

Utdrag fra Meld. St. 14 (2012–2013) Melding til Stortinget: «Kompetanse for en ny tid»

Punkt 4.2 (Side 31):

Et hinder for kompetanseflyt i sektoren kan være at stillinger er predefinert som enten sivile eller militære, som beskrevet i kapittel 2. En videre utfordring er at utenlandsk arbeidskraft i for stor grad er utestengt. Ved å definere på forhånd at kun militære, kun sivile personer eller kun norske statsborgere er søknadsberettiget, kan organisasjonen gå glipp av gode kandidater som kunne bidratt til å utfylle et team. Kompetansekrav må være førende. Ansettelsesprosessen bør i større grad åpne opp for at stillinger kan bekles av både sivilt og militært ansatte, og med andre ord være kompetansedrevet.

...

Punkt 4.2 (side 29-30)

I fremtiden bør det være et mål at befal som har fått utdanning og opplæring for å løse krevende militæroperative spørsmål i fred, krise og krig gis bedre mulighet til spesialisering og til å utvikle dybdekompetanse. Parallelt med dette bør det rekrutteres inn personell fra sivil sektor for å bekle stillinger der militær kompetanse ikke er påkrevet. Eksempler på slike stillinger kan være innenfor økonomi, administrasjon, forvaltning og HR. Personellet kan enten tilsettes sivilt eller gis militær tilleggsutdanning for å bli befal. Det handler om å skape et kompetansemangfold, fleksible og effektive løsninger for å rekruttere og anvende kompetanse, og økt samarbeid med andre deler av samfunnet for å dekke sektorens kompetansebehov.

Punkt 7.4.1.2 (side 49):

Økt innslag av sivil kompetanse, flere avdelingsbefal og en bedre utnyttelse av det sivile utdanningssystemet kan bety at Forsvaret kan ha behov for å utdanne færre befal på bachelor- og masternivå gjennom det interne utdanningssystemet.

Punkt 8.2.2 (side 59):

Mer effektiv bevegelse av kompetanse, innad og på tvers av personellkategoriene samt økt åpenhet mot samfunnet og rekruttering av sivil kompetanse, er viktig for at sektoren skal få dekket behovet for bredde- og dybdekompetanse.