleksjon.

Forsvarsgrenene, Heimevernet (HV) og fellesinstitusjonene: Er ansvarlig for å rekvirere personell til førstegangstjeneste, der det er egne stillinger som følger opp dette i de respektive grenstaber. De fastsetter kravene på den enkelte stilling, og har det overordnede forvaltningsansvaret for tildelt tjenestepliktig mannskap som avtjener verneplikten innen egen forsvarsgren eller institusjon.

Forsvarets høgskole (FHS): Har fagansvaret for militær idrett og trening (MIT) i hele Forsvaret, herunder utvikling og vedlikehold av Forsvarets fysiske testreglement (som også inkluderer sesjon). Forsvarsstaben er fagmyndighet MIT.

Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS): Sammenstiller behovet for personell med bakgrunn i bestillingen/rekvisisjonen fra styrkeprodusentene. En nemd går igjennom og fastsetter kriteriene som må vektlegges ved preseleksjonen. Har ansvar for å kontrollere at alle data er rett registrert i den elektroniske personalmappen. FPVS har det overordnede forvaltningsansvaret for vernepliktige mannskaper og behandler saker fra personell som ikke har møtt til eller er i tjeneste.

Forsvarets sanitet (FSAN): Forsvarets fagmyndighet innenfor sanitets- og veterinærvirksomheten. Ansvar for regelverket som benyttes for å sette helseprofilen under sesjon og de psykologiske prøvene. (Oppdrag fra SJ FSAN VO 2018-2021 å modernisere den medisinske seleksjonen).

Forsvarsstaben (FST)/HR: Er fagmyndighet for HR i Forsvaret, og har strategisk ansvar og formaliserer målsetninger innen HR i Forsvaret.

Preseleksjonsnemden: Bidrar i og overvåker prosessen med å bestemme hvilke kandidater som skal velges videre til sesjon, blant annet ut ifra vektning av svarene på egenerklæringen. Nemden består av representanter fra FST, FPVS, FHS, Sjefpsykologen for Forsvaret (SJPSYK), Vernepliktsrådet (VPR) og en representant fra hver av forsvarsgrenene.

Styrkeproduzentene: De som utdanner militært personell og rekvirerer, bestemmer kravene og tilleggskrav.

Sjef-DIF: Ansvarlig for å fastsette kravene og tilleggskrav til alle stillingene i sin enhet [4].

Sjef FPVS: Har gjennom sitt fagansvar ansvaret for vernepliktsforvaltningen, herunder seleksjon og innkalling til førstegangstjeneste, og gir utfyllende bestemmelser om verneplikt, og fører kontroll med tjenestegjøringen for, og forvaltningen av, tjenestepliktigemannskaper som avtjener førstegangstjenesten, jf. Instruks for sjef FPVS.

Tjenestegjørende enhet: Ansvarlig for den daglige forvaltningen av mannskap i førstegangstjenesten fra innrykk til dimisjon. (Ansvarlig for å planlegge, organisere og gjennomføre innrykk til førstegangstjeneste).

Plikter å sørge for at mannskapene gjennom hele førstegangstjenesten får tilstrekkelig militærutdanning, herunder grunnleggende enkeltmannsferdigheter, slik at de etter førstegangstjenesten kan nyttes i Forsvarets styrkestruktur, inkludert Heimevernet (HV).

Skal i løpet av tjenestetiden og ved dimisjon gjennomføre tjenestesamtaler med alle mannskaper som avtjener førstegangstjenesten.

Skal utstede dokumentasjon for gjennomført førstegangstjeneste til alle som møter til førstegangstjeneste.

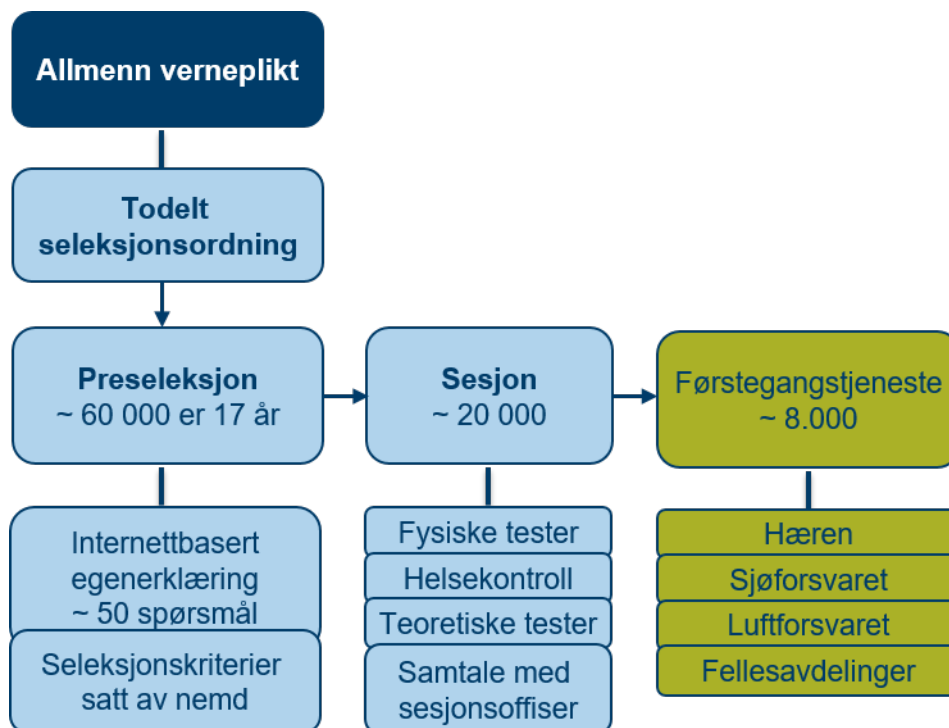
Vernepliktseksjonen i Hærstaben (HST): Rekvirering og disponering av vernepliktige til førstegangstjenesten i Hæren.

Vernepliktseksjonen i Luftforsvarsstaben (LST): Rekvirering og disponering av vernepliktige til førstegangstjenesten i Luftforsvaret.

Vernepliktseksjonen i Sjøforsvarsstaben (SST): Rekvirering og disponering av vernepliktige til førstegangstjenesten i Sjøforsvaret.

3.2 Utviklingen siste 10 år - kort historikk

Norge har hatt verneplikt slik vi kjenner den helt tilbake til 1814. Den første vernepliktsloven er fra 5. juli 1816, med den siste hovedrevisjon i 1953. Fra 1. juli 2017 er verneplikten regulert gjennom forsvarsloven. I de siste årene har det vært flere endringer i seleksjonsprosessen til førstegangstjenesten. Tidligere ble alle menn i hvert årskull klassifisert, men dette ble endret ved beslutningen om sesjonsplikt for kvinner i 2009 [5]. Som følge av dette ble en ny seleksjonsordning introdusert i 2010, og todelt sesjonsordning ble implementert i hele landet 1. august 2011. Todelt sesjonsordning innebærer en preseleksjon på grunnlag av en nettbasert egenerklæring, og deretter oppmøte på et av Forsvarets rekrutterings- og sesjonssenter for videre tester og prøver. De som kvalifiserer seg på sesjon, kan bli innkalt til førstegangstjeneste (Figur 3.1) [6].



Figur 3.1 Illustrasjonen viser dagens seleksjonsprosess til førstegangstjenesten. Dagens seleksjonsordning er todelt, bestående av preseleksjon og sesjon, og er Forsvarets primære seleksjonsarena.

Den teknologisk utviklingen har muliggjort at de teoretiske testene (AE testene) på sesjon kan utføres på PC. Forsvaret gikk derfor bort fra den tradisjonelle papir-og-blyant-metoden og over til PC-basert-metode [5].

Fysisk testing på sesjon ble gjeninnført i år 2010, etter mange år uten bruk av slike tester. Minimumskravene var da ikke differensiert på kjønn. I 2017 ble det innført en ny fysisk testordning for hele Forsvaret [4]. Dette medførte endringer også på sesjon, slik at tester og krav samstemte med det øvrige Forsvaret. Fra 2017 ble det derfor innført differensierte krav også på sesjon.

Ungdommene som blir vurdert skikket til tjeneste, kan velge mellom førstegangstjeneste eller søke opptak til utdanning i Forsvaret. Ca. 10 prosent av hele ungdomsårskullet blir valgt ut til å gjennomføre førstegangstjenesten. Etter fullført førstegangstjeneste, styrkedisponeres personell som en reserve i den stillingen de tjenestegjorde i den respektive forsvarsgren i for en periode på inntil to år. Etter to år, eller når disponeringsperioden er avsluttet, blir personellet som hovedregel styrkedisponert i Heimevernet eller i andre deler av Forsvarets styrkestruktur.

3.3 Preseleksjon (sesjon del 1)

Hele ungdomsårskullet på ca. 60 000 må besvare den internettbaserte egenerklæring¹. På grunnlag av den elektroniske besvarelsen og annen innhentet informasjon, velger Forsvaret ut de som skal møte på sesjon (Figur 3.1). Helseopplysninger, rapportert fysisk aktivitet og form ligger til grunn for kvalifikasjoner på preseleksjonen.

Preseleksjonskriteriene er bestemt av sjef FPVS, basert på Forsvarets behov. En tverrfaglig sammensatt *preseleksjonsnemnd* fastsetter hvordan besvarelsene på den internettbaserte egenerklæringen skal vektas og hvor poenggrensen skal settes for hvem som skal velges videre til sesjon. Dette gjøres ut fra tidligere statistikk, og justeres etter trender i samfunnet. Det er kun antallet som har betydning, med unntak av for Heimevernet hvor geografi også har betydning. Preseleksjonsnemnden består av representanter fra FST, FPVS, FHS, TVO, SJPSYK og en representant fra hver av forsvarsgrenene.

Det er omtrent 30 prosent av årskullet som velges ut som de antatt beste, og som går videre i seleksjonsprosessen. De to siste årene er det gitt tilleggspoeng til kvinner, for å jevne ut forskjellene mellom menn og kvinner.

3.4 Sesjon

De utvalgte fra preseleksjonen møter fysisk opp på det sesjonssenteret som er nærmest deres bosted. Brev med innkalling til oppmøte blir sendt ut ca. en måned før oppmøte. Selve sesjonen er delt inn i fire (Figur 3.1):

- 1) Fysiske tester
- 2) Helsekontroll
- 3) Teoretiske tester (AE tester)
- 4) Samtale med sesjonsoffiser

Disse blir nærmere beskrevet i hvert sitt delkapittel under (3.4.1 - 3.4.4). Se også Vernepliktsforskriften datert 01.01.2017.

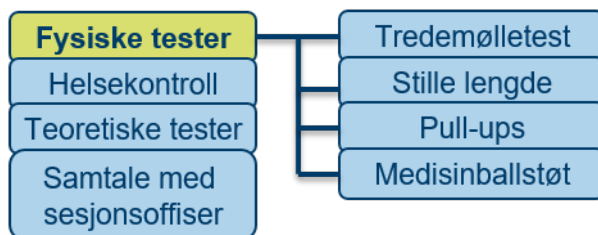
I tillegg blir kandidatene nøye observert gjennom hele sesjonsdagen, for å forsøke å avdekke positive og mindre positive personlighetstrekk.

¹ § 11. Egenerklæring og plikt til å gi opplysninger

Forsvaret kan etter forsvarsloven § 8 kreve at den som har fylt 17 år, skal fylle ut en egenerklæring som skal brukes til å avgjøre hvem Forsvaret kaller inn til sesjon. (utdrag fra Vernepliktsforskriften 01.01.2017).

Både fysiske tester, helseprofil og teoretiske tester (AE tester) har ni-delt vurderingsskala, men det er viktig å være klar over at dette er helt ulike skalaer, slik at scorene på testene på sesjon ikke kan sammenlignes direkte.

3.4.1 Fysiske tester



Figur 3.2 Illustrasjonen viser oversikt over fysiske tester som benyttes på sesjon. Testene ble implementert høsten 2017.

3.4.1.1 Egenerklæring/Egenrapportering

På egenerklæringen skal kandidatene fylle ut prestasjon for 3000 meter løp, stille lengde hopp, pull-ups og push-ups. Når kandidaten logger seg på egenerklæringen første gang, får vedkommende beskjed om å gjennomføre disse testene, og returnere til skjemaet når testene er avlagt. Hvor mange av kandidatene som faktisk gjennomfører disse testene selv, eller får utført de i sammenheng med tester utført på skolen vites ikke. En kan anta at en del ikke gjennomfører testene, og kun estimerer egen prestasjonsevne, men det finnes ikke tall på dette. Ut fra egenrapportert fysisk form får kandidatene poeng for hver test, hvilket følger samme karakterskala som for Forsvaret forøvrig [4]. Siden push-ups ikke lenger er en del av testordningen, er det utviklet en egen karakterskala for denne testen. Det stilles spørsmål om push-ups i stedet for medisinballstøt, da sistnevnte er vanskelig å gjennomføre selv, på grunn av manglende tilgang til medisinball. Det stilles også et spørsmål om hvor ofte kandidaten gjennomfører fysisk trening, samt hvor ofte vedkommende bedriver friluftslivsaktiviteter. Kandidaten får poengscore ut fra selvrapportert fysisk form, trenings- og friluftslivsvaner, men ingen av spørsmålene er diskvalifiserende i seg selv (inngår kun i totalpoengsummen som benyttes til seleksjonen).

3.4.1.2 Sesjon

Fysiske tester er utført på sesjon siden 1968, da Åstrand-Ryhming's submaksimale ergometersykkeltest ble innført [7]. Få år etterpå ble det i tillegg innført testing av muskelstyrke, ved bruk av fem isometriske øvelser [8]. Mot slutten av 1980-tallet utviklet Norges idrettshøgskole / Forsvarets institutt (NIH/F) en ny kondisjonstest spesifikt for sesjon [9]. Testen inkluderte submaksimal gange i motbakke på tredemølle og laktatmåling etter endt 10 minutters arbeid. Styrketestene opphørte trolig noe tidligere (uklart hvor lenge styrketesting ble gjennomført). Fra omlag 1987 og frem til ca. 1994 ble det testet kondisjon ved submaksimal

gange på tredemølle, men ingen styrketesting. Mellom 1994 og 2011 ble det ikke gjennomført fysiske tester på sesjon. De *utskrivningspliktige*² ble da kun teoretisk vurdert som «over norm, på norm, under norm». I 2011 utviklet NIH/F en ny tredemølletest for bruk på sesjon, samt at nye isometriske styrketester for over- og underkropp ble utviklet og innført året etter. Tredemølletesten er fortsatt i bruk, mens de isometriske styrketestene ble avløst av sittende medisinballstøt, stille lengde og pull-ups i 2017, for økt kompatibilitet med det øvrige Forsvaret og den nye fysiske testordningen.

Dagens tredemølletest starter med 6 minutters gange på 5 og 10 prosent stigning, avløst av løp på stadig økende hastighet (10 prosent stigning) inntil utmattelse. For de fleste kandidatene på sesjon varer testen et sted mellom 8 og 14 minutter. Testen er undersøkt for validitet og reliabilitet før den ble innført, og funnet like egnet til å kunne predikere maksimalt oksygenopptak (VO₂-maks) som for eksempel 3000 meter løp [10]. Dagens styrketester er de samme som for resten av Forsvaret, med unntak av at medisinballstøt utføres sittende. Årsaken til dette er lave tak i en del av sesjonssentrene, hvilket vanskeliggjør stående støt. Utførelsen av styrketestene er beskrevet i «Reglement om fysisk testing i Forsvaret» [4] og i egen prosedyre for testing ved sesjon [11].

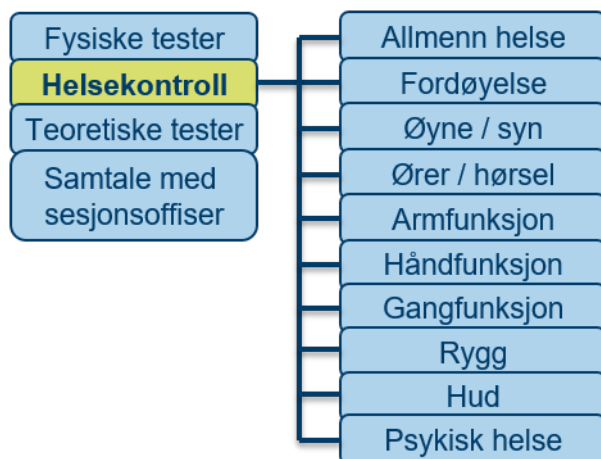
Sammenhengen mellom stående og sittende støt er undersøkt [12], det samme er sammenhengen på dagens styrketester og de tidligere isometriske testøvelsene [13]. Validiteten av dagens styrkeøvelser er også undersøkt opp mot muskelmasse, evakueringstest og løfting/bæring [14]. Både tredemølletest og de tre styrketestene som benyttes på sesjon i dag anses tilstrekkelig reliable og valide for formålet, og er i tillegg relativt enkle og lite ressurskrevende å administrere.

Resultatet av tredemølletesten uttrykkes som et oppnådd resultat mellom 0 og 9. For styrketestene beregnes det én karakter mellom 0 og 9 ut fra gjennomsnittet av de tre øvelsene (sittende medisinballstøt, pull-ups og stille lengde). De ulike rekvisisjonene inkluderer et krav fra 1 til 9 for både styrke og utholdenhet. Kravene for styrke og utholdenhet behøver ikke være det samme. Minimumskravskalaen (også kalt karakterskalaen) er lik blant annet kravskalaene under førstegangstjeneste og årlig test for militært tilsatte ≤ 29 år for stille lengde og pull-ups. For tredemølletest og sittende medisinballstøt er kravskalaene justert opp mot henholdsvis 3000 meter løp og stående medisinballstøt. Dette gjør at alle oppnådde minimumskrav på sesjon kan sammenlignes direkte med minimumskrav oppnådd ved andre anledninger i Forsvaret. Skalaene for minimumskrav (1 til 9) er basert på normdata fra førstegangstjeneste [15]. For minimumskrav 9 er testscorekravene like for menn og kvinner, mens de er fullt ut kjønnsdifferensiert for krav 1. For krav 2 til 8 er kravene delvis kjønnsdifferensiert. På sesjon er det i dag ingen stillinger som krever minimumskrav 9, samt at minimumskrav 1 vurderes som diskvalifiserende. I praksis er derfor alle krav i dag delvis kjønnsdifferensiert, hvilket vil si at kvinnene har lettere krav vurdert ut fra absolutte testscore, men relativt sett noe hardere krav i forhold til befolkningsmessige kjønnsforskjeller i fysisk form. Hver enkelt DIF fastsetter rekvisisjonskrav innen fysiske krav. Idrettsinspektører i Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret gir

² Begrepet «utskrivningspliktige» brukes ikke lenger. Tidligere definert som alle norske statsborgere fra og med det året de fyller 17 år og fram til de er klassifisert for førstegangstjeneste.

råd til sine respektive grensjefer i hva rekvisisjonskravene bør være innenfor fag og stillingskategoriene.

3.4.2 Helsekontroll



Figur 3.3 Illustrasjonen viser oversikt over de ti funksjonsområdene som undersøkes av sesjonslegen under helsekontrollen på sesjon.

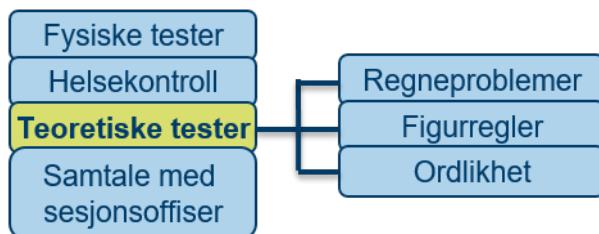
Det er FSAN som er fagmyndighet innen medisinsk seleksjon og har ansvar for å gi råd og anbefalinger til Forsvaret om helsekrav for førstegangstjenesten. Retningslinjene for helsekrav er beskrevet detaljert i FSAN P6 [16], og foreligger nå under revisjon [17]. Under preseleksjonen må alle fylle ut en detaljert egenerklæring som inkluderer mange spørsmål om helsetilstand. Besvarelsene på disse spørsmålene avgjør om en person går videre til sesjon. Alle som møter på sesjon må gjennomgå en legeundersøkelse. Legeundersøkelsen omfatter klinisk seleksjonsundersøkelse, hørsel- og synstest med undersøkelse av fargesyn, samt en vurdering av psykososiale forhold.

Helsetilstanden til kandidaten måles ved ti ulike medisinske funksjonsområder av sesjonslegen: 1) allmenn helse, 2) fordøyelse, 3) øyne/syn, 4) ører/hørsel, 5) armfunksjon, 6) håndfunksjon, 7) gangfunksjon, 8) rygg, 9) hud og 10) psykisk helse (Figur 3.3). Hvert funksjonsområde vurderes ved en ni-delt skala. Det er i dag hovedsakelig kun fem av vurderingssifrene som benyttes:

- 9 – normal funksjon
- 7 – ubetydelig grad av funksjonsnedsettelse
- 6 – lett til moderat grad av funksjonsnedsettelse
- 4 – høy grad av funksjonsnedsettelse
- 1 – ikke tjenestedyktig

3.4.3 Teoretiske tester

Helt tilbake til 1950-tallet har teoretiske tester vært benyttet på sesjon, for å sjekke ut alminnelig evnenivå (AE) på den enkelte. Alle som møter på sesjon som gjennomfører disse teoretiske testene (AE testene).

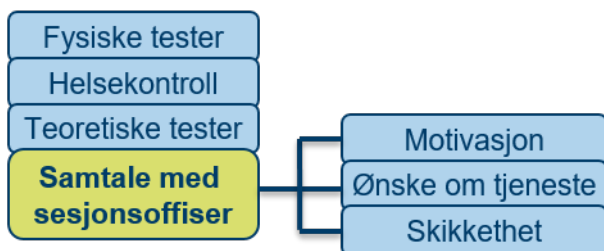


Figur 3.4 Illustrasjonen viser oversikt over innhold i AE-testene.

De teoretiske testene består av tre prøver: 1) regneproblemer, 2) figurregler og 3) ordlikhet (Figur 3.4). Testene bygger på forskningsbasert kunnskap, og resultater på testene utgis i en ni-delt standardisert skala (Stanine eller STANDARD NINE), med underliggende score fra null til 300 fra de tre deltestene. Den ni-delte skalaen er mye brukt innen seleksjon, og skiller seg ifra de øvrige ni-delte skalaene ved at den er statistisk fundamentert. Variasjonen i prestasjonen på testene gjenspeiler normalfordelingen i den norske populasjonen.

De teoretiske testene ble utviklet på slutten av 1950-tallet, og har siden den gang vært nøye empirisk etterprøvd og fått gjennomgående gode validitetsmål. Samtidig er det nå ting som tyder på at verktøyet er modent for en større modernisering og re-normering.

3.4.4 Samtale med sesjonsoffiser



Figur 3.5 Illustrasjonen viser oversikt over hovedtema under samtalen med seleksjonsoffiser/-befal på sesjon.

Samtale med sesjonsoffiser/-befal utføres med alle kandidatene på sesjon, basert på kandidatens oppnådde resultater og observasjoner av kandidaten gjennom sesjonsdagen. Samtalen omhandler både motivasjon, ønske om tjeneste og skikkethet (Figur 3.5). Samtalen følger retningslinjer, men for å støtte sesjonsoffiser/-befal i vurdering av kandidaten og ytterligere å strukturere samtalen, er det bestemt at personlighetsprofil (Norsk militær personlighetsinventorium (NMPI)) skal implementeres på sesjon. I dag jobbes det med validering og retningslinjer for bruk av dette verktøyet.

Personlighetsinventoriumet (NMPI) er basert på fem-faktormodellen for personlighet og inkluderer faktorene: 1) Dominans, 2) Omgjengelig, 3) Samvittighetsfull, 4) Følelsesmessig tilpasning og 5) Åpen for opplevelser. Denne personlighetsmodellen er igjennom en lang årrekke vist å ha størst forskningsmessig belegg, og er etter hvert godt validert innen seleksjon. NMPI skal hektes på dagens teoretiske test, eller fylles ut som en del av egenerklæringen.

Mange av kandidatene rapporterer i egenerklæringen at de opplever utfordringer knyttet til angst og depresjon, men går likevel videre til sesjon. Samtidig strykes mange av kandidatene på manglende mental robusthet både på sesjonsdagen og under førstegangstjenesten. Dette understreker behovet for et verktøy som tidlig kan identifisere disse kandidatene. Forskningslitteraturen viser at faktor 4 «Følelsesmessig tilpasning» kan være en solid indikator på denne typen problematikk. Allerede nå viser egne undersøkelser at denne faktoren har gode korrelasjoner med selvrapporterte plager knyttet til angst og depresjon. Derfor antas det at innføringen av dette verktøyet vil kunne gi redusert frafall under førstegangstjenesten.

3.5 Fordeling til tjenestested og innrykk

Det er en lege og et befal som på sesjon avgjør om personen er skikket til tjeneste³, og det er Forsvarets behov som er styrende for hvor den enkelte skal avtjene verneplikten⁴.

Hæren har direktefordeling til tjenestested på sesjon, mens de som blir selektert til tjeneste i Sjø- eller Luftforsvaret kun får vite at de skal tjenestegjøre ved Sjøforsvaret eller Luftforsvaret. Sjø- og Luftforsvaret har felles rekruttskole ved KNM Harald Haarfagre på Madla, og begge forsvarsgrener har en egen intern fordeling til type tjeneste i løpet av rekruttskolen (Vedlegg C.1 og D.2).

I dag gjennomføres innrykk for de fleste tjenester i Hæren to ganger i året, sommer/høst og på nyåret. Hans Majestet Kongens Garde (HMKG), Sjøforsvaret og Luftforsvaret har innrykk fire ganger i året (vinter, vår, sommer og høst). Sjø- og Luftforsvaret har felles rekruttskole og koordinerer sine innrykk. På innrykket er det en liste av ulike oppgaver som alle skal gjennom: Innregistrering, sikkerhetssjekk, tannlege, blodprøve, utfylling av personopplysningsblankett og taushetserklæring, samtale med sykepleier og ved behov vaksine og/eller samtale med lege.

³ § 15. Gjennomføring av sesjon

En lege og et befal avgjør på sesjonen hvem som er skikket til tjeneste. Hvis det ikke er lege til stede, kan en legeerklæring eller andre innhentede medisinske opplysninger legges til grunn.

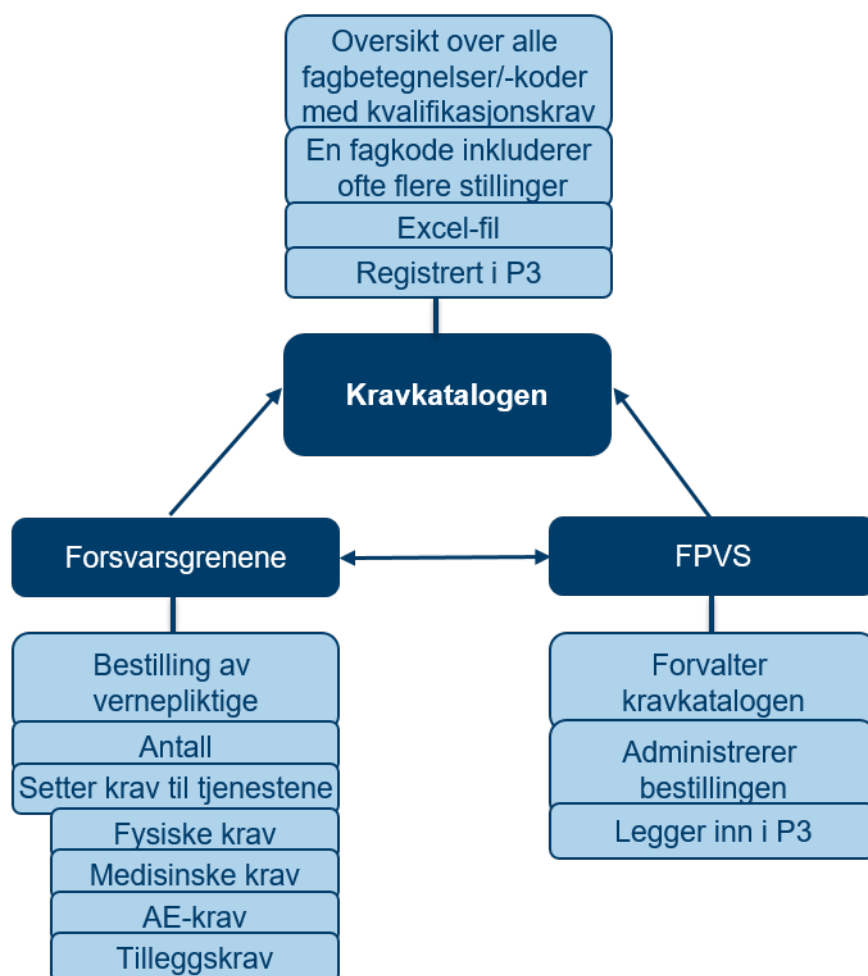
De som har gjennomført undersøkelser og tester på sesjon, skal få informasjon om resultatene på sesjonen. Hvis det er mulig, skal det avgjøres på sesjonen om de som er skikket til tjeneste skal kalles inn til førstegangstjeneste, og når og hvor de skal møte. Tjenestepliktige med delt omsorgsansvar skal så langt det lar seg gjøre, avtjene førstegangstjenesten på det tjenestestedet som gir den korteste reisetiden til hjemmet (utdrag fra vernepliktsforskriften 01.01.2017).

⁴ § 13. Hvem som kalles inn til sesjon

Forsvarets behov og kravene som Forsvaret stiller, avgjør hvor mange og hvem som blir kalt inn til sesjon. De som antas å være best egnet til tjeneste, kalles inn til sesjon. (utdrag fra vernepliktsforskriften 01.01.2017).

3.6 Kravkatalogen

Det er totalt 275 ulike tjenestetyper den vernepliktige kan bli plukket ut til [3]. Til alle tjenestetypene er det knyttet bestemte krav og ønsker satt av forsvarsgrenene/avdelingene. Dette gjelder både fysiske-, medisinske- og AE-krav, og andre tilleggskrav (*tjenestespesifikke kapasitetskrav*), som angis med verdier og koder i et elektronisk dokument kalt kravkatalogen. Det er registrert flere stillinger under en fagkode. Til rekvisisjoner benyttes i dag omtrent 90 ulike fagkoder. Fagkodene med tilhørende kravkatalog er registrert i dataapplikasjonen P3 (Figur 3.6).



Figur 3.6 Illustrasjonen viser rollen til forsvarsgrenene og FPVS for Forsvarets kravkatalog. Staben i vernepliktseksjonen for de ulike forsvarsgrenene legger inn bestilling med ønske om antall og krav til tjenestene i kravkatalogen eller sender Excel-fil direkte til FPVS. FPVS administrerer bestillingen og legger inn ønsker i kravkatalogen. For detaljert oversikt over vernepliktseksjonene hos Hæren, Luft- og Sjøforsvaret se delkapittel 4.2.1 og/eller Figur 4.2.

Det er stabene i de ulike driftsenhetene (DIF-ene) i Forsvaret som har ansvaret for å fastsette de fysiske minimumskravene for stillinger som skal bekles av personell i førstegangstjeneste (førstegangstjenestegjørende) [4]. DIF-ene støtter seg i stor grad på sine idrettsinspektører og annet idrettspersonell. Det er litt ulik praksis i de enkelte DIF-ene for hvordan de går frem for å fastsette krav til stillingene. Enkelte har gjort relativt grundige arbeidskravsanalyser, mens andre har benyttet mer skjønsmessige vurderinger.

De aller fleste tjenestene har tjenestespesifikke kapasitetskrav. Dette kan være tilleggskrav til fysisk kapasitet, AE, høyde, fargesyn eller en kombinasjon av disse. For en del av tjenestene angir derfor kravkatalogen i tillegg spesifikke kunnskapskrav og andre krav, som for eksempel høyde, fargesyn, krav å kunne svømme 200 meter, sivil utdanning, fagbrev og førerkort. I tillegg har alle tjenestekategoriene i Hæren tilleggskrav innen kondisjon eller styrke [18].

Forsvarsgrenene/ styrkeprodusentene registrerer sitt behov for vernepliktig mannskap i P3 eller sender Excel-fil, hvor FPVS deretter administrerer bestillingen. Dette er nærmere beskrevet i [19], se også kapittel 4.

Tabellen under (Tabell 3.1) er hentet fra Køber 2017 [18], og viser eksempel på hvordan kravene til ulike stillinger kan se ut i «kravkatalogen», her vist uten fagkoder. I tabellen har Køber slått sammen fagkodene til 15 ulike typer tjeneste for lettere å kunne analysere dataene.

Tabell 3.1 Tabellen viser kapasitetskrav for hver av de 15 tjenestekategoriene i analysen. Mørkere farge indikerer høyere krav. For kategorier som inneholder fagkoder med ulike krav til styrke eller AE, er disse angitt som et intervall [18].

	Kondisjon	Styrke	AE	Andre krav
Minstekrav	2	2	3	
Ordinær tjeneste Hær	2	3	3	
Artilleri/sanitet	4	3	3–4	
Samband/støtte	3	2–3	3–5	
Infanteri/kavaleri/ingeniør	4	3	3	
Militærpoliti	4	2	5	Fargesyn 9
Gardist	3	2	3	Høyde: 167 cm ⁵
Grensejeger	5	3	4	
Ordinær tjeneste Sjø	3	2–3	3–4	
Kokk på fartøy	2	2	3	
Røykdykker	5	5	4	Fargesyn 9
Annen fartøytjeneste	3	3	3–4	
Ordinær tjeneste Luft	3	2	4	
Luftvern	4	3	5	
Baseforsvar	4	3	4	
Fallskjermjeger	6		5	Fargesyn 6

⁵ For drillgardist er kravet 170 cm, i tillegg til at det er egne opptaksprøver.

3.7 Tjenesteuttalelsen

Tjenstedokumentasjonen etter avsluttet førstegangstjeneste er tredelt: 1) tjenesteuttalelse, 2) tjenestebeviset og 3) attest.

Alle som avslutter førstegangstjenesten får en skriftlig tjenesteuttalelse. Tjenesteuttalelsen utstedes av tjenestegjørende enhet etter fullført førstegangstjeneste, og er en dokumentasjon av generell militærfaglig utdanning og fagutdanning. For vernepliktig personell i førstegangstjenesten skal linjeleder (troppssjef eller lignende) produsere tjenesteuttalelsen.

Tjenesteuttalelsen skal vise den fagkompetansen som soldatene har tilegnet seg under førstegangstjenesten og gi en vurdering av egenskaper som den enkelte har utviklet under tjenesten. Grunnlaget for vurderingene i tjenesteuttalelsen er stillingsbetegnelsen.

Tjenesteuttalelsen beskriver altså den enkeltes tjenesteerfaring, arbeidsoppgaver og hvordan disse er utført. Den benyttes ved vurdering mot fremtidig tjeneste/styrkedisponering, hvor hensikten er å få frem om soldaten har oppnådd utdanningsmålet for stillingen.

Tjenestebeviset dokumenterer tiden i førstegangstjeneste.

Attesten er beregnet for sivile arbeidsgivere og beskriver kun de militære oppgavene som er utført.

4 Forsvarsgrenenes oppfatning av fastsetting av krav

Et av formålene til arbeidsgruppen seleksjon var å undersøke hvordan krav settes i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret.

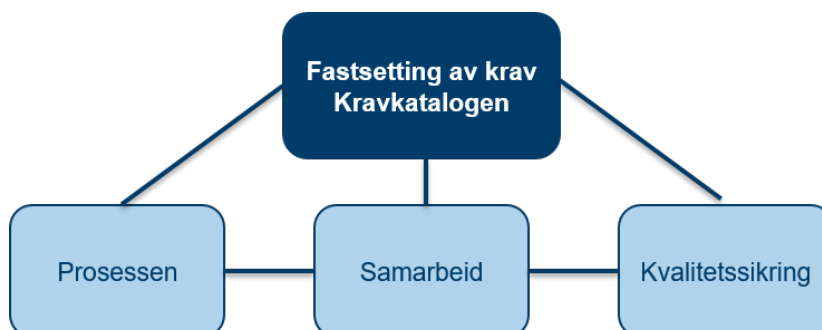
Det er i dag få sporbare dokumenter om verneplikt og fastsetting av krav, og tidligere retningslinjer er ikke lenger gjeldende. I tillegg er det lite sporbar og mangelfull informasjon som beskriver føringer ved setting av krav og utvikling av kravkatalogen i Forsvaret. Det ble derfor besluttet å utføre en mindre undersøkelse med intervju med eiere av de kravene som er samlet i *kravkatalogen*.

4.1 Metode

Metoden som ble benyttet var en kvalitativ studie med intervju av nåværende og tidligere ansvarlige for rekvireringen av vernepliktige hos Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Intervjuene ble utført i tidsrommet 13.-28. mars 2019. Alle intervjuobjektene fikk samme informasjon før intervjuet. Notater fra samtalen ble sendt til gjennomlesing i etterkant for å lukke ute eventuelle misforståelser og gjøre det mulig å legge til aktuell informasjon. Det ble satt av ca. to timer til hvert intervju. Intervjuet ble gjennomført av to representanter fra FFI, hvorav en utførte intervjuet og en skrev notater. Informantene delte i etterkant aktuelle dokumenter, som kunne støtte besvarelsene eller gi mer informasjon om deres rutiner/praksis for setting av krav. Hovedsansen fra de ulike besvarelsene er trukket ut og beskrevet separat for Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

Det var utarbeidet ti hovedspørsmål (Vedlegg A). Disse ble benyttet for å støtte intervjueren under samtalen og sikre best mulig informasjon. Totalt ble det utført fem intervjuer.

Spørsmålene ble formulert for å kunne få informasjon om prosessen, samarbeid og kvalitetssikring (Figur 4.1).



Figur 4.1 Illustrasjonen viser hvilke hovedtema gruppen ønsket å få svar på med hensyn til dagens praksis for fastsetting av krav.

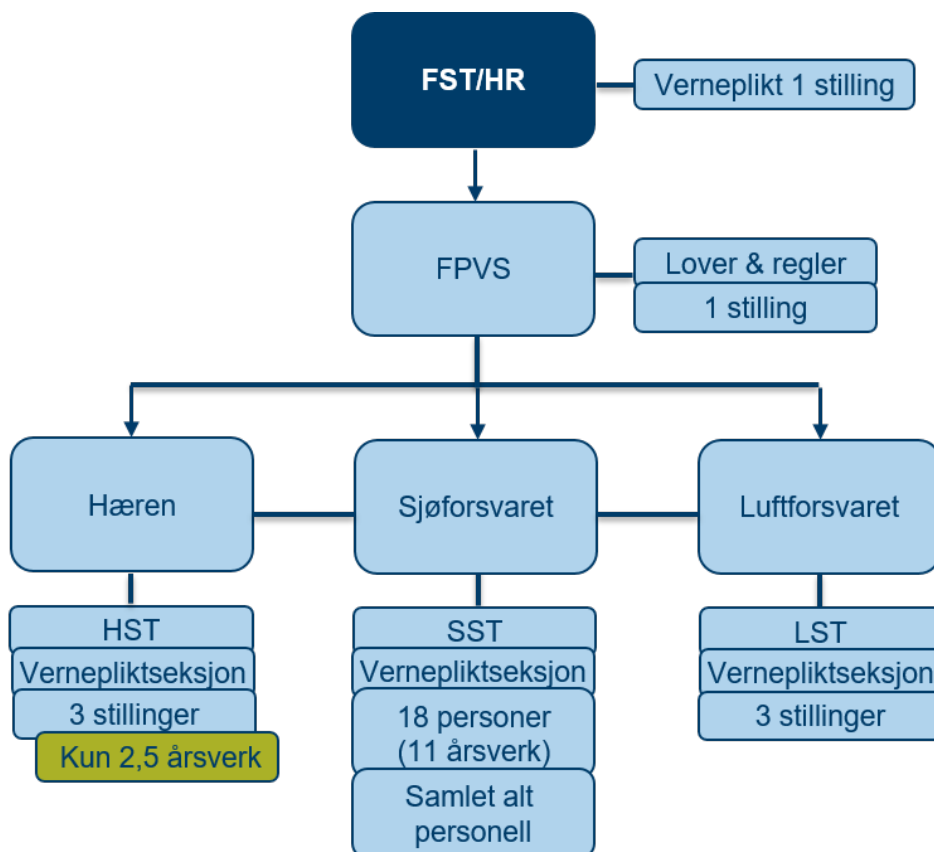
4.2 Resultat

Gjennom intervjuene kom det frem at Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret hadde særegne behov og ulike selvbestemte interne prosesser og fremgangsmåter for fastsetting av krav. Resultatene er derfor beskrevet separat for hver av de tre forsvarsgrenene.

I tillegg til dagens praksis for fastsetting av krav, er utviklingen siste tiår kort beskrevet, og flaskehals/ønsker tatt med.

Det presiseres at resultatene er skrevet ut fra informasjon delt av tidligere og nåværende personell i vernepliktseksjonene i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret. Informasjonen som er gitt er deres oppfatning av hvordan fastsettingen av krav er i dag. Informasjonen som deles her representerer ikke nødvendigvis synet eller forståelsen til alle i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret.

4.2.1 Ansvarlige for rekruttering av vernepliktige



Figur 4.2 Illustrasjonen gir oversikt over personell i FST/HR og staben i forsvarsgrenene, HST, SST og LST, som jobber med rekruttering av vernepliktige. FST/HR har det overordnede forvaltningsansvaret og fagansvar for vernepliktige mannskaperstyrer. FPVS er mellomleddet mellom FST/HR og forsvarsgrenene.

HR-avdelingen i FST (FST/HR) er fagmyndighet for HR i Forsvaret, og har strategisk ansvar og formaliserer målsetninger innen HR i Forsvaret, mens FPVS sammenstiller behovet for personell med bakgrunn i bestillingen/rekvisisjonen fra styrkeprodusentene. Det er forsvarsgrenene som er ansvarlig for å rekvirere personell til førstegangstjeneste, der det er egne stillinger som følger opp dette i de respektive grenstaber. Den interne ordningen i de tre vernepliktseksjonene varierer (Figur 4.2).

Likheten mellom sjef vernepliktseksjon i HST, SST og LST er at alle har ansvar for rekvirering av antall soldater til sin forsvarsgren, men utover det er det ulikt hvor involvert de er og/eller blir med hensyn på fastsetting av krav og fordelingen av vernepliktige til de ulike tjenestene. Hæren har direktefordeling på sesjon (Vedlegg B.1), mens Sjø- og Luftforsvaret har en egen intern fordeling på rekruttskolen. Sjø- og Luftforsvaret har som tidligere beskrevet felles rekruttskole, koordinerer inntaket og har samme system for fordeling av de vernepliktige (Vedlegg C.1 og D.2). Selve fordelingen på sesjon styres av et datasystem, hvor alle resultatene på testene legges inn, og totalscore beregnes. Hæren er den største forsvarsgrenen og har dobbelt så mange på innrykk enn Sjø- og Luftforsvaret, henholdsvis 4500, 2000 og 2000.

4.2.2 Hæren

Informasjonen om Hæren er gitt av personell som har kunnskap om rekruttering og fastsetting av krav de ti siste årene. Stillingen seksjonssjef vernepliktseksjonen i Hærstaben / personellavdelingen (HST/P) ble opprettet i 2009, og i starten var det kun en person som jobbet med verneplikt. I dag er det tre stillinger i vernepliktseksjonen i HST/P, hvorav en stilling er 50 prosent Brigade Nord (BRIG N G1), og i praksis fungerer kun to og en halv stilling (Figur 4.2).

HST gir sjef Hæren anbefalinger på produksjons og styrkestruktur, og deres analyser gir grunnlaget for hvor mange vernepliktige soldater Hæren trenger.

4.2.2.1 Prosessen

De fleste av dagens krav i Hæren er arvet fra tidligere og er bestemt langt tilbake i tid. Kravkatalogen er satt på grunnlaget av hvilken type soldater de trenger i Hæren. Det er FPVS som administrerer kravkatalogen, og legger inn rekvisisjonen fra Hæren i P3 (se også Figur 3.6). FPVS treffer stort sett alltid godt med antallet. Rekvisisjonen, sendt til FPVS med antall, må bestemmes minst to år i forveien.

Ifølge informanten foreligger det i dag ingen retningslinjer, eller noe ordnet system for endring av krav, og det er litt tilfeldig om og/eller hvem som gjør endringer i kravene til tjenester i Hæren. Det virker som om ønsker fra en enkeltperson i Hæren kan føre til at en saksbehandler ved FPVS endrer kravet til tjenesten i kravkatalogen. Og når det gjelder rekvisisjon av antall soldater kan FPVS legge på en buffer på antall til innrykk, men de gjør ikke alltid det. I tillegg kan krav bli justert opp i en kort periode, for å få inn færre vernepliktige på et enkelt innrykk. Siden endring av krav er litt tilfeldig i dag, beskrives prosessen slik den var tidligere (før 2014).

Kravene i Hæren er satt i rammen av operativ evne og hva som er minimum av det som kreves for å gjennomføre tjenesten. Kravene er etablert over tid, og utviklet av den enkelte avdeling, i dialog og koordinert med Hærens våpenskole (HVS) og HST.

Bakgrunnen for endringer kom oftest fra avdelingene selv, eller som oppdrag i linjen i henhold til sjef Hæren verneplikt for inneværende virksomhets -år/-periode. Endringer fra avdelingene handlet om at det ble etterspurt nye oppgaver, nye stillinger, et nytt behov og/eller at behovene endret seg, for eksempel krav til førerkort eller at de ikke fikk inn nok folk med rett kompetanse. Fysiske krav ble for eksempel justert ned for å få nok vernepliktige med faglig kompetanse, som for eksempel teknisk kompetanse.

Avdelingene måtte i utgangspunktet sende ønske om endring via HST, hvor det ble gjort en vurdering. Ønske om endret krav ble deretter sendt til Vernepliktsverket (dagens FPVS) for videre vurdering. Det ble gjennomført en analyse for å undersøke hvilken betydning endringen ville ha for de øvrige styrkeproducentene, herunder støtteavdelinger. Vernepliktsverket var opptatt av at Hæren så kravene i helheten i Forsvaret, og stilte ofte spørsmål ved ønske om endringer, noe FPVS også gjør i dag.

Prosessen var tidligere grei og lite rigid. Det var faste årlige sykluser, hvor vernepliktforum ble styrt av FPVS. På vernepliktforum ble det tidligere diskutert hvem som skulle få de beste kandidatene, rammen til støttemannskaper, for eksempel om det var mulig at Luftforsvaret kunne levere til Hæren om de fikk for lite folk. Hæren var ganske rigide på sine fysiske krav for å sikre at de fikk ungdommer som fysisk kunne utføre tjenesten, mens Luftforsvaret den gangen var mer opptatt av å få vernepliktige med rett faglig kompetanse og var ikke så rigide på kravene.

Ifølge en av informantene i vernepliktseksjonen i HST ønsker saksbehandler i FPVS å forholde seg til så få fagkoder som mulig og har foreslått en liste med færre koder, som er sendt til Hæren. Ifølge informanten er ulempen med sammenslåing av fagkoder at alle selekteres etter de samme kravene, selv om de skal inn i mange ulike typer stillinger med ulike krav. Hæren må da sette samme høye krav på alle og vil «ta» de beste, noe som kan gjøre at Luft- og Sjøforsvaret ikke får nok folk. Fordelen er at det blir færre fagkoder å forholde seg til.

4.2.2.2 Samarbeid

Samarbeidet med Sjø- og Luftforsvaret har utviklet seg mye siden opprettelsen av seksjonssjefstillingen i HST i 2009. Den gangen ble både årlig vernepliktkonferanse, vernepliktforum og forum for lærlinger avholdt, slik at Hæren, Sjø- og Luftforsvaret traff hverandre jevnlig. Tidligere kunne Hæren overføre folk til Sjø- og Luftforsvaret, dersom disse hadde for få, men i dag er inntaket mer spisset og overskuddsbufferen har gått ned.

Preseleksjonsmøtet arrangeres fremdeles årlig, men her informerer kun FPVS om hvem som er valgt ut av preseleksjonsnemden og dermed får innkalling til sesjon. Forsvarsgrenene er ikke med å bestemme utvelgelsen av de 12 000 som velges til sesjon. Det er også litt tilfeldig om og når krav i kravkatalogen diskuteres på fellesmøter.

Hæren har i dag god dialog med Sjø- og Luftforsvaret, men ikke noe formalisert samarbeid.

4.2.2.3 Kvalitetssikring

Det er fagmyndighetene og fagsjefene som satte, og setter, krav til tjenesten ut ifra helhetsforståelsen. Fastsetting av krav bygger på kompetansen hos disse, pluss regelverk, utviklede konsept etc. HVS har fagsjefer for hver våpengren, og disse er med å sette fysiske krav. Idrettsinspektøren for Hæren gir råd til sjef Hæren i fastsetting av fysiske krav. Hæren har over tid blitt mer bevisst på å sette krav, kravene har blitt mer spisset og det er i dag mer kompetanse enn tidligere. Sjef Hæren fastsetter rekvisisjonskravene etter råd fra HST og HVS, mens FPVS administrerer dem. Det foreligger i dag ingen retningslinjer eller overordnet kontroll på Forsvarets kravkatalog etter at dette ble borte i 2013. Tidligere dokumenter er ikke lenger gjeldene.

For å sikre at de får rett person i rett stilling baserer de seg på erfaring og anbefalinger fra fagmyndigheter og fagansvarlig. Det gjøres justeringer om det ikke er sammenheng mellom krav og jobben som skal utføres. De fleste Hæravdelinger har et spenn i tjenester innenfor sine avdelinger, men det er de siste årene blitt færre støttefunksjoner (administrasjonsassistent (AdmAss) etc.) og inntaket er mer spisset. Alle får mulighet til å vise seg frem under rekrutten, og erfaringen er at det ikke alltid var de som hadde best score fra sesjon som var den best egnede soldaten.

Hæren har direktefordeling på sesjon, og etter rekruttskolen fordeler avdelingene de vernepliktige der hvor de mener de er best egnet. I rekruttskolen starter prosessen med utvelgelse til ulike tjenester/stillinger allerede kort tid etter oppstart.

I dag gjøres det for eksempel justeringer i seleksjonsprosessen av førstegangsgjørende som skal på opptak til avdeling i Forsvarets spesialkommando (FSK). Dette for å redusere antallet som skal møte til fysisk opptak ved FSK, og samtidig sikre at de som møter i størst mulig grad er kvalifisert.

Tidligere ble det brukt tid på å dra rundt til sesjonssentrene for å lære opp sesjonsoffiserene om hva Hæren er, for eksempel «hva er en infanterisoldat og hvilke krav stiller vi til disse?». Det var i tillegg årlige oppstartsmøter med sesjonsoffiserene ved den gangen Vernepliktsverket, dagens FPVS. Her stilte styrkeprodusentene med representanter for å informere om egen avdeling og oppgaver. Opplevelsen var at sesjonsoffiserene var uerfarne og at de hadde begrenset kunnskap og helhetsforståelse av Forsvaret, noe som innvirket på deres evne til å fordele rett person til rett avdeling.

4.2.2.4 Ønsker

Ifølge representant fra HST er det er ønskelig med et mer helhetlig rekrutteringssystem, og representanten ser et behov for å koordinere kravene, slik at forsvarsgrenene er like for de samme stillingene i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret.

Representanten mener at det burde foreligge retningslinjer om endring av krav i Forsvarets kravkatalog, da det er kravene i kravkatalogen som avgjør hvem som velges inn til førstegangstjenesten. Kravkatalogen burde være et juridisk forpliktende dokument.

Ifølge informanten oppleves det i dag at overgangen fra sivil til militær er altfor brå for ungdommene. Det er derfor ønskelig at avdelingene i Hæren gjør seg mer bevisste på at ungdommene har liten eller ingen militær- og/eller friluftlivserfaring, og at dette er noe som må bygges opp.

Det er viktig at tjenesteuttalelsen gjenspeiler kvalifikasjonene og opparbeidet tjenesteerfaring. Under innkallelse til Natoøvelsen *Trident Juncture* høsten 2018 ble det erfart utfordringer ved tjenesteuttalelsen til personellet. Det var ofte ikke registrert korrekt stillingsbeskrivelse, og enkelte vernepliktige ble derav innkalt med feil preferanse i henhold til kompetansebehovet på øvelsen.

4.2.3 Sjøforsvaret

Informasjonen om Sjøforsvaret er gitt av personell som har kunnskap om rekruttering og fastsetting av krav de ti siste årene. Stillingen sjef vernepliktseksjon i Sjøforsvarsstaben (SST) ble opprettet i 2014. Det har vært en stor utvikling i Sjøforsvaret de siste årene, hvor de har gått fra tre stillinger til en hel vernepliktseksjon på totalt 18 stykker, 11 ansatte og 7 lærlinger/førstegangstjenestegjørende. Samtlige HR medarbeidere i Sjøforsvaret ble i HR omstillingen løftet til nivå 2 (SST). I det siste er også sosialtjenesten inkludert i seksjonen. Vernepliktseksjonen er en del av SST.

4.2.3.1 Prosessen

Vernepliktsforvaltningen i Sjøforsvaret er kompleks. Rekvisisjonen sendt til FPVS med antall vernepliktige og kravene til alle tjenestene i kravkatalogen må bestemmes tre år i forveien.

Dagens krav til tjenestene i Sjøforsvaret er arvet fra tidligere og endres ved behov, for eksempel ved mangel på vernepliktige med nødvendig kompetanse. Kravene til tjenestene er satt ned, for å sikre vernepliktige med nødvendig kompetanse (fagbrev ol.). Vernepliktseksjonen i SST lytter alltid til FPVS og forsøker ved bestilling å tilpasse kravkatalogen mellom det som er fysiske krav til stillingene og det som er tilgjengelig kompetanse hos de vernepliktige. Det er ca. 2 000 vernepliktige i Sjøforsvaret, hvorav omtrent halvparten på fartøy. Fartøyene har aktivitet og seiler hele året og er helt avhengig av tilgang på nøkkelpersonell, slik som for eksempel maskinister, elektro, og kokker for å få dette til. På enkelte fartøy utgjør de vernepliktige (gastene) 50 prosent av besetningen, og Sjøforsvaret er derfor avhengig av en jevn og stabil vernepliktmasse for å kunne tilfredsstille de operative kravene og leveransene.

FSAN og Sjøforsvarets sanitet fastsetter medisinske krav for land og sjøtjenesten i Sjøforsvaret. Dette skjer normalt i dialog med de andre forsvarsgrenene, slik at styrkeprodusentene (Hæren, Sjø- og Luftforsvaret) får mulighet til å komme med innspill til hvilken helseprofil (krav) som skal gjelde ulike typer tjeneste.

Tjenestespesifikke krav, slik som krav til AE, fagbrev og annen utdanning skaper et komplekst og levende bilde. For eksempel vil hvor mange som tar ulike fagbrev variere fra år til år og med trender i samfunnet, for eksempel en trend i dagens samfunn er at færre tar utdanning innen maskin. Dette gjør at de fort kommer til en smertegrense når det gjelder å finne tilstrekkelig kompetanse, som i tillegg må tilfredsstillende medisinske og fysiske krav. Avvik fra krav til fysisk kapasitet på sesjon er styrt av FPVS ut ifra søkermassen.

Vernepliktseksjonen i SST gjør årlig en stor intern gjennomgang og skriver en rapport med begrunnelser for sine ønsker og bestillinger. Fysiske krav diskuteres med idrettsinspektør/idrettsoffiserer. Idrettspersonell har ofte ønsker om å øke fysiske krav, men kravene må balanseres ut ifra personelltilgangen, da økning av krav kan føre til for lite ungdommer med nødvendig fagkompetanse og dermed mangel på vernepliktige på fartøyene. Sjøforsvaret har satt kjønnsnøytrale krav til to av fagkodene, for å sikre et nødvendig antall som minimum tilfredsstillende kravet til Røykdykker (RD). Ifølge bestemmelser i Sjøforsvaret må minst 20 prosent av besetningen være militære røykdykkere (RD). Det er gjort flere interne grep for å gjøre flere stillinger om bord tilgjengelig for dem som ikke tilfredsstillende RD-kravene. Det er i dag nesten ingen kvinner som klarer de fysiske kravene til RD. En «følgefeil» av dette RD-kravet på fartøyene er at det blir ulik fordeling av menn/kvinner på rekruttskolen mellom land- og sjøtjenesten. Ved økning av andel kvinner på rekruttskolen vil det føre til at andelen kvinner øker mer på landtjenesten kontra sjøtjenesten.

Sjøforsvaret har en egen intern fordeling på rekruttskolen (Vedlegg B). Det opprettes og vedlikeholdes en rekruttprofil på alle personer fordelt til Sjøforsvaret under rekruttskolen. Rekruttprofilen inneholder resultatene fra sesjonen, ønsker, samt kort informasjon fra intervjuet med representant i fordelingsnemda. Sjøforsvaret bruker alle rekruttene selektert til Sjøforsvaret på sesjon til å velge ut den halvparten som skal på fartøy. Kravene til landtjenesten er lavere enn for sjøtjenesten. Under utvelgelsen på rekruttskolen samles et team på ca. 10 personer for å gjennomføre intervjuprosessen. Ifølge informanten er det å bruke litt tid og ressurser på fordelingsprosessen erfaringsmessig svært kosteffektivt, det spares både etterarbeid og penger. Dette reduserer risikoen for tidlig dimittering på grunn av mistriivsel og at de får fordelt rett personen i rett tjeneste. Fordelingen av vernepliktige til de ulike tjenestene er en ryddig og godt innarbeidet prosess. Ca. 95 prosent av rekruttene får som regel en av de tre øverste ønskene oppfylt med den begrunnelse at en glad soldat er en god soldat. På rekrutten kan de vernepliktige deles inn i tre hovedgrupper: 1) vanlige, 2) de som er der pga. geografiske forhold og 3) fagkompetanse. I Sjøforsvaret må de vernepliktige være klare til å utføre operativ tjeneste rett etter rekrutten. De vernepliktige bidrar direkte i skarpe oppdrag når de møter til tjeneste etter rekruttskolen. For eksempel Kystvaktjeneste, deltagelse i stående NATO styrker med Mineryddere eller Fregatt.

Ifølge representant for vernepliktseksjonen i SST er prosessen for å gjøre endringer i kravkatalogen effektiv, dynamisk og brukervennlig. Den skjer enten via telefon, eller under preseleksjonsnemd, vernepliktforum og/eller ekstraordinære møter, og er justert på meget kort tid.

Opprettelse av nye stillinger/kravkoder i kravkatalogen gjøres også per mail med SST VPL sin kontakt i FPVS. Det tar normalt flere dager å lage en ny rekvisisjonskode eller endre en gammel. Medisinske krav er satt av fagmyndighet, fysiske krav settes ut i fra erfaring basert på hva stillingen skal gjøre, og krav til utdanning legger FPVS inn basert på hvilke koder de har for å registrere utdanning.

4.2.3.2 Samarbeid

Vernepliktseksjonen i Sjøforsvaret har en god og jevnlig dialog med vernepliktseksjonene i både Hæren og Luftforsvaret, men har tette samarbeid med Luftforsvaret, som følge av felles rekruttskole på *KNM HH*. De hjelper hverandre med vanskelige spørsmål og sørger for at alle «tre» er oppdatert, og har fått med seg endringer / ny informasjon som omhandler verneplikt forvaltning. FPVS tar styringen for å sikre en jevn fordeling av kompetanse, og har det overordnede ansvaret. De deltar årlig med representant på preseleksjonsnemd i regi av FPVS. Her mottar de status på årets preseleksjon, og får vite hvor mange som er valgt ut til å delta på sesjon med bakgrunn i preseleksjonskriteriene satt av nemden. I tillegg arrangeres vernepliktforum to ganger i året.

4.2.3.3 Kvalitetssikring

Fastsetting av krav i Sjøforsvaret bygger på historikk, erfaring og kunnskap hos idrettspersonell og fagansvarlige. For eksempel da det ble innført nytt fysisk testbatteri på sesjon i 2017 hadde de interne arbeidsmøter med idrettspersonell.

Det er den samlede kompetansen i fordelingsnemden som skal sikre en best mulig fordeling under rekruttskolen. Ved behov henter de inn råd fra fagmiljø. Sosialfaglig fordeling skjer i samråd med sosialøkonomisk rådgiver.

Preseleksjonsnemden kan justere preseleksjonen basert på trender etc. i samfunnet. Det gjennomføres om nødvendig ekstraordinære arbeidsmøter for å se på kravene. For eksempel høsten 2018 hadde de arbeidsmøte, hvor de gikk gjennom status på fysisk kapasitet på personell ved sesjon opp mot krav som er satt i kravkatalogen. Tidligere ble dette diskutert på vernepliktforum, som gjennomføres to ganger i året, men gjøres i dag utenom for å justere kravkatalogen dersom det er feil.

For å sørge for å få rett person i rett tjeneste bruker de mye tid på en intern fordeling under rekruttskolen (Vedlegg B).

Representanter for vernepliktseksjonen i SST er fornøyd med de vernepliktige. Sjøforsvaret får som regel personell som har høyere helseprofil og fysiske resultater enn de har satt som minimum. Det er lite fokus på hva som skjer med de vernepliktige etter førstegangstjenesten. Hos Sjøforsvaret må de vernepliktige kunne utføre tjenesten de er fordelt til med en gang rekruttskolen er ferdig, fordi fartøyene seiler hele året.

4.2.3.4 Ønsker

Sjøforsvaret ønsker å øke førstegangstjenesten til 16 måneder og kutte ned til tre innrykk. Sjøforsvaret har i dag fire innrykk, og dagens vernepliktproduksjon harmonerer ikke med bruken.

Representanten for vernepliktseksjonen i SST ønsker ikke felles krav og rekruttering for vernepliktstjenesten *Vakthold og sikring* for forsvarsgrenene. Dette fordi tjenesten ikke er lik hos Hæren, Sjø- og Luftforsvaret, og det er ulikt behov. Det er annerledes å være ved kaikanten enn i skogen eller på en flybase.

De har lyst til og vurderer å selektere litt mer på robusthet.

4.2.4 Luftforsvaret

Informasjonen delt av Luftforsvaret omfavner de tolv siste årene (2006-2018), og er gitt av nåværende og tidligere personell i vernepliktseksjon i LST. Første stilling til rekruttering av vernepliktige i Luftforsvaret ble oppnevnt i 2006, og det var den gang stor frihet i stillingen. I dag er det tre ansatte i vernepliktseksjonen i LST (seksjonssjefen, en sivil og et befall), som tar seg av seleksjon av vernepliktige og diskuterer krav.

4.2.4.1 Prosessen

Dagens krav i Luftforsvaret er arvet fra tidligere og det er ikke gjort endringer hos Luftforsvaret de siste par årene. De har derimot en kontinuerlig prosess for å justere antall personer de ønsker inn hos Luftforsvaret (Vedlegg D.1). Antallet de ønsker inn justeres fra år til år og må planlegges tre år i forveien, og de må gjøre antagelser om hva behovet vil være. Hva de har tenkt ut tidligere er ikke nødvendigvis reelt for dagens behov, fordi situasjonen og behovene i Forsvaret kan endre seg mye på tre år.

Ifølge en av informantene forholder ingen seg til Luftforsvaret sine krav i dag, så informanten ser ingen kost- og/eller nytteeffekt ved å prioritere et slikt arbeid. Her beskrives derfor prosessen ved tidligere endringer av krav for Luftforsvaret.

Justeringer av krav i kravkatalogen ble kun utført ved behov. Behov kom som følge av opplevelser eller interne rapporteringer, for eksempel skader, hyppige legebesøk eller lignende. I Luftforsvaret er kravene til tjenestene satt for å sikre at vernepliktige kan komme seg gjennom rekruttskolen og ikke få skader underveis. Helsekravene kan de ikke fire på. I tillegg må det være samsvar mellom kravene til førstegangstjenesten og kravene til utdanning og videre tjeneste.

Luftforsvaret hadde i 2010 en stor runde med gjennomgang av kravene (arbeidskravanalyse) i Luftforsvaret. Vernepliktseksjonen på huset var involvert, i tillegg flere fagansvarlige i Luftoperativt inspektorat, idrettsinspektør og sjefslegen i Luftforsvaret. Arbeidet ble ledet av sjef vernepliktseksjonen i LST. Først og fremst ble fysiske krav, helse- og AE-krav diskutert. Det var idrettsinspektøren i Luftforsvaret som satte de fysiske kravene, basert på funn fra

nasjonal- og internasjonal forskning og utvikling, historikk, erfaring, og gjennomførte arbeidskravsanalyser over alle tjenesteområdene i Luftforsvaret i forbindelse med de nye fysiske testene.

Kun én justering er foretatt i etterkant av den store runden. Det gikk på helsekrav for *Force Protection*, og justeringen ble foretatt pga. nytt utstyr i tjenesten *Vakthold og sikring* som medførte skader på rygg og knær, og i tillegg flere kvinner inn i tjenesten. Tjenesten *Vakthold og sikring* har stor vektbelastning, hvor personen må stå/gå med 20 kg utstyr i 1-1,5 timer per dag.

Ved behov om endringer diskuteres dette først i en intern faggruppe på huset, før eventuelt andre involveres. Det er mange ulike meninger utenfor Luftforsvaret, men ansatte i Luftforsvaret / fagmiljøet i de operative avdelingene kjenner best til hvilken belastningen personellet utsettes for i de ulike tjenestene i Luftforsvaret og det er derfor viktig at det er Luftforsvaret som setter egne krav.

Enkelte stillinger har tjenestespesifikke krav og det innføres derfor egne tester ved behov. Luftforsvaret har justert et tjenestespesifikt krav for de som skal jobbe teknisk. Kravet til flyfag ble fjernet for å kunne få inn nok vernepliktige og flere jenter. Endringen førte til at de kunne ta inn teknisk interesserte uten flyfag.

Etter ønske fra FPVS, ble flere stillinger tidligere slått sammen til kun to ulike fagkoder, hvor forskjellen kun var med og uten førerkort, slik at FPVS skulle få færre stillinger å forholde seg til. Ifølge en av informantene fra vernepliktseksjonen i LST benytter FPVS folk til å administrere kravkatalogen som ikke kjenner til behovet hos Luftforsvaret, og det er disse som foreslår endringer, som regel sammenslåing av fagkoder. Det er enkelte tjenestespesifikke krav Luftforsvaret ikke kan fire på, noe FPVS har forståelse for om dette forklares. Det er for eksempel viktig å opprettholde egne fagkoder der stillingen har spesielle krav, slik som stillingen *Brann*.

Det lages en liste i Excel over antall vernepliktige ønsket i hver kategori (antall og fordeling ut på basene), som sendes til FPVS. FPVS legger bestillingen inn i P3. Det rekvireres på fagkoder. Kravkatalogen er som nevnt justert over tid.

FPVS velger ut folk og administrer kravkatalogen. En av informantene fra vernepliktseksjonen i LST opplever i dag at kravene endres uten at dette er diskutert med dem.

4.2.4.2 Samarbeid

Før 2006 var det ingen kontakt mellom Hæren, Sjø- og Luftforsvaret. Det ble gradvis mer kontakt etter at FPVS kalte inn til fellesmøte to ganger i året. Dette ble etter hvert et bra fora hvor de kunne diskutere felles utfordringer. Luftforsvaret utviklet etter hvert en god dialog med Sjøforsvaret, som den gangen kun hadde én representant som jobbet med verneplikt. Hæren hadde den gangen ingen på det nivået som Luft- og Sjøforsvaret, men når de fikk dette på plass

kom også samarbeidet. I dag samarbeider Luftforsvaret mye med Sjøforsvaret, siden de har lik rekruttskole.

I 2018 var det planlagt et fellesmøte mellom FPVS og forsvarsgrenene for å diskutere krav, men dette møtet ble ikke gjennomført.

Det finnes i dag en preseleksjonsnemnd, som er felles for hele Forsvaret, og som har ett fellesmøte per år ved FPVS. Luftforsvaret har vært med på disse møtene de siste 4-5 årene. Nemden diskuterer ikke krav til stillingene i førstegangstjenesten, men hvor grensene skal settes på den internettbaserte egenerklæringen for hvem som skal velges til sesjon.

Internt samarbeider verneplikseksjonen i LST med fagmyndighet/fagansvarlige som setter kravene. I tillegg samarbeider de med aktører innen velferd, prest og livssyn, idrett, kantine og tillitsvalgtordningen (TVO) for de vernepliktige i Forsvaret.

4.2.4.3 Kvalitetssikring

Kravene settes av fagmyndighet/fagansvarlige og bygger på historikk, erfaring og faglige vurderinger. Ifølge representant for verneplikseksjonen i LST videreutvikles kravkatalogen ikke per i dag. Rekvisisjonene legges inn i kravkatalogen i P3, og det foreligger ingen ytterligere retningslinjer for fastsetting av krav for den enkelte stilling. Tastefeil i P3 endres så fort det oppdages.

For å sikre at de får rett person i rett stilling har de en egen intern fordeling på rekruttskolen (Vedlegg D.2). Tilbakemeldingen er at det kun er stor innsats av verneplikseksjonen i LST med egen utvelgelse på rekruttskolen som fører til at mange av dem de får inn, til tross for lavt score, klarer å gjennomføre førstegangstjenesten.

Ungdommene må ha god fysikk når de kommer på innrykk for å kunne gjennomføre førstegangstjenesten uten skader. De vernepliktige trenger ikke være ferdige soldater, for de har 365 dager å trenes på. Nytt fysisk testbatteri på sesjon gjenspeiler funksjonen i tjenesten, og er målbart mot det arbeidet de vernepliktige skal utføre.

Informant fra verneplikseksjon i LST ser ikke kost- og nytteeffekt av å følge opp alle 1200 som til enhver tid er inne på sesjon. Rekruttene følges opp gjennom hele førstegangstjenesten, med et spesielt fokus på de som får utfordringer underveis. For eksempel blir årsaker til dimisjon eller omdisponering analysert. De har ingen oppfølging i etterkant for å undersøke om rett person ble fordelt til rett stilling, men de får tilbakemeldinger på om de har fått «dårlige» folk. De har mulighet til å sjekke tjenesteuttalelsen, men ikke kapasitet.

4.2.4.4 Ønsker

I dag diskuteres det om stillingen *Vakthold og sikring* skal slås sammen for Hæren, Sjø- og Luftforsvaret. Informant fra verneplikseksjon i LST ønsker ikke dette, fordi funksjonene ikke er like, og det er derfor ikke naturlig å slå disse sammen. Det er en grunn til at det er forskjellige krav på *Vakthold og sikring* mellom forsvarsgrenene.

Informanten ønsker ikke at det selekteres inn ungdommer som ikke tilfredsstillt krav til videre tjeneste i Forsvaret, på grunn av behovet for å kunne ansette personell etter gjennomført førstegangstjeneste. Informanten presiserer at det er viktig at det er samsvar mellom krav til førstegangstjeneste og videre tjeneste i Forsvaret. Vernepliktseksjonen i LST ønsker ikke å øke kravene ytterligere, men å øke kvaliteten på dem de får inn.

Representant for vernepliktseksjon i LST ønsker at de vernepliktige stiller ferdig klarert på innrykk, fordi de fra dag en bor i leir. I dag blir det unødvendig mange runder, noe som krever mye arbeid. I Luftforsvaret er det kun noen få tjenester som ikke krever sikkerhetsklareringen HEMMELIG (H). Tilbakemeldingen er at FPVS er for sent ute med hensyn til sikkerhetsklareringen.

Vernepliktseksjonen i LST savner en mer objektiv evaluering av den enkelte vernepliktige ved sesjon. Det er ønskelig å få se sesjonsoffiserens/-befalens subjektive evaluering av den enkelte vernepliktige, fordi det er av stor nytteverdi. Representant for LST VPL S opplever i dag at det er lite samsvar mellom score på fysiske tester og om de faktisk kan utføre jobben. Til tross for at personen ikke scorer høyt på fysiske tester på sesjon oppleves det at han/hun likevel er egnet til å utføre jobben.

Det er ønskelig at sesjonen utføres tidligere enn i dag, slik at ungdommene har vært gjennom sesjon før de skal søke utdanning. Utfordringen gjelder først og fremst de som har startet på utdanningen før de blir innkalt. Disse får en utsettelse av førstegangstjenesten, men blir ofte ikke innkalt senere. Dette kan være gode kandidater til Forsvaret, men som Forsvaret da mister. Med hensyn på frafall mister Luftforsvaret flest under selve innrykksdagen, og i tillegg som følge av at de får kandidater med skader som ikke ble opplyst om på sesjon og/eller oppdaget av sesjonslegen. Den store flaskehalsen i seleksjonsprosessen er ifølge representant LST VPL S at det tar for lang tid mellom preseleksjon (fra egenerklæringen blir sendt ut) og innkalling til sesjon.

Representant for Luftforsvaret ønsker å kunne besøke ungdomsskolene og videregående i god tid før preseleksjonen for å presentere Forsvaret. Det er i dag mye feil kommunikasjon om Forsvaret, og informanten mener det ville vært svært nyttig om Forsvaret for eksempel fikk fire timer av samfunnsfagundervisningen for å informere om allmenn verneplikt og Forsvaret. Denne saken er løftet av Forsvarsstaben (FST) til Forsvarsdepartementet (FD), som har tatt saken videre med Kunnskapsdepartementet (KD) for å få det inn i skolens læreplaner, uten at man foreløpig har lykket med dette. Representant for Luftforsvaret viser også til at det er kuttet mye i Forsvares HR-organisasjon, slik at FPVS ikke har personellressurser til å besøke ungdomsskolene.

5 Diskusjon

Vernepliktseksjonen i HST, SST og LST forkortes i diskusjonen med henholdsvis VPLS/HST, VPLS/SST og VPLS/LST.

5.1 Dagens seleksjonsprosess til førstegangstjenesten

5.1.1 Informasjon om Forsvaret

Det er som tidligere beskrevet politisk bestemt at Norge skal ha allmenn verneplikt. Det burde derfor samtidig ha vært satt av ressurser og en plan for å sikre at alle vernepliktige ungdommer er godt informert om Forsvaret og valgmuligheter, slik at den enkelte ungdom er godt forberedt til sesjon og tjenesten han/hun blir fordelt til. Funnene fra intervjuene med forsvarsgrenene er at det er mye feilinformasjon om Forsvaret, og mange ungdommer stiller i dag helt uforberedt. Ifølge representanter for Luftforsvaret burde informasjonen om Forsvaret inn allerede på ungdomsskolene. Representant for Luftforsvaret ønsker å kunne besøke ungdomsskolene og de videregående skolene i god tid før preseleksjonen, for å presentere Forsvaret. Det ville vært svært nyttig om Forsvaret for eksempel fikk fire timer av samfunnsfagundervisningen for å informere om allmenn verneplikt og Forsvaret. Denne saken har vært løftet av FST til FD, som har tatt saken videre med KD for å få det inn i skolens læreplaner, uten at Forsvaret foreløpig har lyktes med dette. Representanten for Luftforsvaret viser også til at det er kuttet mye i Forsvarets HR-organisasjon, slik at FPVS ikke har personellressurser til å besøke ungdomsskolene. Det er viktig å få formidlet til ungdommene at selv om man klarer alle kravene ved testing hjemme før sesjon, kan diverse stressfaktorer før og/eller på sesjonsdagen føre til reduksjon i yteevnen. Ungdommene må få tildelt informasjon om at de bør trene seg opp før sesjon, slik at de ligger høyere enn minstekravet når de møter på sesjon.

5.1.2 Rekvisisjoner

Funn fra intervjuene er at vernepliktseksjonene har en kontinuerlig prosess for å justere antall personer de trenger i førstegangstjenesten, og at bestillingen til FPVS må planlegges og legges inn to til tre år i forveien. De informerer om at situasjonen og behovene i Forsvaret kan endre seg mye i løpet av tre år, slik at ønskene de har tenkt ut tidligere ikke nødvendigvis er reelt for dagens behov. Sjef VPLS i HST/SST/LST må som følge av dette ofte inn og justere bestillingen. Funnene er videre at FPVS som regel legger på en buffer (frafallsreserve) for å ta hensyn til frafall ved innrykk, men at de ikke alltid treffer med sine prognoser fordi frafallet blir større enn forventet. Det har ført til at avdelingene har fått for få vernepliktige, slik at stillinger står tomme. Hæren fikk for eksempel for lite vernepliktig personell i 2016. Det kan være vanskelig å finne en god løsning på dette, men ifølge representant i VPLS/LST vil en bedre forutsigbarhet med en mer stabil politisk langtidsplan være en klar fordel.

5.1.3 Preseleksjon

Oppbygningen av dagens todelt sesjonsordning ble sist evaluert i 2014 [20]. Funnene var økt kvalitet på sesjonsordningen etter innføringen av todelt sesjonsordning, hvor analyser blant annet viste redusert frafall, flere kvinner som gjennomførte førstegangstjenesten og økt kvalitet på mannskapene [20]. Videre viser en annen studie at dagens sesjonsordning er godt egnet og valid for å predikere militær yteevne for både menn og kvinner, men at det er behov for noen små modifikasjoner [21]. Samtidig er samfunnet i stadig endring, trender skifter og det er heller ikke et tilfeldig utvalg ungdommer inne på sesjon, men kun et lite utvalg av den norske populasjonen, ca. 20 000 av ungdomskullet på ca. 60 000 velges ut til sesjon. Tjenestespesifikke krav, slik som krav til AE, fagbrev og annen utdanning, som varierer fra år til år og med trender i samfunnet, gjør vernepliktsforvaltningen og seleksjonen kompleks og utfordrende. Dette krever at det stadig utføres oppdateringer og re-normeringer. Det er viktig at de riktige testene benyttes på sesjon, for å redusere feilaktig avslag, hindre feilseleksjon og få nok personer med riktig fagkompetanse til tjenestene. Ytterligere forbedringer av dagens seleksjonsprosess kan derfor bidra til at dagens allerede gode ordning blir mer optimalisert, reduserer frafall og dermed sikrer at Forsvaret får de best egnede personene i tjenesten.

Ifølge representant for Hæren har Forsvaret for lite informasjon om de som ikke blir valgt videre i preseleksjonen. Seleksjonen er i dag ganske spisset, færre selekteres inn, og det gjør Forsvaret enda mer sårbare ved frafall enn tidligere. Ifølge representant for VPLS/HST burde et større antall ungdommer møtt på sesjon, slik at Forsvaret satt med mer informasjon om flere ungdommer, og dermed får mulighet til å kalle inn nye vernepliktige om det oppstår mangel på mannskap. Preseleksjonskriteriene er som beskrevet felles for hele Forsvaret.

Preseleksjonsnemnden diskuterer hvor grensene skal settes på den internettbaserte egenerklæringen, for hvem og hvor mange som skal velges for å møte på sesjon, men ikke selve kriteriene. Ifølge vernepliktseksjonene i Forsvaret er de lite involvert i preseleksjonen, med unntak av å stille på møte arrangert av FPVS, for å få informasjon om hvilke ungdommer som er valgt til å møte på sesjonen.

Det er svært mange ungdommer som ikke velges ut under preseleksjon grunnet medisinske krav, og det bør vurderes om dette er hensiktsmessig og riktig [22]. For eksempel kan aktive, godt trente og friske ungdommer ha gamle skader, som gjør at de ikke velges ut til å møte på sesjon. Ifølge representant for FSAN ble for eksempel enkelte ungdommer som er plattfot tidligere ikke valgt ut, til tross for at de kunne vært godt egnede soldater. Ifølge representant for FPVS er dette bare delvis riktig, og det er løpet av det siste året gjort en endring med hensyn til spørsmålet om plattfot på egenerklæringen. Videre følger sanitetsseksjonen i FPVS hvert år nøye med på hvor mange som blir tatt ut på den enkelte diagnose og på grunn av at det var et for høyt antall (spesielt unge menn) som ble tatt ut med diagnose plattfot, ble dette spørsmålet fjernet på de som hadde preseleksjon høsten 2018. Dette diskuteres nærmere i delkapittel 5.1.4.2 side 42. Det er mulig at preseleksjonen fremdeles har medisinske begrensninger, som gjør at godt egnede personer blir selektert bort tidlig. Videre arbeid bør derfor se nærmere på kriteriene i preseleksjonen, og om det er behov for flere endringer.

I dag gis kvinner et visst antall tilleggspoeng etter beregningen av totalscore på egenerklæringen. Dette er for å jevne ut forskjellene mellom menn og kvinner, etter en antakelse om at kvinner kanskje undervurderer seg selv i sine besvarelser på egenerklæringen, i motsetning til menn. Det er imidlertid stilt spørsmål ved denne praksisen, og det anbefales at denne formen for «kvotering» av kvinner inn til førstegangstjenesten undersøkes nærmere.

5.1.4 Sesjon

Selv om fysisk form er en viktig prediksjon for soldatens yteevne under militære operasjoner er det også flere andre faktorer som det ikke er mulig å måle på sesjon som har betydning. Soldatens yteevne inkluderer alle aspekter, både fysisk form, kognitiv kapasitet, livsstil, sosialt/emosjonelt og personlighet. Ifølge representant for VPLS/LST har de fått tildelt personer som ikke tilfredsstillende de fysiske kravene, men som de likevel finner godt egnet under sine interne intervjuer. Sjef vernepliktseksjon i LST ønsker derfor at sesjonsoffiserens subjektive evaluering legges inn sammen med scorene. Vernepliktseksjonene har lite fokus på hva som skjer med de vernepliktige etter førstegangstjenesten. De har ingen oppfølging i etterkant for å undersøke om rett person ble fordelt til rett stilling, men ifølge VPLS/LST får de tilbakemeldinger på om de har fått «dårlige» folk. Et forslag er derfor å utføre en studie hvor det undersøkes hvorvidt personer som er valgt bort, på bakgrunn av dagens kriterier ved sesjon, er i stand til å gjennomføre de ulike dimensjonerende oppgaver.

Det er som tidligere beskrevet ni-delt skala på testene på sesjon. Selv om det er ni-delt skala på både fysiske tester, helseprofil og teoretiske tester, er dette helt ulike skalaer, noe som gjør sammenligning av score på de ulike testene svært komplisert. Det optimale er om scorene er sammenlignbare. Slik det fremstilles i dag kan det forstås som at fire på fysiske tester er det samme som fire på teoretisk test (AE test), noe det ikke er. Funnene fra intervjuene av VPLS i HST/SST/LST er at de i liten grad benytter score-resultatene fra sesjon i videre fordeling til tjeneste. Score-resultatene blir lagt inn i rekruttprofilen, men resultat på gjennomførte fysiske tester under rekruttskolen blir vektlagt. Ifølge representant fra VPLS/SST er en årsak at det kan være forandringer hos den enkelte kandidat i perioden fra sesjon til innrykket.

5.1.4.1 Fysiske tester

Nytt fysisk testbatteri ble implementert for sesjon høsten 2017. Testene bygger på validerte og standardiserte tester, og legger opp til bruk av kjønnsdifferensierte krav (for mer detaljer se delkapittel 3.4.1 side 19). I dette delkapittelet diskuteres kort funn fra intervjuene utført i mars 2019 om dagens fysiske tester, mens bakgrunnen for de ulike fysiske testene og fysiske arbeidskravsanalyser diskuteres samlet i delkapittel 5.2.1 side 52.

Intervjuene viser at informantene gir litt blandet tilbakemelding om de fysiske testene på sesjon, men at alle kjenner til at det er kjønnsdifferensierte krav. Ifølge en av informantene fra VPLS/LST er nytt fysisk testbatteri på sesjon bedre enn de gamle testene, er mer målbart mot det arbeidet de vernepliktige skal utføre, og gjenspeiler funksjonen i tjenesten. Imidlertid, opplever en annen informant fra VPLS/LST, at det er lite samsvar mellom score på fysiske tester på sesjon og om de faktisk kan utføre jobben. Til tross for at kandidaten ikke scorer høyt

på fysiske tester på sesjon oppleves det at kandidaten likevel er egnet til å utføre jobben. VPLS/SST / VPLS/LST benytter derfor i liten grad resultatene på sesjon i den videre fordelingen til tjeneste, men har en ny intern fordeling under rekrutten for å sikre rett person i rett tjeneste. Score på fysiske tester fra sesjon blir lagt inn i rekruttprofilen for de som fordeles til Sjø- og Luftforsvaret, men benyttes hovedsakelig for å bestemme hvem som skal prioriteres til å få førstevalgene sine oppfylt ved videre fordeling til tjeneste. Mye kan skje med den enkelte kandidat i perioden fra sesjon til innrykk, så derfor vektlegges nye resultater fra fysiske tester utført under rekruttskolen. Ifølge informant fra VPLS/HST ser nok ikke bataljonssjefene i Hæren på resultatene fra sesjon ved fordeling til stilling etter rekrutten, men informerer om at alle skal ha mulighet for å «vise seg frem» under rekrutten. Erfaringen er videre at det ikke alltid er de med best resultater fra sesjon som er den best egnede soldaten. Videre har ikke VPLS/HST kapasitet til å involvere seg i testene på sesjon, og de er avhengig av å stole på at FPVS velger ut de best egnede ungdommene ved sesjon. Representant fra VPLS/SST stiller spørsmål ved om ulik praksis for utføring av de fysiske testene på sesjon fører til ulike resultater på testene. For eksempel er en av de fire testene i dagens fysiske testbatteri stående medisinballstøt, men den blir utført sittende på sesjon på grunn av takhøyden. Evaluering har vist at det ikke har noen betydning [11], men denne informasjonen har ikke nådd vernepliktsesksjonene. Hæren har som beskrevet direktefordeling, noe som gjør at det er viktig å sikre at de som rekvirerer, og annet personell som har ansvar for fastsetting av krav for tjenester i Forsvaret, har kunnskap om hva dagens fysiske tester på sesjon faktisk måler. Videre er det nødvendig med stadige evalueringer av testene og score-system for å hindre feilseleksjon. Det anbefales derfor at det utføres en evaluering av nytt testbatteri i videre arbeid. I tillegg anbefales det å se nærmere på formidling av kunnskap, til de som har ansvar for rekvirering av vernepliktige og fastsetting av krav i avdelingene, om hva dagens tester faktisk måler.

5.1.4.2 Helseprofil

FSAN har som fagmyndighet fått i oppdrag av SJ FSAN VO 2018-2021 å modernisere seleksjonen på medisinsk side [22], og har parallelt med arbeidet i arbeidsgruppen seleksjon hatt en arbeidsgruppe som har evaluert dagens medisinske seleksjon og reviderte regelverk for medisinsk seleksjon. De har blant annet sett på dagens medisinske vurderingsscore, hvor hvert funksjonsområde vurderes ved ni-delt skala, og hva som er rasjonale bak endringer av medisinske kriterier.

Sanitetsseksjonen FPVS har i mars 2019 laget en nøye instruks om hvordan medisinsk seleksjonsundersøkelse på sesjon skal gjennomføres og hva som skal undersøkes. Alle diagnoser skal gis vurderingssiffer etter regler i «Forsvarets diagnoseliste med veiledning» [23].

Representant for FSAN viser til eksempelet hvor en person som har god fysisk styrke, pliktoppfyllende og lojal, men plattfot, vil få lavere score (f.eks. 7) enn en som er i dårligere form, ikke pliktoppfyllende, men likevel får høyeste score, 9. I dette eksempelet som er trukket frem her er score 7 like bra, om ikke bedre, enn score 9. Utfallet av feilkoblinger av score kan føre til at feil person velges til tjenesten. Eksempel, personen med toppscore 9 blir valgt inn som grensejegeraspirant i GSV, fremfor personen som var plattfot, men som kanskje var den personen som ville vært best egnet for tjenesten. Funn fra intervjuene støtter dette. Ifølge

informantene er det ikke alltid de som har best score fra sesjon som var den best egnede soldaten. Det er viktig å få frem at det ikke handler om å selektere de beste, men de best egnede ungdommene til førstegangstjenesten, og med potensial for videre tjeneste.

FSAN har vurdert muligheten for et system som angir kun «tjenestedyktig / ikke tjenestedyktig». Bakgrunnen for dette er at det kan være at det ikke er hensiktsmessig å la forsvarsgrenene benytte en detaljert scoring for hver av de ti funksjonsområdene i helseprofilen ved rekvirering av mannskap. FSAN P6 er under revidering [17].

5.1.4.3 Teoretiske tester

De teoretiske testene som benyttes på sesjon er samlet under fagbetegnelsen AE testen. AE testen er en anerkjent test i det sivile [24]. Forskning har funnet, at måling av generell intelligens (som Forsvarets AE er et uttrykk for) er den beste metoden for å predikere jobbprestasjoner. Testen har i tillegg lav kostnad og AE er en forutsetning for jobbrelatert læring. I det sivile finnes det flere andre tester for AE på markedet enn Forsvarets teoretiske tester, men Forsvarets tester er egenutviklet og ikke forbundet med kostnader i form av dyre lisenser [24]. Artikkelen publisert i 2016 (oppdatering fra 1998) oppsummerer både de praktiske og teoretiske konsekvensene av 100 års forskningen på generell intelligens og andre predikatorer og metoder som fungerer til å predikere senere jobbprestasjoner [25].

Til tross for at den teoretiske testen er godt egnet på sesjon er det viktig med oppdateringer og re-normeringer for å hindre feilseleksjon. Det er for eksempel endringer i intelligens i befolkningen over tid. En normfeil kan føre til at personer med lavt AE blir feilselektert. I tillegg er det som tidligere beskrevet ikke en tilfeldig gruppe ungdommer inne på sesjon. De ca. 20 000 ungdommene, som årlig testes på sesjon, er kun et lite utvalg av den norske populasjonen. Ifølge informant fra VPLS/SST kan også språket som benyttes i «ordlikhet» prøven gjøre det vanskelig for dagens ungdom, spesielt ikke for de som er andre- og tredjegenasjons innvandrere. Det er derfor stadig nødvendig å gjennomføre retester, for å sikre at Forsvaret har riktig måltall, noe som reduserer feilaktig avslag for tjeneste i Forsvaret.

Det bør gjøres en revisjon av dagens regneprøve, fordi det er funnet unaturlige kjønnsforskjeller. Menn oppnår bedre resultat enn kvinner på regneoppgavene / resonering i matte. Figurprøven er i ferd med å få en takeffekt, men den har også noe kjønnsforskjell til fordel menn. Til motsetning scorer kvinnene litt bedre enn menn på den verbale delen. I dag ligger gjennomsnittlig score på AE på 5,3 for menn og 5,0 for kvinner i perioden 2015-2019 [24]. Det har vært en moderat økning for begge kjønn de siste 10 år, noe som kanskje kan tilskrives innføringen av preseleksjon og innføringen av allmenn verneplikt. Testen er viktig for riktig fordeling av personell og den bør moderniseres og videreutvikles ytterligere. Ved å gjøre den teoretiske testen *adaptiv* vil man spare tid på sesjonsdagen og testen blir mer kandidatvennlig. Adaptiv testing er en mer avansert metode for testing, hvor testen dynamisk tilpasser seg kandidatens ytelsesnivå. Begrepet skreddersydd testing blir også brukt siden testen varierer vanskelighetsgraden i henhold til tidligere svar fra kandidaten. For eksempel hvis en kandidat svarer riktig på en middels vanskelig oppgave, vil kandidaten få en vanskeligere oppgave i neste omgang. Mens om kandidaten svarer feil vil neste oppgave justere seg ned i

vanskelighetsgrad. En adaptiv test tar noe lenger tid å utvikle enn tradisjonelle tester, men vil gi et like nøyaktig resultat med færre oppgaver. Adaptiv testing vil igjen kunne høyne motivasjonen, bedre opplevelsen av testsituasjonen og inneha høyere grad av sikkerhet. Det er vanskelig å jukse på denne type tester og den oppleves som mer rettferdig. Samtidig vil det også sikre bedre tid til samtalen med sesjonsoffiser/-befal og/eller økt effektivitet under sesjonsdagen.

Den litt grove skalaen på de teoretiske testene er valgt for ikke å overtolke små forskjeller. Den motvirker også påvirkning av aktiv trening før testen. Imidlertid, kan god forberedelse til testene, spesielt for figurregler, bedre testresultatet noe.

Personlighetsprofilen NMPI skal hektes på dagens teoretiske test, og vil først og fremst identifisere de som scorer lavt på faktor 4, følelsesmessig stabilitet. Ifølge SJPSYK er bakgrunnen til dette er at en stor andel vernepliktige sliter med tilpasningsproblematikk og manglende psykisk robusthet [24]. Det er mulig at dette kan redusere at personer med høy score på følelsesmessig ustabilitet selekteres inn, og videre redusere frafallet som følge av psykisk helse, men her er det nødvendig med mer forskning rundt frafall i førstegangstjenesten.

5.1.4.4 Samtale med sesjonsoffiser

Det er resultatet av testene og undersøkelsene, sammen med samtalen med sesjonsoffiser/-befal, subjektiv evaluering, som tilslutt avgjør om ungdommene blir valgt inn i førstegangstjenesten. Det gjør at denne samtalen er svært avgjørende i seleksjonsprosessen. Samtalen følger retningslinjer, men for å støtte sesjonsoffiseren i sitt arbeid og ytterligere å strukturere samtalen er det bestemt at personlighetsprofil (NMPI) skal implementeres på sesjon, og erstatte noe av de subjektive evalueringene [24]. NMPI er foreløpig testet ut på 12 000 vernepliktige (se også delkapittel 3.4.4). Evaluering har vist at det er behov for å sikre at egnede vernepliktige ikke blir valgt bort under samtalen med seleksjonsoffiser/-befal.

Funn fra intervjuene er at representanter fra staben i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret sitter med et inntrykk av at sesjonsoffiserene har begrenset kunnskap og helhetsforståelse av Forsvaret. Det kom også frem at det var uheldig om legen som utførte helseundersøkelsen ikke var erfaren nok. Ifølge representant for HST, ble det tidligere brukt tid på å dra rundt til sesjonssentrene for å lære opp sesjonsoffiserene om hva Hæren er, for eksempel «hva er en infanterisoldat og hvilke krav stiller vi til disse?». Det var i tillegg årlige oppstartsmøter med sesjonsoffiserene ved Vernepliktsverket, dagens FPVS. Her stilte styrkeprodusentene med representanter for å informere om egen avdeling og oppgaver, noe som ikke praktiseres lenger. Opplevelsen den gangen var at sesjonsoffiserene var uerfarne og at de hadde begrenset kunnskap og helhetsforståelse av Forsvaret, noe som innvirket på deres evne til å fordele rett person i riktig avdeling. Ifølge representant for FPVS er det i dag mer erfarne leger som utfører helsekontrollen ved sesjon. Det vises til at alle som nå skal fungere som sesjonslege må være ferdig utdannet lege og i tillegg være ferdig med sin LIS-1-utdanning (tilsvarer turnustjeneste) både på sykehus og i distrikt. Dessuten kreves både sertifiseringskurs for sesjonslege og årlig resertifisering for å kunne fungere i stillingen. Arbeidsgruppen mener det er uheldig om den

subjektive evalueringen på sesjon utføres av unge uerfarne befal, og anbefaler at hvis dette fremdeles er gjeldene må det settes inn mer voksent og erfarent personell.

Ifølge representant for VPLS/LST savner de en mer objektiv evaluering av den enkelte vernepliktige ved sesjon. Det er ønskelig å få se sesjonsoffiserens subjektive evaluering for den enkelte vernepliktige. Representanten for VPLS/LST mener sesjonsoffiserens evaluering er av stor nytteverdi i deres fordeling på rekruttskolen. Som tidligere beskrevet utfører både VPLS/SST og VPLS/LST egne interne intervjuer på rekruttskolen, og sesjonsoffiserens subjektive evaluering er nyttig informasjon i rekruttprofilen. Dette burde være et tiltak som er lite resurs- og tidkrevende, men som bedre kan sikre at Forsvaret får de best egnede personene.

5.1.5 Fordeling til førstegangstjeneste

Hovedregelen er at alle direktefordeles til forsvarsgren tjeneste på sesjon. De som fordeles til Hæren, blir direktefordelt til avdeling på sesjon, mens Sjø- og Luftforsvaret har egen intern omfordeling til avdeling og stilling i løpet av rekrutten. Grunnet felles rekruttskole har Sjø- og Luftforsvaret tilnærmet like prosesser for fordeling til stilling. Vernepliktige fordelt til Hæren, får allerede på sesjon muntlig beskjed om hvor de skal møte opp i førstegangstjenesten, hvor brev med innkalling til førstegangstjeneste blir sendt ut ca. tre måneder før de skal møte. Ungdommene kan komme med ønsker på sesjon, men hvor mange som evt. får ønskene sine oppfylt har representanten for VPLS/HST ikke oversikt over. Hæren har også en fordelingsprosess etter oppmøte på en av Hærens rekruttskoler.

Ifølge informanter fra VPLS/SST / VPLS/LST er de helt avhengige av å starte fordelingen på nytt under rekruttskolen, for å sikre rett person til rett stilling. Det er ikke aktuelt for dem å ha direktefordeling på sesjon. Hovedårsaken er at tiden på sesjon er for kort til å danne et godt inntrykk av den enkelte kandidat, og tiden fra sesjon til oppmøte kan medføre endringer i alt fra motivasjon til medisinsk og fysisk skikkethet, noe som kan føre til at de ikke får rett kompetanse i rett stilling. Befalsvurderingene av hver rekrutt de første tre ukene, sammen med vurdering fra sesjon, vurdering under intervjuet på rekruttskolen, oppdaterte resultater fra fysiske tester og oppdatert status på utdanning gir Sjøforsvaret og Luftforsvaret et langt bedre fordelingsgrunnlag. Videre får rekruttene langt bedre tid til å sette seg inn i ulike tjenestemuligheter både før og under rekruttskolen, trene seg opp før oppmøte på rekruttskolen, få råd og veiledning fra personell med kompetanse fra de ulike tjenestestedene og veiledning under intervjuet. Ifølge informant fra VPLS/SST er Sjøforsvaret, i enda større grad enn Hæren og Luftforsvaret, avhengig av å få inn personer med rett faglig kompetanse. Årsaken er som tidligere beskrevet at fartøyene seiler hele året, og om de ikke får nok personell med riktig fagkompetanse kan ikke fartøyene seile.

Vernepliktseksjonene i Forsvaret gjør et omfattende og grundig arbeid i etterkant av sesjon med å prioritere og fordele ungdommer inn i de viktigste tjenestene. Det kan forekomme at forsvarsgreinene mottar ungdommer som ikke tilfredsstillende de spesifikke tjenestekravene, slik som for eksempel førerkort, helseprofil etc., men ifølge representant fra VPLS/SST ønsker de heller en situasjon hvor de må dekke kostanden med å ferdigstille et førerkort klasse B for en person, fremfor å ha stillingen ledig. Ifølge representanter for vernepliktseksjonene kan de

oppleve at deres ønsker/bestilling blir overstyrt av FPVS. Ifølge informant opplever ikke Sjøforsvaret det som noe problem at FPVS gjør små justeringer, hvor de fordeler ungdommer til rekvisisjonskoder som de ikke tilfredsstillter alle kravene, fordi Sjøforsvaret vet at FPVS gjør dette når det ikke er nok ungdommer til å fylle rekvisisjonene.

Funn fra intervjuene er at det er få klager på fordeling av stillingene i Sjø- og Luftforsvaret. I Sjøforsvaret får ca. 95 prosent av rekruttene en av de tre første ønskene oppfylt, og normalt er det ca. 15 klager per skole (Vedlegg C.1). Det alltid en del som ønsker omfordeling de første dagene, når gasteen har møtt på et nytt tjenestested, noe de mener er en form for innrykksreaksjon. Sjøforsvaret har derfor en policy at alle «må prøve» tjenesten i minimum tre uker før det eventuelt blir aktuelt med en omfordeling. Etter tre uker er det veldig få som ønsker omfordeling. Luftforsvaret hadde i 2019 kun 21 klager etter fordeling av 509 rekrutter tilhørende januar kullet. Disse klagenene er gjerne fra personer fordelt til tjenesten *Vakthold og sikring* (Vedlegg D.2).

5.1.6 Sikkerhetsklarering

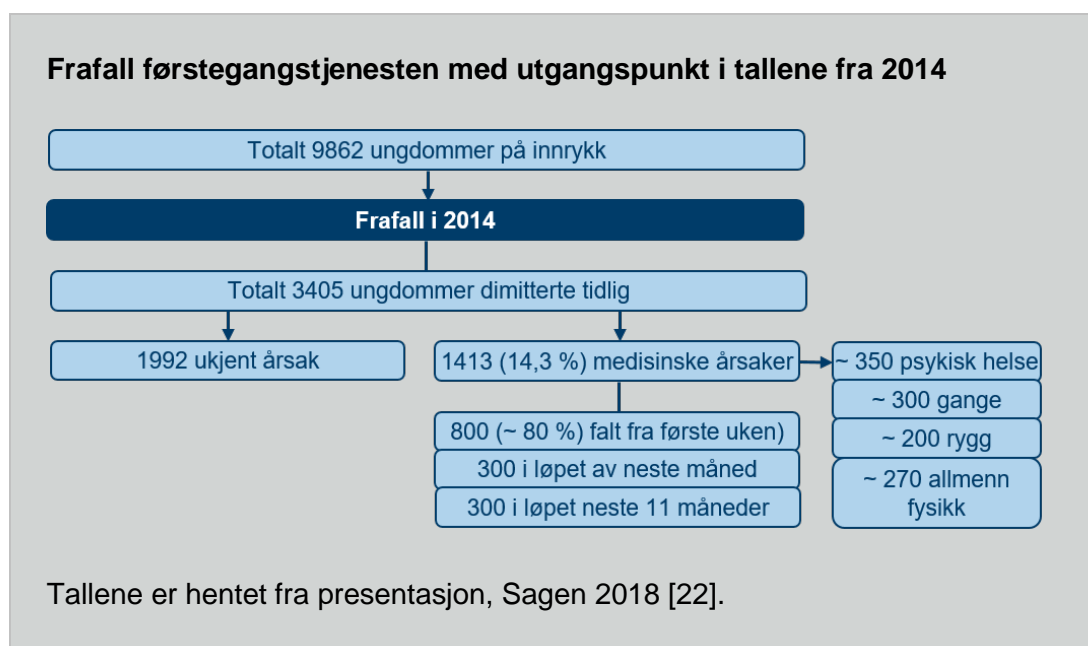
Representant for VPLS/LST ønsker at de vernepliktige stiller ferdig klarert på innrykk, fordi alle vernepliktige bor i leir fra dag én. I dag er det nødvendig mange runder med hensyn til klarering, noe som er lite tid- og kosteffektivt. I Luftforsvaret er det kun noen få tjenester som ikke krever graderingen Hemmelig (H). Tilbakemeldingen er derfor, at FPVS er for sent ute med hensyn til sikkerhetsklareringen. Videre arbeid bør inkludere en gjennomgang av tidspunkt for sikkerhetsklarering.

5.1.7 Frafall under førstegangstjenesten

Til tross for at evaluering finner at dagens seleksjonsordning er god viser siste rapporterte analyser at det var et frafall på ca. 14 prosent under førstegangstjenesten i 2014 [22]. Det er mulig at dette er tall Forsvaret må akseptere, men det burde undersøkes om ulike tiltak kan ytterligere redusere frafallet. Videre er funnene at Forsvaret fremdeles får inn personer som burde falt fra i seleksjonsprosessen. Ifølge representant for VPLS/LST får de i tillegg tildelt mange som ikke tilfredsstillter deres ønsker. Representanter for VPLS i Forsvaret etterspør ungdommer som er i bedre fysisk form, og lurer på hvor disse faller fra i prosessen. Det er en utfordring å få nok personer som både tilfredsstillter helsekrav og fysiske krav, og i tillegg har fagbrev. Den store flaskehalsen i seleksjonsprosessen er ifølge representant for VPLS/LST, at det tar for lang tid mellom preseleksjon (fra egenerklæringen blir sendt ut) og innkalling til sesjon. Videre er det ønskelig at sesjonen utføres tidligere enn i dag, slik at ungdommene har vært gjennom sesjon før de skal søke høyere utdanning. Utfordringen gjelder først og fremst de som har startet på utdanningen før de blir innkalt. Disse får en utsettelse av førstegangstjenesten, men blir ofte ikke innkalt senere. Dette kan være gode kandidater til Forsvaret, men som Forsvaret da mister. Luftforsvaret mister flest kandidater under selve innrykksdagen, og i tillegg som følge av at de får kandidater med skader som ikke ble opplyst om på sesjon og/eller oppdaget av sesjonslegen. Dette stemmer med tidligere funn som viser at 80 prosent av frafall forekommer i løpet av den første uken (se også faktaboks side 46), og hvor resten hovedsakelig dimitterer i løpet av de første ukene [22]. Ifølge representant for VPLS/SST får de derimot som

regel personell som har høyere score på helseprofil og fysiske resultater enn de har satt som minimumskrav, men at de ofte kommer til en smertegrense når de gjelder å finne skipsteknisk personell med tilstrekkelig kompetanse, som i tillegg tilfredsstillende medisinske og fysiske krav. Funn er at dette også er en utfordring i Hæren.

FSAN skal blant annet se nærmere på årsaken til frafallet under førstegangstjenesten, som hovedsakelig skyldes en medisinsk diagnose. Den største årsaken er psykisk helse, og derav omtrent halvparten tilpasningsforstyrrelser [22]. Det kan spekuleres i om at det i dag er for lett å dimittere, imidlertid er funn fra intervjuene med Hæren, Sjø- og Luftforsvaret at de har en svært nøye gjennomgang av alle som ønsker og/eller må dimitteres. Det tilstrebes å tilpasse tjenesten og den enkelte følges opp så godt som mulig. Det er ofte vanskelig å bytte tjeneste på grunn av tjenestespesifikke tilleggskrav. Funnene fra intervjuene med er at de bruker mye tid på enkeltsaker, hvor personen av ulike årsaker, i utgangspunktet ikke burde vært valgt ut til førstegangstjeneste. VPLS/SST har i det senere inkludert sosialtjenesten i vernepliktseksjonen. Deres erfaring er at dette gjør det enklere å følge opp den enkelte, og de sparer mye ressurser om de kan hindre en person i å dimittere tidlig. Videre er det ifølge representant for VPLS/SST en økning i sosialsaker etter at kvinneandelen har økt i Sjøforsvaret, og det er flest kvinner som oppsøker sosialtjenesten. Om dette skyldes at kvinner lettere søker hjelp ved problemer eller om det faktisk er flere utfordringer mellom kvinnelige vernepliktige er ikke målt.



Ifølge representant for FSAN kan en mulig årsak til tidlig dimittering som følge av medisinske årsaker, skyldes endring av motivasjon [22]. Dette støttes av en tidligere feltstudie i Hæren som har sett på hvilke faktorer som gjør at noen velger videre tjeneste i Forsvaret og andre ikke [26]. I denne studien ble motivasjon trukket frem som en faktor. Brigadeundersøkelsen [27] studerte også forhold som påvirker soldatenes sannsynlighet for å ville fortsette. Det kan være mange

årsaker til endring av motivasjon, og det anbefales at dette undersøkes nærmere i videre arbeid. En aktuell problemstilling kan også være å se på bibeholdelse. Under diskuteres noen mulige årsaker til endring av motivasjon.

Som beskrevet tidligere er det Forsvarets behov som er styrende for rekvireringen av personell til førstegangstjenesten, og det er ikke mulig at alle kan få den tjenesten de helst ønsker, selv om det så langt seg gjør tas hensyn til dette. Funnet er at både Hæren, Sjø- og Luftforsvaret prøver å fordele best mulig under rekrutten. Ifølge representant for VPLS/HST, har de fleste Hæravdelinger et spenn i tjenester innenfor sine avdelinger, men at det de siste årene har blitt færre støttefunksjoner (AdmAss etc.), og samtidig er inntaket blitt mer spisset enn før. Videre kan det se ut til at alt personell i Hæren selekteres på samme grunnlag, med tanke på gjennomføring av felles grunnleggende soldattrening med fokus på infanteritjeneste, selv om jobbene etterpå er svært forskjellige. Dette kan medføre at mange av de som synes rekruttskolen er gøy og utfordrende, mister motivasjonen når de går fra rekruttskolen til daglig tjeneste i mindre utfordrende og fysisk aktive jobber. Observasjoner i felt tyder på at resurssterke og utviklingsorienterte ungdommer mister motivasjonen når de får mer «kjedelig» og rutinepregede oppgaver enn det de hadde sett for seg. Det er en forventningsbrist og manglende samsvar mellom egen kapasitet og oppgavens krav [28]. Videre er funn, at FPVS ønsker i enda større grad enn før å samle flere stillinger under en fagkode. Ifølge representant for VPLS/HST er ulempen med sammenslåing at alle selekteres etter de samme kravene, selv om de skal inn i mange ulike typer stillinger med ulike krav. Hæren må da sette samme høye krav på alle tjenester. For eksempel, i et pågående pilotprosjekt i Hæren, som følge av nytt strukturelement med et jegerkompani som tilhører Garnison i Sør-Varanger (GSV), har brukt samme fagkode som de bruker når de rekvirerer til GSV Grensejeger aspirant med og uten førerkort, hvor 80 prosent må ha førerkort. Denne stillingen krever høyeste score, 9. Hæren vil da «ta» de beste, noe som kan gjøre at Luft- og Sjøforsvaret ikke får nok folk som tilfredsstillere deres krav.

Videre er det mye venting og rutineoppgaver i Forsvaret, så en annen mulig forklaring til endring / tap av motivasjon kan være at de førstegangsgjørende som regel er unge (18-19 år), og at de ikke er kjent med rutinearbeid. Det kan derfor være aktuelt å undersøke om fall i motivasjon i Forsvaret spesielt gjelder de førstegangsgjørende.

Ifølge representanter for FPVS, FSAN og Hæren oppleves omstillingen fra sivil til rekrutt som svært overveldende og brå for mange av ungdommene, og observasjoner er at flere sliter i den første rekruttperioden. Ifølge SJPSYK er det flere vernepliktige som har tilpasningsproblemer [24]. Det er i den første perioden av førstegangstjenesten, hvor største delen av frafallet foregår [6, 22]. Dette samsvarer med informasjon gitt av representanter for vernepliktseksjonene i HST/SST/LST. Videre ønsker representant for VPLS/HST, at avdelingene i Hæren gjør seg mer bevisste på at ungdommene har lite eller ingen militær- og/eller friluftlivserfaring, og at dette er noe som må bygges opp. Arbeidsgruppen stiller spørsmål ved om det er mulig å gjennomføre seleksjonsprosessen på en annen måte slik at omstillingen ikke blir så stor, for eksempel ved å få inn mer informasjon i undervisningen på ungdomsskolen, som beskrevet tidligere i diskusjonen (side 39).

Lederne i Forsvaret har en stor jobb med å motivere personell til gjennomføring av alle typer tjeneste. Funn er at det i dag er ungt personell som har ansvar for grunnutdanningen av de vernepliktige i førstegangstjenesten. Det kan for eksempel være at troppssjefen ikke har nok erfaring til å ha ansvar for de førstegangstjenestegjørende under grunnutdanningen, og at frafall kunne vært unngått om stillingene var besatt av de med mest erfaring, da disse vil ha bedre evne til å se den enkeltes behov. Videre, kan dagens belønningssystem i Forsvaret, hvor det flinkeste personellet ofte belønnes med de mest attraktive stillingene, være en utfordring for å få besatt stillingene i grunnutdanningen av de flinkeste og mest erfarne. Ifølge representant for VPLS/HST har Hæren både for lite ressurser og personell til å endre på dette.

En aktuell problemstilling er som beskrevet (side 48) å se på bibeholdelse. Videre bør det undersøkes om sammenslåing av fagkoder setter begrensning for å få velge inn de best egnede ungdommene og/eller om det fører til problemer med å få inn nok personell med riktig fagbakgrunn.

5.1.8 Rekruttering til videre tjeneste

Førstegangstjenesten er en rekrutteringsbrønn for videre tjeneste i Forsvaret. Representanter for Luftforsvaret mener derfor det er viktig at kravene til førstegangstjenesten gjenspeiler kravene for videre karriere i Forsvaret. Representant for VPLS/LST ønsker derfor at det ikke må selekteres inn ungdommer som ikke tilfredsstillter videre tjeneste i Forsvaret, fordi disse ikke kan søke seg videre som spesialist. Representanten presiserer at det er viktig at det er samsvar mellom krav til førstegangstjeneste og videre tjeneste i Forsvaret. VPLS/LST ønsker ikke å øke kravene ytterligere, men øke kvaliteten på dem de får inn.

I en pågående studie har FFI benyttet både feltarbeid og statistiske analyser av registerdata for å kunne si noe om hvem som rekrutteres til tjeneste i Forsvaret etter førstegangstjenesten [29]. Den statistiske analysen viser at menige som rekrutteres til videre tjeneste har høyere motivasjon for internasjonal tjeneste, skårer bedre på evnenivåtesten og oppnår en bedre tjenesteuttalelse enn menige som ikke rekrutteres til videre tjeneste. Analysen viser også at befal har bedre kondisjon og bedre skolekarakterer enn øvrige rekrutterte. Samtidig er det mange variabler som er testet hvor det ikke er noen forskjeller mellom de ulike gruppene. Analysen dekker årskullene 1992-1996 og gjelder dermed først og fremst perioden før allmenn verneplikt og ny militær ordning ble innført. Gjennom et feltarbeid ved Hærens grenaderopptak i 2017 og 2018 undersøkte FFI hva menige og spesialister i Hæren tenker om videre karriere i Forsvaret og hvordan rekrutterings- og seleksjonsprosessen for grenaderyrket foregår [26].

Representanter for VPLS/SST er ikke så opptatt av videre tjeneste i styrkestrukturen etter førstegangstjenesten, men har mer fokus på fordeling til tjeneste etter rekrutten. Årsaken til dette er fordi på enkelte av fartøyene utgjør gastene 50 prosent av besetningen, og Sjøforsvaret er helt avhengig av jevn og stabil vernepliktmasse får å kunne tilfredsstillte de operative kravene og leveransen (se også avsnitt 4.2.3.1 side 32).

5.1.9 Tjenesteuttalelsen

Tjenstedokumentasjonen etter avsluttet førstegangstjeneste er tredelt: 1) tjenesteuttalelse, tjenestebevis og attest. Tjenesteuttalelsen er som beskrevet en dokumentasjon av generell militærfaglig utdanning og fagutdanning (delkapittel 3.7 side 26). Det er viktig for Forsvaret at tjenesteuttalelsen gjenspeiler kvalifikasjonene og opparbeidet tjenesteerfaring. Grunnlaget for vurderingene i tjenesteuttalelsen er stillingsbeskrivelsen. Alle oppgaver som gir kvalifikasjoner og hvilke krav som stilles til stillingsinnehaver skal fremgå av stillingsbeskrivelsen. Tjenesteuttalelsen er primært ment for internt bruk i Forsvaret, og skal vise den fagkompetansen som soldatene har tilegnet seg under førstegangstjenesten og gi en vurdering av de egenskaper som den enkelte har utviklet under tjenesten. Siden førstegangstjenesten er en rekrutteringsbrønn for videre militær tjeneste er det viktig at det er samsvar mellom tjenesten og den uttalelsen som gis av tjenestegjørende enhet.

Under intervjuene om fastsetting av krav kom det frem at Forsvaret hadde opplevd at det ikke var samsvar mellom stillingsbeskrivelsen og jobben den vernepliktige faktisk hadde utført (se delkapittel 4.2.2.4 side 31). Det vises for eksempel til at Forsvaret under Natoøvelsen *Trident Juncture* høsten 2018 erfarte utfordringer ved innkallelse av personell. Det var ikke kontroll på kompetanse i strukturen, og enkelte vernepliktige ble derav innkalt med feil preferanse i henhold til kompetansebehovet på øvelsen. Dette ville vært kritisk ved en reell krigssituasjon.

Videre stiller arbeidsgruppen spørsmål ved om dagens bruk av tjenesteuttalelsen er feil, slik at den mister sin opprinnelige betydning, og blir verdiløs for Forsvaret i rekruttering til videre militær karriere. Det burde derfor undersøkes i videre arbeid om tjenesteuttalelsen er for grov til å gi gode resultater for videre rekruttering.

Attesten er beregnet for sivile arbeidsgivere og beskriver bare de militære oppgavene som er utført, og inkluderer ikke en beskrivelse av tjenestegjørende enhets oppfatning av hvordan arbeidet er utført / hva man synes om personen, fordi negativ kritikk ikke skal med på attesten. Arbeidsgruppen har forståelse for at det i dag skrives tjenesteuttalelser etter kriteriene for attest, for både sivil- og militærbruk, hvor vurderingen av den utførte tjenesten «blir sminket». Arbeidsgruppen mener at Forsvaret har behov for at tjenesteuttalelsen er «usminket» og også inkluderer det kritiske. Tjenesteuttalelsen blir da et bedre grunnlag for seleksjon til videre tjeneste i Forsvaret.

5.1.10 Kravkatalogen

I dette delkapittelet diskuteres kun kort overordnet kontroll på Forsvarets kravkatalog. Dagens fastsetting av krav i Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret har vært det største tema i denne rapporten og blir derfor diskutert samlet i delkapittel 5.2 side 52.

Forsvarets krav til de ulike tjenestene er som tidligere beskrevet samlet i *kravkatalogen*. Disse kravene avgjør hvem som blir selektert til førstegangstjenesten, og hvem som ikke velges ut. Ifølge representant for VPLS/HST burde derfor kravkatalogen være et juridisk bindende dokument. Funnene er at det i dag ikke foreligger noen retningslinjer eller overordnet kontroll

på Forsvarets kravkatalog etter at dette ble borte i 2013. Tidligere dokumenter er ikke lenger gjeldene, og det finnes ingen beskrivelse av fremgangsmåten ved fastsetting av krav eller retningslinjer for endringer av Forsvarets kravkatalog. Videre er det ikke tilstrekkelig kapasitet til full gjennomgang av kravene i kravkatalogen, slik at for eksempel AE-kravene sendt fra styrkeprodusentene ikke blir kontrollert av SJPSYK [24].

Funnene er at det virker til å være litt tilfeldig om krav endres i kravkatalogen, og om det er tastefeil rettes det opp når det oppdages ved en tilfeldighet. Krav er for eksempel blitt endret uten at dette er ønske fra sjef vernepliktseksjonene. Det opplyses videre at om fagkoder slås sammen er dette ofte etter ønske fra FPVS, og ikke noe som er fremmet av vernepliktseksjonene. For eksempel er fysiske krav for Hæren blitt justert opp ved en sesjon med bakgrunn i å redusere antallet på neste innrykk. Funnene er at det spesielt i Hæren er behov for å rydde opp i dagens prosesser med mer tydelige retningslinjer for endring av krav i kravkatalogen, og med mer og bedre sporbar dokumentasjon. I dag virker det til at krav i Hæren kan endres uten at det er kommet til enighet med sjef VPLS/HST. Det anbefales derfor at det i videre arbeid sees nærmere på praksisen for endring av krav i kravkatalogen, og om det burde foreligge noen retningslinjer for endring av krav i kravkatalogen.

Videre er funn at det generelt er lite personell som jobber med seleksjon til førstegangstjenesten. Det er for eksempel kun én person i FST HR som jobber med verneplikt, og i tillegg er det kun én person i FPVS som har ansvar regelverket innenfor seleksjon til førstegangstjeneste. Dette kan være noe av forklaringen på at det er få sporbare dokumenter om fastsetting av krav. Hæren er den største av forsvarsgrenene, men har i dag minst personell i Hærstaben til å jobbe med seleksjon til førstegangstjenesten, kun 2,5 årsverk. Til sammenligning har VPLS/SST 11 årsverk. Forskjellen mellom forsvarsgrenene er at Sjøforsvaret har plassert alle som jobber med sosialt arbeid og mannskapsforvaltning inn i SST og samme seksjon. Stillingen som seksjonssjef vernepliktseksjonen tilhører alle staben, men funnene er at den utøves noe forskjellig (for mer detaljer se delkapittel 4.2 og Figur 4.2).

Som tidligere beskrevet er det ifølge SJPSYK heller ikke nok personell til full gjennomgang av AE-kravene i kravkatalogen. En god kvalitetssikring og riktige AE-krav på de ulike tjenester krever at det er nok personell til å utføre arbeidet. Videre er det uheldig at personell som arbeider med AE ikke er tilknyttet et forskningsmiljø, med masterstudenter og doktorgradsstipendiater, slik at de er i stand til å drive testutvikling. Det samme kan sies om miljøet knyttet til utvikling av fysiske tester og krav. Fagmiljøet innen fysisk seleksjon har siden 60-tallet vært tett integrert med fagmiljøet ved Norges idrettshøgskole. Flyttingen av FHS – NIH / Forsvarets institutt ned til Akershus festning i 2016, sammen med en reduksjon av ansatte fra sju til to (etter utdanningsreformen), medfører usikkerhet knyttet til fremtidig oppfølging av hele Forsvarets fysiske testsystem, herunder sesjon.

Det anbefales at det prioriteres i videre arbeid å se nærmere på om det er behov for å sette av mer ressurser for å øke antall ansatte som jobber med ulike områder innenfor verneplikten og førstegangstjenesten.

5.2 Undersøkelse av dagens praksis for fastsetting av krav

Hovedresultatene fra intervjuene er at dagens krav til stillinger i førstegangstjenesten er arvet fra tidligere, og etablert over tid. Kravene er hovedsakelig satt ut fra erfaring, ekspert vurdering og/eller brukervurdering, det vil si i mindre grad med systematisk bruk av jobbanalyser.

Det er valgt å dele diskusjonen om fastsetting av krav opp i Fysiske arbeidskravsanalyser (delkapittel 5.2.1), Helseprofil (delkapittel 5.2.2) og Samarbeid (delkapittel 5.2.3).

5.2.1 Fysiske arbeidskravsanalyser

Funnene fra intervjuene i mars 2019 støtter representantene for FPVS og FHS i at det utføres i liten grad standardiserte arbeidskravsanalyser med validerte metoder for å måle det faktiske arbeidskravet til de enkelte militære stillingene i Forsvaret. En slik analyse skal ideelt sett først kartlegge hvilke oppgaver som er fysisk krevende, deretter måle og kvantifisere det fysiske arbeidskravet til hver av deloppgavene (oppgave- og kravanalyser, eller «*task and demand analyses*») [30, 31]. Dette er svært tidkrevende analyser å gjøre, og Forsvaret er ikke dimensjonert for å gjøre disse omfattende analysene etter en «*best practice*» metode. Arbeidskravet settes i dag derfor ofte ut fra erfaring (metode 3 i avsnittet under), eller ved bruk av teoretiske vurderinger og forenklete analyser. Dette støttes videre av litteraturgjennomgang, som viser at det er utført svært få arbeidskravsanalyser i det norske Forsvaret [32]. Enkelte studier har sett på energiomsetning etc. hos soldater, men dette er per definisjon ikke komplette arbeidskravsanalyser. Stridskurset ved Hærens krigsskole er for eksempel studert gjennom flere år, og enkelte forhold ved det fysiske arbeidskravet gjennom kurset er beskrevet, blant annet gjennomsnittlig daglig energiforbruk [33]. Stridkurset er en mestringsøvelse, hvor påkjenningsene i størst mulig grad skal ligne dem som forventes under en militærkonflikt, og måler derfor noe i en krigssituasjon. Gjennomsnittlig daglig energiforbruk er også målt på vernepliktige infanterisoldater under vinterøvelser/skimarsjer ved GSV [34] og 2. Bataljon (2. Bn) [35], under sistnevnte ble i tillegg belastningen på hjertet målt med hjertefrekvensmonitor [36]. En annen studie er utført på HV-soldater der fysisk aktivitetsnivå ble målt med monitorer under HV-øvelser [37]. Fysisk aktivitetsnivå og gjennomsnittlig daglig forbruk er også målt på vernepliktige infanterisoldater av begge kjønn under vinterøvelse ved 2. Bn [38], på vernepliktige av begge kjønn under opptaksuken til jeger- og fallskjermjegergruppen ved FSK [39] og på Cybersoldater av begge kjønn under *Cyber Endurance* øvelsen [40, 41]. I tillegg er det utført en spørreundersøkelse på drøyt tusen militært tilsatte, som har selvrappert sine arbeidskrav gjennom tjenesten [42]. Ingen av disse studiene er utført av DIF i forbindelse med fastsetting av krav ved sesjon eller øvrig militærtjeneste.

Ifølge internasjonal litteratur er det to ulike hovedmåter for fastsettelse av fysiske krav [30]. De to vanligste måtene beskrevet i litteraturen er enten 1) normbaserte krav; her tar man utgangspunkt i hva populasjonen klarer, for eksempel ved å sette bestått-kravet ved 50. persentil og 2) kriteriebaserte krav; her tar man utgangspunkt i arbeidskravsanalyser og beregner hva bestått-krav skal være for å klare den spesifikke jobben som er analysert. Som tidligere beskrevet benyttes gjerne også en tredje metode som er mer basert på synsing, erfaring, beste

gjetting, ekspert vurdering og eller brukervurdering; altså uten systematisk bruk av arbeidskravsanalyser.

Å utføre arbeidskravsanalyser er en komplisert prosess, og det er mange hensyn å ta. Internasjonalt er det store forskningsteam som har utarbeidet arbeidskravsanalyser over flere tiår. NATO-rapport som omhandler *Physical Employment Standards* (PES) er under utarbeidelse, og skal være ferdig i løpet av 2019 [43]. Den gir oversikt over anbefalte metoder, utfordringer, og hvordan flere NATO-land gjør dette i dag. FHS / NIH-F hadde tidligere planer om et doktorgradsarbeid inn mot dette feltet på begynnelsen av 2000-tallet, men prosjektet ble for omfattende og vanskelig å utføre, og ble i stedet omhandlende fysisk form og trening i Forsvaret [44].

En utfordring med arbeidskravsanalyser er hvorvidt man skal ta mest hensyn til de arbeidsoppgavene som opptrer hyppig, eller om det også skal tas høyde for de mindre sannsynlige scenarioene. Det er egentlig ingen grense for hvor høyt et arbeidskrav kan være, dersom det skal tas høyde for alle eventualiteter [45]. Ytre faktorer, slik som terreng, varme og høyde over havet bør også tas med i betraktning. Et arbeidskrav skal dessuten konverteres til et testkrav. Med bruk av generelle tester, slik vi gjør i det norske Forsvaret, betyr det at evnen til utførelse av en gitt arbeidsoppgave ikke nødvendigvis korrelerer høyt med et testresultat. Uansett, med bedre utførte arbeidskravsanalyser ville Forsvaret kunne vært mer sikre ved fastsettelse av sine minimumskrav. Med dagens fastsetting av krav risikerer vi en relativt stor andel «falske positive» (klarer testkravet, men ikke jobben), samt «falske negative» (stryker på testen, men ville klart jobben).

Den ni-delte minimumskravskalaen for fysiske tester som benyttes ved sesjon (og øvrige anledninger i Forsvaret) er utviklet med den normbaserte metoden. Kravene er basert på hva mannlige og kvinnelige soldater i førstegangstjeneste har klart/klarer. Minimumskrav 1 tilsvarende 5. persentilen (cut-off strek ved de 5 prosent dårligste). Det vil si at 95 prosent av alle menn og kvinner inne til førstegangstjeneste klarer dette kravet. Minimumskrav 1 er således justert fullt ut med hensyn på kjønnsforskjeller. For minimumskrav 9 er kravet satt på mennenes 80. prosentil. Det betyr at 20 prosent av menn inne til førstegangstjeneste klarer dette kravet. Minimumskrav 9 er ikke kjønnsdifferensiert, hvilket betyr at omlag 0 til 2 prosent av kvinnene klarer dette kravet (avhengig av hvilken test det dreier seg om). For minimumskrav 2 til 8 så er kravene delvis kjønnsdifferensiert, men aldri fullt ut (mest justert for krav 2, gradvis mindre justert for de høyere kravene). Fastsettingen er beskrevet nærmere av Anders Aandstad [15]. Det er viktig å påpeke at selv om minimumskravskalaene er utviklet basert på normdata, så kan fortsatt DIF'ene benytte kriteriebaserte metoder i sine arbeidskravsanalyser. Basert på disse analysene faller de så ned på et gitt minimumskrav. Problemet med kjønns- og aldersdifferensierte minimumskrav er imidlertid at en arbeidskravsanalyse kommer frem til ett gitt testkrav (f.eks. 2,20 i stille lengde hopp). Siden skalaene er ulike for menn og kvinner blir det umulig å konvertere dette eksakte testkravet over i et felles krav for menn og kvinner.

Det er viktig at en eventuell fremtidig arbeidskravsanalyse må skille mellom hva soldatene skal gjøre i den daglige førstegangstjenesten (produksjonsstrukturen) og arbeidsoppgavene i styrkestrukturen. Det vil også være viktig å undersøke hva som skjer i rekrutt- og

øvingsperioder. Det kan godt være at Forsvaret i dag selekterer riktig inn til tjeneste, men at soldatene faller fra på grunn av diverse ulike tradisjonelle militæraktiviteter, slik som gjennomføring av pakkingsløp, godkjent hærsoldat og andre tradisjoner. I tillegg vil det være interessant å undersøke skaderisiko hos mannlige og kvinnelige soldater, og om det er knyttet opp til fysisk form / $VO_{2\text{-maks}}$, slik internasjonale studier har vist.

I dag er det for eksempel generelt mye diskusjon i Forsvaret rundt nødvendigheten av å kunne redde makker og evnen til å gå med tung sekk etc. Dette kanskje uten å ha kjennskap til hva dette faktisk krever av fysisk kapasitet. For eksempel kan man vagt anta at de de tyngste jobbene vil kreve gjennomsnittlig $VO_{2\text{-maks}}$ på godt over det norske soldater scorer i gjennomsnitt (samt høyere enn de best trente). Norske vernepliktige menn ligger gjennomsnittlig på ca. 53 ml.kg-1.min-1 [44], mens mannlige HV-soldater har et gjennomsnitt på ca. 50 ml.kg-1.min-1 [46]. Den soldaten som vil ha suksess er derfor ikke alltid den med best fysisk form, men den som klarer å finne en alternativ måte å utføre jobben på, fordi ingen vil alene klare å utføre jobbene med de største fysiske arbeidskravene.

Nytt fysisk testregime implementert høsten 2017 legger opp til bruk av kjønnsdifferensierte krav for majoriteten av tjenestestillingene. Semi-differensierte krav ble utarbeidet med den hensikt ikke å ekskludere kvinner fra tjeneste i Forsvaret. Forskjellen i fysisk form er såpass stor mellom menn og kvinner at like krav enten ville ført til at for få kvinner ville klart kravet, eller at kravet ville blitt svært lett for menn. Det er også et viktig poeng at kvinneandelen ønskes økt i Forsvaret. Om det ikke lenger er et politisk mål å nå en bestemt andel kvinner faller litt av poenget med å ha semi-differensierte krav bort. Det bør også besluttes om ønsket prosentandel kvinner i Forsvaret skal gjelde for Forsvaret totalt sett, eller om man ønsker høyere kvinneandel i alle typer stillinger. Ved førstnevnte løsning kan man sette like krav mellom menn og kvinner, med den følge at kvinneandelen er høy i enkelte stillinger (de med lavere krav), mens svært få kvinner selekteres til mer krevende tjenester.

5.2.2 Helseprofil

I likhet med fysiske arbeidskrav bestemmes helseprofilen (kravene) på DIF-nivå. Resultatet fra intervjuene i mars 2019 (Kapittel 4) er at dette er krav Sjø- og Luftforsvaret ikke kan fire på. Informasjon gitt av representant for VPLS/SST seksjonen er at det er FSAN og Sjøforsvarets sanitet som fastsetter medisinske krav for land og sjøtjenesten i Sjøforsvaret. I tillegg skjer dette normalt i dialog med de andre forsvarsgrenene, slik at alle kan komme med innspill til hvilken helseprofil som skal gjelde de ulike typer tjeneste. Dette samsvarer ikke helt med tilbakemeldingen fra representant for FPVS, som mener helsekrav blir utført ved «skala-synsing», og stort sett uten leger tilstede. Representant for FPVS viser til at endring av krav skjer litt tilfeldig, for eksempel var det kun én lege som har vært involvert i at det medisinske kravet til hørsel er hevet i kravkatalogen. I en separat arbeidsgruppe ved FSAN ser de som tidligere beskrevet blant annet på hva som er rasjonale bak endringer av medisinske kriterier, for eksempel hva er bakgrunnen til at det har vært praktisert ulike høydekrav for MP og HMKG [17, 22].

Informant for VPLS/HST mener videre at fastsetting av krav har «sklidd ut» siden 2002. Det vises blant annet til at på 90-tallet fikk SJPSYK kravkatalogen til gjennomsyn, for å gå igjennom AE-kravene, men siden den gang er antall som jobber med teoretiske tester/AE redusert til fire ansatte, og det er som tidligere beskrevet ikke lenger kapasitet til full gjennomgang (se også avsnitt delkapittel 5.1.10 side 50).

Analyser viser at siden det er en del medisinske tilleggskrav (satt av avdelingene) til enkelttjenester, faller andelen tilgjengelige kandidater, særlig med hensyn til gange og rygg. Når de fysiske kravene og AE-kravene legges på toppen av de medisinske kravene faller raskt andelen tilgjengelige kvinner for de ulike tjenestene [18]. Dette er noe som må tas til følge om det er et politisk mål å øke kvinneandelen i Forsvaret. Se også avsnitt i delkapittel 5.2.2 *Fysiske arbeidskravsanalyser*.

5.2.3 Samarbeid

Funnene er at det er god dialog mellom vernepliktseksjonene, og mellom de enkelte vernepliktseksjonene og FPVS. Det er mest samarbeid mellom VPLS/SST og VPLS/LST, noe som er naturlig siden de har felles rekruttskole. Det er lav terskel for å ta kontakt med de andre, og ifølge representant for VPLS/SST er det tidsbesparende at vernepliktseksjonene har stor frihet i sitt arbeid. Imidlertid er funnet at de savner mer dokumentasjon over avgjørelser tatt av FST/HR, for slik det er i dag er det vanskelig å finne tilbake til avgjørelser som er fattet. Ifølge representant for VPLS/HST burde det også foreligget flere retningslinjer, spesielt med hensyn til å utføre endringer i kravkatalogen.

Til tross for at det i dag er en god dialog mellom vernepliktseksjonene er funnene at det var mer samarbeid og flere felles møter før. For eksempel kunne Hæren tidligere overføre folk til Sjø- og Luftforsvaret, dersom disse hadde for få vernepliktige. Dette gjøres ikke lenger, og kan ifølge representant for Hæren forklares med at inntaket er mer spisset og overskuddsbufferen har gått ned. Tidligere ble det arrangert både årlig vernepliktkonferanse, vernepliktforum og forum for lærlinger, slik at Hæren, Sjø- og Luftforsvaret traff hverandre jevnlig. Preseleksjonsmøtet arrangeres fremdeles årlig. Vernepliktskonferanse gjennomføres nå annethvert år. Det er ulik oppfatning av hvor stor mulighet de enkelte representantene har til å påvirke preseleksjonen. Videre er funnene at allerede planlagte møter er blitt avlyst og ikke prioritert. For eksempel, ifølge representant for VPLS/LST ble et planlagt fellesmøte i 2018 mellom FPVS og forsvarsgrenene, for å diskutere krav, ikke gjennomført.

Funnene viser at det er ulike ønsker i vernepliktseksjonene om behovet for et mer helhetlig rekrutteringssystem. Representant for VPLS/HST ser et behov for å koordinere kravene, slik at de er like for de samme stillingene i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret, for eksempel for tjenesten *Vakthold og sikring*. Imidlertid, ønsker ikke representanter for VPLS/LST og VPLS/SST dette. Begrunnelsen er at tjenesten ikke er lik hos Hæren, Sjø- og Luftforsvaret, og de har ulike behov. Ifølge representant for VPLS/SST er det for eksempel annerledes å være ved kaikanten enn i skogen eller på en flybase.

Intervjuene viser at Hæren, Sjø- og Luftforsvaret har et godt internt samarbeid og en ryddig prosess for å rekvirere antall vernepliktige ungdommer. Med hensyn til fastsetting av krav har det som tidligere beskrevet vært få eller ingen justering de siste årene. Imidlertid er funnene at om det gjøres justeringer/endringer av krav er denne prosessen litt tilfeldig. Det anbefales at det i videre arbeid ses på om det er behov for retningslinjer for endring av krav, og hvem som skal inkluderes i disse diskusjonene og hvem som skal ha endelig avgjørende myndighet.

6 Oppsummering, anbefalinger og tiltak

Førstegangstjeneste er en lovpålagt tjeneste hvor hensikten er å produsere, utvikle, trene og forme sivile ungdommer til soldater, slik at de får rett militær kompetanse. Målet for førstegangstjenesten (tjenesteplikten) er primært rettet mot styrkestrukturen (stående enheter i fred og enheter som skal styrkeoppbygges ved krig), dernest å rekruttere for videre tjeneste.

Seleksjonsprosessen/-ordningen skal gi en kvalitetssikring av personellet. Når stadig færre vernepliktige skal velges inn til førstegangstjenesten, blir seleksjonen enda viktigere enn før.

Dagens seleksjonsordning gir Forsvaret et svært godt utgangspunkt for best mulig seleksjon til førstegangstjenesten:

- Selv om det er enkelte punkter ved dagens seleksjonsordning som kunne vært justert, må det poengteres at ordningen i stort gir Forsvaret et svært godt utgangspunkt for best mulig seleksjon til førstegangstjenesten.
- Allmenn verneplikt gir Norge en unik mulighet til å kunne selektere blant alle unge norske menn og kvinner.
- De som selekteres til Forsvaret er i stor grad motivert til tjeneste. Mange som ikke blir selektert, kunne ønsket seg tjeneste. Det er altså en positiv rift om å få tjenestegjøre.
- Den to-delte seleksjonsordningen (preseleksjon og sesjon) er basert på kvalitetssikrede metoder for både de medisinske, psykologiske og fysiske seleksjonsparametrene.
- Dagens løsning er fleksibel med hensyn på eventuelle endringer i krav, spesielle kvalifikasjoner, etc.
- Dagens løsning er effektiv (egenerklæring på nett), men gir også mulighet for direkte kontakt mellom de unge og Forsvaret gjennom sesjon.

6.1 Oppfølging

Forsvarets endringer og politiske føringer gjør seleksjonen av vernepliktige kompleks og med stadig behov for justeringer. I tillegg vil for eksempel fysisk form og utdanning hos de vernepliktige ungdomsårsklassene variere fra år til år og med trender i samfunnet. Det er imidlertid ikke gitt at dagens kriterier, krav og tester fører til at Forsvaret velger de riktige ungdommene, og flere av representantene i arbeidsgruppen har lurt på om Forsvaret gir avkall på personer som kunne ha gjort en god jobb i Forsvaret. For det første kan det være at godt egnet ungdom utelukker seg selv på grunn av at de har et skjevt eller feilaktig bilde av hvem som passer inn i Forsvaret. For det andre er det usikkert hvorvidt kriterier og tester som benyttes i henholdsvis preseleksjon og på sesjon er optimalisert mot de kravene som faktisk møter soldatene i tjenesten. Ytterligere forbedringer av dagens seleksjonsprosess kan bidra til at

dagens allerede gode ordning blir mer optimalisert, reduserer frafall og dermed sikrer at Forsvaret får de best egnede personene i tjenesten.

Anbefalinger og tiltak til forbedringer beskrives i delkapittel 6.1.1-6.1.4. Figur 6.1 gir en oversikt over alle tema det anbefales å se nærmere på i seleksjonsprosessen til førstegangstjenesten. Illustrasjonen viser også forlag til metoder som kan benyttes ved oppfølgingen.



Figur 6.1 Illustrasjonen gir oversikt over tema det anbefales å se nærmere på i seleksjonsprosessen til førstegangstjenesten (her delt opp i bolkene ungdomsårskullet, preseleksjon og sesjon), hvilke temaer som må følges opp under rekruttskolen og førstegangstjenesten og forslag til metoden/fremgangsmåten for oppfølgingen.

6.1.1 Generelle betraktninger

Det er få ansatte som jobber med verneplikt til førstegangstjenesten. Det er påvist en underbemanning i vernepliktseksjonen i HST. Samtidig blir seleksjonsmiljøene knyttet til fysisk, psykologisk og medisinsk seleksjon stadig mindre, og må i dag kunne karakteriseres som små og skjøre. Fagmyndighetene for de ulike seleksjonsmiljøene bør vurdere hvordan disse miljøene kan ivaretas og utvikles, slik at miljøene også i fremtiden kan støtte FPVS på en faglig god måte. Videre anbefales det å øke bemanningen i vernepliktseksjonen i HST.

Det har vært store endringer i vernepliktsordningen de ti siste årene, samtidig mindre økonomiske ressurser. I dag er det ikke tilstrekkelig kapasitet til kvalitetssikring, det er liten tilknytting til forskningsmiljøer og det finnes få sporbare dokumenter over avgjørelser og bestemmelser tatt i FST/HR. Det anbefales at det kommer på plass en bedre rutine for sporbare dokumentasjon av avgjørelser/bestemmelser og retningslinjer for seleksjon til førstegangstjenesten. Generelt er det behov for metodeutvikling på alle typer tester i seleksjonsprosessen.

Arbeidsgruppen stiller spørsmål om det i dag gis utilstrekkelig informasjon til ungdommene for å stille beredt til sesjon og førstegangstjeneste. Videre er det pekt på at det er en utfordring at det går lang tid mellom preseleksjon og innkalling til sesjon, og at ungdommene allerede har søkt høyere utdanning når de får innkallingen til sesjon. Dersom dette er riktig bør det gis mer informasjon om Forsvaret langt tidligere i utdanningsløpet til årskullene f.eks. i ungdomsskolen. Det kan vurderes om brev til vernepliktige med innkalling til sesjon og førstegangstjenesten bør sendes ut tidligere.

6.1.2 Preseleksjon

Et viktig spørsmål som arbeidsgruppen stiller er om Forsvaret bruker optimale sett med kriterier og vekter disse riktig under preseleksjon og sesjon. Utfordringen er å få nok kandidater med riktig fagkompetanse, som tilfredsstillers dagens krav og/eller at svært gode kandidater med irrelevante medisinske begrensninger selekteres bort. Det bør undersøkes om Forsvaret ytterligere kan tilpasse kriteriene i egenerklæringen, slik at personell med riktig fagkompetanse sikres allerede på dette stadiet. Videre vet Forsvaret lite om de ungdommene som selekteres bort i preseleksjonen og ikke blir innkalt på sesjon. Et forslag er å teste flere ungdommer på sesjon og/eller ytterligere optimalisere spørsmålene som benyttes på preseleksjon, da disse danner grunnlaget for hvem som blir valgt til å møte på sesjon. Det bør også vurderes å ta inn et representativt utvalg av alle som svarer på egenerklæringen til sesjon med jevne mellomrom (f.eks. hvert 5. år). Dette kan bidra til å få mer kunnskap om de som faller fra etter egenerklæringen, samt bidra til bedre normdata om både medisinsk, fysisk og psykisk helse.

6.1.3 Sesjon

Det er pekt på at de teoretiske testene bør moderniseres og gjøres adaptive for å sikre at menn og kvinner behandles rettferdig. Samtidig vil det øke kandidatopplevelsen, sikre bedre tid til samtalen med sesjonsoffiser/-befal og/eller økt effektivitet under sesjonsdagen. Videre peker arbeidsgruppen på at det er uheldig om subjektiv evaluering på sesjon utføres av ungt og uerfarent befal, og anbefaler at hvis dette fremdeles er gjeldende må det settes inn mer erfarent personell. Generelt bør all seleksjon og utdanning av vernepliktige utføres av erfarent personell.

Kravene til tjenesten må gjenspeile arbeidet som skal utføres. Det er derfor behov for å undersøke hvordan kravene til den vernepliktige gjør seg gjeldende. Arbeidsgruppen stiller spørsmål om rekvirentene forstår den ni-delte skalaen de rekvirerer ut ifra, og om de forstår hva testene på sesjon faktisk måler. Hæren, Sjø- og Luftforsvaret har en ryddig prosess for rekvirering av antall vernepliktige, men det har vært liten gjennomgang av Forsvarets arbeidskrav. Med bedre utførte arbeidskravsanalyser ville Forsvaret kunne vært mer sikre ved fastsettelse av sine minimumskrav. Det er for omfattende å skulle utføre arbeidskravsanalyse av alle stillingene i Forsvaret. Et alternativ er å se på kravene til kun de stillingene som har mest kostbar utdanning, eller kun de mer komplekse stillingene. Det er viktig at en eventuell fremtidig arbeidskravsanalyse må skille mellom hva soldatene skal gjøre i den daglige førstegangstjenesten og arbeidsoppgavene i styrkestrukturen. Det vil også være viktig å undersøke hva som skjer i rekrutt- og øvingsperioder. I tillegg er det behov for å gå igjennom dagens militære aktiviteter i førstegangstjenesten, for å undersøke om tradisjonelle

militæraktiviteter i tjenesten bidrar til tap av egnet personell. Videre er det behov for å øke kunnskapen i avdelingene om hva de ulike testene på sesjon faktisk måler. Det anbefales at det i videre arbeid sees nærmere på praksisen for endring av krav i kravkatalogen, at det innføres sporbare overordnede retningslinjer for endring av krav i kravkatalogen, og tydeliggjøres hvem som har endelig avgjørende myndighet. Videre bør det undersøkes om sammenslåing av fagkoder i kravkatalogen begrenser Forsvarets mulighet til å velge inn de best egnede ungdommene og/eller om det fører til problemer med å få inn nok personell med riktig fagbakgrunn.

6.1.4 Førstegangstjenesten

Ifølge FSAN og FPVS er de vernepliktige som gjennomfører dagens verneplikt soldater med god helse, men fortsatt så faller så mange som ca. 14 prosent fra. Det kan være at dette er et tall som Forsvaret må akseptere, og ta høyde for ved innrykk. Alternativt må Forsvaret vurdere om tiltak kan hindre tilpasningsproblemer, skader og tap av motivasjon. Arbeidsgruppen anbefaler FSAN å analysere tallene fra tidligere, og videre undersøke nærmere endring av motivasjon i rekruttperioden. Det anbefales videre at personellet med mest erfaring utdanner vernepliktige, spesielt under rekruttutdanningen.

FSAN ønsker å undersøke nærmere årsaken til at så mange vernepliktige faller fra i løpet av tjenesten. I denne sammenheng er det også behov for å undersøke om det er samsvar mellom medisinske krav og operative krav, og om det er samsvar mellom helsekravene rekvirert av styrkeprodusentene og det faktiske arbeidet i militærstillingen. Dette kan for eksempel undersøkes ved å sende ut spørreskjema til de vernepliktige på slutten av førstegangstjenesten. Aktuelle spørsmål er:

- Er militær-aktivitetene mer belastende enn det som settes som krav til tjenesten?
- Er det mismatch mellom forventning og arbeidskrav?
- Er kravene under de fire første ukene av rekruttperioden for høye eller burde personellet ha mer erfaring?
- Hvilke fysiske utfordringer var størst?
- Var det spesielle utfordringer i det fysiske arbeidsmiljøet? (For eksempel sitte inne i et trangt kjøretøy over tid, støy, vibrasjon, fartøy uten vinduer, vått miljø, varme)
- Gjelder fall i motivasjon spesielt hos de yngste?
- Utdannes de vernepliktige av riktig personell?

En aktuell problemstilling er også å se på bibeholdelse.

Det er viktig for Forsvaret at tjenesteuttalelsen gjenspeiler kvalifikasjonene og opparbeidet tjenesteerfaring. Det er pekt på at Forsvaret har opplevd at det ikke var samsvar mellom stillingsbeskrivelsen og jobben den vernepliktige faktisk hadde utført.

Arbeidsgruppen mener at Forsvaret har behov for at tjenesteuttalelsen er «usminket» og også inkluderer det kritiske. Tjenesteuttalelsen blir da et bedre grunnlag for seleksjon til videre tjeneste i Forsvaret.

6.2 Planlagt forskning og utvikling (FoU)

FFI prosjektet «Allmenn verneplikt – evaluering av regimer for seleksjon, belastninger og restitusjon» ble avsluttet i juni 2019. Det er ikke planlagt en videreføring av prosjektet.

FFI vil gjennom prosjektet «Tverrfaglig forskning på kompetanse, personell og økonomi i forsvarssektoren» fortsette å følge implementeringen av allmenn verneplikt. Høsten 2019 vil en forsker fra prosjektet ha et feltopphold ved rekruttskolen for Sjø- og Luftforsvaret ved Madla. Videre vil prosjektet fortsette å følge utviklingen i motivasjon, seleksjon og gjennomføring av førstegangstjeneste blant kvinner og menn gjennom analyse av sesjonsdata.

Forsvaret skal se nærmere på bruk av digitalisering under seleksjonsprosessen og eventuelt bruk av ugraderte plattformer.

Det har pågått arbeid i Forsvaret parallelt med arbeidet til arbeidsgruppen og det kan derfor være at noen av utfordringene som gruppen peker på allerede er endret når rapporten publiseres.

7 Konklusjon

På tross av at dagens seleksjonsordning gir Forsvaret et svært godt utgangspunkt for best mulig seleksjon til førstegangstjenesten har arbeidsgruppen pekt på muligheter som kan gjøre seleksjonsordningen enda bedre med tanke på å sørge for at Forsvaret får de best egnede personene i tjenesten. Det gjøres oppmerksom på at forslagene ikke er prioritert og at det for flere av forslagene bør gjøres grundige vurderinger før tiltak iverksettes. Forslagene er som følger:

- 1) Faglig utvikling og ivaretagelse av seleksjonsmiljøene
- 2) Gjøre dokumentasjonen sporbar
- 3) Gi mer og tidligere informasjon om Forsvaret til ungdommene
- 4) Tilpasse kriterier i egenerklæringen
- 5) Mer forskning på bruk av ulike metoder
- 6) Modernisering av teoretiske tester
- 7) Undersøke dagens arbeidskrav og utføre bedre arbeidskravsanalyser
- 8) Se nærmere på tilpasningsproblemer, skader og tap av motivasjon i rekruttperioden
- 9) Personell med best erfaring utdanner vernepliktige
- 10) En mer «usminket» tjenesteuttalelse

A Spørsmål stilt til Hæren, Sjø- og Luftforsvaret

Det er totalt ti hovedspørsmål om fastsetting av krav i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret. Spørsmålene omhandler selve prosessen, samarbeid og kvalitetssikring.

Proessen: spørsmål 1-3, hvor spørsmål 3 gir et eksempel

Samarbeid: spørsmål 4-5

Kvalitetssikring: spørsmål 6-10

- 1) Hvorfor gjør dere endringer av krav i kravkatalogen? / Hva er bakgrunnen til at dere gjør endringer av krav i kravkatalogen?
- 2) Hvordan går dere frem for å gjøre endringer av krav i kravkatalogen?
 - a) Hvordan er prosessen?
 - b) Er den krevende?
 - c) Hvem er det dere forhører dere med?
 - d) Diskuteres det i en nemd eller komité?
- 3) Hvordan går dere frem hvis det opprettes en ny stilling?
- 4) Hvem samarbeider dere med?
 - a) Samarbeider dere på tvers av forsvarsgrenene?
- 5) Hvordan er kommunikasjonen med de andre forsvarsgrenene?
- 6) Hvor aktive er dere for å videreutvikle kravkatalogen?
- 7) Hvordan sørger dere for at dere får rett person i rett stilling - hva er kunnskapsgrunnlaget?
- 8) Hvilken faglig kompetanse bygger beslutningene på?
 - a) Hvordan sørger dere i etterkant å få inn tilbakemeldinger på de som velges ut?
- 9) Hvordan er overordnet kontroll på kravkatalogen?
- 10) Har du en opplevelse av at dere bommer med krav til stillinger?

B Hæren

B.1 Direktefordeling

Her gis kort oppsummering av informasjon gitt av representanter for Hæren.

Hæren har direktefordeling på sesjon. Det vil si at allerede på sesjon får den enkelte muntlig beskjed om hvor han/hun skal møte opp i Førstegangstjenesten. Ungdommene kan på sesjon komme med ønsker til tjenestested. Dette formidles eventuelt under samtalen med sesjonsoffiseren, og VPLS/HST er ikke involvert i dette. Brev blir sendt ut av FPVS ca. 3 måneder før personen skal møte.

Hæren har flere rekruttskoler. Etter rekruttskolen fordeler den enkelte avdeling de vernepliktige der hvor de mener de er best egnet. Resultatene fra sesjon blir ikke benyttet videre fordeling i avdelingen. Under rekruttskolen starter de fra start med hensyn til fordeling til tjenesten/stillingen. For eksempel har militærpoliti (MP) høyere krav til tjenesten enn andre tjenester.

C Sjøforsvaret

C.1 Fordelingsprosessen og fordelingsgrunnlaget i Sjøforsvaret

Luftforsvaret følger samme fordelingsprosess som Sjøforsvaret, da de har felles rekruttskole. I D.2 gis informasjon delt av Luft.

Informasjonsdag

Samtlige avdelinger som skal ha gaster kommer til rekruttskolen KNM Harald Haarfagre (HH) på Madla, som er felles rekruttskole for Sjø- og Luftforsvaret. Det blir først gitt en del informasjon samlet i kinosalen, før alle rekruttene kan besøke de ulike avdelingene på stands i velferdsbygget. Der kan de få svar på alt de lurer på i forbindelse med stillinger, tjenestesteder ol.

Intervju

Samtlige rekrutter blir intervjuet en og en i ca. 5-10 minutters. Under intervjuet kan de sette opp fire ønsker på tjenestestillingen og tjenestesteder ut ifra krav i stillingen sett opp mot egne kvalifikasjoner.

Fordeling

I Sjef Sjøforsvarets fordelingsråd blir samtlige rekrutter fordelt til stilling i henhold til egne ønsker og Sjøforsvarets behov. Dersom det er tvil, er det Sjøforsvarets behov som er styrende for eksempel en kokk, som ikke vil være kokke.

Hovedprinsippet for fordeling er:

- Sjøforsvarets behov
- Kompetanse
- Ønske
- Rekruttens prestasjon
- (Sosial plassering)

Offentliggjøring

En og en tropp samles ved offentliggjøring av fordelingen. Det blir gitt en del informasjon om avreise ol., før et og et navn blir lest opp med tilhørende fordelt tjenestestilling og sted. På offentliggjøringen pleier de normalt å stille med minst to personer, for å kunne svare på oppklarende spørsmål.

Søknad om endring av fordeling

Det settes en frist på et par dager etter offentliggjøringen, der rekruttene har anledning til å levere en klage med begrunnelse på hvorfor de mener de bør fordeles til en annen tjeneste. Ca. 95 prosent får en av de tre første ønskene oppfylt, og normalt er det ca. 15 klager per skole.

Mulighet for å søke omplassering i stilling 3 uker etter oppmøte i ny avdeling

Når gaste har møtt på nytt tjenestested, er det alltid en del som ønsker omfordeling de første dagene (en form for innrykks-reaksjon). Sjøforsvaret har derfor en policy at alle «må prøve» tjenesten i minimum tre uker før det eventuelt blir aktuelt med en omfordeling. Etter tre uker er det veldig få som ønsker omfordeling.

D Luftforsvaret

D.1 Prosess for å rekvirere antall vernepliktige til Luft

Verneplikseksjonen i Luft gjør i samarbeid med de operative fagmiljøene en analyse av behovet for vernepliktige tre år frem i tid. Nettotallet må stemme best mulig, og er minimumsbehovet etter fagutdanningen eller ut fra rekruttskolen. Rekvirert tall er behovet etter innrykk på rekruttskolen. De tar høyde for frafall under rekruttperioden og/eller fagutdanningsperioden. FPVS styrer frafallsmodellen og legger i tillegg på et tall, for å ta høyde for utsettelse som følge av skole, samt frafall under innrykk. Siden de planlegger for tre år fremover, varierer det ved innrykk om de får underskudd eller overskudd av personell. Ved for få vernepliktige på innrykk må de prioritere til enkelte stillinger, hvor operative stillinger blir prioritert først. En stabilitet i langtidsplan ville ha hjulpet med hensyn til å bestemme behovet og redusere arbeidet med omprioritering av personell.

Det lages en liste i Excel over antall ønsket i hver kategori (antall og fordeling ut på basene), som sendes til FPVS. Det rekvireres på fagkoder, og hver fagkode har en kravkatalog. Kravkatalogen justeres over tid.

Luft opplever i dag at de ikke får personer som tilfredsstillende alle kravene de har satt i bestillingen til FPVS. De får tilsendt folk med lavere score enn rekvirert. FPVS har justert ned kravene i kravkatalogen i etterkant (ofte med flere nivå), fordi de ikke klarer å finne nok vernepliktige som tilfredsstillende kravene.

D.2 Fordelingsprosessen på rekruttskolen i Luftforsvaret

Ved innrykk starter Luft med blanke ark og gjør en egen prosess med intervjuer og vurdering av alle kandidatene, for å sikre rett person i rett stilling, og unngå skader etc. Luftforsvaret får inn de som FPVS velger ut på sesjon, og må fordele best mulig ut ifra det.

De oppretter en rekruttprofil på rekruttskolen som følger den enkelte helt fra sesjon og frem til fordeling av stilling. Den interne fordelingen er svært viktig, fordi de blant annet må ta hensyn til at de har fått personer som ikke tilfredsstillende kravene. Intervjuene er viktig for å gjøre individuelle vurderinger. For eksempel kan de under intervjuene finne godt egnede personer til stillingen til tross for at de ikke oppfyller kravene til tjenesten.

Det er sjef verneplikseksjon som styrer hvem som skal bli hva, og fordelingen bygger på helheten. Sjef verneplikseksjon reiser ned til rekruttskolen med et stort team som består av hovedtillitsvalgt, teknisk personell og sivile vernepliktforvaltere for å bidra i intervjuprosessen. I tillegg bidrar noe fagpersonell fra skolene og Luftving. Dette er flinke og godt voksne folk som har jobbet mye med ungdommer. Disse har samtaler (intervju) med soldatene og ser blant annet på personlighet. De gir en kort oppsummering av samtalen i rekruttprofilen, i tillegg til

uttalelse fra troppssjefen seg. Samtalen er en blanding av standardisert og fri samtale. Fordelingsnemnda leser litt mellom linjene på beskrivelsen gitt i rekruttprofilen.

I uke 2 er det en informasjonsdag hvor rekruttene blir informert om de enkelte fagområder.

I uke 3 gjennomføres intervjuprosessen, hvor alle rekruttene er gjennom ett eller flere intervjuer med personell i fordelingsnemnden.

I uke 4 utføres fordelingen, (og allerede da ligger de noen ganger under behovet). Fordeling av tjenester foregår i følgende rekkefølge:

- Sosiale behov (har vært hos sosialtjenesten) – prioriteres alltid først
- Topp 3 – intensjonen er at alle disse skal få oppfylt sitt første ønske med unntak av om de ikke blir anbefalt av fagfolk etter intervjuet
- Spesielle kategorier
- Resten

Etter fordeling av 509 rekrutter tilhørende januar kullet 2019 fikk de kun 21 klager på fordelingen. Disse er gjerne personer fordelt til *Vakthold og sikring*.

Referanser

1. *Prop. 122 L (2013-2014) Endringer i vernepliktsloven og heimvernsloven (allmenn verneplikt - verneplikt for kvinner)*. 2014, Det Kongelige Forsvarsdepartement: Regjeringen.no. p. 20.
2. Forsvaret.no, *Årsrapport 2018*. 2019, Forsvaret: [http://forsvaret.no/fakta /ForsvaretDocuments/Forsvaret%20Årsrapport%202018_ORG_Web.pdf](http://forsvaret.no/fakta/ForsvaretDocuments/Forsvaret%20Årsrapport%202018_ORG_Web.pdf).
3. Forsvaret.no. <http://forsvaret.no/karriere/forstegangstjeneste/muligheter>. 2018.
4. Dedichen, L.K., *Reglement om fysisk testing*. 2016, Sjef Forsvarets høgskole. p. 29.
5. Skoglund, T.H., M. Martinussen, and O.C. Lang-Ree, *Papir versus PC*. Tidsskrift for norsk psykologiforening, 2014. **51**: p. 3.
6. Kjøber, P.K., *Velger Forsvaret de rette ungdommene? - analyse av seleksjon, gjennomføring og frafall i førstegangstjeneste 2010-2014*. 2015: Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). p. 62.
7. Hermansen, L. and K. Karlsen, *Maksimalt oksygenopptak hos unge norske menn*. Tidsskr Nor Lægeforen, 1972. **92**: p. 8.
8. Hermansen, L., O. Eriksen, and C. Larsen, *Apparat for måling av isometrisk muskelstyrke*. Tidsskr Nor Lægeforen, 1972. **4**: p. 5.
9. Helgerud, J., *Fysisk testing ved sesjon: forsvarets tredemølletest: lærestoff og brukerbeskrivelse*. 1988: Norges idrettshøgskole Forsvarets avdeling.
10. Aandstad, A. and R. Hageberg, *Reliability and validity of a maximal treadmill test for predicting aerobic fitness in norwegian prospective soldiers*. Military medicine, 2019. **184**(3-4): p. 8.
11. Aandstad, A., *Prosedyre for fysisk testing ved sesjon. Sittende medisinballstøt, stille lengde, pull-ups og tredemølletest*. 2017.
12. Aandstad, A., *Sammenhengen mellom stående-og sittende medisinballstøt. Rapport fra to prosjekter utført på utskrivningspliktige og soldater i førstegangstjeneste*. 2017.
13. Aandstad, A., *Styrketesting på sesjon. Gir medisinballstøt, stille lengde og pull-ups et mer valid mål på styrke enn dagens isometriske bryst- og beinpress?* 2015: FHS-NIH/F. Sognsvann, Oslo.
14. Aandstad, A. and J. Kirknes, *Validity and reliability of muscle strength field tests for use in the Norwegian Armed Forces*, in *3rd International Conference on Physical Employment Standards*. 2018: Portsmouth, England.
15. Aandstad, A., *Minimumskravskalaer for fysiske tester i Forsvaret. En beskrivelse av hvordan minimumskravkalaene for Forsvarets nye fysiske testordning er fastsatt* 2016.
16. Sommerfelt-Pettersen, J., *Bestemmelse for militær helsetjeneste og legebedømmelse (FSAN P6)*. 2016, Forsvaret.
17. Sagen, T., *Revisjon av P6 - Status, Bestemmelse for medisinsk seleksjon av personell til Forsvaret*. 2018, FSAN / Sjef IME.
18. Kjøber, P.K., *Friskere, raskere, sterkere? - en kvantitativ analyse av medisinske og fysiske krav til førstegangstjenesten*. 2017. p. 45.
19. Thoresen, J.E., *Bestemmelser om utskrivning og verneplikt (BUV) Del 5 - Forvaltning av mannskaper under førstegangstjenesten*. 2016, Sjef Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS). p. 11.
20. Forsvaret, *Evaluering av sesjonsordningen 2014*. 2015. p. 63.
21. Kjøber, P.K., et al., *Predicting basic military performance for conscripts in the Norwegian Armed Forces*. Military Psychology, 2017. **29**(6): p. 10.

-
-
22. Sagen, T., *Medisinsk seleksjon - Selekerer vi de riktige soldatene?* 2018, FSAN / Sjef IME, Forsvaret.
 23. *Forsvarets diagnoseliste med veiledning, Versjon 1.00 av 01.03.19.* 2019, Sanitetsseksjonen FPVS.
 24. Lang-Ree, O.C., *Sesjonstester; AE og NMPI.* 2018, Forsvaret.
 25. Schmidt, F.L., I.-S. Oh, and J.A. Shaffer, *The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 100 years of research findings.* <https://www.researchgate.net/publication/309203898>, 2016.
 26. Hellum, N., «*Faen, jeg skulle blitt grenader, vært litt «Johnny Enkeltmann» før jeg tok det videre*» -motivasjonsfaktorer, rekruttering, seleksjon og bibeholdelse av grenaderer og befal i Hæren, in *FFI-rapport.* 2019: Forsvarets forskningsinstitutt (FFI).
 27. Hanson, T., F.B. Steder, and S.N. Kvalvik, *Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord,* in *FFI-rapport.* 2016: Forsvarets forskningsinstitutt (FFI).
 28. Ronnes, N. and F.B. Steder, «*Herregud, skal troppen ha bare jenter?*» *En evaluering av Jegertroppen ved Forsvarets spesialkommando,* in *FFI-rapport.* 2017: Forsvarets forskningsinstitutt (FFI).
 29. Køber, P.K., N. Hellum, and T. Hanson, *Førstegangstjeneste som rekrutteringsbrønn for Forsvaret - en tverrfaglig studie,* in *FFI-Rapport 2019:* (Under arbeid).
 30. Payne, W. and J. Harvey, *A framework for the design and development of physical employment tests and standards.* *Ergonomics*, 2010. **53**(7): p. 13.
 31. Constable, S. and B. Palmer, *The process of physical fitness standards development in State of the Art report (SOAR).* 2000. p. 288.
 32. Kirknes, J., A. Aandstad, and A.V. Stornæs, *Innstilling. Revidert fysisk testordning for Forsvaret.* . 2014, FHS-NIH/F, Sognsvann, Oslo.
 33. Hoyt, R.W., et al., *Negative energy balance in male and female rangers: effects of 7 d of sustained exercise and food deprivation.* *Am J Clin Nutr.* **83**: p. 7.
 34. Margolis, L.M., et al., *Effects of winter military training on energy balance, whole-body protein balance, muscle damage, soreness, and physical performance.* *Applied Physiology, Nutrition and Metabolism*, 2014: p. 7.
 35. Margolis, L.M., et al., *Effects of Supplemental Energy on Protein Balance during 4-d Arctic Military Training.* *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 2016. **48**(8): p. 8.
 36. Castellani, J.W., et al., *Cardiovascular and thermal strain during 3–4 days of a metabolically demanding cold-weather military operation.* *Extreme Physiology and Medicine* 2017. **6**(2).
 37. Aandstad, A., et al., *Objectively measured physical activity in Home Guard soldiers during military service and civilian life.* *Military Medicine*, 2016. **181**(7): p. 7.
 38. Valnes, T.A., *Fysiologiske responser ved militær feltøvelse.* 2018: Norges Idrettshøgskole (NIH).
 39. Vikmoen, O., et al., *Sex differences in the physiological response to demanding military field training.* Submitted, 2019.
 40. Lander, E., *Sex differences in muscle function and myocellular response to a strenuous military field exercise,* in *Masteroppgave i idrettsvitenskap.* 2019: Norges idrettshøgskole (NIH).
 41. Lander, E., et al. *Sex differences in muscle function and myocellular response to a strenuous military field exercise.* in *24th annual ECSS Congress 2019.* Praha.
 42. Stornæs, A.V. and A. Aandstad, *Fysiske tester og fysiske arbeidskrav i Forsvaret – hva mener Forsvarets ansatte?* 2014: FHS-NIH/F.

-
-
43. NATO STO HFM RTG-269 “*Combat Integration: Implications for Physical Employment Standards*”. NATO STO HFM
 44. Dyrstad, S., *Fysisk form og trening i Forsvaret*, in *Doktorgradsavhandling*. 2006: Norges idrettshøgskole (NIH).
 45. Aandstad, A., *Fysiske arbeidskrav for militært personell. Moving Soldiers – soldaten i bevegelse*. 2011.
 46. Aandstad, A., *Physical fitness and physical activity in Norwegian Home Guard soldiers. A cross-sectional and method comparison study*, in *Doktorgradsavhandling*. 2017: Norges idrettshøgskole (NIH), Sognsvann, Oslo.

Forkortelser

AdmAss	Administrasjonsassistent
AE	Alminnelig evnenivå
Bn	Bataljon
DIF	Driftsenhet
FD	Forsvarsdepartementet
FIF	Forsvarets felles Integrerte Forvaltningssystem
FFI	Forsvarets forskningsinstitutt
FHS	Forsvarets høyskole
FMA	Forsvarsmateriell
FMI	Flymedisinsk institutt
FOS	Forsvarets opptak og seleksjon
FoU	Forskning og utvikling
FPVS	Forsvarets personell- og vernepliktsenter
FSAN	Forsvarets sanitet
FSK	Forsvarets spesialstyrker
FST	Forsvarsstaben
GSV	Garnison i Sør-Varanger
HMKG	Hans Majestet Kongens Garde
HR	<i>Human Resources</i>
HSRS	Hærens senter for rekruttering og seleksjon
HST	Hærstaben

HV	Heimevernet
IMLO	Institutt for militær ledelse og operasjoner
KD	Kunnskapsdepartementet
KS	Krigsskolen
LST	Luftforsvarsstaben
MIT	Militær idrett og trening
MP	Militærpoliti
NIH	Norges idrettshøgskole
NIH/F	Norges idrettshøgskole Forsvarets institutt
NMPI	Norsk militær personlighetsinventorium
OR	<i>Other ranks</i> (andre grader (en Nato-betegnelse) / spesialistkorpset
PES	<i>Physical Employment Standards</i>
SAP	<i>Systemanalyse und Programmentwicklung</i>
SJPSYK	Sjefpsykologen for Forsvaret
SST	Sjøforsvarsstaben
TJERF	Tjenesteerfaring
TVO	Tillitsvalgtordningen
USARIEM	<i>US Army Research Institute of Environmental Medicine</i>
VPLS ⁶	Vernepliktseksjonen
VO ₂ -maks	Maksimalt oksygenopptak

⁶ En forkortelse som forfatter av denne rapporten bruker i diskusjonskapittelet

About FFI

The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) was founded 11th of April 1946. It is organised as an administrative agency subordinate to the Ministry of Defence.

FFI's MISSION

FFI is the prime institution responsible for defence related research in Norway. Its principal mission is to carry out research and development to meet the requirements of the Armed Forces. FFI has the role of chief adviser to the political and military leadership. In particular, the institute shall focus on aspects of the development in science and technology that can influence our security policy or defence planning.

FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

Om FFI

Forsvarets forskningsinstitutt ble etablert 11. april 1946. Instituttet er organisert som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter underlagt Forsvarsdepartementet.

FFIs FORMÅL

Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som kan påvirke forutsetningene for sikkerhetspolitikken eller forsvarsplanleggingen.

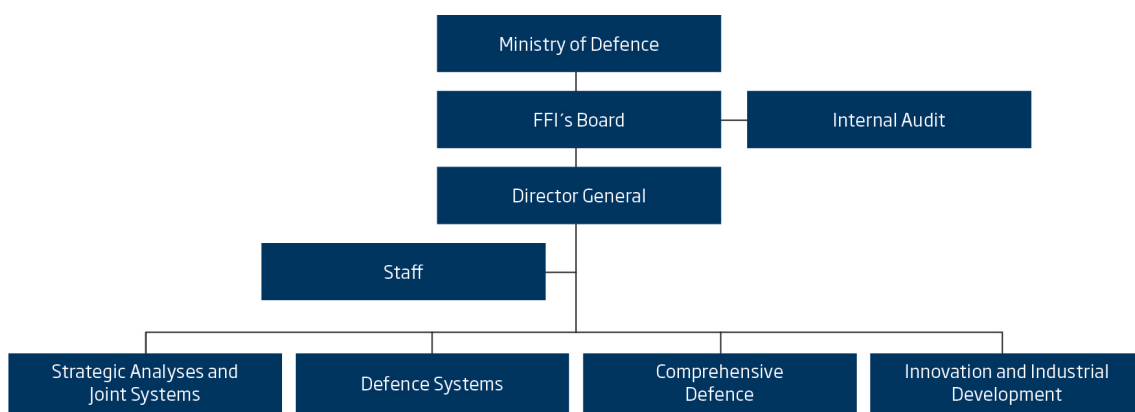
FFIs VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

FFI's organisation



Forsvarets forskningsinstitutt
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Instituttveien 20
2007 Kjeller

Telefon: 63 80 70 00
Telefaks: 63 80 71 15
Epost: ffi@ffi.no

Norwegian Defence Research Establishment (FFI)
P.O. Box 25
NO-2027 Kjeller

Office address:
Instituttveien 20
N-2007 Kjeller

Telephone: +47 63 80 70 00
Telefax: +47 63 80 71 15
Email: ffi@ffi.no