

Forsvarsdepartementet

01.04.2019

Vår ref.: Deres ref.: 2018/132-39/FD V 1/KEBJ

## Høring – Videreutvikling av HR i forsvarssektoren

NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon er med sine mer enn 88 000 medlemmer landets største organisasjon for ingeniører og teknologer. NITO Forsvar har om lag 900 medlemmer.

NITO ser det som positivt at forsvaret ønsker å sette brukerne i sentrum når man vil digitalisere og utvikle de transaksjonelle HR-tjenestene. Det er viktig å vise nåværende og fremtidige medarbeidere i Forsvaret og etatene at sektoren er en profesjonell, moderne og framtidsrettet kompetanseorganisasjon. Flere ansatte i sektoren har pekt på at f.eks. en App på mobilen vil kunne gjøre hverdagen enklere på flere måter. Samtidig er det stor skepsis til om dette kan gi tilstrekkelig sikkerhet.

NITOs medlemmer er i begrenset grad direkte berørt av personellmessige endringer som måtte følge av omstilling i transaksjonell HR. Indirekte vil likevel flere medlemmer som er IKT-personell bli berørt. Det antas at disse vil få økt arbeidsmengde gjennom tilpasninger som må gjøres av IT-systemer som skal kommunisere på tvers av etater og programmer. I casestudiene i vedlegg A framstår det som om det ikke påbeløper bruk av interne IKT-ressurser, eventuelt at bruk av disse ikke medfører kostnader. I rapporten er det likevel pekt på at de to administrative systemene (SAP og Agresso) krever en god del manuell håndtering, og at dette ikke vil avta i nær framtid. Videre er det flere steder pekt på sikkerhet og gradering, og at det vil være krevende å få dette samlet på en plattform.

I vedlegg A skrives det blant annet på side 27 at: «*Det er knyttet stor usikkerhet til omfanget av utviklings-/tilpasningskostnader...*». I rapportens konklusjon framstår det som om at man kan ta gevinst direkte. Etter NITOs mening er det en svakhet at de negative gevinstene i prosjektet ikke er tilstrekkelig kvantifisert eller risikovurdert.

Øverst på side 28 (vedlegg A) står det videre at «*Når det gjelder periodiseringen av årsverksrelaterte økonomiske besparelser er det forutsatt at disse gir full effekt etter ett år*». Dette kan ikke gjennomføres i praksis. Rapporten peker på et løp fram mot 2025, og da er det ikke realistisk at årsverksbesparelsene skal tas allerede første år. For det første må det identifiseres hvilke årsverk det er snakk om, deretter må det undersøkes om dette er hele eller deler av årsverk. Det må også undersøkes om deler av årsverksbesparelsen allerede er tatt inn i gevinstrealiseringen gjennom effektivisering i stab, støtte og ledelse som allerede pågår i sektoren. Her er det stor mulighet for at man forventer gevinst to ganger, noe som synes urealistisk.

Når rapporten på den ene siden utelater kostnader, og deretter tar innsparinger for gitt, må det kunne stilles spørsmålstegn ved gevinstbeskrivelsen. NITO mener det bør utarbeides en gevinstrealiseringsplan basert på milepæler i prosjektet. Gjennom dette vil man kunne få oversikt over både kostnader og gevinster. I gevinstoversikten må det settes opp en konkret plan for de bemanningsreduksjoner som er en forutsetning for den gevinst som beskrives i rapporten. I nåsituasjonsbeskrivelsen er det beskrevet totalt 663 årsverk innen transaksjonell HR i sektoren, og at dette utgjør 3,4% av alle årsverk. Dersom dette skal effektiviseres til 1% av alle årsverk betyr det i praksis en årsverksreduksjon på nesten 470 årsverk. Selv om tallet halveres, så vil det medføre store personellkonsekvenser.

Årsverkstallet er ikke beskrevet i rapporten, noe som gjør den personellmessige konsekvensen av omstillingen mangelfullt beskrevet. Alle bemanningsreduksjoner må håndteres i en omstillingsplan, og vil med stor sannsynlighet medføre at det må utarbeides en omstillingsavtale på tvers av alle etatene i sektoren, inkludert Forsvarsdepartementet. Dette må gjøres før noen beslutning iverksettes rundt dette tema.

Flere steder i rapporten står det nevnt vurdering av utsetting av tjenester. Det er også nevnt at dette må vurderes løpende framover. NITO mener slike vurderinger ikke skal gjøres løpende, men legges inn som separate prosjekter der man kan avgrense et område på en slik måte at det er mulig å slippe til eksterne aktører på konkrete områder.

Flere ansatte i Forsvaret opplever at sentraliseringen av HR-tjenester som hittil er gjort har gitt dårligere brukeropplevelse generelt, samt færre tilganger på systemer spesielt. Det er en frykt for at en ytterligere sentralisering vil forsterke allerede opplevde effekter. Ansatte i sektoren stiller også spørsmål ved om de foreslåtte løsningene vil fungere etter hensikten i tilfelle krise og krig. Videre etterlyses det en vurdering opp mot øvrige prosjekter knyttet til effektivisering, omstilling, digitalisering, samt besparelser innen stab, støtte og ledelse, både i sektoren og den enkelte etat.

Med vennlig hilsen

  
Trond Markussen  
President

  
Steinar Sørli  
Generalsekretær