



# Dokument nr. 5

(2005–2006)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning  
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2005.**

# **Dokument nr. 5**

(2005 - 2006)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning  
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2005.**



# REGISTER

	Side
Innledning .....	5
Sammendrag av nemndas anbefalinger .....	6
Generelle spørsmål .....	7
- Klagesaker .....	7
- Vernepliktsverket .....	7
- Klagenemnd i vernepliktssaker .....	8
- Tillitsmannsordningen (TMO) .....	9
- Velferdstjenesten .....	11
- Voksenopplæring .....	13
- Internasjonale operasjoner – senskader .....	14
- Helseforhold – legetjenesten i Forsvaret .....	20
- HMS-tiltak for vernepliktige .....	20
- Helse – Miljø – Sikkerhet .....	22
- Sikkerhetsklarering – meningsfull tjeneste .....	26
- Disiplinærsituasjonen .....	27
- Statushevende tiltak for vernepliktige – Bonus for gjennomført førstegangstjeneste .....	27
- Tjenestebelastning for vernepliktige under førstegangstjeneste .....	28
Saker behandlet ved Ombudsmannens kontor .....	29
- Verneplikt, utskrivning, rulleføring .....	29
- Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse .....	29
- Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering .....	31
- Vervede og kvinnelige soldater .....	36
- Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell .....	38
- Underbringelse, transport, forlegningsforhold, hjemmeboerstatus .....	38
- Kosthold .....	38
- Tjenesteforhold, tjenestebevis .....	38
- Permisjoner .....	39
- Godtgjørelser – økonomiske forhold .....	40
- Sykesaker .....	40
- Sosiale saker .....	41
- Forsvarets skolevirksomhet .....	43
- Befalssaker .....	45
- Sivilt personell .....	55
Befaringer og informasjonsbesøk .....	57
Vedlegg/instruks .....	66



# Dokument nr. 5

(2005-2006)

## Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2005

Til Stortinget:

### INNLEDNING

Årsrapporten gis i henhold til vedlagte instruks fra Stortinget.

Ombudsmannsnemnda skal etter formålet bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell og behandle sakstema av prinsipiell karakter eller som har allmenn interesse.

Etter vedtak i Stortinget høsten 2001 består ombudsmannsnemnda i perioden 1. januar 2002 -31. desember 2005 av:

Ombudsmann Dagfinn Hjertenes, Florø/Oslo  
Rune Kristiansen, Son (nestleder)  
Marie Brenden, Lillehammer  
Ivar Johansen, Oslo  
Karen-Margrethe Mjelde, Sandnes  
Gretha Evelin Thuen, Svinndal  
Inge Wold, Råde

Ombudsmannen, Dagfinn Hjertenes, døde brått under ferdigstillelsen av utkastet til innberetningen i Dok. nr. 5.

Etter stortingsvedtak av 7. november 2003, Innst. S. nr. 20 (2003 – 2004) ble instruksene for Forsvarets ombudsmannsnemnd endret ved at det skal velges varamedlemmer og nestleder i nemnda. Rune Kristiansen ble valgt som nemndas nestleder for tidsrommet inntil 31. desember 2005.

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor har vært tilfredsstillende gjennom det meste av 2005. Primo desember 2005 ble en av kontorets sekretærer sykemeldt, antagelig for en lengre periode. Det er en tilfredsstillende vikarordning.

Saker for ombudsmannsnemnda forberedes av Ombudsmannen. Det vises til rapportens del "GENERELLE SPØRSMÅL".

Under rapportens del "SAKER BEHANDLET VED OMBUDSMANNENS KONTOR" er omtalt enkelte klagesaker til illustrasjon av ofte forekommende sakstema. Slike konkrete klagesaker behandles fortløpende ved Ombudsmannens kontor. Konkrete klagesaker fremmes fra enkeltpersoner, tillitsvalgte organer og tjenestemannsorganisasjoner.

I årsinnberetningen for 2003 ble det opplyst at Ombudsmannen ikke blir holdt oppdatert med gjeldende regelverk i Forsvaret.

Med henvisning til problemets omtale i årsinnberetningen for 2003 tilbød Forsvarsdepartementet i juni 2004 å tilrettelegge for en teknisk løsning slik at Ombudsmannen kunne gis tilknytning til Forsvarets elektroniske informasjonssystem gjennom Forsvarsdepartementets eget system.

Kontoret startet i 2005 med en fornyelse av datautstyr. Dette vil fortsette i 2006.

### Halki International Seminars

Ombudsmannen var i tidsrommet 7-11. september 2005 deltaker i seminaret med arbeidstitel "Security Sector Reform in Southeastern Europe and the Mediterranean: Lessons and Challenges". Utenriksdepartementet var her blant de økonomiske bidragsyterne.

Ombudsmannen holdt foredrag under tittelen "The Ombudsman in the army" under programteksten "The role of the Ombudsman in promoting good governance." Under denne programteksten og påfølgende paneldebatt deltok også Israels Ombudsmann og en representant fra Panteion University of Hellas.

I Ombudsmannens foredrag inngikk bl.a. organisering, arbeidsoppgaver, klagebehandling, samarbeidsopplegg med TMO-apparatet og rapporteringen til Stortinget. Nær 80 deltakere var til stede under seminaret. Seminaret var lagt til rette av Hellenic Foundation for European and Foreign Policy (ELIAMEP).

### Møter og befaringer

Ombudsmannsnemnda har i 2005 holdt møter slik:

7. mars  
10. mai  
25. september  
8. november  
5. desember

I tillegg har nemnda i 2005 foretatt følgende befaringer:

1. Øvelse Battle Griffin, Trøndelag (2 dager)
2. Hans Majestet Kongens Garde
3. Krigsskolen, Linderud

4. Sessvollmoen garnison
5. Kystvaktskvadron Nord.
6. Kystjegerkommandoen
7. Luftforsvarets stasjon Sørreisa

Det vises til nemndas rapporter fra befaringene senere i denne innberetning.

I rapporten for 2004 ble det under befaringene påpekt at de økonomiske/regnskapsmessige prosedyrene i Forsvaret ikke synes å fungere tilfredsstillende. Nemnda har ikke mottatt lignende reaksjoner i 2005.

I rapporten for 2004 ble det videre pekt på sen/manglende utbetaling av lønn, tillegg, feriepenger etc. Nemnda har ikke mottatt lignende reaksjoner på sine befaringer i 2005. Kontoret har mottatt 1 klagesak innen dette temaet.

Det er for øvrig for de fleste avdelinger fremført at de økonomiske ressursene ikke dekker oppgavene som skal løses. Videre at mange avdelinger har vakante stillinger som ikke blir besatt. Det blir også understreket at reduksjonene i årsverk gjør organisasjonen sårbar i forhold til vernebestemmelsene Helse-Miljø-Sikkerhet (HMS).

En generell usikkerhet om fremtiden har også, etter det nemnda har fått opplyst, ført med seg at personell med høy kompetanse slutter.

Et annet synspunkt som blir fremført, er at det er for stor fokus på "antall hoder" i Forsvaret, og for liten fokus på arbeidsoppgavene som skal løses. Her blir det også gitt uttrykk for at arbeidsoppgavene bør være dimensjonerende.

Det synes også å være en generell misnøye med oppleggene med horisontal samhandling.

Under befaringen har det ved Krigsskolen Lindrud kommet fram klare ønsker om tidligere vedtak for beordringer til nye tjenestesteder, med sikte på en bedre familiepolitikk (barnehageplass, arbeid for ektefelle etc.) Nemnda fikk her opplyst at det ble arbeidet for å få bedre rutiner for å bedre disse forholdene.

### Sammendrag av nemndas anbefalinger

Ombudsmannnemnda er opptatt av at TMO-apparatet får god oppfølging og at TMO- og HMS-kursene fortsatt prioriteres. Et godt fungerende TMO-apparat bidrar til å styrke trivsel og samhold i Forsvaret. Et faglig sterkt TMO-apparat bidrar også til at stadig flere tvistesaker finner sin løsning gjennom uformell og formell kontakt mellom partene.

Nemnda vil på nytt anmode om at Vernepliktsrådet blir vurdert for nærmere lokalisering til forsvarsledelsen. Etter nemndas mening vil dette kunne gi ytterligere styrking av kontakt og samarbeid.

Nemnda er videre opptatt av at velferdstilbudene og voksenopplæringstilbudene sikres. Nemnda er glad for den høye standarden Forsvaret har utviklet på sosialsiden. Nemnda ser med uro på at antallet ledige etter dimisjon er økende. Gode VO-tilbud vil her kunne virke positivt.

Nemnda mener fortsatt at en god legedekning og et godt helsetilbud er sentralt for mannskapenes trivsel og helse. Dette vil også føre til at mannskapene kan delta aktivt i den daglige tjeneste.

Nemnda har merket seg at problemer med tilgang på leger ved en del avdelinger er løst, eller står foran en løsning. Nemnda er opptatt av at soldatene skal få et tilfredsstillende legetilbud under tjenesten.

Nemnda mener at tilgang på egne leger i avdelingene gir den raskeste behandlingen, og dermed også den mest effektive tjenesten.

Temaet "sensskader etter internasjonale operasjoner" har også i 2005 stått sentralt i nemndas arbeid. Nemnda vil følge utviklingen nøye i 2006, spesielt med tanke på økonomiske ressurser og tilgang på fagpersonell.

Nemnda mener at veteranadministrasjonen i tillegg til etablering av en nasjonal militærmedisinsk poliklinikk sammen med psykiatrisk/psykosomatisk oppfølging av personell, vil gi verdifulle bidrag til arbeidet med senskadeproblemer.

Nemnda vil likevel peke på at det fortsatt er en mangel på sanitetsressurser og mangel på medisinsk personell med tilstrekkelig kompetanse ved internasjonale operasjoner. Dette har klart negative følger for Forsvarets medisinske kvalitet og kapabilitet.

Nemnda vil sterkt anmode om at de forannevnte problemområder blir gitt en grundig vurdering, og at konklusjonene resulterer i nødvendig tilgang på ressurser.

Nemnda registrerer at dimisjonsgodtgjørelsen nå er hevet til kr. 20 000,- og at siktemålet er en opptrapping til kr. 25 000,-. Nemnda vil her vise til sitt tidligere forslag om ½ G, dermed kan årlige justeringer skje automatisk.

Mangelfull rapportering om disiplinærsituasjonen har også i 2005 vært urovekkende. Nemnda har registrert at det er Hæren som kommer dårligst ut, trass i at Generaladvokaten har hatt flere møter ute ved avdelingene. Den mangelfulle rapporteringen er etter nemndas mening uakseptabel.

Nemnda påpeker at regelverket for tjenestesamtaler for vernepliktige mannskaper og reglene for utstedelse av militært tjenestebevis, må bli bedre fulgt opp ved mange avdelinger.

Nemnda vil anbefale at VO budsjett opprettholdes på et nivå som sikrer at undervisningstilbudene oppleves som en reell kompensasjon for det studie- og opplæringstap militærtjenesten medfører.

Med stadig lavere budsjetterammer vil det, etter nemndas mening, være vanskelig å ivareta tilbudet til andre enn vernepliktige mannskaper som avtjener førstegangstjeneste.

Nemnda mener at saker om sikkerhetsklarering må avgjøres uten unødig opphold, og senest innen 3 måneder fra søknad om klarering er sendt.

## GENERELLE SPØRSMÅL

### Klagesaker

I flere saker preget av juridiske spørsmål har ombudsmannsordningen på mange måter vist seg som et reelt og tidsbesparende alternativ til domstolsbehandling.

Senere i innberetningen er det omtalt enkelte klagesaker til illustrasjon av ofte forekommende sakstema. Ombudsmannen har i 2005 behandlet 106 registrerte klagesaker mot 74 saker året før.

I tillegg er flere tvistesaker løst ved uformell kontakt med partene uten at ordinær saksregistrering har funnet sted.

Veiledning og råd fra Ombudsmannen har i en stor grad resultert i løsninger hvor det har vist seg unødvendig med formell klagebehandling.

Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå med i overkant av 1/3.

Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannens avdelingsdirektør (advokat).

Nemnda finner særlig å bemerke at det i gruppen "sosiale saker" som omfatter botillegg og andre former for sosiale stønader fortsatt er et forholdsvis lavt antall klagesaker.

Dette antas å ha sin forklaring i at de avdelingsvise sosialkonsulenter/velferdskontorer og Forsvarets forvaltnings- og servicesenter/Prosess Velferd, utøver et godt og betryggende skjønn ved behandlingen av menneskenes sosiale problemer.

Antallet klager fra befalskorpset har i de senere år ligget mellom 20 og 30 klager pr. år. I 2005 har Ombudsmannen behandlet 30 registrerte klager fra befallet.

Nemnda har merket seg at omstillingen og nedbemanningen i Forsvaret ikke har medført et særlig økende antall skriftlige klagesaker til Ombudsmannen. Det er heller ingen stor økning i antallet klager fra det sivile personell i Forsvaret.

### Vernepliktsverket

I Vernepliktsverkets statusrapport for 2005 til Ombudsmannen er opplyst:

"Vernepliktsverket har i 2005 avtaket 16 443 vernepliktige befal og menige etter fullført verneplikt.

Rekvisisjonen til førstegangstjeneste i 2005 var på 8 417 mannskaper. For å dekke dette behovet kalte Vernepliktsverket inn 19 822 vernepliktige mannskaper. 9 737 av de innkalte mannskapene møtte til innrykket. Da innrykket var ferdig, sto Forsvarets avdelinger igjen med 7 857 mannskaper til utdanning. Dette utgjør 93 % av rekvisisjonen.

Av en styrke på 10 794 vernepliktige som startet sin førstegangstjeneste i 2004, var det 8 918 som fullførte sin førstegangstjeneste i løpet av 2005. Det var et frafall på 20 % under tjenesten.

I løpet av 2005 har Vernepliktsverket mottatt og innvilget 1 654 søknader om sivil verneplikt. 1 001 søkte etter klassifisering, men før de har mottatt innkalling til førstegangstjeneste. 506 søkte siviltjeneste etter å ha mottatt innkalling til førstegangstjeneste, mens 131 søkte etter fremmøte til tjeneste. 16 søknader kom fra vernepliktige som allerede har avtjent sin førstegangstjeneste. Sammenlignet med 2004 er det en nedgang på 405 innvilgede søknader.

Vernepliktsverket ved Opplæringskontoret for Forsvaret (OfF) søknadsbehandler og leverer lærlinger til FMO. Ved utgangen av 2005 var det totalt 592 lærlinger i tjeneste. Av disse er 136 kvinner.

Vernepliktsverket sendte i 2005 ut innkalling til 570 befal og menige i forbindelse med repetisjonsøvelsen "Battle Griffin 2005". Det var rekvirert 273 befal og menige til øvelsen. Forsvarets behov for befal og menige ble dekket.

Vernepliktsverket ble i 2005 pålagt av Forsvarsdepartementet å være sekretariat for Forsvarsdepartementets klagenemnd for vernepliktssaker. Det henvises til årsrapport fra FD sin klagenemnd når det gjelder antall saker behandlet i 2005.

Vernepliktsverket har i 2005 overtatt ansvaret for rulleføring av alt personell i Heimevernet. Vernepliktsverket er nå ansvarlig for å kalle inn HV-personell til oppkleddningsøvelser og avgi disse til HV for disponering."

### Endring av innkallingsmønster

I brev av 28. april 2005 fra Vernepliktsverket til høyere utdanningsinstitusjoner omtales saken slik:

"Antall vernepliktige som kalles inn til førstegangstjeneste er gjennom Stortingets beslutninger blitt redusert, samtidig som fokuset på kvalitet er blitt forsterket. Med kvalitet i denne sammenhengen menes bl.a. kvalifikasjoner, kapasiteter, ferdigheter og personlige egenskaper hos de vernepliktige som ønskes inn til tjeneste i Forsvaret.

I de siste årene har hovedtyngden av vernepliktige blitt innkalt til førstegangstjeneste sommer og høst, med mindre innrykk vinter og vår. Rekruttering av kvalifiserte vernepliktige for tjeneste med innrykk sommer og høst har ikke avstedkommet problemer, da tidspunktet har utgjort et naturlig skille mellom videregående opplæring og høyere utdanning.

Vinter- og vårkontingenter har vært vanskeligere å fylle opp fordi mulighetene for permisjon fra studier ikke har vært benyttet.

Endringer i Forsvarets oppdragsløsning som en følge av Stortingets beslutninger, medfører at det i fremtiden vil være nødvendig med to kvalitativt og kvantitativt tilnærmet like innkallinger pr. år. Det vil medføre at antall vernepliktige som kalles inn til tjeneste i juli-september blir redusert, mens antallet som kalles inn i januar vil øke i forhold til dagens innkallingsmønster.

For å kunne innfri kravet om to kvalitativt og kvantitativt like innkallinger pr. år, vil det være nødvendig å kalle inn vernepliktige som har påbegynt en høyere utdanning til tjeneste. VPV er inneforstått med at dette vil kunne medføre uønskede konsekvenser for vernepliktige som er inne i et studieløp, og ønsker å begrense disse konsekvensene mest mulig."



Ombudsmannen har anmodet VPV om en orientering om erfaringene for innkallingen til januarkontingenten 2006, og har mottatt følgende redegjørelse:

”Kontingent 0601 (januar 2006)

Rekvirert styrke til kontingent 0601 var på 2870 mannskap.

VPV har pr i dag ikke tilgang til opplysninger om hvem som går på videregående skole eller er under høyere utdanning, og må derfor kalle inn et relativt stort antall ekstra for å være sikker på å fylle rekvisisjonene. Vinterinnkallingene har alltid vært en spesiell utfordring i så måte.

Hovedinnkallingen for kontingenten ble sendt ut i begynnelsen av juni 2005. Da ble det kalt inn ca 5600 mannskaper, altså ca 100 % over rekvirert styrke. Tidligere år har det blitt innkalt 4-500 % av rekvirert styrke til tilsvarende kontingent. Hensikten var nå å få ned mengden innkalte ift rekvisisjonen, både for å begrense antallet berørte og for å redusere vår egen saksbehandling. VPV hadde på forhånd hatt kontakt med alle landets høyere utdanningsinstitusjoner for å rede grunnen for den økte januarinnkallingen. Den responsen vi fikk fra disse gav oss et entydig signal om at dette var relativt uproblematisk. Dette viste seg imidlertid å vær feil. Da det kom til realitetene fravek de fleste utdanningsinstitusjonene sitt tidligere syn. Dette medførte at uforholdsmessig mange av de innkalte måtte få utsettelse, og vi fikk etter hvert for få mannskaper tilgjengelige.

I begynnelsen av oktober 2005 ble det derfor etterinnkalt ca 5400 mannskaper. Også blant disse var det mange som var under høyere utdanning. VPV praktiserte gjeldende regelverk, og forholdt seg til uttalelsene fra utdanningsinstitusjonene. Allikevel ble det mye støy rundt innkallingen. 18 nov 05 bestemte Forsvarsdepartementet at alle studenter/høgskoleelever som fikk innkalling til førstegangstjeneste etter 1 juli og som hadde søkt utsettelse, ville få dette innvilget. Dette medførte at 278 mannskaper fikk utsettelse.

Det ble utover høsten klart at frafallet i kontingenten ikke var så stort som det var etter at hovedinnkallingen ble sendt ut. Som en følge av dette kansellerte VPV i begynnelsen av desember innkallingen til ca 750 innkalte. Vi prioriterte da personell som hadde søkt utsettelse pga utdanning. 130 av de som fikk innkallingen kansellert ønsket å opprettholde innkallingen. Dette førte til at netto antall som fikk innkallingen kansellert ble ca 620.

3933 mannskaper møtte til tjeneste. 79 møtte ikke i kont 0601. Tilsvarende tall for kontingent 0501 var 181. Det vil si at det har vært en markant reduksjon i antall som ikke møter til tjeneste. 825 falt fra under innrykket i kont 0601. I dette tallet inngår udyktige, midlertidige udyktige, personell som får påvist redusert hørsel og personell som innvilges utsettelse av andre grunner. Dette er omtrent i samme størrelsesorden som i kont 0501.

Rekvirert styrke til kontingent 0601 var 2870. Styrke 1. utdanningsdag var 3116, eller 9 % over rekvirert styrke.

Kontingent 0701

VPV har påbegynt et arbeid for å skaffe oss tilgang til opplysninger om hvem av de vernepliktige som er under utdanning. Mangel på adekvat dataverktøy vil ikke lenger bremse dette arbeidet. Vi vil også i samarbeid med enkelte av utdanningsinstitusjonene på for-

hånd fastslå hvilke studier/utdanningsretninger som bør gis utsettelse. At dette vil kunne medføre at enkelte studieretninger de facto gir fritak for førstegangstjeneste, vil vi vurdere relativt kynisk og opp mot Forsvarets behov. Personellet vil uansett være vernepliktige.

VPV forventer at vi vil gjennomføre neste januarinnkalling med betydelig mindre støy enn årets innkalling.”

Nemnda antar at erfaringene som er gjort, vil komme til nytte når januarkontingenten 2007 skal innkalles. Nemnda vil følge utviklingen med stor interesse.

### Klagenemnd i vernepliktssaker

Stortinget vedtok i 2004 enstemmig følgende: ”Stortinget ber Regjeringen opprette et overordnet klageorgan for vernepliktssaker utenfor Vernepliktsverket.”

I brev av 21. desember 2004 oppnevnes klagenemnd. Brevet fra Forsvarsdepartementet har følgende ordlyd:

”I forbindelse med behandlingen av Ombudsmannnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar - 31. desember 2003 (Dok. nr. 5 (2003 - 2004), jfr. Innst. S. nr. 234 (2003 - 2004), anmodet Stortinget om at det ble opprettet et klageorgan for vernepliktssaker utenfor vernepliktsverket.

Forsvarsdepartementet har innhentet forslag på leder av nemnda fra Domstoladministrasjonen, og forslag fra Forsvarsstaben på to stabsoffiserer som øvrige medlemmer av nemnda.

I samsvar med forslagene oppnevnes følgende som leder av og medlemmer i nemnda:

Leder: lagdommer Atle Njosen fra Gulating lagmannsrett

Medlem: oberstløytnant Anne Rydning fra Hæren

Medlem: oberstløytnant Bjørn Breistrand fra Luftforsvaret

Lederen av nemnda gis godtgjørelse etter Statens satser for utvalgsarbeide. Medlemmene fra Forsvaret tilstås utvalgsgodtgjørelse i den utstrekning arbeidet skjer utover ordinær arbeidstid.

For alle praktiske formål kan det tas kontakt med Vernepliktsverket, Hamar, ved kontorsjef Linda Voigt, tlf. 62 51 56 06 eller seniorkonsulent Hans Jakob Hagelia, tlf. 62 51 56 07.

Vedlagt følger instruks for nemndas arbeid.

Forsvarsdepartementet takker for at De tar på Dem oppdraget og ønsker lykke til med arbeidet.”

Forsvarsdepartementet har vedtatt følgende instruks for nemnda:

”Etter vernepliktsloven § 47 a er avgjørelser i kraft av vernepliktsloven unntatt fra reglene om forvaltningsklage. For å sikre de vernepliktige rettsvern og en reell to-instansbehandling, skal nemnda behandle klager på søknader om fritak og utsettelse av fremmøte for vernepliktig personell.

Nemnda skal bestå av tre personer. Lederen skal være uten tilknytning til Forsvaret, være jurist og for-

trinnsvis ha erfaring som dommer. De to øvrige medlemmene bør være senior stabsoffiserer som tjenestegjør i Forsvaret.

Forsvarsdepartementet oppnevner nemndas medlemmer.

Medlemmene kan ikke instrueres i sitt arbeide. Forvaltningslovens bestemmelser gjelder for arbeidet i nemnda.

Vernepliktsverket, Hamar, er ansvarlig for nemndas sekretariatfunksjon og skal tilrettelegge arbeidet for nemnda. Vernepliktsverket er ansvarlig for at fremsendte klager oversendes til nemnda.

Nemndas leder avgjør i hvert enkelt tilfelle om det er nødvendig at nemnda samles for å avgjøre saker til behandling. Samtlige av nemndas medlemmer skal delta i den enkelte sak som skal avgjøres, dog kan nemndas leder alene avgjøre saker hvor resultatet er utvilsomt.

Nemndas avgjørelser sendes Vernepliktsverket, Hamar, som meddeler resultatet til den enkelte klager.

Klage til nemnda har ikke oppsettende virkning. Nemndas avgjørelser er endelige.

Før hvert årsskifte skal nemnda avgi årsrapport om nemndas arbeide til Forsvarsdepartementet. Kopi av årsrapporten sendes til Vernepliktsverket, Hamar, og til Ombudsmannen for Forsvaret, Oslo.

Alle utgifter forbundet med nemndas arbeid dekkes av Vernepliktsverket, Hamar.”

I Klagenemndas årsrapport for 2004 blir det opplyst at Klagenemnda har mottatt 105 klagesaker. Av disse er 8 klager gitt medhold, 90 klager er ikke gitt

medhold, 6 klager er avvist mens 1 klage ble trukket. Klagenemnda har hatt 3 møter. I forbindelse med 2 av møtene hadde klagenemnda også møte med VPV. Videre har klagenemnda 5. desember 2005 møtt i Ombudsmannsnemnda for Forsvaret.

Bakgrunnen for møtet 5. desember 2005 var at Ombudsmannens kontor i 2. halvår 2005 mottok mange klagesaker i forbindelse med ”skjev innkalling”. Klagen gikk direkte på avslag på søknader om å slippe å møte i januarkontingenten 2006. Klagenemnda opplyste her at det ble foretatt en konkret vurdering av den enkeltes behov, med en skjønnsmessig vurdering av konsekvenser.

### Tillitsmannsordningen (TMO)

I 2005 er det ikke behandlet noen klagesaker vedrørende tillitsmannsordningen.

Tillitsmannsutvalgene har som tidligere sendt Ombudsmannen referat fra avholdte møter, og antall møter som refereres nedenfor er bygget på mottatte referater fra utvalgsmøter.

Statistikken føres i henhold til TMO-reglenes pkt. 5.3, der det bl.a. står:

”Ombudsmannen for Forsvaret fører statistikk over utvalgsvirksomheten og orienterer Stortinget om hvordan tillitsmannsordningen fungerer.”

	2004:	2005:
Hæren .....	7 utvalg med 20 møter	15 utvalg med 70 møter
Sjøforsvaret .....	4 utvalg med 11 møter	5 utvalg med 33 møter
Luftforsvaret .....	6 utvalg med 12 møter	6 utvalg med 34 møter
Samlet .....	17 utvalg med 43 møter	26 utvalg med 137 møter

Etter de rapporter Ombudsmannen mottar synes det å være en god dialog mellom de vernepliktige tillitsvalgte og militære ledere. Det virker som partene tilstreber å løse aktuelle saker på et lavest mulig nivå, og denne samarbeidsmåten gir åpenbart også de beste resultatene for både mannskaper og avdeling.

I Dok. nr. 5 (2004-2005) ble det sagt at: ”Det kan virke som en del referater fra utvalgsmøtene ikke blir fremsendt til Ombudsmannen, eller fremsendt for sent”.

I 2005 har Ombudsmannen minnet om at møtereferat, i henhold til både ”gammelt” og nytt TMO-reglement skal ekspederes til ham. Denne påminnelse er gitt både i landsstyret og i alle forelesningene på TMO-kurs. Det kan virke som om denne saken nå blir tatt mer på alvor.

Ombudsmannen er også i 2005 invitert til tillitsmannsordningens landsstyremøter. I 2005 har han deltatt slik: Rygge: 16.-17. mars, Tromsø: 2.-3. mai, Oslo: 5.-6. oktober og Rena 7.-8. desember. Ombudsmannen har også holdt innlegg på samtlige landsstyremøter.

Ombudsmannen har som vanlig gitt orientering om ombudsmannsordningen ved kursene for tillitsvalgte ved de forskjellige avdelingene. I 2005 var det deltakelse på samtlige kurs. Ombudsmannen ser dette som en prioritert oppgave. Tilbakemeldingene fra avdelingene viser også at dette er en god møteplass for å gi nødvendig informasjon til de nyvalgte tillitsmennene.

Ombudsmannen og TMO-apparatet har også i 2005 opplevd at ikke alle tillitsvalgte har fått anledning til å delta på TMO-kurs. Saken ble tatt opp direkte med en avdeling, som umiddelbart inviterte til et nytt kurs slik at alle tillitsvalgte fikk delta i denne opplæringen. Avdelingens konklusjon var at Ombudsmannens kommentar ble tatt til etterretning, og at det ville bli iverksatt tiltak for å stille nødvendig kompetanse i TMO.

Forsvarsdepartementet meldte i brev av 18. oktober tilbake at ”Forsvarsdepartementet gir honnør til Ombudsmannen for hans engasjement og oppfølging i f.t. TMO”. Forsvarsdepartementet sendte samtidig kopi av brev av 21. april 2005 til Forsvarsstaben der

Forsvarsdepartementet ber om at Forsvarsstaben på nytt innskjerper TMOs regelverk og intensjoner overfor avdelingene.

Orienteringer om ombudsmannsordningen overfor befal har i 2005 funnet sted ved orientering i enkelte møter med personellorganisasjonenes representanter under nemndas befaringer.

Landssekretariatet for tillitsvalgte (LSEK) har vært invitert til et nemndsmøte i 2005 for å orientere om sin virksomhet. Dette er en oppfølging fra 2004. Nemnda har funnet denne kontakten verdifull for nemndas arbeid.

Under Landskonferansen for tillitsvalgte i Forsvaret i 2004, ble det enstemmig vedtatt følgende: "Landskonferansen 2004 mener at Tillitsmannsordningen må ha sitt sentrale oppheng i Forsvarsdepartementet/Integrert Strategisk Ledelse". LSEK har de tre siste årene vært flyttet fra Forsvarsdepartementet (FD) til Forsvarets overkommando (FO) for nå å sitte som en del av Forsvarets forvaltnings- og servicesenter (FF&S). Hensikten med å flytte LSEK fra FD til FO var at LSEK skulle få en tettere dialog og samarbeid med den militære ledelsen. I og med at LSEK/TMO ikke har noen form for offisielle kanaler eller kontaktmuligheter overfor Forsvarets øverste ledelse, mente nemnda i Dok 5. (2004-05) at LSEK i fremtiden burde få sitt oppheng og lokalisering i Integrert Strategisk Ledelse. På denne måten kan både LSEK og Forsvarets ledelse lettere oppnå jevnlig og uformell kontakt til nytte for begge parter. Nemnda antok at dette spørsmålet ville bli satt på dagsorden når FD nå reiser sitt nybygg på Akershus festning.

Situasjonen har ikke endret seg i 2005. LSEK har oppheng i Forsvarets Forvaltnings- og Servicesenter (FF&S), og er planlagt videreført under Forsvarets personelltjenester (FPT) når FF&S legges ned og FPT opprettes 1. januar 2006. Altså er LSEK ikke planlagt med oppheng i Integrert Strategisk ledelse (ISL). Endå viktigere er den daglige lokaliseringen av sekretariatet, og her er det fortsatt ikke gitt signaler om at LSEK skal flyttes til ISL. LSEK mener nå at det er blitt enda viktigere å lokaliseres i ISL, ettersom saksbehandlerleddet for vernepliktspørsmål overføres fra FPT til Personell- økonomi- og styringsstaben (PØS) og følgelig vil sitte i det nye ledelsesbygget. En lokalisering i FPT vil oppleves som feil. Situasjonene som er skissert i dette avsnittet fører til at LSEK arbeider fjernere fra sentral forsvarsledelse enn før, noe som definitivt ikke var meningen da LSEK ble flyttet fra Forsvarsdepartementet. Nemnda ber om at denne problemstillingen blir undergitt en ny drøftelse.

I Dok. nr. 5 (2004-05) påpekte nemnda at organiseringen av TMO regionalt og lokalt burde drøftes. Nemnda er tilfreds med at den nye organiseringen er i tråd med nemndas anbefalinger.

Nemnda registrerer videre at nytt TMO-regle-

ment er på plass og at det er vedtatt at landskonferansene fortsatt skal arrangeres hvert 2. år.

Nemnda er også tilfreds med at nemndas anbefalinger i Dok. nr. 5 (2004-05) om øremerkede midler i budsjettet er nå på plass. Norge har etter dette samme praksis som de andre nordiske landene.

Nemnda er orientert om at LSEK det siste året har vært aktiv i de fleste prosessene i de sentrale behandlingene av omstillingen i Forsvaret. Dette innbefatter omstillingen i FLO (derunder RSF-modellen), Luftforsvaret (FØNIKS), Sjøforsvaret (NEPTUN) og den nye personellforvaltningsstrukturen i Forsvaret (Prosjekt HR-ORG-Økonomi). Disse prosessene er svært omfattende og mye berører verneplikten og de vernepliktige mer enn mange er klar over, ikke minst innen utdanning, rekvirering, endring/utvikling av administrative tjenestefunksjoner, svekkede velferdstilbud og fare for ytterligere tjenestebelastning. LSEK framhever sin deltakelse i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) som avgjørende og særdeles viktig for at soldatenes hensyn og arbeidsmiljø tas i betraktning i omstillingsprosessene.

Nemnda vil anbefale at TMO automatisk tas med i de omstillingsprosesser som berører alt personell i Forsvaret både lokalt og sentralt. Nemnda er kjent med at TMO ønsker å være en aktiv og positiv deltaker i dette viktige arbeidet, selv om TMO ikke er noen uavhengig arbeidstakerorganisasjon. Det er viktig og naturlig at TMO her får følge opp sitt ansvar for at soldatenes interesser og utvikling blir tatt vare på i omstillingen.

Nemnda har videre merket seg at St. prp. nr. 1 (2005-2006), kap. 3.6 – verneplikten sier: "Videre planlegges det å legge forholdene til rette for at vernepliktige kan ta inntil 20 studiepoeng under førstegangstjenesten."

Nemnda tolker dette som en forpliktelse til å ta arbeidet med studiepoeng videre, og at forsøksprosjekter snarest mulig omsettes til en praksis som gjelder for alle som gjennomfører førstegangstjenesten.

Nemnda er kjent med at "Soldatgodtgjøringsproposisjonen" skal legges fram i 2006 og at Stortinget i tillegg til eventuelle justeringer i godtgjøringssystemet også skal vurdere eventuelle nye statushevende tiltak. Nemnda vil anbefale at TMO blir trukket inn som deltaker i dette arbeidet.

Nemnda sier seg tilfreds med at rekruttene er tatt med i pensjonsreformen og dermed oppnår pensjonspoeng i løpet av førstegangstjenesten.

TMO har vært opptatt av problemene som kan oppstå med de vernepliktiges studiegang etter at Forsvaret nå kaller inn flere enn tidligere til førstegangstjeneste i vinterkontingentene. Dette er omtalt i et senere punkt i Dok. nr. 5 (2005-06).

Nemnda har for øvrig registrert at LSEK fra 1. januar 2006 har endret navn til Vernepliktsrådet. Dette er i samsvar med navnebruken i de øvrige nordiske land.

### Medarbeidersamtaler

Med bakgrunn i henvendelser fra mannskaper som ikke er tilfreds med eget tjenestebevis, viser det seg at det ikke har vært avholdt medarbeidersamtaler der mannskapene skal få signaler om hvordan de utfører sin tjeneste. Ved befaringene i 2005 har nemnda i møter med soldattillitsmennene reist spørsmålet om medarbeidersamtaler.

Det viste seg at i mange avdelinger har det ikke vært avholdt medarbeidersamtaler. I en del avdelinger var medarbeidersamtale gjennomført for noen, men ikke alle kompaniene. Det kan derfor, etter nemndas oppfatning, virke som om noen av befalet har for liten kunnskap om hvordan en medarbeidersamtale skal gjennomføres og dermed unnlater å ta denne jobben. Etter nemndas oppfatning er ideen med medarbeidersamtaler svært god. Medarbeidersamtalene er også en del av soldatenes statushevede tiltak.

Nemnda vil her anbefale at avdelingene følger opp denne problemstillingen og at det også blir iverksatt opplæring/veiledning for befalet som skal utføre jobben.

Ombudsmannsnemnda antar videre at dette spørsmålet kommer på dagsordenen ved tillitsmannsmøtene ved avdelingene. Nemnda vil følge denne saken i 2006.

### Likestillingsprisen 2004

Ombudsmannen har i brev av 11. januar 2005 foreslått at prisen tildeles Landssekretariatet / TMO for deres arbeid med soldataksjonen 2003/2004 med følgende begrunnelse:

”Soldataksjonen arrangeres hvert år med forskjellig tema. Soldataksjonen tar først og fremst sikte på å være en holdningsskapende kampanje. Tidligere kampanjer har blant annet fokusert på rusmidler og selvmord. Soldataksjonene har også tidligere alliert seg med sivile aksjoner og støttet opp under disse.

Soldataksjonen 2003/2004 hadde som tema mangfold i Forsvaret under tittelen ”Samlet Styrke”. Aksjonen hadde et særlig fokus på kvinner, innvandrere og homofile, og bidro til økt forståelse for minoritetsgrupper i Forsvaret. Gjennom Soldataksjonen 2003/2004 ønsket TMO å sette fokus på begreper som mangfold, likeverd, fellesskap og respekt.

Målet med aksjonen var å skape økt aksept og forståelse for minoritetsgrupper i Forsvaret. Dette ble oppnådd gjennom å synliggjøre disse gruppenes situasjon i Forsvaret, samt fronte fordelene Forsvaret har av å tiltrekke seg alle typer mennesker uavhengig av kjønn, legning, kultur eller etnisk tilhørighet. Det var et mål å provosere frem en holdningsetablering blant vernepliktig personell, samt rette fokus mot mangfold som en verdi og ressurs i seg selv og betydningen av Forsvarets verdigrunnlag i denne sammenheng. Aksjonen rettet seg mot alt personell i Forsvaret, men med et særskilt fokus på vernepliktige mannskaper.

- Soldataksjonen ”Samlet Styrke” har bidratt til å sette et unikt fokus på likestilling i Forsvaret. Ak-

sjonen fokuserte i stor grad på forholdet mellom kvinner og menn, men også på andre grupper i Forsvaret. Ved å fokusere på fordelene og styrken i mangfold, bidro aksjonen til å sette fokus på de reelle utfordringene Forsvaret har med hensyn til rekruttering av kvinner.

- Soldataksjonen nådde ut direkte til samtlige vernepliktige i form av tegneserier, posters og arrangement på hver enkelt avdeling. Posteren og budskapet nådde for øvrig mange flere. Blant annet fikk aksjonen mye oppmerksomhet på Forsvarsutstillingen. Fokus på aksjonen var nedenfra og opp. Tanken var å engasjere og aktivisere mannskapene selv til å tenke igjennom problemstillingen rundt likestilling. Aktiviteten ute på avdelingene var stor med en rekke arrangement fra skuespill, konserter og stand-up til foredrag og diverse aktiviteter i kombinert militær og sivil regi.
- Aksjonen oppnådde betydelig pressedekning både i TV, radio og aviser, og bidro i så måte til å profilere Forsvaret som en arbeidsplass for alle. Avslutningsarrangementet på ”Rockefeller” i Oslo trakk 1000 soldater, og ble dekket av TV Norge. Der optrådte blant annet Postgirobygget, og stabsjef generaløyntant Svein Ivar Hansen talte.
- Tillitsmannsordningen har gjennom lengre tid, og spesielt gjennom Soldataksjonen, jobbet for økt kvinneandel i Forsvaret, samt bidratt til å tilrettelegge for jenter som ønsker å avtjene første-gangstjenesten.

Forslaget kom til finalen der 3 forslag til slutt deltok, men nådde ikke helt til topps. Under prisutdelingen i Bergen i slutten av april fikk Landssekretariatet/TMO svært god omtale.

### Velferdstjenesten

Ombudsmannsnemnda registrer at Velferdstjenesten har hatt som mål også i 2005 å skape trivsel og sosial trygghet for Forsvarets personell. Velferdstjenesten har gjennom sine aktiviteter bidratt i stor utstrekning hva gjelder å skape en meningsfull fritid for de vernepliktige mannskapene. Å fremme trivsel og sosial trygghet er selve grunnpilaren i velferdstjenesten. Velferdstjenesten er også en verdi- og holdningsskaper. Velferdstjenesten har og vil fortsatt ha fokus på sammenhengen i begrepene: Tillit – Trygghet – Trivsel og Tilhørighet. Målet er at Forsvarets personell skal oppleve sterkere tilhørighet og samhold gjennom tillits-, trygghets- og trivselsfremmende tiltak.

Ombudsmannsnemnda mener at Velferdstjenesten har et ansvar for å koordinere og utvikle sivil/militært kultursamarbeid. En meningsfull tilværelse både i og utenfor tjenesten bidrar til trivsel og motivasjon for enkeltmennesket. Gjennom et bredt kulturtilbud øker menneskets valgmuligheter for deltakelse i skapende aktiviteter, og derigjennom oppleve utfordringer og mestring som øker personenes kompetanse og tilhørighet. Ved deltakelse i et aktivt kultur og fritidstilbud vil man også høste anerkjennelse

for seg selv i sine omgivelser. Egenaktivitet styrker også personellens motivasjon og selvfølelse. Sivilt/militært kultursamarbeid er bl.a. forankret i Forsvarssjefens handlingsplan for sivil/militært kultursamarbeid 2003 – 2008.

Forsvarsdepartement har tidligere gitt oppdrag om å prioritere sivil/militært kultursamarbeid som en videreføring og vedlikehold av Forsvarets verdigrunnlag. Velferdstjenesten har i 2005 etablert et forpliktende samarbeid mellom Folkeakademiet og Forsvaret i to satsningsområder hhv i Rogaland og Akershus. I tillegg ser man nå en kontinuitet i arbeidet fra aktører som har satset sivil/militært på tidligere tidspunkt, spesielt i Indre Troms, Østerdalen og i Bergens-området. Arrangementer og aktiviteter er forskjellig rettet fra avdeling til avdeling, men dette synliggjør også kulturens mangfold. Den videre satsingen på sivil/militært kultursamarbeid vil videreføres og Ombudsmannsnemnda er enig i at det spesielt settes fokus på formidlingsoppgaver i forbindelse med kulturaktiviteter. På den måten vil Velferdstjenesten synliggjøre den bredde som er innen kulturlivet i det området Forsvarets personell tjenestegjør, slik at så mange som mulig vil få utbytte av kulturelle aktiviteter.

Det er velferdspersonellet ved avdeling som ivaretar det utøvende arbeid med å tilrettelegge fritidstilbud for vernepliktige soldater. Kulturen består av tradisjonelle tilbud som ulike arrangementer, hobbyaktiviteter, bibliotek, kino/video/teatertilbud, leiravis (intranett avis), turopplegg m.m. Gjennom sivil/militært kultursamarbeid vil man få flere aktører å spille på, og gjøre tilgjengelig gjennom tilrettelagt fritid.

Forsvaret skal være med på at alle gis anledning til å utvikle sine skapende evner og bli engasjerte og ansvarsbevisste mennesker. Gevinsten av ulike former for kulturtiltak skaper gode holdninger og verdier som igjen bidrar til et mer effektivt Forsvar.

Velferdstjenesten bidrar, etter Ombudsmannens mening, til å fremme trivsel og sosial trygghet for alt personell med sikte på økt effektivitet. Sosialt arbeid i Forsvaret er en del av velferdstjenesten og betjenes av dyktige og erfarent velferdspersonell. Arbeidet som gjøres ved den enkelte avdeling er nødvendig for at soldaten skal finne seg til rette i Forsvaret.

Velferdstjenesten med sine sosialsaksbehandlere ute gjør en meget bra innsats for at soldatens verneplikt skal bli best mulig. Fagmiljøet med fast ansatte (sosialkonsulenter) har vært relativt stabilt gjennom mange år, i motsetning til velferdsoffiserene hvor det har vært stor turn-over og mange på kontrakt.

Ombudsmannsnemnda vil poengtere den betydning sosialt arbeid har innen velferdstjenesten, bl.a. fordi sosialsaksbehandler også har som oppgave å legge forholdene til rette for positive fritidsaktiviteter. Velferdstjenesten er, etter Ombudsmannsnemndas oppfatning, et sosialpedagogisk verktøy for For-

svaret, som både kan fange opp og behandle sosiale problemstillinger, og senere følge opp personellet. Derfor er det viktig med et tett samarbeid mellom velferdsoffiserer og sosialsaksbehandlere, jfr ovennevnte om sammenhengen i begrepene; Tillit – Trygghet – Trivsel og Tilhørighet. En effektiv saksbehandling gir Forsvaret en god PR gjennom soldatens informasjon i hjemmemiljøet.

Velferdstjenesten opplyser at året 2005 er blitt brukt til bl a revideringsarbeid av reglementer og direktiver. Det er videre foretatt en gjennomgang av TFF u.gr. 579 – Sosialt arbeid, spesielt med tanke på ansvarsforhold og dispensasjonsmyndighet. I tillegg er det foretatt en full revidering av Fredsregulativet del I.

Forslaget ble levert FD i august 2005.

Ombudsmannsnemnda registrerer at det ble gjennomført kurs for erfarne sosialsaksbehandlere på Kjevik våren 2005. Det som særlig ble vektlagt var Forvaltningsloven og introduksjon av veilednings- og samtaleteknikker.

Det har vært lite utskiftning av personell på saksbehandlersiden. Det ble ikke arrangert grunnkurs for nye sosialsaksbehandlere dette året grunnet for få deltakere. Derimot har sosialveilederne tatt ansvar ved veiledning av nytt personell. Ombudsmannsnemnda vil understreke at det er viktig at medarbeiderne driver kontinuerlig kompetanseutvikling slik at de kan være godt forberedt til å møte de mange utfordringer i tiden.

Ombudsmannsnemnda mener at det er viktig å ha gode dataverktøy, DocuLive og SAP er innarbeidet i hele Forsvaret. Saksbehandlingen og utbetalingen av stønader har gått stort sett uten problemer.

Sosialveilederne gjør et godt arbeid med å gi veiledning og å hjelpe til der hvor det kreves. Det gjøres også et godt arbeid vedrørende utøvelse av skjønn og avgjørelser ved dispensasjonssaker.

Ombudsmannsnemnda er kjent med utviklings-trekkene fra 2004 til 2005. I Forsvaret har det vært en kraftig økning i antall registrerte saker vedrørende sosiale lån. Dette antas å ha sammenheng med en mer pågående markedsføring av forbruksvarer på avbetaling og mange kredittinstitusjoner i markedet.

Når det gjelder andre stønadsaker som f.eks. bostønadsaker og yrkesnødvendig utstyr er saksmengden ganske konstant.

Velferdstjenesten sentralt har hatt ansvaret for saksbehandling vedrørende søknad om stønad til institusjonell behandling i henhold til Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv. For 2005 er det innvilget 3 søknader.

Budsjetts situasjonen i Forsvaret har vært anstrengt i 2005 som følge av tidligere års merforbruk. Selv om økonomien på velferdssiden har vært forsøkt skjermet mest mulig av hensyn til de vernepliktige, har likevel den anstrengte budsjetts situasjonen vært særlig merkbar ved små avdelinger. Grunnen til dette er at

tildelingene til velferdsformål for vernepliktige er basert på et bestemt kronebeløp ut fra antall tjenestegjørende dager. Marginene har derfor vært særlig små ved mindre avdelinger.

Uavhengig av den vanskelige budsjettsituasjonen i 2005 har det vært nødvendig å foreta en full gjennomgang av eksisterende minimumssatser som har vært for lave over tid.

Nye regler om minimumssatser vil bli utgitt i 2006, herunder økning av satsene. Dette vil bedre situasjonen, og spesielt når det gjelder bredde i velferdstilbudene.

Ombudsmannsnemnda mener at det er viktig å ha velferdsoffiserer som har faglig kompetanse. Dagens situasjon er ikke tilfredsstillende, sett ut fra rekrutterings- og utdanningsmessige forhold. Dette innebærer at velferdstilbudene til de vernepliktige mannskapene kan variere i så vel kvalitet som kvantitet som følge av manglende kompetanse og erfaring. En arbeidsgruppe har sett på rekruttering og utdanning hva gjelder velferdsoffiserer. Denne er oversendt FST med anbefaling om at det snarest mulig må iverksettes tiltak for mer planmessig rekruttering og utdanning av velferdsoffiserer. Ombudsmannsnemnda slutter seg til at det nå må iverksettes tiltak.

For å få et regelverk som er tilpasset den nye organisasjonsstrukturen med etablering av regional støttefunksjon (RSF) har det vært nødvendig å foreta en full revisjon av Tjenestereglementet for Forsvaret - Velferdstjenesten (Tff gr 57). Unntatt herfra er u.gr 579 - Sosialt arbeid, som vil bli revidert første halvår 2006.

Velferdstjenesten lokalt må, etter Ombudsmannens oppfatning, nå i langt større utstrekning enn tidligere, legge vekt på kunde (målgruppen primært vernepliktige) / leverandørforhold (RSF). De vernepliktige er fortsatt en prioritert målgruppe, men tilbudene kan også benyttes av ansatte. De vernepliktige vil gjennom tillitsmannsordningen (TMO) få sterkere medbestemmelse når det gjelder hvilke tjenester som skal leveres. Med andre ord skal kundens ønsker og behov sterkere vektlegges. Samtidig skal det opprettholdes en tjeneste med både bredde og kvalitet i tilbudene. Sentralt i dette arbeidet er virksomhetsplanlegging og samhandlingsavtaler.

Nytt Tff gr 57 mvf februar 2006 vil fortsatt pålegge avdelingene å ha et tilfredsstillende velferdstilbud til de vernepliktige. Tjenestereglementet gir overordnede retningslinjer og skal være styrende for den utøvende velferdstjeneste ved avdeling.

Året 2005 har vært viet mye til arbeidet med omorganisering av velferdstjenesten som en del av RSF konseptet. Arbeidet i FOKUS (tidligere ARGUS) med utviklingen av Regionale støttefunksjoner (RSF) har skjedd med høyt tempo, hvor det har vært foretatt en effektivisering slik at bemanningen skal utgjøre maksimalt 10 % av årsverk i FMO. Ytterligere

re effektivisering skal skje innen utgangen av 2007 slik at bemanningen innenfor RSF-området utgjør maksimalt 8 % av årsverk i FMO (1200 årsverk). I lys av dette arbeidet er det viktig at velferdstilbudet til de vernepliktige ikke svekkes. Ombudsmannsnemnda vil årlig få frem en oversikt over konsekvensene av nedbemanningen.

Velferdstjenesten har kommet relativt bra ut når det gjelder antall stillinger i RSF og vil, dersom alle stillinger blir bemannet, nå ha et godt utgangspunkt mht å kunne levere tilfredsstillende tjenester til mannskaper primært og ansatte. Det vises her til føringer etter behandlingen av Dok 5 i 2003/2004 om at "omorganiseringen i Forsvaret ikke må medføre at velferdstilbudet til de vernepliktige svekkes".

FLO/RSF som er organisert i 8 baser skal som leverandør av bla velferdstjenester til DIFene innen sitt ansvarsområde være operativ fra 1 februar 2006. RSF-konseptet er basert på kunde (vernepliktige/ansatte) / leverandør (RSF) forhold, hvor DIF (Driftsenhet i Forsvaret) kjøper visse tjenester av RSF, bl.a. velferdstjenester. Hva gjelder fagmyndighet velferd (FPT/VE) er denne nå organisert i Forsvarets personeltjenester (FPT). FPT/VE har det overordnede faglige ansvaret og styring av velferdstjenesten. Arbeidsgiveransvaret for velferdspersonellet er plassert i FLO/RSF base.

### Voksenopplæringen (VO)

Voksenopplæringen i Forsvaret (VO) skal blant annet være en kompensasjon for tap av utdanning og yrkespraksis som følge av lovbestemt førstegangstjeneste. Nettopp i våre dager hvor færre og færre norske menn avtjener førstegangstjenesten, er det viktig å minne om denne kompensasjonstanken. VO bør derfor opprettholdes på et nivå som fortsatt sikrer at VO-tilbudet oppleves som en virkelig kompensasjon for det året førstegangstjenesten avtjenes. VO må også sees på som et meget viktig bidrag når det gjelder statusheving av verneplikten.

Forsvarsdepartementet har fastsatt følgende formålsparagraf for Voksenopplæringen i Forsvaret (VO):

Voksenopplæringen, som en del av Forsvarets skolesenter, skal være en brobygger mellom tiden før, under og etter tjenesten i Forsvaret. Voksenopplæringen skal gi tilbud om økt sivil kompetanse og innsikt i den enkeltes muligheter for videre utdanning og fremtidig arbeidsliv. Voksenopplæringen skal primært ivareta opplæringstilbud til vernepliktige mannskaper som avtjener førstegangstjeneste, med særlig prioritet til mannskaper med svak utdanningsbakgrunn. Voksenopplæringen skal for øvrig gi tilbud til vervede, lærlinger, kontrakts- og avdelingsbefal, om nødvendig ved tilføring av midler utover den øremerkede bevilgningen. Befal og sivile i Forsvaret og deres familier kan også gis voksenopplæring når det er ledige elevplasser og eventuelle merutgifter dekkes av den enkelte elev.

VO skal heve den sivile kompetansen hos vernepliktige mannskaper, vervede og kontraktsbefal.

Selv om man lett forbinder VO med vektball, eksamener og sertifikater, er det viktig å understreke at VO-tilbudet skal være av betydning for den enkelte. Det er derfor viktig å minne om at VO fortsatt har som et av sine satsningsområder å hjelpe personell med lese- og skrivevansker. Videre at VO gir et meget viktig bidrag til en meningsfull utnyttelse av fritiden.

VO har de senere år hatt et nært samarbeid med sivile arbeidskraftmyndigheter med sikte på å tilpasse kursstilbudene etter arbeidslivets behov, og således redusere antallet soldater som dimitterer til arbeidsledighet.

VOs budsjett-tildeling har fulgt soldatmassen i 2002 til 2004. En nedgang i soldatmassen har medført at økonomiske ressurser til VO er gradvis redusert. I 2002 disponerte VO et budsjett på 122 mill. kroner. I 2003 ble tildelingen 103 mill. kroner og i 2004 95 mill. kroner. For 2005 ble tildelingen 87-88 mill. kroner. Tildelingen for 2006 vil bli ca. 84,5 mill. kroner.

Med stadig lavere budsjetttrammer vil det, etter nemndas mening, være vanskelig å ivareta tilbudet til andre enn vernepliktige mannskaper som avtjener førstegangstjeneste. Det virker som budsjetttrammene ikke er dimensjonert for å gi vervede, kontrakts- og avdelingsbefal et godt opplæringstilbud. Skal også disse gruppene ivaretas, er VO avhengig av tilføring av ytterligere økonomiske ressurser.

I statistikken for 2005 fra Aetat Arbeidsdirektoratet går det frem at hele 18,7 % av soldatene er ledige etter dimisjon (for 2004 var tallet 17,2 %). Tallene for prosentvis ledighet utenom Forsvaret i aldersgruppen 20-24 år er 8 %. Ledigheten totalt er 3,5 %. Dette betyr at ca. hver 6. dimittert ender i arbeidsledighet. Det kan synes som om de reduserte økonomiske ressursene til VO de siste årene kan være en av mange medvirkende årsaker til den negative utviklingen. Nemnda ber om at disse problemstillingene blir analysert.

Ved at antallet som gjennomfører førstegangstjenesten de siste 10 årene er halvert og antallet avdelinger som utdanner vernepliktige er redusert, var det naturlig å ha en gjennomgang av VO sin fremtidige organisering, oppgaver og bemanning. Denne prosessen er fullført i 2005.

VO er fra 1. januar 2006 en del av Forsvarets skolesenter (FSS). Forsvarets studiesenter (FS) er blitt en del av VO. Etter dette har VO 41 stillinger, en reduksjon fra 65. I tillegg kommer 4 stillinger ved FSS. VO er dermed en organisatorisk enhet under FSS både med hensyn til arbeidsgiver- og budsjettansvar, kommando-, fag og instruksjonsmyndighet.

Nemnda vil anbefale at VOs budsjett opprettholdes på et nivå som sikrer at undervisningstilbudene

oppleves som en reell kompensasjon for det studie- og opplæringstap militærtjenesten medfører. På denne måten mente nemnda i Dok. 5 for 2004-05 at budsjettmidlene burde disponeres og fordeles som øremerkede midler fra sentralt hold, slik at samordnede undervisningstilbud blir sikret nødvendig økonomisk oppfølging. Det er forutsatt fra FD at disse øremerkede midlene skal være sporbare i FSS. Andre midler til drift av VO (husleie, kontor- og undervisningslokaler, telefon, fax, PC osv) dekkes etter gjeldende praksis av den DIF eller RSF som VO-organisasjonen er samlokalisert til.

Omstillingen i Forsvaret har medført at de lokale VO-kontor også er blitt utnyttet for etterutdanning og opplæring blant det tilsatte personell, bl.a. i forbindelse med overføring til ny stilling.

Nemnda vil anta at den videre restrukturering av Forsvaret kan medføre behov for å anvende VOs personellmessige ressurser til ytterligere opplæringstiltak blant det tilsatte personell. Nemnda vil derfor advare mot organisasjonsmessige endringer som kan redusere mulighetene for slik fleksibel anvendelse av VO-ressursene. Nemnda ser dette som en konstruktiv arbeidsoppgave.

I betraktning av den betydelige kapasitet og innsikt i pedagogiske systemer som finnes i VO-systemet, synes det etter nemndas mening å være aktuelt å utvide muligheten for større anvendelse av Forsvarets VO-tjeneste i Forsvarets ordinære skolevirksomhet som befalsskoler, fagskoler etc., i den utstrekning det ikke går utover soldatenes interesser.

Nemnda ber om at tjenesten blir lagt til rette slik at soldatene kan delta i eksamener.

VO-tilbudet får en meget god presentasjon når de vernepliktige møter til rekruttskole. Her går man også gjennom en karriereplan for tjenestetiden. Utfordringen er imidlertid å få gitt informasjonen på et tidligere tidspunkt, slik at personellet kan planlegge hva man vil gjøre mens man er inne til tjeneste, før man møter. VO har derfor inngått et tett samarbeid med Vernepliktsverket (VPV) og Forsvarets mediasenter (FMS) om informasjon på sesjoner og utdanningsmesser. Dette som en følge av Ombudsmannnemndas tidligere anbefaling. VO arbeider også med en ny IKT-strategi hvor internett og intranett blir en viktig del av informasjonsstrategien.

VO markerte sitt 50-årsjubileum i 2005. Samtidig ble VOs fremtidige organisasjonsmessige plassering fastlagt.

### **Internasjonale operasjoner - senskader**

Dette temaet har hatt høy prioritet i nemndas arbeid og har vært omtalt i Dok. nr. 5 for 2000, 2001, 2002, 2003 og 2004.

Nemnda registrerer at denne saken er medtatt i St. prp. nr. 1 (Budsjettproposisjonen fra Forsvarsdepartementet, 2006).

Her fremkommer følgende:

”Ved Nasjonal militærmedisinsk poliklinikk blir det gjennomført et prøveprosjekt med psykiatrisk/psykosomatisk oppfølging av personell som har fått psykiske belastningsskader etter internasjonale operasjoner. Rapport fra prosjektet vil foreligge i januar 2006.

I 2004 besluttet Forsvaret å etablere Nasjonal militærmedisinsk poliklinikk (NMP) for skadet personell, veteraner og pårørende med tilbud om langtidsoppfølging innenfor helse-, forsikrings- og trygdespørsmål. Poliklinikken skal være det sentrale kontaktpunktet for personell som har fått helseproblemer etter tjeneste i Forsvaret, og tilbudet om helseoppfølging skal være åpent for personellet uavhengig av hvor lenge etter avsluttet tjeneste problemene oppstår. Poliklinikken samarbeider med sivile helseinstitusjoner ved oppfølgingen av personellet. Tilbudet ved NMP skal videreutvikles, og kapasiteten ved klinikken må tilpasses etterspørselen etter hvert som tilbudet blir kjent og etterspurt. Det skal legges vekt på systematikk i oppfølgingen av personellet med mulighet til å etterprøve effekten av behandlingen.

I januar 2005 trådte forskrift om erstatning for psykiske belastningsskader som følge av deltakelse i internasjonale operasjoner mv., i kraft. Forskriften danner grunnlag for å yte økonomisk hjelp til personell som får psykiske belastningsskader som følge av tjenestegjøring i operasjoner i utlandet. Regjeringen vil øke den samlede rammen fra 10 til 20 mill. kroner i 2006 for å dekke evt. erstatningsbeløp som innvilges på grunnlag av denne forskriften.”

Ombudsmannen deltok sammen med brigader Dag Hjelle på en samling på Bæreia 10. mars 2005. Arrangør var Nettverksgruppa for pårørende til Nato- og FN-veteranene.

Brigader Hjelle har også møtt nemnda i møte 10. mai og orientert om arbeidet rundt dette temaet. Ombudsmannen har i skriv av 7. juli 2005 orientert Nettverksgruppa om utviklingen i saken, bl.a. om et møte som ble avholdt hos Vernepliktsverket (VPV), Hamar, 6. juni 2005.

Fra skrivet siteres bl.a.:

”Ombudsmannnemnda inviterte brigader Dag Hjelle til sitt nemndsmøte 10. mai i år. I møtet ble nemnda oppdatert om bl.a. elektronisk helsejournal, Forsvarets helseregister, ekspertgruppe i seleksjonsmedisin, nasjonal militærmedisinsk poliklinikk samt ny organisasjon for Forsvarets Sanitet. I grove trekk inneholdt Hjelles innledning de samme opplysningene som han ga i sitt foredrag på Bæreia 10. mars i år.

Til orientering legger jeg ved en kopi av brev av 23.02.05 fra Forsvarets Sanitet til Ombudsmannen i anledning vårt arbeid med ombudsmannnemndas årsberetning (Dok. nr. 5 2004) til Stortinget. I Dok. nr. 5 er temaet senskader - Internasjonale operasjoner - omtalt på side 6 og side 13, 14 og 15. Dok. nr. 5 følger vedlagt. For ombudsmannnemnda er dette temaet en prioritert oppgave.

Den 6. juni i år ble det avholdt et møte i Vernepliktsverkets kontorer, Hamar. Hensikten med møtet var å få en oversikt over arbeidet med registrering/ajourføring av rullebladene for NATO- og FN-veteranene. I massemedia har jeg den senere tid registrert at

både den politiske ledelsen i Forsvarsdepartementet og i Forsvaret bekrefter at oversikten ikke har vært tilfredsstillende, men at det nå blir satset for å komme å jour.

Under møtet i Vernepliktsverket deltok stabssjef, oberst Nils Hanheide, og oberstløytnant Olav Mathisen. Sistnevnte har ansvaret for arbeidet med ajourføring av rullebladene. Det ble her innledningsvis opplyst at det ikke eksisterer noe styre for prosjektet. I et historisk tilbakeblikk ble det opplyst at det hadde vært FOD (Forsvarets personell - operasjon og drift i Forsvarsstaben) som hadde hatt ansvaret for registreringsarbeidet. Her ble det kutt i bevilgningene i 2003. Det er nå vedtatt at arbeidet skal fullføres i 2005 – 2006 og at midler blir stilt til disposisjon. Ob Hanheide og oblt Mathisen har ansvar/fullmakt til å engasjere personell for å utføre registreringsarbeidet.

I det historiske tilbakeblikket ble det videre opplyst at det i 2000 – 2001 ble avholdt møte med FN-veteranene og at en der gikk inn for å registrere/ajourføre fra og med 1978-kontingentene. I en periode ble det med midler fra Jegerkorpset arbeidet med registrering (2 personer fra Harstad og 2 fra Hamar). Dette arbeidet pågikk så lenge det ble bevilget penger, og her ble kontingenten til 1998/99 påbegynt registrert. Vernepliktsverket har fra FN-veteranene mottatt lister over mannskaper som har fått deltakermedaljen, noe som har vært til god hjelp i registreringsarbeidet.

Jeg deler Vernepliktsverkets inntrykk av at registreringsarbeidet er langt mer komplekst enn antatt. Oppgaven er arbeidskrevende, ikke minst fordi dokumentene som skal være med å danne grunnlaget, tidligere har vært spredt. Nå er de imidlertid samlet på Hamar, noe som vil gjøre arbeidet lettere.

Til bruk i arbeidet har oppsettings- og bemaningslistene stått sentralt. Her er det varierende kvalitet på ajourholdet, noe som svekker arbeidet. Nå blir det imidlertid opplyst at listene er ferdig ført og kontrollert. Listene fra tiden før 1978 er ikke kontrollert, da arbeidet har vært konsentrert om det som har skjedd etter UNIFIL. Det ble opplyst at kontrollarbeidet for kontingenten for Unoson I, II og III i 1992 – 94 hadde medført en tilgang på 80 personer til de som var registrert fra tidligere. Her er det bare registrert personell med tjenestebevis.

Under møtet ble det videre bekreftet at ikke alle ”nesten-uhell” var registrert. Særlig gjelder dette når episodene ikke hadde medført personskader. Rutinene er nå strengere.

Det er min oppfatning at arbeidet med registrering og ajourføring av rulleblad nå er i god gjenge. Jeg er imidlertid opptatt av at en finner frem til rutiner som gjør at arbeidet kan kvalitetssikres slik at en er sikker på at alle som har deltatt har fått dette påført sine rulleblad.

Temaet kvalitetssikring vil jeg ta opp med Vernepliktsverket og senere i ombudsmannnemnda.”

VPV har i skriv av 17. august gitt følgende orientering til nemnda om registrering/ajourføring av rulleblad:

”1 Bakgrunn

Vernepliktsverket (VPV) viser til Ombudsmannen for Forsvaret sitt skriv av 7 jul 05, der det anmodes om at vi informerer om hvilke tiltak som vil bli iverksatt for å kvalitetssikre arbeidet med rullebladene.



## 2 Drøfting

VPV er rulleførende enhet for alt vernepliktig personell og har derfor et ansvar for å sikre at registreringer som foregår i forbindelse med tjenestegjøring ved avdelingene er korrekt ved tilbakelevering av rulledata. VPV kan bekrefte at vi fortsetter med å kontrollere at tjenestegjøring er ført i det elektroniske rullebladet for den enkelte i forbindelse med internasjonal tjeneste.

Historisk etterkontroll pågår, og er planlagt ferdig i løpet av 2006. Den historiske etterkontrollen/ajourføringen av elektroniske rulleblad er nødvendig pga overgangen fra manuell til elektronisk rulleføring i 1992. Årsaken til dagens problemer var i hovedsak for dårlig kvalitet på grunnlagsdata i oppstartfasen, samt for dårlig kompetanse innen elektronisk rulleføring hos personellet ute ved avdelingene.

Historisk registrering/ajourføring av elektroniske rulleblad foregår på bakgrunn av papirregistre. Denne kontrollen er en normal del av VPV sin oppgave som rulleførende enhet og kompetansen for denne type arbeid finnes derfor ved VPV, og i hovedsak kun her. Vi samarbeider godt med aktuelle organisasjoner så som FN-veteranenes landsforbund. Arbeidet skal være ferdig innen utgangen av 2006. Etter denne tid skal historiske registreringer av internasjonal tjeneste tilbake til 1978 kontingenten i UNIFIL ligge inne i elektronisk format. Eldre dokumenter er å finne i Riksarkivet, Forsvarets avdeling.

Alle rulleblad foreligger nå kun i elektronisk form. Det vil derfor ikke være hensiktsmessig eller praktisk gjennomførbart å sende ut rulleblad til den enkelte for kvalitetssikring. Alt stadig tjenestegjørende personell er for øvrig pålagt å kontrollere sitt elektroniske rulleblad årlig, og det er tjenestegjørende avdelings ansvar å følge opp at dette blir gjort. VPV arbeider med rutiner for å kontrollere at dette blir fulgt opp tilfredsstillende.

For å sikre gode nok elektroniske rulleblad også i fremtiden har vi nå tilskrevet FST/PØS og anmodet om at det blir gitt bedre retningslinjer for føring av tjenestegjøring i forkant av de enkelte utenlandsmisjoner. Som rulleførende enhet har vi også bedt om at VPV blir tatt aktivt med som part i forbindelse med etablering av grunnlagsdata for enhetene. VPV har allerede en tid jobbet med opplæring av personell ute ved tjenestegjørende enheter, vi deltar med instruktører på personellkurs og vil gjennom hele tjenestegjøringen gjøre vårt for å følge opp rapportering av tjenesten.

VPV har også startet et arbeid med å lage samarbeidsavtaler med de enkelte styrkeproducentene. Som eksempel kan nevnes at GIH skal markere avslutningen av tjenesten med en seremoni der VPV formelt skal ta over personellet fra avdelingssjefen. For oss betyr dette en mulighet for å kontrollere at tjenestegjøring blir ført korrekt før soldaten dimitterer og avdelingssjefen starter i ny stilling.

## 3 Konklusjon

VPV har også egeninteresse i å få rulledata oppdatert. Alle våre oppgaver som rulleførende enhet baserer seg på at grunnlagsdata er korrekte. For å sikre oss at dataene er konsistente gjennomfører VPV historisk kontroll/ajourføring av rulleblad i forbindelse med tjenestegjøring i internasjonal tjeneste, et arbeid som skal være sluttført innen utgangen av 2006. I tillegg har vi etablert samarbeid med styrkeprodusenter for å

sikre oss at data som tilbakeføres VPV etter fullført tjeneste er korrekt.

Å sende ut rulleblad til den enkelte for å kvalitets-sikre innholdet etter hvert som vi oppdaterer, vil ikke være praktisk mulig.”

Nemnda er tilfreds med informasjonen fra VPV. Nemnda vil i møte med VPV i 2006 anmode om å få en orientering om utviklingen i dette arbeidet.

Ombudsmannen har anmodet FSAN om å bli orientert om utviklingen i arbeidet med psykiatriske problemer i Forsvaret relatert til deltagelse i internasjonale operasjoner og viser her til sjef FSANs faglige meddelelse, datert 12. januar 2006:

”Sjef FSANs faglige meddelelse nr. 2. Psykiatriske problemer i Forsvaret relatert til deltagelse i internasjonale operasjoner

### 1 Bakgrunn

Sjef FSAN er FSJs nærmeste sanitetsfaglige rådgiver og skal iht. sin instruks holde FSJ oppdatert innen fagområdet. Dette vil jeg gjøre med faglige meddelelser samt *Sjef FSANs måldokument* som også angir status innen strategiske satsningsområder.

Denne faglige meddelelsen vil fokusere på:

#### – *Psykiske lidelser etter endt tjeneste i internasjonale operasjoner*

Meddelelsen tar ikke for seg hele spekteret av psykiske lidelser eller symptomkomplekser med sannsynlige psykiske komponenter (”Gulfkrig-syndromet”), men fokuserer primært på mer eller mindre kroniske tilstander som kan influere negativt på stridsevne, arbeidsfunksjon, sosiale forhold mv. Posttraumatisk stressyndrom (PTSD) og ”Gulfkrig-syndromet” er psykiske tilstander som har vært viet spesiell oppmerksomhet fordi de er og har vært relatert til kampfhandling.

Denne faglige meddelelsen er revidert og utarbeidet i samarbeid med JG Reichelt, sjef for Kontor for psykiatri og stressmestring og overlege John Ivar Brevik sjef Seksjon for Militærmedisinsk epidemiologi / Forsvarets helseregister.

## 2 Drøfting

(Referanser, utfyllende kommentarer og diskusjon, se vedlegg).

### 2.1 Posttraumatisk stressyndrom

Posttraumatisk stressyndrom (PTSD) er et sett av psykiske symptomer som en konsekvens av et definert fysisk / psykisk traume. PTSD er karakterisert ved depresjon, søvnproblemer, anspenhet, skvettenhet ved plutselige lyder eller brå bevegelser, tendens til å isolere seg, drømmer med mareritt om hendelser, følelsesmessig ubalanse, irritasjon, dårlig samvittighet, selvbekreidelse og skyldfølelse.

Forekomsten (insidensen) av PTSD i den sivile voksne befolkningen i USA er 3-4 %. Overlege Brevik fant en forekomst av PTSD på ca. 3% blant folk i Ullensaker kommune som *ikke* hadde vært utsatt for noe negativt i forbindelse med bygging av Gardermoen i perioden 1995-2001.

En studie av amerikanske Vietnam-veteraner har vist en hyppighet (prevalens) på 15 % med PTSD mange år etter hjemkomst.

*I US Marines Corps er hyppigheten av PTSD mellom 40-50 % i gruppen som har tjenestegjort i 3 perioder i Irak (personlig meddelelse til sjef FSAN). Kun ca. 1/3 av disse søkte hjelp fordi de var redd for stigmatisering og frykt for videre karriere.*

Også FSAN ved Kontor for psykiatri har gjennomført flere studier (ref. vedlegg). I underkant av 10 % av de som var eksponert for traumatisk stress i utenlandstjeneste hadde PTSD, mens 15 % av de som ble repatriert hadde dette. Mange repatrierte var også utsatt for traumatisk stress.

I Helse- og miljøundersøkelsen 2003 i regi av Forsvarets helseregister rapporterte 5,2 % symptomer som kvalifiserte til diagnosen PTSD, dette er nesten samme andel som er sett hos de som har deltatt i internasjonale operasjoner uten rapporterte tilfeller av traumatisk stress.

De fleste av eksisterende tall er basert på spørreskjemaundersøkelser. Professor dr. med Lars Weiseth antar at en klinisk undersøkelse vil redusere andelen med reell PTSD med ca 50 %.

90 veteraner går nå til søksmål mot Forsvaret pga. PTSD. Dette kan være tegn på en ikke ubetydelig underreportering tatt i betraktning at 65 000 har tjenestegjort internasjonalt.

Stress og traumatiske opplevelser kan i tillegg til PTSD medføre sykelighet med generell angstlidelse, selvmordstanker og lignende.

## 2.2 Gulfkrig-syndromet

"Gulfkrig-syndromet" er karakterisert ved et sett av symptomer som ikke er relatert til en spesiell traumatisk opplevelse. Betegnelsen er skapt av media og ikke etablert som medisinsk diagnose. "Gulfkrig-syndromet" ble først beskrevet blant amerikanske Gulfkrig-veteraner i 1992. Syndromet bestod av hodepine, tretthet, søvnforstyrrelser, nedsatt korttidsminne, muskel- og leddmerter, utslett, diaré og vekslende feber. Syndromet har vært tilskrevet ulike årsaker fra psykiske belastninger til miljøgifter. I Forsvarets miljøundersøkelse 2004 var syndromet sterkt assosiert med psykiske plager. Ca. 60 % med psykiske plager hadde syndromet. Refererte amerikanske, britiske og danske studier på Gulfkrig-syndromet" har vist en insidens på ca. 20 %. Forsvaret gjennomførte en undersøkelse – Helseforhold blant deltakere i fredsoperasjoner 1990-2001 - pga. påstått overhyppighet av blodkreft som en konsekvens av eksponering for utarmet uran på Balkan. Resultater ble presentert under en pressekonferanse i Oslo Militære Samfunn 2. mai 2002. Ca. 11 % av de som hadde tjenestegjort i internasjonale operasjoner siden 1990 hadde "Gulfkrig-syndromet". Dette er signifikant hyppigere enn i kontrollgruppen (6,7 %), svært nær hyppigheten i en tilsvarende dansk gruppe.

I miljøundersøkelsen 2004 utarbeidet av Forsvarets helseregister finner vi høyest hyppighet av "Gulfkrig-syndromet" i Hærens Jegerkommando; ca. 20 %. Det er verdt å merke seg at Forsvarets helseregister viser at rapporterte symptomer forenlig med "Gulfkrig-syndromet" er stigende i Forsvaret. I 2004 hadde 13,3 % symptomer forenlig med syndromet. Dette er høyere enn det som rapporteres fra personell som har

tjenestegjort i intops. Dette vil bli kommentert i neste faglige meddelelse som omhandler omstilling i Forsvaret og helsesvikt.

## 3 Konklusjon

- Tidligere studier publisert av FSAN viser at 70-90 % av veteraner angir positive effekter som økt selvtillit og stresstoleranse etter tjeneste i internasjonale operasjoner. Også en betydelig andel som har vært utsatt for traumatisk stress har positive erfaringer, men subjektiv helsetilstand forverres med økende antall symptomer.
- Alvorlige psykiske lidelser - som generell angst, depresjon, PTSD er ikke sjelden forbundet med alkoholmisbruk og kan være forbundet med selvmordstanker og sosiale problemer. Derved rammer dette også familie, nettverk og samfunnet forøvrig.
- "Gulf-syndromet" og PTSD forekommer også i kontrollgrupper. Andelen med "Gulf-syndrom" er betydelig høyere hos de som har tjenestegjort internasjonalt og ansatte i FMO generelt. Andelen blant de siste synes å være stigende, noe som muligens kan relateres til en langvarig omstilling der ca. 50 % angir at de føler seg negativt berørt.
- Den relativt lave, men ikke ubetydelige, forekomsten av psykiske lidelser hos norske soldater sammenlignet med amerikansk personell kan bli forklart med at norsk personell ikke har deltatt i høyintensitetsstrid, men vesentlig har vært involvert i fredsbevarende operasjoner med færre deployeringer, større visshet om oppdragets varighet mv.
- Norske politikere og forsvarsledelsen har senere år i større grad ønsket å bidra med rene kampavdelinger til bruk i "skarpe" operasjoner enn tidligere. Nedskjæringer betyr dertil flere oppdrag og gjenbruk av personell hvilket betyr større belastninger for personellet og deres familier. FSAN er bekymret for at en konsekvens av dette blir at insidensen av psykiske problemer vil stige mot de tall som amerikanerne har erfart og publisert.
- FSAN er av den oppfatning at for å hindre en slik utvikling må for eksempel Hæren ha minst 5 bataljoner for å sikre restitusjon mellom oppdragene og ivareta personellens familiære og sosiale nettverk.
- Sosiale problemer med stigende skilsmissehyppighet blant amerikansk personell, ikke minst for offiserer og deres familier, synes å være en følge av økende belastning og langvarig separasjon. Sjef FSANs faglig meddelelse nr 1 (2005-12-06) hadde denne problematikken som tema, og viste til en tilsvarende utvikling i Norge. Dårlig sosialt nettverk, separasjon og skilsmisse er betydelige risikofaktorer for selvmord.
- Solide medisinske forberedelser, styrket diagnostikk og oppfølging og et støtteapparat for tjenestegjørende og deres familier før, under og etter deployering bør styrkes i fremtiden.

Forsvarets helseregister kan, dersom det gis prioritet til å fungere etter intensjonen, være et sterkt epidemiologisk redskap som er nødvendig for å registrere fysiske og psykiske problemområder, og sette inn nødvendige tiltak tidlig.

#### 4 Vedlegg

##### 4.1 Posttraumatisk stressyndrom

Noen av resultatene er tidligere publisert i New Eng J Med (351, July 2004).

Materialet bestod av enheter fra US Marines Corps og infanteri. Utvalgene utgjorde 2530 som hadde tjenestegjort i Irak og 3671 i Afghanistan. Undersøkelsen ble gjennomført 3-4 mnd. etter endt tjeneste. Soldatene ble kartlagt mht. (1) betydelig depresjon, (2) generell angstlidelse og (3) posttraumatisk stressyndrom (PTSD). PTSD utvikles for de fleste innen 3 mnd. etter en traumatisk opplevelse.

Hovedfunn var:

- Kamphandlinger var signifikant høyere hos personell deployert i Irak sammenlignet med Afghanistan. 11,6 % av soldater i Irak hadde blitt såret sammenlignet med 4,6 % i Afghanistan.
- 15,6-17,1 % innfridde kriteriene for generell angstlidelse, betydelig depresjon eller PTSD i Irak, 11,2 % i Afghanistan.
- Hyppigheten av PTSD var signifikant assosiert med fysiske skader. PTSD forekom mer enn 3 ganger hyppigere hos soldater skadet sammenlignet med de som ikke var påført fysisk skade i Irak.
- Kun 20-40 % av personell rammet av alvorlige psykiske stridsreaksjoner søkte profesjonell medisinsk hjelp bl.a. av frykt for å bli stigmatisert, redd for karriereutviklingen.

Et studium på US veteraner fra Vietnam har vist en hyppighet (prevalens) på 15 % med PTSD årevis etter hjemkomst.

*I en personlig meddelelse ble sjef FSN fortalt av sjefslegen for US Marines Corps at hyppigheten av PTSD var mellom 40-50% i gruppen som hadde tjenestegjort i 3 perioder i Irak.*

Insidensen av PTSD i den sivile voksne US populasjon er 3-4 %.

FSN har tidligere publisert noen data vedgående psykiske plager etter tjeneste i internasjonale operasjoner.

- Et materiale på 380 personer som hadde tjenestegjort i militære FN/NATO-operasjoner ble fulgt fra august 1995-juni 2000. 287 var henvist til oppfølging pga. traumatisk stress, 93 pga. repatriering. 8 % av de eksponert for traumatisk stress hadde PTSD, mens 15 % av de repatrierte hadde PTSD.
- 14 % av de eksponert for traumatisk stress hadde generelle psykiske problemer, 5 % hadde selvmordstanker. Tallene for de repatrierte var henholdsvis 31 % og 16 %.

Tallene er sammenlignbare med funn fra UNIFIL-studien fra 1993.

##### 4.2 "Gulfkrigsyndromet"

"Gulfkrigen-syndromet", som også i medisinsk litteratur benevnes som "ill-defined conditions", omtales nærmere i Miljørapporten 2004 utarbeidet på grunnlag av data fra Forsvarets helseregister.

"Gulfkrig-syndromet" ble først beskrevet blant amerikanske Gulfkrigveteraner i 1992. Syndromet bestod av hodepine, tretthet, søvnforstyrrelser, nedsatt korttidsminne, muskel- og leddsmarter, utslett, diaré og intermitterende feber. I en studie blant 60 000 amerikanske soldater var ca. 20 % plaget med tretthet, hodepine og hudsymptomer.

I ugeskrift for Læger nov 1999 (vol 46, no 5) presenteres *Den danske Gulfkrig studien*. 686 soldater er spurt om de har symptomer 6 år etter terminering og sammenlignet med kontroller. Her er noen hovedfunn:

- Ca 20 % av de danske soldatene hadde symptomer forenlig med "Gulfkrig-syndromet" (clustering av 3-5 symptomer) sammenlignet med 6,2 % av kontrollene.
- Syndromet forekom omtrent like hyppig som i den amerikanske studien tross for at den danske kontingenten var i området etter krigen.
- Opptreden av symptomer var assosiert med en rekke risikofaktorer; alle former for psykisk stress (trussel, voldsopplevelser mv), bading i og drikking av vann kontaminert med kjemikalier, eksponering for insekticider og forbrenning av avfallsstoffer.
- Eksponering for DU var ikke statistisk signifikant (OR 2,3; 0,95-5,7)

Kontor for helse- og miljø har fulgt alle norske som deltok i Gulfen frem til 1996; ingen har muntlig rapportert at de har vært syke.

##### 4.2.1 Helseundersøkelsen 2000-2002

(2002-05-03) Resultater fra spørreundersøkelsen og data fra Rikstrygdeverket ble presentert under en pressekonferanse i Oslo Mil Samfunn 2 mai 02. Undersøkelsen ble iverksatt som en følge av mistanke om økt hyppighet av blodkreft blant deltakere i internasjonale operasjoner på Balkan. Utarmet uran ble mistenkt som utløsende årsak.

##### Materiale

16919 fikk tilsendt spørreskjema. Svarprosenten var 77 %. 40 % av ca 17 000 ble trukket ut som kontroller med en svarprosent i underkant av 50. I registerundersøkelsen er kontrollgruppen det dobbelte av deltakergruppen.

## Spørreundersøkelsen

**Tabellen** viser noen av de hyppigste rapporterte symptomer i den norske helseundersøkelsen sammenlignet med 2 amerikanske serier med Gulfkrig veteraner.

Mal complaint	Comprehensive Clinical Eval Prog (CCEP) Gulf War Registry		Norske helseundersøkelsen 2002		VA Gulf WAR Health Registry	
	Male (41737)	Female (4888)	Deltakere (16919)	Kontr (6760)	Male (47335)	Female (5483)
Joint pain .....	14.9	13.2	25.9	24.7	17.0	15.0
Muscle pain .....	8.4	8.6				
Tretthet .....	12.7	13.8	28.0	25.0	20.0	23.0
Søvnforstyrrelser .....	11.3	11.2	15.0	12.5	6.0	6.0
Hodepine .....	9.5	11.8			17.0	23.0
Utslett .....	6.7	5.4	10.5	6.5	18.0	18.2
Diarré	3.9	3.1	10.2	5.7	5.0	4.0
Konsentrasjonsvansker	9.5	9.9	17.0	13.0		
Nummenhet mv ekstr.			12.2	8.5		
Memory loss	11.3	11.0				

*Mil Med 2002, 167: 121-28. CCEP Gulf War Registry* studien inkluderer de som har hatt stridsrelaterte oppgaver. Kvinner har overveiende hatt støttefunksjoner i operasjonsområdet. Data i tabell ble innhentet ved undersøkelse hos allmennlege. De med symptomer ble henvist til videre utredning. Data er innhentet i perioden 1994-96; dvs 3-6 år etter krigen i 1991. Rapporterte plager synes å være noe mindre sammenlignet med data fra under og de første 3 mnd etter krigen. Andre studier har vist en motsatt trend. Golfkrig-veteraner uten noen symptomer rapporterte sin *helsestatus som "excellent to good" hos 93.3 % av mennene og 84.1 % av kvinnene*. Tilsvarende tall for de 24.9 % med ett symptom eller mer var 66.1 % og 53.2 %. I de amerikanske undersøkelsene er det ingen kontrollgruppe, men de fleste angir at plagene debuterte under eller like etter krigen. Dette passer ikke overens med verken den danske eller norske undersøkelsen.

- I den norske undersøkelsen karakteriserte 95.5 % av deltakerne sin helsetilstand som god/meget god/særdeles god, mens tallet for kontrollene var 96.2 %.

I den norske helseundersøkelsen representerer 25.9 og 24.7 ledd- og muskelsmerter. Likevel er nok tallene signifikant høyere enn i CCEP-undersøkelsen.

Spørreundersøkelsen viste en overvekt av "ill-defined conditions" hvor "Gulfkrig-syndromet" hører inn under.

- 18,4 % av deltakerne mot ca. 13 % av kontrollene hadde "Gulfkrig-syndromet"
- Signifikant flere oppga at de led av definerte sykdommer som psykiske plager, høyt blodtrykk, muskel-skjelett lidelser, men *ikke kreft*.

- Deltakerne var mer fysisk aktive og anga de i større grad forsøkte å påvirke vanskelige situasjoner.
- Deltakerne trivdes generelt like godt som kontrollene og hadde bedre selvoppfatning.

Til tross for en økt egenrapportering av definerte sykdommer og et sett uspesifikke plager er ikke trivsel dårligere enn bl kontrollene. Dette sammen med mindre uførhet og sykepenge- perioder tyder på at de har tilegnet seg mestringsstrategier; f eks økt fysisk aktivitet, mer aktive til å løse problemer.

Kommentar SJ SAN: Et annet funn var oftere opplevd skilsmisse/separasjon, svakere sosialt nettverk, lavere inntekt, større problemer på arbeidsmarkedet blant deltakere. Dette er det ikke statistisk kontrollert for i studien. Hva er høna, og hva er egget? Er dette problemer som førte til at de reiste ut og til overvekt av uspesifikke plager? Er ikke belastninger med for lite hvile slik man opplever under internasjonale operasjoner mv årsak til f eks "Gulfkrig-syndromet", men problemer de hadde før de dro ut. I UNIFIL-studien anga ca. 70 % økt selvtillit og stress-toleranse. Dette sammen med økt mestring med økt selvbilde som spørreundersøkelsen viser tyder på at deltagelse i in-tops er positivt for et overveiende flertall.

#### 4.2.2 Traumeeksponert og repatriert personell fra militære FN/NATO-operasjoner

I spørreundersøkelsen inngår i alt 380 personer som har blitt fulgt systematisk (fysisk, tlf.) opp fra aug 1995 – juni 2000. 287 personer var henvist til oppfølging pga eksponering for traumatisk stress og 93 for repatriering.

**Tabellen** viser noen av de viktigste funnene.

	Traumatisk stress (287)	Repatrierte (93)
Post-traumatisk stresssyndrom	8 %	15 %
Generelle psykiske problemer	14 %	31 %
Selv mordstanker	5 %	16 %

Svarprosenten i repatrieringsgruppen var 54 %.

Det ref. til UNIFIL-studien fra 1993 og en tidligere lignende studie fra 1982. I UNIFIL-studien hadde 26 % av de repatrierte vært vitne til overgrep mot sivile, 24 % til død og krigshandlinger, 34 % hadde vært redd for å bli skadet/miste livet. Blant de repatrierte fant man PTSD hos 16 %, og selvmordstanker hos 19 %.

70-90 % har positive erfaringer fra tjenesten, også de som har blitt eksponert for traumatisk stress og de repatrierte. De fleste var fornøyd med oppfølgingen.

#### 4.3 Lessons learned etter PTSD i UK

2000 ex Service personnel saksøkte UK MoD for PTSD etter militæroperasjoner i perioden 1969 til 1996.

Saken ble vunnet av MoD på alle viktige punkter:

- 1) "*Combat Immunity*". Personellets sikkerhet i en arbeidssituasjon og interesser var underordnet militære mål under operasjonen. Dett kalles "combat immunity".
- 2) *Pre-recruitment screening*. Veteranene mente at MoD hadde en plikt til å screene de som var disponert for PTSD. Dommen slo fast at MoD ikke hadde en slik plikt fordi det ikke forelå vitenskapelig bevis for at slik pre-screening forhindret PTSD etter strid.
- 3) "*Fear briefing*". Veteranene mente MoD hadde forsømt sin plikt til å briefe personellet om frykt. Dommeren ment at det ikke fantes bevis for at slik brief ville ha noen produktiv effekt, og overløt til den militære sjef om personellet skulle briefes eller ikke.
- 4) *Forward Psychiatry*. Veteranene mente at MoD hadde vært forsømmende idet de hadde sviktet å sørge for Forward Psychiatric Teams som implementerte PIE-principles (Proximity, Immediacy, Expectation). Dommeren fant at MoD ikke hadde vært forsømmende fordi det ikke forelå tilstrekkelig vitenskapelig bevis for at behandling av BSR casualties etter PIE-prinsippene hverken forhindret eller reduserte PTSD.
- 5) *Culture*. Veteranene mente Forsvaret var intolerant for psykiatriske problemer, og at denne kulturelle holdningen forebyggelse, påvisning og behandling negativt. Dommeren mente at rimelige tiltak mht. å henvende seg til stigma forbundet med psykiatriske problemer, men kunne vært gjort mer og raskere.
- 6) *Detection*. Veteranene hevdet at MOD hadde vært forsømmende mht. å gjennomføre et skikkelig treningssystem for operative sjef i påvisning av psykiatriske tilstander. Dommeren sa seg enig i at medisinske og operative offiserer ikke hadde fått tilstrekkelig opplæring og trening.
- 7) *Treatment*. Dommeren fant at passende og tilstrekkelig spekter av behandling var tilbudt alle tjenestemenn.

UK tjenestemenn får erstatning ved PTSD, men denne saken var reist fordi de fant erstatning for li-

ten. Det kan nevnes at Regjeringen i Norge nylig (mai 04) har foreslått å gi en erstatning tilsvarende opp til 10 G."

Nemnda har registrert at Forsvaret i 1. kvartal 2006 vil opprette en egen veteranadministrasjon for å følge opp personell som trenger hjelp etter å ha deltatt i skarpe operasjoner utenlands.

Veteranadministrasjonen skal plasseres i Forsvarsstaben og være oppdatert innenfor en rekke temaer og gi oppfølging på områder som juss, sosiale og medisinske saker. Forsvaret skal også opprette et eget nettsted der relevante opplysninger for veteranene blir samlet.

Undersøkelser viser at rundt 6 % av alle FN-soldatene trenger hjelp etter endt tjeneste.

Nemnda mener at veteranadministrasjonen i tillegg til etablering av en nasjonal militærmedisinsk poliklinikk sammen med psykiatrisk/psykosomatisk oppfølging av personell, vil gi verdifulle bidrag til arbeidet med senskadeproblemer.

Nemnda vil likevel peke på at det fortsatt er en mangel på sanitetsressurser og mangel på medisinsk personell med tilstrekkelig kompetanse ved internasjonale operasjoner. Dette har klart negative følger for Forsvarets medisinske kvalitet og kapabilitet.

Nemnda vil sterkt anmode om at de forannevnte problemområder blir gitt en grundig vurdering, og at konklusjonene resulterer i nødvendig tilgang på ressurser.

#### Helseforhold – legetjenesten i Forsvaret

Nemnda har tradisjonelt vært opptatt av personellets helseforhold og at legetjenesten i Forsvaret fungerer tilfredsstillende og tilfører legene viktig medisinsk kompetanse. Spesielt har nemnda viet oppmerksomhet mot Forsvarets evne til skadeforebyggelse og betryggende medisinsk seleksjon ved uttak av personell til krevende tjenesteoppdrag.

Nemnda har merket seg at problemer med tilgang på leger ved en del avdelinger er løst, eller står foran en løsning. Nemnda er opptatt av at soldatene skal få et tilfredsstillende legetilbud under tjenesten.

Nemnda mener at tilgang på egne leger i avdelingene gir den raskeste behandlingen, og dermed også den mest effektive tjenesten.

Dersom personellet skulle måtte bestille legetime gjennom kommunehelsetjenesten, ville dette lett føre med seg mer ventetid og fravær, noe som igjen fører med seg at soldatene ikke får delta fullt ut i tjenesten. Enkle behandlingstilfeller (for eksempel gnagsår, frostskafer etc.) bør også etter nemndas mening kunne utføres av legens eget personell.

#### HMS-tiltak for vernepliktige

Ombudsmannsnemnda er svært tilfreds med utviklingen for HMS-tiltak for de vernepliktige.

I en rapport utarbeidet av Forsvarsstaben v/ HMS Prosess går det frem følgende:

### ”HMS-kurs

HMS prosess i Forsvarsstaben har sammen med Vernepliktsrådet i Tillitsmannsordningen gjennomført 2 kurs i 2005 spesielt rettet mot vernepliktige tillitsvalgte (Hovedtillitsvalgte – HTVer og Områdetillitsvalgte – OTVer).

Kursene har gitt opplæring til 75 deltagere fordelt på to kurs gjennomført i uke 17 ved marinebasen Haakonvern, Bergen, og på Sessvollmoen leir i uke 44. Kursene er gjennomført for å gi de tillitsvalgte et faglig grunnlag for deltagelse i Forsvarets organiserte verne- og miljøarbeid.

Kurset gir en innføring i relevante problemstillinger og ansvarsoppgaver de tillitsvalgte møter i sin tjeneste i Forsvaret. Utdanningen er å anse som 40-timers grunnkurs i Helse, Miljø og Sikkerhet. Opplæringen gjennomføres for å heve de tillitsvalgtes kompetansenivå slik at de aktivt kan delta og utøve sitt ansvar i sine respektive Arbeidsmiljøutvalg.

Opplæringen tar for seg:

- 1) Ansvar i tilknytning til arbeid med arbeidsmiljø (Verneombudsrollen, Arbeidsmiljøutvalg, Verne- og helsepersonale, Tilsynsmyndigheter).
- 2) Systematisk arbeid med arbeidsmiljø (Psykososiale forhold, Kjemiske miljøfaktorer, Fysiske miljøfaktorer/ergonomi, Kartleggingsmetodikk/vernerunder)
- 3) Sikkerhet på arbeidsplassen (Risikoanalyse, Risikovurdering, Arbeidsulykker og avviksrapportering, Kriser og stressituasjoner).
- 4) Lover og forskrifter (Arbeidsmiljøloven, Forsvarets verdigrunnlag, Forsvarssjefens rusmiddel-direktiv, Internkontrollforskrifter, Sikkerhetsbestemmelser).
- 5) Kultur- og etikkforståelse
- 6) Miljøvern
- 7) Selvmordsforebyggende arbeid
- 8) Rusforebyggende arbeid
- 9) Sykefraværarbeid

Parallelt med HMS-arbeidet ble det lagt vekt på utvikling av deltakerne som tillitsvalgte med tanke på deres rolle som soldatenes verneombud. Hovedtillitsvalgte er soldatenes representant i avdelingens Arbeidsmiljøutvalg (AMU).

I fm tilrettelegging av opplæringen er det utarbeidet informasjons- og kursmaterieell som deltagerne kan benytte som oppslagsverk og som kan bidra til å gi en bredere innsikt i HMS arbeidet i Forsvaret. Dette i samarbeid med TMO.

Kurset har resultert i en merkbare økning i HMS-aktivitet ute ved avdelingene i form av flere saker som blir løst som angår de vernepliktige i arbeidsmiljøutvalgene.

### Kompetanseheving

Gjennom samarbeid om økt ivaretagelse av sikkerhet for de vernepliktige har det blitt fokusert på tiltak som kan fungere som statusfremmende for de vernepliktige. Utsjekk 2-1 og tiltak for å bidra til økt forståelse for sikkerhet og risiko gjennom opplæring innen grunnleggende risikoforståelse i samarbeid med KNM T/SSS og opp mot ORM.

Tiltak for å øke ivaretagelsen av de vernepliktige også gjennom det arbeid som gjøres i samarbeid med Universitetet i Tromsø og fokus på sikkerhet og risiko i lover, forskrifter, regelverk, direktiver og bestemmelser – både sivilt og militært regelverk

Representanter fra alle nivå i TMO har deltatt på VIVAT-kurs og kurs for rusmiddel-kontaktnevdner i regi av HMS Prosess. Disse kursene gir synergier ikke bare tilbake til soldatene, men også til den respektive avdeling i form av økt samlet kompetanse om ellers vanskelig håndterbare områder.

De tillitsvalgte har i dag gjennom samarbeidet med HMS Prosess og TMO sentralt god tilgang på informasjon og kontaktpersoner på alle nivå. En markert bedring i deltakelsen og involveringen i avdelingens AMU gjør at kunnskapen og ansvaret til de tillitsvalgte kommer til sin rett.

### Videre arbeid

Det er besluttet å gjennomføre 2 kurs pr år for å ivareta kompetanseoppbyggingen blant de vernepliktige. Kursene gjennomføres med 1 kurs på våren og 1 kurs på høsten. Tidspunkt for kursene i 2006 er ikke fastsatt. TMO stiller seg svært positive til denne ordningen.

Flere VIVAT-kurs med rent fokus mot TMO og soldaten er planlagt i 2006.

Deler av HMS Prosess er i ny organisasjon lokalisert i umiddelbar nærhet av Vernepliktsrådet, noe som kan gi en enda tettere dialog sentralt.

Det vil jobbes videre med de avdelinger i landet hvor det av ulike årsaker har vært vanskelig å involvere TMO i avdelingens AMU-virksomhet. Det er en klar intensjon at TMO skal representeres i alle AMU med ansvarsområde for soldater.

### Prioriterte HMS-prosjekter

- Prosjekt ”Radar, elektromagnetiske felt og ioniserende stråling” i samarbeid med FSAN, pågår. Endelig rapport til Stålevernet utarbeides i løpet av 2006 hvor følgende forhold blir vurderte:
  - Historisk gjennomgang av dokumentasjon for å kartlegge bruk av radarer i FMO.
  - Kartlegging, inklusive måling av ioniserende og ikke-ioniserende stråling fra Forsvarets radarer.
  - Vurdering av om det er mulig å skaffe en oversikt over personell som har arbeidet med radarer i FMO.
- Etablert virksom brukergruppe (i samarbeid med bla FHVO, FLO, FMS; FSAN og våpengrenene) som utarbeider forslag til rutiner for opplæring og gjennomføring av kartlegging av psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet i alle DIFer. Som del av opplæring inngår også kunnskap om risikovurdering, tiltak og evaluering. Et mål er å utarbeide et felles spørreskjema for alt personell i FMO.
- Innført Direktiv for Oppfølging etter ulykker (FSJ retningslinjer for håndtering av ulykker i FMO). Et aktivt arbeid for å sikre at DIFene iverksetter de aktiviteter Direktivet pålegger dem.
- Pågående revisjon av skademeldingsskjema RTV 4022.
- Opprettelse av et AML§ 5-1 register (sykdom/skader). Har hatt innledende møte med AT. Må ha nytt møte med juridisk i AT. Tidsplanen avhenger av ferdigstilling av revidert 4022 (skal bruke informasjon fra skjemaet) samt avklaring

av FSANs rolle. Konsept antas ferdig høsten 2006 med implementering 2007. Etter ferdigstilles av konseptet, vil en starte arbeidet med vurdering av et sentralt tilløp til ulykke-register.

- Samarbeid med Forsvarsbygg ift legionellproblematikken

#### **Annen utadrettet virksomhet**

- Representert HMS / gjennomført forelesninger om HMS-relaterte temaer på møter, kurs og konferanser.”

#### **Helse – Miljø – Sikkerhet**

Ombudsmannsnemnda registrerer at HMS-arbeidet i Forsvaret har i dag større oppmerksomhet og bedre kvalitet enn tidligere. Resultatene av en rekke tiltak iverksatt av FST og som følge av påleggene fra Arbeidstilsynet, blir stadig mer synlige. En bedre og mer systematisk utdanning på alle nivåer i organisasjonen, flere og bedre rutiner som skal sikre kvaliteten på HMS-arbeidet sentralt og lokalt, samt bedre kommunikasjon mellom de ulike leddene i FMO, er alle tiltak som i tiden fremover vil gi stadig større gevinster innen HMS. Utfordringen er å opprettholde et høyt nivå på HMS-arbeidet også i tøffe omstillingsfaser. Dette er ingen enkel oppgave, men etter hvert som stadig flere ansatte og ledere vil få relevant omstillingskompetanse innen HMS, vil også dette arbeidet få høyere kvalitet.

Ombudsmannen har mottatt en fyldig og grundig melding om aktiviteten i 2005. Viktige saker er:

#### **”Bakgrunn**

Herunder følger rapport til ombudsmannen angående status på de viktigste arbeidsområdene som ble utført i Forsvarsstaben/HMS Prosess 2005.

Merknad:

Forsvarsstaben ble omorganisert i 2005. Det som tidligere var FST/POD/AGA/PF/HMS, er i denne rapporten beskrevet jfr ny betegnelse - FST/PØS/P/HMS.

#### **Forsvarets verneapparat, råd og utvalg**

Forsvarets hovedverneombud (FHVO) ble etablert i 2001. I tillegg er det ansatt midlertidig ass FHVO på heltid.

#### *Forsvarssjefens sentrale rådstruktur for helse, miljø og sikkerhet*

HMS-arbeidet i Forsvaret vedtas og utføres etter følgende rådstruktur:

#### *FHAMU (Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg)*

- Hjemmel og sakliste i Aml§7
- Opprettet jf pålegg fra Arbeidstilsynet, partssammensatt i henhold til arbeidsmiljøloven med virkning fra 1. mai 2001 (også Forsvarets hovedverneombud og Forsvarets verne- og helsepersonell er representerte i utvalget).
- Referat på Forsvarets Intranett

- Saksbehandling/administrativt arbeid og sekretariat i forbindelse med FHAMU ivaretas av personell med fagkompetanse innen HMS. Saker skal komme til FHAMU saksforberedt med utarbeidet forslag til vedtak. HMS-prosess utfører sekretariatfunksjon, forberedelser, sakstilrettelegging og gjennomføring av vedtak.
- Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden bytter årlig på å lede FHAMU-møtene.
- Forsvaret har lokale AMUer knyttet til Driftsenhetene i Forsvaret, med rådgivende underutvalg, som gir innspill til FHAMU og Forsvarets øvrige HMS-råd / fagutvalg.

I 2005 ble det avholdt fire ordinære og to ekstraordinære møter, hvor bl a de store omstillingsprosjektene i FMO har vært behandlet. Av øvrige saker kan nevnes:

- Forsvarets kjemikalieregister
- Arbeidstilsynets pålegg
- Helsekontroll ift internasjonal virksomhet
- Kvalitetssikring av omstillingsprosjekter
- Ulykker og skader ved øvelser; forebygging og oppfølging
- Arbeidsgiveransvaret HMS
- Inkluderende arbeidsliv (IA) i FMO
- Psykososial kartlegging i FMO; diskusjon av metode og omfang
- Tjenestebelastning for de vernepliktige
- Rusmiddelforebygging (doping og kosttilskudd)
- Organiseringen av BHT i FMO
- HMS-handlingsplan 2006 og FHVO handlingsplan 2006
- HMS-budsjett 2006
- Møteplan FHAMU 2006

#### *Sentrale rådgivende fagutvalg knyttet til FHAMU*

Forsvarets rusmiddelutvalg (FRMU)

Forsvarets rusmiddelutvalg (FRMU) er et kontakt-, informasjons- og rådgivningsorgan for Forsvaret innen rusrelaterte temaer. FRMU hadde i 2005 to møter og behandlet 10 saker.

Av viktige saker som ble behandlet kan nevnes:

- Doping – samfunnsproblem og sikkerhetsrisiko
- Grenselandet kosttilskudd og doping
- Overordnet ruspolicy i Forsvaret
- Forsvarets rusmiddelhandlingsplan 2006 – 2010

#### *Sentrale rusforebyggende tiltak i Forsvaret*

Forsvarets narkotikagrupper melder at ved innrykk til førstegangstjeneste siste år er kvaliteten på soldatkullene i avdelinger som rekrutterer til internasjonale operasjoner betydelig bedret. Videre hevder flere i avhør og under samtaler at de har sluttet helt eller trappet ned narkotikamisbruket sitt i god tid før fremmøte, samtidig som flere stiller med helt ny garderobe. Dette for ikke å få problemer under innrykket.

Til tross for dette etterforsker Forsvarets narkotikagrupper ca 700 personer pr år. Nærmere 40 % av alle narkotikasaker på landsbasis i aldersgruppen 18 – 22 år etterforskes av narkotikagruppene. I tillegg etterforskes 15 – 20 ansatte pr år.

Etterforskningen avdekker bruk, overdragelse, oppbevaring og innførsel av alle vanlige narkotiske

stoffer, men mange av sakene er knyttet til miljøer uavhengig av Forsvaret.

I 2005 ble det etterforsket færre narkotikaovertridelser enn i 2004. Noe av årsaken kan være en høyere kvalitet på de vernepliktige gjennom bedre motivasjon, bedre helse og mindre andel av årskullet som tas inn til tjeneste. Ser man dette i sammenheng med økt bruk av urintestkontrakter, bemanningssituasjonen spesielt ved Narko Nord og strengere begrensninger i bruk av overtid, synes nedgangen langt på vei å kunne forklares.

Norsk narkotikapolitiforening (NNPF) har trukket fram Forsvaret som en virksomhet med suksess i sitt narkotikaforebyggende arbeide. Dette ble gjort på NNPFs årlige utdanningskonferanse i oktober 2005. Bakgrunnen er at de fleste av norsk ungdom er kjent med Forsvarets nulltoleranse mot narkotika og treffer nødvendige tiltak før oppmøte til militærtjeneste.

Utover Narkotikagruppenes undervisninger i 2005 har også Forsvarsstaben ved HMS - prosess gjennomført ett grunnkurs for medlemmer av rusmiddelkontaktnevdene i Forsvaret. Sikten med kurset er å høyne lokal kunnskap om Forsvarets rusmiddelforebyggende arbeide. Kurset har i sin nåværende form vært gjennomført siden 2002 og tilbakemeldinger fra lokale rusmiddelkontakter gir indikasjoner på kursenes nytteverdi gjennom bedre saksbehandling og oppfølging.

I tillegg har rusmiddelforebyggende arbeid vært en del av HMS – presentasjonen på kurs for DIF-sjefer.

Når det gjelder doping er det ingen markant økning i etterforskede saker, men Forsvarets narkotikagrupper varsler om indikasjoner på at dopingmisbruket kan være økende i Forsvaret. Høsten 2005 meldte Forsvarets narkotikagrupper også bekymring ift grenselandet kosttilskudd og doping. Dette medførte at dopingproblematikken ble diskutert i både Forsvarets rusmiddelutvalg og Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg. Resultatet ble iverksetting av flere tiltak av forebyggende karakter.

Hva angår alkoholkonsum, er det ingen indikasjoner på at dette er et økende problem i forhold til tidligere år. Endringene som indikeres er at noen flere blir avdekket med et alkoholproblem. Disse tilbys adekvat hjelp til å bli kvitt sitt rusproblem.

### *Oppsummering*

Forsvaret har økt sitt rusforebyggende arbeide noe i forhold til 2004. Dette har gjort seg utslag i økt bevissthet og kompetanse innen området. Tegn tyder på at Forsvaret fortsatt klarer å påvirke norske ungdommers adferd mht rusmisbruk i ukene og månedene før oppmøte til førstegangstjeneste. Ungdommene forteller selv at de er godt kjent med Forsvarets nulltoleranse til narkotika og de kontrolltiltak som gjennomføres.

### *Selvmondsforebyggende arbeid i Forsvaret*

Selvmondsforebyggende arbeid har som tidligere år vært ett av de prioriterte områder innen HMS i Forsvaret og det er fastsatt en intensjon om å opprettholde dette fokus.

For å redusere antall selvmordshandlinger blant Forsvarets personell, blir følgende forebyggende strategier nytt: informasjonstiltak, ledelsestiltak, miljøtiltak, helsetjenestetiltak og krisetelefontiltak.

Forsvarets selvmordsforebyggende arbeid har i 2005 med få unntak vært gjennomført i tråd med de

tiltak som var oppsatt på HMS handlingsplan for 2005.

En egen informasjonsside om selvmordsforebygging ble utarbeidet og lagt tilgjengelig for alt av Forsvarets personell på intranettet i 2005.

Siden inneholder informasjon om Forsvarets krise-telefon - Grønn linje, kurset "Førstehjelp ved selvmordsfare", undervisningsprogrammet "Et rop om hjelp", linker og annen aktuell informasjon.

### *Råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF)*

Ansvar for Råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF) ble i 2005 ivarettatt av Forsvarsstaben.

Med bakgrunn i omstillingen har ikke Råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF) vært samlet i 2005, men aktuelle saker har vært fulgt opp.

### *Direktiv for utdanning i selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret*

"Direktiv for utdanning i selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret" ble iverksatt i 1995 og er fremdeles gjeldende retningslinjer for alt selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret.

Det er viktig å ha en progresjon i det selvmordsforebyggende arbeidet i Forsvaret.

Arbeidet må stadig forbedres, gjentas og komme fra nye innfallsvinkler for å ha god effekt. RSAF opprettet en arbeidsgruppe bestående av rådsmedlemmer/fagpersonell med mandat til å gjennomgå, revidere og utarbeide forslag til nytt utdanningsdirektiv for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret i løpet av 2005. Med bakgrunn i omstillingen i Forsvaret er dette arbeidet videreført til 2006.

### *VIVAT*

Det er lagt mye arbeid i utdanning av instruktører og dannning av nettverket VIVAT i Forsvaret. VIVAT kurset "Førstehjelp ved selvmordsfare" søker å sette deltagerne i best mulig stand til å oppdage og hjelpe selvmordstruede personer. Tanken er at selvmord kan forebygges gjennom handling fra godt forberedte hjelpere. Kurset retter seg mot "alle", krever ingen forkunnskaper, og kan på mange måter å sammenlignes med tradisjonelle førstehjelpskurs.

Forsvaret har fortsatt sitt gode samarbeid med VIVAT i 2005. Forsvarets VIVAT instruktører har gjennomført ca 14 kurs i Førstehjelp ved selvmordsfare for Forsvarets personell i 2005. Særlig Håkonsvern og Bergensområdet har vært godt dekket.

I kurs ble holdt i forbindelse med Forsvarets markering 10.09.2005 av den årlige "Verdensdagen for selvmordsforebygging". I tillegg har representanter fra FN – veteranenes landsforbund fått undervisning.

Mye av Forsvarets VIVAT nettverk ble borte i 2005. Årsaken er i stor grad tilknyttet forskjellige forhold mht Forsvarets avdelinger i omstilling (sluttet i Forsvaret, overflyttet annen avdeling, kapasitet til å holde kurs osv).

Forsvarets personell er i stadig bevegelse gjennom beordring, omstilling, rekruttering, avgang osv. Det vil derfor være nødvendig å jevnt utdanne nye instruktører som kan tilknyttes enhetene i Forsvaret. Det har



ikke vært tilgang til VIVAT instruktørutdanning i 2005, men det foreligger utdanningstilbud for 10 instruktører til Forsvaret for 2006.

### *Grønn linje*

Innsatsen mht informasjon om Grønn linje i Forsvarets organisasjon har hatt positiv virkning også i 2005. Grønn linje har vist en svak økning i antall henvendelser og det har som tidligere vært henvendelser fra alle grupper av personell i Forsvaret.

Som tidligere år har det vært et godt samarbeid med Kirkens SOS i form av møter i styringsgruppen for Grønn linje og ved gjennomføring av en informasjonsdag om Forsvaret for de frivillige medarbeiderne i Kirkens SOS.

Informasjonskvelden ble gjennomført i april 2004 og er et arrangement begge parter er svært fornøyd med.

### *”Et rop om hjelp”*

Ca 2/3 av vernepliktige soldater har i 2005 fått opplæring i selvmordsforebygging 4-12 uker etter innrykk i form av undervisningsprogrammet ”Et rop om hjelp”.

”Et rop om hjelp” ble implementert i Forsvaret i 2002 og det er feltprestene som hittil har hatt ansvaret for undervisningen. Metoden som brukes bygger på bevisstgjøring av egne holdninger, kunnskap og verdisyn (trosverdiprogrammet RAM).

Undervisningsprogrammet har vært under evaluering i 2005 og er justert for bruk i 2006. Fullstendig revisjon planlegges gjennomført og iverksatt i løpet av 2007/2008.

TMO har i tillegg til dette fått en kort innføring i tegn og symptomer tilknyttet selvmordsforebygging i sitt ordinære opplæringsprogram for HMS.

### *Fagråd Forsvarets verne- og helsepersonell (FVHP)*

FVHP er et rådgivende organ for Forsvarets ledelse i HMS-saker. FVHP skal samordne og oppdatere kompetanse, ressurser og tilgjengelighet på en best mulig måte. HMS-Prosess leder rådet, gjennomfører vedtak og følger opp aktivitet.

Rådet hadde 11 telefonmøter i 2005. Noen viktige saker som ble behandlet:

- Innføring av felles journalsystem for BHT i Forsvaret
- Utvikling av kvalitetsprosedyrer for BHT i Forsvaret
- Deltatt i arbeidsgruppe ”HMS i FIF”
- Deltatt i arbeidsgruppe ”Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø”
- La ned mye arbeid, og hadde alt ferdigstilt til å arrangere Fagforum for VHP, men arrangementet ble i siste liten stanset av Forsvarsledelsen pga den generelle økonomiske situasjonen i Forsvaret
- Omstilling for BHT-personell
- Vært høringsinstans for diverse HMS-saker
- Deltatt i FHAMU og hatt diverse innspill til mange saker, herunder de store/tunge omstillingssakene, utvidet helsetjeneste

### *Forsvarets tekniske verksteders arbeidsmiljøutvalg (FVAMU)*

FVAMU ble nedlagt per 01.04.05 iht avtale mellom partene. Ivaretagelse av arbeidsmiljø saker for de personellgruppene som tidligere ble omfattet av FVAMU, er nå overført til FHAMU. Med denne sammenslåingen har Forsvaret bare ett sentralt arbeidsmiljøutvalg som omfatter alle personellgrupper og menige i FMO.

### *Lokale AMU*

Skal fungere iht vedtatt HMS-handlingsplan.

Arbeidet i lokale arbeidsmiljøutvalg rapporteres til FST/FHAMU gjennom lokale møtereferat. Det utarbeides årsrapporter som oppbevares ved den enkelte enhet. Status for ivaretagelse av HMS-arbeidet ble gitt til Arbeidstilsynet som følge av påleggene som FMO fikk i 2002. Arbeidstilsynet har nå lukket alle påleggene og utfordringen fremover er å vedlikeholde og videreutvikle det påbegynte HMS-arbeidet.

I løpet av 2006 vil det bli gjennomført tilsynsbesøk fra Forsvarsstaben. Relasjonsbygging og utveksling av HMS-informasjon vil være et viktig element i tilsynsbesøkene.

Et generelt inntrykk er at AMU-ene i dag behandler de saker som loven gir pålegg om, og at utvalgene har fått en mye mer betydelig rolle i omstillingsarbeidet. Det er gjennomført en rekke ekstraordinære AMU-møter som følge av dette. Kompetansen blant AMU-medlemmene er økende, men det er fortsatt behov for ytterligere kompetanseheving innen HMS-feltet. Dette er et prioritert område hvor vi er i en prosess med målsetting å implementere minimum 40-timers HMS-utdanning i all militær utdanning. Status for dette arbeidet vil bli gitt i 2006.

### *Verneapparatets rolle*

Forsvaret har bygget opp sitt verneapparat jfr AML. Arbeidet er systematisert i ”Retningslinjer for organisering og gjennomføring av systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS) i Forsvaret”, og har følgende instanser som ivaretar verneapparatets deltakelse og medvirkning sentral og lokalt i FMO: FHAMU, AMU, BHT, ass FHVO, HVO, VO”.

### **Sentrale oppgaver tilknyttet HMS**

Med basis i ”HMS-handlingsplan 2005” er bl.a. følgende tiltak gjennomført:

#### *Systematisk HMS-arbeid (i tillegg til det som er rapportert ovenfor)*

Forsvarssjefen har som virksomhetssjef ansvar for ivaretagelse av HMS i Forsvarets militære organisasjon. Ansvaret utøves via HMS-systemer, herunder styringsdialogen. FST/PØS/P/HMS utøver HMS-oppgaver på FSJ-nivå. HMS-arbeidet forankres i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU), Forsvarets sentrale hovedverneombud (FHVO) og lokalt verneapparat mv.

Arbeidsmiljøloven har som målsetting å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og med en verneteknisk, yrkeshygienisk og velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet samt å trykke tilset-

tingsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker.

I 2005 er det fastsatt mål og utviklet faglige styringsdokumenter for HMS.

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg behandler de overordnede styringsdokumenter og gir føringer til prioriterte tiltak.

#### *Arbeidstilsynets pålegg til FMO*

Arbeidstilsynet 2. distrikt ga i 2003 FMO åtte pålegg som følge av manglende HMS-system. Påleggene var følgende:

- 1) Forsvarets HMS-systemer skal fungere på og mellom alle nivå i Forsvaret.
- 2) Arbeidsmiljøutvalgene skal behandle relevante saker
- 3) Verneombudene skal ha gis reell medvirkning.
- 4) Arbeidsgivers representanter og verneombudene skal ha tilstrekkelig kompetanse
- 5) Samordningsavtaler skal ivareta en helhetlig HMS-tenkning
- 6) Omstillinger og større endringer skal håndteres som arbeidsmiljø saker
- 7) Organisatoriske og psykososiale temaer må få større oppmerksomhet
- 8) Forholdet mellom arbeidsmengde og antall ansatte skal være balansert

FMO har, som følge av påleggene fra Arbeidstilsynet, gjennomført et omfattende systematisk HMS arbeid i hele virksomheten. Forsvarets HMS-systemer som skal fungere på og mellom alle plan i FMO er justert og rettet opp. Igangsatt arbeid for å innarbeide et elektronisk HMS styrings- og rapporteringssystem i Forsvarets informasjons- og forvaltningssystem (FIF) er videreført. To HMS – systemer er under testing og utprøving.

Lovpålagt HMS kompetanse er i stor grad gjennomført ved samtlige DIFer. For å ivareta fremtidig kompetansebehov innen HMS har FSJ gitt ut et eget direktiv for å ivareta ansvaret som arbeidsgiver hvor det stilles krav om grunnleggende HMS-kunnskap hos ledere, ansatte, elever og vernepliktige i FMO. Befalsutdanningen ved Forsvarets skoler vil gi kompetanse tilsvarende 40 t HMS-grunnkurs.

Det er gjennomført tiltak slik at AMUene nå behandler de sakene som loven gir føringer om, verneapparatet med verneombudene er trukket med og gitt reell innflytelse i arbeidet, og det er gitt en spesiell fokus på omstilling.

Samordningsavtaler er inngått og det er satt større fokus på rutiner og opplæring knyttet til temaet organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Forholdet mellom arbeidsmengde og antall ansatte vil bli vektlagt gjennom styringsdialogene og nødvendige tiltak iverksettes.

De omfattende tiltak som er iverksatt i FMO har resultert i at Arbeidstilsynet nå har lukket de pålegg som FMO fikk. AT vil i fremtiden gjennomføre flere tilsyn for å kontrollere om de rapporterte tiltak opprettholdes og at FMO har tilfredsstillende systematiske HMS tiltak i virksomheten.

Med iverksatte styringsdokumenter og forankringen av lederansvaret innen HMS er FMO godt i gang

med gjennomføring av et systematisk HMS arbeid i hele FMO.

#### *HMS Handlingsplan og budsjett*

FST/PØS/P/HMS utarbeider HMS-handlingsplan og budsjett som legges frem for FHAMU. Handlingsplanen synliggjør prioriterte HMS-aktiviteter i FMO på bakgrunn av lovverk, bestemmelser, føringer fra Forsvarssjefen og ønsker fra DIFene.

#### *IA /Sykefravær*

I 2004 ble det iverksatt et prøveprosjekt for å avklare en rekke forhold knyttet til innføring av Inkluderende arbeidsliv (IA) i FMO. Endelig evalueringsrapport ble utarbeidet i april/mai 05, og resultatene fremlagt i FHAMU 02.06.05. Følgende vedtak ble fattet i FHAMU: "Evalueringsrapporten tas til orientering. Det avholdes særmøter i arbeidsutvalget for videre utredning, med mål om å gjøre Forsvaret til en IA-bedrift, og deretter avklaringsmøte med Forsvarsledelsen. Prøveavdelingene videreføres inntil endelig vedtak fattes." Etter flere møter i arbeidsutvalget ble det lagt frem en positiv innstilling på Sjef FSTs ledermøte 9.desember 05. I januar 06 besluttet FSJ at IA skal innføres i hele FMO.

Gjennom prøveprosjektet har det utviklet seg et nært samarbeid mellom FST/PØS/P/HMS og våre sentrale kontaktpersoner i Trygdeetaten. Samarbeidet har medført ferdig utarbeidede planer for hvordan IA skal innføres i FMO, og ikke minst hvilke målsettinger IA-arbeidet skal ha: mindre sykefravær, bedre oppfølging av de sykmeldte, samt at det skal arbeides med relevante tiltak mot ansatte som får sin helse og funksjonsevne redusert.

I de siste to årene har ikke registrering og rapportering av sykefraværet fungert optimalt i FMO. I tillegg til selve omstillingen og konsekvenser ift dette, har innføring av nytt rapporteringssystem medført en del overlappingsproblemer som har medført at statistikken må forventes å inneholde noen feil. For å få fortløpende i arbeidet med å sikre pålitelige sykefraværstatistikk, tok HMS Prosess initiativet til å etablere en arbeidsgruppe (SAP gruppen) som har arbeidet for å avklare i) hva feilene skyldes, og ii) hva som må gjøres for å rette feilene opp. Ved full innfasing av nytt rapporteringssystem fra sommeren 2006 skal statistikkene kvalitetsheves. Gruppen vil opprettholdes til målet om kvalitetssikrede statistikker er nådd.

Det vises her til Forsvarssjefens forventede tilleggsgevinster knyttet til IA-avtalen i FMO:

- i) Et systematisert samarbeid med Trygdeetaten vil øke fokus på det *helsefremmende* arbeidet i FMO,
- ii) samt medføre økt kunnskap og kvalitet i arbeidet med å *følge opp* sykmeldte iht. lovverk, forskrifter og interne regler.
- iii) IA vil fremme en registreringskultur der ansatte korrekt registrerer eget fravær samt blir mer bevisste på hvilke økonomiske tiltak som er tilgjengelige for å sikre optimal arbeidskapasitet.
- iv) IA vil tilrettelegge for en kultur der de ansatte og ledere på et så tidlig tidspunkt som mulig kommuniserer og griper fatt i de utfordringer som kan bedre den ansattes situasjon på arbeidsplassen.
- v) IA synliggjør positive forpliktelser for alle parter (arbeidsgiver, arbeidstaker og myndighetene) i

en felles målsetting om et mer inkluderende arbeidsliv i FMO.

vi) IA vil fremme Forsvarets nye verdigrunnlag.

Disse tilleggsgevinstene synliggjør at IA-satsingen i FMO ikke bare har lavere sykefravær som målsetting, men at denne innehar en mer helhetlig intensjon og formål.

Som del av innføringen av IA i FMO, skal alle med personellansvar gjennomgå et fire-timers kurs om IA-relevante forhold.

FST søkte i 2005 FD om midler til hjemler utenfor stillingsrammen for ivaretagelse av varig funksjonshemmede i FMO. FD har godkjent dette i første omgang som et prøveprosjekt i to år. FST vil i 2006 arbeide videre ifm iverksetting av en slik ordning.

#### *Felles styrings- og rapporteringssystem for HMS i Forsvaret*

FST/PØS/P/HMS har tatt initiativ til å utvikle et felles styrings- og rapporteringssystem for HMS i Forsvaret med arbeidstittel HMS i FIF. Det har vært nedsett en arbeidsgruppe som ferdigstilte funksjonelle krav til systemet i 2005. Tanken var at systemet skulle tas i bruk etterhvert som Fellesintegrert Forvaltningssystem (FIF) rulles ut i Forsvaret. Pga usikkerhet rundt Program GOLF er dette arbeidet skjøvet ut i tid.

#### *Kommunikasjon mellom FST/HMS-Prosess og (HMS-)ansatte i FMO*

FST/HMS har i år styrket kvaliteten på informasjonen og kommunikasjonen til de ansatte i Forsvaret. Det ble utgitt to utgaver av magasinet "Mulighetenes Arena" som er blitt svært godt mottatt. Det er også utarbeidet informasjonsmateriell, brosjyrer, video og profileringsmateriell. Det er også lagt stor vekt på oppdaterte HMS-intranettsider hvor det blir lagt ut oppdatert informasjon om avtaler, lovverk, aktuelle HMS-saker, referater osv.

#### *Direktiv for kvalitetssikring av omstillingsprosesser mht ivaretagelse av arbeidsmiljø og personell i Forsvarets militære organisasjon (FMO).*

I løpet av 2005 ble det utarbeidet et Direktiv hvis målsetting er å sikre ivaretagelse av de ansattes helse, miljø, sikkerhet og velferd ved planlegging, gjennomføring og oppfølging av omstillingsprosesser. Direktivet gir en systematisk beskrivelse av sentrale HMS-krav som stilles ifm omstilling iht Arbeidsmiljøloven (AML) og Hovedavtalen/ tilpasningsavtalen (HA/TA). Direktivet har blitt utformet gjennom et samarbeid mellom personell med HMS-kompetanse, representant fra arbeidstakerorganisasjonene og Forsvarets hovedverneombud.

Direktivet medfører at alle som planlegger, gjennomfører eller følger opp omstillinger har en samlet oversikt over det lovverket og de avtalene som gir rammer og føringer. Dette vil i større grad sikre gode prosesser for de involverte.

#### *Utdanning*

– HMS-utdanning ved Forsvarets studiesenter har i samarbeid med Universitetet i Tromsø (UiT) gjennomført HMS-rådgiver utdanning (grunnfag 80 studiepoeng).

- I løpet av 2004-2005 har 68 kandidater fullført ett eller flere 20-60 studie- poengskurs.
- Gjennomført 2 HMS lederkurs i samarbeid med UiT. Kursene ble gjennomført i Oslo med til sammen 60 deltakere.
- Utdanningsdirektiv for gjennomgående HMS-utdanning i FMO er implementert i Forsvarets skolesystem.
- Har forestått og bidratt til gjennomføring av to kurs i HMS for LSEK/TMO. Dette samarbeidet er meget konstruktivt og er en god arena for gjensidig kontakt og forståelse for at HMS-arbeidet også gjelder for de vernepliktige.
- Gjennomført 1 stk "Grunnkurs for rusmiddelkontaktne i Forsvaret".

#### **Sikkerhetsklarering – meningsfull tjeneste**

Ombudsmannen har i løpet av 2005 fått inn flere meldinger om at saksbehandlingstiden for sikkerhetsklarering har vært svært lang. I de verste tilfellene har ventetiden vært 10 – 14 uker. I noen tilfeller er soldater permittert eller sendt til annet tjenestested i påvente av sikkerhetsklarering.

Nemnda vil understreke at førstegangstjenestens omdømme kan bli skadet dersom klareringsprosessen tar for lang tid. Her er det også viktig at soldatene i tiden mellom rekruttperioden og tildeling av sikkerhetsklarering får en meningsfull tjeneste. Nemnda er kjent med at ansvaret rundt sikkerhetsklarering fra 1. november 2004 er overført fra Vernepliktsverket til Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA). FSA har opplyst at de vil gjennomføre tiltak som de tror vil gjøre klareringsprosessen mer effektiv. De opplyser videre at FSA er i ferd med å få et stort og effektivt fagmiljø med fokus på å ha en rekke spesialister som kan ta raske avgjørelser også i tyngre saker som krever spesialkompetanse innen fag som juss eller økonomi.

Nemnda inviterte Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA) til nemndsmøte 5. desember 2005 for å bli nærmere orientert. Fra FSA møtte oberstløytnant Håkon Løken, sjef Personellsikkerhetsavdelingen. Løken opplyste at FSA ble etablert i 2003.

I starten var det 8 personer i FSA. Nå er det i alt 58 personer som arbeider med sikkerhet. Også Stortingets kontrollutvalg for etterretnings-, overvåkings- og sikkerhetstjeneste (EOS-utvalget) er interessert i FSAs arbeid.

Ved å etablere FSA, har Forsvaret nå fått en samlet sikkerhetsklaringsenhet. Løkens avdeling består nå av 24 personer.

Det ble videre opplyst at svært mange stillinger i Forsvaret krever sikkerhetsklarering. Nemndas medlemmer fikk utdelt skjemaer (Personopplysningsblankett) som benyttes sammen med FSAs veiledning for utfylling. Alle mannskaper blir nå sikkerhetsklarert. For vernepliktige stillinger må 80 % ha klarering. For ansatte er tallet 95 %.

Grunnlaget for sikkerhetsklarering går frem av "Lov om forebyggende sikkerhetstjeneste, personellforskriften". Opplysningene i Personopplysnings-

blanketten går inn på data etter max 1 uke. Deretter overtar Nasjonal sikkerhetsmyndighet som sjekker bl.a. bøteregisteret og strafferegisteret. I løpet av 4 uker er 80 % av sakene ferdigbehandlet. Etter 9 uker viser det seg at 90 % av sakene er klare.

Som eksempler på typiske årsaker til lang saksbehandlingstid kan nevnes kriminelle forhold, økonomiske forhold, narkotika, innhenting av saksopplysninger, dommer etc. På klareringsnivået HEMMELIG og høyere foretas en mer omfattende kontroll. FSA bruker også ofte lang tid på å få svar fra samarbeidende tjenester i utlandet for personer som har hatt et utenlandsopphold på over 1 år. Saker som gjelder dobbelt statsborgerskap klareres av departementet.

Det er FSAs oppfatning at klareringene går til et for høyt klareringsnivå, og ønsker å redusere klareringsnivået samt antallet klarerte. Årlig foretas 20 000 – 22 000 klareringer. De fleste er lite arbeidskrevende.

Dersom klarering ikke blir gitt, eller at klareringsnivået blir nedsatt, har soldaten rett til å få informasjon om negative forhold samt en begrunnelse.

Dersom klareringen trekker ut i tid, skal soldaten ha skriftlig melding om dette.

Det ble til slutt opplyst fra FSA at det er svært få klager til EOS-utvalget. Nemnda vil følge utviklingen i 2006.

I forbindelse med nemndas høringsuttalelse til endringer i forskrift om personellsikkerhet foreslo nemnda i november 2005 at det innføres en regel om saksbehandlingstid slik:

”Klareringsmyndighet skal avgjøre saken uten unødig opphold, og senest innen 3 måneder fra søknad om klarering er sendt”.

### Disiplinærsituasjonen

Ombudsmannen har 28. februar 2006 mottatt utdrag fra Generaladvokatens årsrapport for refselseskontrollen 2004:

#### ”Sammendrag - hovedkonklusjoner

Vedlagt følger refselsesstatistikk for 2004. Totalt antall refselsener registrert hos Generaladvokaten er 199. De registrerte refselsene refererer seg i hovedsak til Heimevernet, Luftforsvaret, Sjøforsvaret, FLO og FOHK (inkludert utenlandsavdelinger) Når det gjelder Hæren, er det kun et mindretall av avdelingene under ”Hærens styrker” som det er mottatt refselseskontroll fra, evt. opplysning om at refselsener ikke er ilagt. Generaladvokaten tør ikke ha noen formening om hvor mange refselsener som er ilagt til sammen i Forsvaret, men har notert seg at antall registrerte refselsener er gått ned fra 471 for 2003 til 199 for 2004.

I og med at antallet ilagte refselsener er så vidt usikkert, gir det ingen mening å beregne refselseshyppighet i forhold til antall soldatårsverk.

Som nevnt foran, har det for 2004 vært mangelfull innrapportering fra en rekke avdelinger, og fra enkelte av de store, sentrale avdelingene har innrapporteringen vært mer eller mindre fraværende. Generaladvokaten

har forgjeves forsøkt å bøte på dette ved gjentatte muntlige purringer, skriftlig purring i juni 2005 og besøk ved en rekke avdelinger i løpet av 2005, senest i november 2005 til avdelinger i Nord-Norge.

Vanskeligheten med refselseskontrollen tok til ved omorganiseringen av Forsvaret fra ca. 2002. Etablerte avdelinger ble nedlagt og nye opprettet, uten at rutinefor refselseskontroll er etablert tilfredsstillende. Fra enkelte har man fått høre at presset av rapporter som skal sendes inn har vært så vidt stort at man har unnlatt å sende inn til dem som ikke purrer. Når omorganiseringene har medført at Generaladvokaten i perioder har mistet oversikten over hvilke avdelinger som eksisterer, gir resultatet seg selv. Det kan også se ut til at den administrative kapasitet er fjernet på nivået mellom bataljon og Sjef Hærens styrker. Det er dette nivået – ”nærmeste oberst” – som er tillagt en nøkkelrolle i disiplinærkontrollen (og klagesaksbehandlingen).

Om statistikken er mangelfull, er det et større problem at kontrollfunksjonen har vært ufullstendig. Refselsesstatistikken er et biprodukt av refselseskontrollen, som skal sikre at de refselsener som ilegges, er lovlige og holder seg innenfor rimelige rammer når det gjelder utmåling. I tidligere år har det jevnlig forekommet at Generaladvokaten etter å ha sett nærmere på en refselse har anbefalt nedsettelse eller opphevelse av en refselse ut fra rutinemessig kontroll, uten at refsede selv har klaget. Selv om antallet slike saker har vært beskjedent, har det sin betydning for den det gjelder og for tilliten til refselsesordningen generelt, at denne kontrollen finner sted.

Det gjenstår å se om de tiltak som ble iverksatt i 2005 medfører at man kan få en mer fullstendig statistikk og en mer troverdig kontroll for 2005. Under enhver omstendighet vil Generaladvokaten videreføre disse tiltakene i 2006.”

### Statushevende tiltak for vernepliktige – Bonus for gjennomført førstegangstjeneste

Ombudsmannsnemnda uttrykte i årsberetningen for 2001 at en utvikling hvor stadig færre pålegges vernepliktstjeneste, også innebærer en økning av belastningsulikheten for denne kollektive samfunnsbyrde. Etter daværende nemnds mening forelå gode grunner for å overveie kompensasjonstiltak, eller ”bonusordninger” for dem blant norsk ungdom, som gir sitt bidrag til samfunnet, ved gjennomføring av vernepliktstjeneste.

Nemnda tillot seg å anbefale at det innføres en ordning med bonus for gjennomført førstegangstjeneste. Det vises til nemndas årsberetning Dok. nr. 5 (2001-2002) side 10, jfr. Innst. S. nr. 178 (2001-2002) pkt. 2.9:

”Nemnda tillater seg derfor å anbefale at det innføres en ordning med vernepliktsstipend som bonus for gjennomført førstegangstjeneste.

Stipendets størrelse bør utgjøre 0,5 G (Folketrygdens grunnbeløp) for gjennomført full førstegangstjeneste, og forholdsmessig nedtrappet for kortere førstegangstjeneste. Ordningen antas å måtte gjøres gjeldende også for pliktmessig gjennomført sivil vernepliktstjeneste. Nemnda vil derfor anta at saken bør løses i samarbeid mellom Forsvarsdepartementet og Justisdepartementet.”

Nemnda opprettholdt i Dok. nr. 5 for 2002-2003 det syn og anbefaling som ble gitt fra den forrige ombudsmannnemnd i årsberetningen for 2001.

I Stortingsproposisjon nr. 1 (2005-2006) fra Forsvarsdepartementet står det følgende:

”Verneplikten er en avgjørende del av Forsvarskonseptet og en bærebjelke i Forsvaret. Verneplikten sikrer en stabil tilgang av godt egnet personell til Forsvaret, både ved personell som kan bekle funksjoner på det laveste nivå og ved å sikre en god rekruttering til senere tjeneste som vervet og befal. Verneplikten sikrer også kvaliteten på Forsvarets personell ved all tid å rekruttere den best egnede delen av ungdommen. Behovet for vernepliktige er i de senere år redusert i takt med reduksjonene i Forsvarets styrkestruktur. Innkalling av vernepliktige til førstegangstjeneste vil fortsatt basere seg på Forsvarets behov, jf. St.prp.nr. 42 (2003-2004). Forsvaret arbeider systematisk for at verneplikten skal være meningsfylt, både innholdsmessig og statusmessig.

Ordningen med en selektiv og differensiert innkalling til militærtjeneste medfører utfordringer i forhold til godtgjørelser, byrdefordeling og opplevelsen av rettferdighet for den enkelte. Derfor er det vektlagt at de som fullfører førstegangstjenesten, skal belønnes i form av statushevende tiltak. Dimisjonsgodtgjørelsen for dem som gjennomfører tolv måneders tjeneste, er fra 2001 hevet fra 7 000 kroner til 16 500 kroner fra 1. juli 2005. Regjeringen legger opp til en ytterligere økning fra 1. januar 2006 til 20 000 kroner, og deretter en ytterligere opptrapping til 25 000 kroner.

Ombudsmannnemnda er tilfreds med den opptrappingen av dimisjonsgodtgjørelsen som har funnet sted i budsjettet for 2006, der dimisjonsgodtgjørelsen for gjennomføring av tolv måneders førstegangstjeneste er øket til kr 20 000,-.

Ombudsmannnemnda er tilfreds med at Forsvarsdepartementet legger opp til ytterligere statushevende tiltak og gradvis opptrapping av dimisjonsgodtgjørelsen, og viser i den sammenheng til sitt tidligere forslag i Dok. nr. 5 (2001-2002) om å tilstå en ½ G for gjennomført full førstegangstjeneste.

### **Tjenestebelastning for vernepliktige under førstegangstjeneste**

Nemnda har gjennom flere år vist til bl.a. befæringsrapporter hvor mannskapenes tillitsvalgte har reist kritikk over en urimelig vakt- og tjenestetidsbelastning i sommermånedene, grunnet mannskapsmangel.

Nemnda har vært klar over at de eksisterende innkallingsrutinene er fastlagt med bakgrunn i et ønske om at flest mulig skal kunne avvikle en 12 måneders førstegangstjeneste med kun ett års utdanningsavbrudd.

Hovedtyngden av årskullene har derfor vært innkalt til tjeneste fra juli/ august, med dimittering inntil 12 måneder senere. Faktisk dimisjon skjer imidlertid allerede 4-6 uker før ordinær dimisjonsdato, ved at mange innvilges 6 ukers førtidsdimisjon, eller avde-

lingen nytter adgangen til 4 ukers avkortning av førstegangstjenesten.

Nyinnkalte mannskaper blir disponible for nytte-tjeneste først 6-8 uker etter innrykk og gjennomført grunnopplæring. Dette har årlig medført underbemanning i perioden juni – oktober.

Tjenestetidsbelastningen i 2002 ble vurdert i FO, med sikte på å iverksette ulike tiltak for å rette på uheldig praksis ved enkelte avdelinger.

Ombudsmannens stedfortreder deltok i denne forbindelse som observatør på et møte avholdt med Landsutvalget for tillitsvalgte i Forsvaret/Sekretariatet og Forsvarets overkommando. Resultatet av møtet ble at antall innkalte soldater til HMKG, kontingent juli/ august, ble økt. Dette ga en viss reduksjon av problemet.

Reviderte retningslinjer fra Forsvarssjefen for gjennomføring av lik tjenestetid under førstegangstjenesten ble utgitt i november 2002, med iverksettelse fra 1. januar 2003.

Ombudsmannen har også i 2005 mottatt telefoniske henvendelser fra personell vedrørende tjenestetidsbelastningen, hovedsaklig fra mannskaper i turnustjeneste.

Grunnet et ønske om å beholde turnusordningen med dens fordeler og ulemper, og hvor belastningen kan være sterkt varierende, har kun få av disse mannskapene likevel bedt om en konkret oppfølging fra Ombudsmannens side for å få de faktiske forhold nærmere belyst. Resultatene av oppfølgingen har vært positive.

Nemndas oppfatning etter samtaler med personell under befæringer er at en urimelig tjenestetidsbelastning generelt har vært et resultat av pålagte oppgaver i forhold til avdelingenes mannskapsbehov, slik at det grunnet underbemanning ikke har vært mulig å gjennomføre tilsiktede tjenestetidsprogrammer.

Nemnda viser også til at svært mange soldater ønsker tidlig-dimittering i august for å starte studier. Nemnda vil gi honnør til Forsvaret for at det legges mye konstruktivt arbeid i å hjelpe soldatene. Resultatene blir likevel slik at belastningen i en periode i august/september blir større for gjenværende soldater. Mange soldater som har søkt råd/støtte fra Ombudsmannen, uttrykker at de er svært fornøyd med at Forsvaret ordner det slik at de ikke mister et studieår, samtidig som vaktholdet ikke svekkes.

Ombudsmannnemnda er kjent med at LSEK/TMO har gjort forsøk på å kartlegge tjenestebelastning i detalj. Variasjon i tjenestemønster, tjenestefunksjon og ikke minst varierende innrapportering av eventuelle problemer, har gjort kartleggingsarbeidet vanskelig.

Ombudsmannnemnda har ved sine befæringer i 2005 hatt problemene med tjenestebelastning på sin dagsorden. Konklusjonen er at det er til dels stor tjenestebelastning ved avdelinger i samtlige forsvars-

grener og på tvers av mange tjenestefunksjoner. Problemet er ikke i første rekke knyttet til mannskaper som har vakt som primærfunksjon.

Ombudsmannsnemnda har et klart inntrykk av at problemet har sitt opphav i manglende tilgang på mannskaper i vinterhalvåret. Avdelingene mottar ikke samme antall soldater som de har rekvirert. Det-

te resulterer i mangel på soldater i sommermånedene siden januar/mars-kontingenten ikke klarer å dekke behovene når juni/juli-kontingenten dimitterer.

Ombudsmannsnemnda ber derfor om at innkallingssystemene vurderes for om mulig å bedre tilgjengeligheten av vernepliktige mannskaper.

## SAKER BEHANDLET VED OMBUDSMANNENS KONTOR

I 2005 har Ombudsmannen behandlet 106 registrerte saker. I tillegg til de registrerte klagesakene har det vært en rekke henvendelser hvor Ombudsmannens kontor har løst saker for personellet ved uformell kontakt med partene.

Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå med i overkant av 1/3.

Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved avdelingsdirektøren (advokat).

Saksfordelingen ser slik ut:

FD og fellesstaber.....	22 % - (28 %)
Hæren .....	39 % - (35 %)
Sjøforsvaret .....	19 % - (14 %)
Luftforsvaret.....	11 % - (14 %)
Heimevernet .....	9 % - (9 %)

Tallene for 2004 i parentes.

## MENIGE MANNSKAPER

### Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Det er ikke mottatt noen skriftlige klagesaker i denne gruppen i 2005.

Ombudsmannens kontor behandler imidlertid gjennom året en rekke telefoniske og besøksmessige henvendelser under denne gruppen. De fleste tilfeller gjelder spørsmål om rettigheter, alternative tjenestemuligheter, mulighetene for valg av tjenestestart og tjenestested.

Ombudsmannens befattning med denne sakstypen består ofte i rådgivning og veiledning.

En rekke oppklarende telefonsamtaler har resultert i at vernepliktige ikke har funnet grunn til en videre skriftlig klagebehandling.

En del henvendelser skjer på bakgrunn av den oftere forekommende misforståelse at det ikke lenger skulle være allmenn verneplikt.

Innkallingsstyrken til førstegangstjeneste er basert på Forsvarets behov, og innkalte mannskaper erfarer ofte at bekjente og venner ikke er blitt innkalt, eller er fritatt av ukjente årsaker, og det stilles derfor oftere spørsmål om en rettferdig byrdefordeling.

På den annen side forekommer også henvendelser som retter seg mot vedtak hvor den vernepliktige mot sin vilje er blitt fritatt for plikt til førstegangstjeneste.

I forbindelse med søknad om overføring fra militær til sivil verneplikt, oppstår det fremdeles overraskelser når søkeren blir kjent med at i ordinær fredstid kan det ikke søkes tilbakeføring til militær stilling, med mindre sivil førstegangstjeneste er gjennomført, jfr. fritakslovens § 24.

### Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse

I denne gruppen er det i år behandlet 20 registrerte saker. I tillegg er det behandlet en rekke telefoniske henvendelser som ikke har nødvendiggjort formell saksregistrering.

Etter gjeldende regelverk kan utsettelse med militærtjeneste innvilges dersom det foreligger vektige samfunnsinteresser eller vektige velferdsgrunner. Det må foretas en konkret vurdering av den enkelte søknad.

Etter innkalling til førstegangstjeneste med fremmøte i januar 2006 viste det seg, i motsetning til i tidligere år, vanskeligere for studenter å få innvilget utsettelse med førstegangstjenesten.

Det ble ikke ansett som en tilstrekkelig velferdsgrunn for utsettelse om militærtjenesten skulle medføre avbrytelse av studier/skolegang.

Vernepliktsverkets avslag på søknader ble i de aller fleste tilfeller opprettholdt av ordinær klageinstans; Forsvarsdepartementets klagenemnd i vernepliktssaker.

Etter utfallet av den ordinære klagebehandlingen, ble Ombudsmannens kontor kontaktet av mange studenter og deres pårørende, hovedsakelig i siste halvdel av november 2005.

Enkelte klagere ventet på Ombudsmannsnemndas/Ombudsmannens prinsipielle syn på betydningen av studieavbrytelse, og med sikte på en så vidt mulig lik behandling av konkrete klagesaker ved Ombudsmannens kontor, ble sakstemaet drøftet av Ombudsmannsnemnda 5. desember 2005.

For den skjønsmessige vurdering ble det for Ombudsmannsnemnda fremlagt et eksempel fra Forsvarets behandling av en sak hvor studier må avbrytes etter ett semester.

Den konkrete klagesaken var behandlet av Vernepliktsverket (VPV), Forsvarsdepartementet (FD), og FDs klagenemnd i vernepliktsaker.

I vedtaket fra FDs klagenemnd er det bl.a. uttalt:

”I klagen har NN gjort gjeldende at han var ferdig med videregående skole våren 2005 og meget motivert for å begynne i militæret før han skulle påbegynne studier. Da søknaden om fremskutt førstegangstjeneste ble avslått, valgte han å begynne på ...studiet på NTNU. Han stiller seg uforstående til at Forsvaret regner studiet til å være av en slik karakter at det bare er å avbryte. En avbrytelse for å gjennomføre førstegangstjeneste vil føre til at han mister kontinuitet, sosialt nettverk som han har bygd opp, og at han må forlate grupper og gruppearbeider som går over flere semestre. For ham som ønsker å satse på realfagsstudier er Forsvarets holdning demotiverende. Han er motivert til å gjennomføre sin verneplikt, men ser frem til å gjøre dette etter endt utdanning. For øvrig har han vist til bekreftelse fra NTNU av 5. september 2005 vedlagt klagen.

Av bekreftelsen gjengis følgende:

”Sivilingeniørstudiet er et nøye programmert studium med fire emner per semester og der emnene bygger på hverandre i stor grad.

En avbrytelse av studiet etter 1. semester (høstsemesteret 2005) er uheldig, da det er en naturlig progresjon i emnene i sivilingeniørstudiet. Dersom han først får fortsette studiet i vårsemesteret 2007, kan mye være glemt av det som er gjennomgått i 1. semester. Han må påregne å repetere stoff i de fire emnene samtidig som han skal ta fire nye emner som bygger på det som er gjennomgått i det første semesteret. Studiet er også lagt opp med utstrakt bruk av PC og et avbrudd kan gi økonomiske konsekvenser ved at PC innkjøpt høsten 2005 ikke nødvendigvis dekker de krav som stilles når vedkommende fortsetter våren 2007.”

VPV har vurdert klagen og opplysningene som fremkommer i bekreftelsen fra NTNU, men har ikke funnet grunnlag for å omgjøre avslaget på utsettelse med førstegangstjeneste. VPV har oversendt saken til FDs klagenemnd i vernepliktsaker for endelig avgjørelse.

Klagenemnda har i dag 22. oktober 2005 behandlet klagen.

I vedtaket er dette nyansert ved at det i tillegg til at permisjon fra studiene ikke innvilges, kreves at minst et av følgende dokumenteres fra utdanningsinstitusjonen:

- at de påbegynte studier ikke er modulbasert, slik at avbrudd vil medføre at den innkalte må starte studieløpet på nytt.
- at opptaket til studietilbudet skjer bare hvert annet år eller sjeldnere.
- at studietilbudet blir borte fra neste skoleår.
- eventuelle andre grunner til studiene ikke bør/kan avbrytes i et år, og hvilke konsekvenser dette vil få for videre studier.”

Det følger av konklusjonen i vedtaket at VPV på bakgrunn av en helhetsvurdering av fakta og opplysninger i saken ikke finner at NNs situasjon hjemler utsettelse med førstegangstjenesten.

NTNU har i brev av 18. mai 2005 redegjort for at studenter kan få permisjon ved avtjening av førstegangstjeneste i henhold til forskrift om studier ved NTNU.

Avbrudd av studier i forbindelse med avtjening av førstegangstjeneste vil for de fleste medføre ulemper. For NN er disse spesifisert til at et avbrudd vil være uheldig både faglig, sosialt, demotiverende og medføre repetisjon av stoff. Jf. beskrivelsen gjengitt ovenfor. Det dreier seg ikke om ulemper som hindrer ham i å fortsette studiene med normal studieprogresjon eller som vil innebære særdeles uheldige konsekvenser for det videre studieløp. NN mister ikke mer enn 1 år av normert studietid, tilsvarende den tid han er inne til førstegangstjeneste. Klagenemnda finner at ulemper knyttet til faglig utvikling og sosial tilpassing slik disse er beskrevet sammen med hans situasjon for øvrig ikke kan klassifiseres som vektige velferdsgrunner som kan gi grunnlag for utsettelse.

Klagenemnda tiltrer etter dette VPVs vurdering av at NNs situasjon ikke hjemler utsettelse med førstegangstjenesten.

Vedtaket er enstemmig.

Vedtaket:

Klagen gis ikke medhold.”

Ombudsmannsnemnda kom enstemmig til den konklusjon at det prinsipielt ikke kunne rettes kritikk mot avslag på søknader om utsettelse med militærtjeneste, selv om militærtjenesten medfører avbrytelse av påbegynte studier.

Da de konkrete klagesakene i desember 2005 kom til behandling ved Ombudsmannens kontor, ble det imidlertid fra VPV meddelt at de aktuelle innkallingene likevel var blitt kansellert.

VPVs kansellering av innkallingene var i de fleste tilfeller begrunnet slik:

”Innkalling til førstegangstjeneste januar 2006 – Kansellering

#### 1 Bakgrunn

Vernepliktsverket (VPV) viser til innkalling til militær førstegangstjeneste i januar 2006.

#### 2 Drøfting

For å dekke Forsvarets behov for vernepliktige mannskaper fra januar 2006, har det vært nødvendig å øke antallet som kalles inn til tjeneste.

Erfaringsmessig oppstår det frafall av vernepliktige som følge av at de av ulike grunner gis utsettelse med tjenesten, eller de gis fritak for militær tjeneste av medisinske årsaker. Det har derfor vært nødvendig å kalle inn flere vernepliktige til tjeneste, enn hva Forsvarets faktiske behov utgjør. I tilknytning til innkallingen til førstegangstjeneste fra januar 2006 har frafallet vært mindre enn forventet.

For å redusere innkalt styrke til Forsvarets behov, finner VPV det nødvendig å kansellere din innkalling til førstegangstjeneste med fremmøte januar 2006.

Dersom du allikevel ønsker å møte til førstegangstjenesten iht. mottatt innkalling, må du **snarest, og innen 22.12.2005**, kontakte saksbehandler ved VPV (kontaktopplysninger står i brevhodet på dette brevet), eventuelt VPVs sentralbord på tlf **811555 80**.

### 3 Konklusjon

Din innkalling til militær førstegangstjeneste januar 2006 kanselleres.

Dersom du likevel ønsker å møte til førstegangstjeneste, må du kontakte Vernepliktsverket.”

I de klagesakene som var fremlagt for Ombudsmannen, ble klagerne kontaktet og sakene kunne betraktes som avsluttet ved Ombudsmannens kontor.

### **Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering**

Det er i år behandlet 6 journalførte saker under denne gruppen.

I saker hvor det kan virke som faktum og status er uklar, blir det fra Ombudsmannens kontor gjerne tatt telefonisk kontakt med den aktuelle avdeling, og dersom misforståelser enkelt kan avklares, er det ofte unødvendig med skriftlig saksbehandling.

Det forekommer tidvis henvendelser fra soldater som er misfornøyd med å bli overført til et nytt tjenestested eller annen tjeneste.

Spørsmål kan gjerne være basert på en skjønnsmessig vurdering av egnethet for en bestemt tjeneste eller utdanning.

I noen tilfeller kan det fremkomme nye opplysninger av sosialmedisinsk karakter som gir grunn til en individuell behandling av rette instans i Forsvaret.

Under dette tema er det tidvis også en del spørsmål om gjeldende regelverk for førtidsdimisjon til henholdsvis skolegang og ny stilling.

Det virker imidlertid som de fleste saker blir løst i samsvar med soldatenes behov.

## I

I en klagesak vedrørende ufrivillig dimisjon viste det seg ikke mulig å få tilfredsstillende belyst om det hadde vært saklig grunn til å dimittere soldaten.

Etter et langt tidsforløp uten rasjonell fremdrift i klagesaken, virket det som om det ikke var noen overordnet instans som mente å ha myndighet til å kunne treffe en avgjørelse innen den tid da saken hadde størst betydning for klageren.

*Etter det som fremkom må Forsvarets behandling av saken betraktes som kritikkverdig.*

Den dimitterte soldaten tok telefonisk kontakt med Ombudsmannens kontor 10. mars 2004, etter at han ufrivillig og uten skriftlig begrunnelse var blitt frabeordret militærtjenesten 9. mars 2004, ca. 3½ måneder før normal tid.

Ved telefonisk henvendelse fra Ombudsmannens kontor 10. mars 2004 opplyste avdelingens sjef at

soldaten ikke var funnet egnet for tjenesten, og at det forgoes var prøvd å finne en løsning med omplassering til annen avdeling. Et sikkerhetsmessig aspekt ble opplyst å være av stor betydning da vedtaket om dimisjon var besluttet og allerede gjennomført.

Etter mottatt brev fra klageren 18. mars 2004, ble saken samme dag fremsendt fra Ombudsmannen til tjenesteavdelingen, med den opplyste forutsetning om at avdelingen ville besvare klagerens spørsmål om hvorfor han ble frabeordret. Vernepliktsverket (VPV) ble samtidig bedt om å behandle spørsmål om fullføring av førstegangstjenesten uten avbrudd.

En løsning med omgående innkalling til resttjeneste ved en annen avdeling lot seg ikke gjennomføre, idet Vernepliktsverket opplyste om begrensede muligheter, og at Forsvaret hadde et tilstrekkelig antall mannskaper i støttefunksjon ved de øvrige tjenestesteder.

Forsvarsstaben (FST) opplyste at FST ikke kunne pålegge noen instans å innkalle NN til resttjeneste, selv om FST samtidig ba Vernepliktsverket medvirke til at NN innkalles til resttjeneste i støttefunksjon.

Klageren, med bistand av fullmektig (jurist) klaget til de respektive avdelinger i Forsvaret, og deretter har behandlingstiden i Forsvaret strukket seg gjennom 2004 og ut i 2005, i forbindelse med klagerens forsøk på å få nærmere belyst årsaken til vedtaket om dimisjon.

Under korrespondansen mellom partene har Forsvarsstaben, Vernepliktsverket og overordnet tjenesteavdeling medgitt at det har vært en noe ”tynn saksbehandling” som også er dårlig dokumentert.

Forsvaret har også beklaget sakens belastning for klageren og hans familie.

I forbindelse med klagesakens manglende fremdrift, har klageren, hans far, og deres fullmektig, deltatt på 2 møter ved Ombudsmannens kontor, senest 28. juni 2005.

På det siste møtet ble det hovedsakelig fremhevet fra klageren at han ville opprettholde kravet om en uforbeholden unnskyldning fra sin tidligere avdelingssjef, for den måten han var blitt behandlet på ved dimisjon fra avdelingen.

For øvrig var han ikke tilfreds med et mottatt tjenestebevis, hvor avdelingssjefen hadde gitt sin vurdering av klagerens tjenesteutførelse.

På bakgrunn av de spørsmål som det fremdeles var uenighet omkring, ville klageren overveie om han skulle anmode om Ombudsmannens nærmere vurdering av saken.

I denne forbindelse ble det vektlagt at Forsvarets klagebehandling antagelig allerede ga tilstrekkelig grunn til å inntas i Ombudsmannens førstkommende årsrapport til Stortinget.

I henhold til avtale skulle klagerens fullmektig ta kontakt med Ombudsmannens kontor for en eventuell videre behandling av saken ved Ombudsmannens



kontor. Senere har vi ikke hørt noe fra klageren eller hans fullmektig.

Fra klagebehandlingen kan siteres deler av korrespondansen.

**Avdelingens** følgende redegjørelse i brev til Vernepliktsverket datert **10. mars 2004** (sannsynligvis feildatert), ble mottatt av Ombudsmannen som gjenpartsadressat 7. april 2004:

”DIMISJON AV NN

### 1 Bakgrunn

NN ble overført til Vernepliktsverket (VPV) fra ... (tjenesteavdeling) tir 9. mars 2004. Denne beslutning ble tatt etter gjentatte anbefalinger fra troppsjefen og undertegnede egen vurdering av NN. NN var ikke enig i min avgjørelse, og ønsket selv å fortsette tjenesten ut i fra to grunner; **a.** fullverdig dimisjonsgodtgjørelse og **b.** oppnåelse av studiepoeng.

### 2 Drøfting

NN har i løpet av tjenesten ikke tilegnet seg de nødvendige kunnskaper som kreves for å gjennomføre tjenesten ved en ... avdeling. Han har gjentatte ganger blitt tatt inn til samtaler og blitt forklart situasjonen og de evt. følger som dette kunne medføre, herunder overføring til servicerelatert tjeneste eller dimisjon. I forbindelse med halvårlig tilbakemelding ble dette presisert på en klar måte fra undertegnede.

NN har frem til jul tjenestegjort som ... på reservelaget på ... vogn. Han oppnådde i løpet av grunn- og fagperiode meget svake resultater til tross for at han ble oppfordret til å ta tak i egen læring og fikk særskilt oppfølging fra befal. Dette viste seg blant annet ved en fagprøve hvor han oppnådde 0 poeng av 100 oppnåelige. Krav for bestått var 75 poeng. Dessverre så skjønner han ikke hva tjenesten som ... innebærer, spesielt med tanke på egen og andres sikkerhet. Troppsjefene anser det ikke som sikkerhetsmessig forsvarlig å la han tjenestegjøre på ... vogn. Med den aktivitet som ... (tjenesteavdelingen) skal gjennomføre i perioden frem til juli måned var derfor min vurdering at det ikke var forsvarlig at han deltok på denne aktiviteten, kompetanse- og sikkerhetsmessig.

NN ble derfor, og for å få tettere oppfølging, overført til ... staben, og har 1. kvartal 2004 tjenestegjort der med et varierende resultat. Det å tjenestegjøre i ... stab stiller store krav til egen utførelse og kunne løse oppdrag innenfor gitte rammer. Tillit er her et nøkkelord. NN har ikke vist seg denne tillit verdig, og har måttet ha kontinuerlig oppfølging, noe som legger beslag på mye av arbeidstiden til admoff og troppsjef. NN viser liten vilje og evne til å bidra for fellesskapet, samt delta i arbeid når befal ikke er til stede.

Flere ... soldater har vært i større eller mindre konflikter med NN. Det har vært flere forsøk på å løse konfliktene til felles beste, men NN har hatt en tendens til å legge seg ut med de som han ikke liker. Dette innrømmer også han selv gjennom flere samtaler. Dette har påvirket det sosiale miljøet i ... (tjenesteavdeling).

... (tjenesteavdelingen) har forsøkt å overføre NN til ... troppen i X leir. Dette lot seg ikke gjøre, da de ikke pr. dags dato hadde behov for personell. NN har også vært oppe til drøfting i personalgruppemøte i x-bataljon. Det feiler han ikke noe fysisk eller mentalt, men det er en klar erkjennelse at han ikke er voksen

nok og viser den vurderingsevne som jeg som avdelingssjef krever for at man skal kunne tjenestegjøre i en ... avdeling. Ved eventuell ny innkalling bør han tjenestegjøre i en enhet som gir støttefunksjoner.

### 3 Konklusjon

NN overføres til VPV fordi han ikke viser den modenhet, personlige innsikt og vurderingsevne som kreves for å tjenestegjøre i en ... avdeling. Han må ikke senere få mulighet til å tjenestegjøre i ... avdelinger eller gjennomføre internasjonal tjeneste gjennom NATO- og/eller FN-misjoner.”

**Klageren** fremførte en klage til Forsvarsstaben med følgende begrunnelse i brev datert **19. april 2004**:

”KLAGE PÅ DIMISJON FRA X-BATALJONEN

Undertegnede, NN, ble dimittert fra ... (tjenesteavdeling), tirsdag 9. mars 2004. Jeg ble dimittert mot min egen vilje. Mitt ønske er å fullføre verneplikten uten opphold for å få tre viktige studiepoeng for min videre utdanning.

Jeg klager på dimisjonsvedtaket da jeg mener at jeg ble dimittert på feilaktig grunnlag og at prosedyren som førte frem til dimisjonen led av formelle feil. Vedtaket om dimisjon må anses å være ugyltig.

I brev fra ... (tjenesteavdeling), som feilaktig er datert 10. mars 2004, blir det påstått at jeg flere ganger er kalt inn til samtaler og blitt forklart situasjonen og de eventuelle følger det kunne medføre. Til dette vil jeg henføre at jeg aldri ble truet med dimisjon og at disse påstandene derfor er tatt ut av sin sammenheng. Det er riktig som det blir påstått at jeg gjorde det dårlig til en fagprøve. Jeg tok meg sammen til eksamen, men denne fikk jeg aldri noen tilbakemelding på.

Hva gjelder forholdet til mine medsoldater, vil jeg anføre at det var tre av 38 soldater som jeg ikke kom godt overens med. Foranledningen til uoverensstemmelsene med den ene, som var vognfører på en Mercedes feltvogn, var at jeg for å fleipe flyttet bilen to - tre billengder. Han ble sint og gikk til admoff og sa ifra. Senere da vi skulle på permisjon, oppdaget jeg at han ville stjele med seg to knallskudd, en skarp patron 7,62 og noe 12,7 mm løssammisjon. For å ta igjen for at han hadde sladret på meg, meldte jeg ifra til troppsjefen. Dette førte til at vognføreren og fire andre ble tatt for forsøk på å stjele ammunisjon, og holdt igjen en permisjonsdag.

En stund etter permisjonen fant jeg sengen min tilgriset med barberskum, potetgull, lim og tilgriset toalettpapir.

To dager etter denne episoden, den 9. mars, ble jeg innkalt til kontoret til ... sjefen hvor jeg fikk beskjed om at jeg var dimittert.

Da jeg kom hjem, visste jeg ikke hvordan jeg skulle forholde meg, og tok kontakt med min venn XX for å be om råd. XX har senere hatt dialog med Forsvaret på mine vegne. Dialogen oppsummeres i det følgende:

12. mars 2004

... sjef YY kontaktet pr. telefon. Han opplyser at skriftlig begrunnelse er sendt Vernepliktsverket. Det fremgikk av samtalen at dimisjonen var skjedd av sik-

kerhetsmessige hensyn, men at det var varierende dokumentasjon av forholdet.

15. mars 2004

Vernepliktsverket, ØØ, finner ingen henvendelse fra x-bataljon i sakens anledning. Han viser til BUV, del 3, kap 3, pkt 10.1 og 10.2 hvor det heter at soldaten ved dimisjon skal få info om når og hvor han skal møte til resttjeneste, og at avd. skal kontakte Vernepliktsverket for info om avdelinger som trenger personell før soldaten dimitteres. Major ÆÆ opplyser at dimisjon skal vedtas i personellgruppemøte i avdelingen.

17. mars 2004

Avd.dir. Egil Nilsen, Ombudsmannen for Forsvaret, opplyser at de trenger en skriftlig henvendelse før de kan forfølge saken videre.

18. mars 2004

Brev sendt Ombudsmannen pr. faks.

22. mars 2004

Kopi av brev fra Ombudsmannen til VPV og ... (tjenesteavdeling) mottatt.

29. mars 2004

S1, x-bataljonen, opplyser på telefon at avdelings-sjefen har fått saken. De vil besvare henvendelsen skriftlig.

1. april 2004

Brev datert 10. mars 2004 fra x-bataljonen til VPV mottatt pr. faks og viderefakset til VPV og Ombudsmannen. (Det ble opplyst fra VPV at de ikke hadde kjennskap til brevet på forhånd.)

13. april 2004

ÆÆ, VPV, opplyser at de fortsetter dialogen med avdelingen for å forsøke å finne en løsning.

16. april 2004

ÆÆ, VPV, opplyser pr. telefon at x-bataljonen har konkludert med at NN ikke blir kalt inn til fortsatt tjeneste, dette er ikke noe VPV kan påvirke.

Jeg mener at beslutningen fra avdelingen inneholder vurderinger som burde vært gjort i et personellgruppemøte. Vurderingene som er gjort i forkant og etterkant av dimisjonen, har ensidig tatt hensyn til avdelingens synspunkter og behov uten at saken er opplyst fra min side og mine behov er blitt tatt med i vurderingen. I et personellgruppemøte sitter det fagpersonell som ut fra sin profesjon naturlig vil la mine synspunkter og mine behov være med i vurderingen. Beslutningen lider av et manglende helhetsperspektiv som strider mot forvaltningsrettens forsvarlighetsprinsipp. Forholdene som ligger til grunn for vurderingen er heller ikke tilstrekkelig dokumentert.

Det er nå gått vel 40 dager siden jeg ble dimittert. Det tok x-bataljonen over 20 dager å skrive et brev til VPV som begrunnet at jeg ble dimittert. Det som har skjedd i denne perioden tyder på at det i Forsvaret ikke finnes noen overordnet koordinerende instans med myndighet til å overprøve den enkelte avdelings vurdering. Mitt ønske er å fortsette tjenesten i Forsvaret

uten opphold, og jeg ber derfor Forsvarsstaben sørge for at dette ønsket kan oppfylles.

Jeg gir min venn XX fullmakt til å ivareta den videre dialog med Forsvaret på mine vegne."

**Forsvarsstabens** behandling av klagesaken foreligger i brev datert **5. mai 2004**, med bl.a. følgende konklusjon:

"FST anser ikke med bakgrunn i gjeldende regelverk å kunne pålegge noen instans å innkalle NN til resttjeneste. FST vil imidlertid henlede oppmerksomheten mot den saksbehandling som er gjennomført, og ber VPV påse at saken gis behandling i tråd med en forsvarlig forvaltning av regelverket knyttet til en dimisjonssak. Herunder ligger personellgruppens medvirkning til beslutning og eventuell omplussing før eventuell dimisjon.

FST ber videre om at VPV, til tross for x-bataljonen sin noe kategoriske nedvurdering av NN som stridsdyktig soldat, å medvirke til at han innkalles til resttjeneste i støttefunksjon slik x-bataljonen selv har foreslått i sitt skriv av 10. mars 2003 (feil årstall i originalskrivet). I samsvar med BUV- III, 1-B, 7.1, er sjef Vernepliktsverket ankeinstans i klagesaker for soldater som ikke er i tjeneste, og FST ber derfor om at det snarest fattes en beslutning i saken.

FST har gitt VPV tilgang i DocuLive til sakens dokumenter med ref.nr.: xxxx/xxxxxx."

**Vernepliktsverket** har deretter drøftet saken i brev til klageren datert **7. mai 2004**, med følgende konklusjon:

"Personellgruppen/VPV har ut fra foreliggende situasjon ingen myndighet til å pålegge x-bataljonen å kalle deg inn til resttjeneste på bakgrunn av avdelingens konklusjon. Dette på tross av at konklusjonen er truffet på mangelfullt grunnlag. Vernepliktsverket har i tillegg begrensede muligheter til å kalle deg inn til resttjeneste ved annen avdeling/garnison, da det for tiden er tilstrekkelig antall mannskaper i støttefunksjon ved disse tjenestestedene.

Personellgruppen har ved gjennomgåelsen av saksforholdet påpekt klare mangler i x-bataljonens håndtering av grunnlaget for dimisjon og at definerte prosedyrer således ikke er fulgt. Den generelle bemanningssituasjonen i Forsvaret tilsier imidlertid at innkalling til resttjeneste for mannskaper i støttefunksjon i liten grad vil bli effektivt.

I din klage henleder du spesielt til betydningen av å oppnå tre viktige studiepoeng som en godkjent førstegangstjeneste vil utløse.

VPV vil herved bekrefte at din førstegangstjeneste med 77 dagers rekruttskole og 133 dagers tjeneste ved x-bataljonen - totalt 210 dagers avtjent verneplikt - tilfredsstiller kravet til godkjenning. Dette innebærer at det skal utstedes tjenestebevis som dokumenterer tjenesteforholdet/-perioden og utløse dimisjonsgodtgjørelse etter satser iht Fredsregulativet del I. VPV vil bevirke til at disse forholdene blir brakt i orden dersom x-bataljonen ikke har ivare tatt økonomiske og administrative tiltak forbundet med dimisjonen.

Det presiseres at VPV har behandlet din klage med status som vernepliktig som ikke er i tjeneste. Dersom du fastholder at dimisjon har skjedd på et ugyldig grunnlag, må eventuell klage adresseres til ...z og sendes tjenestevei - dvs. via x-bataljonen. En eventuell

klage fremmes innen tre - 3 - uker etter mottakelsen av dette brev med Vernepliktsverket som gjenpartsadressat.

VPV vil tilrettelegge for at du oppnår å avslutte ditt tjenesteforhold og vernepliktsperiode på en så positiv måte som mulig og håper samtidig at de erfaringer som den aktuelle situasjon avstedkommer ikke er til hinder for dette."

**Klageren** har i brev datert **10. mai 2004**, i samsvar med veiledning fra VPV, fremført klage i brev til overordnet tjenesteavdeling, og i det vesentlige gjengitt anførselene som tidligere var fremført til Forsvarsstaben.

**Overordnet tjenesteavdeling (zz)** har gitt følgende svar til klageren i brev datert **17. september 2004**:

"KLAGE PÅ DIMISJON FRA X-BATALJONEN

### 1 Bakgrunn

Saksbehandler hos zz har mottatt ovenstående klage via telefaks 2004-06-02 direkte fra XX som du har latt hjelpe deg i denne saken.

### 2 Drøfting

Det har vært vanskelig å dokumentere hva som har vært bakgrunnen for at du ble dimittert fra Forsvaret. Vi har vært i kontakt med din tidligere ...sjef ...YY, assisterende personelloffiser lt ÅÅ og tidligere nestkommanderende i x-bataljonen, major ZZ.

I likhet med konklusjonene fra både Forsvarsstaben og Vernepliktsverket (VPV), slutter man seg til at det her har vært en noe tynn saksbehandling som også er dårlig dokumentert.

### 3 Konklusjon

Derfor legges datoen i brevet fra Vernepliktsverket datert 2004-05-07 til grunn som din formelle dimisjonsdato. Saksbehandler i zz vil sørge for at tjenestetillegg og dimisjonsgodtgjørelse for perioden 2004-03-09 til 2004-05-07 vil bli godskrevet Deres konto innen 2004-09-30.

Samtidig presiseres at tjenestebevis er oversendt fra x-bataljonen og at VPV har godkjent tjenesten som fullverdig førstegangstjeneste, slik at 3 studiepoeng oppnås."

**Klageren** har deretter gitt følgende redegjørelse, og fremført **bestemte krav** i brev til den overordnede avdeling datert **7. oktober 2004**, og i brev datert 10. november 2004 har han etterlyst et svar.

"KLAGE PÅ DIMISJON FRA X-BATALJONEN

Den 9. mars 2004 ble jeg innkalt på kontoret til min ...sjef, ...YY. Der fikk jeg beskjed om at jeg var dimittert. For meg kom denne meldingen som lyn fra klar himmel, og satte meg helt ut av spill. Jeg fikk beskjed om å pakke og levere inn utstyret mitt. Det ble ikke orientert om noen mulighet til å klage, og jeg hadde i praksis ingen mulighet til å rådføre meg med andre. Få timer senere satt jeg på flyet på vei sørover.

Da jeg sendte min klage til ...z den 10. mai 2004, var jeg meget sliten. Etter at jeg ble dimittert fra x-bataljonen den 9. mars, hadde det ikke vært mulig å opprette en saklig dialog med avdelingen. I to måneder hadde jeg ventet på en avklaring av min tjeneste i Forsvaret mens min sak gikk en kanossagang i Forsvarets irrganger. Jeg var ensom i Oslo ettersom min familie var i Kina og mine venner studerte utenbys eller var i militærtjeneste. I den hensikt å få en snarlig avklaring med Forsvaret, sendte jeg derfor en klage til ...z med enkle krav som var godt underbygget.

...z brukte over fire måneder på å avgjøre klagen. Hadde ikke klagen blitt fulgt opp med mer enn 20 telefonsamtaler, hadde den sannsynligvis aldri blitt behandlet. Klagen ble, etter Vernepliktsverkets anvisning, sendt tjenestevei. X-bataljonen sendte imidlertid ikke klagen videre, visstnok fordi den ble feilregistrert i arkivet. Dette blir ikke nevnt i ...zs svar til meg, men i brevets punkt 1, Bakgrunn, uttales det "Saksbehandler hos zz har mottatt ovenstående klage via telefaks 2004-06-02". På denne måten underslås det faktum at klagen allerede hadde ligget nærmere tre uker i x-bataljonen og at saksbehandler var kjent med dette.

I ...zs svar på klagen av 17. september 2004 blir det uttalt at "det har vært vanskelig å dokumentere hva som har vært bakgrunn for at du ble dimittert" og "at det her har vært en noe tynn saksbehandling som også er dårlig dokumentert". Jeg er meget skuffet over at ...z etter over fire måneders saksbehandlingstid på denne måten prøver å tåkelegge at saksbehandlingen i forkant av min dimisjon var uforvarlig og kritikkverdigg. Det skuffet meg videre at ...zs svar er kjemisk fritt for noen form for beklagelse for den behandling jeg fikk i forbindelse med dimisjonen og for den lange behandlingstiden. Begge deler har vært en stor belastning for meg og min familie.

Jeg har et legitimt behov for å kunne dokumentere min tjeneste i Forsvaret, bl.a. for å få de studiepoeng som tjenesten gir rett til. Dette må jeg kunne gjøre med et dokument som ikke på en unyansert måte setter meg i et dårlig lys. Omstendighetene rundt dimisjonen fra avdelingen og avdelingens håndtering av saken før og etter dimisjon, viser at mitt avdelingsbefal ikke var i stand til å forholde seg til meg på en profesjonell og objektiv måte. Tjenesteuttalelsen som, etter mange purringer, ble utstedt fra x-bataljonen den 29. juni 2004, fremstår da også som et partsinnlegg i konflikten omkring min dimisjon og er ikke egnet for de legitime formål jeg har med dokumentet. Det forutsettes derfor at det utstedes et nytt tjenestebevis som dokumenterer tjenestetiden jeg blir godskrevet. Tjenesteuttalelsen bør utferdiges av en habil instans og være mer objektiv enn tjenesteuttalelsen av 29. juni 2004.

På denne bakgrunn klager jeg på ...zs vedtak av 17. september 2004. Med henvisning til argumentasjonen ovenfor, anser jeg meg ikke begrenset av de krav jeg fremsatte den 10. mai, og ber om:

1. at jeg godskrives tjenestetid frem til den dato resten av min kontingent ble dimittert
2. at jeg får utstedt et nytt tjenestebevis for den tjenestetid jeg er godskrevet og som er utformet på en objektiv og saklig måte
3. at jeg får en uforbeholden unnskyldning fra min avdelingssjef for den måten jeg ble behandlet på ved dimisjon fra avdelingen
4. at jeg får en unnskyldning fra Forsvaret for den

ekstra belastning min familie og jeg er blitt utsatt for gjennom denne sakens kronglete og unødvendig lange behandlingstid.”

Klageren har deretter ved en rekke anledninger etterlyst et svar fra overordnet tjenesteavdeling, som bl.a. i brev datert 9. februar 2005 opplyste:

”Det vil foreligge et svar på Deres brev av 7. oktober 2004 fra saksbehandler hos stab zz i løpet av en uke fra dags dato. Svaret sendes fra oss senest tirsdag 15. februar.”

Overordnet tjenesteavdelings selvpålagte tidsfrist ble fremdeles ikke overholdt, og på nytt ble det påkrevet med etterlysning av svar fra den overordnede tjenesteavdeling.

**Ombudsmannen** ga følgende uttalelse i brev til den overordnede tjenesteavdeling **datert 3. juni 2005:**

”SAKSBEHANDLINGSTID ETTER KLAGE PÅ VEDTAK OM FRABEORDRING FRA ... (TJENESTEAVDELING) / X-BATALJON - NN

Etter at NN ble dimittert fra x-bataljon 9. mars 2004 har vi fulgt klagesakens utvikling som gjenparts-adressat i korrespondansen mellom partene, og ved flere anledninger har vi telefonisk kontaktet zz vedrørende lang saksbehandlingstid.

I brev fra zz til NN datert 17. september 2004 sees bl.a. uttalt:

”I likhet med konklusjonene fra både Forsvarsstaben og Vernepliktsverket (VPV), slutter man seg til at det her har vært en noe tynn saksbehandling som også er dårlig dokumentert.”

Under konklusjonen i brevet fra zz sees NNs krav i en viss utstrekning tatt til følge.

NNs svar til zz sees gitt i brev datert 7. oktober 2004.

Noe svar på NNs brev kan fremdeles ikke sees gitt fra Forsvaret, til tross for zzs opplysninger om når svar kunne forventes.

Etter de foreliggende opplysninger må dessverre opplyses at tidsforløpet og omstendighetene i denne forbindelse fremtrer som kritikkverdige.

Med henvisning til NNs siste brev, stilet til ...z 26. mai 2005, må vi henstille Forsvaret om å besvare brevet, samt sende gjenpart til vårt kontor.”

**Den overordnede tjenesteavdeling** har i brev til klageren datert **21. juni 2005** tatt standpunkt til klagerens fremførte krav med følgende uttalelse:

”KLAGE PÅ DIMISJON FRA X-BATALJONEN

#### 1 Bakgrunn

Stab zz viser til mottatte skriv av 7. oktober og 10. november 2004 og kan bare beklage den lange saksbehandlingstiden.

#### 2 Drøfting

Vi viser til mottatte brev av 7. oktober 2004 hvor det stilles fire krav. Stab zz besvarer disse kravene med:

krav 1: tjenestetid er godskrevet i henhold til skriv av 17. sept 2004.

krav 2: tjenestebevis med korrekt tjenestetid er utarbeidet og følger vedlagt.  
Det er den enkelte avdelingssjef på kompani-/eskadrons-/batteri-nivå som utferdiger tjenestebeviset. Dette er basert på den enkelte soldats innsats og hvordan pålagte oppgaver er løst under tjenesten i Forsvaret.  
Stab zz har ikke noe grunnlag for å evaluere vurderinger gitt i tjenestebeviset.

krav 3: dette kravet er etter zz sin vurdering et forhold mellom den vernepliktige og avdelings-sjefen.

krav 4: zz beklager den lange saksbehandlingstiden og de ulemper dette har utsatt Dem og Deres familie for.

#### 3 Konklusjon

zz beklager igjen den belastningen denne saken har hatt for Dem og Deres familie.

Nytt tjenestebevis med korrekt tjenestetid er utarbeidet og følger vedlagt.

zz anser saken fra vår side som avsluttet.  
Henvendelser til Forsvaret etter dimisjon skal skje til Vernepliktsverket på Hamar.”

Et angivelig vedlagt tjenestebevis manglet, men ble ettersendt fra overordnet tjenesteavdeling 5. juli 2005.

## II

Fra Sivilombudsmannen ble oversendt en klage fra en HV-soldat som av ulike årsaker mente å være urettmessig behandlet av sitt HV-distrikt. Klageren hevdet bl.a. at han var stemplet som uskikket til HV-tjeneste på bakgrunn av usaklige påstander.

I klagerens brev med anmodning om Ombudsmannens bistand ble anført:

”Den 7. oktober 2002 fikk jeg skriftlig ordre om innlevering av HV-utstyr og våpen (vedlegg 1). Bakgrunn for dette er lensmann Xs oppfordring til den kommunale Heimevernsnemnda om å fatte beslutning for ikke skikkethet for tjeneste innen Heimevernet. Lensmannen er selv politiets representant i nemnda.

Ifølge Heimevernets stedlige områdesjef som er rådgiver i HV-nemnda, så skal bakgrunn for beslutningen være diverse brev til politiet og avisreportasjer som omhandler beitekonflikter mellom vårt reinbeitedistrikt ... og distrikt ... hvor lensmannen har sin familie. Særlig har lensmannen påpekt på et brev som jeg på vegne av vår reinbeitedistrikt..., oversendte til Politimesteren i ... den 27.01.02 (rett sitat av deler av brevet):

”På vegne av distriktsmedlemmene i ..., søkes det om bæretillatelse for pistol og revolver for bruk i selyforsvar. Det kreves også ekstraordinær politibeskyttelse både på fjellet og i privatlivet.” (vedlegg 2)

Heimevernets stedlige områdesjef var uenig med lensmannen, men ble likevel nedstemt.

Reportasje i regionavisen Y den 04.02.02 vedr. beitekonflikt mellom min siida og siidaen til familien lensmann X. Jeg velger å sitere deler av reportasjen fordi dette er mest relevant til saken: overskrift: *"Hoder skal rulle"* – *"NN sier han følger opp saken, og ser seg langt ifra ferdig med den. – Det skal rulle mange hoder før jeg er ferdig. Det er forvaltningen som ikke har skjøttet sin jobb. Jeg skal kjøre denne saken om så opp til landsbruksministeren, for å få klarlagt hvem i forvaltningen som egentlig har ansvaret for suppa vi har havnet i"* sitat slutt. (vedlegg 3)

Lensmannen syns å ha snudd alt opp ned og bevisst utnyttet dette ved å krenke meg, samtidig som at han legitimerer at hans familie og siidaen ikke har opptrådt ulovlig. Jeg søker om politibeskyttelse og roper om hjelp, men alt blir utnyttet til skade mot meg.

Den 7. november 2002 sendte jeg klage til HV-distrikt ... med krav om innsyn i dokumentene og nærmere redegjørelse for beslutning om min "uskikkethet" i HV. Jeg mottok aldri noe svar fra dem (vedlegg 4).

Den 10. november 2004 sendte jeg puring om realitetsbehandling av klagen av 7. november 2002 (vedlegg 5). Den 10. januar 2005 mottok jeg skriftlig svar fra HV (datert 5. januar 2005) hvor HV fastholder sitt vedtak og ber om at utstyr og våpen innleveres snarest. HV skriver at vurdering og grunnlag for anbefaling fra nemnda er unntatt offentligheten. Det hevdes dermed også at saksdokumenter er unntatt meg personlig (vedlegg 6).

Jeg tør å påstå at saken om uskikkethet er fattet på feilaktig grunnlag hvor urelevante og utenforliggende hensyn er tatt i betraktning. Som representant og leder for et reinbeitedistrikt (offentlig styringsorgan) har jeg plikt til å søke beskyttelse for medlemmene og uttale fritt i media. Dette burde ikke utnyttes mot meg igjen.

Lensmannen er inhabil siden det er hans familie vi er i konflikt med. Han burde erklært seg inhabil og oversendt saken til annet lensmannsdistrikt.

Jeg krever rett til innsyn i saksdokumentene.

HV og HV-nemnda har gjort urett mot meg som statsborger. HV og politiet som virker i forvaltningens tjeneste har foretatt alvorlige feil og forsømt sine plikter.

Jeg ønsker å få overprøvet forvaltningsavgjørelsen til Heimevernsdistrikt ... og fremsetter derfor en klage til sivilombudsmannen. Jeg godtar ikke at jeg blir stemplet som uskikket på bakgrunn av usaklige påstander. Faktum er at jeg aldri har blitt anmeldt, straffet eller mistenkt for brudd på lover og regler."

HV-distriktet ble anmodet om å gi en redegjørelse, idet følgende opplysninger ble gitt i brev fra Ombudsmannen:

#### "VEDTAK OM INNLEVERING AV HV-UTSTYR OG VÅPEN - NN

Vedlagt oversendes kopi av brev fra NN datert 18. januar 2005, med 6 vedlegg, idet vi viser til telefonsamtale 16. februar 2005 mellom HV-distrikt .../sjef, G-1 og Ombudsmannens kontor v/avd.dir. Egil H. Nilsen.

Klagen fra NN er oversendt vårt kontor fra Sivilombudsmannen.

Etter telefonsamtalen legges til grunn at NN ikke er fritatt for verneplikt, og at hans forhold til HV ikke er basert på noen avtale om frivillig HV-tjeneste.

Etter at NN fikk ordre om å innlevere HV-utstyr og våpen, jfr. HV ...s brev datert 7. oktober 2002 sees bl.a. opplyst:

7. november 2002 klaget NN til HV ..., med krav om innsyn i saksdokumenter og en nærmere redegjørelse vedrørende "uskikkethet" for HV.

10. november 2004 etterlyste NN svar på klagen fremført i november 2002.

Det rettes samtidig spørsmål om lensmann Xs habilitet i saken, begrunnet med vedvarende sterke konflikter mellom NNs familie og lensmann Xs familie.

Ifølge NN har lensmann X oppfordret den kommunale heimevernemnd til å fatte den påklagede beslutningen. Det er opplyst at lensmann X er politiets representant i heimevernemnda, og at HVs stedlige områdesjef har vært uenig med lensmannen i denne saken.

5. januar 2005 sees NNs klage besvart i brev fra HV .... Spørsmålet om lensmann Xs habilitet og befattning med saken kan ikke sees kommentert.

Etter telefonsamtalen med HV ... forstår vi det slik at HV-distriktet ville ha truffet det påklagede vedtaket om innlevering av våpen og HV-utstyr, uavhengig av en anbefaling fra den kommunale heimevernemnda.

Med henvisning til klagerens anførsler bes HV ... vennligst gi en redegjørelse for Ombudsmannens gjennomgåelse av saken."

Etter HV-distriktets redegjørelse og dialog mellom klageren og Ombudsmannen, ble klageren opplyst om status i et brev fra Ombudsmannen:

#### "VEDTAK OM INNLEVERING AV HV-UTSTYR OG VÅPEN

I anledning ovennevnte sak vises til Deres brev til Sivilombudsmannen datert 18. januar 2005.

Som kjent ble saken overført fra Sivilombudsmannen til Ombudsmannen for Forsvaret, og med vårt brev datert 17. februar 2005 ble Heimevernsdistrikt ... bedt om å avgi en redegjørelse.

Etter HV ...s redegjørelse i brev datert 7. mars 2005, ble De med vårt brev datert 4. april 2005 gitt adgang til å avgi ytterligere bemerkninger.

Med hensyn til regelverk og praksis i forbindelse med det aktuelle sakstema, vises for øvrig til telefonsamtalen med vårt kontor v/avd.dir. Egil H. Nilsen 8. april 2005.

Fra samtalen er bl.a. notert at De etter nærmere overveielser ville ta ny kontakt med vårt kontor.

Idet vi senere ikke har hørt fra Dem, kan det virke som De ikke lenger ser grunn til ytterligere tiltak fra vårt kontor.

Dersom vi ikke skulle høre fra Dem innen kort tid, antas at saken kan betraktes som avsluttet ved vårt kontor."

Senere har vi ikke hørt noe fra klageren.

#### **Vervede og kvinnelige soldater, herunder i internasjonal tjeneste**

Under denne gruppen er det ikke behandlet noen skriftlige klagesaker i 2005.

I tillegg til ordinært vervet personell (grenaderer)

omfatter gruppen også kvinner som utfører frivillig militærtjeneste, samt menig personell i frivillig tjeneste utenlands. Det er Ombudsmannens erfaring at det kvinnelige personell finner seg vel til rette i det militære miljø. Også fritidsmessig skjer det en positiv utvikling i Forsvaret i forbindelse med kvinners militærtjeneste. Selv om kvinnene fortsatt utgjør en svært beskjeden andel av soldatmassen, synes jentenes posisjon blant soldatene illustrert ved at jenter ikke sjelden velges som tillitsvalgte for soldatene.

Det har forekommet en del telefoniske spørsmål under denne sakstypen, bl.a. om hvordan personell utvelges fra det tilgjengelige beredskapspersonell for utsendelse til internasjonal tjeneste. Etter avklaringer har kontraktspersonellet likevel ikke funnet grunn til noen videre skriftlig saksbehandling.

Etter en repatrieringssak som ble behandlet ved Ombudsmannens kontor i 2003, anmodet den repatrierte om Ombudsmannens bistand for å få oppdatert sitt rulleblad i 2005. Den repatrierte, en kvinnelig reiseassistent, mente at en bekreftelse fra Ombudsmannen skulle bringe saken ”ut av verden en gang for alle”.

I anmodningen til Ombudsmannen ble det opplyst:

”I forbindelse med et repatrieringsvedtak ble jeg hjemsendt en måned før fullført tjeneste for godt og vel tre år siden. Jeg på min side følte at jeg ble svært urettferdig behandlet i denne saksprosessen. Ved hjemkomst i Norge tok jeg derfor saken videre til Ombudsmannen for Forsvaret. Jeg anket anklagen og anmeldte enkelte grove forhold i saksbehandlingen. Etter samtale med saksbehandler ble jeg rådet til å trekke anmeldelsen da dette kunne få økonomiske konsekvenser for meg. Jeg fikk deretter beskjed fra Deres avdeling om at denne saken ikke skulle få noen videre konsekvenser for meg ved eventuelle fremtidige arbeidsforhold i Forsvaret. Siden den gang har jeg utdannet meg som sykepleier, og nå søkt om å få tjenestegjøre som dette i Forsvaret. Jeg har imidlertid fått beskjed om at søknaden min ikke vil bli behandlet fordi jeg står registrert med en repatrieringssak i Forsvarets rullebladregister. Dette trodde jeg var ute av verden, men saken befinner seg fortsatt i mitt rulleblad, og hindrer meg i å søke om videre tjeneste i Forsvaret. Det har imidlertid blitt anmodet om fra avdelingen jeg har søkt om tjeneste ved at det må foreligge skriftlig dokumentasjon/bekreftelse på det endelige utfallet av saken, slik at mitt rulleblad kan oppdateres.

Jeg ber om at jeg kan få tilsendt en slik bekreftelse fra Dem slik at jeg kan fremvise denne for Forsvaret, og få saken ut av verden en gang for alle.”

Anmodningen ble besvart med Ombudsmannens brev slik:

#### ”VEDR. REPATRIERINGSVEDTAK – RULLEBLAD – TJENESTE I FORSVARET

Det vises til Deres brev datert 12. desember 2005, idet vi stiller oss undrende til Deres spørsmål om

skriftlig dokumentasjon/bekreftelse på det endelige utfallet av ovennevnte repatrieringssak fra 2002, begrunnet med Deres behov for oppdatering av rulleblad.

1.

Når det gjelder vår befattning med ovennevnte sak, finnes Deres opplysninger misvisende, og vi har derfor gjennomgått på nytt saken som ble fremlagt for Ombudsmannen med Deres brev datert 6. mars 2003, samt arbeidsnotatene fra vår interne saksbehandling.

Innledningsvis må påpekes at Ombudsmannen er et upartisk organ som kan foreta en etterfølgende vurdering dersom Forsvarets personell mener å være urettmessig behandlet av de ordinære forvaltnings- og klageorgan, eller Forsvaret som arbeidsgiver.

Det omtalte repatrieringsvedtaket, med avreise fra ... avdeling 4. november 2002, ble påklaget med Deres begrunnelse til FIST-H datert 7. november 2002.

I innstillingen fra NCC – personellgruppemøte 3. november 2002 var det bl.a. lagt til grunn at De hadde erkjent de faktiske forhold og erkjent straffeskyld.

Etter behandlingen av den rådgivende nemnd for repatrieringssaker ble klagen forkastet, og De ble ikke anbefalt til ny fremtidig utenlandstjeneste.

Det vises for øvrig til vedtak i brev fra Forsvarets overkommando/Personell- og økonomistaben datert 24. januar 2003.

I Deres brev til Ombudsmannen datert 6. mars 2003 ble det bl.a. hevdet at De var forskjellsbehandlet, og at De derfor hadde anmeldt en sersjant-kollega for tilegnelse av urettmessige særfordeler.

Ombudsmannens foreløpige besvarelse ble gitt Dem i brev datert 3. april 2003, vedlagt en uttalelse fra FO/P&Ø datert 27. mars 2003.

Ved Deres telefonhenvendelse 7. april 2003 ble forskjellige spørsmål drøftet, og herunder et repatrieringsvedtaks betydning for tjeneste innen Forsvaret, i forhold til en sivil karriere utenfor Forsvaret.

Når det gjaldt en eventuell straffeforfølgelse mot Deres sersjantkollega, var det også spørsmål om det utfallet kunne medføre en strengere reaksjon overfor Dem, i forhold til den omtalte forskjellsbehandling.

Etter samtalen ønsket De å foreta grundigere overveielser med hensyn til om De ville opprettholde anmodningen om Ombudsmannens vurdering av repatrieringssaken.

Ved Deres telefonhenvendelse 10. april 2003 tok vi til etterretning at De ikke lenger så grunn til Ombudsmannens vurdering av repatrieringsvedtaket.

I vårt brev til Dem datert 11. april 2003 bekreftes at klagesaken vedrørende repatrieringsvedtaket betraktes som avsluttet ved vårt kontor, og senere kan det ikke sees at vi har hatt noen kontakt med Dem.

Deres spørsmål om bekreftelse på vår befattning med saken, antas hermed besvart.

2.

Dersom De i andre saker skulle mene å bli urettmessig behandlet av Forsvaret, har De adgang til å fremme anførsler til den aktuelle instans i Forsvaret, og eventuelt til ordinært klageorgan.

For øvrig kan De som kjent be om Ombudsmannens etterfølgende vurdering av en klagesak som er ferdigbehandlet i Forsvaret.”

### **Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell**

Gruppen omfatter klagesaker vedrørende økonomisk erstatningskrav fra Forsvaret mot mannskaper i forbindelse med tap av/skade på materiell som skyldes uaktsomhet.

I tillegg omfatter gruppen økonomisk erstatningskrav fra mannskaper mot Forsvaret, hvor det hevdes at det er uaktsomhet fra Forsvarets side som har resultert i skade eller tap av mannskapets private utstyr.

I 2005 er enkelte saker blitt løst ved rådgivning til partene, uten at det har vist seg nødvendig med skriftlig saksbehandling.

### **Underbringelse, transport, forlegningsforhold, hjemmeboerstatus**

Under denne gruppen er det i 2005 ikke behandlet noen registrerte klagesaker.

### **Kosthold**

I 2005 er det som i de senere år ikke behandlet noen registrerte klagesaker som gjelder kostholdet ved militære avdelinger. Ombudsmannens erfaring er at mannskapene opplever Forsvarets kosttilbud som meget tilfredsstillende.

### **Tjenesteforhold, tjenestebevis**

I denne gruppen er det i 2005 registrert 3 klagesaker.

Spørsmål om sammenlignbar praksis vedrørende tjenesteforhold i andre våpengrener eller i andre militære avdelinger forekommer regelmessig til Ombudsmannens kontor. Slike konsultasjoner resulterer ofte i at skriftlig klagebehandling finnes unødvendig.

Utfylte tjenestebevis er fra tid til annen gjenstand for misnøye fra soldater som mener å ha utført en bedre innsats enn det som er fremkommet i tjenestebeviset.

Det stilles spørsmål vedrørende vurdering av tjenestens utførelse på spesielle områder (pkt. 6), med vurderingsskala "under norm", "norm", "over norm", og spesielt stilles det spørsmål om hva som forventes under rubrikken "norm".

Spørsmål oppstår gjerne i tilknytning til utfylt rubrikk for generell vurdering av tjenestens utførelse (pkt. 4), når den generelle vurdering er utelukkende positiv under pkt. 4, men likevel "norm" under pkt. 6.

### **I**

Etter dimisjon klaget en soldat på det militære tjenestebeviset han hadde mottatt, idet han også opplyste at henvendelser til avdelingen ikke var besvart. Klageren stilte spørsmål om tjenestebeviset var utfylt av en person som kjenner ham, og han hevdet at det ikke var avholdt noen "midtveissamtale" med ori-

entering om det som senere er fremkommet på tjenestebeviset.

Ombudsmannen ba om avdelingens uttalelse, hvorefter det fremkom at avdelingen hadde besvart klageren med et brev som dessverre var kommet på avveie, i forbindelse med avdelingens omlegging av arkivtjenesten.

Saken ble gjenopptatt ved avdelingen, og avdelingssjefen opplyste at han ønsket et oppklaringsmøte med kompanisjefen, soldatens militære foresatte og soldaten som bor på tjenestestedet.

Avdelingens anmodning til soldaten om å ta kontakt, ble besvart med soldatens følgende uttalelse i et brev til Ombudsmannen:

#### **"KLAGE MOT X-STASJON ANGÅENDE MILITÆRT TJENESTEBEVIS**

Viser til tidligere kontakt angående overnevnte.

Jeg fikk i dag svar på min henvendelse til X-stasjonen av 23.02.05.

Med bakgrunn i at brevet først ankommer etter at jeg har kontaktet dere velger jeg å ikke forholde meg til det.

X-stasjon må fremlegge skriftlig hva som er årsaken til at jeg er satt under norm. Dette for å få klarhet i for meg ukjente forhold. Deretter kan møte vurderes. Vedlegger brev fra X-stasjonen av 9.3.2005, sammen med håndskrevet notat fra Y."

Klageren ble telefonisk orientert fra Ombudsmannen om gjeldende regelverk, praksis og anbefalt fremgangsmåte, samt med følgende uttalelse i brev fra Ombudsmannen:

#### **"KLAGE PÅ UTFYLT MILITÆRT TJENESTEBEVIS**

I anledning ovennevnte sak vises til Deres brev datert 27. juni 2005 og telefonsamtale med vårt kontor v/ avd.dir. Egil H. Nilsen 1. juli 2005.

Etter vår anbefaling har vi forstått det slik at De ville overveie å delta på det møtet som Deres forhennevende sjef har foreslått, med sikte på å få saken bedre belyst.

Som avtalt er saken stillet i bero ved vårt kontor inntil vi hører nærmere fra Dem."

Avdelingens følgende uttalelse ble gitt i brev til Ombudsmannen, da det viste seg at klageren ikke ville delta på et møte ved avdelingen:

#### **"1 Bakgrunn**

Viser til Deres brev datert 15. juni 2005 vedrørende klage på tjenestebevis – NN.

Årsaken til at brevet ikke er besvart før nå skyldes omlegging av Forsvarets arkivsystem.

#### **2 Drøfting**

Klageren sier i brev av 7. juni 2005 at han ikke har mottatt svar på henvendelse til avdelingen. Straks jeg ble kjent med dette, undersøkte jeg saken og fant brevet i Forsvarets elektroniske dokumentsystem med referansenummer xxxxxxxxxx, datert 9. mars 2005. Sv-

arbrevet var pga en lapsus ikke sendt ut til klager. Jeg har forstått det slik at Ombudsmannen og klager nå har mottatt svarbrevet.

Klagerens kompanisjef er den som ga det omtalte tjenestebeviset. Han har i forkant hentet inn råd fra nærmeste foresatte på lagsnivå, - som i dette tilfelle er ...sjef på Z-avdelingen. Dette framgår av tjenestebeviset. Kompanisjefen er ansvarlig for innholdet, men har altså støttet seg på uttalelse fra klagerens nærmeste foresatte.

Klager hevder at han ikke har hatt noen "midtveissamtale" med orientering om det som senere fremkommer i tjenestebeviset. I e-post fra klagerens foresatte (datert 27. september 2004) hevdes det at dette er gjort.

### 3 Konklusjon

Det er vanskelig for meg å gjøre en god vurdering av tjenestebeviset dersom klager ikke er villig til å møte meg og ...sjef for å gjennomgå saken. Som det fremgår av sakens dokumenter har jeg gjentatte ganger anmodet klager om et slikt møte. Jeg oppfordrer klager på nytt til snarest å ta kontakt med meg for avtale om tid og sted for møte."

Idet soldaten kun opprettholdt bestemte krav, uten selv å ville medvirke i forsøk på noen oppklaring, var det ikke mulig med noen ytterligere vurdering av klagesaken.

### Permisjoner

I 2005 har Ombudsmannen registrert kun 1 klagesak i denne gruppen.

I tillegg har Ombudsmannen mottatt en del uregistrerte henvendelser med spørsmål vedrørende permisjoner.

Det virker som de fleste permisjonssaker blir løst innen avdelingen.

Ved innvilget velferdspermisjon må tjenestelige oppdrag ofte overføres til andre mannskaper, og bl.a. av denne grunn er det viktig at mannskapene selv føler rettferdighet og en så vidt mulig lik praktisering av permisjonsdirektivets bestemmelser.

Til temaets illustrasjon kan siteres fra en klagesak:

#### "INNDRATT VELFERDSPERMISJON KLASSE B

##### 1 Bakgrunn

Den 3. november fikk jeg innvilget velferdspermisjon klasse B, grunnet eksamener, på dagene 21., 22., 23., 29. og 30. november, samt 1. desember. Grunnet øvelse for GKP i perioden 28. november - 4. desember ble permisjonsdagene mine i denne uken dratt inn.

##### 2 Drøfting

I løpet av høsten har det gått rykter om at garnisonskompaniet skulle arrangere en øvelse. Jeg fikk offisiell innkallelse 7. november. Først da fikk jeg vite hvem som skulle på øvelse, hvor vi skulle - og når. Lenge før denne offentliggjøringen har jeg vært meldt opp til eksamen, to eksamener i regi av voksenopplæringen, og en eksamen som jeg har meldt meg opp i uavhengig av voksenopplæringen. Ut fra eksamensdatoene planla jeg hvilke datoer som passet best som le-

sedager. Dermed presenterte jeg mine ønskede lesedatoer for foresatte ved avdelingen. I samarbeid med avdelingen kom vi frem til et revidert forslag til lesedagsdatoer som passet godt for begge parter. Dette forslaget leverte jeg til garnisonskompaniet. Jeg leverte søknaden i god tid av to årsaker: Ryktene som gikk om en øvelse - Fordi jeg ikke visste noe håndfast om når og hvem som skulle på øvelse, tenkte jeg at dersom garnisonskompaniet, på grunn av den øvelsen det gikk rykter om, hadde innvendinger på datoene jeg og avdelingen hadde kommet frem til, så hadde jeg foretrukket å få vite dette på et tidlig tidspunkt - slik at det var mulig for meg, og ikke minst for avdelingen, å planlegge eventuelle endringer. Den andre årsaken til at jeg leverte inn søknaden på et tidlig tidspunkt er fordi garnisonskompaniet fører en streng politikk på formaliteter rundt søknad om velferdsperm. Derfor var jeg også nøye med å legge ved all nødvendig dokumentasjon. Da jeg så fikk permsøknaden igjen med godkjennelse fra garnisonskompaniet regnet jeg med at saken var grei. To uker etter dette kommer jeg tilbake til tjenesten etter turnusfri, da oppdager jeg at jeg har blitt innkalt til øvelse på ...moen i uke 48. Fordi jeg har velferdsperm i tre av virkedagene i denne uken tok jeg straks kontakt med min troppssjef for å avklare misforståelsen. Etter samtale med min troppssjef kommer det fram at han ikke vet at jeg har søkt om velferdspermisjon B i den gjeldende uken. Når jeg da over telefon opplyser om min permisjon, tilbakekaller troppssjef permisjonen muntlig over telefonen. Jeg måtte selv ta kontakt med troppssjefen på et senere tidspunkt for å be om tilbakekallelsen skriftlig. Troppssjefen sier jeg må omplassere lesedagene mine slik at de kommer i forkant av øvelsen. Det er i og for seg i en viss grad akseptabelt, men problemet er litt mer kompleks. Jeg har en viktig eksamen i psykologi (15 studiepoeng) ved universitet i Y i slutten av uken før øvelsen. Jeg må altså ta ut lesedagene til den eksamen som jeg skal ta etter øvelsen før lesedagene jeg har tatt ut til eksamen som jeg skal ha før øvelsen. Det betyr at jeg må ta ut lesedagene 15 dager før eksamen. Problemet blir da at lesedagene kommer så tett opp til dagsdato at det blir umulig å frigjøre meg fra mine plikter ved avdelingen. Vi har døgnkontinuerlig bemanning, og hvis en skal forandre på den enkeltes turnusplan så påvirker den forandringen turnusplanen til de øvrige vernepliktige ved avdelingen. Derfor er det viktig å planlegge slike endringer i god tid.

### 3 Konklusjon

Jeg påklager herved tilbakekallelsen av min velferdsperm på grunnlag av argumentasjonen som er lagt frem over."

Etter telefonisk henvendelse til avdelingen ble det lagt til grunn at avdelingen ønsket å komme til den best mulige permisjonsløsningen i et samarbeide med soldaten.

Soldaten hadde også forståelse for de praktiske ulemper som kunne bli overført på andre soldater, og etter avtale med soldaten ble saken stillet i bero ved Ombudsmannens kontor, i påvente av forsøk på å finne en rimelig løsning.

Soldaten aksepterte en minnelig løsning i et samarbeide med avdelingen, og fant ikke grunn til ytterligere tiltak fra Ombudsmannen.



### Godtgjørelser – økonomiske forhold

I denne gruppen er det behandlet 4 registrerte klagesaker.

Med virkning fra 1. juli 2000 er Folketrygdloven endret slik at militærtjeneste, siviltjeneste eller obligatorisk sivilforsvarstjeneste er likestilt med yrkesaktivitet vedrørende fedrepermisjon/omsorgspermisjon. De trygdemessige ytelser skal for disse grupper beregnes på basis av minimum tre ganger grunnbeløpet i Folketrygden. De økonomiske ytelser fra Forsvaret bortfaller under slik lønnet fedrepermisjon.

#### I

En soldat som var dimittert på grunn av midlertidig udyktighet anmodet om Ombudsmannens bistand, idet soldaten mente at han etter Fredsregulativet hadde krav på et bestemt beløp i dimisjonsgodtgjørelse, noe hans avdeling ikke var enig i.

Etter telefonisk avklaring med den aktuelle avdeling ble saken avsluttet med følgende brev fra Ombudsmannen til klageren:

#### ”KLAGE VEDRØRENDE FORTOLKNING AV BESTEMMELSER OM DIMISJONSGODTGJØRELSE

I anledning ovennevnte sak vises til Deres brev sendt pr. telefaks 26. april 2005 og telefonsamtaler med vårt kontor v/avd.dir. Egil H. Nilsen.

Etter telefonisk henvendelse til ... avdeling v/NN 26. april 2005, ble vi som kjent telefonisk meddelt fra ... avdeling 27. april 2005, at det var iverksatt utbetaling av dimisjonsgodtgjørelse med kr. 41,10 i 184 dager.

Fra samtalen med Dem 27. april 2005 er notert at saken kunne bli avsluttet ved vårt kontor dersom vi ikke skulle høre noe annet fra Dem innen en rimelig tid.

Idet vi senere ikke har hørt fra Dem antas at saken er løst og kan betraktes som avsluttet.”

#### II

En tillitsvalgt for mannskaper på kontraktstjeneste etter førstegangstjenesten, holdt Ombudsmannen orientert i forbindelse med gjentatte krav på utbetaling av feriepenger, oppgjør etter innleverte reiseregninger m.m.

Forholdsvis kort tid etter at den tillitsvalgte kontaktet Ombudsmannen ble det opplyst fra den samme tillitsvalgte at han betraktet saken som løst.

#### III

En sivil vernepliktig anmodet om Ombudsmannens bistand, etter at Forsvaret hadde krevd tilbakebetalt kr. 8342,10. Beløpet var utbetalt mannskapet som tjenestetillegg fra Forsvaret, for et tidsrom etter at mannskapet faktisk hadde dimittert fra militærtjenesten. Den nå sivile vernepliktige hevdet bl.a. at det mottatte beløpet var mottatt i god tro, bl.a. fordi han fikk pengene som relativt små beløp over en periode,

og uten noen korresponderende oversiktsslipper.

Forsvarets lønnsadministrasjon ble bedt om en uttalelse, hvoretter følgende uttalelse ble gitt:

#### ”2 Drøfting

NN møtte til førstegangstjeneste 5. oktober 2004. NN søkte om siviltjeneste og ble dimittert fra Forsvaret 24. oktober 2004 pga overgang til siviltjeneste. Ved en feil ble ikke tjenestetilleggene stoppet ved dimisjon. Ved innrykk blir vernepliktige informert om hvilken godtgjørelse de har rett på. NN kunne ikke forvente seg å få godtgjørelser fra Forsvaret etter dimisjon.

FLA bestrider at NN kan ha handlet i aktsom god tro, da han ikke tjenestegjorde i Forsvaret og således ikke skulle ha mottatt tjenestetillegg. Tjenestetilleggene utbetales etterskuddsvis den 1. og 16. i hver måned. Vernepliktige i Forsvaret har heller ikke krav på tjenestetillegg etter dimisjon.

Vernepliktige mottar dersom ønskelig ”lønnsslipper” på tjenestestedet. Det sendes ikke ut lønnsslipper til vernepliktiges folkeregistrerte adresse, da de ikke har krav på noe tjenestetillegg etter dimisjon.

FLA har vært meget imøtekommende overfor NN, ved å ha tilbudt ham en nedbetalingsplan, dersom hans økonomiske situasjon tilsier at dette er nødvendig.

#### 3 Konklusjon

FLA er av den oppfatning at NN burde ha kontaktet Forsvaret da han registrerte innbetalingene fra Forsvaret. FLA avviser at NN kan ha handlet i aktsom god tro. FLA har med dette kommentert NNs uttalelser ifm tilbakebetalingskravet pålydende kr. 8 342,10.”

Etter klagerens nærmere overveielser og telefonsamtaler med Ombudsmannen kom klageren til at han likevel ville inngå en skriftlig avtale med Forsvaret. Det ble avtalt at saken kunne avsluttes ved vårt kontor.

### Sykesaker

Det er registrert 10 saker i denne gruppen i 2005.

I denne gruppen er det gjerne klager fra mannskaper som finner det urimelig at militære myndigheter ikke annullerer innkalling til tross for bevitnelse fra sivil lege om at vedkommende antas å være medisinsk uskikket for militærtjeneste.

Det er imidlertid vanlig praksis at innkalte ikke fritas før de har gjennomgått den medisinske innrykkskontroll.

Det forekommer også at soldater klager over å være funnet ”midlertidig udyktig til militærtjeneste” (MUD) av medisinsk faglige årsaker. En midlertidig utsettelse av militærtjeneste kan påføre soldaten ulemper med hensyn til tidsplanlegging for skolegang og/eller arbeide. De militære leger synes imidlertid å utvise stor forståelse for de aktuelle praktiske ulemper en uønsket dimisjon kan medføre for soldaten, men ofte gir den medisinske bedømmelsen ingen reell valgmulighet for militærlegen m.h.t. dimisjon,

ikke minst grunnet risiko for soldatens helsemessige konsekvenser.

I denne saksgruppen forekommer også tilfeller hvor mannskaper vegrer seg for å ta opp personlige problemer med sine respektive militære overordnede. For Ombudsmannen er det i utgangspunktet ofte viktig å bidra til at det blir etablert kontakt mellom mannskapet og relevant fagpersonell ved avdelingen, eksempelvis lege, psykolog, prest, sosialkonsulent etc.

Under denne sakstypen forekommer det også en del spørsmål som gjelder skader fra militærtjeneste mange år tilbake i tid, og noen av disse sakene gjenoppstår med noen års opphold mellom henvendelsene.

Til illustrasjon kan det siteres fra Ombudsmannens svar på søknad fra en mor om økonomisk erstatning, etter at sønnen hadde tatt sitt eget liv i 1998. Den avdøde foreldre mente at starten på sønnens problemer var knyttet til militær utenlandstjeneste i 1982:

”SPØRSMÅL OM ØKONOMISK ERSTATNING – HELSESKADE ETTER SØNNNS MILITÆRTJENESTE I X I 1982

Det vises til Deres brev datert 4. juni 2005, mottatt 13. juni 2005.

De fremførte spørsmål av økonomisk karakter synes å være tilsvarende de spørsmål som telefonisk ble drøftet med vårt kontor v/avdelingsdirektør Egil H. Nilsen 14. mars 2005.

Ombudsmannen har som kjent adgang til å foreta en nøytral etterfølgende vurdering av saksbehandling og vedtak som er truffet av Forsvarets ordinære forvaltnings- og klageorgan.

I konkrete saker som ikke er foreldet, blir saksdokumenter fra Forsvarets ordinære saksbehandling gjennomgått i relasjon til gjeldende regelverk. Spørsmål av medisinskfaglig karakter ligger imidlertid utenfor Ombudsmannens adgang til å overprøve.

Ombudsmannen treffer ingen avgjørelse, men gir uttrykk for et upartisk syn på saksbehandlingen eller Forsvarets vedtak.

Fra telefonsamtalen 14. mars i år er bl.a. notert at Deres sønn NN var grenader på Y før han utførte den omtalte kontraktstjenesten i X i 1982. Etter X-tjenesten forstår vi det slik at han fortsatte 3 år i tjeneste på Y, og arbeidet senere i Statens vegvesen. Vi har ingen dokumenter vedrørende hans tjenesteforhold.

Som opplyst har vi dessverre ingen faktisk mulighet eller medisinskfaglig kompetanse til å vurdere en eventuell årsakssammenheng mellom en hendelse i X i 1982, hans senere helseplager og det tragiske utfallet i 1998.

Vi har imidlertid notert oss at Nasjonal Militærmedisinsk Poliklinikk (NMP) fremdeles prøver å få mer klarhet i den tjenesten Deres sønn hadde i X, idet NMP håper å kunne gi Dem ytterligere informasjon.

I de omtalte saker hvor det er ytet økonomisk erstatning fra Forsvaret, er det primært til det skadede personell ved invaliditet som følge av tjenesten. Ved dødsfall kan det eventuelt bli utbetaling til ektefelle/samboer eller etterlatte som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Vi forstår at De gjennom lang tid har tatt saken opp med forskjellige offentlige myndigheter, bl.a. Forsvarsdepartementet, uten noe økonomisk positivt resultat.

Det kan imidlertid ikke sees opplyst hvorfor De mener at de ordinære myndigheter må ha truffet et feilaktig vedtak.

På bakgrunn av det som er opplyst kan vi dessverre ikke foreta noen ytterligere tiltak i saken, men for eventuelle nye spørsmål kan De om ønskelig ta telefonisk kontakt.”

## Sosiale saker

I 2005 er det registrert 11 saker i denne gruppen. I 5 av sakene er avgjørelsen endret i klagerens favør.

Saker under denne gruppen blir etter Ombudsmannens erfaring meget grundig og samvittighetsfullt behandlet ved de respektive avdelinger og klageinstans, Forsvarets forvaltnings- og servicesenter/Velferd. Fremskaffelse og kontroll av relevante fakta for de konkrete sakene kan være meget tidkrevende. Spesielt gjelder dette saksbehandling og skjønnsutøvelse hvor det kan være grunn til å vurdere dispensasjon fra gjeldende bestemmelser.

## I

En soldat klaget på størrelsen av innvilget bostønadsbetrag, idet bostøtaden var begrenset til 50 % dekning av hans faktiske boutgifter.

Soldaten opplyste at han alene var eier av leiligheten og eneansvarlig for renteutgifter på boliglånet. Hans lønnsinntekter var gode for militærtjenesten, mens kjæresten som student ikke hadde inntekt.

Soldaten fremhevet at kjæresten reiste fra foreldrehjemmet i Y til hans bolig i Z, fordi det var forutsatt at hun ikke ville bli påført boutgifter som hun ikke hadde tidligere.

Ifølge soldaten ville hun blitt boende i foreldrehjemmet, dersom de hadde visst at hennes opphold i Z skulle få en økonomisk betydning for soldatens bostønad under militærtjenesten. Iflg. soldaten medførte begrensningen av bostønad til 50 % at han ikke så noen reell mulighet for å dekke de faktiske boutgiftene.

Saken ble behandlet på nytt av Forsvarets forvaltnings- og servicesenter, hvorefter utfallet ble meddelt klageren med følgende uttalelse i brev fra FF&S:

## ”2 Drøfting

FF&S har på bakgrunn av brev i fra NN samt rådgøring med Ombudsmannen funnet det riktig å se på saken på nytt. FF&S var i telefonkontakt med NN før påsken og orienterte om behandlingen. Ut i fra de opplysninger som er fremkommet i brev fra mannskapet, samtaler med Ombudsmannen og sosialsaksbehandler ved XX-stasjon finner FF&S det riktig å omgjøre tidligere vedtak.

### 3 Konklusjon

Med bakgrunn i nye opplysninger og en åpenbar urimelighet som har tilfalt mannskapet finner FF&S å kunne dispensere i fra Tjenestereglementet for Forsvaret, undergruppe 579 og innvilge full behovsprøvd botillegg under førstegangstjenesten. Sosialkonsulent ved XX-stasjon er varslet om avgjørelsen pr. telefon slik at bostønad allerede er blitt utbetalt ettersom denne saken har tatt lang tid.”

## II

Ombudsmannen ble anmodet om bistand fra en soldat som hadde fått avslag på søknad om bostønad. Vedtaket med avslag på søknaden var opprettholdt av ordinært klageorgan, og etter de foreliggende opplysninger virket det som om saken var behandlet i samsvar med gjeldende vilkår for å få bostønad. I telefonsamtale fortalte klageren Ombudsmannen om spesielle problemer som han tidligere ikke hadde opplyst til Forsvaret.

I Ombudsmannens brev til Forsvarets forvaltnings- og servicesenter ble det opplyst:

”...avd/RSF har med brev datert 20. juni 2005 oversendt saksdokumenter til Ombudsmannen, hvor NN i brev datert 9. juni 2005 anmoder om Ombudsmannens behandling av saken.

Med brev fra vårt kontor 24. juni 2005 ble NN i første omgang anbefalt å ta telefonisk kontakt med undertergnede for avklaring av visse spørsmål.

I telefonsamtale med NN 28. juni 2005 fremkom spesielle problemer som NN tidligere ikke hadde opplyst i forbindelse med søknaden om bostønad.

Uavhengig av gjeldende vilkår for å få bostønad ble det opplyst om en vanskelig familiesituasjon og årsaker til at hans faktiske hjem ikke er hos de skilte foreldrene.

Det ble opplyst om et sterkt behov for å beholde hybelen han har i X, både under og etter førstegangstjenesten.

Selv om utleier er Y, ble det framhevet at hybelen er et ordinært utleieforhold som er adskilt fra den internatordning som gjelder skolens elever.

På bakgrunn av den spesielle situasjonen har NN anmodet om at saken bør betraktes som en søknad om dispensasjon fra gjeldende regelverk.

Nye opplysninger er gitt i brev fra NN til Ombudsmannen (mottatt 15. august 2005).

Etter det som er fremkommet, bes FF&S vennligst vurdere søknaden om dispensasjon fra regelverket, og avgi en uttalelse til Ombudsmannen.

De mottatte dokumenter vedlegges.”

Utfallet av sakens fornyede vurdering ved FF&S ble gitt med følgende uttalelse i brev til Ombudsmannen:

”Innvilget behovsprøvd bostønad etter klage – NN

#### 1 Bakgrunn

Forsvarets forvaltnings og servicesenter (FF&S)/ Prosess velferd viser til et skriv fra Ombudsmannen for Forsvaret (OFF), vedrørende klage over avslag på søknad om behovsprøvd bostønad.

### 2 Drøfting

FF&S/Prosess velferd har mottatt ny dokumentasjon fra mannskapet, som underbygger saken ytterligere og bringer flere opplysninger inn i saken.

FF&S/Prosess velferd har forståelse for hvorfor saken har vært vanskelig å dokumentere for mannskapet, med de saksopplysninger som nå foreligger.

Med kjennskap til den dokumentasjon som foreligger vil FF&S/Prosess velferd omstøte vedtaket. Denne dokumentasjonen vil ikke bli tilknyttet saken elektronisk.

### 3 Konklusjon

FF&S/Prosess velferd innvilger full dekning av boutgifter iht Tff 579 pkt 2.10. FF&S/Prosess velferd ber ...avdeling utbetale stønaden.”

## III

En soldat anmodet om Ombudsmannens bistand etter mottatt avslag på søknad om bostønad.

Avslaget var begrunnet med at soldaten ikke hadde fremlagt tilstrekkelig dokumentasjon i relasjon til gjeldende regelverk.

I samboerforholdet med kjæresten var det forutsatt at soldaten skulle dekke 50 % av boutgiftene. Soldaten hadde lønnsinntekter før militærtjenesten, mens kjæresten var student.

I en tilleggsredegjørelse opplyste klageren til Ombudsmannen:

”Jeg vil gjerne komme med en redegjørelse for noen konsekvenser av at jeg ikke blir innvilget bostønad.

- Min samboers foreldre blir økonomisk skadelidende siden jeg ikke er i stand til å betale husleien min.
- Jeg opparbeider meg gjeld til huseier, noe som jeg opplever som ubehagelig og vanskelig.
- Det er ikke mulig for min samboer å bo med noen andre i leiligheten da det kun er ett soverom.
- Leiligheten ble kjøpt av min samboers foreldre med det for øye at vi skulle leie den, dette var planlagt i lang tid før jeg skulle inn til førstegangstjeneste.
- Økonomien sliter på meg og min samboers forhold.
- Jeg er i utgangspunktet svært positiv til førstegangstjenesten, men denne situasjonen går sterkt ut over motivasjonen.”

Jeg håper at Ombudsmannen kan fremme min sak for FF&S slik at min søknad på nytt vil bli vurdert.

Ombudsmannen fremla saken for Forsvarets forvaltnings- og servicesenter med følgende uttalelse:

”NN har i brev datert 17. februar 2005, mottatt 1. mars 2005, anmodet om Ombudsmannens vurdering av ovennevnte sak. Vedtak sees truffet av XX og Forsvarets forvaltnings- og servicesenter. Mannskapet tjenestegjør nå ved YY-stasjon.

Etter telefonsamtale med mannskapet har saken vært stillet noe i bero ved vårt kontor, idet han har forsøkt å fremskaffe ytterligere dokumentasjon som kan vise sakens faktum.

I et brev til Ombudsmannen mottatt 7. april 2005 har mannskapet avgitt tilleggsopplysninger.

Det sees at mannskapet har søkt dekket husleieutgifter med kr. 2.000,- pr. måned, hans halvpart av husleien i samboerforholdet med kjæresten som er student og uten inntekt.

Mannskapets arbeidsinntekt før militærtjenesten er opplyst som god.

Når det gjelder opprettelse av boforholdet minst 4 måneder før innrykk 29. september 2004, mener mannskapet at det utelukkende er tilfeldigheter som bestemte hvilken dato leiligheten ble tatt til beboelse av paret.

Det er opplyst at samboerens foreldre (som bor et annet sted) hadde kjøpt leiligheten med det formål å leie den ut til samboerparet på normale leievilkår.

Etter rehabilitering av leiligheten ble leiekontrakt undertegnet 21. mai 2004, og fra 25. mai 2004 ble leiligheten bebodd av samboerparet. Samboerparets adresse ble meldt til Postverket ca. 2 uker senere.

Mannskapet fremhever at det nå finnes svært ubehagelig og vanskelig både overfor samboeren og hennes foreldre som er blitt påført de uforutsette boutgiftene for mannskapet.

Med henvisning til mannskapets nye opplysninger oversendes sakens dokumenter til FF&S som vennligst bes avgi en uttalelse for Ombudsmannens vurdering av saken.”

FF&S fant det riktig å omstøte det tidligere vedtaket med følgende uttalelse i brev til Ombudsmannen:

#### ”1 Bakgrunn

Forsvarets forvaltnings- og servicesenter (FF&S) er bedt av Ombudsmannen for Forsvaret om å avgi en uttalelse for Ombudsmannens vurdering av saken.

NN møtte til førstegangstjeneste ved XX 28. september 2004. NN søkte om behovsprøvd botillegg under rekruttperioden på ZZ. Mannskapet delte boligen med sin samboer. Husleien utgjorde 4000,- pr mnd. Mannskapet søkte dekket sin andel av boutgiftene. Mannskapet er registrert på adressen hos folkeregistret 1. november 2004.

NN leide en leilighet i BB-gate på RR sammen med samboer. Eier av leiligheten er samboers foreldre.

#### 2 Drøfting

Forsvaret avsto mannskapets søknad med bakgrunn i at det ikke er dokumentert at boforholdet er opprettet minst fire måneder før fremmøte, og at det ikke foreligger kvitteringer for betalt husleie de siste fire måneder før innrykk. Ved gjennomgang av klagen samt tidligere dokumenter i saken ble det ikke funnet dokumentasjon god nok til å kunne omstøte vedtaket.

NN har i sin klage til Ombudsmannen kommet med en redegjørelse og tilleggsdokumentasjon som gjør at FF&S vil dispensere fra fire måneders regelen og innvilge bostønad.

#### 3 Konklusjon

Med bakgrunn i nye opplysninger som kom til etter at FF&S hadde avslått søknaden så finner man det riktig å omstøte vedtaket. Gjennom de opplysninger som er fremlagt gjennom brev til Ombudsmannen finner FF&S det riktig å innvilge NN behovsprøvd

bostønad med kr 2000,- pr mnd + strøm under militærtjenesten. Vedtaket gis med virkning fra og med innrykksdato.”

#### IV

En advokat anmodet om Ombudsmannens vurdering av en sak hvor hans klient, en soldat, hadde fått avslag på søknad om bostønad. Ifølge advokaten var brevet til Ombudsmannen å betrakte som et foreløpig skriv, og han mente at den vedlagte dokumentasjon var selvforklarende.

I Ombudsmannens foreløpige svar til advokaten ble opplyst:

”Det vises til Deres brev datert 10. januar 2005, hvor det opplyses å være et foreløpig skriv i anledning ovennevnte sak, jfr. tidligere telefonsamtale.

Ombudsmannen har adgang til å foreta en nøytral vurdering med sikte på en så vidt mulig lik behandling av personellet i relasjon til gjeldende regelverk.

Etter at bestemte kriterier er oppfylt kan botillegg bli skjønsmessig vurdert til hel eller delvis dekning av utgifter til den bolig mannskapet bebor, og som han ikke kan utleie under tjenesten.

Regelverket tar bl.a. sikte på å hindre at en selvforsørger skulle miste sin faste bolig som følge av avbrutt arbeidsinntekt under førstegangstjenesten. Det vektlegges bl.a. om mannskapets boutgifter til normal bostandard, leilighetstørrelse m.m. har stått i et rimelig forhold til hans arbeidsinntekter før militærtjenesten. Ved vurderingen av inntektssituasjonen legges det ikke vekt på mannskapets midler som skyldes gave, stønader, en formuessituasjon som ikke påvirkes spesielt av militærtjenesten etc.

Etter gjennomgåelse av dokumentene mottatt fra Dem, synes Forsvaret å ha gitt en korrekt redegjørelse med hensyn til gjeldende regelverk om bostønad.

Sakens vektlagte kriterier for Forsvarets vedtak sees også opplyst.

Derimot kan det ikke sees opplyst om De mener at Forsvaret har lagt vekt på noen bestemte feilaktige kriterier som har betydning for vedtaket.

Dersom Ombudsmannen skal vurdere klagesaken bes det gitt en nærmere begrunnelse for klagen, i relasjon til Forsvarets gitte begrunnelse for vedtaket.”

Advokaten ga deretter enkelte bemerkninger i brev til Ombudsmannen, og stillet spørsmål om utlevering av samtlige saksdokumenter. Ombudsmannen videresendte til FF&S anmodningen om utlevering av saksdokumenter, og advokaten ble samtidig bedt om å avgi en nærmere begrunnelse for klagen, dersom han skulle se grunn til Ombudsmannens etterfølgende og nøytrale vurdering av klagesaken.

Senere har vi intet hørt fra advokaten eller hans klient.

#### Forsvarets skolevirksomhet

I 2005 er det behandlet 3 saker i denne gruppen, det samme antall som i 2004.

Aktuelle klagetema i denne gruppen gjelder klager over ikke-beståtte opptaksprøver til befalsskole og klager over frabeordning fra skoler av ulike årsaker.

I disse klagetilfellene stilles oftest spørsmål om etterlevelse av Tjenestereglement for Forsvaret kl 4 (TfF kl 4), og spesielt i forbindelse med krav om skriftlig varsel før et frabeordringsvedtak.

## I

En soldat klaget over ikke å få mulighet til å delta på et vekterkurs i regi av Voksenopplæringen ved avdelingen. Soldaten mente at han ble forskjellsbehandlet, idet han opplyste at det var gitt skiftende begrunnelser for at han ikke fikk delta på kurset.

Etter telefonisk henvendelse til soldatens militære foresatte ble Ombudsmannen opplyst at soldaten hadde tatt opp spørsmålet om kursdeltagelse altfor sent.

Det fremkom at soldaten gjerne kunne få delta på kurset, men ifølge nærmeste foresatte ville det være praktisk umulig å frigi soldaten til kurset uten et erstatningsmannskap til prioriterte tjenesteoppgaver.

Det viste seg at andre soldater hadde byttet turnustjeneste, eller sløyfet en permisjonsreise, for å delta på vekterkurset.

Etter avklaringsforsøk ved avdelingen skulle soldaten likevel få delta på kurset, dersom han godtok en justering av turnusordningen, i likhet med de øvrige deltagerne på kurset.

Klageren mente at det hadde vært noe kommunikasjonsvikt, idet han nå var tilfreds med resultatet.

## II

En soldat som var tildelt stipend fra Voksenopplæringen til sertifikat kl. B, klaget over stipendbeløpets størrelse med følgende begrunnelse:

”Jeg søkte om støtte til praktisk opplæring for førerkort klasse B hvorav jeg fikk innvilget kr. 3000,-. Har i ettertid blitt gjort oppmerksom på at samtlige andre som deltok på samme kurs, og fikk samme opplæring fikk et betydelig høyere beløp enn undertegnede (disse har da dysleksi, noe som kan ha noe å si for den teoretiske delen, men lite eller ingenting for den praktiske delen av kurset som vi fikk støtte til.)

For å dekke det resterende beløpet måtte jeg låne penger fra mine foreldre/besteforeldre, som ønsker å få dette tilbakebetalt.

Vedlagt følger bekreftelse og dokumentasjon fra XX trafikkskole.

Ønsker med dette at dere vil revurdere deres avgjørelse om innvilget stipend på kr 3000,-.

Håper på positivt svar”

Soldaten ble besvart med følgende uttalelse fra avdelingen:

### ”1 Bakgrunn

I møte 20. oktober 2004 ble du innvilget et stipend til kl. B sertifikat, stort kr. 3000,-. 3 mnd. etterpå klages det over for lite innvilget beløp, og det henvises til at andre har fått innvilget mer enn deg.

### 2 Drøfting

Reglene i henhold til Forvaltningsloven krever at klage framsettes senest tre – 3 uker etter at avgjørelsen er kunngjort. Fristen i denne saken er dermed oversittet med mer enn to måneder.

Det er feil når du hevder at ALLE andre som gikk på kurset fikk innvilget kr. 8500,-. Av Forsvarets 4 deltakerne fikk 2 innvilget et stipend på kr. 8500,-. De to øvrige fikk kr. 3000,-.

I 2004 deltok 9 soldater på kl. B kurs. Av disse 9 var det kun 3 som fikk innvilget maksimalt stipendbeløp på kr 8500,-.

I stipendutvalget sitter foruten rektor en ansatt fra stasjonen samt HTV, totalt 3 stykker. VO har som målsetting å hjelpe flest mulig til kompetanseheving i løpet av tjenesten, men en gruppe har større preferanse enn andre. Det er de som har ”liten ballast” og som strever med lese- og skrivevansker. For de som ikke skal videre på skole, og det gjelder som oftest gruppen vi snakker om, er det en forutsetning for arbeide etter endt tjeneste at de har sertifikat. Ved å gi dem såpass mye i stipend at de kan få seg sertifikat i løpet av tjenesten, er VO med og hever kompetansen deres, noe som vil kunne gi dem et meningsfylt arbeide.

### 3 Konklusjon

Fristen for å kunne klage på avgjørelsen er oversittet. På denne bakgrunn faller videre krav på klage bort. Videre kan jeg ikke se at det er gjort noen feil i forbindelse med tildeling av stipend. Stipendbeløpet på kr. 3 000,- opprettholdes.”

Soldaten klaget på nytt til avdelingen, og med gjenpart til Ombudsmannen, idet soldaten bl.a. hevdet at vurdering av stipend burde vært gjort på et økonomisk grunnlag, og ikke med bakgrunn i en diagnose. Klageren mente at den diagnosen som var lagt til grunn ikke er relevant for den aktuelle utdanningen.

På et generelt grunnlag ble klagerens anførsler drøftet i en foreløpig telefonsamtale mellom klageren og Ombudsmannen, og klageren ble gitt adgang til å ta ny skriftlig kontakt for en grundigere behandling av klagesaken.

Senere har vi ikke hørt noe fra klageren.

## III

En kvinnelig soldat klaget over å bli relegert fra X-skolen, med følgende begrunnelse:

”Jeg vil herved klage på avgjørelsen om at jeg ikke fikk muligheten til å tjenestegjøre som ...soldat etter X-skolen.

Grunnlaget for denne klagen er at jeg mener at jeg til tross for å lide av lese- og skrivevansker ikke fikk den ekstra hjelp som Forsvaret plikter. Jeg opplyste helt fra første stund at jeg lider av lese- og skrivevansker.

I tillegg til mine dokumenterte lese- og skrivevansker, se vedlegg, skjedde det også episoder i mitt liv som jeg ikke hadde kontroll over. Disse hendelsene var at jeg på samme dag fikk vite både at en nær slektning var myrdet, og at jeg var steril. Dette kom som to sjokk på meg. Til tross for dette gjorde jeg mitt ytter-

ste. Som jeg har påpekt i samtlige intervju og samtaler, var det kun én grunn til at jeg dro i Forsvaret. Jeg ville bli ...soldat. Dette har vært en drøm jeg alltid har hatt, og jeg gjorde mitt ytterste for å lykkes, til tross for min dysleksi og tragediene.

Jeg vil også nevne at jeg til tross for min dysleksi ble jeg plassert som Y-soldat før prøven i kursuke nr. 3. Dette førte til at jeg faktisk fikk mindre tid til å forberede meg til eksamen enn de som ikke hadde dysleksi. Jeg vet at det er svært uvanlig å omgjøre en avgjørelse om å bli ...soldat. Men jeg håper at dere av hele mitt hjerte at dere skal forstå at min prestasjon var preget av disse hendelsene helt utenfor min kontroll. Jeg vil om mulig si meg villig til å ta igjen det skriftlige for å oppnå godkjent resultat. For å få muligheten til å bevise at jeg faktisk kan være en dyktig ...soldat også i fremtiden.

Jeg er overbevist at om hadde min dysleksi blitt tatt i betraktning og jeg gitt den oppfølgingen jeg har krav på, og de to tragiske nyhetene jeg fikk rett før eksamensperioden ikke inntruffet, hadde jeg bestått kurset. Det er ikke noe, verken mentalt, intellektuelt eller fysisk som skulle hindre meg. Jeg hadde bare utrolig uflaks med timingen, og fikk ikke den hjelpen for dysleksien jeg faktisk har krav på.”

I skolens svar til klageren er bl.a. uttalt:

#### ”2.4 Kriterier/bedømming

På fagkurset ved X-skolen bedømmes ...soldatene ut fra fysisk skikkethet, MIFO (militært forhold som omfatter ansvarsfølelse og pålitelighet, interesse og arbeidsinnsats, fremtreden og orden), praktisk arbeid... (herunder evnen til å tåle stressituasjoner), teori og ...tjeneste.

#### 2.5 Faglige prestasjoner/oppfølging

Kurselev NN har etter X-skolens oppfatning fått tilpasset undervisning i form av muntlige prøver. Hun la imidlertid ikke fram noen dokumentasjon på at hun hadde lese- og skrivevansker, selv om hun ble bedt om å gjøre dette flere ganger. Dette førte til at den tilpassede undervisningen ikke ble iverksatt straks, noe som er tatt hensyn til i vurderingen av eleven.

NNs prestasjoner både på den teoretiske delen og den praktiske delen (...) under kursperioden ved X-skolen ligger til grunn for at hun ble tatt av kurset.

Totalvurderingen av eleven tilsier at hun ikke oppnår skolens minstekrav for å kunne få bestått kurs.

#### 3 Konklusjon

Med bakgrunn i ovenstående avslås NNs klage.”

Soldaten anmodet telefonisk og i brev om Ombudsmannens vurdering, med følgende opplysninger som er gjengitt i noe rettet stand:

”Jeg, NN, viser til vedlagte dokumenter og vil med dette brev anke avgjørelsen om å ikke ha bestått ...kurs.

Grunnlaget for anken er at jeg til tross for X-skolens uttalelser anser å ikke ha fått den tilretteleggingen og hjelpen som jeg mener jeg har krav på.

X-skolens uttalelser om deres tilretteleggelse medfører ikke riktighet. Jeg opplyste fra dag 1 om mine lese- og skrivevansker, men til tross for dette har jeg ikke fått den hjelp jeg mener å ha krav på.

Dette medførte at skolen underkjente mine prestasjoner.

Hensikten med denne anken er som jeg har opplyst, X-skolen. Ikke å utføre tjeneste som ...soldat, men å få godkjent kurset, eventuelt ta skriftlig prøve for å oppnå godkjent resultat, samt få diplom.”

Etter Ombudsmannens anmodning om avdelingens uttalelse ble bl.a. følgende svar gitt fra avdelingen:

#### ”2 Drøfting

Sjef X-skolen kan etter ny intern gjennomgang av klagen fra NN bekrefte at sjef kursseksjonen (lt Y) også flere ganger under kursperioden var i dialog med kurseleven.

Klagen fra NN er behandlet etter innspill og dialog med både instruktør Z og Æ.

#### 3 Konklusjon

Med bakgrunn i ovennevnte kan ikke sjef X-skolen se noen grunn til å endre tidligere avgjørelse.”

Det viste seg at brev til klageren kom i retur med Postverkets melding om ukjent adresse.

Etter en tid ble klagerens nye adresse kjent, og i etterfølgende telefonsamtaler med klageren ble det lagt til grunn at klageren ikke fant grunn til ytterligere tiltak fra Ombudsmannens side, før vi eventuelt skulle høre nærmere fra henne.

Senere har vi ikke hørt noe fra klageren.

## BEFALSSAKER

Det er behandlet 30 saker i denne gruppen i 2005, mot 21 i 2004. I 1 sak ble det funnet uklare premisser for saksbehandlingen. Tidsforløpet for å få saken tilfredsstillende belyst ble også funnet uheldig. Etter det som fremkom, ble det imidlertid ikke funnet grunn til å rette kritikk mot det påklagede vedtaket.

11 saker er overført 2006.

De fleste klagesaker fra befalet finner en i kategoriene tilsetning, forbigåelse, avgangsstimulerende tiltak og saker av forskjellige typer økonomisk karakter.

Det forekommer også klager i forbindelse med tjenesteuttalelser.

En del henvendelser gjelder spesielle inngåtte avtaler mellom personell og avdeling, og hvor det oppstår spørsmål i relasjon til tariffavtaler.

## I

Offiserers henvendelser til Ombudsmannen med spørsmål om klagemuligheter og betydningen av saksbehandlingsfeil er gjerne medvirkende for offi-

serens standpunkt til om han skal forfølge en klage til Forsvaret som arbeidsgiver.

Til illustrasjon kan opplyses om en midlertidig beordret avdelingssjef som mente seg urettmessig behandlet, etter at han søkte sin midlertidige stilling da den ble utlyst ledig i søknadsrunden.

Klageren opplyste overfor Forsvaret at han i realiteten hadde utført stillingens oppgaver i et bestemt antall år, mens offiseren som ble tilsatt hadde hatt andre tjenesteoppgaver ved avdelingen i lang tid, men med lavere grad og uten den beste realkompetanse for stillingen.

Klageren som avdelingssjef hadde selv gitt følgende påtegning til villighetserklæringen fra offiseren som senere ble tilsatt.:

”Major NN anses som kvalifisert til og anbefales til samtlige søkte stillinger. Han anses som skikket til opprykk.”

Avdelingssjefen har senere opplyst:

”Jeg vurderte selvfølgelig ikke major NN opp mot meg selv med hensyn til en prioritering mellom oss. Det kunne jeg ikke ha gjort mht habilitet. Hadde det vært grunnlag for å gi en ”negativ” påtegning ville jeg selvsagt ha fremsendt villigheten til ...”

Etter telefonsamtale mellom klageren (avdelingsjefen) og Ombudsmannen ble saken stillet i bero etter klagerens følgende melding pr. e-post:

”Jeg vil bekrefte at all korrespondanse til OFF har vært ment som ren informasjon og ikke ment som noen formell anmodning til Ombudsmannen for Forsvaret om å ta saken. Dette er fortsatt under vurdering. Jeg takker avd. dir. Nilsen for en hyggelig, god og informativ samtale.”

Senere har vi ikke hørt fra klageren.

## II

Etter tilsetting av en offiser til en utenlandsstilling, klaget en offiser med høyere grad og ba i første omgang om Ombudsmannens bistand for å få svar på spørsmål og krav om innsyn i tilsettingssaken.

Ombudsmannen viderebragte klagerens spørsmål, og etter Forsvarsdepartementets svar, ble følgende anførsler fremført med klagerens brev til Ombudsmannen:

”1 Undertegnede viser til tidligere korrespondanse i saken, spesielt skriv fra Forsvarsdepartementet (FD) av 21 mars 05 (kopi vedlagt) hvor FD de facto ikke gir meg innsyn i saken, siden de fremlegger søknadspapirer som må være produsert i etterhånd. (Saksdokument om oblt Y kan umulig være identisk med det som var vedlagt hans søknad.) Jeg legger saklig til grunn min anke slik den er beskrevet i mitt skriv av 22 desember 04. Det eneste faktum som er endret, er at oberstløytnant

Y sannsynligvis vil ha gjennomført ... skole når han tiltrer stillingen. Det utrolige har altså skjedd. Etter at han fikk stillingen og jeg fremmet anken, har han altså blitt tilbeordret ... skolen som elev i all hast, slik at han skulle tilfredsstillte de formelle krav til stillingen. Han var altså ikke søknadsberettiget da han søkte stillingen, da han ikke tilfredsstilte MÅ kravet. Jeg mener vedlagte minirulleblad for oblt Y ikke er relevant fordi det ikke viser hans status på søknadstidspunktet 4 nov 2004. Han hadde da ikke gjennomført ... skole. Det er også sannsynligvis i strid med gjeldende bestemmelser å påføre utdanning som ikke er fullført på rullebladet. Påføringen må ha vært gjort i den hensikt å skape et inntrykk av at vedkommende var kvalifisert. Ved første gangs blikk på rullebladet forledet det meg til å tro at vedkommende hadde de formelle krav i orden. Jeg så altså ikke på datoen og vurderte derfor ikke å anke saken. Når jeg nevnte dette for noen bekjente, ba de meg sjekke dato fordi vedkommende ble beordret til ... skole nettopp fordi FD var betenkt over min anke og ville ha de formelle krav i orden dersom ombudsmannen tok tak i saken. Det ble antagelig satt i gang en operasjon for å dekke over at bekjentskap var avgjørende ved tilsettingen. Forsvaret har normalt to plasser ved ... skolen. Disse elevene ble tatt ut og beordret som elever den 2. desember 2004 (se vedlegg). Mitt spørsmål er hvorfor ble en tredje offiser beordret, nemlig oblt Y, uten at FST/POD/AGA fikk innstille til stillingen, noe de normalt gjør for offiserer i Forsvaret. Dette er brudd med gjeldende rutiner da FD ikke burde ta ut offiserer til utdanning uten etter anbefaling fra FSJ. ... skole er en meget attraktiv utdanning og at oberstløytnanten også her på grunn av bekjentskaper kan unngå konkurranse med sine kolleger, er helt uforstående for oss som er vant til rettfærdig konkurranse. Opplysninger jeg sitter inne med er at dette ble gjort fordi vedkommende ikke var kvalifisert for den stillingen han fikk 13. desember 2004, og at tiltak måtte iverksettes for å dekke over en tvilsom tilsetting. Spørsmålet jeg stiller er rasjonalet bak først å tilsette en ... ved ... skole som man anså kvalifisert – for deretter å sende ham dit som elev?

2. Slik jeg beskrev i mitt brev av 22. desember 2004 til Ombudsmannen unngåes realitetene i sakene ved å avvise saker på et formelt grunnlag når de fremmes tjenestevei. Hvor liten respekt de har for søkerne, vises også ved at de bruker måneder på å besvare henvendelser. Jeg registrerer at FD har degradert meg til oberstløytnant i det formelle svarskrevet. Jeg registrerer også at sannsynligheten er stor for at de som i første omgang behandlet saken, også besvarte min anke. Jeg synes at god forvaltningsskikk burde være at Øs overordnede burde vært involvert i saken, siden jeg antyder at bekjentskap til saksbehandlerne er hovedgrunnen til at oblt Y ble foretrukket.
3. Jeg aksepterer at jeg rent formelt kanskje vil ha problemer med å bevise at bekjentskap har påvirket saken, men etisk er denne saken av stor viktighet for Forsvaret. Flere offiserer har gjort meg oppmerksom på at de har registrert saker hvor bekjentskap kan mistenkes å være en avgjørende faktor i tilsettingssaker på oberstnivå og høyere. På har vært villig til å ta opp slike saker fordi de

har vært redd for at det ville få tjenestlige konsekvenser. Jeg kjenner ikke til andre enn min sak – annet enn på ryktebasis.

Imidlertid ønsker jeg av etiske grunner at Ombudsmannen ser på om denne eller andre tilsetninger er basert på bekjentskap heller enn Forsvarssjefens anbefalinger, spesielt når det gjelder konkurranse med offiserer i posisjon i FD.

Jeg vil gjerne at Ombudsmannen undersøker hvorfor FD ikke tok anbefalingen fra Forsvarssjefens Råd i gruppe 1 stillinger til etterretning. Jeg var her innstilt som nr. 1. Forsvarssjefens Råd grp 1 stillinger er nettopp opprettet for at objektivitet og åpenhet skal være rådende i tilsettingssaker.

Jeg ønsker også at man vurderer om FD fulgte sin egen policy om færre oberster og generaler når de, til tross for at flere oberster søkte, valgte å tilsette en oberstløytnant fra ... uten formell bakgrunn.

4. Dette er en etisk sak samtidig som det er en tilsetningssak. Dersom saken ikke kan forfølges som en tilsetningssak, ber jeg om at de etiske sider vurderes av Ombudsmannen. Jeg antar at Ombudsmannen vil ha vanskeligheter i å få objektive vurderinger av Forsvarets instanser på grunn av lojalitetshensyn. Jeg anbefaler likevel at Ombudsmannen kontakter FST/POD/AGA for å få bekreftet min påstand om jeg var innstilt som nummer 1 av FSJ Råd er korrekt. Jeg anbefaler også at man kontakter medlemmer av FSJ Råd for å klargjøre deres syn på saken. Et av medlemmene, X, har nettopp forlatt rådet for å bli pensjonist. Han vil kunne gi Ombudsmannen et innblikk i denne saken uten å måtte tenke på sin framtidige karriere. Jeg gjør oppmerksom på at han ikke er min kilde med hensyn til mine opplysninger om innstilling i denne saken. Jeg antar at han var i rådet da stillingen som Z (tjenestestilling) ble behandlet.
5. Jeg ønsker at Ombudsmannen tar opp min sak av både formelle og etiske årsaker. Saken håper jeg ikke vil bli avvist av Forsvaret og Ombudsmannen av formelle grunner. Jeg mener rettfærdig og uhildet saksbehandling basert ikke bare på lover og regler, men også på etisk grunnlag, er særdeles viktig for en institusjon som Forsvaret. Jeg mener faktisk at Ombudsmannen burde vektlegge de etiske motiv i saksbehandlingen, ellers kan enhver korrumpert handling dekkes ved å nekte innsyn. Hvis så skjer, vil Forsvarets etiske grunnlag være en illusjon. Ukultur som dette har en tendens til å utvikle seg og vil på sikt skade Forsvaret. Uhildet saksbehandling tåler alltid dagens lys. Jeg ser ingen grunn til at saken unntas offentlighet.

For Ombudsmannens vurdering ble Forsvarsdepartementet bedt om å avgi en uttalelse, hvoretter følgende uttalelse ble gitt fra Forsvarsdepartementet:

#### ”1. Innledning

Forsvarsdepartementet viser til Deres brev av 23. mai d.å. i forbindelse med klage på disponering til tjenestegjøring som Z (tjenestestilling) ved ... skole. Det bes her om en uttalelse fra departementet i anledning saken. De etterspurte personelldokumenter følger vedlagt.

#### 2. Vurdering

Ved disponeringssaker som den foreliggende forsøker departementet etter beste evne å innstille den best egnede person for stillingen, sett i lys av kvalifikasjoner, erfaring, utdanning og personlig egnethet.

Ni personer meldte sin interesse for stillingen, og Y ble innstilt til stillingen.

Det er riktig at tjenestemannen som ble disponert til tjenestegjøring i stillingen ikke hadde gjennomført kurs/utdanning ved ... skole eller Forsvarets Høyskole ved søknadstidspunktet. Dette er et krav for tjenestegjøring som Z (tjenestestilling), men som følge av at oberstløytnant Y ville ha gjennomført nødvendig utdanning før tiltredelse i stillingen, ble han etter en konkret vurdering ansett for å være kvalifisert for å være med i vurderingsgrunnlaget for innstilling til stillingen som Z (tjenestestilling).

Det er videre riktig at NN ikke ble kalt inn til intervju i forbindelse med søknadsrunden. Dette skyldes en konkret vurdering av søkerne til stillingen.

Oberstløytnant Y ble innstilt for stillingen etter en samlet vurdering, og da spesielt på grunn av personlig egnethet. Hans erfaring som sekretær for xx ble vurdert som særlig relevant for stillingen.

I slik disponering til utenlandsstilling, ligger det videre en forutsetning at Forsvaret skal nyte godt av tjenestemannens erfaringer fra slik disponering etter hjemkomst. I den foreliggende saken ville NN, som er født i 1949, normalt måtte fratrådt Forsvaret ved hjemkomst i henhold til Forsvarets aldersbestemmelser. Y er på sin side født i 1956, noe som innebærer at Forsvaret kan nyte godt av Ys erfaringer også i senere tjenestedisponeringer.

Det gis normalt ikke fast opprykk ved disponering til stillinger utenlands, ei heller ikke for stillingen som Z (tjenestestilling). Ys tjenestegjøring som oberst er således tidsbegrenset.

#### 3. Avslutning

Departementet har gitt en redegjørelse for saksbehandlingen knyttet til disponering av Y til stillingen som Z (tjenestestilling) ved ... skole.

Uten vedlegg er dette skrevet ikke fortrolig.”

Etter Forsvarsdepartementets uttalelse avga klageren følgende bemerkninger:

- ”1. Undertegnede viser til tidligere referanse hvor Ombudsmannen gir meg adgang til å avgi bemerkninger til ovennevnte sak for den endelige nøytrale vurdering blir foretatt av Ombudsmannen.
2. Jeg har to motiv for min anmodning til Ombudsmannen. Mitt første og overordnede motiv er en rettfærdig og uhildet saksbehandling i tråd med Forsvarssjefens etiske grunnlag, da dette er vitalt for troverdigheten for Forsvaret. Det andre motiv er at jeg selvsagt vil bli tilsatt som Z (tjenestestilling) ved ... skole. Jeg fastholder min påstand om at det er gjort både formelle feil og saksbehandlingsfeil. I tillegg kan en trekke i tvil om saken i Forsvarsdepartementet (FD) er behandlet på en uhildet måte og i samsvar med god forvaltnings-skikk. Jeg vil sannsynliggjøre dette gjennom min drøfting nedenunder.
3. Formelle feil
  - FD har innrømmet at oblt Y ikke tilfredsstilte ”må kravet” som er grunnlag for å være søknadsberettiget ved søknadsfristens utløp tors-



dag 4. november 2004 (se FDs skriv av 2. juni 2005). "Må kravet" var ... skole eller Forsvarets Høyskole. Hans søknad skulle ikke vært behandlet siden "må kravet" ikke var tilfredsstilt. Hvis FD var av den mening at "må kravet" skulle fravikes, skal stillingen utlyses på nytt slik at flere fikk sjansen til å søke stillingen med nye krav. I dette tilfellet var faktisk stillingen utlyst to ganger da innstilte søker trakk seg ved første utlysning.

FD hevder at oblt Y ville ha gjennomført nødvendig utdanning før tiltredelse av stillingen. Det er ikke lagt fram noen dokumentasjon som viser at dette "formelt" var i orden 4. november 2004. På dette tidspunktet var FD bare tildelt 5 plasser ved ...skole, og de beordret personell som elever 2. desember 2004 hvor Y ikke er med. FD prioriterte som sin kandidat avd. direktør Æ. (Se vedlegg 1).

- Forsvarssjefen (FSJ) har som policy at ingen offiserer skal vurderes til ny stilling eller opprykk i grad uten at årets fysiske test er avlagt og bestått. Det er ikke dokumentert at Y har avlagt fysisk test på hans minirulleblad. Av denne grunn skulle søknaden ikke vært behandlet. (Utylsing – se vedlegg 3).

#### 4. Saksbehandling

Jeg har i min tidligere anke fremsatt en rekke påstander som FD har unnlatt å kommentere. Jeg mener jeg er bedre kvalifisert og har bedre realkompetanse enn Y uansett hvilke kriterier en objektivt legger til grunn. Jeg har bedre utdannelse. Jeg tilfredsstiller de krav som er satt til stillingen bedre enn Y.

Jeg har mer variert tjeneste og tjenesteuttalelsene mine har et gjennomsnitt på "Over gjennomsnitt", mens hans tjenesteuttalelser i henhold til minirulleblad ligger på "Litt over gjennomsnittsnivå".

#### 5. Forsvarssjefens Råd for gruppe 1 stillinger

FD har unnlatt å kommentere at jeg ble innstilt som nr 1 av et enstemmig Forsvarssjefens Råd. For ordens skyld legger jeg ved en kort orientering om saksbehandling for tilsetninger i oberststillinger. (Se vedlegg 2).

Jeg mener det må tungtveiende grunner til for å fravike FSJ innstilling til FD som er behandlet av alle stabssjefene i forsvarsgrenene i ett forum. Jeg har vært av den formening at det er Forsvaret som etat som i hovedsak disponerer sitt personell i henhold til etatens prioriteter.

#### 6. Personlig egnethet

FD synes å ha lagt stor vekt på oblt Ys personlige egnethet. Jeg bestrider overhodet ikke at Y har de personlige egenskaper som skal til for å gjøre en god jobb som Z (tjenestestilling). FD har på den andre side ikke dokumentert at de har vurdert de andre søkerens egnethet. Jeg har personlig blitt beordret av FD til tjeneste som ... i ... (by/utland) og til ... i ... (by/utland). Jeg går ut fra at denne tjenesten ikke krever helt andre personlige egenskaper enn det som kreves som ... ved ... skole. Jeg er helt enig at personlige egenskaper må tillegges vekt slik også formell kompetansen må vektlegges. I en profesjonell tilsetning ville kandidatene ha måttet gjennomgå en personlighetstest som ville ha blitt vurdert av fagpersonell. Deretter ville kandidaten normalt ha gjennomgått to dybdeintervjuer – ett med arbeidsgiver (FD) til

stede og ett intervju med en utenforstående fagmann. Det siste for å sikre at personlig subjektivitet ikke ble tillagt for stor vekt. På bakgrunn av test og intervju ville man ha trukket konklusjoner om vedkommendes personlige egnethet for stillingen.

Jeg er ikke kjent med at noen søkere til stillingen var innkalt til intervju. Med bakgrunn i dette mener jeg oblt Y har hatt fordel ved at departementet synes å kjenne denne kandidaten inngående. Man kan her mistenke FD for å ha satt kjennskap og vennskap over saklig objektivitet.

#### 7. Sekretær for xx

FD har vurdert Ys erfaring som sekretær i xx som særlig relevant. Det er ikke lett å lese ut fra minirullebladet når han hadde denne tjenesten, men ut fra min tolkning har han hatt denne tjenesten i omkring 7 måneder fra xx.xx.xxxx til xx.xx.xxxx. Jeg bestrider ikke at disse 7 måneder er en nyttig erfaring, men det er ikke beskrevet i verken utlysning eller stillingsbeskrivelse som særlig relevant tjeneste. Her er tjeneste som ... og tjeneste i ... stab fremhevet som særlig relevant. For ordens skyld opplyser jeg at jeg var ... i ... (land) fra 1996 til 1999. I samme tidsrom var jeg akkreditert til ... (land) som .... Min erfaring fra ... stab var fra 1999 til 2001 ved ... (tjenestested).

Hvis FD mener at politisk engasjement er viktig, kan jeg opplyse at jeg var 2 perioder medlem av ... kommunestyre, hvorav en periode i formannskapet som gruppeleder for ... (parti). Jeg synes ikke dette er videre relevant for søkte stilling, men kunne ha vært et poeng i vurdering av min personlighet.

Her kan en vel også fremheve som argument at Ys kvalifikasjoner er fremhevet og gitt betydelig vekt som særlig relevant, mens mine kvalifikasjoner ikke er gitt samme positive vurderinger.

#### 8. Alder

I staten er det ikke god forvaltningsskikk å diskriminere på alder og kjønn. I Forsvaret er dette tillagt stor vekt. Forsvarets stillinger krever av og til visse fysiske forutsetninger for tjenestegjøring som kan være av en slik art at alder vil utelukke søkere. Hvis alder er en begrensning, vil det alltid komme frem i utlysning slik det var når jeg søkte på ... stillingen i ... (by).

Som Z (tjenestestilling) var det ingen aldersbegrensning i utlysningen. Forsvaret har minst to ambisjoner når det gjelder å gi offiserer variert tjeneste i utlandet.

Den ene ambisjonen er å nyttiggjøre seg tjenestemannens erfaring ved hjemkomst. Dette er en god ambisjon, men den er ikke satt i system og fungerer dårlig. Jeg som embetsmann ble aldri kontaktet av FD og anmodet om å søke stillinger hvor erfaring fra ... (by/utland) eller ... (by/utland) skulle nyttiggjøres.

Den andre og kanskje viktigste ambisjonen er å kvalifisere norske offiserer for høyere stillinger i utlandet hvor en konkurrerer med andre NATO offiserer. Her må en ha relevant ... tjeneste. Det er jo min erfaring fra utlandet som gjør meg spesielt godt kvalifisert for stillingen ved ... skole. I denne saken brukes argumentet at de ikke kan nyttiggjøre seg min erfaring etter ... skole på grunn av pensjonsalder. Ingen vet i dag med sikkerhet hvilken pensjonsalder offiserer har om fire

år. Det andre er at jeg faktisk ikke har tenkt å pensjonere meg om 4 år, men prøve å søke meg sivil jobb i FD eller Utenriksdepartementet hvor jeg kan nyttiggjøre meg min erfaring til samfunnets beste.

I Ys tilfelle ville det normale være at han ble sendt til ... skole etter innstilling fra Forsvarsstaben (POD/AGA), siden de er ansvarlig som etat å gi sine beste offiserer den beste og mest mediterende utdanning. Det er FSJ og forsvarsgrene som er ansvarlige for offiserers karriereplaner. Det er ikke i henhold til god forvaltningsskikk at departementet selvstendig og uten råd fra FST etablerer karriereløp for noen offiserer som tilfeldigvis tjenestegjør i .... For nettopp å nyttiggjøre seg utdanning ved ... skolen, ville han normalt ha kommet tilbake i den stilling han hadde før utreise da denne korte utdannelsen vil være å betrakte som en midlertidig beordring. (Jfr. de som ble beordret i vedlegg 1).

Etter å ha tjenestegjort i en stilling hvor ... skolen var nyttig erfaring, vil han kunne søke som ... ved samme skole. ... skole poengterer jo at de vil ha kombinasjonen mellom utdanning og NATO erfaring. Oblt Y mangler jo denne etterspurte kombinasjonen ved søknadens frist.

Jeg er litt overrasket at departementet hevder at de ikke vil beordre personell til utlandet som de ikke kan nyttiggjøre seg erfaring fra pga pensjonsalder. Hvert eneste år avslutter offiserer sin officerskarriere i viktigere stillinger i utlandet enn som Z (tjenestestilling). Jeg kan være behjelpelig overfor departementet å gi et titalls eksempler på dette.

#### 9. Konklusjon

Jeg ber Ombudsmannen om å sammenligne min kompetanse i henhold til utlyst tekst i stillingsbeskrivelse. Spesielt ber jeg Ombudsmannen studere når sikre avgjørelser ble fattet i henhold til søknadsfrist 4. november 2004. Jeg ber om at mine brev av 28. april 2005 og mitt brev av 22. desember 2004 blir sett i sammenheng med dette skriv. Som nevnt tidligere, ville jeg ha akseptert ethvert resultat dersom jeg var beroliget av at alle tvil om "vennskapskorruptjon" var borte. Jeg tror også at jeg lettere kunne ha akseptert avgjørelsen dersom Forsvarssjefens Råd for grp I stillinger var i samsvar med FDs avgjørelse. Jeg vet at FSJ råd bygger sine anbefalinger på et strukturert råds system med protokoller etc. I FD vet jeg ikke om de har et formelt råd og formelle prosedyrer for tilsetninger, spesielt når FSJ innstilling blir overprøvd. Jeg håper inderlig at saken ikke avvises av formelle grunner."

På bakgrunn av det som var opplyst, ble det for Ombudsmannens vurdering funnet at klagerens anførsler og spørsmål i det vesentlige var ubesvart. Forsvarsdepartementet var tidligere blitt bedt om å fremlegge saksdokumenter med de faktiske opplysninger som var lagt til grunn i saksbehandlingen for det påklagede vedtaket.

Forsvarsdepartementet avga en ytterligere redegjørelse til Ombudsmannen hvor det bl.a. ble opplyst:

"I etterkant av Ys disponering ser vi at stillingen kunne ha blitt lyst ut på nytt med endrede stillingskrav. Dette for å sikre at man i etterkant ikke ville sette spørsmålsteget om departementets behandling har vært forsvarlig. På den annen side var stillingen allerede utlyst to ganger, og etter en helhetlig vurdering ble det valgt å ikke kunngjøre den ytterligere en gang, blant annet fordi Forsvarsstaben hadde innstilt to kandidater som kvalifisert til stillingen. Vi beklager at dette har gitt grobunn for antagelser om at NN har blitt usaklig forbigått.

Vi finner samtidig grunn til å understreke at det nok ikke har hatt noen innvirkning på utfallet av saken om vi lyste ut stillingen en tredje gang. Videre har Forsvarsstaben i sin vurdering av NN og Y lagt til grunn at ... skolen i forkant av anbefalingen til departementet tilbudte seg å stille en plass til disposisjon ved kull ... ved ... skolen (februar til juli 2005) siden ingen av de to innstilte søkerne hadde gjennomført utdanningen ved ... skolen. Se vedlegget side 3 punkt 5. At stillingen ikke ble lyst ut en tredje gang er således ingen saksbehandlingsfeil som medfører at vedtaket om disponering av Y til stillingen som Z (tjenestestilling) er ugyldig.

Av de ni søkerne til stillingen som Z (tjenestestilling) vurderte Forsvarsstaben å innstille to personer til stillingen. NN ble rangert nr. 1, mens Y ble rangert nr. 2. Se vedlagte anbefaling fra Forsvarsstaben, side 2 og 3.

Selv om Forsvarsstaben anbefalte at NN ble disponert inn i stillingen, er det ingen automatikk at departementet disponerer den som er rangert nr. 1 til stillingen. Det er Forsvarsdepartementet som har den endelige beslutningskompetansen i slike saker, og Forsvarsstabens anbefaling er et råd som departementet tar i betraktning ved sin vurdering. Det er således ingen selvfølge at departementets beslutning samsvarer med Forsvarsstabens råd."

I Forsvarsdepartementets brev til Ombudsmannen ble det for øvrig gitt bemerkninger med hensyn til faktiske opplysninger som var lagt til grunn i saksbehandlingen for tilsetningsvedtaket, herunder om søkerens utdanning, tidligere tjeneste og Forsvarets behov.

Klageren valgte å ikke kommentere departementets siste redegjørelse, begrunnet med at han ikke fikk tilgang til de vedleggene som nå var fremlagt for Ombudsmannen, men som var unntatt fra klagerens innsyn.

Ombudsmannens syn på saken ble gitt slik:

#### "KLAGE PÅ TILSETTING SOM Z (TJENESTESTILLING) VED ... SKOLE

Det vises til tidligere korrespondanse i anledning ovennevnte sak.

Ombudsmannens oppgave består som kjent i å vurdere om det i tilsetningssaken er begått saksbehandlingsfeil, og herunder om det er bygget på feilaktige premisser eller tatt usaklige hensyn med betydning for det påklagede vedtaket.

Årsaken til at saken ble tatt opp med Ombudsmannen er begrunnet med at oberst NN hadde anmodet om innsikt i saksgangen, uten å ha fått noe skriftlig svar.

Ifølge NN hadde Forsvarsstaben opplyst at han ikke ville få annen innsikt i saksgangen enn søkerlisten for stillingen.

Det legges til grunn at på det tidspunkt NN anmodet om Ombudsmannens vurdering, hadde han svært få opplysninger om den forutgående saksbehandling for tilsetning i stillingen som Z (tjenestestilling) ved ... skole.

Selv om en søker ikke har formell adgang til å klage på et tilsetningsvedtak, er det adgang til å fremme innsigelser dersom det skulle finnes grunn til å hevde at et vedtak er basert på formelle saksbehandlingsfeil, og herunder om det er bygget på feilaktige premisser.

På bakgrunn av begrensningen i det kjennskap NN hadde til tilsettingssaken, er det forståelig at han fant grunn til å be om Ombudsmannens kontroll av saken, hvor oberstløytnant Y ble tilsatt i den omtalte stillingen med midlertidig obersts grad.

Etter at vi tok saken opp med Forsvarsdepartementet, har som kjent departementet avgitt uttalelser i brev til Ombudsmannen datert 2. juni 2005 og 20. juli 2005.

Ombudsmannens rett til innsyn strekker seg utover de aktuelle partsrettigheter.

Kopier av FDs nevnte brev er sendt NN, uten bilag som inneholder sammenlignende og skjønsmessige vurderinger av de aktuelle søkerne.

NN har stillet spørsmål om habilitet, om innstilling og rangering av innstilte søkere, om krav til kvalifikasjoner ("må ha") på søknadstidspunktet, om beordringen av Y som elev til ... skolen, skolen hvor han senere skulle tiltre den omtalte stillingen som Z (tjenestestilling) m.m.

Når det gjelder habilitet er det stillet spørsmål om bekjentskapsforhold kan ha vært en avgjørende faktor i denne og andre saker, når det gjelder konkurranse med offiserer i posisjon i FD.

Generelt må bemerkes at bekjentskapsforhold er naturlig innenfor den etat en tjenestegjør, og slike forhold kan medføre både fordeler og ulemper, avhengig av andre omstendigheter.

Etter forvaltningslovens § 6 2. ledd kan særegne forhold være egnet til å svekke tillit til en persons ugildhet, og dermed medføre inhabilitet. Fra lovens praktisering er imidlertid godt bekjentskap eller kollegaforhold ikke tilstrekkelig til å begrunne inhabilitet. Spørsmålet må vurderes for den konkrete saken.

I den påklagede tilsettingssaken er det ikke konkretisert hvem eller hvorfor en bestemt person skulle være inhabil.

Etter de foreliggende opplysninger kan vi ikke se påvist noen grunn til å påberope inhabilitet i denne saken.

NN har bl.a. påpekt at det fremlagte rullebladet for Y ikke viser hans riktige status på søknadstidspunktet 4. november 2004.

I Ys fremlagte rulleblad er oppført militær utdanning fra ... skole i tiden xx.xx.xx til xx.xx.xx, til tross for at Y ikke var beordret til denne utdanningen på søknadstidspunktet.

I det samme rullebladet er oppført tjenestegjøring i den omtalte stillingen som Z (tjenestestilling) fra xx.xx.xx til xx.xx.xx, dvs. før stillingen ble tiltrådt.

Når det gjelder relevant rulleblad for innstillingsprosessen, er vi enig i NNs påstand om at det ikke kan være riktig å oppføre en utdanning (ved ... skole) som enten ikke er påbegynt, eller som ikke er gjennomført. Tilsvarende må gjelde for tjenestegjøring i en stilling

som ikke er tiltrådt (som Z (tjenestestilling) ved ... skole).

Etter vår kontroll av den søkerlisten med tilhørende minirulleblad som ble benyttet i innstillingsprosessen, må det imidlertid legges til grunn at Ys rulleblad ikke inneholdt noen oppføring av utdanning fra ... skolen eller tjeneste som Z (tjenestestilling). Dette ble først oppklart i vedlegg til FDs brev datert 20. juli 2005.

Den omtalte oppføringen i oberstløytnant Ys rulleblad må derfor være foretatt senere enn tilsetningsvedtaket, og har således ikke hatt betydning for tilsetningsvedtaket.

Beordringen av Y som elev til ... skolen, i tillegg til det ordinære uttaket av kandidater, er begrunnet i FDs i brev datert 20. juli 2005.

Det er opplyst at ... skole, i forkant av anbefalingen til innstilling for stillingen som Z (tjenestestilling), hadde tilbudt å stille en plass til disposisjon ved kull ... ved ... skole, idet en var kjent med at ingen av de to aktuelle kandidatene hadde gjennomført utdanningen ved ... skole (oberst NN og oberstløytnant Y).

Når det gjelder stillingskunngjøringens krav er bl.a. angitt:

"Essential Qualifications:

Education/Training: A Graduate of the ... school with the rank of Colonel or civilian equivalent, with a positive recommendation for FA duties. Or, exceptionally, by successful interview at the College, and with a substantial professional/or university background."

"DESIRABLE QUALIFICATIONS" er forøvrig spesifisert i kunngjøringen.

I FDs brev fremgår at Forsvarsstaben hadde foreslått å innstille NN og Y til stillingen, hvor NN var rangert som nr. 1.

Selv om de innstilte kandidatene ikke har gjennomført ... skole, er etter FDs vurdering det alternative kravet til "a substantial professional/or university background" oppfylt for begge kandidatene.

Det kan ikke sees grunn til å rette kritikk mot FDs vurdering og standpunkt.

Etter gjennomgåelsen av den skriftlige dokumentasjon som er lagt til grunn under tilsetningsprosessen, har vi notert oss den meget positive omtalen av oberst NNs kvalifikasjoner for stillingen, både når det gjelder utdanning og tjenestegjøring.

Tilsvarende sees vektlagt oberstløytnant Ys meget gode resultater fra relevant utdanning og tjeneste.

Med hensyn til avveiningen i konkurransesituasjonen har vi notert oss redegjørelsen som er gitt i de nevnte brev fra Forsvarsdepartementet.

Skjønsmessige vurderinger over hvem som er best kvalifisert og egnet for den konkrete stillingen bygger som kjent på en rekke faktorer som kan bli vektlagt i noe forskjellig grad. Saklige skjønsmessige vurderinger er derfor unntatt fra regler om begrunnelse.

Ombudsmannens kontroll retter seg mot de faktiske opplysninger og premisser som er lagt til grunn for de skjønsmessige vurderingene.

Ombudsmannen må imidlertid ikke være enig i de skjønsmessige vurderinger som er foretatt i saken.

### Konklusjon:

På bakgrunn av begrensningen i NNs adgang til innsyn i tilsettingssaken, må det medgis at det kunne finnes en rimelig grunn for NN til å be om Ombudsmannens kontroll av denne saken.

Det fremlagte misvisende rullebladet for oberstløytnant Y, og tidsforløpet for å få saken tilstrekkelig belyst, finnes uheldig.

Først etter FDs brev datert xx.xx 2005, med de underliggende dokumenter, finnes relevante spørsmål og anførsler belyst i en slik grad at vi kunne bedømme om tilsetningsvedtaket kunne være basert på feilaktige premisser.

Etter det som er fremkommet har vi imidlertid ikke funnet grunnlag for å rette kritikk mot tilsetningsvedtaket.”

### III

Etter avsluttet kontraktstjeneste anmodet en offiser om Ombudsmannens bistand, etter at offiseren hadde fått avslag på søknad om 2 års studiestønad.

Tjenesteavdelingen, ... skolen hadde begrunnet avslaget slik:

#### ”1 Bakgrunn

Skolen viser til din søknad om studiestønad datert 3. november 2003. Viser videre til oppfølgingsamtaler med deg etter at søknaden var levert. Likeledes vises det til samtaler mellom deg og ... skolen om den totale tjenestetid før den siste kontrakt ble underskrevet.

#### 2 Drøfting

I møte med deg og skolen kom vi frem til at du ved å få forlenget kontrakt fra 1. juli 2003 og frem til 31. desember 2003 ikke ville komme i konflikt med 6-års regelen. Ut fra våre beregninger ville du da ha en tjeneste på 5 år og 9 mnd. Dette viste også det elektroniske rullebladet da kontrakten ble signert.

2. september 2003 tok du kontakt med X for å få korrigert tjenestetiden. Dokumentasjonen viser at du har signert for mottak av tjenesteuttalelsen for aktuelle perioder forut for kontraktsmøte med ... skolen. Dette sannsynliggjør at du på det tidspunkt kontraktsmøte ble avholdt, burde ha kunnskaper om at din totale tjenestetid ikke var helt korrekt ført på rullebladet, dette ble ikke meddelt i kontraktsmøtet. Du har en selvstendig plikt til å kontrollere at tjenestetiden er korrekt ført på rullebladet.

Avdelingen vil med dette ikke antyde at du har ført skolen bak lyset. Men, det at du ikke har kontrollert ditt rulleblad godt nok, har ført til at du selv og ikke Forsvaret har brakt deg opp i denne situasjonen.

#### 3 Konklusjon

Med henvisning til det ovenstående er det skolens klare formening at det ikke er Forsvaret, men du selv som har bidratt til at 6-årsregelen er overskredet. Søknaden avslås.

... skolen vil på det sterkeste beklage den lange saksbehandlingstiden.”

Klagerens advokat ga følgende anførsler i brev til tjenesteavdelingen:

”Undertegnede representerer NN i anledning motatt avslag på hans søknad av 3. november 2003 om studiestønad. Enhver henvendelse fra Dem i sakens anledning skal rettes til meg, ikke til min klient.

Det fremgår intet av Deres brev av 10.mars 2004 om at min klient kan påklage Deres beslutning, eller hvor en eventuell klage skal sendes. Den sendes derfor til Dem som vedtaksorgan.

Min klient opplyser at han har arbeidet på kontrakter av ulikt innhold og varighet hos Forsvaret siden sommeren 1997. Det har vært noen avbrudd i kontraktstiden, slik at denne avviker noe fra kalenderperioden.

Det synes å være enighet om at min klient rent faktisk har gjennomført kontrakter med samlet varighet på noe over 6 år.

Av Forsvarets Personellhåndbok fremgår det at kontraktsbefal ikke skal ha tjenestetid som overstiger 6 år, men at FO/P&Ø kan fravike dette i konkrete tilfeller. Det fremgår videre at ”kontrakter utover 6 år utløser rett til 2 års studiestønad, men ikke rett til yrkes-tilsetting”. Jfr. FPH pkt. 8.1.4.

Dette regelverket viser innledningsvis at det foreligger et brudd i den forstand at FO/P&Ø ikke har godkjent at min klient har hatt samlet kontraktstid på over 6 år. Dernest må foranstående regelverk åpenbart forstås slik at min klients faktiske samlede kontraktstid utløser rett til 2 års studiestønad.

Dette er bakgrunnen for min klients søknad av 3. november 2003.

Når De i brev datert 10.mars 2004 avslår søknaden, fremstår dette som rettslig uholdbart, og dessuten basert på en feilaktig fremstilling av faktum. Jeg vil imidlertid allerede innledningsvis bemerke at reglene om studiestønad kun åpner for å se på den samlede tjenestetid, og at alle øvrige forhold derfor er lite relevante.

Jeg behandler først sakens faktum, slik min klient fremstiller dette.

NN startet som nevnt sommeren 1997. Deretter hadde han to opphold av en viss varighet, først 1. mars 1998 – 14.april 1998 og deretter 1. juli 2001 – 26. august 2001. Ved utløpet av siste oppholdsperiode søkte han og fikk jobb på ... skolen. Han leverte da en fullstendig CV, inkludert opplysninger om tjenestetid. Sommeren 2003 fikk han opprykk fra fenrik til løytnant, og oppgav også da all tjenestetid. De har følgelig hatt full oversikt over hans tjenestetid, både ved hans egne opplysninger, men først og fremst ved at denne oversikten bør innehas av Dem til enhver tid.

Min klient opplyser videre at det skal avholdes jevnlig kontroll av tjenesterullebladet. Dette skjedde imidlertid ikke mellom sommeren 2001 og sist høst. Sistnevnte kontroll var første kontroll av den elektroniske utgave. Min klient fikk e-post fra X om at alt befal skulle møte til tjenestetidskontroll, og at utskrift av rullebladet lå i hans posthylle. Min klient var på tjenestereise i ... (fylke), og kunne ikke møte til oppsatt tid. Ved hjemkomst kontrollerte han opplysningene i utskriften og korrigerende disse i henhold til egen oppfatning. Dette ble inntatt, og viste at han ved utløpet av inneværende kontrakt ville ha samlet tjenestetid på noe over 6 år.

I tilknytning til sistnevnte kontrakt opplyser min klient at han var innstilt på å slutte sist sommer. Han skal imidlertid ha blitt kontaktet med spørsmål om å ta en ny halvårs kontrakt. Man synes da å ha trodd at han ikke ville overstige 6 års tjenestetid ved dette.

Min klient kan følgelig ikke på noen måte sies å ha opptrådt i strid med redelighet og god tro. Han har også forholdt seg korrekt i forhold til de kontroller han er innkalt til.

Denne siden ser slik på sakens rettslige spørsmål:

Rettslig sett kan det umulig være relevant hvorvidt min klient har visst, trodd eller vært ukjent med den reelle tjenestetid. På den annen side vil det være i Deres interesse å ha slik oversikt til enhver tid. Det er også tydeligvis utviklet et system med jevnlig kontroll for å holde oversikten på Deres side. Dette forsterkes også av at det ifølge min klient så sent som våren 2003 har vært en tilsvarende sak ved ... skolen.

Når det i denne saken kan slås fast at De har manglet oversikten, kan dette ikke fritta Dem for plikten til å utbetale 2 års studiestønad.

Det er et alminnelig prinsipp i norsk avtalerett at enhver har risiko for sine egne forutsetninger. Dersom det var sentralt for Dem å unngå at min klient gjennom siste kontraktsinngåelse ville oppnå tjenestetid ut over 6 år, var De selv den nærmeste til å kontrollere dette.

Det kan heller ikke være relevant å drøfte hvem som har skapt situasjonen. Faktum er at min klient har arbeidet på kontrakt i mer enn 6 år, hvilket det i utgangspunktet ikke er adgang til. Nyten av dette har De hatt.

Etter foranstående må det slås fast at min klient har hatt en faktisk tjenestetid i overkant av 6 år, at reglene i FPH tilsier at dette utløser rett til 2 års studiestønad, at min klient har forholdt seg i henhold til alle instruksjoner og at det ikke foreligger andre relevante momenter i retning av at min klient kan miste sine rettigheter.

På vegne av NN kreves følgelig tilkjent 2 års studiestønad med virkning fra 1. januar 2004. Om studiestønadens størrelse hitsettes fra FPH del B, revidert pr. 1. juli 2003, punkt 8.1.6.1:

”Studiestønadens størrelse

Studiestønad utbetales i månedlige rater i to år etter avsluttet tilsetningsforhold, og skal tilsvare den faste stillingens lønn etter lønnsplan 05.100 basert på lønn ved avgangstidspunkt.

Studiestønaden er skattepliktig, men ikke pensjonsgivende og gir ikke rett til feriepenger, da ansettelsesforholdet er avsluttet.”

Videre kreves dekket hans utgifter til juridisk bistand i denne saken. Undertegnede bes kontaktet for opplysning om utgiftenes størrelse når utbetaling skal skje.

Deres tilbakemelding imøteses. Jeg forutsetter helt uten videre at svar vil foreligge innen meget kort tid, særlig sett hen til den voldsomt lange saksbehandlingstiden som gikk fra søknaden ble inngitt til svar forelå.”

Av økonomiske årsaker løste klageren advokaten fra oppdraget, og i en videre korrespondanse mellom klageren og Forsvarets forvaltnings- og servicesenter var det bl.a. uenighet om hvilken utgave av Forsvarets personellhåndbok som skulle gjelde for søknadens behandling.

Klageren hevdet av søknaden måtte behandles etter gjeldende bestemmelser på den tid han passerte 6 års kontraktstjeneste, mens FF&S mente at søknaden skulle behandles etter bestemmelser som var gjelden-

de på det tidspunkt hans siste tjenstekontrakt ble signert.

FF&S opplyste følgende i brev til Ombudsmannen:

”2 Drøfting

Forsvarets personellhåndbok (FPH) del B (for befal) revideres en gang i året. Dette skjer ved at arbeidstakerorganisasjonene sentralt og representanter for arbeidsgiveravdelingen går sammen og drøfter/forhandler innholdet. FPH del B kapittel 8 gjelder for kontraktsbefal og er et forhandlingskapittel ref Hovedavtalen. Det er således nødvendig at partene kommer til enighet om innholdet. Kapittel 8 har i likhet med resten av FPH vært gjenstand for årlig revisjon.

Arbeidstakerorganisasjonene sentralt og Arbeidsgiveravdelingen (AGA) i Forsvarsstaben (FST) har vært enige i flere år vedrørende tolkningen rundt tilsvarende bestemmelser.

Det skal være tidspunkt for underskrift av åremålskontrakt som blir utslagsgivende for hvilket regime av bestemmelser som kommer til anvendelse.

NN underskrev åremålskontrakt for videre arbeidsforhold med ... skolen 1. april 2003. Gjeldende FPH på dette tidspunkt beregner studiestønad (2:1) i forhold til kontraktstid som overstiger 6 år.

3 Konklusjon

FF&S har i denne sak fulgt gjeldende retningslinjer, det har i denne sak medført at NN har fått innvilget 1 månedens studiestønad. Hans tellende tid på åremålskontrakt med Forsvaret utgjør totalt 6 år og 2 måneder.

FF&S håper at denne redegjørelse er tilstrekkelig for Ombudsmannen for Forsvaret.”

Ombudsmannens syn på saken ble gitt med følgende uttalelse, etter at visse forhold var blitt ytterligere avklart med hensyn til faktum:

”KLAGE PÅ VEDTAK OM 1 MÅNEDS STUDIE-STØNAD

Det vises til tidligere korrespondanse vedrørende Deres fremførte krav på 2 års studiestønad, begrunnet med at De har over 6 års kontraktstjeneste i Forsvaret.

De anfører at saken må behandles etter gjeldende bestemmelser i Forsvarets personellhåndbok på det tidspunktet De passerte 6 års tjeneste, eller det tidspunktet saksbehandlingen startet.

I denne forbindelse sees sitert fra Forsvarets personellhåndbok:

”Unntaksvis og i særskilte tilfeller, kan 6 års grensen fravikes og da med langtidskontrakt på omlag 4 år, men dog slik at akkumulert åremåls-tilsetning blir, men ikke overstiger 10 år.

Kontrakter ut over 6 år utløser rett til 2 års studiestønad, men ikke rett til yrkestilsetning.”

I forbindelse med eventuell inngåelse av en engasjementskontrakt om tjeneste utover 6 år, skal det inngås en egen avtale/utdanningskontrakt, med sikte på å kvalifisere for videre tjeneste i Forsvaret innenfor kontraktperioden, og/eller å gi den enkelte en tilfredsstillende kompetanse for å kunne konkurrere på arbeidsmarkedet.

Det forstås at ... skolen hadde avslått en søknad fra Dem høsten 2002/vinteren 2003 vedrørende ytterligere kontraktstjeneste og studiestønad.

Etter Deres opplysning ble likevel den siste kontraktstjenesten forlenget fra 1. juli 2003 til 31. desember 2003, i henhold til en kontraktssignering 1. april 2003.

Når det gjelder vilkår for kontraktsforlengelsen med 6 måneder, er det opplyst at partene på forhånd hadde forutsatt at avtalen om forlengelse ikke skulle medføre noen samlet tjeneste utover 6 år. Studiestønad var verken forespeilet eller forventet i kontraktsforholdet.

Selv om korrigeringen av rullebladet etter avtaleinngåelsen har vist at 6 årsgrensen ble utilsiktet overskredet med 2 måneder, kan denne korrigeringen ikke få noen avgjørende betydning for det som direkte var forutsatt og lagt til grunn av begge parter ved kontraktsinngåelsen.

Etter vårt syn kan det derfor ikke sees noen grunn til å hevde at De skulle ha et kontraktsrettslig krav på 2 års studiestønad."

#### IV

En offiser anmodet om Ombudsmannens vurdering idet offiseren mente å ha krav på et ekstra vederlag for rask fratredelse i forbindelse med avgangsstimulerende tiltak.

I klagerens brev til Ombudsmannen ble opplyst:

##### "1 Innledning

Det henvises til vedlagte saksdokumenter. I vedlegg a er det satt opp en dokumentliste.

##### 2 Sakens bakgrunn og utvikling

Undertegnede fikk den 23. november 2004 (dokument 1) tilbud om avgangsstimulerende tiltak (AST), men ikke tildelt ekstravederlaget. Bakgrunnen for bortfallet av ekstravederlaget var ikke begrunnet, noe arbeidsgiver er pålagt iht. direktiv. Jeg fremsendte den 29. november 2004 (dokument 2) en klage på bortfall av ekstravederlaget, og ... avdeling støttet denne klagen ved påtegning 13. desember 2004 (dokument 3). Da undertegnede ikke fikk svar på klagen, kontaktet jeg ... organisasjon som den 17. februar 2005 hadde et møte med Forsvarets forvaltnings- og servicesenter (FF&S) i sakens anledning. ... organisasjon mente som undertegnede at jeg har berettigelse til ekstravederlaget, men FF&S nektet å revurdere det.

Den 22. april 2005, 4 måneder etterpå, mottok ... avdeling et svar på klagen (dokument 5). Svaret ivaretok ikke de momenter som var fremsendt i klagen. Dette kommer jeg tilbake til i punkt 3. Parallelt med dette sendte sjef ... avdeling, Y, frem 2 e-mailer (dokument 4 & 6) til sjef Arbeidsgiveravdelingen i FST/POD/AGA. Da det ikke kom svar på disse mailene, tok sjef ... avdeling telefonisk kontakt med sjef FST/POD/AGA som ikke ville gå inn i saken, men sørge for at det kom et svar. Undertegnede fikk i tilsvaret fra FF&S en 14 dagers frist for å akseptere tilbudet uten ekstravederlag. Jeg følte meg da presset til å godta det med påtegning om at jeg fortsatt mener meg berettiget til ekstravederlaget. Dette ble fremsendt 4. mai 2005 (dokument 7).

##### 3 Bakgrunn for klagen

###### 3.1 Referanser

Undertegnede søkte på et tidspunkt som tilsier at han skulle forvaltes etter "Iverksettingsdirektiv utgave IV (150304-311205)". I dette direktivet (pkt 4.1) står det at "Personellet på andre typer permisjon uten lønn må gjeninntre i tjeneste og tjenestegjøre normalt i minst 1 år før vedkommende kan søke AST." (dokument 9).

Jeg er inneforstått med at søknaden med bakgrunn i dette kunne ha blitt avslått, og jeg er også klar over at AST ikke er en rettighet. Imidlertid det faktum at jeg fikk innvilget AST-søknaden tilsier i seg selv at det må være en åpning for en søknadsberettigelse før en gjeninntredelse har vart i ett år. Jeg kan ikke se dette på noe annen måte enn at jeg må være søknadsberettiget når jeg får innvilget AST og at dette da er understøttet av ordet "normalt".

###### 3.2 Ekstra vederlag

Med dette, altså søknadsberettigelsen, som utgangspunkt vil jeg videre henviser til premissene i Iverksettingsdirektivets Vedlegg F som omhandler ekstra vederlag. Her står det:

"Ekstra vederlag tilsvarende tre måneders lønn utløses ved følgende situasjoner:

- Når søkeren er kvalifisert til å søke AST og kan fratre innen tre måneder fra søknadsdato.
- Når søkeren er kvalifisert til å søke AST og fratreden er tilpasset avdelingens behov ifm nedleggelse/avvikling (inngår i termineringsgruppe, utsatt fratreden).

Både ... avdeling og undertegnede åpnet for at jeg kunne fratre innen 3 måneder fra søknadsdato. I tillegg presiserte ... avdeling i påtegningen at de ønsket meg frem til 1. august 2005 da han jobber ved en avdeling som skal legges ned.

###### 3.3 Avslaget

I avslaget oversendt 22. april 2005 (dokument 6) behandles ikke søknadsberettigelsen i det hele tatt, noe som Iverksettingsdirektivet fokuserer på. Avslaget fokuserer på fratredelsestidspunktet. Så langt jeg kan se i direktivet, er tjenestetiden etter gjeninntreden koblet til søknadsberettigelsen til AST og ikke til ekstravederlaget.

Undertegnede må vitterlig av FF&S være vurdert som kvalifisert til å søke (ved at han fikk innvilget søknaden) og i tillegg åpnet ... avdeling for at jeg kunne fratre innen 3 måneder. I tillegg til dette tjenestegjør jeg ved en avdeling som skal legges ned 1. august 2005. (Når det er sagt, har jeg da på det tidspunktet tjenestegjort i ett år).

Som adressaten ser, fokuserer jeg på direktivets faktiske ordlyd og mener de må være forpliktet til å følge eget direktiv. I tillegg etterlyser jeg hvordan forholdet mellom en stor arbeidsgiver og en enkelt ansatt også influerer på dette. Det er vel et perspektiv at beløpet betyr mye mer for meg som enkeltperson eller en arbeidsgiver?

##### 4 Konklusjon

Undertegnede anmoder adressaten om å gå inn i denne saken. ... avdeling og undertegnede mener at ekstravederlaget urettmessig ikke er blitt tildelt meg.

... organisasjon støtter saken (dok 8) og mener i tillegg det er viktig å få en prinsipiell avklaring i saken. Jeg ble av sjef ... avdeling anbefalt å fremsende en aksept på tilbudet om AST under forutsetning av at ekstravederlaget innvilges. Jeg valgte å fremsende en aksept uten forutsetninger da jeg ønsket å få saken behandlet hos dere."

Forsvarets forvaltnings- og servicesenter avga følgende uttalelse i brev til Ombudsmannen:

### 1. Bakgrunn

Forsvarets forvaltnings- og servicesenter (FF&S) viser til innvilget søknad om avgangsstimulerende tiltak (AST)/studiestønad for NN. Videre henvises det til brev fra Ombudsmannen for Forsvaret datert 2. august 2005 hvor FF&S blir bedt om å gi en uttalelse i tilknytning til forholdene rundt ekstra vederlag ifm denne saken. Det understrekes at det er opp til forvaltningens (les Forsvarsstaben/FF&S) frie skjønn å innvilge AST. Dette gjøres etter en individuell behandling av hver enkelt sak.

### 2. Drøfting

Bestemmelsene NN ble vurdert ut i fra er regulert gjennom daværende gjeldende direktiv: "Direktiv for forvaltning av befal uten stilling og sivile uten stilling" (Direktivet). Vedlegg F i Direktivet regulerer bruk av ekstra vederlag. Her er det beskrevet at fratreden må skje innen tre måneder fra søknadsdato. Dette gjelder også for personell som av ulike grunner oppfordres til å søke AST. Videre at avdelingens behov for utsatt fratreden ikke opphever kravet om at søkeren må være kvalifisert for søkt AST/fratreden innen tre måneder fra søknadsdato. Under behandling av NNs søknad, kom det frem at vedkommende hadde vært ute i permisjon frem til 31. juli 2004. I den videre saksbehandlingen, etter en totalvurdering av vedkommendes situasjon (nedleggelse av tidligere ... avdeling), kom FF&S frem til at vi allikevel skulle innvilge hans søknad i samsvar med de retningslinjene som ligger i direktivet sett opp mot personell som har hatt permisjon. Her er det beskrevet at personell som har permisjon *normalt* må gjeninntre og tjenestegjøre minimum et år for å være søknadsberettiget på AST. Dato for fratreden ble, på bakgrunn av det forannevnte, satt nøyaktig et år etter gjeninntreden for NN. Dette er også tatt opp i møte med ... organisasjon.

### 3. Konklusjon

FF&S har innvilget 3 års studiestønad til NN, men vi er prinsipielt uenig med tidligere ... avdeling når de hevder at vedkommende skal innvilges ekstra vederlag ved fratreden derav at vi allerede har innvilget han avskjed med studiestønad. Vi mener at intensjonen med direktivet og punktet som omhandler ekstra vederlag er at ikke "alle" skal ha dette, men de som reelt sett har en mulighet til å fratre innen tre måneder. Dette er etter vår oppfatning ikke tilfelle for NN. Vi mener på bakgrunn av det forannevnte at NN faller utenfor de retningslinjer Direktivet stiller ift å motta ekstra vederlag. Det var aldri intensjonen fra vår side at han

skulle fratre innen tre måneder. Vedlagt følger sakspapirene<sup>A</sup> i retur. FF&S bes underrettet når Ombudsmannen for Forsvaret har foretatt sin vurdering. Ved evt. spørsmål bes disse rettet til saksbehandler."

Ombudsmannens syn på saken ble gitt med følgende uttalelse:

### "KLAGE OVER AVSLAG PÅ SØKNAD OM EKSTRA VEDERLAG I FORBINDELSE MED AVGANGSSTIMULERENDE TILTAK (AST)

I anledning ovennevnte sak vises til Deres brev datert 22. juni 2005, redegjørelsen i brev fra FF&S datert 24. oktober 2005, og Deres bemerkninger i brev datert 4. november 2005.

Etter sakens gjennomgåelse ved vårt kontor legges til grunn at De har fått innvilget søknad om avgangsstimulerende tiltak (AST), men ikke det omtalte ekstravederlaget for rask fratredelse.

FF&S har begrunnet avslaget på søknad om ekstravederlag med fortolkning av det gjeldende direktivet for "Virkemidler ved omstillingen i Forsvaret".

Det sees bl.a. lagt vekt på at personell som har permisjon må normalt gjeninntre og tjenestegjøre minimum et år for å være søknadsberettiget til AST.

Til tross for manglende tjenestegjøring i et år før søknadsberettigelse, ble De likevel etter en totalvurdering (bl.a. grunnet nedleggelse av tidligere ... avdeling) innvilget AST. Avskjedsdato ble fastsatt av FF&S til datoen et år etter gjeninntreden fra permisjon, og således var det ikke mulig å oppfylle direktivets krav om fratreden innen 3 måneder fra søknadsdato.

Etter Deres forgjeves forsøk på å få godkjent ekstravederlag, ble De gitt en 14 dagers frist for å akseptere tilbudet om AST uten ekstravederlaget, dersom De fremdeles ønsket å benytte Dem av tilbudet.

I Deres brev til FF&S datert 4. mai 2005 sees opplyst at De føler Dem presset til å akseptere tilbudet om AST uten ekstravederlag, selv om De fremdeles hevder å ha rett til ekstravederlaget.

Når det gjelder muligheten til ekstra vederlag for rask fratreden, såkalt "hurtigsvarepremie", er dette ikke en generell ordning for statsansatte, men muligheten var forutsatt som et spesielt virkemiddel som på bestemte vilkår kunne vurderes i forbindelse med omstillingen i Forsvaret. Spesielle virkemidler i Forsvarets interesse gir ikke personellet noe rettskrav på å få innvilget en søknad, herunder om ekstra vederlag for rask fratreden.

Etter vårt syn kan det ikke sees at De har vært utsett for noe utilbørlig press da De etter en totalvurdering fikk adgang til å akseptere vilkår for innvilgelse av studiestønad som tilsvarer 3 års lønn, selv om De ikke fikk innvilget det omsøkte ekstravederlaget på 3 måneders lønn.

På bakgrunn av de foreliggende opplysninger ser vi ikke grunn til å hevde at De er urettmessig eller urimelig behandlet ved det vedtaket som er truffet av FF&S.

Saken må betraktes som avsluttet ved vårt kontor."

## SIVILT PERSONELL

Under denne gruppen er det i 2005 behandlet 3 skriftlige saker, mot 7 i 2004.

De fleste telefoniske henvendelser gjelder spørsmål om alminnelig tjenestemannsrett, om tilsetninger, om avgangsstimulerende tiltak og sluttvederlag.

Sivilt ansatte i Forsvaret må først ha utnyttet klagemuligheter overfor de ordinære forvaltningsorgan/ arbeidsgiver før saken kan bringes inn for Ombudsmannen.

### I

En sivilt ansatt anmodet om Ombudsmannens bistand for å få innvilget søknad om permisjon med lønn for å følge forelesninger i statsvitenskapelige emner. Han hadde allerede startet med deltagelse på forelesninger en dag pr. uke.

Det fremkom at tjenesteavdelingen hadde innvilget søkeren permisjon med lønn i de to foregående år, slik at han kunne følge et 2-årig fulltidsstudium i økonomi og administrasjon. Med hensyn til den nye søknaden om permisjon med lønn mente avdelingen at de statsvitenskapelige emner ikke hadde relevans for stillinger innen avdelingen. Tjenesteavdelingen hadde likevel tilbudt den ansatte permisjon uten lønn de aktuelle dagene, idet avdelingen forutsatte at han var villig til å ta igjen evt. tapt arbeid på andre tider i uken. Den ansatte betraktet avdelingens tilbud som et avslag på søknaden.

For Ombudsmannens vurdering ble faktum i første omgang belyst i telefonsamtaler med klageren, bl.a. om klagerens tidligere permisjoner, og herunder i relasjon til hovedregler i Forsvarets personellhåndbok. Etter samtalene ble det bl.a. opplyst i Ombudsmannens brev til klageren:

”Etter telefonsamtalen forstår vi Dem slik at De vil påstå overfor Forsvarsstaben at det er begått formelle saksbehandlingsfeil ved behandlingen av Deres søknad om tjenestefri med lønn.

I denne forbindelse er notert at De mener prinsippet om likebehandling er krenket, og at X-stasjonen ikke har forstått at den aktuelle utdanningen er relevant for Deres stilling.

Det sees bl.a. vist til stillingsbeskrivelsens utdanningskrav.

På bakgrunn av det ovenstående blir saken som avtalt å stille i bero ved vårt kontor inntil vi hører nærmere fra Dem etter utfallet av sakens ordinære behandling i Forsvaret.”

Ombudsmannen har senere intet hørt fra klageren.

### II

En tjenestemannsorganisasjon anmodet på vegne av et medlem om Ombudsmannens vurdering etter Forsvarets avslag på en søknad om ekstra vederlag for rask fratredelse i ansettelsesforholdet.

I landsforeningens brev til Ombudsmannen er anført:

”1 Bakgrunn

1.1 Søknad om avgangsstimulerende tiltak

NN, født xx.xx.xx, søkte om avgangsstimulerende tiltak (AST): Avgang ved fylte 60 år, den xx.xx.xx.

I samråd med arbeidsgiver ble søknaden om AST fylt ut: søknadsskjema med stillingskode, stillingsprosent og tilsetningsforhold. Videre krysset også NN av for at han oppfylte kriteriene for ekstra vederlag, og underskrev deretter skjemaet. Resten av skjemaet skulle fylles ut av arbeidsgivers representant, CC.

Da NN etter en særdeles lang saksbehandlingstid ble innvilget AST fikk han ikke det ekstra vederlaget han var berettiget til.

1.2 Retningslinjer for AST gjeldende i 2002

Saken må vurderes i forhold til ”Iverksettingsdirektivet. Virkemidler ved omstillingen i Forsvaret. Utgave III gjelder fra 1 august 2002” (AST-direktivet)

”Iverksettingsdirektivet” vedlegg H stadfester blant annet følgende:

Ekstra vederlag:

1 Ekstra vederlag tilsvarende 3 måneders lønn utløses ved følgende situasjoner

- Når søkeren er kvalifisert til å søke virkemiddel og kan fratre innen 3 måneder fra søknadsdato....
- Når søkeren er kvalifisert til søkt virkemiddel og fratreden er tilpasset avdelingens behov i forbindelse med nedleggelse/avvikling.

2 Øvrige vilkår

- Fratreden prinsipielt snarest mulig og ikke senere enn tre måneder fra søknadsdato.
- ....
- Avdelingens behov for utsatt fratreden opphever ikke kravet om at søkeren må være kvalifisert for søkt virkemiddel/fratreden innen tre måneder.

Selve iverksettingsdirektivet sier følgende om behandling av søknader:

3 Behandling av søknader

3.1 Saksforberedelse

3.1.1 Sivilt personell

... Ved behandling av søknad om virkemiddel skal følgende prosedyre følges:

- Søknader skrives på fastsatt skjema og sendes lokal sjef
- Søknader behandles lokalt ved SAE (DIF) som innhenter skriftlig uttalelse fra ROLL i samsvar med ovennevnte.
- Søknader graderes FORTROLIG, og fremsendes fortløpende til FO/P&Ø med begrunnet anbefaling. Lokal sjefs anbefaling gjøres kjent for søkeren.

4.1 Klageadgang

Avgjørelse på søknad om virkemiddel er ikke å anse som enkeltvedtak i relasjon til forvalt-



ningsloven, og faller således utenfor den alminnelige klageadgang etter samme lov. (Vedlegg 1)

## 2 Drøfting

### 2.1 Saksfremstilling

Den 10. september 2002 hadde NN fortsatt ikke fått noen tilbakemelding angående sin søknad om AST, han sendte derfor en forespørsel til CC (vedlegg 2) om denne. Han fikk da et autoreply om at CC var på kurs i perioden 9. – 10. september 2002.

Da han den 27. september 2002 enda ikke hadde fått noen svar på sin forespørsel sendte han en ny mail til CC (vedlegg 3) hvor han etterspurte behandlingen av sin AST-søknad. Han fikk ikke noe svar på sin henvendelse, men via ”bekreftelse på lest mail” kunne NN se at mailen ble lest av CC 27. september 2002.

Den 11. november 2002 hadde NN enda ikke fått noe svar fra CC overhodet, og han sendte en ny mail til CC (vedlegg 4) hvor han gjorde oppmerksom på at det nå hadde gått 2 måneder siden han leverte inn sin AST-søknad, og at han heller ikke hadde mottatt noen bekreftelse på at søknaden var mottatt av arbeidsgiver. Denne mailen ble lest av CC samme dag.

Den 14. november 2002 får NN svar (vedlegg 5) fra CC hvor han beklager den sene saksgangen, og sier at han først denne dag hadde blitt oppmerksom på at YY har hatt en søknad om AST fra NN. CC sier også at han vil sørge for en avklaring angående søknaden i påfølgende uke før søknaden så kan sendes fram til Forsvarets Overkommando.

Den 18. november 2002 blir søknaden til NN underskrevet av arbeidsgiver, dette blir ikke NN informert om. (vedlegg 6)

Den 9. desember 2002 har NN ikke fått noe mer informasjon fra CC angående sin søknad, og han sender derfor en ny mail til CC (vedlegg 7) hvor han gjør oppmerksom på at det nå er 15 uker siden søknaden ble sendt fra hans avdeling, og at han enda ikke offisielt har mottatt noen bekreftelse på at arbeidsgiver faktisk har fått hans søknad om AST. Han stiller også samtidig spørsmål om søknaden i det hele tatt er registrert, og hvorvidt saker som dette kommer inn under forvaltningslovens regler om svarfrist.

Samme dag, den 9. desember 2002 svarer CC i mail (vedlegg 8) at YY nå har avklart at stillingen til NN kan nedlegges. CC legger til at grunnen til at det har tatt så lang tid å behandle NNs søknad om AST er at de har prioritert å behandle søknader fra de militære i de forutgående ukene, fordi disse måtte behandles innen 30. november 2002. CC mener også at første realistiske fratredelsesdato for NN må være 1. februar 2003.

Den 11. desember 2002 sender CC en mail (vedlegg 9) til NN hvor han redegjør for at Forvaltningsloven ikke gjelder i saker som denne, og at det derfor ikke er noen tidsfrist som er brutt i forhold til å gi NN bekreftelse på mottak av søknad, eller behandling av denne.

NN gir tilbakemelding til CC at fratredelsesdato 1. februar 2003 virker urealistisk pga den lange saksbehandlingstiden, og foreslår i stedet 1. mars 2003 som ny fratredelsesdato.

Da NN endelig blir innvilget AST får han ikke innvilget ekstra vederlag fordi fristen for å fratre innen 3 måneder etter arbeidsgivers påtegnelse er overskredet.

Til tross for at punkt 4.1 i AST-direktivet fastslår at det ikke er klageadgang i forbindelse med behand-

lingen av AST søknader valgte ... organisasjonen etter henvendelse fra NN i skriv til FO/P&Ø den 4. februar 2003 å be om at saken skulle vurderes på nytt fordi det var gjort så dårlig saksbehandling fra arbeidsgivers side i denne saken. (vedlegg 10)

I skriv av 2. mars 2003 avslår FO/P&Ø å omgjøre vedtaket i denne saken. (vedlegg 11)

### 2.2 ...organisasjonens kommentar til saksbehandlingen

Punkt 3.1.1 i ”Iverksettingsdirektivet” stadfester at ”søknader ... fremsendes ... fortløpende til FO/P&Ø med begrunnet anbefaling...”. Arbeidsgiver har i dette tilfellet hatt en søknad liggende fra 28. august 2002 og i 15 uker uten at denne er blitt behandlet og videre-sendt. Begrunnelsen arbeidsgiver gir for dette er at man måtte prioritere søknader fra militært personell i uke 47 og 48. Dette er ikke en god nok begrunnelse for hvorfor søknaden fra NN ikke er blitt behandlet i ukene 35 til 46. SAE har derfor ikke fulgt retningslinjene gitt av Forsvarets Overkommando ved Stabssjef.

NN ble da søknaden om AST skulle skrives bedt av arbeidsgiver om selv å fylle ut en del informasjon i ”Søknad om Forsvarets virkemidler” vedlegg K i Iverksettingsdirektivet, selv om det på denne står at den skal fylles ut av administrativ enhet. NN krysset da blant annet av for at kriteriene for ekstra vederlag var oppfylt, i det han selv ønsket å fratre innen 3 måneder.

Vedlegg H Punkt 1 i ”Iverksettingsdirektivet” stadfester at arbeidstaker er berettiget ekstra vederlag hvis han er kvalifisert til søkt virkemiddel og kan fratre innen 3 måneder. Videre sier samme punkt at søkeren fortsatt er berettiget ekstra vederlag selv om fratredelsen blir senere enn 3 måneder, så lenge det er avdelingens behov som gjør at fristen for fratredelse blir forskjøvet.

Det er avdelingens saksbehandling i denne saken som har medført at fratredelsestidspunktet for NN ble 7 måneder etter søknadstidspunktet. NN har da han søkte om AST gitt beskjed om at han kan fratre innen 3 måneder fra søknadstidspunktet. Det som i dette tilfelle har skjedd må derfor betraktes på lik linje med at ”...fratreden er tilpasset avdelingens behov i forbindelse med nedleggelse/avvikling” som beskrevet i ”Iverksettingsdirektivet” vedlegg H punkt 1.

### 2.3 ...organisasjonens generelle kommentar

Arbeidsgiver har i denne saken ”sittet på” NNs søknad i 15 uker uten å behandle denne. NN har selv gjentatte ganger forsøkt å få forgang i behandlingen, men har ikke fått noen respons fra arbeidsgiver.

Arbeidsgiver har ikke bare unnlatt å gi NN svar på hans forespørsler om hvorvidt søknaden hans er registrert og blir behandlet, arbeidsgiver har heller ikke informert om at det er datoen for underskrift av søknad om AST som er avgjørende for hvorvidt man er berettiget til ekstra vederlag. Man må gå ut fra at arbeidsgiver var kjent med innholdet i ”Iverksettingsdirektivet” når sjef SAE underskrev søknaden. I og med at saken hadde ligget ubehandlet hos arbeidsgiver så lenge at fristen for fratredelse ville nås kun 10 dager etter at arbeidsgiver signerte søknaden, burde normal saksbehandling i dette tilfellet være at søknaden ble sendt tilbake til NN for ny påtegning fra hans side. Da ville datoen for hans underskrift på søknaden være godt innenfor fristen på 3 måneder for fratredelse 1. mars 2003.

FO/P&Ø sier i sin begrunnelse for avslag om ekstra vederlag at "Det vises av dokumentene at det ved oversendelse av søknad til arbeidsgiver ikke automatisk kunne tas for gitt at saken ble behandlet umiddelbart". Det fremgår ikke av noe av den dokumentasjonen som ...organisasjonen har i denne saken, og som ble oversendt FO/P&Ø i forbindelse med krav om ny vurdering, at NN måtte regne med at arbeidsgiver skulle bruke nesten 3 måneder på å få underskrevet søknaden. Det må derfor betraktes som at kriteriet for innvilgelse av ekstra vederlag er oppfylt i det søker har sagt seg villig til å slutte innen 3 måneder, og han er kvalifisert til å søke virkemiddel, slik at det er arbeidsgivers behov i denne forbindelse som gjør at fratredes tidspunkt blir senere enn 3 måneder.

### 3 Konklusjon

...organisasjonen mener at arbeidsgiver her ikke har oppfylt sin arbeidsgiverplikt. Det har vært utført særdeles dårlig saksbehandling fra arbeidsgivers side, noe som her har medført uriktig og ikke minst urettferdig behandling av en arbeidstakers søknad om AST. Man må kunne forutsette at arbeidsgiver i sin behandling av søknader om AST skal ha den nødvendige kunnskap om behandling av slike søknader slik at arbeidstakere får en korrekt og rettferdig behandling. ...organisasjonen ber med dette om en vurdering av saken fra Ombudsmannen for Forsvaret."

Ombudsmannen ga følgende uttalelse til landsforeningen etter å ha gjennomgått de mottatte saksdokumenter:

#### "KLAGE OVER AVSLAG PÅ SØKNAD OM EKSTRA VEDERLAG - NN

Det vises til brev fra ...organisasjonen, datert 8. april 2005, hvor foreningen på vegne av NN anmoder om Ombudsmannens vurdering av ovennevnte sak.

Det legges til grunn at NN mener å ha krav på ekstra vederlag for rask fratreden fra ansettelsesforholdet, idet han hadde sagt seg villig til å fratre innen 3 måneder fra søknadsdato, jfr. "Iverksettelsesdirektiv / Virkemidler ved omstillingen i Forsvaret – utgave III gjelder fra 1. august 2002"

Etter gjennomgåelse av de mottatte dokumenter sees at klagesaken ble tatt opp med Forsvarets overkommando/Personell- og økonomistaben i brev fra ...organisasjonen datert 4. februar 2003.

I FOs brev til ...organisasjonen datert 2. mars 2003 sees konkludert med at FO ikke finner grunnlag for å omgjøre vedtaket. Det sees vist til praksis, idet FO opprettholder et tilbud som er gitt den ansatte 16. januar 2003.

En klage til Ombudsmannen må som regel være fremført innen 1 år etter det påklagede vedtaket eller forholdet. Dersom klageren har brakt saken inn for høyere forvaltningsorgan, regnes fristen fra det tidspunkt denne myndighet treffer sin avgjørelse.

Selv om klagen til Ombudsmannen er fremført etter den nevnte fristen, har vi på bakgrunn av telefonsamtalen med ...organisasjonen/ansatt XX, vurdert om det kan være grunn til å ta saken opp til nærmere undersøkelse.

Det sees bl.a. opplyst at NN søkte 21. august 2002, om avgangsstimulerende tiltak (AST) ved fylte 60 år den xx.xx.2002.

Når det gjelder saksbehandlingstiden hos arbeidsgiveren før oversendelsen til FO/P&Ø, har vi notert oss anførselene fra NN og ...organisasjonen.

FOs tilbud til NN 16. januar 2003 og avgangskontrakten er ikke fremlagt for Ombudsmannen. Tilbudet antas akseptert med den inngåtte avgangskontrakten, idet vi legger til grunn at NNs slutt dato var 1. mars 2003.

Når det gjelder muligheten til ekstra vederlag for rask fratreden, såkalt "hurtigvarpremie", er dette ikke en generell ordning for statsansatte, men muligheten var forutsatt som et spesielt virkemiddel som på bestemte vilkår kunne vurderes i forbindelse med omstillingen i Forsvaret.

De spesielle virkemidlene i Forsvarets interesse gir således ikke personellet noe rettskrav på innvilgelse av en søknad, bl.a. om ekstra vederlag for rask fratreden.

På bakgrunn av de foreliggende opplysninger synes FOs vedtak å være i samsvar med vanlig praksis i lignende saker, og vi ser ikke grunn til å ta klagen opp til nærmere undersøkelse."

## BEFARINGER OG INFORMASJONS BESØK

Som nevnt under avsnittet "Innledning" foran i denne beretning, har nemnda foretatt befarings ved flere tjenestesteder i løpet av 2005.

*Nedenfor gjengis befaringsrapportene som tidligere er oversendt Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben.*

### Befaring ved øvelse "Battle Griffin", Trøndelag

Nemnda ankom Værnes flyplass kl. 16.00 og ble tatt imot av kaptein Bjørn Tøndel som var nemndas eskorteoffiser under befaringsen.

Første brief ble gitt Joint Logistic Supporter Group (JLSG), som orienterte om øvelsen, plan for utførelsen av logistikkoperasjonene, organisasjon, kommando/kontroll samt leveranser, service og supply.

Scenariet for øvelsen i Trøndelag gikk direkte på sammenlignbare operasjoner i utlandet. Her ble det presentert etniske konflikter der oppgaven for styrkene var å stabilisere situasjonen, samt avvæpne militia og irregulære grupper. Dette var bakteppet for øvelsen. Øvelsen ble ledet av Forsvarets Fellesoperative Hovedkvarter (FOHK) på Jåttå (NO NSHG/ Stavanger).

Nemnda fikk videre orienteringer om øvingsområdet der de 14.000 soldatene skulle operere med å bekjempe terror og skape fred i et urolig område. I alt 15 nasjoner deltok. Nemnda fikk en god innføring i forsyningstjenesten innen klasse I/II/III og IV og V, videre helse-/ syketjenesten, vedlikehold, avfalls- håndtering og miljøvern.

Etter denne briefen dro nemnda videre til Heia

(pressesenteret for øvelsen), der det ble gitt fyldige orienteringer om bakgrunn for øvelsen, øvelsens hensikt, deltakende styrker mv. Øvelseskonseptet er ”Fra krig til krisehåndtering”.

Ved ankomst Grong, fikk nemnda en ny og grundig orientering. Øvelsen er basert på Nato Response Force-consept der hovedmålsettingen for øvelsen er ”å øve deployering og utnyttelse av reaksjonsstyrker i et kriseområde for å øve hele spekteret innen ”krisehåndteringsoperasjoner” under vinterforhold.

Øvelsen er bygd på og sammensatt av erfaringene fra operasjoner norske styrker har deltatt i i Kosovo, Afghanistan og Irak. Nemnda fikk orienteringer om flystyrken totalt, maritim styrke inkl. amfibiestyrken.

8. mars sto ingeniørbataljonen for tur. Her fikk nemnda informasjon om bataljonens oppgaver. Det ble opplyst at bare deler av ingeniørbataljonen deltar p.g.a. økonomi, noe som også gjelder for andre avdelinger. Soldatene har hatt tilfredsstillende oppgaver, men det var en oppfatning at denne øvelsen også burde ha elementer av øving på krig der ild, forsyning og øvelse på den ”tøffe” delen av Forsvarets oppgaver kom med i øvingsopplegget. Nemnda besøkte også en arbeidsgruppe av ing.bn. som fikk praktisk øving i maskinkjøring ved å delta i arbeidet med å bygge en lysløype ved Spillum.

Siste stopp for nemnda var i Steinkjer ved Combat Service Support (CSS) bataljonen. Dette er bataljonen som har ansvaret for logistikkoperasjonene.

Nemnda fikk både her og under besøket ved arbeidsgruppa ved ing.bn. anledning til å treffe soldater. Soldatene ga uttrykk for at det var en god og meningsfull øvelse.

”Battle Griffin” er den første manøver ombudsmannnemnda har befaring i.

Nemnda er positiv til erfaringen, og vil gjenta besøk til en manøver senere. Nemnda takker FOHK for en konstruktiv tilrettelegging av befaringen.

### **Befaring ved Hans Majestet Kongens garde, Oslo**

Nemnda ble ønsket velkommen av sjef HMKG oberstløytnant Brekklus.

Gardens oppdrag er følgende:

- Stille styrker til vakthold, sikring og beskyttelse av Kongehuset i fred, krise og krig.
- Støtte Fellesoperativt Hovedkvarter/Landsdelskommando Sør-Norge med egne landmilitære kapasiteter.
- Produsere operative kapasiteter og kompetanse også til operasjoner i utlandet.
- Seremonier, parade- og representasjonsoppdrag.

Nemnda ble videre informert om organisasjonen for ”nye” HMKG pr. 01.08.04. Organisasjonen er befalslett og mannskapstung. Grunnkompetansen er vakthold og sikring.

Spesialkompetansen er:

- Kp 1 Lett infanteri
- Kp 2 VIP-eskorte
- Kp 3 Musikk og Drill
- Kp 4 Strid i bebygd område
- Kp 5 Stabs- og støttefunksjoner.

Gardeskolen var til 31.12.04 lokalisert til Heistadmoen. Etter den tid har Gardeskolen fått sin rekruttutdanning i Rena Leir.

Brekklus gikk videre gjennom hva Garden gjennom sin tjeneste bidrar med, både militært og sivile arrangementer som styrker båndene mellom det sivile samfunn og Forsvaret, f.eks. Holmenkollen skifestival, Ridderrennet og store idrettsarrangementer som NM, EM og VM.

Garden gir en høyprofilert tilstedeværelse av Hæren og Forsvaret i Norges tettest befolkede områder. Ved deltakelse i nasjonale seremonier, parader og representasjonsoppdrag, profilerer også 3. Gardekompani (musikk-, signal- og drilltropp) Norge og Hæren i inn- og utland.

Av store utfordringer kan nevnes at personellsituasjonen for befal er svært anstrengt. OPL/F har gitt en reduksjon fra 152 til 134 årsverk, i tillegg er en pålagt to vakanser. Organisasjonen blir dermed sårbar i forhold til vernebestemmelser/HMS.

Tilgangen på soldater er svært variabel, verst er det for innrykkene i januar og april. Dette skaper svært stor tjenestebelastning for å ivareta vakttjenesten. Når et kompani skulle ha 165 soldater, men har 15 færre, gir dette negative utslag.

Økonomien for 2005 er meget stram.

Når det utføres vakttjeneste ved Slottet, Skaugum, i Leiren, Akershus festning og Bygdøy/Kongssetra, er det 5 befal og 68 soldater på vakt pr. døgn, dette gir 146 personer pr. 36 time.

Ved skoledimisjon i august, september og oktober, er tallet soldater nede i 100 pr. kompani, behovet er 165. Mangelen av mannskaper, soldater og befal, fører med seg urimelig vakt-/ tjenestebelastning. For befal utgjorde merforbrukt arbeidstid 63 årsverk.

For soldatene er status pr. i dag at yngste vaktkompani allerede er under 150. Antallet på Gardeskolens opptak er allerede i dag under ønsket leveranse i juni 2005. Dette betyr at minimum hver tredje uke går gardistene av vakt en dag for deretter å gå på igjen dagen etter.

Under nemndas befaring i 2001 ble det konstatert omfattende bygningsskader. Utbedringen startet i mars 2002 og skal ferdigstilles 15.09.05. Utbedringen omfatter: betongskader (O-plan) membran over lokk, skader i murvegger, tak og beslag, innvendige fuktskader, våtrom og innemiljø.

På skytebanen er miljømessige forhold utbedret. Ventilasjonen er betydelig utbedret.

For kaserner og kontordeler er fuktskadene utbe-

dret og rommene oppgradert med nye og flere dusjpaneler samt ekstra avtrekk som styres automatisk.

Ventilasjonen er utbedret og luftmengden er øket med 50 %. Totalt 9 nye aggregater er installert som supplerer av eksisterende. I tillegg er det installert nye luftventiler og avtrekksventiler i de fleste rom. Eksisterende kanalnett er rengjort innvendig, alt gulvbelegg er skiftet og alle vegger og himlinger utbedret.

I musikkbygget er kjølebatteriet skiftet.

Leiren mangler i dag romkapasitet for å kunne gi informasjon til samlet kompani.

Brekkehus ønsker seg 4 like store kompanier for å kunne utføre vaktjenesten.

Det ble videre opplyst at 25 % av deltakerne i grunnleggende befalsutdanning på Huseby er kvinner.

Under møtet med TMO ble det understreket at vaktbelastningen er ekstrem. Soldatene var enig i at rekrutinntaket måtte økes for å få nok mannskaper. Av 300 innkalte var frafallet 50 %. Det ble videre sagt at det ikke var veldig vanskelig å dimittere ved innrykk. Tillitsmennene hevdet også at knappe budsjetter medførte lavere kvalitet på utdanningen. Soldatene mente videre at kontakten befal/soldater må bedres. Det er en egen befalskultur i Garden, men forholdene er under bedring. Soldatene ønsket at førstegangstjenesten måtte bli mer attraktiv og mer statushevende og at sesjonen sterkere burde vektlegge ønsker om tjenestested/stilling.

Representantene fra BFO og NOF understreket at arbeidsbelastningen var svært stor. De ønsket også at søknads- og beordringssystemet ble bedre, slik at en fikk bedre forutsigbarhet. Avgjørelser som burde ligge til lokal sjef ligger i dag under Indre Troms! Befalsorganisasjonene/enkeltbefal må vente lenge på svar, mens derimot svarfristen for dem ofte er under én uke.

Det ble også hevdet at hovedavtalens intensjoner om medbestemmelse ikke blir fulgt opp. Man har en følelse av at medbestemmelsen ikke er reell. Mulighetene for familieplanlegging lider under dette.

Det er i gang arbeid med "Gardestudien" der bl.a. temaet vernebestemmelser/vaktbelastning blir et viktig tema.

Befalets tillitsmenn mente for øvrig at Heistadmoen var et svært godt alternativ som Gardeskole.

Under befaringen i leiren fikk nemnda bekreftet opplysningene som ble gitt i orienteringen. Det var også svært trangt på soldatkasernen når kapasiteten ble presset opp fra 8 til 12 soldater. Hver soldat har bl.a. to garderobeskap, slik at 4 ekstra senger og 8 ekstra garderobeskap ga svært kummerlige forhold.

Kapasiteten for klestørk (tørketrommel) i kaserne er også lite tilfredsstillende.

### Befaring ved Krigsskolen, Linderud

Nemnda ble ønsket velkommen av skolesjefen, oberst Rune Jakobsen, som opplyste at Krigsskolen var landets eldste for høyeste utdanning, etablert i 1790. Skolen har fra 1969 vært etablert på Linderud.

Organisasjonen TRADOK (Transformasjon- og doktrinekommando) har også virksomhet på Terningmoen, Elverum. Organisasjonsplanen ble presentert.

TRADOK har også Combat Lab for utprøving av nytt utstyr.

Krigsskolesjefen har 4 oppdrag (hatter):

- Sjef KS
- Plasskommandant Linderud Leir
- "Rektor" i høyskolesystemet
- Prosesseier lederutvikling (LU) i Hæren.

Etter fullført Krigsskole skal offiserene ha kunnskaper, ferdigheter og holdninger som gjør dem i stand til å lykkes som offiserer på tropps- og kompanivå. Utdanningen skal gi grunnlag for videre læring og utvikling mot fremtidige stillinger i Forsvaret.

I tiden 1969 - 1994 var KS et 3-årig gjennomgående studium.

I tiden 1994 - 2005 hadde skolen KS 1 og KS 2.

Fra høst 2005 vil KS ha 3-årig bachelor.

Det "nye" med bachelor innebærer 3 år med to semestre årlig (i alt 6).

Første år: Grunnlag - mestrings.

Andre år: Lav intensitet. Høy intensitet.

Tredje år: Fordypning. Fokus.

Stortingets mål er en kvinneandel på 15 % innen 2008.

I 2004 fikk skolen 350 søkere til 60 plasser.

I 2005 er det 180 søkere.

Krigsskolen har gjennom Stiftelsen Krigsskolen et barnehage tilbud, "Kanutten", med 25 - 30 plasser.

Skolen har for tiden 81 ansatte. Antallet kadetter er 177 (13 kvinner).

Undervisningsfasilitetene blir betraktet som tilfredsstillende.

Kjøkkenet drives på dispensasjon. Forlegningskapasitet og kvalitet er tilfredsstillende, det samme er messelokaliteter. Det er etablert en midlertidig (2 år) kontorbygg/instruktørbygg.

Skolen har underdekning på idrettsanlegg. Ny hall har plass på prioritet 2-lista.

Budsjettet uten lønn er 21 millioner. Reduksjonen i 2005 er 3 mill. KS har økonomisk kontroll.

Velferdstilbudet er foruten barnehage Kadettsamfunnet (idrettslag, arrangementer), fritidsmessen, prest, lege, psykolog, voksenopplæring.

Utfordringene er:

- Rekruttering
- Integre KS Ingeniør tettere

- Vellykket implementering av bachelor-studiet m/ evaluering
- Bedre tilrettelegging for kvinner i Hæren
- FOU/kompetanseheving
- Tjenester fra FLO/AK i fremtiden.

KS har nå fullt fokus på implementering av bachelor-studiet. Stemningen på skolen er god!

Under møtet med kadettene tillitsmenn kom det frem at familiepolitikken i Forsvaret ikke er god nok. Her ble det vist til at ingen av kadettene som avslutter KS 2 i sommer vet hvor de skal gjøre tjeneste. Dette er vanskelig mht jobb for ektefelle og barnehageplass. Mange vet dermed ikke noe om tjenestested før et par uker før flytting. Det er ventet avklaring 10. juni. Dette er noe som, pga usikkerheten, gir økt frustrasjon nedover i systemet fordi forutsigbarheten er fraværende. Befalet ønsker tidligere plassering i iverksettingsrundene.

Skolesjefen opplyste under oppsummeringen at det ideelle i bachelor-systemet ville være å få vite tjenestested/avdeling i slutten av 4. semester pga valg av fordypning.

Nemnda gir sin fulle tilslutning til skolesjefens synspunkter for dette.

Skolesjefen ga for øvrig uttrykk for at nemnda ville ha stor nytte av en befaring til Kabul. Dette vil bli drøftet i nemndsmøtet 10. mai 2005.

#### Befaring ved Sessvollmoen garnison

Nemnda ble ønsket velkommen av sjef Sessvollmoen Garnison, flaggkommandør Erik Magnussen.

Magnussen fortalte at Forsvaret nå har 3 selvstendige enheter på Sessvollmoen, det er:

- Forsvarets kompetansesenter for logistikk (FKL)
- Forsvarets sanitet, MUKS
- Forsvarsbygg.

FKL har følgende enheter:

- Nasjonalt støtteelement (NSE)
- Forsvarets hundeskole (FHSK)
- Forsvarets ARBC-skole (FARBCS)
- Forsvarets EOI-skole (FAES)
- MP-bataljonen (MPBN)
- RSF - Romerike.

Under omorganiseringen vil FKL i trinn 2 få flere oppgaver og ca. 100 nye grenaderstillinger.

Nasjonalt støtteelement (NSE) vil bli nedlagt, noe som fører med seg at landstyrkene vil få minimal logistikkstøtte.

De økonomiske ressursene dekker ikke oppgavene som skal løses.

Det foreligger et nytt konsept for styrkeproduksjon, logistikk- og støttevirksomhet, bl.a. med utstrakt integrasjon på tvers av forsvarsgrenene.

FKL trinn 1 skal være klar 1. august 2005, trinn 2 etter 1. august 2006.

FKL vil fremstå som et felles kompetansesenter innenfor logistikk, eksplosivrydding, MP-, hunde- og ARBC-tjeneste. Dette betinger at alle forsvarsgrener er tilstrekkelig representert. De operative leveranser skal organiseres slik at de gir en kontinuerlig høy operativ evne uten vesentlig behov for innkalling av kontraktspersonell. Samlet vil dette bidra til en effektiv styrkeproduksjon samt styrke kvalitet og tilgjengelighet på kapasiteten til den operative strukturen.

Personellsituasjonen er følgende:

ANSATTE	FKL	FB	FSAN
- Mil ansatte	233	1	70
- Siv ansatte	32	50	50
- Vpl menige	100	0	15

RSF/Romerike ble så presentert med grunnlagstall, geografi (lokalisering) samt beskrivelse av kundene. Kundegrunnlaget er ca. 700.

FOKUS sitt forslag til ny RSF-organisasjon innebærer:

- RSF/Romerike opphører som avdeling
- Satellitt Jørstadmoen rapporterer til Base Rena
- Satellitt Sessvollmoen/Gardermoen rapporterer til Base Østland Sør
- Reduksjon av ÅV ved Sessvollmoen/Gardermoen
- Overføring til FLO 01.01.06.

Det må videre satses på:

- Ny felles produktkatalog
- Ny felles priskatalog
- Like prosesser i hele RSF'en.

RSF'en har i OP 103 stillinger, men i realiteten ca. 90. Det er utviklet en kurs- og konferanseavdeling med stor aktivitet innen overnatting, servering samt bespisning.

Under møtet med TMO ble nemnda orientert om HMS-kurs, møteopplegg innen TMO samt soldataksjonen. Det ble også gitt ros til kantina for godt samarbeid under soldataksjonen.

TMO har få saker. Samarbeidet med ledelsen er god.

Under møtet med tillitsvalgte fra befalets organisasjoner og sivilt ansatte ble det fra de siviles vedkommendes side opplyst at man hadde en del vakanter, men fikk ikke foreta ansettelser, noe som skaper problemer bl.a. med servering under kurs/konferanser.

I langtidsplanen er 5 av 15 stillinger på kjøkkenet foreslått kuttet ut, noe som vil få følger for kursvirksomheten samt skape problem når det neste år skal

komme 100 grenaderer. Ønskemålet er å ha minimum 14 stillinger da også stillingen som proviantforvalter er kuttet ut og arbeidet fordelt på andre.

Offiserenes tillitsvalgte opplyste også at vakante stillinger ikke blir besatt og at man i OP'en har 263 stillinger. Her er det 23 vakante stillinger.

Usikkerhet for framtida har ført med seg at folk med høy kompetanse slutter. Tillitsmennene ga honnør til sjefen for at han på en sterk og klar måte har meldt fra om problemene oppover i organisasjonen. Det ble videre hevdet at avd. befal har dårligere avtaler enn yrkesbefal, men bedre enn for engasjert befal.

Det ble uttrykt misnøye med horisontal samhandling, noe det private næringsliv for lengst har sluttet med. Det ble også opplyst at organisasjonene fikk svært korte svarfrister for store og viktige saker.

Under omvisningen kom det fram at kinoen var midlertidig nedlagt i forståelse med TMO. Kinolokalet har plass til 270 personer, og blir benyttet til større møter, men har dårlig ventilasjon. Bygget viser også utvendig forfall.

Foreløpig finnes internett i velferdsbygget og i undervisningsbygget. Å legge kabler til kasernene er et kostnadsspørsmål. Velferdsbygget har for liten kapasitet, særlig når det er stor kursvirksomhet. Det er ønskelig med større lokaliteter.

Nemnda ble deretter presentert for MUKS-bygget, et undervisningsbygg på 1.700 m<sup>2</sup>. Undervisningen f.eks. i krigskirurgi, foregår i nært samarbeid med Ullevål Sykehus med bl.a. videooverføring.

Nemnda avsluttet omvisningen i HVK-bygget, et nybygg som kan gi svært gode undervisningstilbud, men som dessverre på langt nær er ferdig. Mangellisten er svært lang. Det er ikke satt av midler til fullføring.

Nemnda mener at dette siste prosjektet må evalueres, og at nødvendige midler blir stilt til rådighet.

Nemnda sitter igjen med et inntrykk av en god garnison med godt samhold og samarbeid mellom soldater, offiserer og ledelse.

### **Befaring ved Kystvaktskvadron Nord (KV Nord), Sortland**

Nemnda ble ønsket velkommen av sjef Kystvaktskvadron Nord, kommandørkaptein Steve Olsen.

Nemnda fikk delta på Kystvaktskvadron Nord's rutinemessige morgenbrief sammen med deler av sjefens stab/medarbeidere. Status skip, værmeldinger, fiskefartøy, div. hendelser ble gjennomgått. Deretter ga kommandørkaptein Olsen en orientering om KV Nord, som har et ansvarsområde på ca. 2 mill. km<sup>2</sup>. I tillegg kommer internasjonalt farvann. Til sammen utgjør dette syv ganger fastlands-Norge.

Deretter ble det gitt en orientering om fartøystrukturen der den ytre kystvakt består av totalt 12 fartøyer, 11 av dem har 2 besetninger. KV "Senja"

skal ligge ved kai til 01.02.06, mens kontrakten for to andre fartøyer løper ut inneværende år.

Den indre kystvakt består av 4 fartøyer. Kystvakta eier 7 fartøyer selv, de øvrige er innleid. 5 nye innleide fartøyer er under bygging. Samlet personell er ca. 700 inkl. innleide fartøyer m/mannskap. Kystvakta eier også en slepebåt.

På slutten av 1980-tallet disponerte Kystvakta 25 fartøyer. Det reduserte antallet medfører mindre tilstedeværelse p.g.a. manglende ressurser.

Nemnda ble også orientert om fartøysituasjonen for KV Sør (Bergen), som har 4 fartøyer i den ytre kystvakt og 3 i den indre kystvakt.

Kystvaktssentralen fungerer godt, og har mottatt 17.000 henvendelser hittil i år.

KV "Svalbard", bygget i 2002, har helikopterdekk og en besetning på 50 personer. Dette fartøyet har Svalbard som primærområde.

Kystvaktas oppgaver er bl.a.:

- Kystvaktssentralen mottar informasjon fra fiskefartøyer langs hele norskekysten om faststående fiskeredskaper, garn, line eller annet faststående bruk.
- Alle fiskefartøyer som fisker med passive fiskeredskaper er pliktig til å opplyse til Kystvaktssentralen når fiskebruk er satt ut, halt inn eller flyttet.

Fiskefartøyer som fisker med aktive redskaper skal før fisket starter kontakte Kystvaktssentralen for å få oversikt over faststående redskaper i aktuelle områder.

KV Nord benytter et Orion-fly stasjonert på Andøya som maritimt overvåkingsfly. Problemene her er at Forsvaret har for få fly og utilfredsstillende bemanning. Videre disponeres to innleide sivile fly og 6 Lynx-helikoptre. Disse helikoptrene har dårlig passasjerkapasitet, og har ikke avisingsutstyr på rotorene.

KV Nord ser frem til at de nye NH-90 helikoptrene er på plass.

3 av fartøyene i Nordkapp-klassen har radarsystemer som ikke fungerer. Alle fartøyer har eget oljevern-utstyr om bord.

KV Nord har god og stabil besetning på innleide fartøyer. Her er etterutdanning reders ansvar, mens Forsvaret har ansvaret for mannskapene på egne fartøyer.

Uregistrert uttak av fisk i Barentshavet er et stort problem. Det anslås at 50 % av all fangst er uregistrert. En stor del blir dumpet. Likeledes blir mye omlastet og ca. 10 % underrapportert.

5 nye fartøyer er under bygging for den indre kystvakt. Behovet er 8 fartøyer.

Følgende utfordringer peker seg ut:

- bygging og drift av nye fartøyer, IKV og YKV
- økonomiske rammevilkår
- nye helikoptre

- videre oppgradering av fartøy i Nordkappklassen (nytt helikopterdekk og nye radarer).

Nemnda ble videre orientert om risikotransport og den statlige slepebåtberedskapen.

Det drives et aktivt internasjonalt samarbeid med Russland gjennom et permanent utvalg for ressurskontroll i Barentshavet.

Videre er det etablert en nordisk kystvaktkonferanse og årlig møte mellom LDKN, KV Nord og Arktisk Regionalt Grensedirektorat av Russlands Føderale Sikkerhetstjeneste.

Nemnda ble også orientert om statistikken for Kystvakta for 2004. Totalt antall saker er 2412, omtrent som i 2003.

Kystvakta tar også oppdrag for andre etater som politi, toll, havforskning, Fiskeridirektoratet, Meteorologisk Institutt, Norges Forskningsråd samt egne behov.

Teknisk avdeling ble så presentert for nemnda. Denne drives som en sivil bedrift med følgende avdelinger:

Maskin/skrog, elektro/elektroteknikk, dataverktøy/programvare og småbåter/grunnutdanning. Det ble understreket at avdelingen hadde høyt motiverte soldater.

260 menige gjennomgår årlig grunnopplæring for mannskapene går om bord på fartøy.

For teknisk vedlikehold benyttes ca. 70 leverandører til i alt ca. 800 arbeidsoppdrag. Budsjettmidlene er 20 - 25 mill. pr. år.

Etter dette, ble KV Nord personell- og økonomiavdeling presentert. Totalbudsjettet for Kystvakta nasjonalt er 740 mill. KV Nord totale budsjett er 414 mill.

Det høye prisnivået på drivstoff skaper økonomiske problemer. 1 øre prisstigning pr. liter utgjør kr 200.000,-. Prisene har økt mye i 2005.

Personellstatusen for KV Nord ble presentert.

Siste post under presentasjonsrunden var stasjonsavdelingen. Stasjonssjef, orlogskaptein Endresen, opplyste at anlegget er ca. 20 år gammelt. Standarden er funksjonell, men mangler miljøstasjon på land for mottak av søppel fra fartøy. Kildesortering skjer om bord på fartøyene. Andre prosjekt som ønskes løst er helikopterlandingsplass for NH 90, påbygg administrasjonsbygg og vernepumpe.

For øvrig ble det opplyst at egen sjøforsvarsprest seiler med fartøyene, og at vernepliktige leger tjenestetgjør om bord. Det er få disiplinære problemer. Arbeidet mot narkotika/rus blir tatt på alvor, bl.a. gjennom egne kontrakter og samarbeid med Narko Nord.

Det er i alt 6 arbeidsgivere for de 58 hodene. Vaktholdet utføres av Securitas. Dette er økonomisk fordelaktig, og kvaliteten er god.

Idrett/velferd blir ivaretatt av 1 offiser og 1 menig. Samtlige har klart kravet for 3.000 meter. Tilbu-

dene gjelder både soldater og sivilt ansatte på egne fartøy.

Det har vært problemer knyttet til sikkerhetsklaring. For eksempel har den lange behandlingstiden medført at radiooperatører måtte avbryte opplæring og stenge radioen helt eller delvis.

KV Nord har gode erfaringer med kvinner i tjenesten.

Voksenopplæringen samarbeider med Andøya og Ramsund.

Under møtet med TMO ble det gitt uttrykk for at fasilitetene er bra og at tjenesten på fartøyene er meningsfull, videre at turnusordningene fungerte godt.

Det skal velges felles OTV med Trondenes og Ramsund.

Voksenopplæringen har bl.a. kurs i VHF, truckførerkurs og båtførerbevis. Noen soldater har gjennom VO samarbeid med lokal videregående skole for å ta opp igjen fag.

Stasjonen har ikke, p.g.a. lavt antall brukere, egen kantine. I stedet er det inngått rabattavtaler med lokale forretninger. Prisenivået blir dermed ca. kantinepris.

Det ønskes bedre tilgang på Internett.

Under møtet med tillitsvalgte fra befalsorganisasjonene/NTL, ble det kritisert at det i omstillingsarbeidet ble for stor oppmerksomhet på antall hoder og kalenderen med knappe frister. Arbeidsoppgavene har ikke vært nok vektlagt. Det har ikke vært tid til å delta i prosessene.

Det er fem hovedtillitsvalgte innen Kystvakta på nasjonal basis. Her brukes mye e-post samt TV-møter med Bergen og Oslo. Samarbeidet er godt, både lokalt og med Kystvakta totalt. Får brukbare gjennomslag.

NOF arbeider godt opp mot KV. Har vært avventende til nyordningen med avdelingsbefal. Mange av befalet er pendlere. Tilgangen på jobber for ektefeller er bra. Mange av befalet får 3 - 5 års tjeneste, men ønsker å være lengre. Det finnes folk som har vært 14 år på samme fartøy. Mange i Marinen ønsker seg over til Kystvakta.

Medarbeidersamtaler tas på alvor, men praktiseres for lite overfor soldatene.

Befaringen ble avsluttet med en omvisning på basen og om bord på KV "Senja".

### **Befaring ved Kystjegerkommandoen, Trondenes**

Sjef Kystjegerkommandoen, kommandørkaptein P. A. Bakke, ønsket nemnda velkommen.

Kystjegerkommandoen ble vedtatt opprettet 10.12.01, og var operativ på Trondenes 17.08.05. Er nå inne i omstillingsprosess "Neptun" for å tilpasses ny struktur. Personellet skal reduseres fra 136 til ca. 90.

Kystjegerkommandoen er en kampenhet i Mari-

nen med gode ISTAR- (innsamling av informasjon) kapasiteter og våpenarsenal trent og utrustet for operasjoner innskjøres.

Organisasjonen er i endring. Foruten staben, består organisasjonen av en A-skvadron som består av matroser og offiserer samt patruljer/fartøy med engasjert befal

B-skvadronen er personell under førstegangstjeneste. Her får minedykkere, marinejegere og kystjegere felles utdanning på Madla før seleksjon - 100 mann blir så sendt til rekruttskole på Trondenes, der det er lagt vekt på seleksjon fra første dag. Sluttresultatet er 30 mann.

Arbeidet med sikkerhetsklarering tas over tid, noen må imidlertid ha en rask klarering.

Siste leddet i organisasjonen er kamplog, som er en støtteavdeling med logistikk, forsyning etc.

Patruljene har bl.a. en operativ sykepleier samt patruljehunder.

Det er lagt stor vekt på fysisk fostring. Hver dag 07.15 - 09.00 er det fysisk trening. Det foreligger en egen kravskatalog der grunnlaget er 3.000 m. Push-ups, pull-ups, sit-ups, dips og rygghevinger inngår.

Den videregående treningen omfatter bl.a. marsjtjeneste, speedmarsj, taukltring, overfiring m/regain, makker-redning, svømming, hinderløype og utholdenhetsløype.

Pr. i dag har Kystjegerkommandoen to kvinnelige skipssjefer og vil få 5 kvinnelige (av 10 totalt) kvartermestere i november.

Utdanningssyklusen ble deretter gjennomgått. Mange bruker etter endt tjeneste å søke seg inn på krigsskole, politiskole eller Hærens jegerstyrker.

Sambandsutstyret er svært godt. Det føres skjema for løpende medarbeidersamtaler. Det utføres nivåkontroll og seleksjon.

Kommandørkaptein Bakke mente at det var feil mål å se på antall hoder i Forsvaret. I stedet burde oppgavene i forhold til ambisjonsnivå ha vært styrende. Det må stadig skje utskifting av materiell mens de økonomiske rammene blir mindre. Bakke savnet en debatt om Forsvarets fremtidige oppgaver og mente videre at større fleksibilitet innenfor de økonomiske rammene ville kunne gi bedre effekt. Her kunne man i en prosess også vurdere hvilke oppgaver som skulle være dimensjonerende.

Det ble ellers opplyst at blant engasjementsbefalet ville ikke alle få jobb, noe som er synd når man har investert i en utdanning.

Det var regnet med at ca. 10 stk. ville gå ut i internasjonal tjeneste og at noen engasjerte befal ville få jobb som avdelingsbefal.

Det er 20 studieplasser ved "konfliktstudiet", et grunnfagsstudium over 3 år. Dette inneholder fagene kulturforståelse, folkerett, samt internasjonal politikk. Det er god kontakt med FSMT/N (Forsvarets stressmestringsteam Nord).

Medarbeidersamtaler gjennomføres, her er det en muntlig og en skriftlig operasjon.

Det antas at behovet for tjenesteboliger vil øke ved innføring av ordning med avdelingsbefal, her er det også trolig at flere familier vil flytte til avdelingen. Pr. i dag er det blant befalet 5 - 10 pendlere.

Nemnda fikk deretter presentert personelloversikten, sosial- og velferdstilbud, voksenopplæring, idrettstilbud, samhandling med RSF, arbeidsmiljø, personellgruppe, legetjenesten, prestetjenesten, psykolog, disiplinærforhold (ingen refselsler i 2005, 1 skriftlig advarsel til befal), narkotika samt en oversikt over boligforholdene.

For voksenopplæringen ble det orientert om prioriterte oppgaver høst 2005 og vår 2006. Det blir gitt et svært allsidig tilbud.

Under møtet med soldatenes tillitsmenn gikk det fram at forholdet til befal var godt og at soldatene fikk en god og rettferdig behandling.

Soldatene har selv søkt seg til Trondenes, og føler at de får en god, effektiv og intens opplæring.

Mange soldater tar sikte på 2-års-kontrakt, deretter befalsskole og krigsskole.

Boforholdene er bra med 3 - 4 mann pr. rom. Velferd og mat fikk også gode karakterer.

Fra BFO møtte den ene av de to områdetillitsvalgte i Nord-Norge. Gunnar Eide har som OTV bakgrunn bl.a. som sjef logistikk. Det ble gitt uttrykk for et godt samarbeid med Forsvarsbygg om kontor og lager. Det ble likevel påpekt at pusserommene for våpen ikke er tilfredsstillende. Utflyttingen av fjellhallen har gitt store innsparinger. En del bygg på Trondenes står tomme og kan saneres eller selges.

Det ble understreket at samarbeidet NOF/BFO med omorganiseringen hadde gitt et godt faglig utbytte. Det ble vist til at Kystjegerkommandoen de siste fire år har gått gjennom fire omorganiseringer.

Arbeidet med omorganiseringen/prosjekt Neptun startet tidlig sommeren 2005. Sykefraværet er svært lavt. Omorganiseringsprosessen har vært av varierende kvalitet, men er blitt bedre og bedre. Neptun, som ledes av kommandørkaptein Bakke, er en god prosess preget av åpenhet. Stortingsvedtaket om at Kystjegerkommandoen skal ligge på Trondenes har resultert i at organisasjonene deltar aktivt.

Opplæring på fartøy er nå flyttet til Bergen, det er også snakk om å opprette en båtavdeling med 20 stk. stridsbåt 90 i Bergen, noe som gjør at man frykter at organisasjonen skal smuldre opp. Antallet ansatte på Trondenes skal reduseres fra 136 til ca. 90.

Det er videre snakk om å slå sammen Kystjegerkommandoen, Marinejegerkommandoen og Mine- og Dykkerkommandoen til en ny organisasjon, Marinens jegerkommando. Ramsund og Harstad/Trondenes bør her vært aktuell som lokaliseringalternativ (med to lokaliseringer). Olavsværn kan også eventuelt benyttes.



Det ble opplyst at uvisshet om fremtiden skaper usikkerhet. Et spesielt problem er at stillinger blir nedlagt mens de ansatte er i utenlandstjeneste. Det ble understreket at lojaliteten er stor, men at oppgavene bør fjernes før folkene fjernes. Lojaliteten går mest én vei - oppover.

Det ble videre sagt at 3 - 5 års-kontrakter var blitt endret til 1-års-kontrakter.

Oppsigelsesvernet opptar personalet. Denne saken er bragt inn for rettsapparatet. Mange har lokalt hatt midlertidige beordringer. Dette skyldes usikkerhet om fremtiden og skaper utrygghet for familien.

Medarbeidersamtaler benyttes aktivt.

### **Befaring ved Luftforsvarets stasjon Sørreisa (LSTN Sørreisa)**

Den nye sjefen fra 01.08.05 oberst Ketil S. Rydningen ønsket nemnda velkommen. Siden nemnda hadde sin siste befaring i 1997 er det nye stridsanlegget ferdigstilt i 1999, og ble operativt i 2001 og fremstår nå som NATOs mest moderne fjellanlegg.

I motsetning til i 1997 er det nå svært få vakanser. Det er lovet 100 % oppsetning fra sommeren 2006. Det er meldt inn behov for antall stillinger for å kunne drive en god forvaltning. Mangler foreløpig 1 stilling, men arbeider mot Luftforsvaret sentralt for å finne en løsning.

Som i 1997 er det mangel på vernepliktige, dette er et problem vi vil trekke med oss ut over høsten. Det legges opp til en omorganisering av vakholdet når bygningsmessige arbeider er fullført, noe som fører med seg et redusert behov for vaktpersonell.

Sist påpekte nemnda behovet for bl.a. depot, her har det foreløpig ikke skjedd noe. Har imidlertid et personellbygg i Sørreisa sentrum under planlegging. Byggestart muligens i 2006, kostnad 30 - 40 mill. kroner.

Under møtet med soldatenes tillitsmann kom det frem at han ikke hadde deltatt på TMO-kurs da vakt-tjenesten var til hinder for dette. Nemnda finner dette lite tilfredsstillende og forventer at avdelingen sørger for at de tillitsvalgte får delta i TMO-kurs. Vaktbelastningen på de 15 soldatene er 84 timer pr. uke, med den store mangelen på vaktsoldater blir det å jobbe - og å sove. Det er umulig å delta på VO-kurs. Må også "låne" soldater fra velferd/idrettsassistent for å dekke vakt-tjenesten. Sørreisa virker som en "restplass" for dem som ikke får oppfylt sitt primære ønske. Forholdet til befalet er godt.

Det ble ellers opplyst at TV-prosjektor har vært i ustand i flere uker. Under oppsummeringen kom det frem at dette ville bli bragt i orden. Det ble også uttalt at leiren hadde to eldre internettmaskiner.

Kostholdet har god kvalitet.

Under møtet med militære og sivile tillitsmenn kom det frem at Sørreisa har fire forskjellige militære avdelinger å forholde seg til.

Prosjekt "Føniks 2" er på etterskudd, første fase skal etter planen være ferdig 01.11.05. Det har vært avholdt plenumsmøter mens omstillingssamtalene ikke er gått i orden. Det er også både/og med medarbeidersamtaler. Det føles som om informasjonen fra sentralt hold ikke er god nok. De tillitsvalgte følte at de hadde liten innflytelse i prosessen og dermed ble mer "gissel". Det følte som at de tillitsvalgtes synspunkter og anbefalinger ikke blir lyttet til.

Intensjonen med "Føniks 2" er god, men de ønsket en prosess med fokus på leveranse ut fra budsjetttrammene og det sterke årsverksfokus ødelegger arbeidet. Det er svært begrenset jobbtillbud for ektefeller i Sørreisa, som bare har ca. 3.300 innbyggere. Derimot er det bra barnehagedekning. Det er stort press på den forvaltningsmessige delen av arbeidet.

Under orienteringen om CRC (Control and Reporting Center) ble det opplyst at en i tillegg til 120 ansatte har 50 soldater. Tallet soldater vil bli redusert til 30.

Følgende inngår: Luftforsvaret, FLO, Forsvarsbygg, Troms Garnison og Base Troms Finnmark. CRC Reitan og Gråkallen er nå nedlagt. Ny teknologi gjør at tjenesten likevel blir ivaretatt. Det er planlagt å erstatte sivilt ansatte med befa. Denne prosessen vil ta 15 - 20 år. Stasjonen i NATO-rolle skal evalueres av NATO i 2006. Evalueringen i 2003 var ikke helt tilfredsstillende.

Nemnda fikk så presentert oppdragene for luftovervåkning samt stridsledelse. CRC Sørreisa er vel egnet for kapasitetsutvidelse og er i h.h.t. St. prp. nr. 42 en prioritert enhet.

Det er fokus på operativ virksomhet og personalet. Den lokale rekrutteringen på teknisk side ble meldt som meget god. Det blir lagt stor vekt på å skape tilhørighet/kultur.

Behovet for soldater til vakt/sikring er 24. I dag har man bare 8. Ønsket er 16 nye, men det ser ut til bare å bli 6 nye. Dette fører med seg ekstrem vaktbelastning, noe som er demotiverende. Behovet for personell blir redusert når ny vaktbu er på plass 31.10.05. Det er et sterkt ønske å komme opp i 24 soldater. Da vil en få 3 vaktlag, slik at man til enhver tid kan ha 1 lag på utdanning, 1 lag på vakt og 1 lag på permisjon.

Stasjonen deler feltprest med Andøya. I 2004 ble det fra VO gjennomført vekterkurs og truckførerkurs. I tillegg holdes det kurs for å ta opp igjen fag fra den videregående skolen.

Det har hittil i 2005 vært 3 refselsler. Her har en godt samarbeid med MP. Samtlige soldater har underskrevet narkokontrakt. I tillegg blir befalet som kommer ut fra befalsskolen narkotestet.

Det er etablert et samarbeid med Bardufoss om skimerket og andre ferdighetsmerker. Det er også tilbud fra idrettsoffiseren om å få utarbeidet treningsprogram for dem som ønsker det. Dette gjelder både

sivile og soldater. Det er videre inngått avtale om bruk av svømmehall/ idrettshall i Sørreisa.

Eurest har to internetmaskiner som er utgått på dato. Ønsket er å få 4 nye maskiner.

All den tid RSF er lokalisert til Heggelia, er avstanden et hinder for en effektiv velferdstjeneste.

Under befaringen av bygg/anlegg ble det opplyst at forslaget om sanering og nybygg for depot ble skrinlagt i 2001/2002. Det er registrert PCB i belys-

ningen, dette er tatt opp med Forsvarsbygg. Nemnda kunne konstatere at depotet nok er gått ut på dato. Det bør vel i alle fall etableres et depot for ”de daglige saker”, så kan heller avdelingsutstyr og lignende oppbevares for seg.

LSTN Sørreisa samarbeider i dag bl.a. med Sivilforsvaret, Luftforsvaret, Redningssentralen og Værvarslinga i Nord-Norge.

Oslo 15. mars 2006

Dagfinn Hjertenes

(døde 28.2.2006, før innberetningens behandling av Ombudsmannnemnda)

Marie Brenden

Karen-Margrethe Mjelde

Ivar Johansen

Gretha Evelin Thuen

Rune Kristiansen

Inge Wold

Vedlegg**INSTRUKS FOR OMBUDSMANNSNEMNDA FOR FORSVARET**

(Stortingsvedtak 21. april 1952, jfr. Innst. S. nr. 56 for 1952, med endringer ved stortingsvedtak av 9. april 1956, hvorav antall medlemmer i nemnda ble økt fra 5 til 7 (instr. § 2), endringer ved stortingsvedtak av 12. juni 1989, jfr. Innst. S. nr. 189 (1988-89), stortingsvedtak av 14. juni 2000, jfr. Innst. S. nr. 234 (1999-2000) og stortingsvedtak av 7. november 2003, hvor det ble vedtatt å velge varamedlemmer og nestleder, jfr. Innst. S. nr. 20 (2003- 2004).)

**§ 1**

Ombudsmannsnemnda skal bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell og ved sitt arbeid også søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret.

**§ 2**

Ombudsmannsnemnda består av sju medlemmer som velges av Stortinget for fire år om gangen. Samtidig velges like mange varamedlemmer. Et av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for Forsvaret. Et annet medlem velges som nestleder. Ombudsmannen forestår den daglige virksomheten. Har Ombudsmannen forfall til et møte i nemnda, ledes møtet av nestlederen. Er Ombudsmannen på grunn av sykdom eller av annen grunn midlertidig forhindret fra å utføre sitt verv, kan Stortinget velge en stedfortreder til å gjøre tjeneste som Ombudsmann så lenge fraværet varer. Stedfortrederen leder også møtene i nemnda. Ved fravær inntil tre måneder kan Ombudsmannen bemyndige en tjenestemann ved sitt kontor til å ivareta den daglige ledelsen av kontoret.

Ombudsmannen er årslønnet. Lønnen fastsettes av Stortingets presidentskap. De øvrige medlemmer tilkommer godtgjørelse etter komitéregulativet.

**§ 3**

Nemndas oppgaver er:

- a) å behandle spørsmål som reises av tillitsmannsutvalg eller personell vedrørende tjenestetidens utnyttelse og mannskapenes forhold under tjenesten, så som mannskapenes økonomiske og sosiale rettigheter, videre spørsmål som angår undervisnings- og velferdsarbeid, kantinevirksomhet, pensjoner, utrustning, bekledning, kosthold og husrom.
- b) å behandle henvendelser fra tjenestemenn i Forsvaret når de ikke ifølge annen bestemmelse skal sendes tjenestevei.

**§ 4**

Tillitsmannsutvalget og personell i Forsvaret kan rette henvendelser til Ombudsmannen utenom den regulære tjenestevei, med de innskrenkninger som er nevnt ovenfor, § 3, bokstav b.

**§ 5**

De saker som skal behandles, forberedes og forelegges i alminnelighet av Ombudsmannen. Medlemmene kan hver for seg eller i felleskap legge frem eller kreve lagt frem saker til drøfting. Nemnda kan av Stortinget, Stortingets forsvarskomiteé, Forsvarsministeren eller Forsvarssjefen (FO) forelegges saker til uttalelse. Henvendelser til Ombudsmannen i saker som er nevnt under § 3, bokstav a og b, forelegges nemnda bare i den utstrekning de er av prinsipiell karakter eller har allmenn interesse. Sakene søker Ombudsmannen løst ved direkte kontakt med de myndigheter som han anser nærmest til å ta seg av dem. I samband med saker som forelegges ham, har Ombudsmannen rett til å søke opplysninger hvor som helst i Forsvaret, hvor sikkerhetsmessige hensyn ikke forbyr det.

**§ 6**

Ved utgangen av hvert år sender Ombudsmannsnemnda rapport over sin virksomhet til Stortinget. Gjenpart av rapporten sendes Forsvarsdepartementet. Nemnda kan også når den finner det ønskelig, sende rapport til Stortinget om enkelte saker i årets løp. I den utstrekning nemnda finner det påkrevet, forelegger den de resultater som den ved inspeksjon eller ved studium er kommet frem til, for Forsvarsministeren i form av rapport.

**§ 7**

Nemnda holder sine møter så ofte det er behov for det.

**§ 8**

Dokumenter fra Ombudsmannsnemnda utferdiges gjennom nemndas leder og på Ombudsmannens brevark.

Ombudsmannsnemndas/Ombudsmannens saksdokumenter er offentlige. Ombudsmannen avgjør likevel med endelig virkning om et dokument skal unntas fra offentlighet ut fra prinsippene i offentlighetsloven eller ut fra særlige hensyn som gjør seg gjeldende for nemndas og Ombudsmannens virksomhet.

Dokumenter som gjelder Ombudsmannsnem-

das/Ombudsmannens budsjett eller interne administrasjon kan unntas fra offentlighet. Møteprotokoller for nemnda og dokumenter som utveksles mellom administrasjonen og en tilsatt er ikke offentlige.

Saker som gjelder dokumentoffentlighet hos Ombudsmannsnemnda behandles og avgjøres hos Ombudsmannen.

Med Ombudsmannens saksdokumenter menes korrespondanse mellom Ombudsmannen og borgeren og mellom Ombudsmannen og forvaltningen. Dokumenter som forelå under forvaltningens be-

handling av saken, er ikke offentlige hos Ombudsmannen.

Ombudsmannen har taushetsplikt i samme utstrekning som forvaltningen. Den samme taushetsplikt påhviler Ombudsmannsnemndas medlemmer og Ombudsmannens personale.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten.

Ombudsmannen fører journal etter arkivlovens mønster.