



# **Dokument nr. 5**

(2006–2007)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning  
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2006**

# **Dokument nr. 5**

(2006–2007)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning  
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2006**



# REGISTER

	Side
Innledning .....	5
Sammendrag av nemndas anbefalinger .....	7
Generelle spørsmål .....	8
- Klagesaker .....	8
- Vernepliktsverket .....	9
- Klagenemnd i vernepliktssaker .....	10
- Vernepliktsundersøkelsen .....	10
- Tillitsmannsordningen (TMO) .....	11
- Statusheving .....	13
- Rekruttering .....	13
- Velferdstjenesten .....	14
- Voksenopplæring .....	16
- Helse – Miljø – Sikkerhet .....	18
- Sentrale rusforebyggende tiltak i Forsvaret .....	18
- Lokale AMU .....	19
- Disiplinærsituasjonen .....	20
Saker behandlet ved Ombudsmannens kontor .....	22
- Verneplikt, utskrivning, rulleføring .....	22
- Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse .....	22
- Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering .....	24
- Vervede og kvinnelige soldater .....	26
- Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell .....	26
- Underbringelse, transport, forlegningsforhold, hjemmeboerstatus ...	26
- Kosthold .....	26
- Tjenesteforhold, tjenestebevis .....	26
- Permisjoner .....	27
- Godtgjørelser – økonomiske forhold .....	27
- Sykesaker .....	27
- Sosiale saker .....	28
- Forsvarets skolevirksomhet .....	30
- Befalssaker .....	32
- Sivilt personell .....	36
Befaringer og informasjonsbesøk .....	37
Vedlegg/instruks .....	44



# Dokument nr. 5

(2006–2007)

## Ombudsmannemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2006

Til Stortinget:

### INNLEDNING

I henhold til vedlagte instruks fra Stortinget gir Ombudsmannemnda for Forsvaret med dette melding om Ombudsmannens og ombudsmannemndas virksomhet i 2006. Meldingen er i hovedsak lagt opp på samme måte som i de foregående år.

Ombudsmannemnda skal etter formålet bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for

Forsvarets personell og behandle sakstema av prinsipiell karakter eller som har allmenn interesse. Ombudsmannemnda skal likeledes ved sin virksomhet bidra til å effektivisere Forsvaret.

Stortinget har vedtatt instruks for Ombudsmannemnda for Forsvaret. Nemnda skal bestå av sju medlemmer som velges av Stortinget for fire år. Ett av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for Forsvaret. Det skal også velges varamedlemmer til nemnda, samt nestleder. Videre har Stortinget vedtatt instruks for Ombudsmannemnda for sivile vernepliktige. Medlemmene av denne nemnda er de samme som velges til medlemmer av Ombudsmannemnda for Forsvaret og funksjonstiden er den samme. Ett av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for sivile vernepliktige.

Instruksene bestemmer at Ombudsmannen forestår den daglige virksomheten. Ombudsmannen er årslønnet, de øvrige medlemmene tilkommer godtgjørelse etter komitéregulativet.

I samsvar med Innst.S.nr.19 (2005-2006) fra valgkomiteen valgte Stortinget 10. november 2005 følgende medlemmer og varamedlemmer av Ombudsmannemnda for Forsvaret og Ombudsmannemnda for sivile vernepliktige for tidsrommet 1. januar 2006 - 31. desember 2009:

Medlemmer:

Dagfinn Hjertenes, Florø, ombudsmann  
Rune Kristiansen, nestleder, Vestby

Marie Brenden, Lillehammer  
Aud Gaundal, Steinkjer  
Karen Margrethe Mjelde, Sandnes  
Andrè Wietfeldt, Stavanger  
Ivar Johansen, Oslo

Varamedlemmer:

Gunnar Halvorsen, Åmli  
Finn Terje Tønnessen, Eidsvoll  
Bjørn Hernæs, Sør-Odal  
Anne Helen Rui, Larvik  
Åse Wisløff Nilssen, Kongsvinger  
Arnfinn Nergård, Os i Østerdalen  
Trine Radmann, Oslo

Ombudsmann Dagfinn Hjertenes og varamedlem Gunnar Halvorsen avgikk brått ved døden i 2006. Derfor måtte det velges ny ombudsmann og nytt varamedlem.

Både Ombudsmannen og de øvrige nemndmedlemmene har blitt valgt etter forslag fra partigruppene. Stortingets valgkomité kom til at Ombudsmannen nå bør velges på bakgrunn av god innsikt i Forsvarets virksomhet og gode menneskelige egenskaper, uavhengig av partitilhørighet.

Som ny ombudsmann foreslo valgkomiteen rådgiver i Stortinget Kjell Arne Bratli. Som nytt første varamedlem ble foreslått Bjørn Robstad, Vennesla.

Etter stortingsvedtak 16. juni 2006 (Innst. S. nr. 240 (2005-2006) fikk ombudsmannemnda fra 1. juli 2006 følgende sammensetning:

Medlemmer:

Kjell Arne Bratli, Horten, ombudsmann  
Rune Kristiansen, nestleder, Vestby  
Marie Brenden, Lillehammer  
Aud Gaundal, Steinkjer

Karen Margrethe Mjelde, Sandnes  
 André Wietfeldt, Stavanger  
 Ivar Johansen, Oslo

Varamedlemmer:

Bjørn Robstad, Vennesla  
 Finn Terje Tønnessen, Eidsvoll  
 Bjørn Hernæs, Sør-Odal  
 Anne Helen Rui, Larvik  
 Åse Wisløff Nilssen, Kongsvinger  
 Arnfinn Nergård, Os i Østerdalen  
 Trine Radmann, Oslo

Avdelingsdirektør Egil H. Nilsen ved Ombudsmannens kontor var fungerende ombudsmann frem til ombudsmann Bratlis tiltredelse 1. juli 2006.

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor ble preget av ombudsmann Hjertenes brå bortgang. En av kontorets sekretærer var sykemeldt fra 1.1. til 1.12, men kontoret har hatt en tilfredsstillende vikarordning i perioden. Ovennevnte sekretær forulykket i desember, og kontoret måtte umiddelbart utlyse en stilling som kontorsekretær.

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. Innholdet og omfanget i sakene varierer og krever skjønsmessige og/eller juridiske vurderinger. Ofte opplever klageren at den militære forvaltning har begått en urett og kontrollen med forvaltningen er derfor viktig. Stortingets ombudsmann for Forsvaret gir gjennom sitt arbeid folk muligheter for å få klargjort sin sak i forhold til de militære myndigheter. Innenfor sitt virkeområde kan Ombudsmannen gjøre undersøkelser som for den enkelte også innebærer en god retts hjelp. Når folk ikke får innfridd sine rettigheter og rettskrav, kan de gå til domstolene. Veien om domstolene er imidlertid både kostbar og tidkrevende, og er også forbundet med en viss risiko. De økonomiske utleggene som følger med saksanlegg kan være store. Stortingets ombudsmannsordning kan derfor i mange tilfeller være et både praktisk, nyttig og rimelig alternativ for den enkelte, ikke minst gjelder dette de vernepliktige. Av mange grunner dekker ordningen, mer enn noen gang, et påtrengende behov.

Den kontrollvirksomhet Ombudsmannen utfører på Stortingets vegne er for den enkelte praktisk retts hjelp. Ordningen er også gratis. Da Stortinget etablerte en ombudsmannsordning for Forsvaret i 1952,

var en av grunnene at den vernepliktige og militære tjenestemann trengte en mulighet til å få sin sak vurdert på en uavhengig og objektiv måte. For at ordningen skal virke etter sin hensikt, må Ombudsmannen kunne arbeide på en mer enkel og uformell måte enn det forvaltning og domstoler gjør. Den militære forvaltnings fullmakter er vide og oppgavene store. Dette er også en medvirkende årsak til at Stortinget ønsker at en uavhengig og kyndig instans kan gå den militære forvaltningen nærmere etter i sømmene.

Kontrollen med den militære forvaltning er viktig for at Stortinget som lovgivende makt kan få informasjon om hvordan lover, reglementer og direktiver i praksis blir anvendt og forstått. Gjennom klagesaksbehandlingen får Ombudsmannen viktige tilbakemeldinger om hvordan Forsvaret faktisk bruker de fullmaktene den har fått i lovgivningen. Ombudsmannens undersøkelser omkring personellens klager vil fortsatt være hovedoppgaven. Men ut fra den erfaringen arbeidet med enkeltsakene gir, kan Ombudsmannen også gjennom saker som tas opp av eget tiltak bidra til at Stortinget mer effektivt kan utøve sin kontrollfunksjon. De tilbakemeldinger ombudsmannsnemnda gir Stortinget er derfor også en viktig side ved ombudsmannens arbeid.

Forsvarsdepartementet har i 2006 funnet en tilfredsstillende teknisk løsning for at Ombudsmannen kan gis fullverdig tilknytning til Forsvarets elektroniske informasjonssystem gjennom Forsvarsdepartementets eget system. Dette inkluderer også Forsvarets graderte e-postsystem.

Kontoret fortsatte sin fornyelse av datautstyr i 2006. Ombudsmannen fikk likeså egen nettside på ettersommeren. Fornyelsene har gitt økt tilgjengelighet for brukere og dermed senket terskelen for henvendelser fra soldater og befal. Kontoret merker dette ved en økning i antall henvendelser, og et betydelig antall henvendelser finner sin løsning ved rådgivning eller telefonisk veiledning/kontakt.

Ombudsmannen tok i 2006 initiativ til nærmere fast kontakt med Forsvarets personellorganisasjoner og Forsvarets frivillige organisasjoner. Dette har gitt Ombudsmannen en videre kunnskapsplattform og bedret innsyn av problematikk rundt personell.

### Møter og befaringer

Ombudsmann Hjertens' død førte til at befaringer/inspeksjoner ble utsatt. Dette gjelder bl.a. inspeksjon av internasjonale operasjoner, som ble forskjøvet til 2007.

Ombudsmannsnemnda har i 2006 holdt møter slik:

15. mars  
 8. juni  
 5. september  
 5. desember  
 6. desember

I tillegg har nemnda i 2006 foretatt følgende besøk og befaringer:

1. Landskonferansen for tillitsvalgte i Forsvaret
2. Garnisonen i Porsanger
3. Garnisonen i Sør-Varanger
4. Vardøhus Festning
5. Forsvarets nye administrasjonsbygg.

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 mottok ikke lignende reaksjoner i 2005, mens det i 2006 fremkom tilsvarende reaksjoner under befaring. Først og fremst er det imidlertid fremført fra avdelingene klager på at de økonomiske ressursene ikke dekker oppgavene som skal løses, og at det alt for lenge har vært drevet etter prinsipper som betegnes som "bedriftsøkonomi på avveier". Dette synes særlig å brukes om en åpenbar og generell misnøye med oppleggene med horisontal samhandling.

Videre har mange avdelinger 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).

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 synes det allikevel som om det er en bedret situasjon.

Under tidligere befaringer har det kommet fram klare ønsker om tidligere vedtak for beordringer til utenlandsoperasjoner og nye tjenestesteder, med sikte på en bedre familiepolitikk (barnehageplass, arbeid for ektefelle etc.). Nemnda har vært opptatt av spørsmål om å forsterke og bedre Forsvarets familiepolitikk, og konstaterer at det i 2006 har skjedd viktige forbedringer. Forsvaret har utført en samlivsundersøkelse blant 1274 befal og 810 partnere. Disse undersøkelsene har gitt svar på mange av de viktigste problemstillingene knyttet til Forsvarets familiepolitikk. Rapporten lister opp en rekke tiltak som skal gjøre hverdagen lettere både for familier og militært personell og har munnet ut i et familiedirektiv. En god profilering av familiepolitikken, etablering og opplæring av familiekoordinatorer og ikke minst familieforumet er slike viktige tiltak. Familiepolitikken må ha meget høy prioritet for Forsvaret. Familieliv, trygghet og forutsigbarhet er viktige kjerneverdier. Forsvarets familiedirektiv for 2006 slår fast at "hovedprinsippet for Forsvarets familiepolitikk er at den ansatte skal kunne kombinere en karriere i Forsvaret med et godt familieliv".

Nemnda har videre registrert at Forsvarets "familieweb" under mil.no er en aktiv nettside.

Handlingsplanen for holdninger, etikk og ledelse og Forsvarets pedagogiske grunnsyn ble lansert i 2006. Handlingsplanen setter etisk refleksjon i det daglige i sentrum. Nye oppgaver, fortsatt omstilling, kontakt med omverden, nye kulturer og ny teknologi vil bringe den enkelte i stadig nye situasjoner som krever etisk refleksjon. Dette reflekterer hovedmålet bak initiativet med handlingsplanen. De fleste deler av forsvarsektoren har etiske retningslinjer som skal være veiledende for atferd. Etske retningslinjer har imidlertid liten verdi om det ikke parallelt foregår en etisk diskusjon og refleksjon med menneskene som omfattes av regelverket.

Nemnda sier seg fornøyd med at handlingsplanen omfatter tiltak som skal sette ytterligere kraft bak arbeidet med holdninger, etikk og ledelse. Planen tar i stor grad høyde for alle tiltak og aktiviteter som allerede pågår. Nemnda vil samtidig peke på at arbeidet med militæretikk og folkerett er bedret siste året. Verdigrunnlaget må bli en verdimeisig overbygging som angir retning for arbeidet med verdier, holdninger og etikk.

Mange ting hører med til dette grunnlaget; blant annet betydningen av mangfold i Forsvaret. Debatten om mangfold handler også hva slags kultur, hvilke oppgaver som skal løses og hva samfunnet forventer av Forsvaret. Ikke minst mener nemnda at et viktig verdispørsmål er holdninger til de vernepliktige. Hvordan kan Forsvaret best utnytte den ressurs og de verdier de representerer?

### Sammendrag av nemndas anbefalinger

Ombudsmannsnemnda 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.

I nemndas rapport for 2005 ble det anmodet om at Vernepliktsrådet blir vurdert for nærmere lokalisering til forsvarsledelsen. Etter nemndas mening vil dette kunne gi ytterligere styrking av kontakt og samarbeid. Nemnda vil anse det som ønskelig at dette vurderes videre.

Nemnda er opptatt av at velferdstilbudene og voksenopplæringstilbudene sikres. Nemnda er glad for den høye standarden Forsvaret har utviklet på sidsiden. Nemnda merker seg at antallet ledige etter dimisjon er synkende, noe som antagelig skyldes den gode situasjonen på arbeidsmarkedet. Dette fluktuierer og gode VO-tilbud vil på sikt være nødvendig for å holde en slik positiv utvikling.

Nemnda mener fortsatt at en god legedekning og et godt helsetilbud er sentralt for mannskapenes triv-



sel 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, sykepleiere og sykevoktere fortsatt ikke er helt tilfredsstillende løst. 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 2006 stått sentralt i nemndas arbeid. Nemnda vil følge utviklingen nøye i 2007, spesielt med tanke på økonomiske ressurser og tilgang på fagpersonell. Nemnda sier seg fornøyd med hvordan Forsvarets veteranadministrasjon er kommet i gang, men mener at det fortsatt gjenstår en god del arbeid for å kunne følge opp personell med senskadeproblemer.

Nemnda hadde møte 5.-6. desember med psykiater, orlogskaptein Øyvind Waage, som gjennomgikk en rekke sider ved traumer og senskader. Blant konklusjonene er at veteraner med behandlingsbehov fortsatt måtte forholde seg til sivile poliklinikker. Fortsatt vil de møte velmenende behandlere uten kunnskaper om det de har vært eksponert for. Fortsatt vil de møte en tenkning som tar utgangspunkt i at aktuell konflikt skyldes utviklingstrekk, fortsatt vil de falle ut av behandlingsopplegg.

Nemnda har tidligere tatt til orde for etablering av en nasjonal militærmedisinsk poliklinikk sammen med psykiatrisk/psykosomatisk oppfølging av personell. Nemnda vil gjenta sin anmodning og er av den bestemte oppfatning at dette vil gi verdifulle bidrag til arbeidet med senskadeproblemer.

Så langt nemnda kan se, har det vært en positiv utvikling hva angår medisinsk personell i internasjonale operasjoner. Nemnda vil allikevel peke på at det fortsatt er en mangel på sanitetsressurser og mangel på medisinsk personell med tilstrekkelig kompetanse. Dette kan ha negative implikasjoner for Forsvarets medisinske kvalitet og kapabilitet.

Nemnda er bekymret for ressurstilgangen innen Forsvarets Sanitet (og innen Sjøforsvarets Sanitet).

Nemnda vil sterkt anmode om at alle problemområder rundt sanitet fortsatt underkastes grundige vurderinger, og at konklusjonene resulterer i nødvendig tilgang på ressurser.

Nemnda har i 2006 tatt initiativ for å finne hva som foreligger av senskade-rapporter og undersøkelser hos sammenlignbare land. Herunder inngår også hva som måtte forefinnes av rapporter om skader/senskader hos norsk politi som har vært i internasjonale operasjoner. Dette arbeidet følges opp i 2007.

Nemnda registrerer at dimisjonsgodtgjørelsen nå er hevet til kr. 23 000. Nemnda ser det som ønskelig at godtgjørelsen knyttes til brøk av Folketrygdens grunnbeløp, og at årlige justeringer dermed kan skje automatisk.

Mangelfull rapportering om disiplinærsituasjonen har også i 2006 vært urovekkende. Den mangelfulle rapporteringen er etter nemndas mening uakseptabel. Nemnda vil uttrykke stor bekymring for denne situasjonen og vil understreke at dette er forhold som må rettes opp.

Nemnda har ved flere anledninger påpekt at regelverket for tjenestesamtaler for vernepliktige mannskaper og reglene for utstedelse av militært tjenestebevis, må bli bedre fulgt opp ved mange avdelinger. Her har utviklingen i 2006 vært gledelig, men fortsatt gjenstår en del arbeid på dette felt.

Når det gjelder sikkerhetsklarering av mannskapene tar dette dessverre fortsatt for lang tid. Dette er en uholdbar situasjon og lite tjenlig både for Forsvaret og for den det gjelder. Nemnda mener at saker om sikkerhetsklarering må avgjøres uten unødig opphold, og senest innen 3 måneder fra søknad om klarering er sendt.

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

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

## GENERELLE SPØRSMÅL

### Klagesaker

Som i tidligere år har ombudsmannsordningen vist seg som et reelt og tidsbesparende alternativ til domstolsbehandling i mange saker av juridisk karakter.

Senere i innberetningen er enkelte klagesaker omtalt til illustrasjon av ofte forekommende sakstema. Ombudsmannen har i 2006 behandlet 78 registrerte klagesaker mot 106 saker året før.

I tillegg er en rekke henvendelser og flere tvistesaker løst ved uformell kontakt med partene uten ordinær saksregistrering.

Veiledning og råd fra Ombudsmannens kontor har i 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 ca. ¼ i 2006.

Sakene behandles av Ombudsmannens avdelingsdirektør Egil H. Nilsen (advokat).

Nemnda har merket seg at i saker vedrørende utsettelse med HV-øvelser har det ofte vist seg uklart hvilket organ som er ordinær klageinstans. Etter HV-distrikters avslag på søknader om utsettelse, har distriktene orientert personellet om klageadgang til Generalinspektøren for HV (GIHV), men etter klage til GIHV er klagerne blitt meddelt at vedtak truffet av HV-området kan kun påklages til HV-distriktet. Feilaktige forutsetninger hos både HV-distrikt og HV-mannskap har resultert i klagerens tvil til saksbehandlingens grundighet og skapt ulemper av tidsmessig karakter.

Nemnda har for øvrig merket seg at i gruppen "sosiale saker" som omfatter botillegg og andre former for sosiale stønader, har trenden med synkende antall klagesaker fortsatt. I 2006 er det kun registrert 6 klagesaker i denne gruppen, mot 11 klagesaker i 2005. Det lave antallet antas å ha sin forklaring i at saksbehandlerne ved avdelingene og Forsvarets personell-tjenester/Velferd, utøver et godt og betryggende skjønn ved behandlingen av mannskapenes sosiale saker.

Antallet klager fra befalskorpset har i de senere år ligget mellom 20 og 30 klager pr. år. I 2006 har Ombudsmannen behandlet 23 registrerte klager fra befallet, mot 30 saker i 2005.

Klager fra befal og sivilt ansatte må være ferdigbehandlet av de ordinære forvaltnings- og klageorgan før sakene kan undergis en nøytral vurdering ved Ombudsmannens kontor. Det forekommer ofte at personellet ikke er kjent med denne forutsetningen, fordi tjenestegjørende mannskaper har adgang til når som helst å ta saker opp med Ombudsmannen. Tidlige henvendelser til Ombudsmannens kontor har gjerne etter generell veiledning avverget en videre klagebehandling.

Nemnda har merket seg at omstillingen og nedbemanningen i Forsvaret ikke har medført noen økning i antallet skriftlige klagesaker fra befallet, og det er heller ingen nevneverdig økning i antallet klager fra det sivile personell i Forsvaret. Det er imidlertid et gjennomgående trekk i 2006 at Ombudsmannen mottar et økende antall henvendelser fra befal og befalsorganisasjoner.

### Vernepliktsverket

I Vernepliktsverkets statusrapport for 2006 til Ombudsmannen er opplyst.

Verneplikten varer til utgangen av det året de vernepliktige fyller 44 år (55 for vernepliktig befal). Alle som har gjennomført førstegangstjeneste eller befalsutdanning får diplom med takk for innsatsen etter avtjent verneplikt. I løpet av 2006 er det sendt ut 16 642 diplomer og skriv for avtjent verneplikt. Det

sendes ikke ut diplom eller takkeskriv fra Vernepliktsverket til mannskaper som er overført Sivilforsvaret eller Politireserven.

28 269 ble klassifisert på sesjon i 2006. Av disse var 1 276 kvinner. På sesjon blir det avgjort hvorvidt man er tjenestedyktig eller ikke. Det er kun de som er tjenestedyktig som blir vernepliktige.

Forsvarets behov (rekvisisjon) var i 2006 på 10 141 mannskaper til førstegangstjeneste. For å dekke dette behovet fikk totalt 24 429 vernepliktige mannskaper innkalling til tjeneste. 12 119 mannskaper møtte frem på innrykket. Første utdanningsdag hadde Forsvaret 10 025 mannskaper til militær opplæring. 491 av disse var kvinner.

Forsvarets befalsskoler hadde i 2006 2 595 søkere. 571 ble tatt opp som elever, herav 88 kvinner. Dette er en økning på 36 kvinner i forhold til 2005.

Vernepliktsverket har ansvaret for lærlingordningen i Forsvaret. Lærlingordningen bidrar til å rekruttere den fagkompetansen som Forsvaret har bruk for, i tillegg til å skape kontinuitet ute ved avdelingene og om bord på marinefartøy, noe som igjen bidrar til å høyne kompetanse- og erfaringsnivået. Etter opptak av nye lærlinger høsten 2006, hadde Forsvaret ved utgangen av året totalt 665 lærlinger under opplæring, herav 96 kvinner

I løpet av 2006 fikk 1 298 innvilget søknad om sivil verneplikt. Av dette antallet kom 712 av søknadene fra personer som *ikke* var innkalt til førstegangstjeneste. 298 søkte *etter* å ha mottatt innkalling til førstegangstjeneste, mens 180 søkte *i løpet av* tjenesten. 108 søkte sivil verneplikt etter å ha *fullført* førstegangstjenesten. Samtlige fikk altså sine søknader innvilget.

I løpet av 2006 mottok og behandlet Vernepliktsverket 720 søknader på 325 stillinger til internasjonal tjeneste.

På vegne av Forsvarssjefen er Vernepliktsverket forvalter av "Forsvarets medalje for internasjonale operasjoner". I løpet av 2005 er 824 medaljer, fordelt på 73 avdelinger, tildelt norsk personell som har deltatt i internasjonale operasjoner.

I henhold til Stortingets pålegg til Forsvaret om å starte gjennomføring av frivillig sesjon av jenter, ble det på våren 2006 sendt ut brev om innmelding til sesjon til alle norske jenter født i 1989. Videre fikk jentene i løpet av høsten selve innkallingen til sesjon, samtidig som de ble bedt om å gi tilbakemelding på hvorvidt de ønsker å komme på sesjon eller ikke.

Ved utgangen av året 2006 var det ca. 6500 kvinner som hadde takket ja til sesjon.

Vernepliktsverket har i hele 2006 drevet et registreringsarbeid kalt "Prosjektet Historisk registrering". Prosjektet går på å kvalitetssikre at tjenestetid og avdeling, samt tjenestestilling i internasjonale operasjoner fra 1978 og frem til i dag er ført korrekt elektronisk. 3 984 forekomster av tjenestegjøring ble

kontrollert og korrigeret i 2006. Prosjektet skal ferdigstilles sommeren 2007.

Skannekontoret ved Vernepliktsverket skanner alle arkivverdige personelldokumenter som produseres fortløpende og som ikke er lagret andre steder. I tillegg skannes også personellmapper og helsekort for yrkesbefal under 70 år, vernepliktig befall under 55 år, utskrevet befall under 45 år, mannskaper under 45 år og sivile som tjenestegjør i Forsvaret.

I 2006 ble det skannet ca 34 000 personellmapper og helsekort, ca 136 000 ark/sider (som for eksempel tjenesteuttalelser, tjenestebevis, legeattester etc.), samt 30 000 sesjonspapirer.

Verneplikten videreføres som en sentral del av forsvarskonseptet, men tilpasset en ny tid og Forsvarets behov. Antall vernepliktige i 2007 vil opprettholdes på minimum 2006-nivå. Nemnda mener at Forsvaret i enda sterkere grad må arbeide systematisk med å gjøre tjenesten mest mulig meningsfull, både innholdsmessig og slik at statusen heves ytterligere. Nemnda synes ikke at sesjonsordningen fungerer effektivt nok og tidsbruken frem til innkalling og tjeneste kan være lang. Ordningen må derfor så raskt som mulig effektiviseres, slik at Forsvaret i størst mulig grad kan rekruttere rett person til rett plass. Nemnda vil tro at den nye ordningen med innkalling av kvinner til frivillig sesjon vil bidra til at kvinneandelen i førstegangstjenesten øker.

#### Klagenemnd i vernepliktssaker

Stortinget ba i 2004 Regjeringen opprette et overordnet klageorgan for vernepliktssaker utenfor Vernepliktsverket.

Klagenemnda i vernepliktssaker har i 2006 bestått av følgende medlemmer:

Leder: lagdommer Atle Njosen fra Gulating lagmannsrett

Medlem: oberstløytnant Bjørn Breistrand fra Luftforsvaret

Medlem: oberstløytnant Anne Rydning fra Hæren

Medlem: grenader Sean Lobo

Varamedlemmer:

kommandørkaptein Iren Isfeldt

oberstløytnant Terje Kristoffersen

grenader Silje Røgenes

Klagenemnda har i 2006 hatt 1 møte og mottatt 12 klager. Av disse er 8 klager ikke gitt medhold, 2 klager er gitt medhold, 2 klager er avvist. Lederen av nemnda gis godtgjørelse etter Statens

#### Vernepliktsundersøkelsen

Nemnda har med interesse merket seg resultatene fra Vernepliktsundersøkelsen 2006.

Undersøkelsen foretas av TMO blant verneplikti-

ge inne til førstegangstjeneste. Undersøkelsen viser at soldatene trives stadig bedre. Samtidig avdekker den at soldatene mener at sikkerheten ikke er god nok.

1100 soldater inne til førstegangstjeneste har besvart undersøkelsen som er gjennomført av Forsvarets mediesenter for TMO. Blant de mest interessante funnene er:

- 64% trives ganske godt eller meget godt i Forsvaret. Sammenlignet med tidligere tilsvarende undersøkelser er det en økning fra 52% i 2003 og 58% i 2004.
- Antallet som trives dårlig er redusert fra 22% i 2003 og 16% i 2004 til 10% i år.
- 61% kunne tenke seg å gjennomføre førstegangstjenesten hvis den var frivillig.
- 18% er delvis eller helt uenig i at sikkerheten blir ivaretatt til enhver tid og anledning.
- 95% opplever godt samhold mellom soldatene. 81% opplever godt samhold mellom soldater og befall.
- 38% føler de har en meningsfull tjeneste. 56% er fornøyd med arbeidsoppgavene.
- 47% føler de har tillært seg kompetanse som kan hjelpe dem etter tjenesten. 30% svarer nei.
- 47% har et godt inntrykk av Forsvaret, mens 19% er negative. I 2003 var 25% positive og 36% negative, i 2004 var 29% positive og 31% negative.
- 53% mener det bør være verneplikt i Norge. 39% mener kvinner bør pålegges verneplikt på lik linje med menn.

Sammenlignet med tidligere undersøkelser er det nemndas oppfatning at årets undersøkelse bekrefter en utvikling i positiv retning. Undersøkelsen korresponderer med nemndas inntrykk under befaringer og samtaler med menige. Førstegangstjenesten oppleves som meningsfylt, og den enkeltes trivsel er generelt økende. Nemnda vil allikevel peke på at andelen av de som ikke trives, er fortsatt for stor. Målet må være å skape et miljø i tjeneste og fritid der andelen av de som trives økes ytterligere og at den enkelte gis meningsfulle oppgaver under førstegangstjenesten. Nemnda vil i denne sammenheng også legge vekt på kompetansefaktoren, hvor det i enda større grad bør tilrettelegges for soldatene å kunne benytte Voksenopplæringen.

Nemnda merker seg også at 18 prosent av de spurte er helt eller delvis uenig i at sikkerheten blir ivaretatt til enhver tid og anledning.

Nemnda vil i denne sammenheng også peke på en undersøkelse utført av Forsvarets Sanitet (FSAN) som viser at mange kvinner som er ansatt i Forsvaret, har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i tjenesten. Med den økende grad av kvinner på frivillig førstegangstjeneste, er det viktig at Forsvaret

gjør en forsterket innsats i sitt holdningsskapende arbeid.

En ny praktisering av refselsesordningen er også iverksatt i 2006. Nå vil *stille refs* erstatte plenumsrefs i alle tilfeller unntatt forseelser av alvorlig art eller gjentakelser. Nemnda sier seg fornøyd med ordningen.

### Tillitsmannsordningen (TMO)

1. januar 2006 ble TMO-reglementet revidert, som konsekvens av Forsvarets omstilling. Større fokus på HMS, regional TMO-struktur i forhold til den nye RSF-ordningen og klarere bestemmelser for de

lokale utvalgsmøtene var av de store forandringene. Landssekretariatet for Tillitsmannsordningen i Forsvaret, som det het før 1. januar 2006, endret også navn til Vernepliktsrådet.

Tillitsmannsutvalgene har som tidligere sendt Ombudsmannen referat fra avholdte møter.

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." Utvalgenes tilknytning endres i tråd med endret avdelingsstruktur og omstilling og noen TMO-utvalg samles derfor under betegnelsen "Diverse".

	2006	2005
Hæren .....	3 utvalg med 13 møter	15 utvalg med 70 møter
Sjøforsvaret .....	4 utvalg med 11 møter	5 utvalg med 33 møter
Luftforsvaret .....	1 utvalg med 9 møter	6 utvalg med 34 møter
Diverse .....	4 utvalg med 11 møter	
Samlet.....	12 utvalg med 44 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 minnet Ombudsmannen om at møtereferat, skulle ekspederes til ham. I 2006 ser det ut til at referatene i øket grad tilflyter Ombudsmannen, men det er fortsatt ikke tilfredsstillende. Dette vil bli innskjerpet overfor berørte parter i 2007.

Ombudsmannen er også i 2006 invitert til tillitsmannsordningens landsstyremøter. I 2006 har han deltatt på landstyremøter i september (Oslo) og i desember (Stavanger). Ombudsmannen har også holdt innlegg på landsstyremøtene.

Ombudsmannen har som vanlig gitt orientering om ombudsmannsordningen ved kursene for tillitsvalgte ved de forskjellige avdelingene. I 2006 var det med unntak av perioden mars-mai 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 2006 opplevd at ikke alle tillitsvalgte har fått anledning til å delta på TMO-kurs. Dette tas opp av Ombudsmannen direkte med angjeldende avdeling(er), og tillitsvalgte blir invitert til nytt kurs ved første mulighet.

Landstillitsvalgte i Vernepliktsrådet (VPR) har

vært invitert til et nemndsmøte i 2006 for å orientere om sin virksomhet. Dette er en oppfølging av tilsvarende møter fra foregående år. Nemnda har funnet denne kontakten verdifull for nemndas arbeid.

Under møtet ble en rekke saker reist:

TMO er ingen arbeidstagerorganisasjon i ordets tradisjonelle forstand. Allikevel er de vernepliktige mannskapene som arbeidstakere å regne i henhold til arbeidsmiljøloven (AML). Det er enkelte deler av loven som ikke omfatter de vernepliktige, men disse er dekket gjennom interne direktiver og retningslinjer. Det er også et overordnet prinsipp at intensjonen i AML skal gjelde til enhver tid. I sammenheng med det organiserte sikkerhetsarbeidet, skal også de vernepliktige ha et verneombud. I følge TMO-reglementets punkt 5.6.3 er de hovedtillitsvalgte (HTV) soldatenes verneombud med det ansvar dette medfører.

HTV skal også være medlem i lokalt AMU i henhold til *Reviderte tilleggsforskrifter for vernepliktige og elevs tilknytning til Forsvarets organiserte verne- og miljøarbeid*. Arbeidsmiljørelaterte saker som ikke kan løses innenfor TMO, sendes til behandling i AMU hvor HTV skal være med i prosessen. Det viser seg at tillitsvalgte ikke alltid blir inkludert i AMU i henhold til regelverket. Ved flere avdelinger er aldri eller sjelden en tillitsvalgt for soldatene representert.

Nemnda vil peke på at det er meget viktig at de vernepliktiges helse, miljø og sikkerhets- (HMS) rettigheter blir ivaretatt på en god måte gjennom et formalisert arbeid med flere aktører. Nemnda mener at dette gjøres best gjennom arbeidsmiljøutvalg hvor soldatene er representert.

TMO opplever et stadig sterkere fokus på HMS i Forsvaret. Dette har avdekket kritikkverdige forhold vedrørende de vernepliktiges arbeidssituasjon og sik-

kerhet. Et av disse er uforholdsmessig høy tjenestebelastning. De vernepliktige er unntatt delene av AML som omhandler arbeidstid. *Forsvarssjefens direktiv for gjennomføring av lik tjenestetid under førstegangstjenesten* fastsetter imidlertid soldatenes tjenestetid. Dette direktivet legger opp til en programert tjenestetid på 42,5 timer i uken.

Nemnda ser med bekymring på at uforholdsmessig høy tjenestebelastning medfører en arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisiko. Nemnda har tatt opp spørsmålet om tjenestebelastning for de vernepliktige under sine befaringer og vil i 2007 fortsatt rette søkelys mot dette.

*Den organisatoriske og fysiske plassering av TMOs sentrale organ (VPR, tidligere LSEK) har vært tema i Dok. 5 de siste årene. I Dok. 5 (2005-2006) heter det:*

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 nybygg på Akershus festning.

*Den grunnleggende situasjon har ikke endret seg i 2006. Vernepliktsrådet (VPR) har oppheng i Forsvarets personelltjenester (FPT), og ikke i Integrert Strategisk ledelse (ISL). Enda viktigere er den daglige lokaliseringen av sekretariatet. Den militære og politiske ledelsen ble samlokalisert i det nye ledelsesbygget på Akershus festning i november 2006. Situasjonen er likevel at VPR fortsatt er plassert i FPT og plassert annet sted enn Forsvarets ledelse. Flyttingen av saksbehandlerleddet for vernepliktsspørsmål fra FPT til PØS har gitt et mer helhetlig og riktig fokus på verneplikt sentralt i Forsvaret. Men den fysiske avstand fører til at Vernepliktsrådet arbeider fjernere fra sentral forsvarsledelse enn før.*

*Nemnda ber om at denne problemstillingen blir undergitt drøftelse.*

En rekke soldater gjennomfører rekruttperiode i en av styrkeprodusentene, før de overføres til Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) og har sin tjeneste i en fellesinstitusjon. Ansvaret for forvaltning, utdanning og oppfølging av disse soldatene er uklart. Rekvireringen av mannskaper fra FLO sin side har ikke vært tilstrekkelig til å bemanne alle menige stillinger som er kritiske for grenenes virksomhet.

Styrkeprodusentene er ansvarlige for utdanningsprogrammer, mens FLO står for gjennomføringen av utdanningen den tiden soldaten tilhører dem. I RSF-ene (regionale støttefunksjoner) tjenestegjør gjerne mannskaper fra flere forsvarsgrener, og utdanningen etter de grenvise oppleggene holder sjelden god nok kvalitet. Forholdene rundt mannskapenes utdanning, oppfølging og forvaltning må avklares og tydeliggjøres mellom styrkeprodusentene og fellesinstitusjonene.

*Forsvaret er den offentlige etat som har flest lærlinger. Lærlingene har et opplæringsløp opp mot en yrkesfaglig fagprøve over to år. Det første året avtjener de også sin førstegangstjeneste. Det andre året fortsetter de på menige vilkår, men med halv fagarbeiderlønn. Det er i hovedsak tre uavklarte forhold vedrørende lærlingenes status i Forsvaret.*

*Det første er at enkelte avdelinger gir andreårs-lærlinger tilgang til befalsmesse og forlegning samme sted som vervede, mens andre avdelinger behandler dem som førstegangstjenestegjørende begge år. En avklaring må til for å sikre lik behandling på tvers av avdelinger og forsvarsgrener.*

*Nemnda ber om at Forsvaret sørger for likebehandling av lærlingenes bo- og messeforhold i andre tjenesteår.*

Tilbakemeldinger fra lærlingene under nemndas befaringer, til Ombudsmannen og til TMO gir et inntrykk av at en del lærlinger på et eller annet tidspunkt har blitt forespeilet tjeneste, tjenesteforhold eller etterutdanning som har vist seg vanskelig for Forsvaret å oppfylle. Dette er uheldig.

Det synes som om det er lagt opp til økt bruk av lærlinger i stedet for vernepliktige assistenter i støttefunksjoner. Nemnda vil i den sammenheng peke på at lærlingene er under utdanning, og dermed ikke kan betraktes som ren arbeidskraft. Nemnda ber Forsvaret påse at lærlingenes arbeidsbyrde ikke er av en slik art at den går utover den utdanningen og oppfølgingen lærlingene har krav på.

VPR har reist spørsmål om ordningen med Vernepliktig akademisk befal (VAB) overfor nemnda. VAB er et samlebegrep på leger, farmasøyter, psykologer, tannleger og prester som avtjener deler av førstegangstjenesten med grad som utskrevet befal. Denne gruppen beskikkes til befal etter gjennomført offiserskurs, og mottar deretter lønn etter grad og stilling.

Forsvaret nyttiggjør seg ikke bare av yrkeskompetansen til de vernepliktige som faller inn under VAB-ordningen. Også andre grupper, som f.eks. journalister, jurister og sivilingeniører kan til en viss grad tjenestegjøre innenfor sin yrkeskategori under førstegangstjenesten.

Forsvaret har arbeidet med nye retningslinjer for vernepliktig akademisk befal. Dette arbeidet ble ferdig i desember 2006 og samlet et tidligere spredt re-

gelverk i ett skriv. Samledokumentet med retningslinjene omfatter blant annet reguleringer av tjenestesyklus, vilkår for gradsnivå, økonomiske forhold, bestemmelser om bolig og kvarter, lønn, permisjoner og dimisjon.

Første utgave av bestemmelsene ble sendt ut i avdelingene i desember 2006. Ombudsmannen har mottatt noen henvendelser om praktisering av ordningen, og vil følge opp dette. Nemnda vil i denne sammenheng uttale at det er Forsvarets behov som må være styrende for ordningen med Vernepliktig akademisk befal, og ikke nødvendig være formulert som en generell adgang for enhver med akademisk bakgrunn.

TMO har tatt opp saksbehandlerkapasiteten for vernepliktssaker i Forsvarsstaben (FST). Forsvarets sentrale saksbehandlerledd for vernepliktssaker ble fra 1. januar 2006 flyttet til FST og VPR mener at det er en utfordring at FST har lav kapasitet til å behandle vernepliktssaker. Det er én person i FST som arbeider med generelle spørsmål om det som angår de ca 10 000 vernepliktige som hvert år gjennomfører førstegangstjeneste. I tillegg til å være FSTs ressursperson om verneplikt, er saksbehandleren i stor grad også eneste sentrale kontaktpunkt for enheter i Forsvaret som trenger avklaringer om prinsipielle forhold knyttet til verneplikten.

Dette fører til at saker som angår verneplikt krever meget lang behandlingstid, og er på den måten også begrensende for hvor mange saker VPR føler det kan sende til behandling.

Nemnda regner med at FST om nødvendig øker saksbehandlerkapasiteten for verneplikt og tilpasses den mengden saker som må behandles.

### **Statusheving**

Nemnda har merket seg at det er utviklet et nytt tjenestebevis for avtjent førstegangstjeneste. Det nye tjenestebeviset fremstår som en klar forbedring av tjenestebeviset. Man må kunne anta at utformingen i samarbeid med næringslivet vil gjøre dokumentet relevant for soldaten etter dimisjon.

Et tjenestebevis må utstedes på kvalifisert grunnlag. Derfor er god informasjon om tjenestebeviset og gjennomføring av medarbeidersamtaler viktig. Ombudsmannen har hatt henvendelser fra tillitsvalgte om at praksis er varierende og at det ikke alltid er gjennomført medarbeidersamtaler.

Nemnda vil understreke at et vesentlig grunnlag for at det nye tjenestebeviset skal få ønsket effekt for den vernepliktige, er at det skapes forståelse for at medarbeidersamtalene er blant Forsvarets viktigste formaliserte midler.

Som ledd i de vernepliktiges statusheving må også regnes pensjonsberegning. Regjeringen la høsten 2006 fram en Stortingsmelding som foreslår deltaljene i pensjonsopptjening. Der er det en del mo-

menter. I denne sammenheng har VPR overfor nemnda uttrykt bekymring for elementer i ordningen. For det første foreslås det at nivået på opptjeningen skal være 2,5G. Det tilsvarer en halv gjennomsnittsårlønn, og kompenserer for halvparten av et tapt år i arbeid. VPR mener det er mer rettferdig at nivået i det minste tilsvarer ulønnet omsorgsarbeid: 4,5G.

Forslaget har også et kjønnsaspekt, i og med at verneplikten kun er pålagt menn. For eksempel foreslår man at hjemmевærende under graviditet skal tjene opp nesten dobbelt så mye som en soldat i førstegangstjeneste. Dette kan oppfattes som en lite attraktiv pensjonsordning, og kan medføre at færre kvinner velger Forsvaret.

I ordningen foreslås det at man må ha gjennomført minst ni måneders tjeneste før man tjener opp noe som helst. Dette utelukker soldater i Heimevernet og det vil utelukke dem som dimitterer underveis i tjenesten.

Det er forutsatt at alle vennepliktige innen sommeren 2007 skal få tilbud om å ta 20 studiepoeng i løpet av førstegangstjenesten. Forsvarets skolesenter (FSS) arbeider med å kvalitetssikre og klargjøre utdanningen. Nemnda ser innføringen av studiepoeng som en av de viktigste formene for statusheving, men også som en viktig og nødvendig kvalitetssikring av den utdanningen soldatene allerede får.

Nemnda har ved flere anledninger tatt opp dette spørsmålet og anmoder om at Forsvaret i enda større grad enn tidligere må prioritere arbeidet med studiepoeng.

Dimisjonsgodtgjørelsen følger en opptrappingsplan som innebærer at godtgjørelsen skal være minst kr 25. 000 innen utgangen av 2008. Økningene skjer stort sett ved årsskiftet over statsbudsjettet. Ved juletider hvert år blir en stor andel soldater fra januarinnrykket administrativt førtidsdimittert av Forsvaret. Personell som førtidsdimitterer med godkjent førstegangstjeneste tilstås iht. Fredsregulativet maksimumssatsen for dimisjonsgodtgjørelse. De siste årene har det vært varierende praksis for hvilken maksimumssats som utbetales. Forsvarsdepartementet har inntatt ulike standpunkt, men mente for årsskiftet 06/07 at det er maksimumssatsen på førtidsdimisjonsdatoen som gjelder. Her er det springende punkt om det skal være maksimumssatsen på den ordinære dimisjonsdatoen som gjelder, eller den ekstraordinære (tidligere) - når det er Forsvaret som dimitterer soldatene tidligere på eget initiativ for å spare penger.

Nemnda er av den oppfatning at det må være fastsatt (ordinær) dimisjonsdato som må legges til grunn.

### **Rekruttering**

Sesjonen er en av de viktigste ordningene som kan forbedres for å sikre en god praktisering av førstegangstjenesten opp mot Forsvaret og den enkeltes behov. Verneplikten i dag innebærer at de best skik-

kede og motiverte skal avtjene førstegangstjeneste, og dette krever en god seleksjonsprosess. Erfaringer viser at sesjonsordningen bør forbedres. Nemnda synes at en andel på 30 prosent av de som møter til innrykk, dimitterer underveis i tjenesten, er for høyt. Målet må være å minske frafallet.

Når kvinner nå inviteres til sesjon, vil det forhåpentligvis medføre at denne gruppen møter i større skala på sesjon. For å klare å rekruttere til Forsvaret blir det dermed svært viktig at sesjonsprosessen oppleves som meningsfull, profesjonell og ryddig. Nemnda er ikke overbevist om at Vernepliktsverket har tilstrekkelige ressurser for å oppnå dette. Sesjonsordningen må dessverre fortsatt betegnes som et klassifiseringsverktøy, mer enn et seleksjonsverktøy.

En felles interaktiv forvaltnings-, rekrutterings- og informasjonsportal på Internett vil være et positivt tilskudd til seleksjonsprosessen. Det vil sette den enkelte bedre i stand til å ta et riktig valg på sesjonsdagen. I tillegg kan Forsvaret skape dialog og gi god informasjon om tjenesten.

Nemnda har merket seg at omtrent halvparten av de som faller fra i løpet av tjenesten, blir dimittert allerede før første utdanningsdag – det vil si den første uken etter innrykk. Disse soldatene har planlagt å bruke et år av livet sitt i Forsvaret, men blir sendt hjem med én gang fordi de for eksempel ikke tilfredstiller helsekravene. En bedre sesjonsordning vil være et instrument for å forhindre dette.

Den andre halvparten av frafallet skjer mellom første utdanningsdag og ordinær dimisjon. I enkelte tilfeller synes det som det rekvireres for mange soldater for å kunne bedrive egenseleksjon i løpet av året. Nemnda er bekymret for at dette kan oppfattes som en bruk-og-kast-mentalitet. Dette kan også gi store personlige konsekvenser for dem som rammes av seleksjon på ugunstig tidspunkt for vedkommende.

### Velferdstjenesten

Ombudsmannen inviteres til, og deltar på Velferdstjenestens samlinger. Ombudsmannen deltar på Velferdstjenestens kurs og underviser også velferdsassistenter. I 2006 var det også en ukes samling der Ombudsmannen deltok.

Velferdstjenesten har som mål 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 tillit- trygghets- og trivselsfremmende

tiltak.

Ombudsmannsnemnda vil understreke viktigheten av sivil/militært kultursamarbeid i Forsvaret. Velferdstjenesten i Forsvaret har et ansvar for å legge til rette, koordinere og videreutvikle sivil/militært kultursamarbeid. En meningsfull tilværelse både i og utenfor tjenesten både for vernepliktige og ansatte bidrar til trivsel og motivasjon for enkeltmennesket. Gjennom et godt og bredt kulturtilbud øker enkeltmenneskets valgmuligheter for deltakelse i skapende aktiviteter, og kan derigjennom oppleve utfordringer som øker personellens kompetanse og tilhørighet i lokalsamfunnet. Ved aktiv deltakelse gjennom kultur og fritidstilbud vil man også høste anerkjennelse for seg selv og fra andre, som gir økt trygghet og selvfølelse.

Forsvarsdepartement har også tidligere i Stortingsmelding gitt oppdrag til Forsvaret om å prioritere dette samarbeidet som en videreføring og vedlikehold av Forsvarets verdigrunnlag. Sivil/militært kultursamarbeid skal utvikles kontinuerlig.

Det har vært arbeidet på flere områder innen sivil/militært kultursamarbeid i 2006, en videreføring av de satsningsområder man hadde i hhv Rogaland og Akershus. I tillegg har man lagt til rette for å utvide satsningsområde i Hordaland med utgangspunkt i Haakonsvern, der man har sett for seg konkrete tiltak som vil gi muligheter for sjøforsvarets fartøyer ved anløp i norske havner uten velferdspersonell. I tillegg er det inngått lokal intensjonsavtale mellom Krigsskolen på Linderud og kulturaktører i lokalmiljøet i denne bydelen av Oslo.

Nemnda registrerer derfor det som positivt at som ledd i satsingen på sivil/militært kultursamarbeid iverksatte Velferdstjenesten sentralt Velferdens kulturpris i 2006 og gav denne ut for første gang for året 2005, spesielt med tanke på å gi en kulturpris for motivasjon og berikelse av kulturlivet.

Utdrag fra statuttene til orientering for OM:

*Kulturprisen tildeles den avdeling som har vist initiativ og gitt berikelse gjennom kulturaktiviteter i leir og gjennom et godt og bredt sivil/militært kultursamarbeid. Det vil bli lagt vekt på at avdelingen har utmerket seg innenfor ett eller flere av følgende kriterier:*

- *Utvist en god forståelse og iverksatt kulturelle aktiviteter med bakgrunn i Forsvarssjefens handlingsplan for sivil/militært kultursamarbeid.*
- *Gjennom en aktiv kulturformidling gitt motivasjon for avdelingens personell til et godt og trivselsfremmende arbeidsmiljø.*
- *Bidratt gjennom kulturelle aktiviteter til å fremme tilhørighet for avdelingens personell.*
- *Økt Forsvarets effektivitet gjennom egenaktiverende tiltak ved avdelingen.*

I februar 2006 ble Base Troms og Finnmark RSF tildelt Velferdstjenestens kulturpris for 2005, for sitt arbeid som nettopp har sitt utspring i sivil/militært kultursamarbeid i Indre Troms. Der er det etablert et direkte arbeid i Istindportalen der Forsvaret og Målselv kommune er samlokalisert og samarbeider om felles aktiviteter som kommer Forsvaret og innbyggerne i Målselv kommune til gode som for eksempel:

Det har blitt gjennomført flere kultur uker i en årrekke, det er samarbeidet godt med lag og foreninger til glede for mannskaper og ansatte og sivilbefolkning gjennom jazz-, villmark-, spill-, aktivitet-, revy-, film-, konsert-, og kulturkvelder for å nevne noe. Dette er tiltak som skaper en avdelingsidentitet og er oppbyggende for motivasjon og trygghet for alt personell. I tillegg har man framforhandlet gode tilbud til Forsvarets personell gjennom fordelaktige avtaler med samarbeidspartnere på den sivile siden, bl.a. Målselv Jeger og fiskeforening, Polarbadet og kulturkontoret i Målselv.

Forsvaret har også ansvar for kinotilbudet i kommunen ved Heggelia kino, der Forsvaret har hatt sivil konsesjon i over 40 år, og kan tilby gode filmtilbud også for sivilbefolkningen. Det som er ekstra hyggelig er at denne satsningen har gitt resultater som har skapt muligheter for filmfremvisning i 2 saler i Istindportalen. Forsvaret har også integrert soldater i det lokale kulturliv, og gjennom årene er det mange vernepliktige som har vært delaktige i korps, idrettslag, skytterlag, svømmeklubber, medarbeidere i ungdomsklubber mm.

Også Ombudsmannen har ved flere anledninger kunnet nyte godt av dette sivil/militært kultursamarbeid og nemnda gratulerer med prisen og med at den er etablert som institusjon. Dette vil kunne anspre andre avdelinger og lokalsamfunn.

Nemnda vil peke på hvilken viktig rolle bibliotek-tjenesten fortsatt spiller som integrert del av det organiserte velferdstilbudet til soldater og annet personell ved avdelingene. Velferdsbibliotekene er ikke bare til for underholdningens skyld, men er viktige kultur- og identitetsbyggere og er også et nyttig hjelpemiddel til kompetansebygging og studier.

Nemnda har merket seg at det i 2006 ble nedsatt en arbeidsgruppe som skulle vurdere velferdsbibliotek-tjenestens fremtidige organisasjon. Konklusjonen ble at bibliotek-tjenesten ved avdelingene ble verdsatt som et godt og kvalitetssikret tilbud, men at det kontinuerlig må tilpasses kundens ønsker og behov for nye medier, så som filmer, musikk, lydbøker, Internett ved siden av det tradisjonelle bokutlånet, og det må satses aktivt på markedsføring.

Nemnda merker seg også at det er inngått en forpliktende samarbeidsavtale mellom Brekstad kommune og Ørland hovedflystasjon. Dette er femte i rekken av samarbeidsbibliotek.

Artistformidlingen har i løpet av 2006 hatt over

100 arrangement ute ved avdelingene, med kontrakter inngått sentralt. Det blir lagt vekt på et bredt underholdningstilbud med mange ulike typer artister, Stand Up, multimediashow, villmarksforedrag, konserter mm.

Ombudsmannen har fulgt med i det arbeid som har preget 2006 vedrørende sosialt arbeid i Forsvaret, bl.a. hovedrevisjonen av Tjenestereglement for Forsvaret, som skal gjøre regelverket enklere i form og struktur. Tjenestereglementet har også som mål å være et regelverk som tar innover seg den utviklingen det er i sosialfaglige retninger som naturlig kommer som følge av teknologisk utvikling.

Nemnda merker seg ordlyden i de generelle bestemmelse, som vil være med på å påvirke saksbehandlingstiden.

"Sosialt arbeid i Forsvaret er en prioritert del av oppfølgingen under innrykk og rekruttperiode, og personellet må få tilstrekkelig tilgang til sosialsaksbehandlere under hele tjenestetiden. Saksbehandlingstiden for sosialsaker, forutsatt en fullstendig søknad, bør normalt ikke overstige 3 uker".

Det ble gjennomført kurs for erfarne sosialsaksbehandlere i Tromsø sommeren 2006. Videre har det vært gitt grunnopplæring til nytt personell. Erfarne sosialsaksbehandlere følger opp og gir veldig god støtte og veiledning til nytt personell. Det er i løpet av 2006 arrangert Fagforum sosial for fagledere sosialt arbeid. 14 sosialsaksbehandlere startet høsten 2006 opp med en veiledningsutdannelse i regi av FPT og Universitetet i Oslo. Kurset ventes ferdig medio 2007.

Rapporten for sosialt arbeid 2006 foreligger ikke i sluttversjon ettersom det mangler tallmaterieell fra Troms/Finnmark og Base Viken. Men ut i fra det som hittil er rapportert kan man lese at saksmengden stort sett ligger på samme nivå som for 2005. Det synes som om soldatene blir tatt vel i mot og får den oppfølging og hjelp som regelverket kan tilby. Det er veldig mange som tyr til veiledning og samtaler for å hjelpe personellet til trygghet og trivsel i Forsvaret.

FPT/Velferd har hatt ansvaret for saksbehandling vedrørende søknad om stønad til institusjonell behandling i henhold til Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv. For 2006 er det innvilget stønad til institusjonell behandling for 3 personer.

For midler avsatt til velferdstjenesten ble det i 2006 gjort endringer i forbindelse med "minimums-satsene". Hensikten med disse satsene var at det skulle være et mest mulig likeverdig velferdstilbud uavhengig av tjenestested, tjenestemønster og geografisk beliggenhet.

Etter at denne ordningen hadde fungert over noen år viste det seg at enheter med få soldater kom uheldig ut. Videre ble det ikke nok midler til å gjøre nødvendige materiellinnkjøp slik at velferdstilbudene totalt sett ikke var gode nok.



Tildelingen av minimumssatser baserer seg fortsatt på antall tjenestegjørende dager, og grunnlaget for disse er basert på de soldathjemler som avdelingene har godkjent i OPL/F.

Minimumssatsene skal kun brukes til rene velferdsaktiviteter og ikke til investeringer. Den enkelte avdeling, kan etter egen vurdering, tildele midler ut over minimumssatser. Endringene av minimumssatsene vil innebære at velferdstilbudene for vernepliktige mennskaper forbedres.

Nemnda er av den oppfatning at Velferdstjenesten må ha fokus på å bedre utdanning og kompetanse for personell som tjenestegjør innenfor velferdstjenesten. Dette er helt nødvendig både for å rekruttere og beholde personell til fagfeltet, men også for at personellet skal følge med i takt med den generelle samfunnsutviklingen.

Nemnda synes ikke at rekruttering og utdanning av velferdsoffiserer er tilfredsstillende. Manglende kompetanse gjør at det er for stor variasjon i velferdstilbudene både med tanke på bredde og kvalitet. Nemnda er gjort kjent med at konkrete tiltak for å bedre utdanning og rekruttering er under arbeid. Ikke minst viktig blir det med tanke på utviklingen av velferdstjenester i internasjonale operasjoner.

Velferdstjenesten arbeider for å utvikle et kurstilbud for de som tjenestegjør innenfor fagområdet som omfatter både grunnleggende og videregående kurser som skal dyktiggjøre den enkelte medarbeider. Kursene vil også omfatte kompetanseoppbygging for de som skal ut i internasjonale operasjoner. I tillegg legges det opp til at det skal foregå en jobbopplæring ute på de respektive tjenestesteder med en erfaren veileder. Det vil bli gjennomført individuelle prøver som viser om utdanningsmålene er oppnådd.

Nemnda ser det som ønskelig at velferdstilbudene for personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner skal være best mulig. Dette er en krevende tjeneste som gir særlige behov for avkopling og en meningsfylt fritid. Nemnda vil se nærmere på denne delen av arbeidet for velferdstjenesten under sine utenlandsinspeksjoner i 2007.

For at velferdstjenesten skal bli en integrert del av Forsvarets operative virksomhet er det viktig at det utarbeides bestemmelser for tjenesten og at dette innarbeides i planer og regelverk for internasjonale operasjoner.

Ombudsmannen har stilt muntlig spørsmål om velferdsstilling ved FOHK, som styrer internasjonale oppdrag. En arbeidsgruppe i regi av FLO/RSF har også foreslått at det blir opprettet en slik stilling, med ansvar for å levere velferdstjenester og idrettstjenester. Etter nemndas mening vil dette ivareta de velferdsmessige forhold opp mot operativ virksomhet og medføre et bedre resultat enn dagens situasjon.

Velferdstjenesten har i 2006 gjennomgått og endret rutiner for årsrapportering slik at denne i større

grad er tilpasset RSF-organiseringen. Endret rapporteringsrutine gjør at hver enkelt RSF-base nå rapporterer samlet for sitt område. Når det gjelder innholdet i årsrapporten tar denne i større grad høyde for å synliggjøre alle leveranser fra velferdstjenesten ute, herunder også tiltak i forbindelse med familiestøtte og INTOPS.

Nemnda ser at Velferdstjenesten i 2006 gjennomførte fire faglige kontroller. Faglige kontroller har to hovedformål. For det første kontrolleres avdelingene opp mot de krav som gjelder i henhold til Tff gr 57. Det andre formålet er å drive faglig veiledning og rådgiving ovenfor velferdspersonellet og RSF sjef. Det skrives en detaljert rapport fra hver enkelt faglig kontroll som blir sendt både RSF regionalt og sentralt samt til kapittleiere og aktuelle DIF i kontrollområdet. Denne faglige kontrollen vil bli intensivert i 2007. Foreløpig hovedkonklusjon etter årsrapport og faglig kontroll i 2006 er at velferdstjenesten ute leverer gode tjenester. Nemnda vil til dette bemerke at utfordringen vil være å videreutvikle tjenesten og heve nivået på velferdstjenesten. Nemnda vil også se det som naturlig at Velferdstjenesten er en naturlig del i tiltakslisten for implementering av familiedirektivet og at den også blir involvert i INTOPS og hjemmestøtte. Likeledes vil nemnda understreke at tiltak mot de vernepliktige fortsatt må ha hovedfokus ute ved avdelingene. Ved de besøk Ombudsmannen har gjort ved avdelinger i løpet av 2006, synes utviklingen god. Det er en tendens at flere operative avdelinger etterspør velferdspersonellens kompetanse og tjenester. I tråd med en god familiepolitikk ser nemnda det som en nødvendig utvikling at velferdstjenesten i sterkere grad i tiden fremover også kan tilby sine tjenester til ansatte med familie.

Nemnda vil uttrykke en viss bekymring over at velferdstjenesten fortsatt har en forholdsvis stor turnover og mangler kompetanse innenfor flere områder i RSF-basene. Nemnda har i denne sammenheng merket seg at det er lagt stor vekt på utdanning og kompetansebygging i 2007, noe som er helt avgjørende for å holde nivået på tjenesten og aller helst øke dette. Det er igangsatt et arbeid med å utforme strategisk plan for velferdstjenesten: "Utarbeid strategisk plan for velferdstjenesten i Forsvaret for perioden 2008-2012 med vekt på integrering av familiepolitisk arbeid og velferdstjeneste under etablering og gjennomføring av internasjonale operasjoner".

Nemnda ser frem til å se at dette arbeidet fullføres.

### Voksenopplæringen

Pr 1. januar 2006 var Voksenopplæringen i Forsvaret (VO) på plass i ny organisasjon, som en del av Forsvarets kurssenter under Forsvarets skolesenter. Da omstillingen og innplasseringen skjedde i rekordfart høsten 2005, var det kun på papiret at VO var på

plass. Realiseringen av omstillingen har vært en viktig og stor utfordring i hele 2006, og dette arbeidet vil fortsette fremover. VO-personellet har gjort en imponerende innsats, da man hele tiden har levert sine tjenester, både i kvantitet og kvalitet, parallelt med at omstillingen helt klart har vært og fremdeles er en ekstra belastning i hverdagen.

Konklusjonen så langt er at VO etter mange år preget av stor usikkerhet om fremtiden, oppnådde sitt mål for tilhørighet ved å bli en del av Forsvarets skolesenter (FSS), under Forsvarets kurscenter (FKS). VO har således fått en solid og riktig forankring for å kunne bidra best mulig til sivil utdanning og kompetanseheving for hele Forsvaret.

Nye VO pr 1. januar 2006 er stort sett identisk med den innstilling som ble levert av et FD-utvalg høsten 2004. De politiske/departementale føringer oppfattes fremdeles som grunnlaget for VOs eksistens. Dette gjelder først og fremst at vernepliktige mannskaper inne til førstegangstjeneste fortsatt er VOs hovedmålgruppe (lærlinger er inkludert i denne gruppen i både sitt første og andre år), og at denne gruppen får tildelt øremerkede midler etter føringer i Forsvarsbudsjettet. Videre at VOs formålsparagraf er gitt av Forsvarsdepartementet.

VOs nye formålsparagraf er meget omfattende og har et høyt ambisjonsnivå:

"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."

Formålsparagrafen gir VO en mulighet til, og et ansvar for, å betjene alle grupper av personell i Forsvaret i en prioritert rekkefølge. Samtidig ble antall ansatte i VO redusert og normert ut fra antall vernepliktige ved det enkelte tjenestested. VO har altså fått et mangedoblet ansvar, samtidig som man i løpet av noen få år er blitt halvert i personellstyrken som skal utføre oppdraget. Det er derfor viktig å understreke at når man sier at med nye oppdrag skal følge nye ressurser, så er det ikke alltid nok med penger, hvis man ikke har personellressurser til å utføre oppdraget.

VO har tidligere tilrettelagt tilbud både for enkeltpersoner og for mindre grupper. Den nye utfordring ligger i å tilrettelegge tilbud i større omfang for personell som på kort varsel blir sendt ut i internasjonale

operasjoner, krever ny innsikt og tett samarbeid med den militære avdeling, både hjemme og ute. Et stikkord her er nettbasert undervisning. Prosjekter er under utarbeidelse.

Generelt kan man si at økonomien i 2006 var tilfredsstillende etter at det ble kuttet drastisk i personellstyrken, og dermed frigitt midler til drift. Disse frigitte midlene ble så beholdt i organisasjonen. Noe som helt klart var og er en stor utfordring til å tenke nytt og drive annerledes. Mens VO-midlene tidligere gikk fra sentralt hold til den lokale militære sjef, man hadde altså en kommando/administrativ linje og en faglinje, er dette nå en linje hvor midlene går ut fra sentralt hold, via Sjef VO og områderektorene og ut til den lokale rektor, hvor det meste av produksjonen foregår.

Både VOs formålsparagraf og Forsvarsbudsjettet 2007 opererer med begrepet øremerkede midler, ja Forsvarsbudsjettet bruker begrepene øremerkede og sporbare midler: "Tildeling av øremerkede og sporbare midler til Voksenopplæringen gjennom en samsamlingsprosess mellom fagmyndighet og budsjettet, videreføres."

Øremerkede midler er fremdeles grunnlaget for VOs eksistens, samtidig som disse midlene representerer en operasjonalisering og konkretisering av de politiske og departementale føringer. VO opplever stor velvilje, forståelse og historisk kunnskap om VO i budsjett- og styringsdialogen. Noe som etter omorganiseringen til nå har medført at VO har fått de nødvendige midler. Men rent prinsipielt kan man ikke fra VO side se at midlene er øremerket ihht føringene i Forsvarsbudsjettet og de signaler man har fått fra FD. Om dette er en ekte uenighet eller en skinnuenighet når det gjelder tolkingen av begrepet "øremerkede midler" vites ikke. Men det må til en prinsipiell avklaring av dette så snart som mulig.

I tillegg til den øremerkede tildelingen til de vernepliktige, fikk VO i 2006 også en øremerket tildeling til grenader og matroser. Ordningen kom noe sent i gang, så det er først i 2007 at vi kan se den fulle effekt av denne ordningen. Ordningen er foreløpig et prosjekt for 2006 og 2007 og skal således evalueres i løpet av 2007. Et signal fra VO allerede nå ut fra erfaringer i 2006, er at VOs organisasjon er beregnet på å gi et godt VO-tilbud til personell i tjeneste. Nemnda mener at det bør vurderes om ikke øremerkede midler kan brukes til å finansiere et nødvendig antall stillinger.

Alle andre grupper får et tilbud i den grad de tildelte ressurser strekker til. Ut fra erfaringstall for 2006 har Sjef VO bestemt at det som en prøveordning under nøye observasjon, i 2007 også kan gis stipend til kontrakts- og avdelingsbefal. Øremerkede midler til denne gruppen bør ses nærmere på, da den nå bare midlertidig nyter godt av et eventuelt "overskudd" av de tildelte ressurser (penger, personell, tid)

til de vernepliktige som en slags "gratispassasjerer". En annen mulighet som allerede praktiseres, er at tilleggsoppdrag finansieres gjennom horisontal samhandel.

De vervede som verves direkte til internasjonale operasjoner eller "rett fra gata" og som ikke er verken grenaderer eller matroser, og følgelig ikke nyter godt av deres øremerkede midler, er falt utenfor. De er heller ikke nevnt i formålsparagrafen. VO føler et ansvar for dem, og vil etter beste evne hjelpe dem. Men formelt sett har ikke denne gruppen rett på VO. VO har planer om å følge opp dette, og nemnda velger derfor også å nevne det.

VO mener selv at den burde vært ett nivå høyere ved Forsvarsstaben. Nemnda tar ikke stilling til dette, men vil følge utviklingen i VO videre fremover i 2007. Like viktig er det å påse at den sentrale bemanning er tilstrekkelig og står i forhold til oppgavene. VO sentralt som før omstillingen var på 3 personer, foreslo 4 og er blitt 1 person (Sjef VO). Nemnda er ikke overbevist om at dette er tilfredsstillende for den fremtidige voksenopplæring og ber at dette sees på.

VO har i mange år hatt et utvalg som har arbeidet med et nytt tjenestereglement. På grunn av omstillingen og den dermed store usikkerheten rundt VOs fremtidige organisasjon/organisering og målgrupper, kunne ikke dette arbeidet fullføres før VOs fremtid var bestemt. Nemnda har merket seg at forslag til nytt Tff 414 – Voksenopplæringen i Forsvaret - ble overlevert til Forsvarsstaben for videre behandling.

Nemnda har under sine befaringer fått føling med opplæring og sertifiseringer i praksis. For å drive sikkerhetsopplæring på truck, kran og masseforflytningsmaskiner, må man være sertifisert gjennom en ekstern godkjenninginstans, og man må ha godkjent kvalitetshåndbok. Sjef VO er godkjent, og har et godkjenningråd (VOGR) som på hans vegne videre godkjenner alle VO-avdelinger, som driver utdanning innen ett eller flere av de nevnte områder. Dette er et viktig og nødvendig arbeid for de vernepliktige og høster også anerkjennelse i næringslivet. VO har videre eget register som utsteder sertifikater innen de samme områder (VOKR). Her bør det utredes om det er nødvendig at VO har et eget register, da det finnes tilsvarende registre sivilt.

### Helse-, miljø-, sikkerhet

I forbindelse med omorganiseringen av Forsvarsstaben pr. 1. januar 2006 ble det sentrale HMS-fagmiljøet delt i to organisasjoner; Forsvarsstaben/Personell, Økonomi og Styringsstab/Personellavdelingen/Helse, Miljø og Sikkerhet (FST/PØS/P/HMS) og Forsvarets personelltjenester/Helse, Miljø og Sikkerhet (FPT/HMS). 2006 må derfor ses som et "prøveår" mht ny organisering.

Forsvarets hovedverneombud (FHVO) ble eta-

blert i 2001. I tillegg er det ansatt midlertidig assisterende FHVO på heltid.

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.

Forsvaret har lokale AMUer knyttet til Driftsenhetene i Forsvaret, med rådgivende underutvalg, som gir innspill til FHAMU og Forsvarets øvrige HMS-råd / fagutvalg.

I 2006 ble det avholdt fire ordinære og to ekstraordinære møter, hvor bl a omstillingsprosjektene i FMO har vært behandlet. Av øvrige saker nevnes bl.a.:

- Forebygging og oppfølging av ulykker og skader/Ulykkesrapportering
- Tjenestebelastning for vernepliktige mannskaper
- Inkluderende arbeidsliv i FMO
- Felles styrings- og rapporteringssystem innen HMS
- Sentral arbeidsgivers ansvar ved ivaretagning av personellsaker med arbeidsmiljømessige konsekvenser
- Rusforebyggende – hovedsatsningsområde 2007 *dopingproblematikken*
- Direktiv for personell med varig redusert funksjonsevne
- Soldataksjonen 2006 – 2007 – *kjenn din fiende*
- Ioniserende stråling og dosemetri

*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 5 telefonomøter og ett fysisk møte i 2006. I tillegg arrangerte rådet en konferanse over to dager for Forsvarets bedriftshelsetjeneste-personell. Noen viktige temaer som har vært behandlet:

### Sentrale rusforebyggende tiltak i Forsvaret

Forsvarets narkotikagrupper rapporterer om at tidligere års seleksjon utført før innrykk til førstegangstjeneste har vært tilfredsstillende. Erfaringer i 2006 gir indikasjoner om at denne kontrollen er blitt redusert, men det synes å være en tendens til at den generelle viljen og evnen til å bekjempe narkotika og doping ute i avdelingene er 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.

Forsvarets narkotikagrupper etterforsket i 2006

467 overtredelser av narkotika- og dopinglovgivningen. Dette var en nedgang på 233 overtredelser fra 2005. Årsakene til nedgangen har sammenheng med at narkotikagruppene i 2006 justerte prinsippene for føring av justissaker til den standard som politiet ellers har begynt å følge. Videre kalles en mindre andel av hvert årskull inn til førstegangstjeneste. Dette medfører at kvaliteten på personellet som kalles inn, er bedret. I tillegg er tap av tjenestehund og vakante stillinger medvirkende årsaker til nedgangen.

Etterforskningen avdekker bruk, overdragelse, oppbevaring og innførsel av alle vanlige narkotiske stoffer, men flere av sakene er knyttet til miljøer uavhengig av Forsvaret.

Ombudsmannsnemnda registrerer at Norsk narkotikapolitiforening (NNPF) har trukket fram Forsvaret som en virksomhet med suksess i sitt narkotikaforebyggende arbeide. Bakgrunnen er at de fleste av norsk ungdom er kjent med Forsvarets nulltoleranse mot narkotika og treffer nødvendige tiltak før oppmøte til militærtjeneste, samt den innsats som legges til grunn ved militære avdelinger.

Når det gjelder doping er det en liten økning i etterforskede saker og beslag. Høsten 2005 meldte Forsvarets narkotikagrupper om 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.

Forsvaret opprettholder sitt aktive rusforebyggende arbeid. 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.

Så langt nemnda kan se er det selvmordsforebyggende arbeidet godt fulgt opp etter intensjonene for 2006. Selvmordsforebyggende arbeid var en av hovedsatsningsområdene innen HMS i Forsvaret i 2006. Det er fastsatt en intensjon om å opprettholde dette fokus.

Organisatorisk ble ansvaret for Råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF) etter omstillingen i Forsvarsstaben overført til Forsvarets personelltjenester (FPT) 1. januar 2006.

Utdanning har vært en prioritet de siste 2 årene. God utvikling og positive tilbakemeldinger gjør at Forsvaret fortsatt vil prioritere dette arbeidet.

Det er lagt mye arbeid i utdanning av instruktører og danning av nettverk VIVAT i Forsvaret. I tråd med planen har det vært gjennomført 7 VIVAT-kurs i 2006.

Kursene har vært meget godt mottatt og anbefales av kursdeltakerne.

Forsvarets personell er i stadig bevegelse gjennom beordring, omstilling, rekruttering, avgang osv. Det vil derfor være nødvendig stadig å utdanne nye instruktører som kan tilknyttes de forskjellige geografiske enheter. Det ble i 2006 utdannet 9 nye VIVAT-instruktører som tilknyttes det eksisterende VIVAT nettverket i Forsvaret. Til sammen utgjør det ca 7 team som er godt geografisk fordelt og derfor lettere tilgjengelige for Forsvarets avdelinger. Implementering og arbeid med å synliggjøre instruktørene i Forsvarets organisasjon vil som planlagt fortsette for fullt i 2007.

Grønn linje i Forsvarets organisasjon har fortsatt positiv virkning og Norges økende deltakelse i internasjonale operasjoner underbygger behovet for å ha et slikt tilbud. Nemnda registrerer at temaet for informasjonskveld i Forsvaret for Kirkens SOS frivillige medarbeidere i 2006 var nettopp omhandlet bl.a. veteraner fra internasjonale operasjoner ("Veteraner tilknyttet Forsvaret").

I arbeidet mot selvmord inngår også undervisningsprogrammet "Et rop om hjelp" med en tidsramme på to undervisningstimer og som skal gjennomføres for alle rekrutter 4-6 uker etter innrykk. "Et rop om hjelp" ble implementert fra 2002 og det er feltprestene som hittil har hatt ansvaret for undervisningen. Metoden som brukes bygger på bevisstgjøring av egne holdninger, kunnskap og verdisyn (trosverdi-programmet). Ca 50% av rekruttene gjennomførte undervisningen i 2006, disse var i hovedsak tilknyttet Hæren. Tilbakemelding etter gjennomført undervisning har stort sett vært svært positive. En videofilm tilknyttet "Et rop om hjelp" ble oppdatert i 2006. Ombudsmannen har gjennomgått undervisningsprogrammet og har gitt uttrykk for at undervisningsprogrammet bør gjennomgås med tanke på mulig revisjon.

### Lokale AMU

*Arbeidet i lokale arbeidsmiljøutvalg rapporteres til FST/FHAMU gjennom lokale møtereferat. Det utarbeides årsrapporter som oppbevares ved den enkelte enhet.*

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.

Forsvarssjefen har 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 sentra-

le 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 trygge tilsettingsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker.

Nemnda har merket seg at Forsvaret skrev under avtale om inkluderende arbeidsliv (IA) med NAV i mars 2006. Det er i dag etablert IA-kontakter i alle DIFer og BRAer. Dette har skapt en plattform for utveksling av informasjon og ideer i organisasjonen. IA-kontaktene er engasjerte HMS-arbeidere som ofte kan bistå hverandre når det dukker opp vanskelige spørsmål. IA-organisasjonen er blitt en arena der kunnskap formidles og drøftes på en positiv måte.

Det er etablert en egen IA-prosjektorganisasjon som involverer alle sentrale parter i FMO. Den partsammensatte Referansegruppen utarbeider forslag til tiltak som sendes en sentral Styringsgruppe hvor bla FHVO sitter. Referansegruppen har vist seg å være et egnet forum for åpen debatt om HMS-temaer. Ikke minst skyldes dette at svært mange av de involverte fagmiljøene i HMS-arbeidet i FMO er representerte

I 2006 ble det videre iverksatt et arbeid for å sikre at alle som går ut i sykefravær får den oppfølging de har krav på jfr lovverket, samt at denne oppfølgingen følger samme rutiner uavhengig av DIF-tilhørighet. Dokumentet vil bli implementert i 2007. Malen vil også sikre at rett oppfølging blir enklere for ledere med P-ansvar, da de viktigste punktene i arbeidet er samlet.

Nemnda ser positivt på hvordan arbeidet for kvalitetssikring av omstillingsprosesser mht ivaretagelse av arbeidsmiljø og personell i Forsvarets militære organisasjon (FMO) skjer. Dette har sin bakgrunn i et arbeid som ble gjennomført i 2005, og som har munnet ut i bestemmelser med systematisk beskrivelse av sentrale HMS-krav som stilles i forbindelse med omstilling i henhold til Arbeidsmiljøloven (AML) og Hovedavtalen/ tilpasningsavtalen (HA/TA). Dokumentet ble til gjennom et samarbeid mellom personell med HMS-kompetanse, representant fra arbeidstakerorganisasjonene og Forsvarets hovedverneombud.

Nemnda ser med særlig interesse på HMS-tiltak blant vernepliktige. FST/PØS/P/HMS samt FPT/HMS har sammen med Vernepliktsrådet i Tillitsmannsordningen gjennomført 2 kurs i 2006 spesielt rettet mot vernepliktige tillitsvalgte (Hovedtillitsvalgte – HTVer og Områdetillitsvalgte – OTVer). Kursene har gitt opplæring til 75 deltagere fordelt på to kurs gjennomført i Bardufoss og på Haakonsværn Orlogsstasjon. Kursene er gjennomført for å gi de til-

litsvalgte et faglig grunnlag for deltagelse i Forsvarets organiserte verne- og miljøarbeid.

Ombudsmannen har fulgt med på kursutviklingen, som gir utdanning som 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. Kurset følger en mer eller mindre fast mal som er utviklet over flere år. Kurset har etter hvert oppnådd et svært høyt faglig nivå, i tillegg til å være en viktig inspirasjonskilde for de vernepliktige tillitsvalgtes HMS-engasjement.

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

TMO er svært opptatt av temaet sikkerhet og ønsker å prioritere kurs og tiltak som tar for seg dette temaet. For Sjøforsvarets del er man nå i ferd med å innføre et såkalt IMO-60 kurs for alle vernepliktige på fartøy. Dette er et internasjonalt sikkerhetskurs utarbeidet av FNs sjøfartsorganisasjon. I Hæren har man i samarbeid med høgskolen i Gjøvik utarbeidet et kurs for risikohåndtering på taktisk nivå. Dette kurset er også tilgjengelig for Hoved- og Områdetillitsvalgte. Soldataksjonen "Kjenn din fiende" tar også for seg temaet sikkerhet.

### Disiplinærsituasjonen

Ombudsmannen har fått oversendt Generaladvokatens årsrapport for refselseskontrollen 2006. Ombudsmannsnemnda vil, etter å ha gjennomgått rapporten, uttrykke sterk bekymring for den mangelfulle rapportering fra militære avdelinger og be Forsvaret iverksette øyeblikkelige tiltak for å bedre dette.

### "Sammendrag – hovedkonklusjon"

På grunn av mangelfull innrapportering av ilagte refselsener fra avdelingene, ble det ikke utarbeidet noen årsrapport for 2004. Nærværende rapport dekker både 2004 og 2005, og prosentvise forholdstall er angitt for begge årene under ett hvis ikke annet er angitt. Totalt antall refselsener registrert hos Generaladvokaten er 218 for 2004, og 482 for 2005. De registrerte refselsene refererer seg i hovedsak til Heimevernet, Luftforsvaret, Sjøforsvaret, FLO og FOHK (inkludert utenlandsavdelinger). Når det gjelder Hæren, er det kun et fåtall av avdelingene under "Hærens styrker" som det er mottatt refselseskontroll fra for 2004, evt. opplysning om at refselsener ikke er ilagt.

Generaladvokaten tør ikke ha noen sikker oppfatning av hvor mange refselsener som er ilagt til sammen i Forsvaret for 2004, men har notert seg at krigsadvokatene som første juridiske kontrollinstans mottok 416 refselsener til kontroll for 2004, slik at det reelle antall ilagte refselsener må være minst 416.

Når det gjelder 2005, er det registrert antall på

482 også med sikkerhet feilaktig, da antall refselsler til kontroll hos krigsadvokatene var 628 for samme år. Det er også påfallende at det for samtlige avdelinger under "Hærens styrker" med unntak av HMKG er rapportert null refselsler. Dette kan ikke medføre riktighet, da generaladvokaten gjennom klagesaksbehandling er kjent med at det ved en av de aktuelle avdelinger ble ilagt tre refselsler i oktober 2005. Til tross for disse usikkerhetsfaktorene, synes det å være på det rene at antallet ilagte refselsler i Forsvaret hadde en markant nedgang i perioden 2002-2003, fra et nivå på ca 2000 til i området 700 årlig.

I og med at antallet ilagte refselsler er så vidt usikkert for 2004, er det ikke gjort noen beregning av refselseshyppighet i forhold til antall soldatårsverk. For 2005 er tallmaterialet ikke like mangelfullt, og det er beregnet en refselseshyppighet pr soldatårsverk på 0,07. Dette er omtrent halvparten av typisk refselseshyppighet i perioden 1994-2002.

Som nevnt foran, har det for 2004 vært særlig mangelfull innrapportering fra en rekke avdelinger, og fra enkelte av de store, sentrale avdelingene har innrapportering vært mer eller mindre fraværende. Generaladvokaten har forgivevs 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. I 2006 tillot ikke budsjettsituasjonen besøk ved avdelingene, men det ser ut til at skriftlig oppfølging hva gjelder refselsrapport for 2005 har medført noe bedring. Imidlertid er det ytterligere behov for oppfølging og opplæring på dette området for å kunne oppnå en jevnt over tilfredsstillende rapportering.

Vanskeligheter med refselseskontrollen tok til ved omorganiseringen av Forsvaret fra ca. 2002. Etablerte avdelinger ble nedlagt og nye opprettet, uten at rutineene for refs kontroll kan ha blitt videreført på en tilfredsstillende måte. 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 instanser som ikke purrer. Når omorganiseringene har medført at Generaladvokaten i perioder har mistet oversikten over hvilke avdelinger som eksisterer og som dermed bør purre opp, 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 klagebehandlingen).

Om statistikken er mangelfull, er det et større problem at kontrollfunksjonen som sådan har vært ufullstendig. Refselsstatistikken er et biprodukt av refselseskontrollen, som skal sikre at de refselsler som ilægges, er lovlige og holder seg innenfor rimelige rammer når det gjelder utmåling. Det har jevnlig forekommet at Generaladvokaten etter å ha sett nær-

mere på en refselse har anbefalt nedsettelse eller opphevelse av en refselse ut fra rutinemessig kontroll, uten at den 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.

Disse vanskelighetene kaster et visst lys over de militære sjefers rolle i behandlingen av disiplinærsaker. Tilsyn med utøvelse av refselsmyndigheten er etter disiplinærlovens § 43 et ansvar for de militære sjefer, mens generaladvokatens og krigsadvokatens rolle etter lovens § 44 er å gi bistand til disse sjefene. Den praktiske erfaring har siden någjeldende disiplinærlov trådte i kraft i 1989 vært at det fra tid til annen er nødvendig å purre opp en og annen avdeling. Men fra 2002 har det vært åpenbart at tilsynet ville stoppet helt opp uten aktiv oppfølging fra generaladvokatens og krigsadvokatens side.

Det er også grunn til å peke på at det har vært et fall i klageprosenten som er så pass markert at det gir en viss grunn til bekymring om hvorvidt de refsede blir gjort kjent med klageadgangen, og om de militære sjefer er kjent med at det i alle klagesaker skal innhentes uttalelse fra krigsadvokat.

Når det gjelder typer overtredelser, er ulovlig *fravær og brudd på rusmiddelbestemmelser* fremdeles de vanligste, med henholdsvis ca 22 % og ca 23 % av refselsene. For øvrig kan det være grunn til å nevne at andelen av refselsler på våpenforseelser, som ligger på 11,7 %, er omtrent fordoblet siden 2002 og 2003.

Bot holder stand som det mest brukte refselsmiddel. I 2003 utgjorde denne type reaksjoner 87 %, og holdt seg også på dette nivå i 2004 og 2005, med på 86,6 % når begge år ses under ett. Bruken av arrest viser imidlertid en klart nedgående tendens. I 2003 ble arrest benyttet som reaksjonsmiddel i 2,4 % av refselsene, mens andelen for 2004 og 2005 kun er 1,3 %. Dette utgjør en betydelig nedgang fra 2002, hvor andelen lå på 5,4 %. Andelen refselsler med frihetsinnskrenkninger er kun på 0,7 % for 2004-2005. I 2003 var dette refselsmidlet brukt i 7,5 % av sakene.

Generaladvokatens statistikk har betydelige mangler, da det mangler opplysninger fra enkelte avdelinger. Videre er det enkelte avdelinger som har for sømt den månedsvise innsendelse til refs kontroll og hvor Generaladvokaten kun har fått opplyst antallet – ikke hva slags refselsler som ble gitt.

Det er likevel å håpe at de tall som er tatt med gir et noenlunde representativt bilde av fordelingen hva angår valg av refselsmiddel og type forseelse.

Det skal også nevnes at det vil oppstå unøyaktigheter fordi det av og til refses for flere disiplinære forhold i samme refselsordre. Slike refselsler er i statistikken bare registrert under det mest alvorlige forhold.

Det samlede antall refselsler har vist en klar ned-

gang i de siste årene, særlig fra 2002 til 2003. Selv om tallene for 2002 også var noe ufullstendige, er rapporteringen fra avdelingene vesentlig mer mangelfull for 2003. Det er følgelig rimelig å anta at reduksjonen i ilagte refselsler ikke er så stor som tallene

skulle tilsi. Hvor stor reduksjon det reelt har vært, er det ikke mulig å si noe sikkert om, men det har blitt antatt at antallet refselsler i 2003 var på ca. 850, 416 i 2004 og 628 i 2005.

### SAKER BEHANDLET VED OMBUDSMANNENS KONTOR

I 2006 har Ombudsmannen behandlet 78 registrerte saker. I tillegg til de formelt registrerte klagesakene er det behandlet en rekke henvendelser hvor Ombudsmannens kontor har gitt råd og veiledning, og bidradd til å løse saker ved uformell kontakt med partene. Til illustrasjon av ofte forekommende sakstema er nedenfor omtalte enkelte klagesaker. Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå, med ca. ¼ i 2006. Klagesakene behandles av Ombudsmannens avdelingsdirektør (advokat). Saksfordelingen ser slik ut:

FD og fellesstaber.....	24 %	(22 %)
Hæren .....	28 %	(39 %)
Sjøforsvaret .....	21 %	(19 %)
Luftforsvaret.....	14 %	(11 %)
Heimevernet .....	13 %	(9 %)

Tallene for 2005 i parentes.

### MENIGE MANNSKAPER

#### Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Det er i 2006 mottatt kun 1 skriftlig klagesak i denne gruppen, men gjennom årets løp behandler Ombudsmannens kontor en lang rekke telefoniske og besøkmessige henvendelser under denne gruppen.

De fleste tilfeller gjelder spørsmål om rettigheter, alternative tjenestemuligheter, muligheter for valg av forsvarsgren og tjenesteart/tjenestested.

Ombudsmannens befatning med denne sakstypen består ofte i rådgivning og veiledning, og det virker som Vernepliktsverket strekker seg langt for å imøtekomme personlige ønsker fra vernepliktig personell.

Oppklarende samtaler har ofte resultert i at vernepliktige ikke har funnet grunn til en videre skriftlig klagebehandling.

Gjennom de senere år har en del henvendelser skjedd på bakgrunn av den ofte forekommende misforståelse at det ikke lenger skulle være allmenn verneplikt, idet innkallingsstyrken til førstegangstjeneste er basert på Forsvarets behov. Det stilles derfor spørsmål om en rettfærdig byrdefordeling.

På den annen side er det i 2006 oftere stillet spørsmål fra vernepliktige som ønsker å utføre militærtjeneste, men som ikke er blitt innkalt, eller er fritatt av ukjente årsaker.

Et mannskap som etter søknad er overført til sivil verneplikt synes fremdeles å bli overrasket når han blir kjent med at det i fredstid ikke kan søkes tilbakeføring til militær stilling, med mindre sivil førstegangstjeneste er gjennomført, jfr. fritakslovens § 24.

#### Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse

Det er i 2006 mottatt 8 registrerte saker i denne gruppen. I 5 av disse sakene har de militære myndigheter endret avgjørelsen i klagerens favør. I tillegg er det behandlet en rekke telefoniske henvendelser som ikke har nødvendiggjort formell saksregistrering.

I denne saksgruppen finner man vanligvis klage-tema som krever en nøye avveining mellom klagerens spesielle og velferdsmessige behov i forhold til Forsvarets behov.

Det er Ombudsmannens erfaring at de innkallende militære myndigheter viser stor vilje til å imøtekomme velbegrunnede behov hos mannskapene.

Når det gjelder søknader om utsettelse med HV-øvelser har det imidlertid ofte vist seg uklarhet om hvilket organ som er klageinstans etter HV-distrikters vedtak.

Etter HV-distrikters avslag på søknader om utsettelse, har distriktene orientert innkalte om klageadgang til Generalinspektøren for HV (GIHV), men etter klage til GIHV er klagerne blitt meddelt at vedtak truffet av HV-området kan kun påklages til HV-distriktet.

Feilaktige forutsetninger om en forventet klagebehandling av GIHV har resultert i klagerens tvil til saksbehandlingens grundighet, og skapt ulemper av tidsmessig karakter.

#### I

En innkalt til repetisjonsøvelse tok telefonisk kontakt med Ombudsmannens kontor 6 dager før

fremmøtedatoen, da han hadde fått muntlig avslag fra HV-området på en søknad om utsettelse med repetisjonsøvelsen. Klageren mente at han hadde rett til omsorgspermisjon i tiden for den aktuelle øvelsen, og for øvrig opplyste han om nylig sykdom i familien og flytting.

Ombudsmannen tok telefonisk kontakt med HV-distriktet og i likhet med lignende klagesaker i andre HV-distrikt, viste det seg å være uklart ved HV-distriktet om hvilket organ som var øverste ordinære klageorgan for denne sakstypen i Forsvaret.

Klagen ble tatt til følge av HV-distriktet, men klageren ønsket likevel å fremføre bl.a. følgende redegjørelse til OFF:

"Saken det gjelder er praksis og regelverk om utsettelse av HV-tjeneste i perioder der man befinner seg i omsorgspermisjon med omsorg for barn. Dette gjelder både permisjon under den pålagte fedrekvoten og dersom far tar mer omsorgspermisjon utover denne kvoten (tidskonto eller overtar noe av kvinnens permisjon).

Viser til hyggelig telefonsamtale med Egil Nilsen 20.04.06 og vedlagte saksdokumenter som er fremkommet til undertegnede t.o.m 20.04.06.

Nyeste opplysning jeg har er telefonsamtale med en XX fra HV-xx 20.04.06 kl 11.30 om at jeg har fått innvilget utsettelse av tjeneste. Jeg avventer p.t. skriftlig svar, men ser på min sak som avklart.

Jeg ønsker likevel at Ombudsmannen eller HV apparatet tar en redegjørelse/kommer med en innstilling uavhengig av utfallet av denne saken vedrørende denne praksisen. Jeg sender for øvrig en kopi av dette brevet til dem også.

Mener redegjørelser/innstillingen bør komme med anbefalinger for retningslinjer for saksbehandling av slike saker. Noe skjønn vil det vel alltid bli, men mener at det kan presiseres litt bedre enn det som er pr i dag. Utfallet av en slik redegjørelse bør det, slik jeg ser det, informeres om på HV øvelse eller i brevform til de som blir kalt inn og til saksbehandlere. Har i vedlegg 3 referert til en paragraf der det står at man "får utsettelse med all militærtjeneste så lenge omsorgspermisjonen varer". Det er mulig at det er ulik praksis for hvilket regelverk som legges til grunn og veier tyngre avhengig av hvilken militærgren man er rulleført i. Jeg tolker "all militærtjeneste" at dette gjelder uavhengig av gren. Se for øvrig under for mine synspunkt i denne sak under.

#### *Mine synspunkt på saksgang og retningslinjer:*

Mitt synspunkt er at retningslinjene ikke er helt oppdatert mhp utvikling av at flere og flere fedre tar større del av omsorgspermisjonen. Dette begrunner jeg med følgende punkter;

1)- Ref. Vedlegg 4 med referanse til 4 uker fedrekvote – denne er nå 5 uker

2)- Ref manglende klar og helhetlig definisjon og retningslinje for hele HV – evt alle grener – for hvordan man skal håndtere omsorgspermisjon og utsettelse av tjeneste utover fedrekvoten

3)- Hadde ikke undertegnede orket eller hatt tid til å påklage dette så hadde ikke denne utsettelse blitt innvilget.

Ellers var saksbehandlingen fra KL XX og Sjefen for YY HV meget god etter klagen på avslaget ble sendt inn (ref Vedlegg 3). Dialogen og holdningen derfra var meget god og konstruktiv, og jeg må også berømme den raske saksgangen etter dette.

Etter min oppfatning så er det tvetydig av det statlige at de oppfordrer fedre til å ta større del av omsorgspermisjonen samtidig som en klage i bakgrunn av omsorgspermisjon utover fedrekvoten ikke blir ivarett på en enklere måte.

Mulig undertegnades informasjon i opprinnelig søknad var uklar, men da forventer jeg at saksbehandler tar en rask telefon for å avklare dette for å få en mest rettfærdig saksgang som mulig.

#### *Presisering av undertegnades Omsorgsplan (dersom det er fremkommet uklart av Vedlegg 1):*

01.03.06 – 01.05.06

50 % på begge parter som en tilvenning til at undertegnede skal være 100 % hjemme (praksis er hjemmenværende/jobb følgende dager 2d/3d-3d/2d-2d/3d- osv). Dette er gjort siden vi skal få en gradvis tilvenning for barnet til jeg tar over hjemmerollen 100% fra 01-05-06.

01.05.06-01.09.06

Undertegnede er 100% hjemmenværende mens samboer er 100% på jobb. Denne perioden er satt sammen av lovpålagt fedrekvote, ferie og omsorgspermisjon utover fedrekvote."

Ombudsmannen avga følgende svar til klageren, med gjenpart til Forsvarsstaben/Heimevernstaben, Klagenemnda i vernepliktsaker v/Vernepliktsverket og HV-distriktet:

#### **"UTSETTELSE MED HV-ØVELSE I APRIL 2006 / LOVFESTET OMSORGSPERMISJON**

Det vises til Deres brev datert 20. april 2006, motatt etter at HV XX i klageomgangen hadde innvilget Deres søknad om utsettelse med HV-øvelsen i april 2006.

Vi forstår det slik at De ønsker en generell behandling av retningslinjer og definisjoner vedrørende omsorgspermisjon for fedre, bl.a. for å avverge fremtidige misforståelser.

Kopi av brevet sees sendt sjefen for XX heimevernsdistrikt XX.

Etter det som er fremkommet i tilknytning til enkelte saker, antas at relevant organ i Forsvaret vil vurdere eventuelle formålstjenlige tiltak, herunder om klageinstans, saksbehandlingstid og behov for oppdatering av regelverket.

I Deres tjenesteforhold i HV antas også at spørsmål vil bli besvart Dem fra ordinært forvaltningsorgan i Forsvaret.

Etter Deres telefonhenvendelse til vårt kontor 20. april 2006, rettet vi omgående spørsmål til Heimevernsdistrikt XX om status i behandlingen av Deres klagesak, og som kjent ble vi samme dag meddelt fra HV XX at Deres søknad om utsettelse med øvelsen var innvilget.

I saker som tas opp til behandling ved Ombudsmannens kontor blir både klager og det aktuelle forvaltningsorgan gitt adgang til å avgi bemerkninger før



Ombudsmannen gir sitt upartiske syn på vedtaket i en konkret sak.

Etter HVs innvilgelse av Deres søknad forelå det som opplyst ikke grunn til å ta den konkrete saken opp til behandling ved vårt kontor.

Vi har notert oss Deres anførsler, og antar at sakstemaet blir vurdert av de ordinære forvaltningsorgan i Forsvaret.

I samsvar med vanlig praksis vil sakstemaet eventuelt kunne bli vurdert av Ombudsmannsnemnda dersom det skulle finnes grunn til det. For eventuelle ytterlige spørsmål kan De gjerne ta telefonisk kontakt med vårt kontor."

## II

I forbindelse med Heimevernets behandling av en søknad om utsettelse med repetisjonsøvelse i april 2006, anmodet en vernepliktig om Ombudsmannens bistand, idet den innkalte mente at HVs saksbehandlingstid medfører at klagebehandlingen kun blir teoretisk.

I klagerens e-mail til Ombudsmannen 26. april 2006 ble det opplyst:

"Det kan synes som om HV XX har etablert en praksis med å besvare søknader om utsettelse av årets trening så sent at klageadgangen kun blir teoretisk. Da en klage ikke har oppsettende virkning medfører det at personell som har gode grunner for å få utsettelse allikevel må møte til trening.

Dette er ikke i samsvar med forvaltningsloven §11a." Forvaltningsorganet skal forberede og avgjøre saken uten ugrunnet opphold.

Dersom det må ventes at det vil ta uforholdsmessig lang tid før en henvendelse kan besvares, skal det forvaltningsorganet som mottok henvendelsen, snarest mulig gi et foreløpig svar..... "

For min egen del er saken som følger:

Sendt søknad om utsettelse: 25.02.2006.

Mottatt svar på søknad 18.04.2006 datert 10.04.2006

Sendt klage på vedtak: 18.04.2006

Svar på klage er p.d. ikke mottatt og frammøte tid for årets trening er 03.05.2006.

Saken gjelder søknad om utsettelse begrunnet med at det vil være enklere for meg å gjennomføre tjenesten på et senere tidspunkt.

Viser i den forbindelse til HV loven § 22 forskriftene pkt. 72.

Begrunnelsen for at det er enklere for meg å avtjene tjenesten senere er at jeg holder på med masterstudiet innen juridiske fag. Dette i tillegg til full stilling. Jeg er av arbeidsgiver gitt et stipend som betinger at jeg ferdigstiller mastergraden innen våren 2007. I det perspektivet er det åpenbart at 7 dager tjeneste inkl en helg vil ha betydning for min studie framdrift.

Ber om at Ombudsmannen ser på saken, om det er spørsmål el. ta gjerne kontakt på tlf.xxxxxx "

Etter HV xxs fornyede behandling av saken mottok Ombudsmannen følgende e-mail fra klageren:

"Det har nå vært endringer i saken, jeg har nå mottatt melding om at søknad om utsettelse er innvilget. Om dette har sammenheng med min klage til General-

inspektøren for Heimevernet på et "vedtak som ikke er fattet" eller om det er min henvendelse til Ombudsmannen vet jeg ikke. Jeg er imidlertid tilfreds med utfallet".

## III

En innkalt vernepliktig til førstegangstjeneste anmodet om Ombudsmannens bistand 6 dager før fremmøtedatoen som var 21. august 2006. Innkallingen var mottatt 27. juli 2006, på et tidspunkt da han hadde takket ja til studieplass, og hadde inngått kontrakt om leie av bolig. Søknad om utsettelse med førstegangstjenesten var blitt sendt Y omgående, men han ventet fremdeles på et vedtak.

Etter telefonisk henvendelse til Y fra Ombudsmannens kontor 15. august 2006, ble OFF meddelt fra Y at søknaden ville bli innvilget samme dag.

### **Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering, tilbakeføring i grad**

I denne gruppen er det behandlet 4 journalførte saker i 2006. I samtlige saker ble resultatet enten akseptert av klageren, eller klageren kom til at det ikke lenger forelå grunn til oppfølging av saken.

## I

På vegne av sin sønn klaget en mor bl.a. over sesjonsbehandlingen året før førstegangstjenesten startet. Hun anmodet om Ombudsmannens bistand, etter at sønnen ufrivillig var blitt dimittert fra førstegangstjenesten 1 uke etter at tjenesten startet.

I klagen ble anført:

"Jeg vil med dette anke den avgjørelse som ble tatt i forbindelse med dimittering av min sønn AA, ved XX den 25. september 06. Jeg gjør oppmerksom på at jeg anker saken både på grunnlag av urimelighet i avgjørelsen, og på grunnlag av håndteringen av saken og de konsekvenser det har medført.

Min sønn har møtt til sesjon i YY. Han redegjorde da for at han hadde røkt noe hasj på våren/sommeren året før, men at han hadde kuttet ut dette og gjennomgått videregående skoles program med helsesøster for urinprøvekontroller og etterkontroller og at disse var "rene". Gutten var klar over betydningen av dette, ut fra at han startet på kokkeutdanning som også innebar håndtering av kjøkkenmaskiner. Han fikk beskjed på sesjonen om at dette var i orden. Det hadde ikke betydning så lenge han nå var "ren".

Den 25. september i år, ble han imidlertid dimittert fra XX med begrunnelse i nettopp dette at han hadde røkt hasj. Min sønn forklarte at dette hadde skjedd noen ganger våren/sommeren for tre år siden, at han hadde kuttet ut dette raskt og tatt kontrollprogram med rene urinprøver i skolens regi. Han redegjorde for klarsignal fra sesjonen og at hendelsen ikke medførte konsekvenser. Han har ikke fått noen indikasjoner videre på at han ikke var ønsket i militæret.

Min sønn ble videre beskyldt for dokumentfalsk ved legeundersøkelsen. Dette fordi han oppga å ikke ha et rusproblem, hvilket han heller ikke har. Dette var ikke i samsvar med tidligere skjema fra sesjonen. Gut-

ten forklarte seg, tilbød seg å avlegge nye urinprøver og blodprøve om nødvendig. Han påpekte at hendelsen lå tre år tilbake i tid og at han ikke hadde brukt hasj siden. Han opplevde situasjonen med to leger og ingen forståelse, som frustrerende og fortvilende. Han fikk heller ingen fullgod forklaring på hvorfor han var klarert fra sesjon men ikke godkjent nå. – Ingen forklaring på hvorfor innkallingsprosessen til militæret var løpt, uten at han likevel fikk mulighet til å begynne. Han var dypt skuffet over avgjørelsen og hele hendelsesforløpet.

Min sønn er i dag, - en uke etter at han møtte i militæret og ble dimittert, -dypt skuffet og lei seg. Han var reelt motivert og hadde gledet seg til militæret. Vi deler samme undring over hva som har skjedd og måten det har skjedd på. Gutten opplever det som dypt urettferdig og forstår ikke hvorfor han ikke fikk vite at militæret var uaktuelt ved sesjon. Hvorfor en hendelse som er rettet opp i skal henge med videre. Hvorfor han et år har gått og vært innstilt på militæret. Hvorfor han måtte reise helt til XX for å få beskjeden. Hvorfor han ble beskyldt for dokumentfalsk (!). Hvorfor legene ved undersøkelsen var så "firkantet og lite imøtekomende". – Det samme undrer mor på!

Gutten er pr. i dag arbeidssøkende. Dette året var beregnet på militæret. Frister for søknad til skoler er utgått. Ny livssituasjon med hybel må stables på bena. Et år uten annen kunnskap enn arbeidserfaring venter. Ufrivillig.

Som mor reagerer jeg personlig på saken og behandlingen av denne. Det må være rom for "ungdommelig dumhet" uten at det skal skape store heftelser for videre handling. Det gjør det i denne saken. Det er ingen grunn til å være positiv til bruk av hasj. Med det må være rom for å se at unge mennesker kan begå dumme handlinger, uten å tenke på konsekvensene. I særdeleshet bør en gi mulighet til å gå videre når skyld er innrømmet og straffen er tatt. Ting må få lov til å være "oppe og avgjort" og mulighet for å gå videre må bli gitt.

Jeg reagerer også på Forsvarets måte å behandle saken på. Det menneskelige svikt får store konsekvenser for enkeltpersoner. Jeg ser ingen annen årsak enn svikt til at situasjonen med klargjøring, innkalling, forberedelse og reise ble foretatt. Skal en slik svikt få medføre de konsekvensene den har gjort for denne personen? Ingen andre planer var aktuelle å legge dette året for gutten.

Hvorfor ble min sønn gitt inntrykk av at han skulle avtjene sin verneplikt, innstille seg på dette og så reise til XX for å få vite det motsatte. Er dette standardrutine i Forsvaret?

Jeg mener det er begått feil her, både med hensyn til grunnlaget for dimittering og behandling av saken. Det hele fremstår som rotete, menneskefiendtlig og lite troverdig.

Jeg anker følgelig beslutningen om dimittering og ber om at denne omgjøres slik at min sønn kan avtjene sin militærtjeneste ved neste opptak. Jeg ber også om en redegjørelse for håndteringen av saken, både fra start ved sesjon og frem til dimittering. Det er særlig ønskelig å få vite hvilke rutiner som er fulgt og også hvorfor det har blitt gitt helt ulike beskjeder vedrørende opptak. Beslutning av 25. september -06 kan da umulig medføre riktighet?"

Enkelte spørsmål ble oppklart i telefonsamtale mellom moren og Ombudsmannens kontor, og herunder om fullmakt til å representere sønnen. Hun

mente at utydelig kommunikasjon/kommunikasjonsvikt var årsaken til den vanskelige situasjonen som var oppstått. Hun påpekte at det finnes et utviklingspotensiale når det gjelder kommunikasjon under sesjon, idet hun anførte:

"Viser til telefonsamtale med deg vedrørende ovennevnt sak. Som avtalt har jeg snakket med min sønn om han ønsker å anke avgjørelsen eller ikke, men han ønsker ikke dette nå. Han gir uttrykk for å være skuffet og lei seg over avgjørelsen og måten denne fremkom på. Han ønsker ikke å evt bli tatt inn "på nåde". Følgelig står avgjørelsen ved lag og vil ikke bli anket fra guttens side.

Jeg ser nødvendigheten av å referere til punktet "kommunikasjon på sesjon" som er nevnt skriftlig i klagen og som vi snakket om i telefonen. En helt unødvendig og vanskelig situasjon oppsto på grunn av noe jeg hevder er utydelig kommunikasjon/kommunikasjonssvikt ved sesjonen. Dette er det grunn til å anta at andre også har opplevd. Dette punktet ber jeg Ombudsmannen se nærmere på. Sammenfattet gjaldt det å tydeliggjøre muligheten av dimittering ved sesjon. Denne mulighet tror jeg de færreste unge gutter innstiller seg på, når de er klarert på sesjonen. Her finnes utvilsomt et utviklingspotensiale."

## II

En vernepliktig anmodet om Ombudsmannens bistand for å få endret tidspunkt for fremmøte til første-gangstjenesten. Innkallingen gjaldt rekruttskole ved Y avdeling med fremmøte i oktober 2006.

I anmodningen til Ombudsmannen ble anført:

"Søknad om hjelp til å endre opptaksdato på rekruttskole fra oktober 2006 til august 2006. Jeg viser til kopi av brev til og svar fra Vernepliktsverket vedr søknad om tidligere opptak på rekruttskole, endret fra oktober 2006 til august 2006.

Min videre plan etter avtjent militærtjeneste er å søke studieplass i England ved å be om personlig intervju og oppmøte på aktuelle læresteder. Det er ikke realistisk for meg å søke om studieplass på forhånd på bakgrunn av karakterer fra videregående. Dette er derfor min beste og sannsynlige eneste mulighet til å komme inn på studier, men forutsatt at jeg får anledning til å reise til England fra august 2007 for å presentere meg.

Årsaken til at jeg er kalt inn i oktober må sannsynligvis bero på informasjon jeg fikk på sesjon for over 3 år siden. Den gang ble det sagt inntak om høsten og jeg forsto ikke da at dette var så sent som i oktober".

Etter telefonsamtale med den vernepliktige kom det frem at han ønsket å gjennomføre tjeneste ved Y avdeling, men med tjenestestart i august 2006. Det var imidlertid ingen ledig plass ved Y avdeling fra august 2006, men den vernepliktige fikk adgang til å godta en annen avdeling hvor det var ledige plasser på det ønskede tidspunkt for tjenestestart.

Klageren fikk adgang til å overveie hva som var viktigst for han, tjenestestart i august 2006 eller tjeneste ved Y avdeling fra oktober 2006.

Etter noen dagers betenkningstid kom den verne-

pliktige til at han først og fremst ønsket å tjenestegjøre ved Y avdeling, selv om det måtte bli først fra oktober 2006. Han valgte derfor å trekke klagen tilbake, og innrettet seg på fremmøte i oktober 2006.

### **Verveede og kvinnelige soldater**

Det er registrert kun 1 klagesak i denne gruppen i 2006. Gruppen omfatter vervet menig personell, herunder kvinner som utfører frivillig kontraktmessig militærtjeneste innenlands eller utenlands. Det er Ombudsmannens erfaring at det kvinnelige personell finner seg vel til rette i det militære miljø. Også fritidsmessig er det en positiv utvikling i Forsvaret hva angår forholdene for kvinners militærtjeneste. Selv om kvinnene fortsatt utgjør en beskjeden andel av soldatmassen, må det ansees som positivt at jenter ikke sjelden velges som tillitsvalgt for soldatene.

På vegne av en kvinnelig kurselev under første-gangstjeneste tok hennes far kontakt med Ombudsmannens kontor. Kurseleven hadde kun 14 dager igjen av kurset hvor hun hadde utmerket seg blant de aller beste elevene. Et problem hadde imidlertid oppstått i forbindelse med fordeling av kurselevene til forskjellige tjenestesteder.

Før kursstart var elevene informert om at innsats ville bli belønnet. Fordi den aktuelle kurseleven hadde vist seg som spesielt dyktig var hun beordret til en selvstendig stilling ved Y stasjon, et sted hun ikke hadde ønsket som tjenestested. En annen kurselev hadde derimot ønsket seg til denne avdelingen, men han var ikke funnet tilstrekkelig egnet for denne mer krevende stillingen.

For den kvinnelige eleven føltes resultatet etter innsatsen som straff i stedet for belønning.

I forbindelse med telefonsamtaler mellom kurselevens far, den fordelende avdeling, og Ombudsmannens kontor, utviste avdelingen stor vilje til å vurdere mulige løsninger.

Etter at sakens omstendigheter ble nærmere avklart direkte mellom kurseleven og avdelingen, fikk hun en bedre forståelse for det som hadde passert, og skjønnte at hun egentlig var spesielt verdsatt etter sin innsats. Etter avklaringen aksepterte kurseleven beordringen og klagen ble trukket tilbake.

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

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

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

I 2006 er enkelte saker blitt løst ved rådgivning til

klagerne, og uten at det har vært nødvendig med skriftlig saksbehandling.

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

Under denne gruppen er det i 2006 ikke behandlet noen registrerte klagesaker.

### **Kosthold**

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

### **Tjenesteforhold, tjenestebevis**

I 2006 er det registrert 4 klagesaker i denne gruppen.

Henvendelser fra soldater gjelder ofte spørsmål om sammenligning av tjenesteforhold ved forskjellige militære avdelinger eller våpengrener, dersom enkelte soldater skulle mene at tjenesteforholdene i andre avdelinger kan være fordelaktige. Avklaringer etter slike spørsmål resulterer oftest i at soldaten ikke finner grunn til noen skriftlig klagebehandling.

Militært tjenestebevis medfører i enkelte tilfeller henvendelser fra personer som mener å ha gjort en bedre innsats og fortjener bedre karakterer enn det som er kommet til uttrykk i tjenestebeviset.

Det stilles gjerne spørsmål i tilknytning til vurderingsskalaen "under norm", "norm", "over norm", og spesielt om hva som forventes under rubrikken "norm".

I enkelte tilfeller hevder soldaten at det er bestemte enkeltstående episoder i forhold til andre personer, menige eller befal, som har resultert i en feil karakterfastsettelse.

### *I*

En soldat tok telefonisk kontakt med Ombudsmannen, idet soldaten mente at den mottatte tjenesteuttalelsen var urimelig, fordi den militære foresatte hadde tidligere kun gitt positive tilbakemeldinger.

Soldatens klage var bl.a. besvart slik fra avdelingen:

"Din klage er vurdert av blant annet tidligere troppsbefal og det er etter en totalvurdering anbefalt å opprettholde uttalelsen som den står. At du selv mener ikke å ha fått en god nok evaluering underveis i tjenesten må bare beklages. Det kan ofte være utfordrende å gi tilbakemeldinger som er balanserte i den forstand at man ønsker å trekke fram positive sider samt belyse forbedringspotensialer. Tilbakemeldinger kan ofte oppfattes på ulike måter fra person til person.

Uttalelsen må oppfattes som et resultat av en total og ærlig vurdering etter beste skjønn, der hensikten er å belyse en persons sterke sider og forbedringspotensialer. Dersom vurderingen etter min mening er feil,

skal du vite at den gjenspeiler rapporterende offisers og den han rådfører seg med sin vurdering

Håper ikke du lar dette såre deg på noen måte. Du velger selv hvordan du vil benytte tilbakemeldingen du har fått".

Med sikte på Ombudsmannens kontroll av klagesaken ble i første omgang følgende brev sendt klageren:

#### "KLAGE PÅ MILITÆRT TJENESTEBEVIS

Med Deres oversendelsesnotat har vi den 2. og 9. januar 2006 mottatt kopier av tjenestebevis datert 30. juni 2005, Deres brev til Y-leir datert 9. september 2005 og brev fra X-avdeling datert 17. november 2005.

For øvrig vises til telefonsamtalen med vårt kontor v/avd.dir. Egil H. Nilsen 23. november 2005.

Etter telefonsamtalen med Dem og Deres far 17. januar 2006 legges til grunn at De mener utfyllingen av tjenestebeviset må ha bygget på utenforliggende hensyn, som på et feilaktig grunnlag kan ha resultert i avkryssingene i tjenestebeviset når det gjelder punktene 6.1, 6.2 og 6.5 (ansvar, samarbeid og initiativ).

Deres oppfatning av faktum, i motsetning til avkryssingene under punkt 6, forstås å være basert på de entydige positive tilbakemeldingene som var gitt Dem fra befalet og spesielt forhenværende ...sjef før tjenestebeviset ble utlevert.

Ifølge Deres opplysning hadde befalet aldri gitt noen negativ tilbakemelding.

På bakgrunn av telefonsamtalene antas at De overfor tjenesteavdelingen vil konkretisere de spesielle årsakene som De mener kan ha innvirket på avkryssingen i tjenestebeviset.

Etter Deres forsøk på oppklaring med tjenesteavdelingen, og etter klagesakens utfall kan De om ønskelig ta ny kontakt med vårt kontor.

Gjenpart av dette brev sendes i samsvar med avtale til X-avdeling. "

Ombudsmannen har senere ikke hørt noe fra klageren.

## II

På vegne av en rekrutt tok hans far kontakt med Ombudsmannens kontor. Sønnen hadde tjenestegjort i kun 14 dager på rekruttskolen, men følte at han ikke "strakk til".

Det virket som vanskelig å oppfylle de krav rekrutten stilte til seg selv, men det var intet som tydet på at rekruttskolen var misfornøyd med rekruttens innsats.

Rekrutten var fortvilet over å bli sistemann på trening, og spesielt om troppen måtte vente på han.

Etter det som fremkom ble rekrutten mer oppmerksom på muligheten til å rådføre seg med personell han følte seg fortrolig med, feltpresten, sosialkonsulent, tillitsvalgte og militære foresatte.

Etter en senere samtale mellom rekrutten og Ombudsmannens kontor, virket det som om han gradvis fant seg til rette i miljøet, og senere har vi ikke hørt noe fra soldaten.

## Permisjoner

Som i tidligere år mottar Ombudsmannens kontor en del spørsmål fra menige om fortolkning og praktisering av permisjonsdirektivet.

De fleste permisjonssaker behandles ved bruk av telefon/telefaks, idet spørsmålene til Ombudsmannen kommer ofte kort tid før permisjonen ønskes påbegynt.

I 2006 har henvendelsene ikke medført behov for skriftlig korrespondanse med avdelinger, idet de fleste permisjonssaker synes å bli løst innen avdelingen

Avdelingens innvilgelse av velferdspolis til en soldat, medfører ofte at tjenesteoppdrag må overføres til andre mannskaper, og det er derfor viktig at medsoldatene føler rettferdighet og en så vidt mulig lik praktisering av permisjonsdirektivet.

## Godtgjørelser – økonomiske forhold

I 2006 er det ikke mottatt noen skriftlige klagesaker under denne gruppen, men forskjellige spørsmål fra mannskaper er besvart telefonisk.

Saker av økonomisk karakter kan imidlertid være registrert under andre sakstyper, eks. Sosiale saker, botillegg, næringsbidrag, økonomiske erstatningssaker m.m.

## Sykesaker – Trygd - Erstatning – Tannpleie – Legekjenner m.m.

I 2006 er det registrert 10 saker under denne gruppen.

Det forekommer oftere at vernepliktige er misfornøyd med militære legekjenner når de blir funnet udyktig til militærtjeneste av medisinske årsaker. Dersom soldaten kun blir funnet midlertidig udyktig kan en utsettelse av militærtjenesten påføre han vesentlige ulemper med hensyn til tidsplanlegging for skolegang og/eller arbeide. Militærlegens medisinske bedømmelse gir imidlertid ofte liten valgmulighet m.h.t. eventuell dimisjon, ikke minst grunnet risiko for soldatens helsemessige konsekvenser.

I tidligere år var klageårsakene gjerne motsatt, idet soldater oftere ønsket å bli dimittert fra militærtjenesten.

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

Det forekommer også en del spørsmål som gjelder skade fra militærtjeneste mange år tilbake i tid, for eksempel fra utenlandstjeneste, og i noen tilfeller oppstår spørsmål på nytt med noen års opphold mellom henvendelsene.

Ombudsmannen kan ikke overprøve medisinsk faglige vurderinger, og i denne sakstypen består Ombudsmannens oppgave oftest i rådgivning og veiledning for saksoppfølgingen ved de ordinære instanser.

### I

En vernepliktig klaget over at han ved fremmøte til førstegangstjeneste ble dimittert grunnet helsetilstanden. Iflg. den vernepliktige hadde han ved sesjon opplyst om sine tidvise astmatiske plager, som ikke hadde hindret ordinær fysisk utfoldelse så lenge astmamedisin ble benyttet.

Den vernepliktige hadde planlagt med tidsrommet for avtjening av førstegangstjenesten, og hadde takket nei til et høyere utdanningstilbud. Han hevdet at dimisjonen medførte at ett år var bortkastet som følge av kritikkverdig behandling fra Forsvarets leger.

I klagerens brev var det opplyst:

"Søknad om kompensasjon i forbindelse med dimittering ved innrykk til førstegangstjeneste.

### Bakgrunn:

Jeg er nå 19 år, og ble våren 2005 innkalt til sesjon. Her ble bl.a min helse vurdert, der det fra min side ble opplyst om at jeg til tider har astmatiske plager og er kontinuerlig avhengig av astmamedisin. Dette har imidlertid aldri vært til hinder for ordinær fysisk utfoldelse, så lenge medisinen benyttes.

Helsetilstanden ble ikke videre kommentert av sesjonslege.

Etter kort tid fikk jeg innkallelse til førstegangstjeneste med oppmøte på X-utdanningscenter den 4.1.06. I løpet av sommeren 2005 fikk jeg vite at jeg hadde kommet inn på et høyere utdanningstilbud fra høst 2005 – noe som jeg takket nei til med bakgrunn i innkallingen til Forsvaret. For å fylle tiden høsten 2005, tok jeg et ekstrarfag som privatist på videregående skolenivå.

Stor var overraskelsen på fremmøtedagen den 4.1.06. Da ble jeg dimittert på grunn av min helsetilstand som ikke hadde endret seg siden sesjonsdagen. Fikk opplyst av lege at så lenge jeg benyttet astmamedisin måtte jeg kjennes tjenestedyktig. Det er i og for seg greit nok, men hvorfor kom ikke lege på sesjon til samme konklusjon? Dette kunne ikke legen ved X-avd gi noe klart svar på.

Jeg mener at det er kritikkverdig at ikke legesjekk ved sesjon og legesjekk ved inntaksdagen er mer samkjørt, når samme status vedrørende helse foreligger. Skulle det på sesjon være den minste tvil om at helsetilstanden er tilstrekkelig for å kjennes tjenestedyktig, bør ikke en ikke innkalles til førstegangstjeneste før dette er nærmere avklart gjennom for eksempel flere påfølgende helsesjekker.

Jeg står nå på "bar bakke". Ikke har jeg studietilbud (midt i et studieår), og ikke har jeg snarlig utsikt til å skaffe meg arbeid fram til høsten 2006 - da jeg vil fortsette utdanningen.

Kort sagt mener jeg at jeg har "kastet bort" et år – og dette med bakgrunn i "lureri" fra Forsvarets side.

### Konklusjon:

Mener min situasjon er på lik linje med soldater som dimitterer fra ordinær førstegangstjeneste og ikke har verken arbeid eller skole å gå til. Kanskje enda verre – i og med at jeg ikke har hatt tid til å forberede meg på situasjonen!

Ut fra dette mener jeg meg berettiget til å få kompensasjon/arbeidsledighetstrygd fram til jeg klarer å skaffe meg arbeid/evt. fram til studiestart høsten 2006.

Slik som situasjonen er nå, har jeg ikke noen økonomi å leve av. Håper ut fra dette på en snarlig tilbakemelding på denne søknad.

Hvis jeg ikke henvender meg til rette instans med denne søknad, ber jeg også om en snarlig tilbakemelding på hvor jeg skal rette denne henvendelse.

Skulle søknadsbehandler ha ønske om å sjekke mine opplysninger vedr. helsevurdering på sesjon og fram møtedagen, vil jeg selvfølgelig gi tillatelse til dette."

Etter telefonsamtale mellom klageren og Ombudsmannens kontor skulle klageren bl.a. overveie å klage over legekjennelsen til militær legenemnd. For øvrig ble det antatt at klageren ville konsultere det lokale trygdekontoret, arbeidskontoret og eventuelt sosialkontoret.

Ombudsmannen har senere ikke hørt noe fra klageren.

### Sosiale saker

Det er registrert 6 saker under denne gruppen i 2006. I 2 av sakene er avgjørelsen endret i klagerens favør.

Saksbehandlingen i Forsvaret med fremskaffelse og kontroll av relevante fakta i de konkrete sakene kan være meget tidkrevende, og spesielt ved skjønnsutøvelse hvor det kan være grunn til å vurdere dispensasjon fra gjeldende bestemmelser. Som i tidligere år synes saker under denne gruppen å bli meget grundig behandlet av sosialsaksbehandlerne ved de respektive avdelinger og klageinstansen, Forsvarets personelltjenester/Velferd.

### I

En advokat anmodet på vegne av en dimittert soldat om Ombudsmannens vurdering etter at soldatens avdeling og ordinær klageinstans hadde avslått en søknad om botillegg.

Med brev fra Ombudsmannen ble advokaten orientert om bestemte vilkår som må være oppfylt i forbindelse med Forsvarets adgang til å innvilge botillegg. Videre ble det opplyst om regelverkets praktisering med vektlegging av forskjellige kriterier for en skjønnsmessig vurdering.

I brev fra Forsvarets personelltjenester var advokaten gitt en meget grundig redegjørelse med hensyn til uklare og motstridende opplysninger som var gitt fra soldaten.

Idet verken advokaten eller soldaten prøvde å bidra med noen oppklaring av sakens premisser, ble sa-

ken avsluttet med Ombudsmannens følgende brev til advokaten:

"I anledning ovennevnte sak vises til vårt brev datert 7. februar 2006, hvor De ble gitt adgang til å avgi en nærmere begrunnelse og eventuelt fremlegge ny dokumentasjon, dersom De skulle mene at Forsvaret har lagt vekt på noen bestemte feilaktige kriterier med betydning for vedtaket. Det ble vist til spørsmål i brev fra Forsvarets personelltjenester (FPT) datert 23. januar 2006.

Etter Deres brev datert 28. februar 2006 ble det lagt til grunn at De ikke har merknader utover det som er fremkommet i tidligere skriv fra Dem. De aktuelle spørsmål i FPTs nevnte brev kan ikke sees kommentert.

Sakens dokumenter, mottatt fra FPT 12. april 2006, er gjennomgått ved vårt kontor.

Regelverkets krav for innvilgelse av bostønad synes korrekt beskrevet i FPTs brev til Dem datert 23. januar 2006, og når det gjelder de spørsmål FPT har stillet, synes det å foreligge en rekke uklare premisser og motstridende opplysninger i saken.

Etter det som er fremkommet ser vi ingen grunn til å hevde at Forsvarets vedtak er basert på noen saksbehandlingsfeil.

Derimot fremtrer FPTs saksbehandling som meget grundig og korrekt, og vi ser derfor ingen grunn til ytterligere tiltak i denne saken."

## II

En soldat anmodet om Ombudsmannens bistand etter mottatt avslag på en søknad om behovsprøvd bostønad. Saken var grundig behandlet ved soldatens avdeling, men under kontakten mellom soldaten og Ombudsmannens kontor fremkom det nye opplysninger.

I Ombudsmannens brev til Forsvarets personelltjenester ble følgende uttalt:

"Klage over avslag på søknad om behovsprøvd bostønad.

XX (tjenestegjørende som YY) har anmodet om Ombudsmannens bistand i forbindelse med ovennevnte klagesak. Saksdokumenter er mottatt fra XX 8. februar 2006, samt 2 skriv med ny dokumentasjon 20. februar 2006.

Sakens vektlagte premisser for vedtaket sees grundig behandlet i bl.a. brev fra ZZ datert 14. november 2005 og i FPTs brev til ZZ datert 12. desember 2005.

Etter samtaler med XX er det imidlertid fremkommet nye opplysninger som han mener Forsvaret tidligere ikke har vært kjent med i forbindelse med behandlingen av bostønadsaken.

Med hensyn til XX boforhold har vi forstått det slik at han som 16 åring fraflyttet foreldrehjemmet, hovedsakelig som følge av foreldrenes skilsmisse. Deretter har han bodd på forskjellige adresser, og senest på den nåværende adressen fra 1. mai 2005 i ZZ, hvor han også vil fortsette et arbeidsforhold etter førstegangstjenesten.

Iflg. XX ville det heller ikke være praktisk mulig å bo hos foreldrene, henholdsvis WW (mor) og NN (far med 1-roms leilighet).

Det sees opplyst at XX forrige utleier (på WW) har telefonisk til KK bekreftet leieforholdet, selv om ut-

leier ikke ville avgi en skriftlig bekreftelse grunnet et krav på 2 måneders skyldig husleie. Iflg. XX var det økonomiske forholdet avtalt som oppgjort, men utleieren hadde senere ombestemt seg.

Når det gjelder XX økonomiske situasjon før militærtjenesten, er det hevdet at økonomien har vært tilfredsstillende. Iflg. XX fikk han i 2004 utbetalt yrkesskadeerstatning med totalt ca. kr. 516.000,- dvs. fra Staten og kr. 478.000,- fra Gjensidige Forsikring.

På bakgrunn av de nye opplysninger som er fremkommet bes Forsvarets personelltjenester vennligst foreta en fornyet vurdering av saken.

De mottatte dokumenter vedlegges, og bes returnert for en eventuell etterfølgende behandling av saken ved vårt kontor. "

Etter sakens fornyede behandling ved Forsvarets personelltjenester ble resultatet gitt i FPTs brev til Ombudsmannen:

"Forsvarets personelltjenester (FPT) er bedt av Ombudsmannen å foreta en fornyet vurdering av vedlagt sak. XX tjenestegjør ved YY. Mannskapet møtte til førstegangstjeneste den 24 juli 2005. Mannskapet møtte ved MM. Ved innrykk søkte XX om dekning av sine boutgifter under førstegangstjenesten.

XX fikk avslått sin søknad med begrunnelse i at det ikke var tilstrekkelig dokumentert inntekter og utgifter de siste fire måneder før fremmøte, jfr TIF gr 57 -ugr-579 pkt 2.4.6.1. Videre var det også lagt vekt på at man ikke kunne se at der var foretatt uttak/overføringer av beløp tilsvarende husleie for juni 2005. Mannskapet ble gitt mulighet til å klage.

FPT behandlet klagen med sakens vedlagt dokumenter. I klagen var det ikke fremkommet noe som skulle tilsi en lokal avgjørelse i saken. FPT sa i sin drøfting at det var meget viktig at korrekt dokumentasjon legges til grunn for saksbehandlingen. FPT fant ikke at saken var fornyet med avgjørende dokumenter som skulle tilsi et nytt vedtak. Saksbehandlingen var gjort på et korrekt grunnlag og hjemlene var i tråd med regelverket.

Ombudsmannen for Forsvaret har hatt samtaler med XX etter avgjørelsen fra FPT og XX har gitt opplysninger som han mener Forsvaret ikke har fått tidligere.

Mannskapet flyttet hjemmefra som 16 åring, hovedsakelig som følge av foreldrenes skilsmisse. Han har deretter bodd på forskjellige adresser, og senest på den nåværende adresse fra 1. mai 2005 i YY, hvor han også vil fortsette et arbeidsforhold etter endt førstegangstjeneste. XX sier at det vil være vanskelig og ikke praktisk mulig for ham å bo hos moren, WW eller faren med 1-roms leilighet i NN. Mannskapets økonomi har vært slik at han i 2004 fikk utbetalt yrkesskadeerstatning med totalt kr 516.000,- dvs fra Staten og kr 478.000,- fra Gjensidige Forsikring.

Ved gjennomgang av saken og med de tilleggsopplysninger som har fremkommet gjennom samtale i møte med Ombudsmannen for Forsvaret så finner FPT hjemmel for å omstøte vedtak og innvilge mannskapet behovsprøvd bostønad under førstegangstjenesten.

FPT ser at mannskapet kan føle en frustrasjon i forbindelse med sin identitet opp i mot eget husvære. Han var nødt til å etablere seg alene som 16 åring pga konflikt i familien og at førstegangstjenesten skal bidra til at han igjen må flytte finner en ikke fornuftig.

FPT beklager at ikke all nødvendig dokumentasjon ble lagt frem i starten av militærtjenesten.

Med bakgrunn i de nye opplysninger gitt i brev fra Ombudsmannen med dokumentasjon i fra XX finner man det riktig å omstøte vedtaket. Det innvilges behovsprøvd stønad med kr 3.700,- pr mnd, med tillegg av strømutfgifter. Vedtaket gis med virkning fra og med innrykksdato."

Klageren ble meddelt FPTs fornyede vedtak, og Ombudsmannens syn på at FPT hermed hadde utvist et velvillig og godt skjønn. Klageren var meget tilfreds med resultatet.

### III

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

Under kontakten med Ombudsmannens kontor fremkom det nye opplysninger som ble anbefalt nærmere undersøkt og vurdert ved klagerens avdeling. Opplysningene viste seg å være ukjente også for soldatens avdeling.

Etter sakens fornyede vurdering ble følgende resultat gitt i avdelingens brev til klageren:

"Etter en helhetsvurdering av saken din, samt etter samtale med både Ombudsmannen for Forsvaret og sosialsaksbehandler ved XX, finner vi det imidlertid mest korrekt å behandle søknaden etter reglene i Tff579 punkt 2.10 om stønad på sosialt grunnlag.

Det følger av punkt 2.10.1:

Mannskap som avtjener førstegangstjenesten kan få stønad på sosialt grunnlag i de tilfeller hvor andre stønadsordninger ikke fanger opp den enkeltes behov.

Med sosial stønad menes økonomisk hjelp til det enkelte mannskap vurdert ut fra en total livssituasjon, der økonomi, familieforhold og arbeidssituasjon forårsaker en urimelig belastning for mannskapet under avtjening av førstegangstjenesten.

### Konklusjon

Sosialtjenesten har foretatt en ny vurdering av saken din og funnet å kunne innvilge din søknad om behovsprøvd stønad til dekning av boutgifter under førstegangstjenesten.

Med videre fra fremmøtedato tilstås stønad til dekning av husleie tilsvarende kr 4.500,- pr mnd.

Utfgifter til strøm kan dekkes tilsvarende mot fremlegging av regning.

**Stønad gjøres foreløpig tidsbegrenset til den 01.04.06 iht leiekontrakten.**

Vedtaket er hjemlet i Tff579 punkt 2.10 om stønad på sosialt grunnlag.

Avgjørelsen er tatt i samråd med Ombudsmannen i Forsvaret samt sosialsaksbehandler ved X.

Vedtaket er hjemlet i Tjenestereglementet for Forsvaret-ugr-579 (Tff579) punkt 2.4.

Avgjørelsen kan påklages til Forsvarets Personellservice (FPT)/Seksjon Velferd, innen 3 – tre – uker fra mottakelse av dette skriv. En eventuell klage sendes FPT via Sosialtjenesten i Y"

### Forsvarets skolevirksomhet

De hyppigste klagetema under denne gruppen har gjerne vært klager over ikke-beståtte opptaksprøver for aspiranter til befalsskole. I 2006 er det registrert kun 1 skriftlig klage i denne gruppen, fra en midlertidig engasjert offiser som ikke oppnådde godkjenning for opptak til grunnleggende befalsutdanning (GBU) i Forsvaret.

I offiserens brev til Ombudsmannen er anført:

#### "Bakgrunn

Jeg har vært i Forsvaret i til sammen over 6 år inkludert førstegangstjenesten. Jeg vervet meg i januar 2000 og vært i Forsvaret, med unntak av noen måneder på nyåret 2003, da jeg kom hjem fra tre års sammenhengende utenlandsinnsats. I løpet av tjenesten avanserte jeg fra korporal til sersjant, og etter 18 mndr som sersjant til fenrik. Jeg har til sammen over fire og et halvt år som befal, med gode tjenesteuttalelser. De tilbakemeldinger som er gitt fra både over- og underordnede jeg har tjenestegjort med støtte av vurderingene som er gjort i tidligere tjenesteuttalelser.

Bøygen min var å få en utdanning som befal. Jeg ble informert om at jeg var over aldersgrensen i 2002 da jeg ønsket å søke befalsskole. I 2003 ble jeg antatt til aspirantperiode ved X og begynte på aspirantperioden. På offisersintervjuet gav jeg uttrykk for ambisjoner utover det å bli geværlagfører. På bakgrunn av dette ble jeg ikke tatt opp, da man fra X sin side ønsket å benytte sine utdanningsplasser til å prioritere elever som ble ved avdelingen. Det var for øvrig intet annet å utsette på min opptreden ved opptaket.

#### Befalskurs

Jeg inngikk nye kontrakter med Forsvaret etter dette, da jeg var overbevist om at et tilpasset kurs slik det har vært praksis å kjøre for annet vervet personell, kunne bli løsningen for meg. På samtlige kontrakter jeg inngikk gav jeg uttrykk for å være meget interessert i et slikt kurs. Dessverre var ikke kontraktene av en slik art at det lot seg gjennomføre. Da jeg i 2004 ble tilbudt stilling satte jeg dette som forutsetning for å inngå kontrakt. På grunn av høy arbeidsmengde ble jeg spurt om å utsette kursperioden til slutten av kontrakten.

En skoleplass ble overlatt til mitt eget initiativ å finne. Jeg forsøkte å utrede en rekke løsninger, bla hospitering og kurs i Y, min egen våpengren. På grunn av tidens omstilling finnes det ikke tilbud i Y til vervet personell som befinner seg utenfor en utdanningsavdeling. Derimot utdannes det vernepliktige gjennom GBU i X.

Enden ble at jeg søkte X, tidligere A. Av informasjon tilgjengelig på V intranettsider ble jeg forklart om at det var fysiske opptaksprøver, noe jeg godtok. Kort tid før opptak ble jeg informert om at det ville være også intervju.

Etter endt opptak vendte jeg tilbake til avdeling, og fikk etter en kort stund beskjed om resultat. Jeg fikk først ikke oppgitt noen grunn, deretter ble det gitt til grunn at intervjuet var årsaken til avslag. Praksisen avvek fra tidligere år hvor det var utelukkende fysiske opptakskrav til grunn.

I saksgangen som fulgte fikk jeg ikke vite hva som konkret var årsaken. Jeg ble heller ikke opplyst om klagerett eller videre saksgang. Ingen e-poster ble no-

ensinne besvart og saksbehandler var lite informativ over telefon de gangene han var tilgjengelig. Da tidsfristen var i ferd med å gå ut, sendte jeg en forespørsel om grunnlag for avvisningen skriftlig. Jeg fikk da henvisninger til tjenestereglementet for Forsvaret kl 4 (TfF kl. 4) punkt 4.3.2, og 4.4.3. Punktene i de to første tilfredsstillende jeg, mens 4.4.3. åpner for at jeg kan avvise på bakgrunn av intervju. Oppgitt i 4.4.3. står det også at jeg skal kunne informeres om min rett til å klage på vedtaket, noe som jeg aldri ble opplyst om.

Siden dette var en lite tilfredsstillende tilbakemelding, krevde jeg utdypende svar. Dette ble først avvist av saksbehandler, og en lengre prosess fra min side måtte til for å få informasjonen i det hele tatt. Først etter min sjef hadde kontaktet skolen, fikk jeg en oppringning fra psykologen på intervjuet. Hun opplyste meg om at hun hadde fått for lite inntrykk av meg, og at jeg gav inntrykk av å være "for høflig og korrekt". Det var ingen patologiske grunner eller manglende modenhet som lå til grunn for avslaget. Intet skriftlig svar kunne avgis med denne begrunnelsen, eller noen annen konkret begrunnelse for øvrig.

Dette var et knusende svar med tanke på at jeg var den eneste kandidaten som ikke kunne gå opp til nytt opptak. Dette på grunn av at jeg i utgangspunktet kom fra en annen våpengren og at min kontrakt opphører 31. desember 2005 (nytt opptak etter dette).

Saken ble ikke bedre av å bli opplyst om at praksis på andre GBU-utdanninger der vervede blir tatt opp, ikke gjør bruk av intervju. I tjenestereglementet for Forsvaret kl 4 (TfF kl. 4) punkt 4.4.9. står det at tidligere tjeneste som vervet skal vektlegges. Selv om jeg medbrakte mine tjenesteuttalelser, tviler jeg på at de ble vektlagt særlig betydning under skolerådets vurdering. I samme punkt står det også at avdelingens befal selekterer. Dette tolker jeg som det befal man har i den avdeling man tjenestegjør hos.

### Konklusjon

Det er mange spørsmål jeg sitter igjen med etter dette avslaget.

Jeg var av den oppfatning at tanken som lå bak den nåværende GBU-modellen var å ivareta kunnskapen til vervet personell. Den erfaring jeg har bygget opp, om enn på et spesialisert felt, blir vedsatt av mine nærmeste overordnede, mens utdanningsavdelingene ikke forstår dette.

Jeg stiller også spørsmål om hvilken avdeling som bestemmer uttak til kurs, slik det er definert i TfF kl. 4 punkt 4.4.9. Dersom det er X, hvorfor betaler min avdeling mine reiseutgifter og lønn?

Et annet spørsmål er om utdanningen kan kalles tilpasset vervede dersom det ikke er noen vesensforskjell mellom et vanlig GBU-kurs og et kurs for vervede. Det er lik lengde på kurset uavhengig av kunnskapsnivå og tjenestetid ulikt tidligere modell. Andre steder er det differensiert utdanningsløp for mannskaper engasjert ved avdeling. Hvorfor er det mulighet til å ha så forskjellige opptakskriterier på en GBU-utdanning innenfor ett og samme regelverk? Er jeg den eneste som synes det er urettferdig?

Jeg reagerer sterkt på at psykologens vurdering på et enkelt intervju veier tyngre enn flere års tjeneste, hovedsakelig i skarpe utenlandsoperasjoner. Det står klart at mine tidligere befal anbefaler meg til befalsutdanning og videre tjeneste i Forsvaret i flere av mine tidligere tjenesteuttalelser. Flere års vurdering skyves til side av den subjektive mening til én person. Når an-

dre innenfor samme kategori ikke har noe som helst intervju finner jeg det uforståelig at jeg skal hindres å påbegynne kurset på en så svak argumentasjon. Det er for øvrig ikke oppgitt andre grunner som tyder på at jeg ville være uegnet som befal.

Dette finner jeg svært vanskelig å akseptere.

Det er skuffende for min egen fatteevne at det er mulig å bli behandlet på denne måten etter å ha tjenestegjort med så gode resultater. Når jeg har bevist min praktiske verdi, blir jeg avvist på et teoretisk grunnlag. Det er tross alt et befalskurs, ikke Krigsskolen jeg har søkt. I en tid hvor man har ordninger hvor GBU varierer i så stor grad og med så store avvik, føler jeg at det burde være rom for løsningsorientering i denne saken.

Å oppleve en så lite tilfredsstillende og ufullstendig saksbehandling fra X gjør meg ikke mindre skuffet. Min frykt er at jeg vil ende opp som "en lei sak" etter at alt er sagt. Kontrakten min går snart ut, og det haster å komme til en konklusjon. Da det er min klare mening at regelverk er til for mennesker og ikke motsatt, setter jeg min lit til at Ombudsmannen kan ta opp saken med den eller de som har beslutningsmyndighet til å komme med et tilfredsstillende løsningsforslag.

Da jeg sist ikke kom inn på befalsutdanning, var det på grunn av avdelingens vurdering av sitt behov. Jeg hadde betraktelig høyere håp for dette kurset, som kunne være den muligheten som jeg har jobbet så målbevisst etter i flere år. Jeg har vært av den oppfatning at omleggingen av GBU var for å ivareta erfarne mannskaper ved å kunne etterutdanne dem. At jeg skal ende opp som et unntak på grunn av uheldige omstendigheter, har jeg ikke tenkt å akseptere uten kamp. I mine tidligere befalsvurderinger er jeg skikket og vel så det til å tjenestegjøre som befal. Jeg vil ha en viktigere grunn til avslag enn en vag utflukt som motsier praktisk erfaring, dersom det er slik at jeg ikke vurderes som dyktig nok befalingsmann.

Jeg håper selvfølgelig på et snarlig svar, og kan kontaktes på privat mobil xxxxxxxx. "

Ombudsmannen tok saken opp med X skolen som avgav følgende svar til OFF:

### "Bakgrunn.

X-skolen mottok 24 nov 2005 forespørsel fra Ombudsmannen for Forsvaret om en nærmere klage på avslaget til Ombudsmannen for Forsvaret.

### Drøfting

NN søkte tidligere i år opptak på X og møtte til opptak i MM den 22. aug 2005. Under opptaket gjennomførte han fysiske, medisinske og psykologiske tester samt et panelintervju, bestående av psykolog og offiser. NN besto alle testene samt et panelintervju. Panelet fant ham ikke skikket for opptak til X. Det endelige resultatet ble oversendt VV ved WW. WW meddelte alle søkere resultater pr e-post den 01. sept 2005.

Etter kunngjøringen av resultatet kontaktet NN YY pr telefon for nærmere begrunnelse for avslaget. YY ved opptaksoffiser valgte å imøtekomme henvendelsen på en høflig måte, og NN ble derfor gjort kjent med sine egne testresultater fra opptaket pr telefon. Den 02. sept 2005 mottok YY skriftlig klage på avslaget fra NN. Denne ble besvart 08. sept 2005, han klaget også på at han ikke ble gjort kjent med sine mulig-



heter for å anke, dette beklager YY og tar dette til etterretning. Han har likevel fått anledning til å klage og klagen har fått en seriøs behandling ihht Tff kl 4 pkt 9.5.2 slik at dette ikke har fått noen konsekvenser for NN.

YY mottok deretter ny skriftlig klage den 14. sept 2005, hvor NN ønsket en ny nærmere begrunnelse for avslaget. Psykologen som deltok i panelet kontaktet deretter NN pr telefon og redegjorde nærmere for begrunnelsen for avslaget.

### Konklusjon

Sjef X forholder seg til Tff kl 4 ifm opptak og seleksjon til befalsutdanning i MM. YY har meddelt NN at han er velkommen til å søke befalsutdanning i MM ved en senere anledning."

YY-skolens uttalelse ble videresendt til klageren, hvoretter klageren ved telefonhenvendelser ønsket at Ombudsmannen skulle bli sterkere involvert i sakens oppfølging. I denne forbindelse ble opplyst for klageren at Ombudsmannens etterfølgende gjennomgåelse av saken ville bl.a. gjelde klagerens påstand om vedtak er truffet i strid med gjeldende regelverk, eller basert på feilaktige premisser. Etter avtale med klageren ble saken stillet i bero ved OFFs kontor, idet klageren ville overveie å fremme saken for domstolene.

Senere har vi ikke hørt fra klageren.

### Befalssaker

Under denne gruppen er det i 2006 behandlet 23 saker, mot 30 saker i 2005. I 2 av sakene har Forsvaret delvis tatt klagerens innsigelser til følge. De fleste klagesaker fra befalet finner en i kategoriene tilsetning, forbigåelse og økonomiske forhold. Det forekommer også klager i forbindelse med tjenesteuttalelser. Henvendelser kan også gjelde spesielle inngåtte avtaler mellom et befal og en avdeling, men hvor det senere oppstår uenighet om avtalens gyldighet i relasjon til tariffavtaler.

### I

En advokat tilknyttet en tjenstemannsorganisasjon ba om Ombudsmannens vurdering i forbindelse med en tvist om en offisers arbeidsrettslige tilknytning til Forsvaret.

Etter saksbehandlingen ved Ombudsmannens kontor ble følgende svar gitt til advokaten og Forsvarets personelltjenester:

"Løytnant NN har gjennom advokat A, anmodet om Ombudsmannens vurdering av ovennevnte sak, idet NN krever fast tilsetning i Forsvaret. NN hevder at det ikke finnes hjemmel for å opprettholde et midlertidig tilsetningsforhold ut over 10 år, og at følgen av dette må være at han er å anse som fast ansatt i Forsvaret".

I advokatens brev datert 13. januar 2006 er opplyst om saksforholdet, idet advokaten bl.a. anfører:

"De reglene som regulerer NN's tilsetningsforhold er følgende:

Tjenstemannslovens paragraf 3. Av nr. 2 framgår at tjenstemann skal tilsettes fast med mindre: "f. Tjenstemannen skal tjenestegjøre i åremålsstilling." Av paragraf 3 nr. 3 framgår at Kongen kan fastsette ved forskrift om tjenstemannsstilling skal være utdanningsstilling eller åremålsstilling.

I forskrift til lov om statens tjenstemenn, heter det i paragraf 3 nr. 3 C at åremålsstilling kan nyttes for kontraktsbefal og vervede mannskaper i Forsvaret. Forsvarsdepartementet gir nærmere regler om varighet og om adgang til å fornye tilsetningsforholdet.

Til tross for henvendelse til Forsvarsdepartementet, har jeg ikke klart å skaffe departementets regler. På det tidspunktet NN inngikk gjeldende engasjementsavtale gjaldt imidlertid følgende regler: "Kontrakter kan inngås for inntil 1 år om gangen, unntaksvis for inntil 4 år om gangen når utdanning er en del av kontrakten iht. "6-årsregelen", eller med nærmere angitte betingelser for inntil 3 år om gangen dog ikke slik at samlet kontraktslengde overstiger 10 år. Kontrakt utover 6 år og inntil 10 år til sammen gir rett til studiestønning tilsvarende 2 års lønn etter avsluttet kontrakt."

Med Ombudsmannens brev datert 18. januar 2006 ble Forsvarets personelltjenester (FPT) bedt om å avgi en uttalelse, hvoretter FPT i brev datert 5. mars 2006 bl.a. anfører:

"Det er ingen uenighet om at Lt NN ved utløp av sin nåværende kontrakt vil ha passert ut over 10 år på åremålskontrakt. Det er også korrekt at det står beskrevet i gjeldende regelverk – Forsvarets personellhåndbok del B – at samlet gjennomført åremålsstilling som befal ikke skal overstige 10 år. Dette er selvsagt gjort for å ivareta befal på åremål for å unngå misbruk av ordningen, likevel har det ikke på noe tidspunkt gitt rett til fast yrkestilsetning."

Advokat A har i brev datert 16. mars 2006 fremført tilleggsmerknader og opprettholdt kravet om fast ansettelse for NN.

Etter vår gjennomgåelse av saken sees at partene er enige om at åremålskontrakt som befal ikke skal overstige 10 år. Uenigheten synes basert på spørsmålet om det automatisk inntreer et fast ansettelsesforhold som følge av at 10-årsregelen overskrides.

NN søkte om yrkestilsetning i brev datert 6. mai 2004 og i denne forbindelse synes det oppdaget at en del av hans tidligere tjeneste ikke var registrert i P-3 på det tidspunktet da åremålskontrakten ble inngått (i 2002). I brev fra avd X datert 8. mai 2004 fremgår det at NN ved kontraktens utløp vil ha tjenestegjort 244 dager utover det som var forutsatt ved kontraktsinngåelsen. Avd X anbefaler at søknaden innvilges, mens Y påpeker derimot i brev datert 31. august 2004 at X har gått langt utenfor sine fullmakter og anbefaler at søknaden om yrkestilsetning avslåes.

Søknaden om yrkestilsetning ble avslått i brev fra Forsvarets forvaltnings- og servicesenter (FF&S) datert 7. oktober 2004, idet FF&S påpekte at langtidskontrakten frem til 31. mai 2006, med påfølgende 2

års studiestønad, var godkjent under forutsetning av at den totale kontraktstiden ikke skulle overstige 10 år.

FF&S vedtok at langtidskontrakten skulle sies opp i god tid, slik at NN ikke skulle passere 10 års kontraktstjeneste pr. 21. september 2005.

Tjenestemannsorganisasjonen aksepterte ikke kontraktsoppsigelsen, og krevde for øvrig at NN skulle yrkestilsettes iht gjeldende regelverk, jfr. Tjenestemannsorganisasjonens brev til FF&S datert 9. november 2004.

FF&S opprettholdt avslaget vedrørende yrkestilsetting i brev til tjenestemannsorganisasjonen 27. januar 2005, og i Forsvarsstabens (FST) brev datert 7. mars 2005 er konklusjonen at sluttdato for engasjementskontrakten blir 31. august 2005, med henvisning til kontraktens intensjon og iht bestemmelsene i FPH.

NN har gjennom advokat A, i brev datert 14. april 2005 ikke akseptert at Forsvaret ensidig endrer kontrakten, idet NN krever å holde seg til den inngåtte engasjementskontrakten (dvs. en total tjenestetid som NN også har hevdet det ikke er adgang til å avtale i et midlertidig tilsettingsforhold).

I forbindelse med NN's krav på å fastholde engasjementskontrakten med den avtalte sluttdato 31. mai 2006, kan kravet på fast tilsetting i denne omgang ikke sees omtalt.

Saken sees deretter drøftet på et møte mellom A, tjenestemannsorganisasjonen og Forsvarsstabens/Arbeidsgiveravdelingen (AGA) 19. mai 2005. Etter møtet er følgende konklusjon gitt i FSTs brev til advokat A datert 26. mai 2005:

"Med bakgrunn i NN's ønske om å fortsette som åremålstilsett frem til 31 mai 06 omgjør AGA tidligere beslutning om at kontrakten skal avsluttes 31 aug 05."

Under FSTs drøftelse i samme brev er bl.a. opplyst:

"AGA presiserer at selv om akkumulert tjenestetid på åremålskontrakt med dette vil passere 10 år så ligger det ingen rettigheter ift yrkestilsetting. AGA viser i denne sammenheng til Tjenestemannslovens paragraf 7 nr 2, paragraf 10 nr 1 og FPH pkt 8.1.4."

Etter FSTs endrede beslutning i mai 2005, i samsvar med NN's krav, protesterte ikke NN mot FSTs presiserte forutsetning for den utsatte sluttdato før NN hadde passert 10-årsgrensen med 21 dager, jfr. advokat A's brev til FST datert 11. oktober 2005.

I FSTs svar til advokat A i brev datert 28. november 2005 blir kravet på fast tilsetting avvist igjen med henvisning til Tjenestemannslovens paragrafene 7.2 og 10.1, og det opplyses at Forsvaret står ved et tilbud om 2 års studiestønad til NN.

Etter vårt syn finnes NN's begrunnelse for kravet på fast ansettelse noe spesiell og tilpasset sakens ut-

vikling. NN's begrunnelse kan tolkes slik at grunnlaget for rett til fast ansettelse allerede var fastlagt i 2002, selv om engasjementskontrakten gjelder for tiden 1. juli 2002 til og med 31. mai 2006, på vilkår som er angitt på kontraktsformularets bakside. Fra sommeren 2004 har Forsvaret forsøkt å få kontrakten brakt i samsvar med forutsetningen om opptil 10 års kontraktstjeneste. Etter Forsvarets oppsigelse av kontrakten, ble en prøvelse av påstand om usaklig oppsigelse avverget, idet NNs sluttdato ble utsatt i samsvar med hans eget krav. Ved denne anledning var det forutsatt av partene at total tjenestetid ville bli noe mer enn 10 år, og forutsatt virkning av overskridelsen av 10-årsregelen var også presisert fra FSTs side. Fra NN's side ble det imidlertid ikke protestert mot FSTs uttrykte forutsetning før 10-årsgrensen var passert.

Det kan ikke sees at NN har mistet noen rettigheter eller er påført noen ulemper ved at hans totale tjenestetid ikke var korrekt registrert i 2002.

På et kontraktsrettslig grunnlag kan det ikke sees at NN har vært utsatt for noe kontraktsbrudd fra Forsvarets side.

Det kan heller ikke sees at NN har hatt grunn til å forvente fast tilsetting som en følge av at det ikke skulle være hjemmel for å inngå de tidsbestemte kontraktene som han faktisk hadde inngått med Forsvaret.

Automatisk rett til fast ansettelse for NN kan ikke utledes fra Tjenestemannslovens ordlyd, og det er heller ikke vist til noen rettsavgjørelser til støtte for NN's påstand.

Vi har heller ikke kjennskap til noen lignende saker for kontraktsbefal hvor en slik relativ kort tjenestetid ut over 10 år har medført rett til yrkestilsetting.

På bakgrunn av sakens opplysninger kan det etter vårt syn ikke sees grunn til å rette noen kritikk mot Forsvarets vedtak om å avslå det fremførte kravet på fast tilsetting."

## II

En tjenestemannsorganisasjon anmodet om Ombudsmannens vurdering av en tilsettingssak, idet organisasjonen hevdet at det forelå en klar saksbehandlingsfeil ved tilsettingen, og påstod at dets medlem NN hadde vært utsatt for en klar forbigåelse.

Offiseren som hevdet å være forbigått, fremla utførlige redegjørelser og en omfattende dokumentasjon idet han innledningsvis anførte:

"I forbindelse med kunngjøring av behandlingsomgang nr 2/disponeringsomgangen 2006 i Forsvaret søkte jeg 9.februar stilling nr xxxxxx-xx.xx-xxx som yy ved ZZ med opprykk til grad som kommandørkaptein. Stillingen kunne søkes av orlogskapteiner som har sittet minst tre år i stilling ved skolen. Det var tre søkere og Forsvarssjefens råd i disponeringssaker tilsatte OK XX i stillingen. Med utgangspunkt i stillingsbeskrivelsen og min realkompetanse er dette en

avgjørelse jeg ikke forstår. I samarbeid med min tjenestemannsorganisasjon har jeg klaget saken inn for xx-kontor med påstand om klar forbigåelse og mulig saksbehandlingsfeil. Xx-kontor har etter diverse henvendelser og to klagebehandlinger ikke gitt noen begrunnelse for vedtaket og viser til at jeg ikke har krav på innsyn i saksbehandlingen.

Forsvarssjefens råd i tilsettingssaker skal basere sine vurderinger og innstilling på realkompetanse opp mot den enkelte stilling. Realkompetansen er summen av formell kompetanse, erfaring og dyktighet. I stillingsbeskrivelsen for den aktuelle stillingen står det bl.a. under kvalifikasjonskravene: *"Tilleggsutdanning til master i relevant fagområde for XX, doktorgrad eller faglig/vitenskapelig arbeid tilsvarende .....kompetanse i høgskolesystemet. Personell som er formelt tatt opp til doktorgradstudier og har vist forventet fremdrift kan også tilsettes."* I tillegg må søkeren ha undervisningserfaring, samtidig som det er ønskelig med .....erfaring.

Det mest sentrale kravet i stillingsbeskrivelsen er doktorgrad eller faglig/vitenskapelig arbeid tilsvarende .....kompetanse i høgskolesystemet. Jeg fikk 2.januar 2006 godkjent vitenskapelig arbeid tilsvarende .....kompetanse i høgskolesystemet. Det at stillingen kunne søkes av personell som hadde påbegynt utdanning til .....kompetanse, må forstås slik at dette personellet kunne gis stillingen dersom det ikke var søkere som allerede hadde slik kompetanse. Dette er en selvskreven og fast prosedyre ved alle universiteter og høgskoler og skal selvsagt også gjelde for høgskolen ZZ.

Jeg var eneste søker med godkjent .....kompetanse og regnet således med å konkurrere meg til stillingen. I tillegg til stillingens formelle krav, har jeg gjennomført toårig stabsskole i utlandet. De andre søkere har ikke videregående stabsutdanning. Av søkerne har jeg således den høyeste sivile og militære utdanningen. Jeg har vært lærer i S ved ZZ i syv år. De siste årene har jeg også undervist ved A, B og ved en rekke andre institusjoner.

OK XX påbegynte sitt arbeid med doktorgrad høsten 2005. Hvorvidt han etter så kort tid kunne vise til forventet fremdrift er tvilsomt, men han burde uansett vært rangert bak meg, da jeg innehar .....kompetanse. Min tjenesteerfaring er bredere enn OK XX sin, samtidig som mine tjenesteuttalelser er gjennomgående svært gode. Det er således ikke mulig å se hvilket grunnlag Xx-kontoret har tilsatt OK XX i stillingen fremfor meg.

Det er også vanskelig å feste tillit til kvaliteten i saksbehandlingen. Etter det jeg kjenner til ble det i forbindelse med behandlingsomgang nr 2/disponeringsomgangen 2006 utlyst 2.100 stillinger, hvorav 1.800 stillinger ble saksbehandlet av administrasjonen. Det var to tilsetningsråd som daglig behandlet 40 stillinger over en periode på fem til seks uker. Et slikt omfang og arbeidspress er uvanlig og kan ha gått ut over kvaliteten i innstillingsarbeidet.

Det eneste jeg har fått innsyn i er den sammenfatningen av tjenestedata som ble laget for den enkelte søker. Der fremgår det ikke at jeg har godkjent .....kompetanse. Dette oppfattes av meg og tjenestemannsorganisasjonen som en grov saksbehandlingsfeil. I svarene på min klage hevder Xx-kontoret at de var klar over forholdet, da det fremgår av min søknad og kommentarene fra Z. Jeg er imidlertid ikke overbevist om at dette ble vektlagt i innstillingen og overfor medlemmene i Forsvarssjefens råd da stillin-

gen ble behandlet. Et av medlemmene, som vil være anonym, uttrykte følgende i samtale 31.juli etter at jeg hadde gjort vedkommende kjent med sakens realiteter: "Jeg kan ikke fatte hva som er gjort. Den som har .....kompetanse skal i denne sammenheng gå foran den som ikke har det. Her er det noe som ikke stemmer".

Med grunnlag i klar forbigåelse og mulig saksbehandlingsfeil har jeg i min klage anmodet Xx-kontoret om at vedtaket omgjøres og at jeg blir tilsatt i stillingen, alternativt at det fremskaffes en tilsvarende stillingshjæmme til meg og OK XX ved Z. Dette er avvist av Xx-kontoret. På spørsmål får jeg ikke vite hvem som skrev innstillingen for den aktuelle stillingen. Begge mine klager er for øvrig behandlet og underskrevet av saksbehandlere som kan ha laget innstillingen og hadde sekretærfunksjonen i forbindelse med behandlingen i Forsvarssjefens råd. Jeg må også anta at ansvarlige sjefer ikke har vært involvert i forbindelse med klagebehandlingen. Dette er, etter min mening et eklatant eksempel på "bukken og havresekken".

Jeg anmoder herved Ombudsmannen for Forsvaret, som en nøytral instans, å vurdere saken og foreta de undersøkelser som er nødvendig.

Vedlagt følger min CV. Øvrige dokumenter og korrespondanse i saken fremsendes av tjenestemannsorganisasjon".

Etter saksbehandlingen ved Ombudsmannens kontor ble følgende svar gitt:

#### "KLAGE PÅ TILSETTING SOM V VED Z – OK NN

Det vises til tidligere korrespondanse med P (tjenestemannsorganisasjon) og NN, samt telefonsamtaler med NN som mener å være urettmessig forbigått i den omtalte tilsettingssaken.

I forbindelse med klagesaken har NN også klaget på Forsvarets manglende skjerming av personopplysninger, og rutiner når det gjelder godkjenning/eksportering av skriv.

Forsvarets arkivadministrasjon (FAA) var enig med NN, og de aktuelle rutiner ble innskjerpet i brev fra FAA til Forsvarets personelltjenester (FPT) datert 8. september 2006, hvorefter FPT har tatt de påpekte forhold til etterretning og innskjerpet rutine.

Etter enigheten om dokumentbehandlingen, finnes det ikke grunn til ytterligere bemerkninger fra vårt kontor, idet vi ikke kan se at dokumentbehandlingen i klageomgangen har hatt noen betydning for resultatet i tilsettingssaken.

Ombudsmannens oppgave består som kjent i å vurdere om det i tilsettingssaken er begått saksbehandlingsfeil, og herunder om det er bygget på feilaktige premisser eller tatt usaklige hensyn med betydning for det påklagete vedtaket.

I den aktuelle stillingsbeskrivelsen er det bl.a. angitt:

"Utdanning: GOU (KS1). Tilleggsutdanning til master i relevant fagområde for Z, doktorgrad eller faglig/vitenskapelig arbeid tilsvarende .....kompetanse i høgskolesystemet.

Personell som er formelt tatt opp til doktorgradstudier og har vist forventet framdrift kan også tilsettes. Erfaring: Må ha undervisningserfaring, ønskelig med forskerfaring.

Må ha:

Utdanning: GOU. ....kompetanse eller påbegynt doktorgrad.  
Erfaring: undervisningserfaring. "

Med hensyn til begrunnelsen for klagen har NN anført, at en søker med påbegynt doktorgrad kan kun tilsettes dersom det ikke finnes kvalifiserte søkere med ....kompetanse.

NN har for øvrig opplyst om et sterkt behov for Ombudsmannens kontroll når det gjelder begrunnelsen for hvorfor søkeren innstillet som nr. 1 er funnet bedre enn nr. 2.

NN har også funnet det uklart om medlemmer i Rådet i.f.m. rådsslagningen hadde tilgang til alle relevante fakta og vurderinger i tilsettingssaken.

Med sikte på Ombudsmannens kontroll i relasjon til NN's anførsler, er saken som kjent tatt opp med Forsvarsstaben, og det vises til de uttalelser FPT har gitt i brev til Ombudsmannen, som er videresendt til P( tjenestemannsorganisasjon)/NN i den utstrekning opplysninger ikke er underlagt taushetsplikt.

Ombudsmannens rett til innsyn i saken strekker seg utover de aktuelle partsrettigheter.

Etter Ombudsmannens kontroll av saksbehandlingen i tilsettingssaken kan det opplyses:

NN's spørsmål om hans utdanning/.....kompetanse er vektlagt, er som kjent kommentert i bl.a. brev fra FPT datert 29. august 2006 og 8. november 2006, hva angår opplysninger fremlagt for Forsvarssjefens råd i tilsettingssaker (Rådet). I denne forbindelse er notert den positive omtalen av NN som ble fremlagt for Rådet gjennom skriftlige kommentarer fra nærmeste sjef. Hans .....kompetanse og gjennomførte 2-årige stabsskole i .....land ble fremhevet, idet han ble ansett som meget kvalifisert for stillingen. Sjef Z har tilsvarende gitt en positiv omtale av NN, og fremhevet hans dyktighet, "...kompetanse" og gjennomførte stabsskole i .....land.

De 2 øvrige innstilte kandidater er imidlertid også positivt omtalt.

Under sjef Z's vurdering av den enkelte søker og avveining/sammenligning av søkerens kvalifikasjoner, er det intet som tyder på at helhetsvurderingen for rangering av søkerne er basert på noen usaklige eller feilaktige premisser.

Med hensyn til søkerens realkompetanse for den bestemte stillingen, herunder søkerens utdanning, erfaring, personlige egenskaper m.m. har Administrasjonen (Forsvarsstaben/Personell, økonomi- og styringsstaben) funnet at de 3 offiserene, orlogskapteine AA, NN og BB, oppfyller stillingsbeskrivelsens krav, og er innstillet i nevnte rekkefølge.

Etter Ombudsmannens syn kan det ikke sees grunn til å påstå at noen av de innstilte kandidatene ikke skulle være kvalifiserte i henhold til stillingsbeskrivelsen.

Når det gjelder betydningen av "...kompetanse", kan Ombudsmannen i likhet med FPT, ikke se at tilsettingsmyndigheten er bundet til å følge en slik rangeringsordning som er påberopt av NN, blant søkere som oppfyller stillingens "må-krav".

Med hensyn til NN's tvil om Rådet hadde tilgang til alle relevante fakta og vurderinger, vises til FPT's redegjørelser og det ovenstående. For øvrig konstateres at det i Administrasjonens forslag til innstilling, også er opplyst om NN gjennomførte stabsskole i .....land og hans .....kompetanse.

Vurderinger over hvem som er best kvalifisert og egnet for den konkrete stillingen bygger som kjent på en rekke faktorer som skjønnsmessig kan bli vektlagt i noe forskjellig grad av de enkelte personer. Saklige skjønnsmessige vurderinger er derfor unntatt fra regler om begrunnelsesplikt overfor søkerne.

Ombudsmannen må heller ikke være enig i et utøvet skjønn.

Etter det som er fremkommet i denne saken kan vi ikke se at det aktuelle tilsetningsvedtaket er basert på feilaktige eller usaklige premisser, og vi kan derfor ikke se grunn til å rette kritikk mot tilsetningsvedtaket".

### III

2 majorer klaget hver for seg over å være forbigått av en forholdsvis ung kvinnelig kaptein, i forbindelse med tilsetting i en stilling hvor de hevdet at hun hadde en svak realkompetanse.

Klagerne har kommentert de aktuelle søkerens kompetanse for stillingen, og en av klagerne har for øvrig opplyst om sitt kjennskap til en spesiell behandling av saken i Forsvarssjefens råd for disponeringssaker, på bakgrunn av opplysninger som ikke skulle være tilgjengelige for søkerne.

For Ombudsmannens nøytrale vurdering av klagerens anførsler, ble Forsvarsstaben bedt om å oversende sakens relevante dokumenter til OFF sammen med Forsvarsstabens uttalelse.

Etter et tidsløp uten å motta de aktuelle saksdokumenter med FSTs uttalelse, ble det fra Ombudsmannens side påpekt at FSTs passivitet ble betraktet som kritikkverdig.

Ombudsmannens følgende syn på tilsettingssaken ble avgitt etter mottagelsen av sakens relevante dokumenter, uttalelser fra Forsvarets personelltjenester, og telefoniske avklaringer med rådssekretæren:

"Det vises til tidligere korrespondanse i anledning ovennevnte sak, hvor major NN og major BB har klaget over tilsettingen av kaptein (midlertidig major) AA til stillingen som kommandant ved Y.

Majorene NN og BB har hver for seg klaget, og ble senere kjent med at begge hadde klaget. På bakgrunn av klagerens begrunnelser antas at klagesakene kan forenes til felles behandling på dette tidspunkt.

Klagerne mener det er begått saksbehandlingsfeil ved tilsettingen, og at vedtaket må være basert på åpenbart feilaktige premisser når det gjelder bedømmelsen av den tilsattes realkompetanse. Klagerne har vært kolleger med AA og har tjenestegjort med høyere grad enn henne i sentrale stillinger ved avdelingen. De mener derfor å ha godt kjennskap til AA's realkompetanse og hevder at hun i konkurransen har manglende relevant bakgrunn og erfaring for stillingen.

Det er også stillet kritiske spørsmål om sammenstillingen av Forsvarssjefens råd i disponeringssaker (senere kalt Rådet), og om habilitet. Videre er anført at det ikke er tatt hensyn til anbefaling gitt fra Generalinspektøren for Heimevernet, og heller ikke til direktiv for befal uten stilling (BUS).

Klagers påstander om saksbehandlingsfeil ble tatt opp med Forsvarsstaben (FST) i vårt brev datert h.h.v. 3. august 2005 (for NN), 4. august 2005 (for

BB), og 11. november 2005. Etter manglende svar fra FST ble det i vårt brev datert 5. januar 2006 påpekt at FSTs passivitet måtte betraktes som kritikkverdig.

Forsvarets personeltjenester (FPT) har i brev til Ombudsmannen datert h.h.v. 12. januar 2006 (for NN), og 13. januar 2006 (for BB), besvart de omtalte påstandene fra klagerne.

FPTs redegjørelse var utformet slik at innholdet kunne gjøres kjent for klagerne, dog uten brevets vedlegg.

FPT har opplyst at AA var innstillet som nr. 1, NN som nr. 2 og BB som nr. 3.

For øvrig har FPT gitt følgende bemerkning vedrørende Rådets anvendelse av skjønn for vurdering av søkerens realkompetanse for stillingen:

"Dette sammen med anvendelsen av moderat kjønnskvolterung ble lagt til grunn da hun ble rangert foran major NN og major BB."

Med hensyn til Rådets arbeid har FPT også opplyst:

"Når det gjelder denne stillingen spesielt så ble den grundig behandlet av Rådet ved at den ble behandlet to ganger, noe som framgår av rådsprotokollen. Da det etter rådsbehandlingen ikke forelå uenighet mellom administrasjonen og Rådet, var det heller ingen grunn til å oversende saken til Forsvarsdepartementet (FD)."

FPTs redegjørelse ble sendt klagerne med adgang til å avgi ytterligere bemerkninger, men ingen av klagerne har senere avgitt skriftlige bemerkninger.

Etter klagerens anførsler, FPTs redegjørelse og fremsendte saksdokumenter til Ombudsmannen, har en rekke spørsmål vært nærmere belyst i samtaler mellom FPT v/rådssekretær og undertegnede.

FPT har for øvrig avgitt utfyllende opplysninger i brev til Ombudsmannen datert 31. januar 2006 (unnatt fra klagerens innsynsrett).

Spørsmål om best realkompetanse for den bestemte stillingen bygger på en rekke faktorer som gjerne kan bli vektlagt i noe forskjellig grad av de enkelte personer i tilsettingsprosessen, og søkerne har derfor ingen rett til å få noen nærmere begrunnelse for de skjønsmessige vurderinger som ledet til innstillingen og tilsettingsvedtaket.

På bakgrunn av påstanden/spørsmål om Rådets vektlegging av åpenbart feilaktige premisser, har vi gjennomgått rulleblad og tjenesteuttalelser for den tilsatte og klagerne gjennom de siste 10 år.

For administrasjonens endelige innstilling har vi for øvrig notert oss Rådets merknader i rådsprotokollen.

På vårt spørsmål om Rådet hadde spesiell kjennskap til noen av søkerne, har FPT opplyst at det ikke kan sees brukt informasjon som ikke framgår av søkerens minirulleblad eller personellmappe (tjenesteuttalelser og vitnemål).

Vi kan ikke bedømme hvordan Rådets medlemmer har vektlagt forskjellige premisser for innstillingen, og for øvrig legges til grunn at moderat kjønnskvolterung også er tillagt betydning.

I forbindelse med spørsmål om inhabilitet m.m. har FPT opplyst om Rådets sammensetning og med navngitte medlemmer. Opplysningene er unnatt fra klagerens innsynsrett.

Etter det som er fremkommet er det ikke funnet grunnlag for habilitetsinnsigelser vedrørende noen av Rådets medlemmer.

Etter vårt syn kan det ikke sees begått noen formelle saksbehandlingsfeil ved tilsettingen.

Når det gjelder søkerens kvalifikasjoner/realkompetanse i konkurransen om stillingen, finnes det forståelig at klagerne har stillet kritiske spørsmål, men Ombudsmannen må ikke nødvendigvis være enig i det utviste skjønnet.

Vi kan imidlertid ikke se grunn til å påstå at de skjønsmessige vurderinger må være basert på usaklige eller åpenbart feilaktige premisser. "

### Sivilt personell

Det er registrert 5 saker under denne gruppen mot 3 skriftlige saker i 2005. Ingen av sakene har fått endret avgjørelse. Det forekommer også telefoniske spørsmål vedrørende generell tjenestemannsrett, tariffavtaler, tilsetninger, avgangsstimulerende tiltak, sluttvederlag m.m.

Sivilt ansatte tjenestemenn må ha utnyttet sine klagemuligheter overfor de ordinære forvaltningsorgan eller Forsvaret som arbeidsgiver, før saken kan bringes inn for Ombudsmannen.

### I

5 sivilt ansatte ved en av Forsvarets tidligere virksomheter anmodet om Ombudsmannens vurdering. De hevdet å være forskjellsbehandlet og i strid med løfter som var gitt fra Forsvaret som arbeidsgiver før virksomheten ble overdradd til en sivil nyopprettet virksomhet.

Ifølge klagerne var de før virksomhetsoverdragelsen blitt forsikret om at de skulle få "sluttpakke", eller at de ikke skulle få en dårligere behandling enn personer som frivillig var sluttet på et noe tidligere tidspunkt.

Etter OFFs undersøkelser ble det funnet forståelig at innvilgelse av AST (avgangsstimulerende tiltak) til 11 ansatte i Forsvarets virksomhet, medførte negative reaksjoner fra 5 andre ansatte ved avdelingen som på et senere tidspunkt ikke fikk innvilget AST. Spørsmål om forskjellsbehandling må imidlertid vurderes i relasjon til en så vidt mulig lik praktisering av regelverket for Forsvarets personell, og ikke utelukkende praktiseringen innenfor en enkelt avdeling. En forutsetning bak AST-ordningen er at personell som mottar økonomisk vederlag fra Forsvaret, ikke skal motta annen lønn eller økonomisk godtgjøring fra Forsvaret for arbeid i eller for tjenester til Forsvaret. Det kan derfor være god grunn til å stille spørsmål om rimeligheten i å innvilge AST til personer som etter forutsetninger skal fortsette sitt arbeide i virksomheten som er overdradd fra Forsvaret.

Etter vurderingen ved OFFs kontor ble følgende svar gitt i brev til klagerne:

"KLAGE PÅ FORSKJELLSBEHANDLING IFM AVGANGSSTIMULERENDE TILTAK – AVDELING X

Det vises til Deres brev datert 3. februar 2006 og telefonsamtaler, hvor De som fullmektig for A, B, C,

D og E har anmodet om Ombudsmannens vurdering av ovennevnte sak.

Vi forstår det slik at de 5 tidligere ansatte ved Avd X hadde forutsatt, etter informasjon og løfter fra arbeidsgiversiden, at de ikke skulle få en dårligere behandling enn andre ansatte ved avdelingen som hadde fått innvilget avgangsstimulerende tiltak (AST), selv om det var meningen at de skulle fortsette arbeidet i det nye foretaket.

Saksdokumenter i forbindelse med Forsvarets behandling av klagesaken vedrørende påstanden om forskjellsbehandling, er mottatt med et oversendelses-skriv fra Forsvarets personelltjenester (FPT) datert 4. mai 2006, herunder med Forsvarsdepartementets behandling av saken sommeren 2005.

Etter gjennomgåelsen av de mottatte dokumenter kan følgende uttales:

I utgangspunktet finnes det forståelig at Forsvarets innvilgelse av AST til 11 ansatte ved avd X medfører negative reaksjoner fra 5 andre ansatte som fikk avslag på søknad om AST, etter at det var endelig avgjort at Forsvarets virksomhet skulle overdras til det nye foretaket. Tidspunktet for søknadenes behandling og tidspunktet for vedtak om virksomhetsoverdragelsen kan synes å ha vært avgjørende for de ulike resultater for de 2 gruppene.

Når det gjelder klagernes anførsler om Forsvarets gitte løfter under omstillingsprosessen må bemerkes at regelverket om AST styres av Forsvarsdepartementet, og underliggende etater kan ikke gi bindende uttalelser som skulle innskrenke FDs myndighetsutøvelse.

En forutsetning for innvilgelse av AST, økonomisk vederlag, er at Forsvaret som arbeidsgiver ikke lenger har arbeid til den ansatte, og AST kan da være et alternativ til oppsigelse for å hindre bortfall av den ansattes inntektsgrunnlag.

I de tilfeller Forsvaret finner grunn til å innvilge AST forutsettes det at personellet ikke skal motta annen lønn eller økonomisk godtgjøring fra Forsvaret for arbeid eller tjenester til Forsvaret.

På det tidspunkt søknader om AST ble innvilget ved Avd X, kan det synes noe uklart i hvilken grad det forelå sannsynlighet/sikkerhet for den senere virk-

somhetsoverdragelsen og at de omtalte personene eventuelt kunne få arbeid i det nye foretaket.

Innvilgelse av AST forutsetter som nevnt bortfall av inntektsgrunnlag, noe som ikke inntraff for de 11 ansatte ved Avd X som fikk innvilget AST.

Dersom de 11 ansatte med stor grad av sikkerhet kunne forvente et fortsatt arbeide i det nye foretaket, er det forståelig om de 5 klagerne mener at det er tilfeldige årsaker som har medført at de 11 ansatte er for-delsaktig forskjellsbehandlet innen samme driftsenhet.

Eventuelle tvilsomme/uheldige vedtak i relasjon til regelverkets formål, kan imidlertid ikke medføre noe krav på at tilsvarende uheldige vedtak må videreføres for øvrige ansatte i Forsvaret.

Når det gjelder virksomhetsoverdragelse som klart er vedtatt, og det er klart at de ansattes arbeidsforhold og inntektsgrunnlag ikke bortfaller, kan det etter vårt syn ikke sees grunnlag for innvilgelse av AST, jfr. regelverkets formål.

#### Konklusjon:

AST er forutsatt som et virkemiddel som på bestemte vilkår kan vurderes og benyttes etter Forsvarets behov i forbindelse med omstillingen.

De ansatte har ikke noe rettslig krav på å få innvilget AST, og det foreligger heller ingen klageadgang etter avslag på søknader.

Det kan ikke sees at klagerne, de 5 tidligere ansatte i Avd X, er berøvet noen rettigheter i ansettelsesforholdet, og når det gjelder likhetsprinsippet ved praktiseringen av regelverket for det samlede personell i Forsvaret, kan vi heller ikke se at de 5 er forskjellsbehandlet.

For vår del kan det ikke sees grunn til å rette kritikk mot Forsvarets avslag på søknadene om AST fra de 5 tidligere ansatte ved Avd X, og det kan ikke sees grunn til ytterligere tiltak i saken."

Ombudsmannen har senere ikke hørt noe fra klagerne.

## BEFARINGER OG INFORMASJONSBE SØK

Som nevnt under avsnittet "Innledning" foran i denne beretning, har nemnda foretatt befaring ved flere tjenestesteder i løpet av 2005.

*Nedenfor gjengis befaringsrapportene som tidligere er oversendt Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben samt berørte avdelinger*

### Befaring/inspeksjon ved Garnisonen i Porsanger

Major Per Hallås, HV-17/Garnisonen, ønsket nemnda velkommen. Dagen startet med orienteringsmøter, der avdelinger og vernepliktiges tillitsvalgte deltok.

Garnisonen i Porsanger (GP) er en militærleir som ligger på *Porsangmoen* i Porsanger kommune i Finnmark. Beliggende ved 70 grader nord, er leiren den nordligste militære garnison i Norge. På det mes-

te har leiren hatt opptil 1500 soldater. Antall årsverk i dag utgjør samlet ca. 100. Antall elever ved Heimevernets Jegerlinje er 33 og mannskaper ved Hærens Jegerkompani (grenaderer og menige) er drøyt 60. Antall soldater på inspeksjonstidspunktet var i underkant av 60.

Ved nemndas forrige inspeksjon av Porsangmoen våren 2002 utgjorde Finnmark Regiment kjernen ved garnisonen. Regimentet stod da foran sin nedleggelse, men regimentssjefens oppfatning var at Garnisonen fortsatt ville være en krumtapp i forsvaret i Finnmark, og med sine skyte- og øvingsfelt ville kunne drives som et treningssenter både for nasjonale avdelinger som Hærens Jegerkommando, DIV 6 og JAAT, og drive med deployeringstrening før innsetting i internasjonale operasjoner. Politiet, Kystjeger-

kommandoen og andre er brukere av treningssenteret, og det foregår utstrakt alliert trening.

I dag står mye av Porsangmoen leir tom; foruten HV-17 med stab (plasskommandant) holder *Jegerkompaniet*, HV-17 og UBHV Finnmark (Heimevernets Jegerlinje) til ved Garnisonen. Også Forsvarets Logistikkorganisasjon og Forsvarsbygg er etablert i leiren.

De fast tjenestegjørende mener leirens fremtid fremdeles synes usikker, men føler det oppløftende at politiske myndigheter etter deres mening har gitt mer positive signaler om fremtiden for garnisonen enn hva som har vært sagt i foregående år.

Det tilhørende skytefeltet, Halkavarre skytefelt, er regnet som et av Europas beste, med mange feltbaner. Andre avdelinger besøker derfor leiren for å arrangere skytekurs i området, som tillater skyting som mange andre skytebaner ikke gir mulighet til. Også utenlandske avdelinger tar turen til skytefeltet, for blant annet å trene på løsning av oppdrag og overlevelse i vintermiljø. Feltet er et av få hvor levering av våpen fra fly er mulig.

En gradvis forfallende bygningsmasse sees som garnisonens største utfordring. Det er tre kaserne som i dag utgjør en hodepine for garnisonsledelsen. Årelang – og klimatisk -slitasje betyr at solide oppgraderinger er eneste utvei. Kostnad per kaserne er beregnet til 15-20 millioner kroner. Det synes samtidig klart at tilfredsstillende kvartér er en forutsetning for utenlandske avdelinger og soldater når de øver i skytefeltene Porsangmoen og Halkavarre.

For å holde leie- og vedlikeholdskostnader under strammest mulig kontroll, er *Jegerkompaniet* og UBHV Finnmark forlagt på én kaserne. Nemnda hadde sammen med tillitsvalgte og befal en gjennomgang av kasernens fasiliteter. Standarden er ikke kritisk, men oppgradering bør kunne skje innen rimelig tidshorisont.

De vernepliktige og HVs kurselever var ikke fornøyd med kasernestandarden og påpekte særlig utilstrekkelig vask- og tørkekapasitet for klær; i en tøff klimasone, med omfattende og hard trening og med stort behov for å holde bekleddingen ren og tørr. Det ble også gitt uttrykk for misnøye med oppførsel fra enkelte befal, dog understreket at det generelt var godt miljø i soldatflokken og at samarbeidet mellom soldatene og befalet var godt. Velferdstilbud og voksenopplæring ble karakterisert som godt, og velferdsbygget med bl.a. stor svømmehall, kino, utlåne av bærbare pc'er, trådløs sone tilgang til internett i hele kantineområdet, spill o.l. ble flittig benyttet. Velferdsturene til eksempelvis Hammerfest og Finland fikk skryt, det samme fikk velferdshytter og fritidsmuligheter.

Kantinepriser ble bemerket som "stive", men kantinenes kvalitet og betjening fikk ros av de vernepliktige. Maten i messa ble også berømmet.

De tillitsvalgte uttrykte at enkelte følte det vanskelig å melde seg syk, siden man må gå via troppsbefalet til legen, og at man ikke vil virke "sutrete". Både innen HV-utdanning og jegerutdanningen var det "om å gjøre å holde lengst ut". Samtidig som særlig vintertreningen med sekker i vektskalaen 40-70 kilo og 85 effektive minusgrader.

Syke vernepliktige må ligge på kaserne utenom arbeidstid. Garnisonen er uten sykevoktere, og sykepleier (1) er på dagtid. Sykestua er av brukbar standard, men kan på grunn av bemanning ikke brukes.

Nemnda besøkte også kapellet, hvor det jevnlig er hyggekvelder, med dataspill-muligheter, vaffelsteking o.l.

De tillitsvalgte skrøt av jentene og hvilken plussfaktor det er å ha jenter på førstegangstjeneste eller utdanning.

Nemnda fikk en omfattende orientering om bostønader, sosial stønad, forsørgertillegg, sosiale lån etc.

Representanter fra de ansatte ga uttrykk for stor frustrasjon. Både fordi omstillingsprosessen hadde vært langtrukket og bar preg av seigpining gjennom 10-15 år. Det ble videre gitt uttrykk for at Forsvarsledelsens/Hærstabens oppfølging ikke alltid syntes i tråd med de ansattes oppfatning av Stortingets intensjoner. Det ble uttalt at kommando- og informasjonslinjene er uklare og unødig kompliserte, og det er for mange akser å forholde seg til. Horisontal samhandel, særlig vis à vis Forsvarsbygg (leie av eiendom) og Regional støttefunksjon (RSF) under Forsvarets Logistikkorganisasjon (FLO) blir betegnet som opphav til mange problemer.

Ansatterepresentanter poengterte at omlegging fra et tidligere overordnet "sjefsansvar" til koordineringsroller og mer fragmentert struktur i virkeligheten har skapt tildels kaotiske tilstander. Det som ble lovet av en mer effektiv organisering av støttefunksjonene i Forsvaret, med større grad av profesjonalitet og ensrettethet, synes fortsatt fjern for de ansatte. Rutinene synes ikke tilstrekkelig standardiserte, og fleksibiliteten i systemet synes lav.

Befalet sa seg veldig fornøyd med at Regjeringen har besluttet å fremme et lovforslag til Stortinget som gjeninnfører befalets oppsigelsesvern for de som var yrkestilsatt før 1. januar 2005.

Derimot ble det gitt uttrykk for stor skepsis til ordningen med avdelingsbefal.

Ansatterepresentanter påpekte videre mangelfull HMS og at plasskommandanten ikke har noen kommandomyndighet. Store geografiske avstander til bestemmende myndighet, bl.a. Driftsenhet i Forsvaret (DIF), som for GPs vedkommende ligger i Bardufoss, ble påpekt.

Disponeringsomgangen for befal vinteren 2006, der tid mellom søknad og tiltredelse ble svært knapp ble tatt opp som problem. Nemnda er gjort kjent med

at Personell-, økonomi- og styringsstaben har tatt opp dette forholdet og endret rutine.

Nemnda tar ikke stilling til disse synspunktene men tar dem likevel med som en del av inspeksjonsrapporten.

I forbindelse med organisasjonsendringen i Forsvaret og overgang fra Jegerbataljon til Jegerkompani / ISTAR, er avdelingens oppdrag og funksjon endret som en følge av denne omleggingen. Jegerkompaniets oppgaver er derfor endret fra den tradisjonelle jeger- og bekjempningsfunksjonen til en mer todelt funksjon fra sommeren 2004. Denne todelingen innebærer ett kompetansesenter med våpenskoleansvar for patruljeskyting og overlevelse. Den andre delen er kompaniets operative Jegerropp 1, samt utdanningstroppen.

Oppgavene til disse troppene er i hovedsak å stille styrker med Ground Recce kapasitet til det norske ISTAR-konseptet. På norsk står ISTAR for "Etterretning (Intelligence), overvåking (Surveillance), mållokalisering (Target Acquisition) og rekognosering (Reconnaissance)". Ground recce er den utenlandske betegnelsen på lenderekognosering". Konseptet ISTAR innebærer innsamling av informasjon fra en rekke forskjellige kilder og for en rekke forskjellige formål. ISTAR-virksomhet skjer ofte på tvers av våpenarter og forsvarsgrener, og kan omfatte alt fra bruk av rekognoserings satellitter og overvåkningsfly til lokaliseringsradarer og spesialstyrker på bakken. C4ISTAR er en utvidelse av begrepet.

Tilknytningen til ISTAR og Hærens Styrker innebærer at kompaniet har bred kontakt med avdelingene i Midt-Troms og deltar på de store øvelsene i Troms.

Kompaniets utdanning og trening er intensiv og utfordrende. Sentralt står overlevelses-trening, fysisk fostring, kart og kompass, samt bruk av de mange våpensystemer avdelingen er satt opp med. Avdelingen er tildelt spesielt materiell for å mestre de forhold som kompaniet tidvis opererer under.

Nemnda hadde denne gang en områdebefaring i Porsangmoen og Halkavarre skytefelt, ved leder Emil Helgesen. Han var forsiktig med å komme med krav og ønsker, men understreket at de stadig økende besøkene fra utlandet gjør at skytefeltets status på mange måter taler for seg selv. Skyte- og øvingsfeltet, dekker 208 km<sup>2</sup> og inneholder 2 nedslagsfelter på tilsammen 42 kvadratkilometer, 31 skytebaner samt tørrøvingsfelter, og inkluderer løypebane for kjørende mål samt felt med bevegelige mål. Området inneholder 2 terrengløyper for kjøretrening, mer enn 50 kilometer merket barmarksløypenett for lette terrengkjøretøy samt mer enn 50 kilometer merket snøscooterløype. Øvelsesarealet er dermed større i omfang enn arealet i mange av landets kommuner.

Halkavarre har som skytefelt en særstatus ifm. luft-til-bakkeoperasjoner med jagerfly, en rolle med

økt betydning, og som er svært aktuell ifm. alliert øvingsaktivitet. Halkavarre er det eneste skytefeltet som kan brukes til skyting med styrte våpen og ustyrte bomber fra middels høyde. Tilgang til et slikt skytefelt er et avgjørende moment for å få lagt alliert øvingsaktivitet til Nord-Norge. I denne sammenheng fungerer Banak som deployeringsbase., og Luftforsvaret holder en viss kapasitet på stasjonen med bl.a. helikopterbase (redningshelikopter).

Britene trener hver vinter i perioden november til mars i Norge. Skarpskyting (bombing) har vært en integrert del av denne treningen. Denne type skyting gjennomføres i tett integrasjon med norske FAC-lag (Forward Air Controller - målangivelse til fly fra bakkestyrker). Britene og nederlenderne er i ferd med å anskaffe Hellfire missiler til sine angrepshelikoptre. I denne forbindelsen er også Halkavarre egnet skytefelt. I tillegg til dette har Island (politi til FN-operasjoner), USA, Frankrike og Tyskland vist interesse for skytefeltet

Ved forrige inspeksjon var det en god del strid i forhold til reindrift og beiting, men det synes som om tidligere konflikter er håndtert på en god måte og at forholdene blir godt ivaretatt.

Området rehabiliteres kontinuerlig med algenat, et middel som ikke har innvirkning på beite/vannkvalitet. Rehabilitering skjer i samarbeid med Miljøverndepartementet.

### **Befaring/inspeksjon ved Garnisonen i Sør-varanger**

NK ved Garnisonen i Sør-Varanger, major Roger Flatli, mottok nemnda og orienterte om avdelingens hovedoppgaver, herunder om Schengen-avtalens betydning for avdelingens aktivitet langs grensen. Hovedoppgaven er håndhevelse av norsk suverenitet langs 196 km grenselinje mot Russland. Personell som krysser grensen ulovlig blir anholdt inntil politi ankommer. Det er bare få grensekrenkelser, de fleste er nordmenn på fisketur.

Alt personell som møter til tjeneste ved GSV starter sin militære utdanning i Grensekompaniet/U (GRKP/U). Hovedtyngden av personellet som møter skal tjenestegjøre langs den norsk-russiske grense etter seks intensive måneder med trening og forberedelser. I tillegg gis det en måned utdanning til det personellet som skal tjenestegjøre i garnisonen i Garnisonskompaniet.

Grensevakten har 93 lønnshejmeler. HV-18 har 23 og totalt er det mellom 150-170 ansatte som har tilhold på Høybukta. Avdelingen har rundt 550 vernepliktige, og 20 elever på befalsskole.

GRKP/U er per i dag organisert i 4 tropper og 1 kompanistab. Kompaniet har 28 befal og 4 korporaler. Ved hvert innrykk møter det ca 400 soldater til kompaniet og 180 av disse blir etter 6 måneder overført som kvalifiserte grensejegere.



Grensekompaniet ved GSV utfører grensevakt- hold ved den norsk/russiske grense hver eneste time gjennom hele året.

Garnisonskompaniet er den avdelingen ved GSV som ivaretar de administrative funksjonene som er nødvendige for å kunne drive utdanning og grensetjeneste ved GSV.

Sambandsavdelingen ved GSV drifter Main Signal Office (MSO), Operasjonssenter (OPS), sentralbordet, posttjenesten og en mobil kommandoplass. I tillegg støtter avdelingen drift av de taktiske systemene ved GSV

Avdelingen har soldatinntak i januar og juli. Grunnopplæringen går over 4 uker, deretter legges det opp til grensevakt basert på frivillighet. Soldatene gjennomgår fysiske og medisinske tester og må gjennom sikkerhetsklarering etter Forsvarets krav. Deretter starter en grunnleggende jegerperiode over 5 måneder, samt 6 måneder grensetjeneste.

Orienteringen kom også kort inn på Hærens Befalsskole ved Grensevakten GSV. Befalsskolen har gått fra den tradisjonelle utdannelsen av befalsskole ved én befalsskole, til å la hver enkelt bransje innenfor Hæren utdanne sine egne sersjanter.

På GSV utdanner de for ISTAR, som i praksis betyr at det utdannes infanterijegerlagførere med fokus på opplæring og overvåkning. Dette er en 2-årig befalsutdanning svært lik den gamle befalsskolen, med skoleåret på GSV og påfølgende pliktår som sersjant ved enten GSV (Garnisonen i Sør-Varanger), GP (Garnisonen i Porsanger) eller E-Bn (Etterretningsbataljonen).

Grensevakten GSV har bevisst valgt å legge seg på en modell tilnærmet den gamle befalsskolen, og er så langt svært fornøyd med å gjøre det på denne måten. Skolen tar opp halvparten av elevene sine fra befalsskoleopptaket på Kjevik i slutten av juli (Felles Opptak og Seleksjon), og denne kjernen begynner grensejegerutdanning ved GSV umiddelbart etter opptaket. I slutten har november foretas nytt fullverdig opptak (Hærens Opptak og Seleksjon) blant de mest motiverte soldatene og jegerne fra GSV og GP hvor de tar opp den andre halvdel av elever ISTAR trenger.

På norsk står ISTAR for "Etterretning (Intelligence), overvåking (Surveillance), mållokalisering (Target Acquisition) og rekognosering (Reconnaissance)". Ground recce er den utenlandske betegnelsen på lenderekognosering". Konseptet ISTAR innebærer innsamling av informasjon fra en rekke forskjellige kilder og for en rekke forskjellige formål. ISTAR-virksomhet skjer ofte på tvers av *våpenarter* og *forsvarsgrener*, og kan omfatte alt fra bruk av *rekognoserings satellitter* og *overvåkningsfly* til *lokalisering radarer* og *spesialstyrker* på bakken. *CAISTAR* er en utvidelse av begrepet.

Tilgangen på egnede soldater som søkte tjeneste i

Grensevakten ble betegnet som tilfredsstillende. Det er mange som søker seg til tjeneste som grensejegere og kvaliteten på de som gjør førstegangstjenesten karakteriseres som god.

Under nemndas forrige inspeksjon (våren 2002) var det fra soldatenes tillitsmenn nesten bare godord å høre om tjenesten, om forholdet mellom befal og menige og om den generelle tilstanden i leiren. Høsten 2006 møtte nemnda opp under kurs for de tillitsvalgte, og kan bare konstatere at dette på det tidspunkt var endret.

Generelt ble forholdet mellom befal og menige betegnet som godt, men med unntak. Det ble til dels klaget på en "machokultur" fra noe av det yngre befalet – og flere tillitsvalgte ga uttrykk for at de følte det vanskelig å ta opp saker med troppsbefalet - i og med at dette lett kunne oppfattes som "syting".

Når det gjaldt leiren ble det tatt opp ting som mangel på tørkepapir ved vask på rommene, toalett-papir, generelt om toalettforhold på kasernene, dusjforhold, skifting av lyspærer o.l. Bagateller, men som tok unødig lang tid å få skiftet eller fornyet. Dette er enkeltvis bagateller, som samlet blir irritasjonsmoment - og som skaper unødvendige belastninger.

For første gang på lenge fikk nemnda også servert klager på matens kvalitet. Her skal det sies at kjøkken- og spiseforhold er i en kasernekjeller. Ny mannskapsmesse er planlagt og NK betegnet dette som helt nødvendig.

Det som ble betegnet som matens manglende smaks-kvalitet førte dessuten til større press på kantina, hvor ventetiden for et stykke pizza ble sagt å være oppimot halvannen time. Det ble påpekt at kantinen har betydelig underkapasitet i forhold til antall soldater. Prisnivået i kantina ble påpekt.

Også manglende vedlikehold på de seks grense-stasjonene ble påpekt fra de tillitsvalgte side.

Likeledes ble det klaget på manglende utlevering av utstyr, bl.a. at de ikke fikk tilstrekkelig med sokker.

Velferdsopplegg og velferdsturer ble berømmet, særlig turer til Murmansk, men transportmuligheter til Kirkenes ble betegnet som mangelfull.

Under befaringen i leiren ble kasernene gjennomgått. Den generelle standard kan ikke betegnes som særlig tilfredsstillende anno 2006. Rommene er trangbodd, i og med at utstyrmengden for den enkelte soldat er svulmet opp. Garnisonen ser derfor på hvilke muligheter som finnes for å redusere antall soldater fra seks til fire på rommet, og har håp om å få til et nybygg for å løse problemene.

I møte med to kompani- og troppsbefal under kasernebefaring, ble problemet med tørkepapir o.l. tatt opp. Her møtte nemnda holdninger, til dels en likegyldighet overfor problemene, som ikke kan oppfattes som annet enn kritikkverdige. Nemndsmedlemmer påpekte bl.a. overfor troppsbefal (som var klar

over at kaserne rom innen hans tropp hadde vært uten papir en ukes tid) at etterfylling av papir også er et viktig hygienisk spørsmål, og at det er uttillatelig at det skal gå en uke før etterfylling skjer. På en annen kaserne mente eksempelvis kaptein NN at soldatene brukte for mye tørkepapir – og til andre ting enn å tørke seg med - hvis papirdispenseren ved vaskeservanten på rommet var fylt til enhver tid.

Nemndas klare råd til de tillitsvalgte var å ta opp slike saker i tillitsmannsutvalget og å få protokollert sakene. Dusj- og toalettforhold er begrenset, og i en av kasernene var to toaletter ødelagt – og reparasjon lot vente på seg.

Kasernene ved GSV må betegnes som slitne, og modernisering er påkrevet.

Representanter for Regional støttefunksjon, velferdstjenesten og ansattes representanter ga også ved GSV uttrykk for stor frustrasjon med hvor tungvint det er å til effektivitet innen støttefunksjonene. Uttrykk som "kaotiske tilstander", "bedriftsøkonomi på avveie", "ineffektivt" og "kaos" betegner noe av den kritikk som rettes mot hvordan Forsvaret har organisert seg.

Kommando- og informasjonslinjene karakterisert som uklare, kompliserte, uoversiktlige og fragmenterte. Det synes som om den struktur som ble iverksatt for kort tid siden, ikke gir forventete resultater. Her skal nemnda legge til at så langt nemnda kan bedømme det, gjør de ansatte en god jobb i de forskjellige organene, men det kan stilles spørsmål om den nåværende strukturen i tilstrekkelig grad er egnet til å fremme effektivisering.

Også ved GSV ble det påpekt problemer med horisontal samhandel, forholdet mellom avdeling og Forsvarsbygg og forholdet til Regional støttefunksjon (RSF). NK og ansatte poengterte at reduksjonen av garnisonssjefens ansvar og myndighet har, om enn utilsiktet, svekket effektiviteten. De påpekte videre at store geografiske avstander til bestemmende myndighet, bl.a. til Driftsenhet i Forsvaret (DIF), som for GSV vedkommende ligger i Bardufoss, ikke nødvendigvis er det mest effektive måte å drive på.

Nemnda er kjent med at Forsvarssjefen har et hurtigarbeidende utvalg som ser på problemer rundt Regional støttefunksjon og med en antatt bedret organisering av støttefunksjonene i Forsvaret,

Også Disponeringsomgangen for befal vinteren 2006, der tid mellom søknad og tiltredelse ble svært knapp ble tatt opp som problem. Nemnda er gjort kjent med at Personell-, økonomi- og styringsstaben har tatt opp dette forholdet og endret rutinene.

Nemnda går her ikke inn på realitetene bak ansattes og ansatterepresentanters synspunkter, men tar dem med som en del av inspeksjonsrapporten.

Velferdsbygget med svømmehall, velferdskontor, voksenopplæring, kinosal, kantine, datarom, kapell/prestekontor, sveiseverksted, fotorom, avisredaksjon

etc fungerer meget tilfredsstillende. Idrettsfasilitetene er gode og idrettskontoret driver rådgivning for trening. Gjennom omfattende og svært aktiv tjeneste er mannskapene utsatt for belastningsskader. Nemnda registrerte på appellplassen en del fysiske treningsformer, "bøy og tøy", som muligens bør ettergås av en fysioterapeut.

Nemnda besøkte også Elvenes Grensestasjon ved Elvenes, utløpet til Pasvikelva, ca 10 km fra Kirkenes sentrum. Elvenesteigen er variert med Pasvikskogen i sør, og skikkelig høyfjellsende i nord. "Elvenesjegeren" går lengst, bærer tyngst og har den mest fysisk krevende teigen.

Nemnda fikk orienteringer og hadde samtaler med mannskapene. Under samtaler med befal og menige fremkom det at kvaliteten på utlevert personlig utrustning kan bli enda bedre, ikke minst med tanke på spesialstøvler for den som bærer tungt og går langt i vanskelig terreng i noe av klodens mest barske klima. Når det gjelder anlegg trenger grensestasjonene bedre kapasitet på forlegningsrom.

På avdelingens ønskeliste og planprogram ligger nytt OPS, nytt vaktlokale, ny innkjørsel til leiren, et mobilitetsprosjekt i henhold til Schengen, et fjerde befalsrom på grensestasjonene, vannprosjekt på stasjon Kopfjell og adkomst til OP 247 (observasjonspost), oppgradering av 5 av grensestasjonene, nytt undervisningsbygg samt at HV-18 skal flyttes innenfor leirområdet.

Nemnda besøkte Grensekommisærens stasjon Storskog, som er under oppussing.

### **Befaring/inspeksjon Vardø**

Vardø kommune dekker et areal på 600 km<sup>2</sup> og ligger nordøst i Norge.

Kommunesenteret er Vardø by hvor storparten av innbyggerne i kommunen bor.

Kiberg som ligger ca 10 km fra kommunesenteret er kommunens eneste tettsted med ca 200 innbyggere. Kommunen har rundt 2300 innbyggere.

Vardø by er Nord-Norges eldste by, verdens nordligste festningsby, Vest-Europas eneste by i arktisk klimasone, Norges østligste by og grensepost i nord, Finnmarks eldste fiskevær, Pomorhovedstaden og har en rik historie. Vardø by representerer på mange måter det flerkulturelle og kosmopolitiske Finnmark.

I 2007 feirer Vardøhus Festning og Vardø kirke 700 år.

Forsvarets stasjoner består i all hovedsak av radar- og sensorsystemer knyttet til Etterretningstjenesten og FLO/IKT, samt Vardøhus Festning.

### **Vardøhus festning**

Nemnda ble mottatt av Kommandanten på Vardøhus festning, orlogskaptein Lars Andreas Rognan.

Vardøhus ble beordret bygget av kong *Håkon V*

Magnusson og stod ferdig omkring 1300 som forsvar mot folkene lenger øst og for å forsvare Norges rett til *Nordøstpassasjen*. De åttekantete festningsvollene ble bygget mellom 1734 og 1738.

Festning er Norges eldste aktive festning. Om den ikke lenger har noen operativ militær betydning, har den en spennende historie å fortelle – og den har en viktig støttefunksjon i og med at kommandanten har en vertskapsrolle for norske og allierte besøkende til stasjonene i Vardø og Varanger. Festningen og dens besetning er også et viktig element for alle besøkende, norske og utenlandske, samt for de mange turister som daglig kommer på besøk ved Hurtigrutens anløp.

Festningen er for tiden underlagt *Sjøforsvarets skoler* i *Sjøforsvaret*. Festningen har *saluttplikt*, og som eneste festning i midnattsolens rike avfyre den to skudd når hele solskiven er synlig fra festningsvollene. Da får alle skolebarn i Vardø skolefri resten av dagen.

Under nemndas besøk bestod besetningen av sjef og kun to menige. Den innsats som blir utført av så få, er etter nemndas mening formidabel. Festningen er forutsatt å være oppsatt med fire menige, og det bør legges vekt på å holde dette som minimum. Kommandanten har ellers uvurderlig hjelp av en aktiv venneforening som stiller frivillig opp for omvisning og annen tjeneste.

De to menige ga uttrykk for tilfredsstillelse med den spesielle tjeneste det er å tjenestegjøre ved Festningen. De er på mange måter Kongeriketets ansikt utad vis à vis de mange besøkende og turister, og stiller også som til tjeneste som skiltvakt. De ga uttrykk for at fritidsmessig har en by som Vardø sine klare begrensninger, men at tilretteleggingen fra festningskommandantens side når det gjaldt tjeneste og fritid for deres del var god.

Kommandanten var svært fornøyd med tjenesten, men stilte spørsmål ved sider av organiseringen, tilknytningen til Sjøforsvarets Skoler, manglende vedlikeholdskapasitet og tilførsel av midler. Tidligere var Festningen forankret i Kysteskadren, noe han mente var en bedre løsning.

Kommandanten tok videre opp mangelfull bekleddning og utstyr for de menige. Han understreket sterkt at de klimamessige forhold er av slik karakter at de bør tilføres klær som egner seg for tjenesten.

Nemnda vil bemerke den entusiasme og engasjement som Kommandanten legger til grunn for tjenesten og for den omtanke han viser mannskapene.

Tjenesten i det arktiske Norge stiller spesielle krav til fleksibilitet, og krever et løpende vedlikehold av bygningsmasse, som 1 vedlikeholdsstilling ikke tilstrekkelig makter å dekke. Allikevel ga den del som omfatter Vardøhus Festning et godt inntrykk.

Tilretteleggelse av nemndas inspeksjon med orienteringer var omfattende og forbilledlig.

I samtaler med kommunale og frivillige instanser ble Kommandantens innsats for det sivil-militære samarbeidet berømmet overfor nemnda.

Nemnda fikk en omvisning til Forsvarets boliger i Vardø. For en del av disse vedkommende, er forfallet betydelig, og gir et slett inntrykk av evnen til nødvendig vedlikehold.

### FLO/IKT Vardø

Nemnda fikk orientering av FLO/IKT om stasjoner og sensorsystemer av kaptein Vidar Falch. Oppgaven til FLO/IKT er å ha en årlig gjennomsnittsoperativitet på minst 90 prosent for sensor og kommunikasjonsutstyr, slik at operative enheter kan lokalisere og varsle all flyaktivitet. Radarene skal alltid tilstrebe en meget høy operativitet. Stasjonene representerer også viktige kontaktpunkter mot det sivile samfunn, særlig knyttet til Forsvarets oppgaver ifm suverenitetshevdelse, kystberedskap, Schengen yttergrensekontroll, bistand til toll og politi mv.

Nylig er det startet et prosjekt som skal se på en nasjonal "helhetlig" løsning på radarproblematikken i Norge. Her vil man også se på andre typer løsninger enn bare bruk av aktive radarer. Man har anskaffet passive sensorer til utprøving.

De ansatte ga uttrykk for at de var fornøyd med tjenestested og tjeneste, men var presset av en underbemanning. De ga også uttrykk for en viss usikkerhet for fremtiden, i og med at en del av radarsystemet nærmet seg slutten av sin levealder og at beslutning om fornyelse lar vente på seg. Et befal hadde problem med ansettelsesforhold i skjæringspunktet mellom ordningene avdelingsbefal/yrkesansettelse.

### Sjøforsvarets tekniske inspektorat

Nemnda ble av orlogskaptein Tom Roger Hansen orientert om det nyopprettede Sjøforsvarets Teknisk Inspektorat (SjTI). Dette er underlagt Sjefen for Sjøforsvarets skoler. SjTI har stasjon i Bergen. Hensikten er å sikre at all teknisk utdanning og kompetanseutvikling i Sjøforsvaret er helhetlig og målrettet mot de utfordringer man til enhver tid står ovenfor vedrørende sjømilitær og maritim teknologi. SjTI skal holde seg oppdatert på faglig utvikling innen plattform- og våpenteknologi, og påse at dette er reflektert i Sjøforsvarets krav til kompetanse og utdanning.

SjTI skal holde seg oppdatert på, og samarbeide med, andre marinere utdannings- og kompetanse regimer for å ivareta Sjøforsvarets interesser og behov.

Arbeidsområdet er vidtfaende og nemnda ble orientert om den aktuelle godkjenningssprosessen av de fire Hauk-klasse MTBer, som først skulle delta i en NATO-øvelse ved den franske middelhavskysten og som så med utgangspunkt i Limassol i et FN-oppdrag patruljerer utenfor ferden til kysten av Libanon, der de norske fartøyene blant annet skal hindre våpensmugling.

Nemnda ble videre orientert om minesituasjonen på havbunnen ved og utenfor Vardø.

#### **Vardø lotteforening**

Nemnda fikk orientering om lottenes innsats i Vardø og om den restiftede lokale lotteforeningen. Lokalleder Merete K. Djupå gjennomgikk hvilket arbeid og bistand lottene bidrar med overfor for HV-18

spesielt, men også deltagelse på øvelser og operasjoner ellers i Forsvaret, for Sivilforsvaret og i beredskapsarbeid. Lotteforbundet har tilpasset seg den nye distriktsinndelingen til Heimevernet og de nye distriktslottene er på plass. Lottene har mange oppgaver å gjøre i det nye Heimevernet og flere lotter har skrevet kontrakt med Forsvaret (A-lotter).

Oslo i april 2007

Kjell Arne Bratli

Karen-Margrethe Mjelde

Marie Brenden

Rune Kristiansen

Aud Gaundal

Ivar Johansen

Andre Wietfeldt

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 utferdiggjennom 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.