



# Forsvarets utdanningsreform

- *Blir ny ordning for militært tilsatte tilstrekkelig ivaretatt i utdanningsreformen?*

**Espen Stensland**

Bachelor i militære studier, ledelse og landmakt

Emne fordypning

Krigsskolen

2018

Denne siden er blank med hensikt

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning.....</b>	<b>1</b>
1.1	Bakgrunn.....	1
1.2	Problemstilling.....	3
1.3	Avgrensning.....	4
1.4	Disposisjon.....	4
1.5	Begrepsavklaring og definisjoner.....	5
<b>2</b>	<b>Metode.....</b>	<b>7</b>
2.1	Metodevalg og -kritikk.....	7
2.2	Kildevalg og -kritikk.....	9
<b>3</b>	<b>Dokumentgjennomgang.....</b>	<b>11</b>
3.1	Ny ordning for militært tilsatte.....	11
3.1.1	Forsvarssjefens fagmilitære råd.....	11
3.1.2	Implementerings- og milepælsplan.....	12
3.1.3	Langtidsplanen.....	12
3.1.4	Iverksettingsbrevet for langtidsplanen.....	12
3.1.5	Intervju med forsvarssjefens sjefssersjant.....	13
3.2	Utdanningsreformen.....	14
3.2.1	McKinsey-rapporten.....	14
3.2.2	Forsvarssjefens fagmilitære råd.....	15
3.2.3	Langtidsplanen.....	15
3.2.4	Innstilling 62 S.....	17
3.2.5	Iverksettingsbrevet for langtidsplanen.....	18

3.2.6	Prosjektmandatet for utdanningsreformen.....	18
3.2.7	Utdanningsreformen – FSJ gjennomføringsplan .....	19
3.2.8	Forsvarssjefen om utdanningsreformen .....	19
<b>4</b>	<b>Drøfting.....</b>	<b>21</b>
4.1	Oppdraget .....	21
4.2	Taperen.....	23
4.3	Militærordningens betydning for URE .....	25
4.4	Hvorfor dette hastverket? .....	26
4.5	Utdanningskvalitet .....	28
4.6	Kortere utdanningsløp.....	30
<b>5</b>	<b>Konklusjon.....</b>	<b>32</b>
<b>6</b>	<b>Litteraturliste.....</b>	<b>33</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Dette er den første bacheloroppgaven som skrives om utdanningsreformen (URE), og det heller er ikke gjort funn om temaet i masteroppgaver. Dette kan nok forklares med at reformen ikke er innført. Generelt er det forsket lite på gamle skole- og utdanningsreformer i Forsvaret, på tross av at det er gjennomført mange tidligere. Et dagsaktuelt tema som URE fortjener mye oppmerksomhet siden det er en realitet som treffer alle forsvarsansatte i større eller mindre grad allerede fra høsten 2018. Motivasjonen for å skrive denne oppgaven er tuftet på at elevene på ny offisers- og spesialistutdanning representerer Forsvarets fremtid. I stedet for å dømme URE før den er innført, har denne oppgaven til hensikt å forstå reformen, og på den måten bidra til å styrke den.

I juni uteksamineres kull 15-18 fra det som formodentlig kommer til å bli kalt den gamle krigsskolemodellen. Dette er det siste kullet som går ut fra Krigsskolen hvor alle kullene har vært en del samme utdanningsmodell. Allerede fra høsten av er det oppstart for ny utdanningsmodell, hvor majoriteten av kadettene kommer rett fra den videregående skolen. Sommeren 2021 uteksamineres det første kullet på ny ordning. I tillegg til at offisersutdanningen endres, kommer spesialistutdanningen i ny drakt fra høsten 2018. Disse spesialistene skal samhandle med offiserer både fra ny og gammel krigsskolemodell.

Både politisk- og militært hold ønsket en ny utdanning, men med forskjellig syn på innføringstidspunkt og omfang. Fra politisk hold var det ønsket mer penger til operativ evne, og mindre penger til utdanning. Årsaken til at operativ evne skulle prioriteres var at den sikkerhetspolitiske situasjon i Europa endret seg betydelig i løpet av 2014 (Regjeringen, 2015). Stortinget ønsket å omprioritere penger fra Forsvarets utdanning til operativ evne, fordi dagens utdanningssystem er fragmentert, kostbart, med komplekse styringslinjer, og ofte med små og sårbare fagmiljøer (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 7 og Utenriks- og forsvarskomiteen, 2016, s. 36).

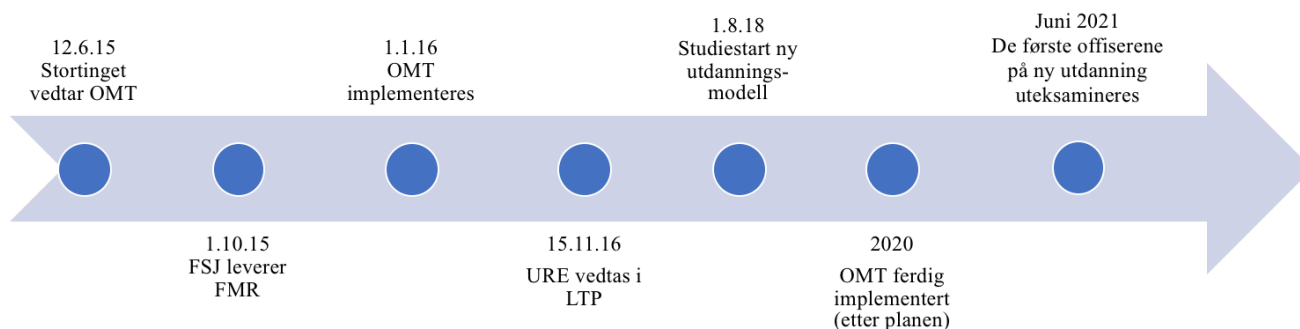
McKinsey & Companys rapport (McKinsey-rapporten), *Modernisering og effektivisering av stabs-, støtte- og forvaltningsfunksjoner i forsvarssektoren*, var først ute med å påpeke at Forsvarets utdanning fremstår blant annet som fragmentert og kostbar. Grunnene til dette er at utdanningen, sammen med trening, er den viktigste verdiskapende aktiviteten som gjøres, fordi store deler av Forsvarets hovedoppgaver ikke utføres i fredstid (2015, s. 66).

For at Forsvaret skal tilpasse seg fremtiden startet forsvarsminister Ine Marie Eriksen Søreide, og hennes departement, arbeidet med en ny langtidsplan for forsvarssektoren (LTP). Innspill i dette arbeidet ble blant annet gitt fra forsvarssjefen (FSJ). Hans vurdering for hvordan Forsvaret kan møte fremtiden førte frem til *Forsvarssjefens fagmilitære råd* (FMR) (Regjeringen, 2015). FMR var en av flere parallelle prosesser i forarbeidet til LTP. Andre viktige innspill ble gitt i rapportene *Et felles løft*, *En fremtidig vernepliktsordning* og Nasjonal sikkerhetsmyndighets sikkerhetsfaglige råd (Utenriks- og forsvarskomiteen, 2016, s. 6). Disse rapportene havner utenfor oppgavens avgrensning, men var utgangspunktet for de kommende dokumentene som ble publisert av Forsvaret, Stortinget og regjeringen i LTP-prosessen.

Med utgangspunkt i den sikkerhetspolitiske situasjonen, norske styrkers operative evne, og de økonomiske rammene som er nødvendig for å løse oppdrag, anbefalte FSJ et nøkternt forsvar med strukturendringer som svar på den sikkerhetspolitiske situasjonen. For å øke Forsvarets operative evne ble det, som én av de nødvendige strukturelle endringene, presentert et behov for effektiviseringer innenfor utdanningssektoren (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 4). På grunn av dagens kostbare utdanningssystem fikk Forsvaret i oppdrag å spare 560 millioner kroner i perioden 2017-2020 (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 25).

En annen strukturell endring som skal styrke operativ evne, var innføringen av *ny ordning for militært tilsatte* (OMT). FSJ var tydelig på at innføringen av OMT krever en omlegging av utdanningen, og at disse endringene krever at organisasjonen gjør seg erfaringer med innføringen, for å sette rammene for utdanningsvirksomheten (Forsvaret, 2015a, s. 28). Denne anbefalingen ble ikke fulgt opp politisk, og URE ble besluttet innført allerede fra studiestart høsten 2018. Selv om OMT ble innført på et tidspunkt som ikke var anbefalt av FSJ, ble det krevd at utdanningen skulle tilpasses ny militærordning (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 47-48).

Figur 1 synliggjør milepælene som har ført frem til URE. Dette er en tidslinje med de viktigste datoene for OMT- og URE-prosessen. I denne fremstillingen kommer Forsvarssjefens bekymring til syne, nemlig at OMT ikke er ferdig implementert før studiestart for ny utdanningsmodell.



Figur 1: Tidslinje

## 1.2 Problemstilling

Stortinget vedtok OMT den 12. juni 2015 (Forsvaret, 2015c, s. 2). Den 1. oktober samme år beskrev Forsvarssjefen et behov for utdanningsendring, blant annet som følge av OMT (Forsvaret, 2015a, s. 28). Den nye personellordningen ble iverksatt 1. januar 2016, og URE ble vedtatt i LTP (Regjeringen, 2016), med studiestart høsten 2018 (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 48). I FMR anbefalte Forsvarssjefen å vente med URE inntil erfaringene med OMT er kartlagt (Forsvaret, 2015a, s. 28), men denne anbefalingen ble ikke fulgt. Innad på Stortinget var det uenighet om hvorvidt URE bør gjennomføres før Forsvaret har erfart betydningen av OMT (Utenriks- og forsvarskomiteen, 2016, s. 36). De motstridende meningene mellom politisk hold og Forsvarets ledelse om OMT i URE, danner basis for oppgavens problemstilling:

*Blir ny ordning for militært tilsatte tilstrekkelig ivaretatt i utdanningsreformen?*

### 1.3 Avgrensning

På grunn av utdanningsreformens kompleksitet og omfang er oppgaven et selektert utvalg av de mest essensielle dokumentene for å svare på problemstillingen. En forutsetning for å forstå alle omtalte momenter er kunnskap om dagens utdanningssystem. Dokumentgjennomgangen har høy detaljgrad på OMT i URE, og kan derfor oppleves som en punktvis oppramsing uten en tydelig rød tråd.

Oppgaven tar utgangspunkt i tidsperioden 2015-2018, ettersom behovet for en ny utdanning første ble nevnt i *McKinsey-rapporten*. Dokumenter eldre enn denne rapporten er derfor ikke benyttet. Kildeutvalget er avgrenset til å gjelde offentlige dokumenter fra øverste politiske nivå og forsvarsledelsen, i tillegg til *McKinsey-rapporten*, ettersom denne rapporten ligger til grunn for de nevnte dokumentene som er utarbeidet i ettertid. Årsaken til denne avgrensningen, er at det kommer ut nye dokumenter om URE helt frem til selve innføringen, noe som gjør at drøfting og konklusjon kan foregå på feil premisser.

Oppgaven vil ikke gå inn på fordelene og ulempene med innføringen av OMT, ettersom reformen allerede er vedtatt og innført. Kildeutvalget avgrenser oppgaven på en naturlig måte til å gjelde i hovedsak *grunnleggende offisers utdanning* (GOU), *befalsutdanning* (BU) og *videregående befalsutdanning* (VBU). *Videregående offisersutdanning* (VOU), *sjefskurset* og *høyere befalsutdanning* (HBU) er beskrevet i liten grad fordi nevnte utdanninger påvirkes i liten grad av URE. Årsaken til at *sjefskurset* og HBU er beskrevet i liten grad, er fordi nevnte utdanninger gjennomføres hos våre allierte.

Denne oppgaven omhandler Forsvarets *nivådannende utdanning*, og vil ikke diskutere *fag- og funksjonsrettet utdanning*.

### 1.4 Disposisjon

I den videre fremstillingen vil andre kapittel beskrive oppgavens metodiske grunnlag, mens tredje kapittel redegjør for OMT og URE. I fjerde kapittel vil problemstillingen drøftes ved å sette motstridende funn opp mot hverandre. I femte kapittel blir oppgaven oppsummert og en konklusjon fremsettes. Ord og forkortelser med behov for ytterligere forklaring er beskrevet i delkapittel 1.5.



## 1.5 Begrepsavklaring og definisjoner

LTP er forkortelsen for *Langtidsplanen for forsvarssektoren (Proposisjon til Stortinget 151) (Prop. 151S (2015-2016))*. Denne proposisjonen har fått navnet *Kampkraft og Bærekraft*, og er regjeringens forslag til stortingsvedtak. I LTP foreslår regjeringen innretting av Forsvarets utvikling innen struktur, oppgaver og økonomi i perioden 2017-2020. LTP inneholder også føringer for utviklingen i et lengre perspektiv (Stortinget, 2016a).

IVB LTP er forkortelsen for *Iverksettelsesbrevet for langtidsplanen*, og formaliserer Forsvarsdepartementets oppdrag til etatene for gjennomføring av LTP. Etatene er Forsvaret, Forsvarets forskningsinstitutt, Forsvarsbygg, Nasjonal sikkerhetsmyndighet og Forsvarsmateriell. IVB LTP er basert på Stortingets behandling av *Innstilling til Stortinget 62 (Innst. 62 S 2016-2017)*, jr. *Prop. 151 S* (Regjeringen, 2018).

OMT er forkortelsen for *ny ordning for militært tilsatte* og innebærer to komplementære karrieresystemer i tråd med NATO-standard (Det kongelige forsvarsdepartement, 2015, s. 1). Den nye ordningen har en egen karrierestige for begge de militære personellkategoriene (Forsvaret, 2015b). Ny militær ordning for militært tilsatte, ny ordning for militært tilsatte og militærordningen brukes om hverandre i offentlige dokumenter, så vel som i media. Det skilles ikke mellom disse begrepene, og de vil heretter omtales som OMT.

URE er forkortelsen for *utdanningsreformen*, som først ble omtalt som et begrep i LTP. URE omhandler endringene som skal skje i utdanningssektoren i Forsvaret innenfor denne langtidsplanen, for å treffe effektiviseringsbehovet og tilpasninger til OMT (Det kongelige forsvarsdepartement, 2016, s. 111).

Med *militære personellkategorier* menes OF (offiserer) og OR (grenaderer, konstabler og befal). OF er forkortelsen for *officer* og er NATO-betegnelsen for offiserer. I OMT er offiserer også omtalt som generalister. OR er forkortelsen for *other ranks* (andre grader) og er NATO-betegnelsen for et gradssystem for øvrige militært tilsatte. OR er omtalt som spesialister i OMT (Forsvaret, 2015c, s. 2).

*Nivådannende utdanning* er den generelle og grunnleggende militært utdanningen ved befalsskoler, krigsskoler og høyskoler (Det kongelige forsvarsdepartement, 2016, s. 95).

*Fag- og funksjonsrettet utdanning* foregår hovedsakelig ved Forsvarets våpenskoler og kompetansesentre (Det kongelige forsvarsdepartement, 2016, s. 95).

Kilder med tittelen *Innst. X S* betyr innstilling til Stortinget. Når en stortingskomité har drøftet en sak, avgir komiteen en innstilling som markerer partienes politiske standpunkter, og forslag til vedtak. Hvis saken gjelder lovendringer er kortbetegnelsen *Innst. X L* (Innstilling til Stortinget lovvedtak), mens alminnelige saker og budsjettsaker får kortbetegnelsen *Innst. X S* (Innstilling til Stortinget) (Stortinget, 2014).

Tabell 1 er en fremstilling over de benyttede forkortelsene med tilhørende forklaring. Forkortelser som er forklart tidligere i underkapittel 1.5 er ikke tatt med.

**Tabell 1: Benyttede forkortelser sortert alfabetisk**

Forkortelse	Forklaring
<b>BU</b>	Befalsutdanning (tar over for GBU)
<b>EBA</b>	Eiendom, bygg og anlegg
<b>FMR</b>	Forsvarssjefens fagmilitære råd
<b>FSJ</b>	Forsvarssjefen
<b>GBU</b>	Grunnleggende befalsutdanning (ikke i bruk fra høsten 2018)
<b>GOK</b>	Grunnleggende offiserskurs (også kjent som Kvalkurs)
<b>GOP</b>	Grunnleggende offiserspåbygging (tidligere GOK)
<b>GOU</b>	Grunnleggende offisersutdanning
<b>HBU</b>	Høyere befalsutdanning (gjennomføres i utlandet)
<b>OMT</b>	Ordning for militært tilsatte/militærordningen
<b>URE</b>	Utdanningsreformen
<b>VBU</b>	Videregående befalsutdanning (kurs 1 og 2)
<b>VOU</b>	Videregående offisersutdanning (også kjent som Stabsskolen)

## 2 Metode

### 2.1 Metodevalg og -kritikk

Valg av metode er et resultat av hva som er best egnet til å besvare problemstillingen, tilgjengelige ressurser, og hva som er mulig å gjennomføre innenfor fastsatte tidsrammer (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 96). Ettersom oppgaven har til hensikt å gå i dybden på OMT i URE, startet arbeidet med å innhente informasjon om nettopp URE og OMT. For å finne ut hva denne informasjonen har å si for problemstillingen, ble samfunnsvitenskapelig kvalitativ metode valgt. Denne metoden er særlig hensiktsmessig ved undersøkelser av fenomener det er forsket lite på, eller når det er ønskelig å forstå fenomener ytterligere (Johannessen et al., 2016, s. 28). Ivaretagelse av OMT i URE er et tema det foreligger lite informasjon om, men vil være en viktig del av oppgaven. Derfor benyttes kvalitativ metode for å kartlegge dette.

Informasjonsinnhentingene innebærer såkalte myke data, fordi den sosiale virkeligheten per definisjon er myk (Johannessen et al., 2016, s. 34). Eksempler på myke data er tekst, og den analyseres ved bruk av kvalitativ metode. Det er ikke formålstjenlig å bruke kvantitativ tilnærming fordi den metode undersøker harde data (Johannessen et al., 2016, s. 29). Kvantitativ metode samler inn et stort tallmateriale for å lese av sammenhenger og tendenser, mens kvalitativ metode er mindre opptatt av årsakssammenhenger, og mer opptatt av å forstå sosiale mønstre innenfor et avgrenset område (Johannessen et al., 2016, s. 95). Derfor er kvalitativ tilnærming det riktige metodevalget for å svare på oppgavens problemstilling.

Innenfor kvalitativ tilnærming er *casedesign* brukt for å studere OMT i URE, fordi denne prosessen er en spesifikk *case*, ett studieobjekt. Ettersom problemstillingen har til hensikt å undersøke OMT i URE er det snakk om *enkeltcasestudie*, fordi det er én case og én analyseenhet (Johannessen et al., 2016, s. 205-206).

Fremgangsmåten for selve arbeidet er en *innholdsanalyse*. Dette er naturlig fordi det er skriftlige dokumenter som nyttes for å belyse hvordan OMT blir ivaretatt i URE. Innholdsanalyse er én av analysetilnærmingene innenfor kvalitativ metode, og omhandler analyse av eksisterende dokumenter. Innholdsanalyse brukes for å få frem viktige sammenhenger og relevant informasjon om et spesielt saksforhold (Johannessen et al., 2016, s. 99). Innholdsanalyse muliggjør fremskaffelse av myke data, og er dermed mest hensiktsmessig. Denne dataen kan senere drøftes opp mot problemstillingen, noe som viser at innholdsanalyse innbyr til dybdegranskning av URE-prosessen.

En utfordring ved innholdsanalyse kan være tilgangen på relevant data. Denne oppgaven er intet unntak. Ettersom URE enda ikke er innført, og problemstilling kun tar for seg en liten del av denne prosessen, er det naturlig at datatilgangen er noe manglende.

For å øke validiteten på funnene kunne *metodetriangulering* vært hensiktsmessig i denne oppgaven (Johannessen et al., 2016, s. 101). Validitet i kvalitative undersøkelser handler om hvorvidt valgt fremgangsmåte og funn reflekterer formålet med studien, og representerer virkeligheten på en korrekt måte (Johannessen et al., 2016, s. 232). I denne undersøkelsen kunne en hensiktsmessig metodetriangulering være godt plasserte intervjuer<sup>1</sup> for å gi oppgaven mer faglig tyngde (personlig kommunikasjon med Tor-Erik Hanssen, dekan på Krigsskolen, 2.2.18). For å svare på problemstillingen ville intervjuer med noen i avdelingen for personellpolitikk, kompetanse og felles juridiske tjenester i Forsvarsdepartementet vært å foretrekke. På grunn av manglende tilgang til informasjon fra offentlig hold har dette likevel ikke latt seg gjøre.

---

<sup>1</sup> Intervju med eksperter omtales i litteraturen som eliteintervju (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 158).

En annen faktor som påvirker oppgavens validitet er forskerens forhåndsoppfatning om temaet, fordi en sjeldent går løs på en undersøkelse helt uten oppfatninger av det som skal undersøkes. Mennesker møter virkeligheten med en *forforståelse*, og den er helt nødvendig for å faktisk forstå virkeligheten (Johannessen et al., 2016, s. 34-35). Forfatterens forforståelse for URE baserer seg i all hovedsak på presentasjoner i ulike forum på Krigsskolen, Oslo militære samfund og media, uten krav til objektivitet og troverdighet. Dette er en utfordring ettersom oppgaven undersøker en avgrenset del i URE-prosessen, som det er vanskelig å få kontroll over. Oppgaven bruker derfor bevisst datamaterialet som belyser ulike sider, motsetninger og forståelser rundt problemstillingen (Johannesen et al, 2016, s. 36).

## **2.2 Kildevalg og -kritikk**

For å oppnå størst mulig tyngde benyttes skriftlige primærkilder (Johannessen et al., 2016, s. 100). Med dette menes offentlige Forsvars-, regjerings- og Stortingsdokumenter. Ulike høringer, og offentlige intervju og artikler fra Forsvarets øverste offiser og hans sjefssersjant, benyttes for å øke innsikten i prosessen. Dette for å få et offisers- og sersjantsyn på OMT i URE. *McKinsey-rapporten* sees i denne oppgaven på som et offentlig forsvarsdokument, ettersom rapporten ble utarbeidet på bestilling fra Forsvarsdepartementet (Forsvaret, 2015d).

Med bakgrunn i problemstillingen ble det laget en søkestrategi (Johannessen et al., 2016, s. 107). Ettersom oppgaven er avgrenset til å omhandle offentlige dokumenter ble søkestrategien å bruke Forsvarets intranett, *Forsvarets oversikt over bestemmelser, instruksjoner og direktiver* (FOBID), og Stortingets- og regjeringens egne hjemmesider, med søkeord som utdanningsreformen, utdanning, spesialist og militærordningen.

Kritikk til bruk av offentlige dokumenter er at de er lite nyanserte fordi de er skrevet på et overordnet nivå. Graderte dokumenter kunne gitt nye vinklinger, men kunne naturlig nok ikke benyttes i denne ugraderte oppgaven. Ved å gjøre et dypdykk i et selektert utvalg kilder, innenfor en bestemt tidsperiode, kan det være en fare for at oppgavens drøfting fremstår lite objektiv, fordi den avgrenses fra kilder som kan være viktige. Dette er forsøkt unngått ved å bruke fire forskjellige søkemotorer: Forsvarets intranett, FOBID, Regjeringen.no og Stortinget.no.

Tabell 2 er en skjematisk oversikt over kildene i OMT- og URE-prosessen, sortert etter publiseringsdato. Denne fremstillingen har til hensikt å gi leseren forståelse for hvilke dokumenter som bygger på hverandre, før selve dokumentgjennomgangen. Tabellen inneholder kun OMT- og URE-dokumenter, og derfor ikke hele oppgavens kildegrunnlag.

**Tabell 1: Benyttede forkortelser sortert alfabetisk**

Forkortelse	Forklaring
<b>BU</b>	Befalsutdanning (tar over for GBU)
<b>EBA</b>	Eiendom, bygg og anlegg
<b>FMR</b>	Forsvarssjefens fagmilitære råd
<b>FSJ</b>	Forsvarssjefen
<b>GBU</b>	Grunnleggende befalsutdanning (utgår høsten 2018)
<b>GOK</b>	Grunnleggende offiserskurs (også kjent som Kvalkurs)
<b>GOP</b>	Grunnleggende offiserspåbygging (tidligere GOK)
<b>GOU</b>	Grunnleggende offisersutdanning
<b>HBU</b>	Høyere befalsutdanning (gjennomføres i utlandet)
<b>OMT</b>	Ordning for militært tilsatte (militærordningen)
<b>URE</b>	Utdanningsreformen
<b>VBU</b>	Videregående befalsutdanning (kurs 1 og 2)
<b>VOU</b>	Videregående offisersutdanning (også kjent som Stabsskolen)

### 3 Dokumentgjennomgang

Dette kapittelet tar for seg de sentrale offentlige URE- og OMT-dokumentene i perioden 2015-2018, med spesielt fokus på ivaretagelsen av OMT. Kapittelet er kronologisk oppbygd for å vise hvilke dokumenter som bygger på hverandre.

#### 3.1 Ny ordning for militært tilsatte

Dette er en systematisk gjennomgang av innholdet i de valgte OMT-kildene, med særlig fokus på utdanning. Disse kildene er FMR, *Implementeringsplanen*, LTP, IVB LTP og intervju med FSJs sjefssersjant.

##### 3.1.1 Forsvarssjefens fagmilitære råd

Forsvarets ansatte trenger høy og relevant kompetanse på grunn av organisasjonens krevende karakter. Personell- og kompetansestruktur må gjenspeile forsvars- og sikkerhetspolitikken, de samfunnsmessige utviklingstrekkene, og innføring av ny teknologi. Det er derfor behov for å styrke dybdekompetansen på lavere nivå i operative avdelinger (Forsvaret, 2015a, s. 27).

FSJ mener at innføring av OMT vil kreve endring og omlegging i utdanningen for begge personellkategoriene. Videre skrev Forsvarssjefen at omfanget av akademisk utdanning, og profesjons- og fagutdanning, vil bli nærmere avklart i forbindelse med innføringen av OMT i perioden 2016-2020. Innføring av militærordningen setter dermed rammene for hvordan utdanningsvirksomheten kan forenkles og samles (Forsvaret, 2015a, s. 28).

For å oppnå ønsket effekt med OMT ønsker Forsvarssjefen at ordningen innføres gradvis og med fokus på å tydeliggjøre begge personellkategoriene i organisasjonen (Forsvaret, 2015a, s. 3). Ettersom den nye ordningen skal innføres gradvis, vil ikke URE få de nødvendige erfaringene først etter noen år. Derfor foreslås det å vente med utdanningsreformen, for heller å iverksette en egen studie som ser på utdanningssystemet innen utgangen av 2020 (Forsvaret, 2015a, s. 30).

Den gradvise innføringen har en intensjon om å utvikle betydelig flere spesialister enn offiserer. Innen 2024 har Forsvaret som mål at personellsammensetning skal gjenspeile 70 prosent spesialister og 30 prosent offiserer. Spesialistene skal ikke bare ha en funksjon ved de operative avdelingene, men også i ulike stabsfunksjoner der dybde- og fagkompetanse er nødvendig (Forsvaret, 2015a, s. 28).

### 3.1.2 Implementerings- og milepælsplan

I følge Forsvaret er hensikten med OMT å legge grunnlaget for en balansert personellstruktur som styrker den operative evnen. Målet er å utvikle godt kvalifiserte profesjonsutøvere som dekker Forsvarets behov gjennom å tilpasse utdanningsløpet (2015c, s. 1). Selve implementeringen deles inn i fire hovedelementer: Tilsetting, disponering, avansement og utdanning (Forsvaret, 2015c, s. 7). Utdanningsordningen har til hensikt å tilføre Forsvaret nødvendig og hensiktsmessig militærfaglig kompetanse. Den regulerer den nivådannende utdanningen, og for OR-korpset innebærer det en ny og systematisk profesjonsutdanning utover det som tidligere er kjent som befalsskolen (Forsvaret, 2015c, s. 9).

### 3.1.3 Langtidsplanen

Utdanningen må tilpasses den nye hverdagen fordi offiserens rolle endres på grunn av innføringen av spesialistkorpset. De militære personellkategoriene skal utfylle hverandre, arbeide komplementært og ikke dublere i rolle og oppgave. Implementeringen av OMT skal ferdigstilles i løpet av den kommende fireårsperioden, hvor den overordnede hensikten er å skape en balansert personellstruktur som styrker operativ evne (Det kongelige forsvarsdepartement, 2016, s. 92-94).

Effektiviseringstiltakene i utdanningssektoren, og innføringen av OMT, medfører endrede utdanningsvolumer både for OR- og OF-utdanningen. Behovet for befalsutdanning reduseres, og det vil forekomme en nedgang i antall kadetter på krigsskolene. For å lykkes med implementeringen av OMT, er det viktig at det utvikles en ny spesialistutdanning. Det er like viktig at den fremtidige offisersutdanningen forblir relevant og attraktiv (Det kongelige forsvarsdepartement, 2016 s. 94).

### 3.1.4 Iverksettelsesbrevet for langtidsplanen

I Forsvarsdepartementets bestilling til Forsvaret står det at offisers- og spesialistutdanningen må *skreddersys* for begge personellkategoriene (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 47). Implementeringen av OMT skal skje innen utgangen av 2020, og vil bidra til økt kontinuitet og utvikling av dybdekompetanse (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 31). Som en del av implementeringen skal befalsutdanningen tilpasses behovet (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 48), og nivådannende utdanning for spesialistkorpset innføres. Dette kalles VBU (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 61).



### 3.1.5 Intervju med forsvarssjefens sjefssersjant

Som forsvarssjefens sjefssersjant skal Ingar Lund sørge for selve utførelsen av OMT-implementeringen, mens FSJ holder i plan og ledelse. Lund påpeker at det er en utfordring å ha flere reformer pågående samtidig. Han mener at Forsvaret ikke kan gjøre en blåkopi av land med lignende ordninger, som Storbritannia, Tyskland, Frankrike og USA. Selv om sersjantmajoren personlig har erfart hvordan den britiske militærordningen virker, hevder han at kulturelle forskjeller og sosiale ulikheter skiller Norge fra de ovennevnte landene. Lund understreker at Forsvaret trenger en tilnærming til militærordningen som passer det norske samfunnet (Sannum, 2017).

Da Ingar Lund tiltrådte som Forsvarets øverste sjefssersjant, så han på OMT som et generasjonsprosjekt. Etter hvert innså han at systemet senest må virke fra 2021, fordi de første offiserene på ny utdanningsreform uteksamineres sommeren samme år. Han understreker at elevene må møte et ferdig system, og at dette dermed ikke lengre kan sees på som et generasjonsprosjekt. En annen erfaring sjefssersjanten har gjort seg er at ulikhetene mellom grenene er større enn først antatt (Sannum, 2018).

Den største utfordringen for OMT er den kulturelle modningen rundt konvertering fra offiser til spesialist, i følge Lund. Han hevder at innstillingen til at offiseren skal kunne «alt» tilhører fortiden, blant annet fordi teknologien gjør den militære profesjon mer spesialisert. Det er viktig at den nye offiseren er god på ledelse, analytisk tenking og systemforståelse. Det er også viktig at offiseren evner å tilegne seg, og omsette, mye informasjon raskt. Dette kaller Lund kompetanseledelse. Sersjanten skal være god på selve håndverket, og fungere som en faglig støttespiller for offiseren (Sannum, 2018).

I følge Lund henger OMT og URE sammen: Lengre ståtid og mindre gjennomtrekk hos Forsvarets ansatte. Hvis ståtiden tredobles vil utdanningstakten reduseres. Ettersom utdanning er dyrt, vil økt ståtid spare penger. Penger spart på utdanning, samtidig som kompetansen beholdes, vil gi økt operativ evne. Ståtiden skal økes ved at Forsvaret sender ut tydelige signaler på at de ansatte har jobb til fylte 60 år (Sannum, 2018).

## 3.2 Utdanningsreformen

Dette delkapittelet tar for seg hva de viktigste URE-kildene sier om OMT i URE (FMR, LTP, *Innst. 62 S*, IVB LTP, *Prosjektmandatet*, *Gjennomføringsplanen*, og intervju og artikler av FSJ). De viktigste funnene om utdanning i *McKinsey-rapporten* er tatt med, ettersom denne rapporten er opphavet til mye av innholdet i de ovennevnte kildene. Hensikten med denne fremstillingen er å skape en oversikt over dokumentene, og systematisere innholdet, for å fremheve den informasjonen som er mest relevant og interessant for drøftingen.

### 3.2.1 McKinsey-rapporten

En fragmentert utdanningsstruktur er en av årsakene til at utdanningssektoren ikke får full effekt av ressursbruken. På grunn av at Forsvarets utdanning ikke er samlet under samme administrasjon og ledelse, har Forsvarets skoler et høyere antall vitenskapelige- og administrativt ansatte per student, sammenlignet med sivile høyskoler Norge. Dette tallet er i gjennomsnitt 17,8 studenter per faglige årsverk for sivile høyskoler, mens Forsvaret har 3,5 (McKinsey & Company, 2015, s. 72). Norge liker å sammenligne seg med Nederland militært, og deres militærtekniske fakultet har 4,9 elever per vitenskapelig ansatt, med en ambisjon om å øke dette tallet til ti (McKinsey & Company, 2015, s. 80).

En annen årsak til manglende effekt av ressursbruken er lang varighet på utdanningen, sammenlignet med andre lands forsvar (McKinsey & Company, 2015, s. 76). I USA er kun 20 prosent av offiserskorpset utdannet ved krigsskolene. Resten er enten forfremmet gjennom OR-korpset eller gitt nødvendige militære kurs, fordi de har sivil utdanning fra før. I Storbritannia har krigsskoleutdanningen varighet på ett år, og 85 prosent av elevene har bachelor fra før. Danmark har redusert antall år på krigsskolene, og innført bachelor som opptakskrav. Dette er med på å gjøre utdanningen i Norge dyrere enn tilsvarende for andre land (McKinsey & Company, 2015, s. 76).

*McKinsey-rapporten* indikerer at utdanningskvalitet henger sammen med antall studenter, fordi skoler med færre enn ca. 400 elever ofte er mindre produktive enn større institusjoner. Årsaken til dette er at økt antall studenter medfører flere faglig ansatte. Et faglig tyngdepunkt på 20 faglig ansatte kan hevdes å være et minimum (McKinsey & Company, 2015, s. 73-74).

McKinsey & Company foreslår at befalsskolen forblir uendret (2015, s. 77).

### 3.2.2 Forsvarssjefens fagmilitære råd

FSJ hevder at en rekke tiltak kreves for at Forsvaret skal kunne løse sine pålagte oppgaver i dagens sikkerhetspolitiske situasjon (Forsvaret, 2015a, s. 7). Et av disse tiltakene er endring i utdanningssektoren (Forsvaret, 2015a, s. 26).

Dagens utdanning holder høy kvalitet og rekrutteringen er svært bra, men utdanningen utøves på mange forskjellige steder som gir høye administrasjonskostnader. Selv om det på sikt anbefales at Forsvarets seks akkrediterte høyskoler (Krigsskolen, Luftkrigsskolen, Sjøkrigsskolen, Forsvarets ingeniørhøgskole, Forsvarets etterretningshøgskole og Forsvarets høgskole) samles for å gi økonomisk- og faglig gevinst, videreføres dette inntil videre (Forsvaret, 2015a, s. 28 og 30).

Selv om FMR foreslo at utdanningssektoren skulle holdes utenfor de store endringene ble det skrevet at dagens utdanningssystem tillater endringer. Foreslåtte endringer var blant annet utdanningens lengde, årsverksreduksjoner og nye utdanningsmodeller. Dette gjelder især for offisersutdanningen (Forsvaret, 2015a, s. 30).

Innføringen av OMT krever endring både i offisers-, befals- og fagutdanningen. Denne omleggingen kan først skje etter at organisasjonen har gjort erfaringer med OMT, hevder FSJ. En ny ordning setter rammene for hvordan utdanningsvirksomheten kan forenkles og samles. I FMR ble det foreslått at utdanningen skulle forbli uendret, slik den var i 2015, frem til 2020 (Forsvaret, 2015a, s. 30).

### 3.2.3 Langtidsplanen

I Forsvarsdepartementets strukturanbefaling til Stortinget hevdes det at Forsvarets utdanningssystem fremstår som fragmentert, kostbart, med komplekse styringslinjer og ofte med små og sårbare fagmiljøer (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 94). De omfattende besparelsene innenfor utdanningssektoren skal brukes på å styrke Forsvarets evne til å løse oppdrag (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 7).

Hvordan OMT skal ivaretas tilstrekkelig i URE står beskrevet i liten grad i LTP. Det eneste som står er at ny utdanningsmodell særlig må tilpasses ny militærordning. URE skal skape bedre forutsetninger for kvalitet i utdanningen, mer robuste fagmiljøer og styrke forskningsbasert utdanning (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 8). Videre står det at endringer knyttet til OMT og effektiviseringstiltak fører til færre elever både i befals- og offisersutdanning. For å lykkes med implementeringen av OMT er det viktig at det både utvikles ny utdanning for spesialistene og offiserene (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 94).

Implementeringen av reformen skal legge til rette for å kunne se all utdanning og kompetanseproduksjon i sammenheng. Derfor samles Forsvarets seks høyskoler i en felles driftsenhet, men blir værende på sine geografiske steder (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 113).

Regjeringen har i LTP vedkjent at offiserens rolle endres i takt med at spesialistkorpset vokser frem og finner sin form. Som følge av disse nye rollene må utdanningen endres. Offiseren og spesialisten skal utfylle hverandre, arbeide komplementært, og ikke dublere i rolle og oppgave (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 92).

Gjennom utdanning ved Forsvarets ulike skoler skal en vesentlig del av Forsvarssektorens kompetansebehov dekkes. Dette kompetansebegrepet betegner formelle kvalifikasjoner, så vel som erfaring, personlige egenskaper, ferdigheter og holdninger som kreves for å løse oppdrag (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 92). Regjeringen foreslår å legge ned tre av seks grunnleggende befalsskoleutdanninger, men de sier ingenting om å korte ned på utdanningen (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 97).

Vedlegg 1 i LTP inneholder FSJs kommentarer til regjeringens anbefaling om den videre utviklingen av Forsvaret. Hva gjelder utdanningssystemet er FSJ bekymret for at hans anbefaling om å avvente med URE til OMT er implementert, og erfaringer med denne ordningen er kartlagt, ikke ble fulgt (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 119).

### 3.2.4 Innstilling 62 S

Dette dokumentet er en innstilling fra utenriks- og forsvarskomiteen om LTP. Flertallet i nevnte komité, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre og Fremskrittspartiet, mener at Forsvarssektorens utdanningssystem behøver en reform, fordi dagens utdanningsmodell oppleves som fragmentert, kostbar, med komplekse styringslinjer og ofte med små og sårbare fagmiljøer. Det er også viktig at utdanningen tilpasses OMT. Kristelig Folkeparti (KrF), Senterpartiet (SP) og Venstre (V) mener at Stortinget ikke bør vedta omlegging av utdanningssystemet før det er høstet erfaringer med OMT – noe som støtter FSJs anbefaling (Utenriks- og forsvarskomiteen, 2016, s. 36).

Det er spesielt KrFs representanter, Knut Arild Hareide og Hans Fredrik Grøvan, som støtter Forsvarssjefens anbefaling med å vente med URE til nødvendige erfaringer med OMT er høstet. To ganger i løpet av høringen prøvde Hareide å åpne for debatt uten at de andre i komiteen var villig til å diskutere dette ytterligere (Stortinget, 2016b, [11:37:49] og [12:22:41]).

I likhet med Hareide, prøver Grøvan å overtale flertallet i komiteen til å vente med en utdanningsreform som ikke har gjennomgått en grundig konsekvensvurdering. Grøvan mener at komiteen må kjenne til konsekvensene før de vedtar så omfattende endringer av utdanningssystemet som regjeringen har lagt opp til. Videre mener han at endringer i noe så viktig som Forsvarets utdanningssystem bør presenteres i en egen sak for Stortinget (Stortinget, 2016b, [14:32:53]).

Sosialistisk venstreparti (SV) mener at utdanningsreformen er en naturlig følge av OMT, men støtter KrF, SP og V i at innføringen bør skje som en helhetlig gjennomgang av Forsvarets utdanning, for å tilpasse det best mulig til OMT. SV uttrykker også betydelig bekymring over omfanget og innretningen på denne reformen (Utenriks- og forsvarskomiteen, 2016, s. 36).

Ut fra det som er beskrevet i *Innst. 62 S* støtter ikke komiteens flertall FSJs anbefaling, med å vente til erfaringene fra OMT er kartlagt, før ny utdanningsmodell innføres (Utenriks- og forsvarskomiteen, 2016, s. 36).

Målene i URE er å bedre forutsetningene for kvalitet i utdanningen, og samtidig frigjøre ressurser. Flertallet i komiteen forutsetter at reformens vektlegging til innsparing, effektivisering og rasjonalisering *ikke* går på bekostning av utdanningskvaliteten. Kvaliteten på utdanningen skal heves, og utdanningen skal tilpasses til OMT (Stortinget, 2016c, pkt. 3.11)

### 3.2.5 Iverksettingsbrevet for langtidsplanen

IVB LTP er regjeringens oppdrag til etatene for gjennomføring av LTP. Også dette dokumentet påpeker at dagens utdanningssystem forklares som fragmentert, kostbart, med komplekse styringslinjer, og ofte med små og sårbare fagmiljøer. Innen 2020 er målet å tilby utdanning for OR og OF som er skreddersydd for de to komplementære karrierestigen. Opprettelsen av et felles kvalitetssystem skal sikre utdanningskvalitet gjennom utdanningsleveranser både fra eksterne og interne (Det kongelige forsvarsdepartement, 2016, s. 48).

Innholdet i GOU skal både ta utgangspunkt i offiserens endrede rolle, og tydeliggjøre spesialistens komplementære rolle. Det skal videreutvikle nivådannende utdanning for spesialister, slik at den tydeliggjør spesialistenes komplementære rolle, og differensierer seg fra nivådannende utdanning for offiserer (Det kongelige forsvarsdepartement, 2016, s. 49).

### 3.2.6 Prosjektmandatet for utdanningsreformen

Dette mandatet (Prosjektmandatet) inneholder selve oppdraget, eller bestillingen, til utdanningsreformen.

I likhet med *Innst. 62 S*, LTP og IVB LTP, står det i *Prosjektmandatet* at årsaken til URE er at dagens utdanningssystem fremstår som fragmentert, kostbart, med komplekse styringslinjer, og ofte med små og sårbare fagmiljøer. Målet med den nye utdanningen er å tilby attraktive og relevante utdanninger til offiserer og spesialister innen 2020. Dette skal muliggjøres ved å innføre et utdanningssystem som leverer relevant, behovsprøvd, fleksibel, kostnadseffektiv og god militær utdanning for spesialisten og generalisten (Forsvaret, 2017c, s. 3).

Videre står det at URE skal bidra til bedre forutsetninger for at produksjons- og styrkestrukturen får tilført tidsriktig og relevant kompetanse for begge personellkategoriene. Dette skal oppnås gjennom økt kvalitet i utdanningen, robuste fagmiljøer, analyse av kompetansebehov og felles militær grunnutdanning (Forsvaret, 2017c, s. 5).

Den nye utdanningsmodellen innebærer fellesmoduler på tvers av gren for offisers- og spesialistutdanningen tidlig i karrieren. Disse fellesmodulene skal oppnå felles kultur og profesjonsidentitet på tvers av forsvarsgrenene. Det er ønskelig at den nye utdanningsmodellen understøtter de komplementære karriereveiene, og at offisersutdanningen harmoniserer med den grunnleggende befalsutdanningen. Innen 2019 er målet å tilpasse behovet for befalsutdanningen i lys av OMT (Forsvaret, 2017c, s. 5-7).

### 3.2.7 Utdanningsreformen – FSJ gjennomføringsplan

Forsvarssjefens gjennomføringsplan for utdanningsreformen (Gjennomføringsplanen) omtaler hvordan den nye utdanningsmodellen skal ivareta OMT i større grad enn de ovennevnte dokumenter. I følge FSJ er innføring av militærordningen en av hovedårsakene til URE, og for at ny utdanningsmodell skal tilpasses OMT, er det viktig at det etableres god forståelse for begge personellkategoriene (Forsvarssjefen, 2017, s. 5).

Den nye utdanningsmodellen skal gi offiserene akademisk tilnærming, mens spesialistene skal få erfaringsbasert utdanning (Forsvarssjefen, 2017, s. 6). På denne måten skal den nye utdanningsmodellen opprettholde god kvalitet i offisersutdanningen, som er tilpasset OMT og fremtidens behov (Forsvarssjefen, 2017, s. 9). GOU forblir en bachelor på tre år, mens BU kortes ned til tolv uker (Forsvarssjefen, 2017, s. 7-8).

Siden URE innføres samtidig som OMT, må Forsvaret være forberedt på at det må foretas justeringer og tilpasninger av utdanningen etter hvert som erfaringer med ny personellordning høstes (Forsvarssjefen, 2017, s. 13). Selv om FSJ ikke fikk vente med reformen frem til 2020, er målet fortsatt bedre tilpasning av spesialistutdanningen til OMT, og offisersutdanningen til ny offisersrolle (Forsvarssjefen, 2017, s. 14).

### 3.2.8 Forsvarssjefen om utdanningsreformen

I et intervju på Forsvarets intranett påpekte FSJ at URE er en nødvendig reform. Han hevdet at kompetanse, på grunn av dagens høyteknologiske stridsmiljø, er blant de viktigste faktorene i utvikling av Forsvarets operative evne. I samme intervju understreket han at Forsvarets utdanning holder svært god kvalitet, og at denne utdanningen vil være en bærebjelke i utviklingen av kampkraft i tiden fremover. Selv om skolesystemet må lykkes med en effektivisering for å frigjøre midler til satsinger i LTP, skal hovedfokuset være den militære kjernekompetansen (Forsvaret, 2017b).

Den 22. november 2017 uttalte FSJ i et intervju på intranettet at URE skal tilpasses OMT, og at målet med den nye utdanningen er å redusere kostnader knyttet til ledelse, støtte og administrasjon. Dette for å frigjøre midler til operativ virksomhet. FSJ hevdet at OR og OF har ulike oppgaver som behøver bedre tilpassede utdanningsløp enn dagens ordning, hvor alle utdannes innenfor samme ramme (Forsvaret, 2017a).

På grunn av mange diskusjoner i Forsvaret og media, publiserte FSJ en artikkel om debatten rundt URE på intranett den 6. mars 2018. På grunn av en ny personellordning er det helt nødvendig å endre utdanningssystemet, skrev FSJ. Årsaken til dette er at generalisten og spesialisten skal ha ulik erfaring og kompetanse. Han mener at utdanningsløpet til offiserene i hovedsak fortsetter som før, men at rekrutteringsgrunnlaget endres til å kun rekruttere fra videregående skole og førstegangstjenesten. Den nye utdanningen skal fortsatt gi offiserene nødvendig grunnlag for å fungere som leder etter fullført skolegang. Offisersutdanningen skal fortsatt være unik på den måten at all teori kombineres med praktiske arenaer (Bruun-Hansen, 2018).

OR-utdanningen endres til å bli erfaringsbasert med rekrutteringsgrunnlag fra førstegangstjenesten, og påfølgende tjeneste som spesialist. FSJ skrev at de fleste befelselevne vil være erfarne soldater som har erfaring som spesialister, og skal på den måten gi organisasjonen et mer erfarent sersjantkorps (Bruun-Hansen, 2018).



## 4 Drøfting

Ut fra dokumentgjennomgangen er det tydelig at det finnes ubesvarte spørsmål om hvordan, og hvorvidt, OMT blir tilstrekkelig ivaretatt i URE. Det er også tydelig at politisk hold har motstridende ønsker sammenlignet med Forsvaret. Noe som kommer klart frem er at departementet krever en innsparing på 560 millioner innenfor utdanningssektoren (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 25). Et legitimt spørsmål å stille er hvordan Forsvaret, gitt dette innsparingskravet, skal klare å tilby en utdanning som oppleves som profesjonell for begge personellkategoriene, allerede høsten 2018.

### 4.1 Oppdraget

FMR var den første gangen behovet for ny utdanning ble nevnt. Her stod det at innføringen av OMT krever endringer i utdanningen til begge personellkategoriene. Forsvarets utdanning har fått overraskende lite plass i FMR. Det er rimelig å anta at årsaken til dette er at FSJ regnet med at utdanningen kom til å bli fredet til OMT var ferdig innført og erfart, slik han anbefalte (Forsvaret, 2015a, s. 28).

I senere tid har det vist seg at FSJs kommentar, om at OMT krever endring i utdanningsstrukturen, har fått større konsekvenser politisk, enn først antatt. Dette er det mulig å hevde fordi FSJ ikke så på en ny utdanningsmodell som et alternativ før Forsvaret har erfart OMT. Dette fordi militærordningen setter rammene for hvordan utdanningen skal bli i fremtiden (Forsvaret, 2015a, s. 28).

Selv om FSJ skrev at dagens utdanning holder høy kvalitet, og at rekrutteringen er svært bra, har fokuset fra politisk hold vært kostnadsreduksjon. At FMR påpeker at utdanningen gir høye administrasjonskostnader, på grunn av at den er fragmentert, er nok nettopp det politikerne var på jakt etter for å støtte sitt fokus (Forsvaret, 2015a, s. 28). Med innsparingskravene som er nevnt, kan det virke som at en fra politisk hold tror utdanningskvaliteten opprettholdes uansett hvor mange årsverk og millioner kroner som fjernes.

I følge Det kongelige forsvarsdepartement skal URE skape forutsetninger for kvalitet i utdanningen (2017, s. 48). Utenriks- og forsvarskomiteen skriver at utdanningen særlig må tilpasses ny militærordning (2016, s. 36). Dette viser at både Stortinget og regjeringen har hatt fokus på at utdanningen må tilpasses OMT. I regjeringens oppdrag til etatene, IVB LTP, er det i liten grad beskrevet *hvordan* dette skal skje. I dette dokumentet står det i hovedsak at Forsvaret skal implementere URE for å bedre kvaliteten, og redusere de totale utdanningskostnadene (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 37).

Det kan argumenteres for at Stortinget ikke helt har glemt OMT i innføringen av URE, på grunn av uttalelsen at utdanningen skal skreddersys for de to komplementære karrierestigene. Både i LTP og IVB LTP er en videreføring av dagens GBU sett på som det ønskelige alternativet. Det er først i *Gjennomføringsplanen* at GBU skal legges ned til fordel for en ny og forkortet befalsutdanning. Selv ikke McKinsey anbefalte å endre på den velkjente etatsutdanningen (2015, s. 77). Dette gjør at den OR-utdanningen som er nevnt i LTP og IVB LTP, som skal tilpasses militærordningen, ikke gjelder for den nye befalsutdanningen på tolv uker (Forsvarssjefen, 2017, s. 3).

Analyse av innholdet i LTP og IVB LTP viser at politisk hold ivaretar OMT i URE til en viss grad, fordi disse dokumentene ikke nevner en ny befalsutdanning, slik som FSJ gjør i *Gjennomføringsplanen*. De tilpasningene som er beskrevet i LTP og IVB LTP faller bort, siden den avsatte tiden med stor sannsynlighet ikke er tilstrekkelig. Offisersutdanningen er nok vinneren i URE. Denne utdanningen forkortes også, men det er fortsatt rimelig å anta at det er tilstrekkelig tid til å lære de nye offiserene hvordan spesialisten skal ha en komplementerende rolle. Utfordringen er at erfaringene som skal bidra til en detaljert plan for undervisningen uteblir.

## 4.2 Taperen

Frem til nå har det vist seg at politisk hold ivaretar OMT i URE til en viss grad, men at Forsvarets ledelse endret på disse forutsetningene ved å legge ned GBU, til fordel for en ny befalsutdanning. I *Gjennomføringsplanen* er tjeneste som spesialist etter fullført førstegangstjeneste en forutsetning for at den nye utdanningen skal fungere som ønsket. I senere tid har det kommet frem at rekrutteringsgrunnlaget ikke er godt nok til å ha tjenestebakgrunn ut over førstegangstjenesten som et krav, noe som gjør at fullført førstegangstjeneste i praksis er det eneste formelle kravet for å søke opptak til BU (Bruun-Hansen, 2018, s. 2). Dette resulterer i at den nye befalsutdanningen, som skulle være erfaringsbasert, i verste fall bare består av soldater som kun har fullført førstegangstjenesten.

Siden kravet om erfaring som spesialist før BU bortfaller, endres resultatet av URE mye. De erfarne spesialistene som skal støtte de ferske offiserene i 2021, blir nå spesialister kun med fullført førstegangstjeneste, og et påfølgende tolvukerskurs. Selv om det finnes mange dyktige vernepliktige, er nok erfaring som spesialist å foretrekke. Én ting er hvor motivert og dyktig disse soldatene er, en annen ting er hvilken erfaring de har med seg.

Et tenkt tilfelle, som Forsvaret kan ende opp med allerede fra høsten 2018, er følgende: Menig Nilsen har vært velferdsassistent i ett år, og har fullført sin førstegangstjeneste på en fremragende måte. Nilsen hadde innrykk i august, gjennomførte rekrutten, for deretter å begynne som velferdsassistent. Nilsen har derfor kun opplevd vinteren til og fra kasernen, i beste fall i Nord-Norge. Med god tjenesteuttalelse, og nødvendige resultater på Forsvarets opptak og seleksjon, kommer Nilsen inn på befalsutdanningen i august. Nilsen gjennomfører utdanningsløpet på tolv uker på en god måte, og får deretter stilling som lagfører i 2. *Bataljon* i november. Nilsen er nå spesialist, og skal være ansvarlig for syv vernepliktige midtvinters i Indre-Troms, uten selv å ha fått nødvendig opplæring og erfaring med skikkelig vintertjeneste. Dette vil tvilsomt øke dybdekompetansen på lavere nivå, som ettertrykkelig er ett av målene med URE og OMT (Forsvaret, 2015a, s. 27).

Den videregående befalsutdanningen virker å være nesten glemt i URE-prosessen. Dette er den yngste utdanningsmodellen i Forsvaret, ettersom VBU 1 og 2 ble iverksatt i utdanningsåret 2016-2017 (Forsvaret, 2015c, s. 11), noe som gjør at VBU kanskje burde fått mer oppmerksomhet. Ettersom BU skal ta over for GBU, og at kravet om spesialisttjeneste har bortfalt, er det naturlig å tro at det stilles enda strengere krav til at VBU holder høy kvalitet. Denne spesialistutdanningen er så ny at det kun er Krigsskolen som har gjennomført VBU 2 (Forsvarssjefen, 2017, s. 8). Det er rimelig å anta at de nyutdannede troppssjefene har behov for godt skolerte spesialister, og at denne utdanningen fortjener å bli nevnt i større grad enn det som er gjort i *Gjennomføringsplanen* og IVB LTP.

VBU er beskrevet med fem linjer i *Gjennomføringsplanen*, hvor det kun står hvem kurset gjelder for, hva som er gjennomført tidligere, og at utdanningen skal videreutvikles i henhold til ny utdanningsmodell. Det står ingenting om innhold, eller hvordan kurset skal skreddersys, for BU, GOU eller VBU. På tross av hvor nytt VBU er, hevder Forsvaret at det er liten risiko knyttet til gjennomførbarhet og kvalitet (Forsvaret, 2017c, s. 8).

I Forsvarsdepartementets oppdrag til etatene, IVB LTP, står det også svært lite om VBU. Likevel er dette fortsatt det eneste dokumentet, i tillegg til *Gjennomføringsplanen*, som faktisk nevner VBU. Selv ikke implementeringsskrivet for OMT nevner VBU med annet enn datoene for oppstart. Det som står i IVB LTP er at den nivåånnede utdanningen skal videreutvikles for spesialister, slik at den tydeliggjør spesialistenes komplementære rolle, og differensierer seg fra nivåånnende utdanning for offiserer (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 48-49). At utdanningen skal videreutvikles er et ganske diffust mål, spesielt siden kurset er såpass nytt. All fremgang kan i utgangspunktet omtales som videreutvikling, noe som gjør dette lite målbart. Dette er et mål som både kan være enkelt og vanskelig å oppnå, basert på hvordan sluttstanden defineres.

Det er bekymringsverdig at spesialistutdanningen har fått så lite oppmerksomhet i URE, som denne innholdsanalysen viser, spesielt siden forholdet mellom spesialister og offiserer skal være 70/30 (Det kongelige forsvarsdepartement, 2015, s. 94). GOU har på sin side blitt omtalt i mye større grad, spesielt i IVB LTP, *Prosjektmandatet* og *Gjennomføringsplanen*. I følge FMR skal GOU især holdes utenfor de store endringene (Forsvaret, 2015a, s. 30). Dette er enda et argument for at GOU burde fått mindre plass, mens de nyere utdanningene, som eksempel VBU-kursene, burde fått mer.

En annen utdanning som er beskrevet i liten grad, bortsett fra i *Gjennomføringsplanen*, er grunnleggende offiserspåbygging (GOP). Argumentet for dette kan være at GOP skal følge første studieår til GOU. Denne løsningen fører formodentlig til at GOU også må tilpasses GOP. Dagens GOK-utdanning minner om et utdanningsløp hvor det treårige GOU-løpet er komprimert til ett år, med særlig fokus på stabs- og lederstøtte. Skal GOP-elevne bli like dyktige stabsoffiserer som dagens GOK-elever, må GOU utvides med dette.

### **4.3 Militærordningens betydning for URE**

I følge FSJ er OMT hovedårsaken til en ny utdanningsreform (Forsvaret, 2015a, s. 28). Derfor er det naturlig å tro at OMT betyr mye for URE, og vice versa. OMT og URE er to store reformer som skal samkjøres og underbygge hverandre. For å finne ut hva OMT faktisk betyr for URE, er det mulig å se på dette på en kontrafaktisk måte: Hva om OMT ikke hadde vært en del av URE? Fra et politisk ståsted virker det ikke som om OMT i URE er så viktig, så lenge det spares 560 millioner i utdanningssektoren. Disse pengene skal brukes på økt operativ evne. Det kan se ut som at politikerne ser på dette som to individuelle prosesser som bare skal gjennomføres.

Sett bort fra det økonomiske perspektivet er det ikke så mange gode argumenter for å gjennomføre URE samtidig som OMT. Det er sterke indikasjoner på at de erfaringene Forsvaret gjerne skulle ha høstet av OMT, og som kunne økt kvaliteten på URE, uteblir så lenge prosessene innføres samtidig. Hadde det ikke vært for innføringen av spesialistkorpset ville URE bare vært en endring av eksisterende utdanninger. Og ettersom stabsskolen og sjefskurset stort sett forblir uendret, hadde det i realiteten vært snakk om å endre bachelorutdanningen på krigsskolene. Det er ikke altfor mange år siden det skjedde sist, og basert på FSJs uttalelser ga det et godt resultat, med tanke på kvalitet i utdanningen.

Det å tilpasse offisers- og sersjantutdanningen til hverandre kan hevdes å være den største utfordringen i URE. Hadde Forsvaret ventet med å innføre reformen til 2020, som FSJ anbefalte (Forsvaret, 2015a, s. 30), hadde de nødvendige erfaringene med stor sannsynlighet ligget til grunn. Nå må planleggingen av de nye utdanningen skje uten egentlig å ha de nødvendige forutsetninger for arbeidet med reformen. Dette er en utfordring i seg selv, men det er enda vanskeligere å tenke seg til noe som enda ikke er skikkelig implementert. Hadde alle utdanningsmodellene vært ferdig planlagt i god tid før innføringen ville det vært mulig å identifisere eventuelle utfordringer før oppstart. Siden mye detaljplanlegging gjenstår blir det i teorien bare spekulasjoner.

Ettersom politisk hold ikke har hatt tid til å la Forsvaret høste erfaringer fra OMT, må disse erfaringene skaffes til veie på annet vis, hvis det skal være med å påvirke utarbeidningen av URE. Det finnes andre land som har et veletablert spesialistkorps, blant annet Frankrike, Tyskland, USA og Storbritannia. I følge forsvarssjefens sjefssersjant vil kulturelle forskjeller og sosiale ulikheter gjøre at andre lands erfaringer ikke tilstrekkelig, fordi Forsvaret må ha en tilnærming til militærordningen som passer det norske samfunnet (Sannum, 2017).

Det er mulig å høste erfaringer fra Forsvarets spesialkommando (FSK), som har skilt mellom offiserer og spesialister siden starten på 2000-tallet. Det som har fungert for en så spesialisert avdeling trenger ikke nødvendigvis å fungere for resten av Forsvaret. Mye av aktiviteten i denne avdelingen er også skjermet for omverdenen. Noe som støtter dette er at Lund ble overrasket over de store ulikhetene mellom forsvarsgrenene da han ble sjefssersjanten til FSJ (Sannum, 2017).

I FMR er FSJ klar på at innføring av OMT vil kreve omstrukturering og endring i utdanningen for begge karriereløpene. I tiden fra implementeringen, og frem til 2020, vil omfanget av de ulike utdanningene bli nærmere avklart. Innføring av militærordningen setter dermed rammene for hvordan utdanningsvirksomheten kan forenkles og samles (Forsvaret, 2015a, s. 28). Dette tyder på at OMT er utslagsgivende for URE, og at OMT derfor må ivaretas i URE.

#### **4.4 Hvorfor dette hastverket?**

Både FMR, LTP, IVB LTP og *Implementerings- og milepælsplanen* nevner utdanning som et viktig moment i OMT-prosessen, men det nevnes ikke fra politisk hold at OMT skal skje over en lengre tidshorisont. I så måte bygger dette opp under hastverket med innføringen av URE. Forsvaret på sin side hevder at dette vil ta tid. Dette er en av uenigheten mellom politisk- og militær side.

Når det gjelder militært hold kommer det frem at innføringen av OMT vil kreve omlegging og endring i utdanningen for begge personellkategoriene, men at dette vil bli nærmere avklart i tiden frem mot 2020. Årsaken er at Forsvaret mener militærordningen setter rammene for hvordan utdanningsvirksomheten kan forenkles og samles (2015a, s. 28). Her kan det virke som at den eneste parten som har sett for seg en utdanningsreform som faktisk lar vente på seg til 2020, er Forsvarets øverste ledelse, som til og med har kalt OMT et generasjonsprosjekt (Sannum, 2018).

Et argument som taler for Forsvarsledelsens ståsted er at det ettertrykkelig ble beskrevet i FMR at det vil være ugunstig å endre på dagens utdanningsmodell før Forsvaret har høstet erfaringer med OMT, dette gjelder især for offisersutdanningen (Forsvaret, 2015a, s. 30). Dette ble støttet av KrF, SP, SV og V (Stortinget, 2016b, [11:37:49], [12:22:41] og [14:32:53]). Knut Arild Hareide og Hans Fredrik Grøvan (KrF) prøvde flere ganger å åpne for debatt vedrørende dette hastverket i løpet av stortingshøringen som behandlet LTP. I tillegg til å utsette innføringen av URE, anbefalte KrFs representanter at utdanningssystemet bør presenteres i en egen sak (Stortinget, 2016b, [14:32:53]). Dette er forenlig med det FSJ anbefalte i FMR (Forsvaret, 2015a, s. 30).

At URE kommer allerede halvannet år etter innføringen av OMT, strider ikke mot det som ble vedtatt i OMT-prosessen. Etter LTP ble offentliggjort skrev Forsvarssjefen at det må forventes justeringer og tilpasninger etter hvert (Forsvarssjefen, 2017, s. 13). I utgangspunktet skulle en tro at FSJ kom til å kjempe hardere for det han satte som en forutsetning i det fagmilitære rådet – at erfaringer med OMT må høstes *før* utdanningen kan endres (Forsvaret, 2015a, s. 30). Til hans forsvar har han vært tvunget til å inngå mange kompromisser for å få gjennomslag for anbefalingene i FMR. Årsaken til dette er mange krav, behov og forventninger fra ulike hold. Etersom den sikkerhetspolitiske situasjonen førte til et økt behov for operativ evne, kan det virke som at utdanningssektoren er den som rammes hardest av innsparinger i denne langtidsplanen.

Noe som taler *mot* den tidlige innføring av URE er at utdanningen skal skreddersys for begge personellkategoriene (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 47). I overført betydning betyr *skreddersy* å tilpasse noe nøyaktig, med bestemte behov for øye (Norsk akademisk ordbok, 2018). Det er rimelig å anta at en skreddersydd utdanning, både for OR og OF, er å legge lista for høyt ettersom ny utdanning skal innføres allerede fra høsten 2018 - spesielt siden erfaringsbanken må bygges opp over tid. Til regjeringens forsvar står det ikke beskrevet hvor lang tid det skal ta å skreddersy utdanningen.

I *Gjennomføringsplanen* hevder FSJ at det er en risiko for at kvaliteten på utdanningen ikke blir tilpasset behovet i avdelingene (Forsvaret, 2017c, s. 19). Dette taler mot å gjennomføre URE nå. Hadde Forsvaret ventet med innføringen til 2020, som FSJ foreslo i FMR, ville nok det ha vært et steg i riktig retning, med tanke på å tilpasse utdanningen til avdelingenes behov (Forsvaret, 2015a, s. 30). Det er naturlig å tro at behovet til avdelingene er forskjellig. Etter tretti år i Forsvaret ble Ingar Lund overrasket over de store ulikhetene mellom grenene, da han tiltrådte i ny stilling (Sannum, 2018). Siden sersjantmajoren først ble klar over ulikhetene da han ble forsvarssjefens sersjantmajor, er det nærliggende å anta at en fra politisk hold også mangler forståelse for ulikhetene, noe som argumenterer *mot* dette hastverket.

#### **4.5 Utdanningskvalitet**

Etter å ha studert *Prosjektmandatets* resultatmål er det vanskelig å argumentere for at økt utdanningskvalitet er det viktige med URE, selv om det står skrevet at hensikten med reformen er å skape bedre forutsetninger for kvalitet i utdanningen (Forsvaret, 2017c, s. 3). Det virker som at omorganisering, effektivisering og målbarhet er vektlagt. Sterke indikasjoner tyder på at måling av kvalitet i utdanningen er viktigere enn hvordan det skal oppnås (Forsvaret, 2017c, s. 5).

I introen til *Prosjektmandatet* beskrives dagens utdanningssystem som fragmentert, kostbart, med komplekse styringslinjer og ofte med små og sårbare fagmiljøer (Forsvaret, 2017c, s. 3). Dette strider med det Forsvarssjefen konkluderer med i FMR, hvor han hevder at Forsvarets utdanning holder høy kvalitet, men at den er fragmentert og kostbar fordi utdanningen utøves på forskjellige steder (Forsvaret, 2015a, s. 28). Denne uttalelsen kan tyde på at det er nok å samle alle høgskolene under felles ledelse – noe som allerede skjedde 1. januar 2018 (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 48).

De negative beskrivelsene som ble brukt i FMR for å fortelle hva som kan bli bedre med dagens utdanning, går igjen i de fleste av oppgavens kilder. De positive beskrivelsene er dessverre utelatt. Dette kan være et tegn på hvor fokuset ligger hos politisk hold. Det er vanskelig å argumentere for at dette er en reform som skal øke kvaliteten og tilpassingen til ny personellordning, når det viktigste for politikerne virker å være innsparingskravet på 560 millioner kroner (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 25).



På intranettet hevdet Forsvarssjefen at den nye utdanningen skal opprettholde kvaliteten på utdanningene ved å prioritere militær kjernekompetanse, samarbeid med sivile utdanningsinstitusjoner, samt etablering av robuste fagmiljøer. I samme uttalelse hevdet FSJ at målet med URE først og fremst er at utdanningen skal tilpasses OMT, og at det sekundært skal spares penger. Han nevner ikke at det skal spares penger på utdanningen, men ledelse, støtte og administrasjon (Forsvaret, 2017a). Hvis dette betyr at alle utdanningsinstitusjonene skal underlegges Forsvarets høyskole (FHS), er det ingenting i den uttalelsen som sier at dagens utdanningsmodell skal endres.

For å etterleve innsparingskravet på 560 millioner innen 2020, er det sannsynlig at det ikke holder å samle alle utdanningsinstitusjonene under FHS. Dette kommer tydelig frem i majoriteten av de offentlige dokumentene, men ikke i uttalelsene fra Forsvarets ledelse. Samme kvalitet på utdanningen er ikke en naturlig konklusjon etter å ha sett hva som står i *Prosjektmandatet*, hvor blant annet forholdstallet mellom antall studenter og faglig ansatte skal ned til 5:1. Det står også at praksis skal *vrderes* som en del av studiet (Forsvaret, 2017c, s. 7). Mange vil nok hevde at det som gjør at dagens utdanning utvikler så gode ledere, er nettopp den gode oppfølgingen fra faglig ansatte, og alle praksisarenaene elevene får utfolde seg på. Dette gjelder særlig GOU og BU.

Funnene til *McKinsey-rapporten* tyder på at Forsvarets utdanning har et lavere forholdstall mellom faglig ansatte og studenter (3,5), sammenlignet med sivile høyskoler i Norge (17,8). Nederlands militærtekniske fakultet har i dag et forholdstall på 4,9, og med et mål om å øke til ti studenter per faglig ansatt. Dette kan tyde på at utdanningskvaliteten ikke blir dårligere med et høyere forholdstall mellom faglig ansatte og studenter (McKinsey & Company, 2015, s. 80).

På intranett gikk FSJ ut å sa at offisersutdanningen fortsatt skal være unik på den måten at all teori kombineres med praksis (Bruun-Hansen, 2018). I LTP står det at URE skal gi bedre forutsetninger for kvalitet i utdanningen (Det kongelige forsvarsdepartement, 2015, s. 8). Dette blir fulgt opp i IVB LTP hvor bestillingen til Forsvaret er at utdanningen skal skreddersys. Det er naturlig å tro at skreddersydd utdanning har likhetstrekk med like bra eller bedre kvalitet enn dagens løsning. Utfordringen er at det ikke er beskrevet hvordan målet om økt kvalitet skal oppnås. Alle parter ser derimot viktigheten av kvalitet i utdanningen.

Et tiltak som skal heve kvaliteten på utdanningen er etablering av et felles kvalitetssystem. Dette systemet skal sikre kvalitet i utdanningen ved bruk av både interne og eksterne utdanningsleverandører (Det kongelige forsvarsdepartement, 2015, s. 48). Dette er et tiltak som potensielt kan øke kvaliteten, og som er savnet i dagens modell, spesielt i GOU. På grunn av mye kritikkverdig eksamenssensur på Krigsskolen, kan det virke som at dette har vært en mangelvare. Hva gjelder ekstern- og intern utdanningsleveranse er ikke dette noe nytt, spesielt ikke for offisersutdanningen.

En sammenslåingen av forsvarets høyskoler vil også føre til økt utdanningskvalitet, i følge *McKinsey-rapporten*. Utdanningskvalitet henger sammen med antall elever, fordi flere studenter fører til flere faglige ansatte (McKinsey & Company, 2015, s. 73-74). Det er nettopp små fagmiljøer som har vært en av utfordringene med dagens utdanning (Det kongelige forsvarsdepartement, 2017, s. 7).

Det er naturlig å tro at fasiliteter til å bedrive utdanning er implisitt i utdanningskvalitet. Ettersom GOU skal kjøres som en fellesmodul for alle grenene er det behov for store nok fasiliteter. I IVB LTP er det årlige utdanningsvolumet for GOU satt til å være 190 kadetter (Det kongelige Forsvarsdepartement, 2017, s. 48). I *Gjennomføringsplanen* står det at fellesmodulen skal foregå på Linderud, selv om Forsvarsbygg har påpekt at forlegnings- og kjøkkenkapasiteten er en utfordring (Forsvarssjefen, 2017, s. 9). Det er heller ikke nok undervisningsrom for denne elevmengden i fellesmodulperioden, hvis alle tre årskullene skal være på skolen samtidig, gitt dagens kapasitet.

#### **4.6 Kortere utdanningsløp**

I *Gjennomføringsplanen* blir trusselbildet, og fremtidige krigføringsmetoder, beskrevet som mer komplekse og høyteknologiske enn tidligere. Kombinasjonen av teknologiavhengighet og sårbarhet for angrep på nye arenaer, gjør at Forsvaret trenger en annen kompetanse. Dette krever at organisasjonen satser på spesialisert kompetanse, erfaring og kontinuitet, i kombinasjon med systemforståelse og analytisk kapasitet (Forsvarssjefen, 2017, s. 5). Likevel blir grunnutdanningen både for offiserer og spesialister kortet ned. Dette gjelder spesielt GOU og BU.

Mens Forsvarets utdanning forkortes, blir enkelte sivile utdanninger lengre, nettopp på grunn av økt kompetansebehov. I 2017 innførte regjeringen femårig masterutdanning for lærere. Grunnskolelærerutdanningen har tidligere vært et fireårig utdanningsløp, men etter 2017 ble alle store integrerte lærerutdanninger på masternivå, ettersom lektorutdanningen allerede er en masterutdanning (Regjeringen, 2014). Det kan hevdes at det er likhetstrekk mellom en lærer og en utdanningsleder, som kadettene på dagens GOU-ordning blir med faget utdanningsledelse.

Ettersom lærerutdanningen forlenges, er det naturlig å tro at dette gjøres fordi dagens lærere trenger mer kompetanse. Læreryrket, i likhet med Forsvaret, preges blant annet av en stadig økende tilvekst av teknologi. For Forsvarets del skal denne teknologien tas hånd om av spesialistene (Forsvarssjefen, 2017, s. 5). Siden elevene på GOU og BU enten skal komme rett fra den videregående skolen, eller fullført førstegangstjeneste, skal Forsvarets utdanningsledere bokstavelig talt ta over stafettpinnen etter disse lærerne. Derfor er rimelig å stille spørsmål ved nedkorting av Forsvarets utdanning. Det er uansett vanskelig å se at kortere utdanning på den ene siden, og færre faglig ansatte og mindre penger på den andre siden, skal føre til økt utdanningskvalitet.

Funn i *McKinsey-rapporten* forteller at blant annet Storbritannia og Danmark har kortere GOU enn Norge. I Storbritannia har krigsskoleutdanningen en varighet på ett år, med bachelor som opptakskrav. Danmark har redusert lengden på utdanningen, og innført bachelor som opptakskrav (McKinsey & Company, 2015, s. 76). Dette tyder ikke på at offisersutdanningen bør bli kortere, men at det er pengebesparende å ha bachelor som opptakskrav.

I FMR ble det adressert at Forsvaret har et økende behov for høy og relevant kompetanse, på grunn av økende modernisering og avansert teknologi. Dette gjelder spesielt dybdekompetansen på lavere nivå (Forsvaret, 2015a, s. 27). For de som leder utdanning skjer tilføring av ny kompetanse enten i regi av Forsvarets høgskole, eller en av våpenskolene. Denne kompetansen videreføres fra instruktør til bruker ute i avdeling. En skulle tro at dette er gyldige argumenter *mot* å korte ned på utdanningslengden. I så måte kan disse funnene tolkes dit hen at hovedfokuset i URE ikke er økt kompetanse.

## 5 Konklusjon

Forsvarsdepartementet fremmet forslagene i URE, utenriks- og forsvarskomiteen vedtok forslagene, og Forsvaret fikk i oppdrag å utføre vedtakene. Alle partene skrevet i sine dokumenter at utdanningen som tilbys til studiestart 2018 skal ha høy kvalitet, og være tilpasset begge personellkategoriene. Utfordringen er at en fra politisk hold ikke har uttalt *hvordan* dette skal skje. Uten tilstrekkelig tid til å høste erfaringer med militærordningen, ligger ikke forutsetningene til grunn for å lykkes med OMT i URE. Det kan virke som at innsparingskravet på 560 millioner kroner er viktigere enn dyktige generalister og spesialister.

Sammenligning av de relevante dokumentene synliggjør at OMT ikke har fått tilstrekkelig plass i URE. GOU er den utdanningen som påvirkes minst, ettersom det i hovedsak er snakk om å endre rekrutteringsgrunnlaget. Det går fra være befal med varierende ansiennitet og erfaring, til at kadettene skal komme rett fra den videregående skolen. Hva gjelder endringene på innholdet i dagens GOU, er det rimelig å hevde at det bare har godt av en fornyelse. Resultatet av ny GOU vil uansett ikke synliggjøres før sommeren 2021. Hva gjelder VOU og sjefskurset skal disse utdanningene så og si forbli uendret.

Når det gjelder OR-søylen er dette taperen i URE. Den velkjente GBU-utdanningen, eller etatsutdanningen, byttes ut med en tolvukers befalsutdanning, som i utgangspunktet hadde krav om tjenesteerfaring som spesialist. De siste oppdateringene for BU tyder nå på at det eneste som skal til for å være søknadsberettiget er fullført førstegangstjeneste. VBU-kursene er Forsvarets nyeste utdanning, men har likevel fått minst plass i URE. Det kan nesten virke som at den er glemt. For at OMT skal fungere i henhold til Forsvarets behov og ønske, er organisasjonen avhengig av at spesialistutdanningen holder høy kvalitet. URE legger ikke opp til det slik som reformen er presentert hittil.

På grunn av det ovennevnte er den endelige konklusjonen at verken Stortinget, regjeringen eller Forsvaret har ivaretatt OMT tilstrekkelig i URE. Ettersom politiske hold valgte å gå imot Forsvarssjefens anbefaling, har Forsvaret fått en vanskelig oppgave med innføringen av URE, spesielt siden det ikke er fortalt *hvordan* OMT skal ivaretas i denne prosessen. Å lage en ny utdanning uten de nødvendige erfaringene, som tilstrekkelig ivaretar en ny personellordning, kan hevdes å være nærmest umulig. Spesielt når utdanningskvaliteten skal økes på tross av EBA-utfordringer, færre faglig ansatte, og mindre midler. Det er en ligning som ikke ser ut til å gå opp.

## 6 Litteraturliste

Bruun-Hansen, H. (2018). *Debatten om utdanningsreformen*. Hentet 12.3.18 fra Forsvarets intranett.

Det kongelige forsvarsdepartement. (2016). *Prop. 151 S (2015-2016). Kampkraft og bærekraft. Langtidsplan til forsvarssektoren*. Hentet 29.1.18 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/a712fb233b2542af8df07e2628b3386d/no/pdfs/prp201520160151000dddpdfs.pdf>.

Det kongelige forsvarsdepartement. (2017). *Kampkraft og bærekraft – Iverksettelsesbrev til forsvarssektoren for langtidsperioden 2017-2020*. Versjon 2.0. Hentet 29.1.18 fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/fd/dokumenter/rapporter-og-regelverk/2016-12-20-u-ivb-ltp-2017-2020-v2.0.pdf>.

Forsvaret. (2015a). *Forsvarssjefens fagmilitære råd*. Hentet 29.1.18 fra [https://forsvaret.no/fakta\\_/ForsvaretDocuments/EtForsvariEndring\\_Kortversjon-Nett.pdf](https://forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/EtForsvariEndring_Kortversjon-Nett.pdf).

Forsvaret. (2015b). *Ny militærordning*. Hentet 29.1.18 fra <https://forsvaret.no/tjeneste/ny-militaerordning>.

Forsvaret. (2015c). *Implementerings- og milepælsplan. Ordning for militært tilsatte*. Hentet 29.1.18 fra [https://forsvaret.no/fakta\\_/ForsvaretDocuments/Implementerings-og-milepaelplan%20-%20Ordning%20for%20militaert%20tilsatte%20-Endelig.pdf](https://forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/Implementerings-og-milepaelplan%20-%20Ordning%20for%20militaert%20tilsatte%20-Endelig.pdf).

Forsvaret. (2015d). *McKinseys rapport om effektivisering*. Hentet 21.3.18 fra <https://forsvaret.no/aktuelt/mckinsey-rapport-offentliggjort>.

Forsvaret. (2017a). *Forsvarssjefen: Hvorfor utdanningsreformen?* Hentet 29.1.18 fra Forsvarets intranett.

Forsvaret. (2017b). *Forsvarssjefen om utdanningsreformen*. Hentet 29.1.18 fra Forsvarets intranett.

- Forsvaret. (2017c). *Prosjektmandatet for utdanningsreformen*. Hentet 29.1.18 fra Forsvarets intranett.
- Forsvarssjefen. (2017). *Utdanningsreformen – FSJ gjennomføringsplan*. Hentet 29.1.18 fra Forsvarets intranett.
- Johannesen, A., Tufte, P. A & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- McKinsey & Company (2015). *Modernisering og effektivisering av stabs-, støtte- og forvaltningsfunksjoner i forsvarssektoren*. Hentet 21.3.18 fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/fd/dokumenter/rapporter-og-regelverk/150317modernisering-og-effektivisering-av-forsvarssektoren.pdf>.
- Norsk akademisk ordbok. (2018). *Skreddersy*. Hentet 12.3.18 fra <https://www.naob.no/ordbok/skreddersy>.
- Regjeringen. (2014). *Innfører femårig lærerutdanning på masternivå*. Hentet 16.3.18 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/Innforer-5-arig-grunnskolelærerutdanning-pa-masterniva/id761439/>.
- Regjeringen. (2015). *Hvorfor jobber Forsvarsdepartementet med en ny langtidsplan?* Hentet 4.2.18 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/ltp/ny-langtidsplan-for-forsvarssektoren/hvorfor-jobber-forsvarsdepartementet-med-en-ny-langtidsplan/id2403908/>
- Regjeringen. (2016). *Langtidsplanen for forsvarssektoren er vedtatt*. Hentet 21.3.18 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/ltp/ny-langtidsplan-for-forsvarssektoren/langtidsplanen-for-forsvarssektoren-er-vedtatt/id2520659/>.
- Regjeringen. (2018). *Tildelingsbrev – Iverksettingsbrev (IVB)*. Hentet 4.2.18 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/innsikt/ltp-og-ivb/ivb-ltp-20132016/id2356380/>.

- Sannum, L. (2017). *Han er øverste sjefssersjant i Forsvaret*. Hentet 12.3.18 fra <https://forsvaret.no/aktuelt/skal-drive-militaerordningen-videre>.
- Sannum, L. (2018). *Halvveis til målet med militærordningen*. Hentet 12.3.18 fra <https://forsvaret.no/aktuelt/skal-drive-militaerordningen-videre>.
- Stortinget. (2014). *Om innstillinger*. Hentet 10.2.18 fra <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Arbeidet/Om-publikasjonene/innstillinger/>.
- Stortinget. (2016a). *Langtidsplan for forsvarssektoren*. Hentet 29.1.18 fra <https://www.stortinget.no/no/Hva-skjer-pa-Stortinget/Nyhetsarkiv/Hva-skjer-nyheter/2016-2017/langtidsplan-for-forsvarssektoren/>.
- Stortinget. (2016b). *Sak nr. 2*. Hentet 29.1.18 fra <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Referater/Stortinget/2016-2017/refs-201617-11-15?m=2>.
- Stortinget. (2016c). *Komiteens merknader*. Hentet 29.1.18 fra <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2016-2017/inns-201617-062s/?m=2>.
- Utenriks- og forsvarskomiteen. (2016). *Innst. 62 S. (2016-2017)*. Hentet 29.1.18 fra <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2016-2017/inns-201617-062s.pdf>.