



Dokument nr. 5

(2007–2008)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2007**

Dokument nr. 5

(2007–2008)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2007**

REGISTER

	Side
Innledning	5
Sammendrag av nemndas anbefalinger	7
Generelle spørsmål	9
- Klagesaker	9
Vernepliktsverket	9
- Tillitsmannsordningen (TMO)	11
- Velferdstjenesten	14
- Voksenopplæring	18
- Sanitetstjenesten	19
- Helse – Miljø – Sikkerhet.....	21
- Disiplinærsituasjonen	23
Saker behandlet ved Ombudsmannens kontor.....	27
- Menige mannskaper	27
- Verneplikt, utskrivning, rulleføring.....	27
- Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse	27
- Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering.....	28
- Vervede og kvinnelige soldater	28
- Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell	28
- Underbringelse, transport, forlegningsforhold, hjemmeboerstatus ...	28
- Kosthold	28
- Tjenesteforhold, tjenestebevis	28
- Permisjoner	29
- Godtgjørelser – økonomiske forhold.....	30
- Sykesaker	30
- Sosiale saker	32
- Forsvarets skolevirksomhet.....	33
- Befalssaker	33
- Sivilt personell	40
Befaringer og informasjonsbesøk	41
Vedlegg/instruks	54

Dokument nr. 5

(2007–2008)

Ombudsmannemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2007

Til Stortinget:

INNLEDNING

I henhold til vedlagte instruks fra Stortinget gir Ombudsmannemnda for Forsvaret med dette melding om Ombudsmannens og ombudsmannemndas virksomhet i 2007. 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. Etter vedtak i Stortinget høsten 2005 samt i juni 2006 består ombudsmannemnda i perioden frem til 31. desember 2009 av:

Medlemmer:

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

Karen Margrethe Mjelde, Sandnes
Andrè 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

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor har vært tilfredsstillende gjennom hele 2007. Kontoret har fornyet og forbedret store deler av sitt elektroniske verktøy, inkludert anskaffelse av egen hovedserver.

Saker for ombudsmannemnda 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 skjønnsmessige og/eller juridiske vurderinger. Ofte opplever klageren at den militære forvaltning har begått en urett og kontrollen med forvaltningen er derfor viktig. Ombudsmannen for Forsvaret gir gjennom sitt arbeid alt personell muligheter for å få klargjort sin sak i forhold til de militære myndigheter.

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.

Den kontrollvirksomhet Ombudsmannen utfører på Stortingets vegne er for den enkelte praktisk rettshjelp. Ordningen er også gratis for de den omfatter. 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.

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 en av hovedoppgavene. 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.

Ombudsmannsnemnda har i 2007 holdt møter under befaringer samt:

- 23. mars
- 1. juni
- 11. september
- 10-12. desember

Nemnda har i 2007 foretatt befaringer ved militære tjenestesteder slik:

1. Limassol, Kypros.
2. Kabul og Mazar-e Sharif, Afghanistan
3. Ørland Hovedflystasjon, Ørlandet
4. FLO Ledelse, Oslo (informasjonsmøte)

Ombudsmannen har i tillegg besøkt en rekke avdelinger og tjenestesteder innen alle forsvarsgrener. Det vises ellers til nemndas rapporter fra befaringene senere i denne innberetning.

Ombudsmannen og direktøren hadde blant annet en studie-/informasjonstur til Vernepliktsverket på Hamar. Ombudsmannen deltar videre på landsstyremøter i Vernepliktsrådet og ved TMO-kurs ved avdelingene.

Representanter for tjenestemannsorganisasjonene uttrykker overfor ombudsmannsnemnda stor bekymring for arbeidsmiljøet i Forsvaret, og mener at ansatte opplever at de blir skremt til taushet gjennom frykt

for å få stopp i karrieren. Det hevdes at åpenhet ble betraktet som adskillig bedre da Forsvarssjefen var adskilt fra Forsvarsdepartementet. Det fortelles om et nåværende system som i en del tilfeller ikke fungerer. Under omstillingsprosessen føler personellet seg i enkelte saker nærmest trakassert, mobbet, og etter eventuell varsling kan returvirkningen bli mobbing. Videre hevdes det at potensielle varslere ikke vil stå frem grunnet forventning om represalier.

Ved befaringer ute ved avdelingene har nemnda møtt stadig sterkere frustrasjon. Ombudsmannen får likeledes ved sine mange møter med personell og tilfrittsvalgte for befal og sivilt ansatte et stort antall bekymringsmeldinger. Bekymringsmeldingene fra ansatte og representanter for ansatte dreier seg i stor grad om at allmennmenneskelige rettigheter og yringsfriheten har fått dårligere kår – og mange uttrykker frykt for represalier om de uttaler seg. Ombudsmannsnemnda sier seg svært bekymret for utviklingen og vil derfor i særskilt grad arbeide med slike spørsmål.

I møter mellom Ombudsmannsnemnda og tjenestemannsorganisasjonene fremholder organisasjonene at arbeidsbelastningen gjennomgående er svært tyngende, spesielt i Hæren hvor det ofte blir utført 1,5 årsverk på offiser.

Slitasjen på personellet er ifølge samtlige tjenestemannsorganisasjoner i Forsvaret urovekkende, og det hevdes at fagpersonell i arbeidsmiljø saker mener at "Forsvarets arbeidsmiljø er i ferd med å bryte sammen".

Nemnda merker seg påstandene, og ber Forsvaret følge opp saken. Nemnda vil bemerke at den langvarige omstillingsfasen synes aldri å komme til en stabiliseringsfase, og at dette åpenbart må oppleves som ekstra belastende for personellet.

Enhver ansatt, og forøvrig mange av Forsvarets arbeidsgiverrepresentanter, synes å være enige om at det er nødvendig med betydelige endringer i arbeidssituasjonen. Personellet og dets organisasjoner etterlyser stadig tiltak med håp om å snu utviklingen, men likevel sees det ingen tegn til forbedringstiltak fra Forsvarets ledelse.

Ifølge organisasjonene er både Forsvarets militære og politiske ledelse gjort tydelig kjent med ubalansen mellom oppdrag og ressurser. Spesielt etter offiserers avgang gjennom de tre siste år er problemene blitt forsterket, og organisasjonene ser dystert på fremtiden med underproduksjon i befalsutdanning. De gir uttrykk for at Forsvarets uttrykte familiepolitikk blir betraktet som praktisk ugjennomførlig, og personellet opplyser om økt sykefravær grunnet høyt arbeidspress.

Spesielt stilles det kritiske spørsmål til fratredelsesavtaler med utvidet taushetsplikt.

Representanter for personellet hevder at Forsvarsstaben (FST) tar sine avgjørelser etter dialog med Forsvarsdepartementets (FD) juridiske avde-

ling, og at juridisk avdeling kan, i påkommende tilfeller, ende opp også som saksbehandler/konsulterende avdeling i eventuelle ankesaker. Ifølge organisasjonene fremstår dette som meget uheldig, da det kan stilles spørsmål ved habilitet og integritet i saksbehandling. I denne forbindelse ble det fremhevet at det burde være i FSTs og FDs interesse at de prosessene som igangsettes, oppleves som troverdige og rettferdige.

Nemnda finner det uheldig hvis slik rolleuryddighet forekommer, eller kan oppfattes å forekomme.

Saker som gjelder avtaler om fratredelse er på generelt grunnlag tatt opp av organisasjoner med Ombudsmannen. Nemnda går her ikke inn på sakene konkret, men vil generelt uttale at avtaler eller avtalepunkter som strider, eller som kan oppfattes å stride mot norsk lov eller som krenker allmennmenneskelige rettigheter, hverken bør inngås eller godkjennes. Likeledes bør det utvises den ytterste varsomhet ved inngåelse av fratredelsesavtaler, slik at arbeidstager ikke opplever å bli utsatt for et umenneskelig press og kanskje føle seg satt i en tvangssituasjon for å inngå slik avtale.

Sammendrag av nemndas anbefalinger

Nemnda tok i befæringsrapport fra Afghanistan opp flere spørsmål som personellet fremholdt som kritiske, herunder sanitetstjenesten i utenlandsoperasjoner og norsk helikopterbidrag for MEDEVAC (medisinsk evakuering). Dette var også en sak som ble tatt opp av sjef for Forsvarets Sanitetstjeneste, og senere gjennom høringer i Stortinget. Nemnda hadde for sin del møter med Forsvarets Sanitetstjeneste, herunder separat møte med sjef for tjenesten.

Nemnda sier seg tilfreds med at beslutninger som har positive ringvirkninger for personellens sikkerhet, herunder hva gjelder stridskirurgi og helikopterbidrag, synes løst. Helikopterbidraget (tre norske Bell-helikopter og en styrke på om lag 60 personer) skal våren 2008 stasjoneres i den norsk-latviske stabiliseringsstyrken PRT Meymaneh som ambulanshelikoptre. Dette vil være en vesentlig tilvekst for de norske styrkene i Afghanistan. Etter nemndas mening er det påkrevet at norsk personell gis økt sikkerhet ved at evakueringskapasiteten økes betydelig.

Nemnda er bekymret for mangelen på tilstrekkelig antall pansrede kjøretøy, selv om det ble anskaffet et antall nye kjøretøy i løpet av 2007. Nemnda registrerer likeledes at standarden på det rullende materiell generelt er forholdsvis dårlig og krever omfattende vedlikehold. Nemnda regner med at dette er undergitt høy prioritet.

Nemnda sier seg fornøyd med at det etter lang tids behandling av saken endelig er anskaffet en del ”jammere” mot Improviserte eksplosivinnretninger (IED), eller hjemmelagede bomber, veibomber m.m.

Etter nemndas oppfatning må forbedringer og anskaffelser som angår sikkerhet for personell mot IED ytterligere intensiveres.

Både hva angår operasjonene i Afghanistan og i Middelhavet tok nemnda opp saker knyttet til sikkerhet og utrustning i risikofylte oppdrag. Under befaring for MTB-operasjonene utenfor Libanon ble nemnda derfor overrasket over å bli fortalt at det hadde vært problemer med å få tilstrekkelig antall skuddsikre vester i riktig kvalitet til besetningene i tide. Dette opplevdes som kritisk og ga åpenbart personellet utrygghetsfølelse under seilas. Saken ble heldigvis raskt løst. Det er allikevel viktig for nemnda å understreke at anskaffelse av tilstrekkelig beskyttelse må ha høyeste prioritet ved nåværende og fremtidige operasjoner. Nemnda tar det for gitt at sikkerhet, utrustning og utstyr er optimalt tilpasset det miljø tjenesten skal foregå i.

Under befaring til Ørland Hovedflystasjon konstaterte nemnda at det på enkelte områder var skjedd en forverring siden sin forrige befaring i 2003. Et kritisk dårlig område var f.eks. stasjonens vaktavdeling/hundetjeneste med tilhold i en svært gammel brakkerigg og med ikke-tilfredsstillende fasiliteter for tjenesten, dette gjelder både for menn og kvinner.

Et annet var idrettsbygget, som hadde forfalt ytterligere siden nemndas forrige befaring i 2003. Etter nemndas oppfatning er tilgang på treningsfasiliteter viktig både for den fysiske standard for permanente enheter – og de mange besøkende avdelinger som trenger å være i topp stand for de oppdrag som Forsvaret skal løse. Også velvære- og velferdsaspektet fordrer tilgang på tilstrekkelige muligheter for trening. Nødvendige fasiliteter kan ikke bare skyves uti tid, selv om stasjonen har vært foreslått som nedleggingskandidat gjennom forsvarsstudier.

Nemnda viser ellers til befæringsrapportene.

Ombudsmannsnemnda er opptatt av at TMO-apparatet får god oppfølging og at TMO- og HMS-kursene fortsatt prioriteres. Et godt fungerende TMO-apparat yter avgjørende bidrag til 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. Selv om ordningen må sies å fungere godt, er den ikke like godt implementert over alt. Det samme må sies å gjelde de vernepliktiges deltagelse i arbeidsmiljøutvalg og dermed tillitsvalgte ”verneombudsrolle”. Nemnda er videre bekymret for uforsvarlig høy tjenestebelastning av vernepliktige ved enkelte avdelinger.

I nemndas tidligere innberetninger er det gjentatte ganger 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 finner det ikke tilfredsstillende at denne problemstillingen ennå

ikke er undergitt drøftelse, til tross for at nemnda flere ganger har tatt opp saken.

Når det gjelder sikkerhetsklarering av mannskaper er dette fortsatt et område hvor sakene generelt tar 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 har ved flere anledninger påpekt at regelverket for tjenestesamtaler (medarbeidersamtaler) for vernepliktige mannskaper og reglene for utstedelse av militært tjenestebevis, må bli bedre fulgt opp ved mange avdelinger. Her har utviklingen i 2007 vært gledelig, men fortsatt gjenstår en del arbeid på dette felt.

Nemnda vil så sterkt den kan anbefale at Voksenopplæringens virksomhet forsterkes, og vurderes utvidet for januarinnrykkene av vernepliktige. Dette betyr at VOs budsjett må opprettholdes på et nivå som sikrer at undervisningstilbudene oppleves som en reell kompensasjon for det studie- og opplæringstap militærtjenesten medfører. Nemnda er usikker på hvordan organisatoriske endringer for VO vil virke, og vil komme tilbake til dette spørsmålet. Med stadig lavere budsjetttrammer vil det, etter nemndas mening, være vanskelig å ivareta tilbudet til andre enn vernepliktige mannskaper som avtjener førstegangstjeneste.

Nemnda har forøvrig merket seg de problemer velferdsarbeidet på Rygge flystasjon er kommet opp i etter brannen i stasjonens velferdsbygg. Brannen reduserer eksempelvis forlegningskapasiteten på stasjonen med 10220 døgnplasser i året. De midlertidige lokaler er heller ikke mye å skryte av og velferdstilbudet ved Rygge må sies nå å være på et lavstatusnivå.

Nemnda vil bemerke at Forsvaret er forpliktet til å stille tilfredsstillende lokaler til rådighet for kantinedrift – noe som nå ikke overholdes. Slik forholdene er, ivaretar man heller ikke soldatenes velferd, blant annet er det umulig å gjennomføre fellesarrangementer. Likeledes er Voksenopplæringen rammet av brannen.

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

Nemnda mener fortsatt at en god legedekning og et godt helsetilbud er sentralt for mannskapenes trivsel og helse. Dette vil også føre til at mannskapene kan delta aktivt i den daglige tjeneste. Nemnda har merket seg at problemer med tilgang på leger, sykepleiere og sykevoktere er bedret, men fortsatt ikke

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.

Likeledes er nemnda opptatt av tannhelsetjeneste for de vernepliktige og omhandler dette under kapitlet om Sanitetstjenesten.

Temaer rundt sanitetstjenesten, og særlig da i forhold til internasjonale operasjoner og senskader etter internasjonale operasjoner har også i 2007 stått sentralt i nemndas arbeid. Nemnda har merket seg de debatter og høringer om dette tema som har vært holdt, og at Forsvaret har fått fortgang i en del av dette arbeidet, herunder legevtales til Afghanistan.

Nemnda har ved flere anledninger uttalt sterk bekymring for mangelfull psykiatritjeneste og at mennesker som blant annet lider av post-traumatisk stresslidelse knyttet til deres militære tjeneste, opplever et manglende ettervern og liten eller ingen oppfølging fra Forsvarets side. Nemnda har merket seg at det fortsatt er til administrativ behandling et antall tidligere og tildels gamle saker som gjelder senskader, med den ekstra belastning dette er for de det gjelder.

Etter nemndas oppfatning må det legges vekt på de særlige forhold som gjelder for militærtjeneste. Forsvaret har brukt unødig lang tid på å få ting på plass, men nemnda merker seg at Forsvarets psykiatritjeneste nå er tilført 11 nye stillinger. Nemnda er allikevel av den oppfatning at det fortsatt står igjen en god del arbeid før man kan kalle situasjonen tilfredsstillende.

Nemnda er fortsatt bekymret for ressurstilgangen innen sanitetstjenesten. Med den turbulens det har vært rundt sanitetstjenesten i 2007 vil nemnda sterkt anmode om at alle problemområder rundt sanitet fortsatt underkastes grundige vurderinger, og at konklusjonene resulterer i langsiktige og forutsigbar tilgang på ressurser. Nemnda vil følge utviklingen nøye i 2008, spesielt med tanke på økonomiske ressurser og tilgang på fagpersonell.

Nemnda hadde i sitt møte 10.-12. desember også møter med Forsvarets Sanitet og viser ellers til kapitlet om sanitetstjenesten.

Nemnda har merket seg, at selv om disiplinær-situasjonen i Forsvaret generelt synes god, har Generaladvokaten også i 2007 rapportert om manglende kompetanse ved avdelingene, og manglende eller feilaktig innrapportering i forbindelse med Generaladvokatens refselseskontroll.

På bakgrunn av Generaladvokatens gjentatte rapporter om mangelfulle kontrollrutiner finner nemnda det kritikkverdig når det i enkelte saker kan virke som om refsedes rettssikkerhet ikke er blitt tilfredsstillende ivarettatt.

Nemnda forutsetter at Forsvaret må innskjerpe og etterleve de aktuelle gjeldende bestemmelser.

GENERELLE SPØRSMÅL

Klagesaker

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

Senere i innberetningen er omtalt enkelte klagesaker til illustrasjon av ofte forekommende sakstema. Ombudsmannen har i 2007 behandlet 74 registrerte klagesaker mot 78 saker året før.

I tillegg er 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. $\frac{1}{4}$ i 2007.

Klagesakene behandles av Ombudsmannens avdelingsdirektør (advokat).

Nemnda har også i 2007 merket seg at det i Heimevernet fortsatt er uklart for både personell og HV-distrikt om hvilket organ som er rette klageinstans i forbindelse med søknader om utsettelse med HV-øvelser. I noen tilfeller har personellet også i 2007 fått feilaktig eller misvisende veiledning fra HV-distrikt og/eller HV-område.

I 2006 ble Generalinspektøren for Heimevernet anmodet av Ombudsmannen om å innskjerpe overfor HV-distrikter den korrekte fremgangsmåten/prosedyre med klageadgang for denne sakstypen.

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

I 2007 er det kun registrert 4 klagesaker i denne gruppen, mot 6 klagesaker i 2006.

Det lave antallet antas å ha sin forklaring i at de avdelingsvise sosialkonsulenter og Forsvarets personeltjenester/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 2007 har Ombudsmannen behandlet 20 registrerte klager fra befalet, mot 23 saker i 2006. 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.

Tjenestegjørende mannskaper har imidlertid adgang til når som helst å ta saker opp med Ombudsmannen.

Nemnda har merket seg at omstillingen og nedbemanningen i Forsvaret ikke har medført et særlig økende antall skriftlige klagesaker direkte fra personellet til Ombudsmannen. Derimot er det gjennom

personellets organisasjoner frembrakt til Ombudsmannen og nemnda bekymringsmeldinger om arbeidsmiljøet i Forsvaret, hvor det opplyses at personellet er engstelig for å uttale seg eller varsle grunnet returvirkninger.

Både de militære og sivilt ansattes tjenestemannsorganisasjoner har opplyst om en vedvarende uforvarlig stor arbeidsbelastning på personellet.

Vernepliktsverket

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 videreutvikles, 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 forventes å bidra til at kvinneandelen i førstegangs-tjenesten øker.

I henhold til Stortingets pålegg til Forsvaret om å starte gjennomføring av frivillig sesjon for kvinner, ble det den 27. februar 2007 startet sesjon for kvinner i Vernepliktsverket (VPV).

Ved utgangen av 2007 har ca 3600 kvinner født i 1989 vært på sesjon. Det er godt kvalifiserte kvinner som har vært på sesjon, og antall tjenestedyktige kvinner fra 1989-årskullet var pr 31.12.07 ca 3 200.

Det har dog vært en synkende tendens blant kvinnene når det gjelder fremmøte i sesjonsperioden på høsten kontra fremmøte i sesjonsperioden på våren. Årsak til dette tror VPV er tiden som har gått siden kvinnene i 2006 sa seg villig til å komme på sesjon, og fremmøtetidspunktet. VPV har iverksatt tiltak for å bedre dette.

I 2007 har VPV innrullert 1990-årskullet for sesjon, og antallet som har sagt seg villig til å møte på sesjon var ved utgangen av året ca 4700. Dette er en nedgang fra i fjor, og VPV vil iverksette tiltak for å øke dette tallet.

Lærlingordningen i Forsvaret

Forsvaret er en av de største lærebedrifter i Norge, og har 594 lærlinger fordelt på 31 forskjellige fag. Kvinneandelen av lærlinger i Forsvaret er 27 prosent. Lærlingordningen er med andre ord en viktig portal for rekruttering av kvinner.

Ordningen er også en viktig portal for rekruttering av fagkompetanse som Forsvaret har behov for,

og bidrar samtidig til å få motiverte soldater med riktig kompetanse på rett plass. Andelen av lærlinger som besto fagprøven ved første gangs forsøk i 2007 var 94,2 prosent. Lærlingordningen er også økonomisk gunstig for Forsvaret. I overkant av 20 mill kroner i tilskudd blir tilført Forsvaret for å føre lærlinger frem til fagprøve.

Nemnda ble på sitt møte i desember 2007 orientert om historikken som har ledet frem til dagens lærlingeordning i Forsvaret. Med hensyn til regelverk for lærlinger fremkom at det har vært mange uklarheter og feiltolkninger, men etter en nylig revisjon av Fredsregulativet forventes det at forholdene vil bli vesentlig forbedret. Den reviderte utgaven av Fredsregulativet får positive konsekvenser for andreårslærlinger, delvis førsteårslærlinger, og ikke minst for personell- og økonomiforvaltere som enklere kan finne frem i regelverk.

En rekke nødvendige støttefunksjoner som tidligere ble utført av vernepliktlige mannskaper blir nå utført av lærlinger på kontrakt med Forsvaret, eventuelt i kombinasjon med avtjening av førstegangstjenesten.

Forsvarets behov er styrende for antall lærlinger som inntas på kontrakt. For å utføre de nødvendige støttefunksjoner trenger Forsvaret årlig 800-900 lærlinger, med inntak i januar og juli.

Lærlingenes retts- og kontraktsforhold er regulert av henholdsvis Undervisningsdepartementet og Forsvarsdepartementet. Den departementale ansvarsfordeling fungerer godt, selv om det riktignok ble opplyst at i 19 fylker synes det å ha vært like mange forskjellige rutiner og fortolkninger av regelverk.

For Forsvaret har det vist seg behov for å beholde lærlinger utover kontraktperioden etter oppnådd fagbrev. Når en på forhånd vet at Forsvaret vil trenge den aktuelle kompetansen, og under hensyntagen til konkurransen med det private næringsliv, ble det antydnet at Forsvaret kanskje burde inngå intensjonsavtaler med lærlinger og eventuelt legge til rette for kompetanseopbygging.

Lærlingeordningen administreres sentralt gjennom 3 stillinger i Vernepliktsverket. Regionale opplæringskontor i Forsvaret administrerer Nord-Norge (Nordland, Troms og Finnmark), Midt-Norge (Trondheimsområdet), Vest-Norge, Sør-Norge (med Oslo-regionen og Østfold), og Øst-Norge (Hedmark og Oppland).

Nemnda oppfatter at utviklingen hva angår en del forhold for lærlingene er inne i en aktiv og positiv fase. Det gjenstår allikevel en god del før forholdene kan sies å være fullt tilfredsstillende. 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. Nemnda tok

opp i Dok 5 for 2006 enkelte uavklarte forhold vedrørende lærlingenes status i Forsvaret.

Nemnda merker seg en bedret likebehandling av andreårslærlinger, med tilgang til befalsmesse og forlegning samme sted som vervede. Nemnda anmoder om at arbeidet med likebehandling av lærlingenes bo- og messeforhold i andre tjenesteår fortsetter.

Tilbakemeldinger fra lærlingene under nemndas befaringer og til Ombudsmannen gir fortsatt et visst 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.

Internasjonal tjeneste

I løpet av 2007 mottok og behandlet Vernepliktsverket 2496 søknader på 946 stillinger til internasjonal tjeneste.

Via www.Norge.no/minside har Vernepliktsverket saksbehandlet 1095 frivillige, som er motivert for internasjonale operasjoner. Disse er registrert i VPVs Interesseregister/Styrkebrønn.

På vegne av Forsvarssjefen er Vernepliktsverket forvalter av "Forsvarets medalje for internasjonale operasjoner". Et større antall medaljer er tildelt militære observatører, monitorer og personell i enkeltstående stabsledd i utenlandstjeneste.

Klassifisering

34 859 ble klassifisert på sesjon i 2007. Av disse var 4 387 kvinner. Klassifiseringen har som formål å bringe på det rene de utskrivningspliktiges forutsetninger for tjeneste i Forsvaret og Totalforsvaret for øvrig.

Innkalling til førstegangstjeneste

Forsvarets behov (rekvisisjon) var i 2007 på 10 786 mannskaper til førstegangstjeneste. For å dekke dette behovet ble 26 143 mannskaper innkalt til tjeneste. Av ulike årsaker fikk en del av disse utsettelse. Til sammen møtte 13 092 mannskaper frem på innrykket. Første utdanningsdag hadde Forsvaret 9 968 mannskaper til militær opplæring. 473 av disse var kvinner.

Innkalling til befalsutdanning

I 2007 hadde Forsvarets befalsskoler 3 090 søkere. 780 ble tatt opp som elever, herav 104 kvinner. Dette er en økning på 16 kvinner i forhold til 2006.

Repetisjonstjeneste

Til øvelsen i 2007, Cold Response, var rekvisisjonen på 50 mannskaper. Det møtte 56 til tjenesten og antallet første øvingsdag var også 56. Av disse gjennomførte alle 56 øvelsen.

Klagesaker

I egenskap av sekretariat for FDs klagenemnd i vernepliktssaker, forberedte og fremmet VPV i 2007 7 saker for klagenemnda. To av sakene ble innvilget i klagenemnda. I de øvrige sakene ble VPVs vedtak opprettholdt.

Fritaksordningen

VPV startet i 2006 samarbeidet med FD og FST/PØS med revideringen av ordningen og forskriften som regulerer denne. Utkast til nye bestemmelser vedrørende ordningen er fortsatt i FD for behandling. Beslutningen fra 2006 om å terminere samtlige unnaksfagkoder ble videreført i 2007.

Fritaksordningen hadde ved utgangen av 2007 totalt 31 713 personer med fungerende fritak eller utsettelse. Tilgangen var i løpet av året 3 734, mens avgangen var på 7 922.

Søknad om sivil verneplikt (siviltjeneste)

I løpet av 2007 fikk 1 109 vernepliktige innvilget sine søknader om sivil verneplikt. Av dette antallet kom 443 av søknadene fra personer som *ikke* var innkalt til førstegangstjeneste. 319 søkte *etter* å ha mottatt innkalling til førstegangstjeneste, mens 175 søkte *i løpet av* tjenesten. 164 søkte sivil verneplikt etter å ha *fullført* førstegangstjenesten og 8 ble innvilget av Siviltjenesteadministrasjonen.

Tillitsmannsordningen (TMO)

I 2007 er det ikke behandlet noen klagesaker vedrørende tillitsmannsordningen.

Tillitsmannsutvalgene har som tidligere sendt Ombudsmannen referat fra avholdte 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 møterferat skulle ekspederes til ham, noe som medførte bedring i 2006. I 2007 sier Ombudsmannen at dette nå fungerer tilfredsstillende.

Ombudsmannen er også i 2007 invitert til tillitsmannsordningens landsstyremøter. Ombudsmannen holder innlegg på landsstyremøtene.

Ombudsmannen har som vanlig gitt orientering om ombudsmannsordningen ved kursene for tillitsvalgte ved de forskjellige avdelingene. I 2007 var det med unntak av 2 kurs, deltakelse på samtlige. Ombudsmannen ser dette som en prioritert oppgave. Til-

bakemeldingene 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 2007 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 Vernepliktstrådet (VPR) har vært invitert til et nemndsmøte i 2007 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.

Reviderte tilleggsforskrifter for vernepliktige og elevs tilknytning til Forsvarets organiserte verne- og miljøarbeid slår fast at vernepliktige skal delta aktivt i avdelingens HMS-arbeid. De tillitsvalgte er i tillegg å betrakte som vernepliktiges verneombud, og skal samarbeide med verneombudene ved avdeling. Hovedtillitsvalgt (HTV) skal være medlem i avdelingens arbeidsmiljøutvalg (AMU), med stemmerett i alle saker som angår de vernepliktige. Dette er også slått fast i TMO-reglementet. Ombudsmannen registrerer dessverre forholdsvis ofte at det ikke er alle steder HTV er representert i AMU. Nemnda vil understreke det ansvar avdelingene har for å oppfylle forskriftene i så måte.

Det er nemndas oppfatning at de vernepliktiges tillitsvalgte i enda sterkere grad bør bringes inn i alt arbeid som angår HMS. Herunder bør det vurderes utvidet opplæring i HMS-spørsmål for tillitsvalgte og det bør gis tilstrekkelig tid til denne del av tillitsvalgtes arbeid.

For at de vernepliktiges rettigheter skal bli ivarettatt på en best mulig måte er det nødvendig at ansatte og vernepliktige har kjennskap til og kunnskap om de regler som gjelder, og at disse blir etterfulgt. For å få best mulig kontinuitet i HMS-arbeidet blant vernepliktige er det avgjørende at verneombud/hovedverneombud og andre fast ansatte bidrar til kunnskapsoverføring når nye tillitsvalgte kommer på plass, for at disse raskest mulig skal være i stand til å virke som verneombud for de vernepliktige på en best mulig

måte. Det er i denne sammenheng viktig å påpeke at verneombud/hovedverneombud er verneombud for alt personell i sitt område, inklusive de vernepliktige.

Vernepliktige er unntatt fra det kapittelet i AML som omhandler arbeidstid. For å legge føringer og begrensninger i tjenestetiden for vernepliktige har Forsvarssjefen gitt ut Forsvarssjefens reviderte retningslinjer for gjennomføring av lik tjenestetid under førstegangstjenesten i Forsvaret. Her blir det slått fast at den programmerte tjenestetiden ikke skal overstige 42,5 timer per uke, og at for dem som har turnustjeneste, skal snittet av tjenestetiden i løpet av en periode ikke overstige 42,5 timer per uke.

Det gjennomføres ikke i dag en systematisk føring av tjenestetid for vernepliktige, så man må støtte seg på innkomne rapporter og spørreundersøkelser når man skal slå fast hvor stor arbeidsbelastningen er. Våren 2007 gikk det ut en spørreundersøkelse rundt tjenestebelastning for vernepliktige fra Forsvarsstaben (FST). Resultatene fra denne ga grunnlag for videre undersøkelser, som resulterte i enkelte sterkt negative rapporter. Selv om det i dag finnes bestemmelser som skal sikre en forsvarlig tjenestebelastning for vernepliktige, begås likevel stadig grove brudd på disse. Dette går ut over både den enkeltes og Forsvarets sikkerhet, i tillegg til at det skaper utslitte og umotiverte soldater.

Problemer med uforsvarlig høy tjenestebelastning blant vernepliktige går tiår tilbake. Spesielt i Hans Majestet Kongens Garde har dette vært en vedvarende situasjon som Forsvaret har vært klar over. Det er TMO sitt syn at det nå er på tide at de oppgavene som vernepliktige skal utføre sees i sammenheng med det antall vernepliktige som er tilgjengelige, og at dersom det ikke er samsvar mellom oppgaver og personell, må dette gå på bekostning av oppgavene og ikke personellet.

Ved samtlige TMO-kurs som Ombudsmannen har deltatt i gjennom 2006 og 2007 er spørsmålet om uforsvarlig høy tjenestebelastning reist. Oftest har belastningen bakgrunn i ubalanse mellom det antall vernepliktige som etter planverket skal til for å dekke spesifikke oppgaver og det faktiske antall vernepliktige som er tildelt avdelingen. For avdelinger med konstant høy belastning må det etter nemndas mening foretas en gjennomgang av hvordan man driver virksomheten. Er gapet mellom oppgaver og antall vernepliktige så stort at tjenesten ikke kan foretas uten uforsvarlig belastning på den enkelte, må det vurderes om ikke deler av arbeid/tjeneste må gjøres av andre grupper. Nemnda vil allikevel peke på at det ideelle vil være å øke tilstrekkelig antall vernepliktige.

Ordningene med egenmeldinger for vernepliktige, som ble innført i 2005, ser ut til fungere tilfredsstillende. Etter nemndas syn virker ordningen også som en del av den generelle statusheving for de ver-

nepliktige, hvor de bringes inn i tilsvarende ordninger som gjelder for ansatte.

Det ga vernepliktige rett til å benytte seg av egenmeldinger inntil tre dager, inntil tre ganger i året. I tillegg til å gi vernepliktige en rettighet på lik linje med Forsvarets ansatte, hadde nyordningen også som mål å avlaste landets sykestuer, som er svært presset på kapasitet.

På Landstyremøtet for TMO i mai 2007 ble det fattet vedtak om at man ønsket registrering av sykefraværet blant vernepliktige, i tråd med bestemmelsene i AML. Dette vedtaket ble fulgt opp i Forsvarets Hovedarbeidsmiljøutvalg. Det foreligger imidlertid ingen rapporteringsrutine fra avdelingene når det gjelder egenmeldinger. Nemnda kan derfor ikke med sikkerhet vite om alle avdelinger praktiserer ordningen med egenmeldinger slik man etter iverksettingen i 2005 ble pålagt å gjøre. Dette medfører i så fall at det vil bli umulig å få en korrekt registrering av egenmeldt sykefravær blant vernepliktige. Nemnda oppfordrer til at det lages rutiner for slik registrering.

Etter revisjonen av TMO-reglementet i 2006, har det i 2007 vært enkelte innkjøringsproblemer. Det er likevel nemndas oppfatning at TMO gradvis har styrket sin rolle ute ved avdelingene, og at det nye reglementet etter hvert begynner å bli tilfredsstillende implementert. Den største utfordringen de tillitsvalgte opplever er at de konkrete bestemmelsene, som for eksempel at utvalgsmøtene arrangeres i henhold til reglementet, kan bli nedprioritert i en hektisk hverdag med mange oppgaver. TMO-reglementet legger opp til lokale tilpasninger, noe som både har sine sterke og svake sider. Ombudsmannen har ved sine besøk registrert en god del forskjeller ved avdelingene. Etter nemndas syn kan dette forbedres ved at TMO-aktivitet bør inngå i alle militære avdelingers virksomhets- og aktivitetsplaner.

Et viktig prinsipp i TMO-reglementet er at de hoved- og områdetillitsvalgte skal knyttes så nært opp til henholdsvis avdelingssjef og sjef RSF som mulig. Et konkret tiltak som TMO-reglementet krever for å skape denne tilknytningen er at de nevnte tillitsvalgte kontor skal plasseres så nært opp til sin respektive sjef som mulig. Dette for å sikre formell og uformell kontakt til nytte for begge parter. Plassering av tillitsvalgte er etter nemndas mening viktig for at TMO-arbeidet skal virke maksimalt. Nemnda forutsetter at avdelingene følger reglementet på dette punkt.

Vernpliktrådets (VPR) organisatoriske og fysiske plassering har vært en gjenganger i Dok. 5 de siste årene. Det later til at saken har stått "på stedet hvil" i flere år nå. Da TMOs sentrale organ (VPR, tidligere Landsekretariat (LSEK)) i sin tid ble flyttet fra FD over til FO var årsaken at VPR skulle få en tettere dialog med den militære ledelsen. Daværende forsvarssjef mente at LSEK (nå VPR) "burde være organisatorisk tilknyttet Forsvarsstaben (FST) og fysisk plas-

sert i denne eller nær opp til". Da VPR ble flyttet over i Forsvarets forvaltnings- og servicesenter (FF&S) kunne dette neppe oppfattes som noe annet enn en midlertidig løsning.

FST og FD ble samlokalisert i det nye ledelsesbygget på Akershus festning fra november 2006. Situasjonen er likevel at VPR fortsatt er plassert i Forsvarets Personeltjeneste (FPT). Etter nemndas mening ville en flytting av VPR inn i FST gi en rekke positive ringvirkninger.

Den grunnleggende situasjon har med andre ord ikke endret seg i 2007. Vernepliktsrådet (VPR) har oppheng i Forsvarets personeltjenester (FPT), og ikke i Integrert Strategisk ledelse (ISL). Flyttingen av saksbehandlerleddet for vernepliktsspørsmål fra FPT til PØS har nok gitt et mer helhetlig og riktig fokus på verneplikt sentralt i Forsvaret, men den fysiske avstand avsnittet bidrar til at Vernepliktsrådet opplever seg fjernere fra sentral forsvarsledelse enn før.

Nemnda finner det ikke tilfredsstillende at denne problemstilling ennå ikke er undergitt drøftelse, til tross for at nemnda flere ganger har tatt opp saken.

En grunnleggende forutsetning for at TMO skal virke etter sin hensikt er at både befal og vernepliktige er tilstrekkelig orientert om ordningen. For soldatenes vedkommende medfører dette at VPR deltar på innrykk for å møte/orientere de nye soldatene, foruten at lokale tillitsvalgte ved de aller fleste avdelinger er et fast punkt på programmet under innrykksinformasjonsrunden lokalt. TMO-kurset som vi kjører for våre tillitsvalgte er i ferd med å gjennomgå en ytterligere forbedring.

Når det gjelder informasjon til befal holdes orienteringer til de respektive befals- og krigsskolene, samt ved kurs for tiltredende avdelingssjefer. Nemnda er allikevel usikker på om befal er tilstrekkelig opplyst om TMO-ordningen, og for den saks skyld om Ombudsmannsordningen.

Forvaltning av vernepliktige

VPR har tidligere tatt opp med nemnda at det er en rekke utfordringer knyttet til forvaltningen av soldater tilknyttet Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO). FLO har fortsatt en utfordring knyttet til evnen å bestille det antallet soldater de har behov for. FLO arbeider med å tilsette en person i en stilling som skal ha oversikt over vernepliktige i FLO. Stillingen har vært under tilsetning i flere måneder. Nemnda håper at dette vil løse problemet med at FLO ikke har nok soldater til å bemanne virksomhetskritiske stillinger.

Tilstanden har lenge vært vanskelig, og det er viktig at FLO sørger for å ha tilstrekkelig evne til å ivareta sitt ansvar overfor de vernepliktige. Før problemet løses vil det også være høyere arbeidsbelastning for soldatene som tjenestegjør ved berørte avdelinger.

Saksbehandlerkapasitet for vernepliktssaker

Det er snart to år siden saksbehandlerleddet for vernepliktssaker ble flyttet fra FPT/Velferden til Forsvarsstaben (FST). VPR har opplevd at plasseringen er mer hensiktsmessig enn den gamle, og VPR sier at de merker mer effektiv saksbehandling. Det har samtidig vært en utfordring at FSTs evne til å saksbehandle er forholdsvis liten. Det er for øyeblikket fortsatt én person i FST som arbeider med generelle spørsmål om det som angår verneplikten.

Ombudsmannsnemnda påpekte i Dok. 5 for 2006 at FST måtte om nødvendig øke saksbehandlerkapasiteten. FST har besluttet å utskille ansvaret for saker knyttet til lærlinger og VAB-ordningen til en saksbehandlerstilling som er under tilsetning. En skulle kunne anta at antallet saker om verneplikt ville synke merkbart dersom antallet som gjennomfører førstegangstjeneste blir mindre enn før, men det synes som det er en minimumsterskel med saker som uansett må behandles prinsipielt av FST. Nemnda stiller spørsmål om FST i tilstrekkelig grad har kapasitet til å behandle disse sakene. Dette gjelder også for de bekymringer knyttet til lærlingordningen som nemnda tok opp i Dok. 5 for 2006. Nemnda ber FST vurdere tiltak for å få tilstrekkelig saksbehandlerkapasitet.

Statusheving

I forbindelse med at den nye tjenesteuttalelsen er innført for soldater som har avtjent førstegangstjenesten, vil nemnda påpeke utfordringen knyttet til medarbeidersamtaler.

Den nye tjenesteuttalelsen må utstedes på kvalifisert grunnlag. Derfor er det blant annet avgjørende at medarbeidersamtaler mellom befal og vernepliktige soldater blir gjennomført.

Allerede i 2003 ble det gitt ut klare retningslinjer for gjennomføring av medarbeidersamtaler, men praksis på avdelinger er svært varierende. For at tjenesteuttalelsen skal bli en suksess, må medarbeidersamtaler formaliseres på avdeling, slik at soldater sikres informasjon om hva man vil bli vurdert på i løpet av førstegangstjenesten. I tillegg er også medarbeidersamtaler en svært god måte å evaluere og bedre arbeidsmiljøet ved avdelingene på.

Ombudsmannen har en del henvendelser som angår tjenesteuttalelsene.

Rekruttering

Rekrutterings- og informasjonsvirksomheten kan med fordel forbedres. I en tid med synkende andel som gjennomfører førstegangstjeneste blir det desto viktigere å nå ut til samfunnet med relevant og tidsriktig informasjon. Selv om rekruttering synes å være prioritert fra militær og politisk ledelse, må Forsvaret være bevisst på å forankre dette nedover i hele organisasjonen.

Førstegangstjenesten er inngangsportalen til videre tjeneste i Forsvaret. I dag rekrutterer man først og fremst til lederutdanning og lærlingeordningen, og førstegangstjenestens potensial kommuniseres ikke i like stor grad. Nemnda er av den oppfatning at dersom man ønsker å bevare førstegangstjenesten som bærebjelke for rekruttering til videre tjeneste, må Forsvaret legge vekt på dette i sin rekrutteringsstrategi.

For framtidige soldater kan det være vanskelig å vite hvor de skal ta kontakt for å få informasjon om mulighetene i Forsvaret. Det arbeides i disse dager med å koordinere rekrutterings- og informasjonsarbeidet, noe som er kommet til syne gjennom den helhetlige forpliktende rekrutteringsplanen som ble vedtatt av Forsvarsgrenstabssjefene. Nemnda har også merket seg Vernepliktsverkets satsning, og mener å se positive virkninger av dette. Blant annet er etableringen av ett eneste telefonnummer for kontakt med Forsvaret et positivt tiltak. Det samme er internettsatsningen rettet mot såvel de vernepliktige menn som mot de kvinner som søker førstegangstjeneste.

Nemnda har videre merket seg den utstrakte bruken av e-post eller SMS via mobiltelefon, blant annet for å varsle om å svare på innkalling før de får politivarsel (gjelder kun menn). Dette vil trolig også bidra til mindre belastning for politiet. Nemnda vil gi Vernepliktsverket honnør for kreativitet og løsningsorientering via elektronisk verktøy.

Sesjonen er blant de viktigste ordningene som kan forbedres for å sikre en god praktisering av førstegangstjenesten opp mot Forsvaret og den enkeltes behov. Erfaringer gjennom innrykkene i 2007 bygger opp under dette inntrykket. Behovet er ytterligere aktualisert i lys av frivillig sesjon og en eventuell framtidig kjønnsnøytral verneplikt. I denne sammenheng er det viktig at Forsvaret viser seg fra sin beste side gjennom en sesjonsordning som klassifiserer og fordele riktig i tillegg til å gi inntrykk av Forsvaret som en profesjonell organisasjon, der hver enkelt kommer på rett plass.

Sesjon for kvinner

1989-kullet med kvinner var det første som ble innkalt til frivillig sesjon. Det foreligger per i dag kun prognoser på hvilket utslag dette vil ha på kvinneandelen i Forsvaret, men man må kunne gå ut ifra at det blir et større innrykk av kvinner høsten 2008. Det er etter nemndas syn avgjørende at forholdene både bygningsmessig og ellers tilrettelegges og tilpasses, og at det etableres holdninger som gjør at kvinnene føler seg velkomne. Dette er avgjørende for at Forsvaret skal beholde kvinnene og skape gode ambasadører av dem som velger å ikke fortsette etter endt førstegangstjeneste.

Januarinnrykkene

Januarinnrykkene er ofte problematiske og man må forvente at disse fortsatte vil være en utfordring, selv med en ny og mer velfungerende sesjonsordning på plass. Å rykke inn i januar harmoniserer ikke med skoleåret, og det er en større andel umotiverte soldater og mange dimitterer fra dette innrykket.

Det er Forsvarets behov som skal dimensjonere innrykket, men det er et spørsmål om ikke Forsvaret bør søke å gjøre det mer attraktivt å rykke inn i vinterhalvåret. På den måten kan man redusere den ulempen det er for en del unge å få tjeneste som ikke harmoniserer med studiene. De vernepliktige tillitsvalgte har blant annet foreslått en ordning med avtale om eksempelvis kurs gjennom Voksenopplæringen eller andre tilbud det halvåret soldatene går uvirkosomme. Nemnda ber Forsvaret vurdere nærmere behovet for - og muligheten til - incentiver for januarinnrykkene.

Velferdstjenesten

Ombudsmannen inviteres til, og deltar når mulig, på Velferdstjenestens samlinger. Ombudsmannen deltar videre på Velferdstjenestens kurs og underviser også for velferdsassistenter.

Velferdstjenesten skal bidra til å fremme trivsel og sosial trygghet for alt personell, med sikte på økt effektivitet. 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 grunnpi-laren i velferdstjenesten. Velferdstjenesten er også en verdi og holdningsskaper. Velferdstjenesten har og vil fortsatt ha fokus på sammenhengen i begrepene: Tillit – Trygghet – Trivsel og Tilhørighet. Målet er at Forsvarets personell skal oppleve sterkere tilhørighet og samhold gjennom tillits- trygghets- og trivselsfremmende tiltak. Visjonen; ”Velferd – fordi trivsel er veien til effektivitet” betyr at velferdstjenesten skal være et tydelig redskap i Forsvarets personellpolitikk. Velferdstjenesten skal derfor fortsatt ha fokus på de vernepliktige mannskaper, men i fremtiden også sterkere i forhold til de ansatte og deres familie.

Sivilt/militært kultursamarbeid er et viktig arbeid i Forsvaret, der oppgaven er forankret i Forsvarssjefens handlingsplan for sivil/militært kultursamarbeid 2003 – 2008. 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.

I tidligere St.meld. er Forsvaret gitt i oppdrag å prioritere dette samarbeidet som en videreføring og vedlikehold av Forsvarets verdigrunnlag. Sivilt/militært kultursamarbeid skal utvikles kontinuerlig og skal også videreføres i 2008.

Det har også i 2007 vært arbeidet målrettet med siv/mil kultursamarbeid. Arbeidet med å få etablert lokale intensjonsavtaler mellom Forsvaret og sivile lokale kulturaktører er noe redusert i forhold til tidligere da erfaringen viser at det ikke er selve avtalene som er nøkkelen til godt samarbeid, men heller en økt satsing på konkrete oppgaver i samarbeid med det sivile samfunn.

Forsvarets velferdstjeneste har stilt midler til disposisjon for lokale avdelinger for å fremme et aktivt sivilt/militært kultursamarbeid i lokalmiljøet. Det har blitt lagt vekt på at midlene skal brukes til etablering av et samarbeid lokalt, som skal totalt øke personellens trivsel og motivasjon. Dette kommer til å videreføres også i 2008.

Velferdstjenesten har sett betydningen av hvordan kulturelt arbeid kan være med på å skape kontakt og gode relasjoner mellom Forsvaret og det lokale samfunn. I den utvikling Forsvaret nå er i, med stadig økt fokus på utenlandsoppdrag i internasjonale operasjoner, opplever velferdstjenesten at det er viktig å øke også kulturforståelsen mellom Forsvaret og fremmedkulturelle miljøer. Som et forsøk har Forsvaret vært med på å etablere et eget Folkeakademi på Elverum i samarbeid med Folkeakademienes Landsforbund med hovedmålsetting å fremme fremmedkulturell forståelse mellom Forsvarets ansatte og lokalmiljøet.

Nemnda ber Velferdstjenesten evaluere dette tiltaket og se hvilke erfaringer som kan overføres til andre nasjonale garnisonssteder og i utenlandsoppdrag.

Det har også blitt gjennomført et kulturseminar for ansatte i velferdstjenesten, der man har sett på muligheter for synergier mellom velferdsfaglig og sosialfaglig personell, med tanke på å bruke sosialfaglig kompetanse i samarbeid med kulturfaglig arbeid, familierettede utfordringer i forbindelse med kultur, utvikling av kulturell kompetanse, bruk av kultur i internasjonale operasjoner, kultur som brobygger og veien videre i forhold til Forsvarssjefens handlingsplan for sivilt/militært kultursamarbeid. Hovedkonklusjonen fra seminaret var at det er viktig å videreføre den siv/mil handlingsplan for kulturelt arbeid. I tillegg til at det er viktig å videreutvikle den kulturfaglige kompetansen innen velferdstjenesten.

Som en del av satsingen på sivilt/militært kultursamarbeid etablerte 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 sivilt/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 sivilt/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 egenaktiviserende tiltak ved avdelingen.*

Under kulturseminaret i oktober 2007 ble Base Østerdalen RSF tildelt Velferdstjenestens kulturpris for 2006. Tidligere har RSF Troms og Finnmark mottatt prisen.

Årets (2007) kulturpris gikk til en velferdsavdeling, som gjennom en årrekke har hatt et rikt og godt sivilt/militært kultursamarbeid i vertskommunen og med et utstrakt samarbeid med kommune og lokalt kulturliv gjennom lag og foreninger.

Avdelingen har samarbeidet godt med lag og foreninger til glede for mannskaper og ansatte og sivilbefolkning gjennom turer, fiske-, spill-, film-, konsert-, og kulturarrangementer for å nevne noe. Dette er tiltak som skaper avdelingsidentitet og er oppbyggende for motivasjon og trygghet for alt personell.

I tillegg har avdelingen gitt gode tilbud til Forsvarets personell gjennom hobbyverksted for vernepliktige og lokal ungdom.

Avdelingen har arrangert egen talentiade med og for vernepliktige og lokal ungdom, og har hatt et eget samarbeid med lokalradioen og samarbeidet med denne om felles kurs for radioarbeid.

Hvert år er avdelingen med på gjennomføringen av den lokale kulturuka, med forskjellig tematikk, og arrangementene her gjenspeiler ukas hovedtema. De er også medvirkende til gjennomføringen av årlig studentuke som da er åpen for studenter og de vernepliktige. Avdelingen har deltatt i diverse filmprosjekter med høyskolen på stedet, og filmene er vist under kulturuka.

Avdelingen har gjennomført et eget bibliotekprosjekt med høytlesning for barn under tittelen "Tøffe menn leser for barn". Vernepliktige og offiserer leser eventyr.

Avdelingen har også integrert soldater i det lokale kulturliv gjennom å by på sine egne lokaler, der vernepliktige og lokal ungdom i fellesskap utveksler fer-

digheter som de senere har presentert i form av Rockekonsert på studentpuben i kommunen.

I tillegg har avdelingen allerede lagt til rette for aktiviteter for alt personell i samarbeid med lokale lag og foreninger.

Kulturformidling

Bibliotekstjenesten er en integrert del av det organiserte velferdstilbudet for soldater og annet personell ved avdelingene.

Velferdsbibliotekene er foruten et godt kulturtilbud også en viktige identitetsbygger og et nyttig hjelpemiddel til kompetansebygging og studier.

Forsvaret har fem forpliktende samarbeidsavtaler med kommuner og lokale avdelinger om felles bibliotekdrift.

I 2007 ble grunnlaget lagt for oppstart med bokkafé i Setermoen leir i samlokalisering med den nye kantina inne i leiren. Det har i flere år vært ytret ønske om og behov for et lite nærbibliotek ved siden av samarbeidsbiblioteket i lokalsamfunnet.

Bøker er også sendt til Afghanistan og SHAPE etter ønske og behov fra de tjenestegjørende der.

Velferdsbibliotekene må kontinuerlig tilpasses kundens ønsker og behov for aktualitet, også når det gjelder andre medier, så som filmer, musikk, lydbøker, digitaliserte bøker, Internett ved siden av det tradisjonelle bokutlånet, og det må legges vekt på aktivt og tidsriktig markedsføring.

Artistformidlingen har i 2007 hatt 120 organiserte velferdsarrangementer 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.

I fm Velferdstjenestens 60 års jubileum, har en egen Stand Up-artist turnert avdelingene med spesialskrevet show.

I tillegg har det blitt gjennomført militært karao-kemesterskap ved 15 avdelinger og med finale på KNM HH. Dette har vært meget populært og har engasjert mange.

Det har i løpet av året vært 4 populære underholdningsarrangementer i Afghanistan, som alle har blitt meget godt mottatt. Dette har vært i fm 17. mai, St. Hans, i september og jul. Velferdstjenestens tilstedeværelse under internasjonale operasjoner, nå i Afghanistan må kunne ansees som viktig mht personellens trivsel, noe som igjen har betydning for moralen.

Sosialt arbeid

Når det gjelder tendenser i forhold til antall stønadsutbetalinger ser det ut til at 2007 ikke har vært særlig annerledes enn 2006 hva gjelder saksbehandlingermengde og kompleksitet i sakene. Sammenlignet med tidligere år har imidlertid antall klagesaker blitt

reduisert, samt at det er færre dispensasjonssaker som legges frem for fagmyndigheten.

Revidert Tjenestereglement for Forsvaret med "Direktiv for sosialt arbeid i Forsvaret" ble iverksatt 15. februar 2007. Intensjonen med revisjonen var å gjøre regelverket enklere i form og struktur.

Noen hovedlinjer i det nye reglementet er at dispensasjonsmyndighet er tilbakeført FPT/VE. På den måten har man fått en mer enhetlig forvaltning. Strukturen på dokumentet er endret.

Reglementet er tydeligere på mulighetene for å utøve skjønn. Det er også sagt noe i generelle bestemmelser 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".

Så langt Ombudsmannen har kunnet vurdere det under sine besøk og samtaler med saksbehandlere, fungerer saksbehandlingen tilfredsstillende.

Opplæring

Det ble gjennomført grunnkurs for nytilsatte sosialsaksbehandlere på våren 2007. Erfarne sosialsaksbehandlere følger i tillegg opp og gir veldig god støtte og veiledning til nytt personell. Det er i løpet av 2007 arrangert Fagforum for fagledere sosialt arbeid.

14 erfarne sosialsaksbehandlere startet høsten 2006 opp med en veiledningsutdanning i regi av FPT og Høgskolen i Oslo. Utdanningen var ferdig våren 2007.

Institusjonell behandling

FPT/Velferd har hatt ansvaret for saksbehandling vedrørende søknad om stønad til institusjonell behandling i henhold til Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv. For 2007 er det ikke mottatt noen søknader om institusjonell behandling.

Forsvaret hjelpefond

Forsvarets hjelpefond, som skal yte økonomisk hjelp til vernepliktige mannskaper og lavere befal som har kommet i økonomiske vanskeligheter under tjenesten og hvor forholdet ikke dekkes opp av andre bestemmelser, har i 2007 behandlet 9 saker hvorav 7 ble innvilget stønad. Forsvarets hjelpefond er et godt verktøy for sosialt arbeid i Forsvaret.

Internasjonale operasjoner

Ombudsmannsnemnda har under sine utenlandsbefaringer stilt særlige spørsmål om hvordan velferdstilbudene for personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner er, herunder også at det er per-

sonell med faglig kvalifikasjoner fra tjenesten som er i tjeneste.

I januar 2007 reiste første velferdsoffiser ut for å tjenestegjøre i Afghanistan. Opprettelsen av egen velferdsoffiser kom som en følge av avdelingens klare uttrykk for et slikt behov. Gjennom det siste året har velferdstjenesten etablert seg i egne lokaler i den norske leiren i MeZ og er blitt et naturlig samlingspunkt for rekreasjon og aktivitet utenom tjenestetiden. I forbindelse med etableringen av ny leir i Meymaneh er også velferdstilbudet tatt med slik at disse soldatene også skal sikres et velferdstilbud. Velferdsoffiseren i MeZ har også ansvaret for det norske logistikkpersonellet i Kabul.

Ansvaret for velferdstjenesten i Afghanistan er stort både hva angår mengde personell, men ikke minst den geografiske avstanden som er mellom leirene. I tillegg har stillingen ansvaret for idrettstjenesten i hele området. Dette krever mye av den som bekler stillingen, og en styrking på området er ønskelig i fremtiden.

Luftforsvaret tok den 1. april 2007 over ledelselementet på Kabul internasjonale flyplass (KAIA) etter en periode med Tsjekkisk ledelse. Engasjementet varte i et halvt år før Belgia overtok dette ansvaret fra oktober 2007. Som en del av ledelselementet inngikk også ansvar for velferdstilbudet på KAIA. To norske velferdsoffiserer delte perioden mellom seg og drev velferdstilbudet på KAIA for de nærmere 30 nasjonene som har soldater i denne leiren.

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

En arbeidsgruppe i regi av FLO/RSF (Forsvarets logistikkorganisasjon/Regional støttefunksjon) har foreslått at det blir opprettet en stilling ved FOHK som er leveranseansvarlig for velferdstjenester og idrettstjenester ved internasjonale oppdrag. Dette vil ivareta de velferdsmessige forhold opp mot operativ virksomhet som vil medføre et bedre resultat enn dagens situasjon.

Nemnda er av den oppfatning at Velferdstjenesten i utenlandsoperasjoner, som i Norge, gjør en meget stor og viktig innsats sett i forhold til ressursene. Funksjon(er) som kan styrke styring og bedre tjenesteleveranser ser nemnda som positive og nødvendige tiltak.

Årsrapportering og faglig kontroll

Nemnda har merket seg at Velferdstjenesten i 2007 gjennomførte fire faglige kontroller hvorav en kontroll var i hele FLO Base Østerdalen området. Faglige kontroller har to hovedformål. Resultatet av kontrollene samsvarer med de positive inntrykk som nemnda og Ombudsmannen ved sine avdelingsbesøk får av Velferdstjenestens omfattende arbeid.

For det første kontrolleres avdelingene opp mot de krav som gjelder i henhold til Tjenestereglementet. 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 kapitteleiere og aktuelle DIF i kontrollområdet.

Foreløpig hovedkonklusjon etter årsrapport og faglig kontroll i 2007 er at velferdstjenesten ute leverer gode tjenester. Utfordringen er å utvikle tjenesten videre og heve nivået på velferdstjenesten. Mange avdelinger er i ferd med å få på plass tiltak som støtter Forsvarssjefens familiedirektiv. Ved enkelte avdelinger er velferdstjenesten også involvert i INTOPS og hjemmestøtte. Når det gjelder tiltak for de vernepliktige er dette fortsatt hovedfokus ute ved avdelingene og flere steder har det skjedd en god utvikling i 2006. Det er gledelig å se at der er en tendens hos flere operative avdelinger å etterspørre velferdspersonellens kompetanse og tjenester. I fremtiden ønsker velferdstjenesten i sterkere grad å kunne tilby sine tjenester til også ansatte med familie. Strategisk plan for velferdstjeneste 2008-2012 som ble iverksatt 1. januar 2008 har blant annet vektlagt integrering av familiepolitisk arbeid. Nemnda har tidligere etterlyst "familiedimensjonen" i tjenesten, og sier seg svært godt fornøyd med at dette nå er tenkt iverksatt.

Familierettet arbeid

Ansatte og familier er fra 2008 en del av velferdstjenestens definerte målgruppe. Dette som følge av strategisk plan for velferdstjenesten for perioden 2008 – 2012. Allerede i 2007 ble flere tiltak påstartet som ledd i økt familierettet arbeid. Fagmyndighet velferd (FPT/VE) er nå en del av sentralt familieforum. Det gis også forelesningsstøtte fra velferd ved opplæring av familiekoordinatorer og motsatt forelesninger vedrørende familiepolitikken til Forsvaret ved velferdstjenestens kursvirksomhet.

Strategisk plan

Forsvarets personelltjenester (FPT) har på oppdrag fra Forsvarsstaben utarbeidet en strategisk plan for velferdstjenesten 2008–2012. Denne er oversendt Ombudsmannen i egen ekspedisjon. Planen er forankret i Forsvarets øverste militære ledelse og iverksatt 1. januar 2008. Strategisk plan viser hvilken retning velferdstjenesten skal utvikles, både på sentralt og lokalt nivå, og vil gjøre tjenesten mer forutsigbar både for Forsvaret som organisasjon og ansatte i velferdstjenesten. Dette gir velferdstjenesten enda større muligheter til å utvikle en tjeneste som er både tilpasset Forsvaret og den enkeltes ønsker og behov.

Planen legger vekt på integrering av familiepolitisk arbeid og velferdstjeneste under etablering og gjennomføring av internasjonale operasjoner.

Utdanning og kursvirksomhet

Velferdstjenesten har i rapporteringsperioden lagt stor vekt på å utarbeide kurser som skal gi kompetanseheving for velferdspersonell. Fagfeltet, som også skal fange opp trekk i den generelle samfunnsutviklingen, må ha personell som besitter høy kompetanse.

Det er utarbeidet kursmodeller som inneholder disse elementene og kursene har egne undervisningsmål.

Utfordringen ligger i å rekruttere og beholde ansatte som arbeider innenfor velferdstjenesten. Det er derfor viktig å utarbeide tiltak som ivaretar disse forholdene. Dette gjelder både for befal og sivilt tilsatte. De sivilt tilsatte har en lavere turnover enn befal. På denne bakgrunn er det viktig å se på rekruttering og utdanning av velferdsoffiserer spesielt.

Økonomi

Forsvarets budsjettsituasjon har også vært merkbar for leveranser av velferdstjenester. "Innsparingspakke i FMO og kanskje særlig i FLO hvor den utøvende velferdstjeneste er forankret i FLO/RSF fikk merke dette i form av kansellerte arrangementer og annen velferdsaktivitet. En anstrengt budsjettsituasjon medførte derfor en svekkelse av velferdstilbudet til de vernepliktige ved noen avdelinger. Etter fagmyndighetens syn bør man under slike omstendigheter i sterkere grad bringe tillitsmannsutvalgene (TMO/FU) på banen i forkant hva gjelder å informere om situasjonen.

Nemnda vil uttrykke 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 var helt avgjørende for å holde nivået på tjenesten og aller helst øke dette. Nemnda sier seg derfor fornøyd med at arbeidet med kompetansebygging og utvikling av kurs skal fortsette i 2008.

Nemnda er usikker på hvordan den fremtidige utvikling i Velferdstjenestens budsjett- og personellsituasjon. "Myke" tjenester har historisk lett kunne bli utsatt for budsjettsaldering. I viktighet kan Velferdstjenesten oppfattes som "operativt støtteelement". Den er av avgjørende betydning for de vernepliktige, og har etter nemndas mening også økende bruketrykk fra ansatte og vervede, både i utenlandsoperasjoner og i Norge.

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, også i 2007, 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 kurssenter (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 VO eksistens. Dette gjelder først og fremst at vernepliktige mannskaper inne til førstegangstjeneste fortsatt er VO 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 VO 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.

Nemnda registrer at økonomien i 2007 ble betegnet som tilfredsstillende, men vil bemerke at dette i stor grad har sin årsak i at det ble kuttet drastisk i personellstyrken, og dermed friggitt midler til drift. Disse frigitte midlene ble så beholdt i organisasjonen. Dette førte videre til endret driftsform. Mens VO-midlene tidligere gikk fra sentralt hold til lokal militær 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 opererer med begrepet "øremerkede midler", eller begrepene "øremerkede og sporbare midler (Forsvarsbudsjettet)": "Tildeling av øremerkede og sporbare midler til Voksenopplæringen avtales gjennom en samhandlingsprosess mellom fagmyndighet og budsjettansvarlig." Øremerkede midler er fremdeles grunnlaget for VOs eksistens, samtidig som disse midlene representerer en operasjonalisering og konkretisering av de politiske og departementale føringer. Det er fra VOs side helt avgjørende at disse føringene både følges opp og videreføres.

I tillegg til den øremerkede tildelingen til de vernepliktige, fikk VO også i 2007 en øremerket tildeling til grenaderer og matroser. Denne ordningen er under utvikling og kontinuerlig evaluering og vil fortsette i årene fremover. For at tilbudet til denne gruppen ikke bare skal bli en kopi av tilbudet til de vernepliktige, har SJ VO foreslått at det opprettes 2 prosjektstillinger for å videreutvikle tilbudet til grenaderer og matroser. Særlig på 2 områder ønsker man å videreutvikle et dedikert tilbud: Et tilpasset tilbud som kan ta hensyn til at personellet tjenestegjør mye utenlands, og en stipendordning hvor man kan fullføre påbegynt utdanning etter endt tjeneste. En tilsvarende ordning kan fra VOs side, hvis man ønsker det, også tilrettelegges for spesialistbefalet. Nemnda finner ikke dette bare ønskelig, men nødvendig, sett i lys av den fremtidige befalsutvikling.

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. Etter nemndas oppfatning er det like viktig å påse at den sentrale bemanning er tilstrekkelig og at den står i forhold til oppgavene. VO sentralt som før omstillingen var på 3 personer, ble foreslått til 4 personer og endte på 1 person (Sjef VO). Nemnda er ikke overbevist om at dette er tilfredsstillende for den fremtidige voksenopplæring og ber om at dette undergis nærmere evaluering. Nemnda har tidligere tatt opp saken, uten at det er fulgt opp av FST.

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. VO regner med å ha et nytt reglement på plass i løpet av 2008.

Ombudsmannsnemnda har under sine befaringer fått informasjon om den omfattende virksomhet med opplæring og sertifiseringer. For å drive sikkerhetsopplæring på truck, kran og masseforflytningsmaskiner, må man være sertifisert gjennom en ekstern godkjenningssinstans, og man må ha godkjent kvalitets håndbok. Sjef VO er godkjent, og har et godkjenningråd (VOGR) som på hans vegne, 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 anerkjennelse i, og er et betydelig bidrag til, norsk næringsliv. 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.

Et nytt virksomhetsområde for VO er å legge til rette for gjennomføringen av studiepoeng for førstegangstjenesten. Dette "kunnskapsløftet", er en prioritert satsing, som krever et tett og godt samarbeid med den militære utdanningen. Denne ordningen vil gi de vernepliktige en mulighet til å bygge videre på den grunnleggende soldatutdanningen, slik at de kan ta eksamen i 3 fag og få 15 studiepoeng. De 3 fagene er "Etikk og militærmakt", "Jus og militærmakt", og "Kropp, bevegelse og energi". Nemnda har fulgt dette med stor interesse, men har ikke tilstrekkelig erfaringsmateriale for å si hvor effektivt og i hvilket omfang de vernepliktige får benyttet seg av dette. Nemnda har imidlertid merket seg at det for noen avdelinger, er vanskelig å få til disse kursene uten å bellegge frihelger. Dette synes ugunstig og nemnda ber Forsvaret se hvordan dette bedre kan tilrettelegges for at flest mulig kan delta.

Sanitetstjenesten

Ombudsmannsnemnda har fortløpende holdt seg oppdatert på utviklingen innen sanitetstjenester. Dette inkluderer også møter med sanitetstjenestene under operasjoner, ved avdelingene og med ledelsen.

Forsvarets sanitetstjeneste har i 2007 vært gjennom ett krevende år spesielt med hensyn til å sikre en forsvarlig legedekning i internasjonale operasjoner. I løpet av siste halvår i 2007 er det imidlertid gjennomført en rekke tiltak som gjør at sanitetstjenesten totalt sett er kommet styrket ut av 2007. Det gjelder i hovedsak etablering av kirurg og anestesilegestillinger, oppbemanning av psykiatritjenesten og tilførsel av nytt sanitetsmaterieell for Role 2. Likevel er det viktig å påpeke at det fortsatt er mangler både i personell og materiellestrukturen. FSAN vil arbeide tett sammen

med Forsvarsledelsen og forsvarsgrenene for å sikre en god sanitetstjeneste for norske styrker, med et spesielt fokus på de internasjonale operasjonene.

Sanitetstjenesten i internasjonale operasjoner med hovedvekt på Afghanistan:

Sanitetstjenesten i de områdene hvor norske styrker befinner seg i Afghanistan er organisert i henhold til NATO's prinsipper for sanitetsunderstøttelse. Sanitetstjenesten har fire komponenter: Role 1 som er integrert sanitetstjeneste i styrkene og som best kan beskrives som en allmennmedisinsk tjeneste i felt med evne til å håndtere akutt skadde og syke slik at de kan evakueres til Role 2-3 (feltsykehus). I NATO operasjoner er Role 1 sanitetstjeneste et nasjonalt ansvar. Evakuering til feltsykehus kan løses både med nasjonale ressurser (ambulanser) og med fellesressurser (medevac med helikopter/ fly). Role 2-3 sykehus er en egen sanitetsleveranse som gjerne går på omgang mellom nasjonene som deltar i operasjonen. Fra 2006 og frem til mars 2007 hadde Norge ansvar for Role 2 sykehuset i RC N (Regional Command North) i Afghanistan. I denne perioden ble det i tillegg stasjonert et norsk kirurgisk team i PRT styrken i Meymaneh levert fra det norske feltsykehuset NDH (Norwegian deployable hospital). Fra mars 2007 har Tyskland drevet Role 2-3 sanitetstjenesten i RC N. Den fjerde komponenten av sanitetstjenesten er strategisk medisinsk evakuering fra Afghanistan til Norge. Dette er også ett nasjonalt ansvar i NATO operasjoner.

Role 1 tjenesten:

Det er etablert Role 1 sanitetstjeneste i PRT Meymaneh i egen nybygd sykestue. I tillegg er tjenesten oppsatt med evakueringskjøretøy. Her er tjenesten forsterket med ett kirurgisk team. I tillegg er det levert stasjonær Role 1 tjeneste i Mazaar-E-Sharif (Camp Nidaros) og mobil Role 1 tjeneste i QRF styrken (Quick Reaction Force) med base i Camp Nidaros. I QRF styrken har man også SISU pansrede ambulanser. I tillegg har man operert med en lettere Role 1 installasjon (bemannet med sykepleier) på Kabul International Airport. Til tross for en krevende situasjon i forhold til rekruttering av leger og stor slitasje på materiell har man klart å levere en tilfredsstillende tjeneste på dette nivå, dog med betydelig hjelp fra tysk sanitet i perioder. Etter re-deployering av NDH fra Camp Nidaros har det vært betydelig problem med å stille ett fulltallig kirurgisk team i PRT Meymaneh. Dette har kortsiktig blitt løst ved en egen avtale med et antall kirurger fra 1. desember 2007 og frem til 1. april 2008.

Evakuering:

Det har vært en betydelig utfordring å etablere en god medisinsk evakueringstjeneste i RC-N's operasjonsområde. Dels skyldes dette slitt utstyr når det

gjelder pansrede ambulanser (og hjelpeplasser) og dels skyldes dette begrensninger i helikopterkapasiteten i operasjonsområdet. De enkelte medevac operasjoner i løpet av 2007 har likevel latt seg gjennomføre på en medisinsk tilfredsstillende måte. Det ble i 2007 fattet beslutning om å deployere et helikopterbidrag til Meymaneh for å styrke den medisinske evakueringskapasiteten. Når det gjelder strategisk evakuering er dette nå velordnet, dog med noen materiellmangler, basert på FSAN's medisinske evakueringsteam på 24 timers beredskap og avtale med SAS Braathens samt Norsk Luftambulansse.

Role 2 sanitetstjeneste

Dette var et norsk ansvar frem til mars 2007 og deretter har det vært et tysk ansvar i RC N. Tyskland har bygget opp et velfungerende og avansert stasjonært sykehus i Mazaar-E-Sharif. Sanitetstjeneste Role 2 inneholder bl.a. en kirurgisk og anesthesiologisk kapasitet. For Norge har det vært en utfordring å levere kirurgisk beredskap, fordi man har manglet en stående beredskapsstyrke innen dette fagområdet. Alle leveransene har derfor i stor grad basert seg på innleie av sivile kirurger og anestesileger. Med et kontinuerlig behov for denne type beredskap har det blitt nødvendig å etablere en stående styrke innen dette feltet. Forutsetningene for dette er etablert i 2007 ved opprettelse av 18 kirurgstillinger og 6 anestesilegestillinger i ett samarbeid mellom Forsvaret og sivile sykehus. Det er pr. mars 2008 inngått avtaler med Ullevål universitetssykehus, Haukeland universitetssykehus, Stavanger universitetssykehus og St. Olavs hospital. Legene vil arbeide 6 måneder i året ved et sivil sykehus og 6 måneder for Forsvaret, hvorav inntil 3 måneder i en internasjonal operasjon. Pr. mars 2008 er 20 av stillingene utlyst. Med alle stillingene besatt vil Norge kunne være i stand til å levere kjernepersonellet til to parallelle kirurgiske team kontinuerlig. Dette vil dekke 2/3 av antatt behov i de nærmeste årene framover. Innen dette området er det også iverksatt prosjekter for å etablere et internasjonalt samarbeid om leveranse av kirurgiske team til internasjonale operasjoner. Norge har innledet et slikt samarbeid med Sverige i forbindelse med EUBG og Makedonia når det gjelder NATO operasjoner.

Nemnda ser det som positivt at avtaleverk er på plass, men er bekymret for den fremtidige situasjon. Tilstrekkelig kirurgisk beredskap er avhengig av at alle avtalestillinger besettes, og skal antatt rullere over flere år. Hvis Forsvarets utenlandsengasjementer av omfang og tidstrammer fortsetter slik som de siste år, finner nemnda det naturlig at Forsvaret tar opp til vurdering egne militærkirurgiske stillinger.

Forsvarets psykiatritjeneste

Nemnda har ved flere anledninger uttalt sterk bekymring for mangelfull psykiatritjeneste. Ikke minst

gjelder dette hva angår arbeidet før, under og etter tjeneste i internasjonale operasjoner og ved oppfølging ved saker som gjelder senskader. Etter nemndas oppfatning må det legges vekt på de særlige forhold som gjelder for militærtjeneste. Forsvaret har i denne sammenheng brukt unødig lang tid på å få ting på plass.

Nemnda merker seg at Forsvarets psykiatritjeneste er blitt styrket høsten 2007 med tilførsel av 11 nye stillinger. Ved årsskiftet er totalt antall stillinger 35, hvorav 20 er besatt med spesialist i klinisk psykologi eller psykiatri. I desember 2007 var 11 stillinger utlyst. Forsvarets psykiatritjeneste leverer både kliniske tjenester, stressmestringsteam og rådgivning ved seleksjon av personell. Fra november 2007 er det også etablert en vakt og beredskapsordning for leveranse av stressmestringsteam til nasjonale og internasjonale operasjoner. Forsvarets psykiatritjeneste drives av Forsvarets sanitet og har sitt virke opp mot alle forsvarsgrener og drives fra de største basene i landet med hovedsete i Oslo. Forsvarets psykiatritjeneste for veteraner koordineres fra Nasjonal militærmedisinsk poliklinikk i Oslo.

Basehelsetjenesten i Norge

Det leveres helsetjenester og beredskap i forbindelse med trening/øvelser fra alle sykestuene i Forsvaret. Fra 2006 er alle sykestuene organisert i en nettverksorganisasjon under FSAN. Det er gjennomført en betydelig effektivisering og kvalitetshevning av både allmenhelsetjenesten og tannhelsetjenesten i løpet av de siste årene.

Nemnda vil peke på at fortsatt gjenstår en god del før situasjonen kan kalles tilfredsstillende og viser til at tillitsvalgte har reist spørsmål om tannhelsetjenesten med Ombudsmannen og som forslag til landsstyret i TMO. Vernepliktige som rykker inn til førstegangstjeneste gjennomgår i dag en tannkontroll på innrykket. På kontrollen blir man plassert i kategorien rød, gul eller grønn etter hvilket behov man har for behandling, der rød er størst behov. Etter innrykk blir ansvaret for oppfølging av tannhelsen til den enkelte soldat overført til nærmeste militære tannlegekontor. Behandling blir gitt til soldater i prioritert rekkefølge etter kategorisering ved innrykk og akutte problemer som måtte oppstå under førstegangstjenesten. Ikke alle steder er det kapasitet til å behandle alle som har behov eller ønske om tannbehandling. Det er ikke en gang kapasitet per i dag til å behandle eller kontrollere alle dem som havnet i gul kategori på innrykket, og det finnes ikke noe system for oppfølging av dem som ikke får anledning til å benytte seg av tannhelse-tilbudet.

På grunn av manglende kapasitet vil heller ikke alle som normalt ville hatt behov for kontroll og oppfølging, som personer med regulering, få et adekvat tilbud fra Forsvaret under førstegangstjenesten. Dis-

se må da henvende seg til sivil tannlege, noe som er svært kostbart for en som lever på tjenestetillegg.

Nemnda ser det som et problem at soldater som har blitt kategorisert gul ikke får behandlet eller kontrollert tannhelsen i løpet av førstegangstjenesten, og at kapasiteten ved de forskjellige avdelingene gjør at man ikke får gjennomført lik praksis. Det kan ikke medføre store utfordringer å varsle soldaten skriftlig dersom han ikke ble kategorisert grønn på innrykksdagen.

Det er nemndas oppfatning at vernepliktige i løpet av førstegangstjenesten ikke skal belastes med ekstra kostnader knyttet til det man kan definere som normal tannbehandling eller kontroll i løpet av den perioden de er inne til førstegangstjeneste og repetisjonstjeneste. Dersom Forsvaret ikke har kapasitet til selv å behandle soldaten, bør det vurderes om han få dekket kostnader for å få gjennomført tilsvarende behandling eller kontroll hos sivil tannlege. Det kan innføres en ordning der FSAN gjennomfører kontroll for å bekrefte at soldaten har behov for behandling, for så å henvise til sivil tannlege.

Forsvarets helseregister

Forsvarets helseregister ble formelt etablert i 2005. Gjennom dette registeret har Forsvaret fått et meget godt verktøy til å overvåke helsetilstanden i Forsvaret. I løpet av de årene registeret har vært i drift har rapporteringsrutiner og undersøkelsesrutiner blitt stadig bedre og kvaliteten på dataene dermed også bedre. Det gjenstår fortsatt utviklingsarbeid, spesielt innen rapportering (rutiner og teknisk tilrettelegging). Imidlertid er bemanningen kritisk lav og denne bør styrkes både på teknisk og epidemiologisk side for å få full effekt av registeret.

Helse, Miljø og Sikkerhetsarbeid

Forsvarsstaben ved PØS/P/HMS har det faglige ansvaret for Forsvarets HMS – arbeid.

Årlig utarbeides handlingsplan for HMS. Planen vedtas i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU).

FHAMU vedtok i møte i desember 2006 at Forsvaret skulle ha ett felles HMS – system i fremtiden. Dette systemet skulle utvikles med basis i Heimevernets system, samt ta opp i seg erfaringer fra de andre eksisterende HMS-systemene som Forsvaret har.

Ombudsmannsnemnda merker seg at det gjennom hele året har vært arbeidet godt og grundig med å få til ett felles HMS-system. Det viser seg imidlertid at inntil SAP er fullt implementert i ca 2012, vil det ikke være mulig å ha ett system. Det legges derfor opp til at det implementeres ett system som ivaretar all landbasert virksomhet. Denne delen av systemet vil implementeres og settes i full drift innen november 2008. Resterende vil implementeres etter hvert som forskjellige moduler i SAP blir innført

HMS-revisjoner

Nemnda konstaterer med tilfredsstillende at miljøet om å gjennomføre revisjon ved ti DIFer (Driftsenheter i Forsvaret) i 2007 er nådd.

Revisjonene utføres med hjemmel i Arbeidsmiljøloven hvor arbeidsgiver er gitt tilsynsmyndighet. Revisjonene legges opp med bakgrunn i Internkontrollforskriften §§ 5 og 6.

Erfaringene viser at Forsvaret har etablerte HMS-system ved alle reviderte avdelinger og disse i det store og hele fungerer tilfredsstillende. Til tross for dette er det meldt noen avvik innenfor HMS-kompetanse og samordningsavtaler.

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU)

Arbeidstilsynet varslet i 2006 at de ville komme tilbake til Forsvaret og kontrollere effekten av tidligere pålegg, med særlig fokus på arbeidsmiljøutvalgene. Arbeidstilsynets mål var å kontrollere om tiltakene Forsvaret satte i verk som følge av gitte pålegg i 2003, fungerer etter hensikten. Videre ønsket de å støtte arbeidsmiljøarbeidet og samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne.

Gjennom 2007 har Arbeidstilsynet fulgt flere møter i FHAMU og lokale arbeidsmiljøutvalg.

Arbeidstilsynets "hovedfunn i 2007:

- AMU systemet og arbeidet i AMU'ene fungerer godt.
- Samvirket mellom FHAMU og forhandlingsapparatet er hensiktsmessig.
- Det er i deler av Forsvaret ubalanse mellom oppgaver og ressurser som utsetter arbeidstakere for helseskadelige belastninger.
- Rutinene for varsling om kritikkverdige forhold er ikke fullgodt utviklet eller implementert. Arbeidstilsynet antar på den annen side at den gode kommunikasjonen i og mellom AMU'ene reduserer behovet for varsling utenom formelle kanaler.

Ombudsmannsnemnda registrerer at Arbeidstilsynet på bakgrunn av sine funn har funnet det formålstjenelig å gi Forsvaret følgende pålegg:

1. Forsvaret skal sørge for at virksomhetsplanen for 2008 har en balanse mellom ressurser og aktivitet slik at arbeidstakernes helse ikke trues. Jf. § 4-1 i arbeidsmiljøloven.
2. Forsvaret skal etablere og iverksette rutiner som løpende sikrer gjenopprettelse av balanse mellom oppgaver og ressurser før ubalanse fører til sykdom, ulykker eller redusert helse. Jf. § 3-1 i arbeidsmiljøloven.

Videre vil arbeidstilsynet følge opp Forsvaret

også i 2008 og 2009. Bakgrunnen for dette er at Forsvarsstudien foreslår vesentlige omorganiseringer og andre omlegginger. Det innebærer at organiseringen av AMU'ene må endres tilsvarende. Omstillingene må konsekvensutredes med henspill på arbeidsmiljøet forut for, under og etter at endringene er gjennomført. AMU'ene skal involveres i hele prosessen.

I tillegg legger utenlandstjenesten i konfliktområder beslag på store ressurser. Både for de som trener for oppdrag, er ute, er kommet hjem og for dem som må overta oppgaver hjemme som de ikke har kompetanse for. Det trengs et betydelig apparat for tilrettelegging til å ta seg av psykiske, sosiale og kroppslige konsekvenser av hendinger i krigsområder.

Av de viktigste sakene som ble tatt opp var ubalansen mellom oppgaver og ressurser i Forsvaret, bruk av overtid, etablering av varslingskanal, etablering av Forsvarssjefens sikkerhetsutvalg og medarbeiderundersøkelsen.

Etter nemndas syn fungerer arbeidsutvalgsordningen stort sett bra. Det er imidlertid nemndas oppfatning at de vernepliktiges tillitsvalgte i enda sterkere grad må bringes inn i alt arbeid som angår HMS. Herunder bør vurderes utvidet opplæring i HMS-spørsmål for tillitsvalgte og det gis tilstrekkelig tid til denne del av tillitsvalgtes arbeid. Skillet hva angår betydningen av HMS-tiltak vis å vis ansatte arbeidstakere og vernepliktige på førstegangstjeneste synes ikke-eksisterende og er like viktig for alle.

Nemnda sier seg stort sett fornøyd med at utviklingen i HMS-arbeidet, men nemnda vil allikevel peke på at det fortsatt er mangler hva angår arbeidsmiljøet. Under befaringer ved avdelingene og i møter med tjenestemannsorganisasjoner, tillitsvalgte og ansatte bringes det frem mange forhold hva angår arbeidsmiljø og arbeidsbelastning som ikke burde forekomme. Nemnda viser ellers til befarringsrapportene, som er inntatt senere i meldingen.

Medarbeiderundersøkelsen

Våren 2007 ble det gjennomført en egen medarbeiderundersøkelse i Forsvaret. Resultatene av denne må antas å gi et godt bilde av arbeidsmiljøsituasjonen i Forsvaret og hvilke områder det var nødvendig å ta tak i for å få et enda bedre arbeidsforhold.

Lokalt er resultatene bekjentgjort for ansatte og det er utarbeidet lokale mål og tiltak som skal følges opp i 2008.

Sentralt har resultatene vært vurdert og presentert i ulike fora som sjefsmøter og Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg, Personellseminar med mer. Forsvarets intranett har hatt en omfattende dekning av undersøkelsen.

Som et resultat av analysearbeidet fra svarene ble det besluttet å ha fokus på følgende områder:

Mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Dette tema har fått stor fokus hos Forsvarets le-

delse. Det er publisert en egen artikkel om temaet på intranett. Det vurderes oppstart av forskning med tanke på å avdekke årsaker og sammenhenger, samt utvikle og dokumentere tiltak som har forebyggende effekt. Oppfølging er nedfelt i Forsvarssjefens virksomhetsplan 2008.

Direktiv for varsling av kritikkverdige forhold i Forsvaret med nødvendige prosedyrer for å sikre forebygging og håndtering av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet skal implementeres i DIFens internkontrollsystem.

Et utdanningsdirektiv for HMS er under revisjon.

Arbeidsbelastning

Oppfølging av arbeidsbelastning (kvantitative krav) følges bl.a. opp gjennom Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg, som hittil i år har viet saken stor oppmerksomhet.

Tilhørighet til organisasjonen

Avslutningsvis jobbes det også med fokusområde knyttet til temaet: Tilhørighet til organisasjonen. Planen er å utarbeide en struktur/oversikt som på en tydelig måte visualiserer alle yrkes-, karriere- og utdanningsmuligheter i Forsvaret i den hensikt å tydeliggjøre for ansatte hvilke utviklings- og karrieremuligheter som finnes internt i organisasjonen.

Det vurderes iverksatt tiltak som tydeliggjør Forsvarets kultur, verdier og holdninger slik at ansatte og potensielle ansatte har noe de kan identifisere seg med.

Rusforebyggende

Anti-Doping ble valgt som hovedsatsningsområde innen rusforebyggende arbeid i 2007. Gjennom godt samarbeid med blant annet Anti Doping Norge, Dopingtelefonen, Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt, Narkotikagruppene og Velferdstjenesten i Forsvaret, ble det utviklet både undervisningsmaterieell og brosjyrer/plakater. I tillegg ble det utdannet 75 ressurspersoner som skal gjennomføre undervisning/opplæring lokalt.

I alt har dette arbeidet medført at mer enn 2000 personer i Forsvaret har fått inngående kunnskap om spørsmål knyttet til doping og hvordan dopingmisbruk kan forebygges.

Forsvarets narkotikagrupper

Forsvarets narkotikagrupper etterforsket i 2007 totalt 500 justissaker. Dette er en svak økning i forhold til 2006 hvor det ble etterforsket 467 saker. Økningen er så liten at det er vanskelig å si noe konkret om årsaken.

Antall beslag har tallmessig gått noe ned, men det er ikke registrert beslag av dopingpreparater i 2007.

Dette gir ikke noe fullstendig bilde av sannheten da det blir gjort mange funn av dopingpreparater på personell på innrykksdagen. Siden bruk og besittelse av dopingmidler ikke faller inn under sivil straffelov, blir det heller ikke opprettet straffesaker på disse forholdene.

Forsvaret har en strengere holdning til doping enn hva som er regulert ved sivil lovgivning. Bruk og besittelse av doping er forbudt og er regulert i Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv. Personell som er *inne til tjeneste* i Forsvaret og som mistenkes for bruk eller besittelse av dopingmidler blir etterforsket etter militær straffelov.

Det er ikke avdekket bruk av doping ved Forsvarets avdelinger i Sør-Norge i 2007.

Når det gjelder inspeksjoner har antallet økt betydelig i forhold til 2006. Årsaken er en økt satsning av tilstedeværelse på innrykksdager og dermed uroe potensielle brukermiljøer.

Annet

Innen HMS har det vært gjennomført arbeid innenfor ulykkesforebyggende, selvmordsforebyggende, inkluderende arbeidsliv og kompetanseheving, samt oppdukkende utredninger og prosjekter hvor HMS-bistand har vært påkrevd.

Erfaringene fra 2007 (og tidligere) viser at arbeidsmengden innenfor HMS-området er økende. Etter nemndas mening er det gledelig at arbeidet innenfor dette feltet synes å ha økende status og dermed bli viktigere for Forsvaret og Forsvarets personell.

Disiplinærsituasjonen

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

I likhet med de nærmest foregående år ble rapporten avgitt senere enn den burde grunnet sen innrapportering av refselsler fra avdelingene, særlig i Hæren. Dette er beklagelig ikke bare fordi statistikken blir forsinket, men fordi den rettssikkerhetsgarantien som ligger i refselsesk kontrollen mister mye av sin betydning ved sen behandling.

Statistikken er basert på de innkomne kontrolleksemplarer fra avdelingene. I motsetning til årene 2004 og til dels 2005, synes det som om man nå har fått en tilnærmet fullstendig oversikt over hvilke refselsler som har vært ilagt i 2006. For mange avdelingers vedkommende er imidlertid innsendelsen mangelfull og må pures opp, og fra enkelte avdelinger må man nærmest hente inn refselsene. Rapporten kommer derfor vesentlig senere enn den burde.

Som i tidligere år, gir rapporten opplysninger om

antall, fordeling på typer forseelser, typer refselsesmidler og lignende. Selv om slike opplysninger har sin betydning, er det viktigere at de refsedes rettssikkerhet blir ivarettatt. Den rettssikkerhetsfunksjonen som disiplinærkontrollen skal dekke, lider dersom kontrolleksemplarene ikke blir fremsendt månedlig. Det er lite tilfredsstillende for den som måtte ha blitt ilagt en uhjemlet refselse, å få feilen rettet opp etter at det kanskje har gått et år eller mer. Heldigvis går fremsendelsen til krigsadvokaten som første juridiske kontrollinstans noe bedre enn fremsendelsen til generaladvokaten som andre juridiske kontrollinstans, men heller ikke her kan man si seg fornøyd.

I forbindelse med rettssikkerheten kan det nevnes at det ved to anledninger har kommet for en dag at det har vært ilagt refselsener som det hefter alvorlige feil ved, og som derfor må oppheves. Dette har skjedd utenom den ordinære kontrollprosess i forbindelse med bl.a. purring på manglende innsending. Nemnda registrerer at Generaladvokaten i sin rapport beklager at Forsvarsdepartementet fratar generaladvokaten den viktige ressursen som de vernepliktige juristene har representert, og som er en nødvendig betingelse for at man skal kunne ha kapasitet til å følge opp avdelingene aktivt når det gjelder behandling av disiplinærsaker. Nemnda tar ikke stilling til dette, men vil understreke at det er helt avgjørende at Generaladvokaten har tilstrekkelig saksbehandlerkapasitet.

Statistikken baserer seg på kontrollordningen som er fastsatt i Disiplinærreglementet. Avdelingene skal månedlig sende sine kontrolleksemplarer til krigsadvokatene som gir sine merknader tilbake til vedkommende sjef. Denne skal deretter sende månedens kontrolleksemplarer med alle merknader til Generaladvokaten og skal spesielt opplyse om hvilke tiltak som er iverksatt. Generaladvokaten gir deretter sin uttalelse til de respektive generalinspektører.

De fleste avdelinger har i følge Generaladvokaten nå etablert rutiner for innsending av kontrolleksemplarer til krigsadvokaten, eventuelt melding om at refselsener ikke er ilagt. Svært mange unnlater imidlertid å følge opp videre. Generaladvokaten iverksatte derfor skriftlige purrerunder.

I rapporten nevnes blant annet en sak hvor man hadde lest purringen, gått i arkivet og funnet ut at krigsadvokatens kontrolluttalelse hadde blitt arkivert, åpenbart ulest. I dette tilfellet hadde krigsadvokaten påpekt at en av de ilagte refselsener var uhjemlet og måtte oppheves, noe som altså ikke var blitt etterkommet. I anledning en straffesak, er det også kommet for en dag at det er ilagt refselsener som det hefter feil ved som tilsier tilbakebetaling av bot, men som fremdeles ikke har kommet inn til generaladvokaten for kontroll. Disse blir purret opp (for fjerde gang) i 2008. Nemnda synes nevnte saker er alvorlig.

Generaladvokaten har iverksatt visse tiltak utenom disiplinærreglementet for å komme forbi det som sy-

nes å være propper i systemet. Det ene er å ta direkte kontakt med avdelinger på lavere nivå der det ikke fungerer på det nivå som har ansvaret i henhold til reglementet. Dette gjøres særlig overfor avdelinger under Hærens Styrker. Det andre er at når krigsadvokaten har fått inn særlig gamle kontrollsaker, sender han dem direkte til Generaladvokaten for at de ikke skal bli borte hos vedkommende militære sjef. Det er dette som har blitt gjort med de 2006-refselsene som ble mottatt hos Generaladvokaten først den 11. januar 2008.

Totalt antall refselsener registrert hos Generaladvokaten i 2006 er 494. Generaladvokaten vet positivt at det er ilagt flere refselsener, men antar at samlet antall ikke ligger vesentlig over ca. 510. Dette gir en refselseshyppighet pr. soldatårsverk på 0,05. Dette er omtrent en tredjepart av typisk refselseshyppighet i perioden 1994-2002.

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 sjefene 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. 23% og ca. 34% av refselsene. Når det gjelder den sistnevnte gruppen, har det vært en vesentlig økning siden 2004-2005, da 23% av refselsene gjaldt rusmiddelforseelser.

Bot holder stand som det mest brukte refselsesmiddel. Siden 2003 har andelen ligget rundt 87 %, i 2006 var andelen 86 %. Det brukes lite arrest – 2,3 % av refselsene i 2006 var på arrest. Dette er mer enn i 2004 og 2005 da andelen var 1,3 %, men fortsatt mindre enn i 2002, da andelen lå på 5,4 %. Bruken av frihetsinnskrenkning ser ut til å ha tatt seg opp igjen. Andelen i 2006 er på 5,5 %, mens tilsvarende tall var 0,7 % i følge rapporten for 2004-2005. Generaladvokaten ser ikke bort fra at dette henger sammen med for sen rapportering og derav følgende manglende registrering for enkelte avdelingens vedkommende i det aktuelle tidsrom.

Statistikken har som nevnt mangler, da det mangler opplysninger fra enkelte avdelinger. Videre er det enkelte avdelinger som har forsømt den månedsvise innsending til refskontroll og hvor man kun har fått opplyst antallet – ikke hva slags refselsener 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 refselsesmiddel og type forseelse. Fordelingen på forseelsenes art og type refselsesmiddel er således basert på 432 av 494 registrerte refselsener.

Totalantallet

Det samlede antall refselsener har vist en klar nedgang i de siste årene, særlig fra 2002 til 2003. Selv

om tallene for 2002 også var noe ufullstendige, var rapporteringen fra avdelingene vesentlig mer mangelfull for 2003. Det er følgelig rimelig å anta at reduksjonen i ilagte refselsler ikke var så stor som de innrapporterte tallene skulle tilsi. I 2004 var innrap-

porteringen katastrofalt dårlig, med en viss bedring i 2005. Det er først for 2006 at generaladvokaten kan anse tallene som noenlunde pålitelige.

Antallet ilagte refselsler har etter våre opptegetninger hatt følgende utvikling siden 1995:

År	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ant.	3353	3052	3113	2529	2399	2091	1989	850 ¹	416 ²	628 ³	494

¹ Anslag. Antall registrerte refselsler ved generaladvokatens kontor er 471.

² Tallet er basert på antall registrerte refselsler hos Krigsadvokatene (første instans). Antall registrerte refselsler ved generaladvokatens kontor er 218.

³ Tallet er basert på antall registrerte refselsler til Krigsadvokatene (første instans). Antall registrerte refselsler ved generaladvokatens kontor er 482.

Vel så interessant som antallet refselsler som sådan, er refselseshyppigheten regnet som antall refselsler sett i forhold til antall soldatårsverk. Det er da tatt utgangspunkt i antall soldater som i det enkelte år gjennomfører førstegangstjenesten, slik at det tas hensyn til endringer i mannskapsstyrken. En slik sammenligning viser at fra 2002 til 2003 har antall refselsler per soldatårsverk¹ endret seg fra 0,14 til 0,07, dette under forutsetning av at et antall på 850 refselsler er noenlunde riktig. Også for 2005 er beregnet andel 0,07, mens tilsvarende tall for 2006 er 0,05.

2000: 0,15

2001: 0,15

2002: 0,14

2003: 0,07 (anslått)

2004: ukjent

2005: 0,07

2006: 0,05

Før 2000 har refselseshyppigheten siden 1994 ligget i området 0,14-0,17. Nemnda mener derfor i likhet med Generaladvokaten at det er grunn til å konkludere med at den disiplinære situasjon i Forsvaret er god.

Forseelsenes art

Ulovlige fravær representerer fremdeles en betydelig andel av refselsene, med 22,6 % for 2006 mot 21,8 % for 2004-2005. Det har vært en viss relativ nedgang siden 2002, da andelen var 32,4 %.

Alkoholrelaterte overtredelser utgjør i 2006 den overlegent største andel av refselsler, med 33,8 %. I perioden 2003 til 2005 lå andelen rundt 25 %. Går man lengre tilbake, så man fra 1998 til 2000 en relativt stor økning i andelen refselsler for brudd på rusmiddelreglene, da prosentandelen økte fra 12,8 % til 19,1 %. Bakgrunnen for denne økningen kan ha vært økt oppmerksomhet og fokus rundt dette problemet i forbindelse med innføringen av Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv på vårparten 2000. I og med at både det samlede antall refselsler og refselsesprosenten er

gått merkbart ned siden 2000, behøver økningen i andelen alkoholrelaterte overtredelser ikke bety noen vesentlig forverring av forholdene, men det kan likevel være grunn til å følge utviklingen på dette området med en viss oppmerksomhet.

Overtredelser i form av *vaktforsømmelser* er gått noe ned, til 4,2 % mot 5,2 % i 2004 og 2005.

Når det gjelder refselsler for overtredelser som *ordreunnlatelse*, *ordrenekt* og *respektstridig opptreden* så utgjør disse samlet sett 2,3 %. Dette er en klar nedgang i forhold til 2004 og 2005, da andelen lå på 3,6 %. I tidligere år har andelen vært enda noe høyere. Det ser således ut til at det er lite friksjon mellom befal og mannskaper.

Trafikkforseelser utgjør 2,8 % av refselsene i 2006. Dette er en klar nedgang i forhold til 2004 og 2005, da andelen var på 6,5 %. Tilsvarende tall var 9,7 % i 2003.

Våpenforseelser utgjør 9,7 % av refselsene i 2006. Dette er en liten nedgang fra 2004 og 2005, da andelen var på 11,7 %. Andelen er fortsatt høy i forhold til 2003 og 2002, da andelen lå rundt 5 %.

Valg av refselsesmiddel

Refselsesmiddelet *arrest* ble i 2006 benyttet i 2,3 % av sakene, mot 1,3 % i 2004 og 2005. Bruk av arrest har tydeligvis stabilisert seg og ligger på samme nivå som i 2003 (2,4 %). I 1999 og tidligere ble arrest brukt i omtrent 7 % av refselsene. Arrest synes å ha blitt en refselse man bare bruker *unntaksvís*, typisk ved fullstendig uteblivelse fra Heimevernsøvelse. Det kan også ha en viss betydning at det kan være vanskelig å skaffe soningsplass, særlig for "gjestearrester" som det må organiseres tjeneste for på dagtid.

Refselsesmiddelet *bot* er det dominerende refselsesmiddel, og ble i 2006 brukt i 86,1 % av refselsene, mot 86,6 % i 2004 og 2005. Bruken av bøter har de siste år vært noe økende (80 % i 2001, 83 % i 2002 og 87,7 % i 2003).

Frihetsinnskrenkning ble brukt i 5,5 % av refselsene, mens tilsvarende tall for 2004 og 2005 er 0,7 %. Tallene for 2004 og 2005 er atypiske, da det frem til

¹ Til og med 1999 og for 2001 beregnet ut fra antall tjenestegjørende dager. Senere satt lik rekvirert styrke.

2003 ble brukt frihetsinnskrenkning i 7 til 8% av refselsene. Et slikt avvik krever i utgangspunktet en nærmere forklaring. Det bemerkes at de prosentvise fordelinger for 2004 og 2005 er heftet med en viss usikkerhet, da kun ca. halvparten av refselsene er kategorisert med overtredelsestype og reaksjonstype. En del av forklaringen er at refselsene fra HMKG – hvor man vanligvis har ilagt en del frihetsinnskrenkninger – ikke var med i kategorisering under type reaksjon.¹ Det synes derved som at tallene for 2004 og 2005 er feilaktige.

Irettesettelse ble i 2006 benyttet i 6,1 % av refselsene, mot 11,4 % i 2004 og 2005. Det synes også her som at tallene for 2004 og 2005 markerer et avvik fra det normale, muligens på grunn av de foran nevnte svakheter ved registreringen. I 2003 var andelen 2,4 %, i 2002 3,5 % og i 2001 4,6 %.

Statistikken viser ikke direkte om den som refses er befal eller menig. Når det gjelder bøter, er imidlertid satsene forskjellige for henholdsvis befal og ver-

vede på den ene side, og vanlige korporaler og menige på den annen side. Satsene er knyttet til "tjenestetillegget" (Tjt), det vil si dagpengene for vanlige vernepliktige soldater. Bøter på inntil henholdsvis 25 x Tjt og 25 - 50 x Tjt omhandler befal og vervede (hovedsakelig personell i utenlandstjeneste). Dette refererer seg til kompetansegrensene for henholdsvis kompanisjef og høyere sjef. Overfor vanlig menig personell er grensene henholdsvis inntil 10 x Tjt og inntil 20 x Tjt. I 2006 var 2,3 % av registrerte refselsene i den gruppen som omfatter befal og vervede, mens tilsvarende tall for 2004 og 2005 var 0,7 %. I tidligere år har andelen vært vesentlig lavere, helt nede i 0,12 % for 2002. Med forbehold for mulige tellefeil, kan det se ut som at tallet reflekterer at man i dag har vesentlig flere vervede enn for noen år siden.

Klagesaksbehandling

Oversikt over antall klagesaker foreligger fra og med 1990. Oversikten er basert på antall uttalelser avgitt av krigsadvokat eller generaladvokat som ledd i klagesaksbehandling.

år	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
saker	266	313	316	246	272	198	166	72	27	24	22

Statistikken for **Klagenemnda for disiplinærsaker**, som er annen og siste klageinstans, ser ut som følger:

år	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
saker	49	44	42	36	33	24	13	14	3	6	1

Det har opp igjennom årene vært en viss variasjon i antall saker for Klagenemnda, men fra 1995 har antallet gått jevnt nedover. Reduksjonen må ses i sammenheng med den generelle nedgangen i antall refselsene.

år	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
%	1,1	7,9	10,3	10,2	9,7	11,3	9,4	8,3	8,5	6,5	3,8	4,4

En lav klageprosent kan tas som uttrykk for tillit til systemet. Den kraftige nedgangen i 2004 gir imidlertid grunn til en viss bekymring med hensyn til om de refsede blir informert om sine rettigheter. På de papirbaserte refselsesblanketter står klageordningen beskrevet på baksiden. På de datamaskinbaserte refselsesblankettene står klageordningen beskrevet på et eget ark, som lett kan bli liggende igjen på printerens. Krigsadvokatene har også sett indikasjoner på at de militære sjefene ikke alltid kjenner disiplinærreglementet, og dermed kan avgjøre klager uten at krigs-

advokaten har vært inne i bildet. Det er derfor grunn til å følge opp praktiseringen av klageordningen nærmere, slik at de refsedes rettssikkerhet blir ivaretatt.

De refsede kan klage videre til Klagenemnda. Klageprosenten for andre klageinstans er beregnet i forhold til antall klager i første klageinstans, uavhengig av utfallet av saken. I og med at en del av klagerne får medhold i første instans og således ikke har noen grunn til å klage videre, vil klageprosenten i realiteten være en del høyere enn tallene nedenfor gir uttrykk for.

År	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
%	19,1	18,4	14,1	13,3	14,6	12,1	12,1	7,8	19,4	11	25	4,5

Nemnda merker seg at Generaladvokaten i 2006 behandlet 8 klagesaker. Av de 8 klagesakene ble det i 5 av tilfellene anbefalt at den ilagte refselsen opprettholdes som fortjent og passende. I to av tilfellene

ble refselsen anbefalt nedsatt, mens det i ett tilfelle ble anbefalt nedsettelse i forbindelse med at deler av grunnlaget ble strøket som ikke tilstrekkelig bevist.

SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

I 2007 har Ombudsmannen behandlet 71 registrerte saker. I tillegg til de registrerte klagesakene har det vært en rekke henvendelser hvor Ombudsmannens kontor har løst saker ved uformell kontakt med partene.

Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå med i overkant av 1/4.

Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved avdelingsdirektøren (advokat).

Det er også i 2007 kommet henvendelser som er henvist til andre organer, for eksempel til Stortingets

ombudsmann for forvaltningen som rette vedkommende.

Saksfordelingen ser slik ut:)

FD og fellesstaber.....	32%	(24%)
Hæren	22%	(28%)
Sjøforsvaret	20%	(21%)
Luftforsvaret.....	12%	(14%)
Heimevernet	14%	(13%)

Tallene for 2006 i parentes.

MENIGE MANNSKAPER

Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Det er mottatt 1 skriftlig klagesak i denne gruppen i 2007.

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

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

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

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

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

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

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

Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse

I denne gruppe er det i år behandlet 6 registrerte saker. Samtlige av de registrerte sakene gjelder søknad om utsettelse eller fritak fra heimevernsøvelser. I 3 av sakene ble vedtak omgjort av HV-distrikter og utsettelse med øvelsen ble innvilget. 1 klage ble trukket tilbake.

I tillegg er det behandlet en rekke telefoniske henvendelser som ikke har nødvendiggjort formell saksregistrering.

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

Søknad om utsettelse med HV-øvelser har også i 2007 resultert i mange avslag og har vist at det fremdeles er uklart for både personell og HV-distrikter om hvilket organ som er rette klageinstans.

På denne bakgrunn ble Generalinspektøren for Heimvernet meddelt følgende i brev fra Ombudsmannen:

”Generalinspektøren for Heimevernet

Gjenpart:
Forsvarsstaben

SAKSBEHANDLING – PROSEDYRE I FORBINDELSE MED KLAGE OVER AVSLAG PÅ SØKNAD OM UTSETTELSE MED HEIMEVERNSØVELSE

Gjennom året 2006 og hittil i 2007 har Ombudsmannen for Forsvaret (OFF) fått flere henvendelser fra HV-personell som har vært i sterk tvil eller i direkte villfarelse om hvilket organ som er rette og endelige

klageinstans når det gjelder vedtak om utsettelse med HV-øvelser.

I noen tilfeller har vi også erfart at personellet har fått feilaktig eller misvisende veiledning fra HV-distrikt og/eller HV-område.

HV-personell har tilsvarende ofte vært i villfarelse om Ombudsmannens (OFFs) befatning med denne sakstypen.

Det sees nå grunn til å be Generalinspektøren for Heimevernet om å innskjerpe overfor HV-distrikter den korrekte fremgangsmåten/prosedyre med klageadgang for denne sakstypen.”

Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering

Det er i år behandlet 2 journalførte saker under denne gruppe.

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

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

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

I noen tilfeller fremkommer nye opplysninger av sosial-medisinsk karakter som gir grunn til en individuell behandling av rette instans i Forsvaret.

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

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

På vegne av sin sønn anmodet en mor om Ombudsmannens bistand 11. mai 2007, med håp om at sønnen kunne få førtidsdimittere 1 uke senere. Søknad om førtidsdimisjon var innlevert avdelingen 3. mai 2007. Soldaten hadde vært til intervju med Utdanningsetaten 30. april 2007, hvorefter han fikk tilbud om en etatsutdanning med utdanningsstart 21. mai 2007. Den aktuelle etatsutdanningen var svært attraktiv.

Kun 2 elever kunne opptas etter konkurranse mellom 228 søkere.

Etter telefonsamtale mellom Ombudsmannens kontor og soldatens avdeling ble det samme dag opplyst fra avdelingen at soldatens søknad ville bli innvilget.

Vervede og kvinnelige soldater, herunder i internasjonal tjeneste

Under denne gruppen er det ikke behandlet noen skriftlige klagesaker i 2007.

I tillegg til ordinært vervet personell (grenaderer) omfatter gruppen også kvinner som utfører frivillig militærtjeneste, samt menig personell i frivillig tje-

neste utenlands. Kvinner i Forsvaret synes å finne seg vel til rette i det militære miljø. Selv om kvinnene fortsatt utgjør en beskjeden andel av soldatmassen, synes jentenes posisjon blant soldatene illustrert ved at kvinner ikke sjelden velges som tillitsvalgte for soldatene.

Det har forekommet en del telefoniske spørsmål under den sakstypen, bl.a. om hvordan personell utvelges fra det tilgjengelige beredskaps-personell for utreise til internasjonal tjeneste. Etter avklaringer har kontrakts-personellet likevel ikke funnet grunn til noen videre skriftlig saksbehandling.

Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell

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

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

I 2007 er enkelte saker blitt løst ved rådgivning til partene, og uten at det har vist seg nødvendig med skriftlig saksbehandling.

Underbringelse, transport, forlegningsforhold, hjemmeboerstatus

Under denne gruppe er i 2007 ikke behandlet noen registrerte klagesaker.

Kosthold

I 2007 er det ikke behandlet noen registrerte klagesaker som gjelder kostholdet ved militære avdelinger. Ombudsmannens erfaring er at mannskapene opplever Forsvarets kosttilbud som meget tilfredsstillende.

Tjenesteforhold, tjenestebevis

I denne gruppen er det i 2007 registrert 2 klagesaker som gjaldt misnøye med utstedt tjenestebevis. I en av sakene ble tjenestebeviset endret i klagerens favør.

Spørsmål om sammenlignbar praksis vedrørende tjenesteforhold i andre våpengrener eller i andre militære avdelinger forekommer, men slike konsultasjoner resulterer ofte i at skriftlig klagebehandling finnes unødvendig.

Tjenestebelastningen for militære vernepliktige er for øvrig behandlet tidligere i denne innberetning under avsnittet ”Generelle spørsmål”.

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

Det stilles da spørsmål vedrørende vurdering av tjenestens utførelse på spesielle områder, med vurderingsskala "under norm", "norm", og "over norm".

For Ombudsmannens kontroll blir det først og fremst spørsmål om det foreligger formelle feil i forbindelse med utstedelse av tjenestebeviset, eventuelt om det er påstått at skjønnsmessige vurderinger er basert på usaklige eller utenforliggende hensyn.

En dimittert soldat som var misfornøyd med det mottatte tjenestebeviset anmodet om Ombudsmannens nøytrale bistand i saken. Et møte ble avholdt med den dimitterte soldaten, hvorefter følgende opplysninger ble viderebragt til avdelingen i brev fra Ombudsmannens kontor:

"KLAGE PÅ UTFYLT MILITÆRT TJENESTEBEVIS - NN

NN har i møte på vårt kontor og i brev datert 1. mars 2007 anmodet om vår nøytrale bistand i saken.

Etter møtet og en forberedende gjennomgåelse av de mottatte dokumenter har vi bl.a. notert oss følgende:

I tjenestebeviset pkt. 3.1 er beskrevet NN's arbeidsoppgaver som MG 2-er i Mekanisert infanteritropp, og under pkt. 6.7 er beskrevet de store krav som stilles til mannskapene i denne tjenesten.

Under pkt. 4 – Generell vurdering av tjenestens utførelse, sees at soldaten i det vesentlige er positivt omtalt. Selv om positive betegnelser i utgangspunktet er benyttet, er de negative modifikasjoner uttrykt på en måte som reiser spørsmål/tvil om konklusjonen. Med hensyn til presisjon kan det for eksempel stilles spørsmål om den generelle vurdering konkluderer med at soldaten har gjennomført tjenesten på en tilfredsstillende måte eller ikke, og tilsvarende om han er plikt-oppfyllende eller ikke.

Med hensyn til karakterbedømmelser over hva en kan forvente til tjenesteutførelsen under pkt. 6, ut fra en soldats fysiske egenskaper m.m., har vi foreløpig ikke forsøkt å plassere NN's anførsler inn i de aktuelle underpunktene til pkt. 6.

Iflg. NN var han i utgangspunktet kritisk når han ble beordret til tjenestestillingen som MG 2-er, fordi han mente at hans fysiske egenskaper ikke kunne være tilstrekkelig for denne stillingens fysiske utfordringer, noe han også hadde opplyst til befalet. Han oppnådde ikke å få en annen tjenestestilling, men var fast bestemt på å gjøre det aller beste ut av situasjonen. Alle ordre ble fulgt punktlig og iflg. NN "bet han tennene sammen", og gjennom hele tjenestetiden har han heller aldri fått noen kritikk for innsatsen.

Under medarbeidersamtaler har han heller aldri fått noen opplysninger om at han ble betraktet som "under norm".

Troppssjefen hadde riktignok uttalt at han hadde et utviklingspotensial, og han oppfattet det slik at han ble oppfattet som noe distré.

Iflg. NN var det innenfor laget noe "krangling" som han bevisst holdt seg utenfor. For sin del utførte han alle ordre og i tillegg ytet han frivillig hjelp til medsoldater med vedlikeholdsoppgaver.

NN presiserer at han oppførte seg skikkelig, hadde en god tone med troppssjefen, og mottok aldri noen tilbakemelding på at oppgavene skulle blitt utført annerledes.

Under øvelser var troppssjefen vognkommandør, og NN var derfor mest i direkte kontakt med lagfører til fots.

NN opplyser at tjenesten medførte et fysisk slit. Hans fysikk satte grensene for det mulige, hvor han riktignok i enkelte tilfeller kunne "henge noe etter", men det oppsto aldri noen spesielle negative situasjoner. Under en øvelse var han syk og hadde feber, men gikk likevel flere kilometer med tung utrustning. Ved et annet tilfelle ble det innleggelse på sykehus grunnet ribbensbrudd, etter fall med AG 3 og 40 kg på ryggen.

Han hadde aldri hørt noe negativt om sin selvkontroll.

NN gir uttrykk for at han har ytet sitt aller beste i den fysiske krevende tjenesten, og at han heller aldri har fått noen negative kommentarer fra befalet.

Far til NN har også tatt kontakt med vårt kontor, idet han finner beskrivelsen av sønnen svært merkelig, bl.a. på bakgrunn av hans egen kontakt med avdelingen ved et tilfelle, hvor han fikk direkte opplyst at han kunne være stolt av sin sønn.

Sønnens særpreg har alltid vært samvittighetsfull pliktoppfyllelse.

For tjenesteuttalelsens formål og bruk ved søknad på sivile stillinger føler NN at alt slitet har vært nytteløst og ikke verdsatt, selv om han har strukket sin kapasitet med fysiske anstrengelser til det aller ytterste.

Under pkt 6 anser NN det nærmest uforståelig hvorfor det er satt "under norm" på 6.1 (Ansvar) og 6.4 (Tilpassing), men det er også vanskelig å forstå "under norm" på 6.6 (Mostring) i relasjon til de gitte tilbakemeldinger.

./ Kopi av de mottatte dokumenter vedlegges.

Før saken undergis en grundigere behandling ved vårt kontor, anbefales at De i første omgang tar telefonisk kontakt med OFF v/avd.dir. Egil H. Nilsen."

Utsteder av tjenestebeviset tok telefonisk kontakt med Ombudsmannens kontor, og det ble vurdert hvorvidt misforståelser kunne ha innvirket på tjenestebeviset.

Etter sakens revurdering av den foresatte offiser ble det foretatt endringer og utferdiget et nytt tjenestebevis til den forhenværende soldaten.

Den forhenværende soldaten uttrykte tilfredshet med resultatet.

Permisjoner

I 2007 har Ombudsmannen registrert kun 1 klagesak i denne gruppen.

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

Det virker som de fleste permisjonssaker blir løst innen avdelingen.

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

En soldat som var ferdig med rekruttskolen tok telefonisk kontakt med Ombudsmannens kontor, idet han var noe misfornøyd med varigheten av en over-

føringspermisjon. Formålet med permisjonen var å vente på sikkerhetsklarering før han kunne tiltre en bestemt tjenestestilling.

Soldaten ønsket absolutt ikke å bli beordret til en annen tjenestestilling, og derfor ønsket han heller ikke at Ombudsmannen skulle ta saken opp med Forsvaret. Soldaten ville selv kontakte sin avdeling. Ved eventuell manglende sikkerhetsklarering var soldaten kjent med den ordinære klageadgangen, og klagemuligheten til Stortingets EOS-utvalg.

Soldaten ble gitt adgang til å ta ny kontakt med Ombudsmannens kontor, men senere har soldaten ikke tatt noen kontakt.

Godtgjørelser – økonomiske forhold

I denne gruppe er det registrert 2 saker i 2007 som synes løst uten Ombudsmannens medvirkning, samt 1 sak hvor en befalelev var misfornøyd med klare bestemmelser i Fredsregulativet.

En del spørsmål fra personellet om økonomiske forhold blir gjerne besvart telefonisk. Saker av økonomisk karakter kan gjerne være registrert under andre spesielle sakstyper, eks. sosiale saker, botillegg, næringsbidrag, økonomiske erstatningssaker m.m.

Sykesaker – Trygd – Erstatning – Tannpleie – Legekjennelser m.m.

Det er registrert 13 saker i denne gruppe i 2007.

Vernepliktige blir ofte misfornøyd med militære legekjennelser når de blir funnet udyktige til militærtjeneste av medisinske årsaker. En eventuell midlertidig utsettelse av militærtjeneste kan påføre soldaten ulemper med hensyn til tidsplanlegging for skolegang og/eller arbeide. De militære leger synes imidlertid å utvise stor forståelse for de aktuelle praktiske ulemper en uønsket dimisjon kan medføre for soldaten, men ofte gir den medisinske bedømmelsen ingen reell valgmulighet for militærlegen m.h.t. dimisjon, ikke minst grunnet risiko for soldatens helsemessige konsekvenser.

I denne gruppe forekommer det også klager fra mannskaper som finner det urimelig at militære myndigheter ikke annullerer innkalling til tross for bevitelse fra sivil lege om at vedkommende antas å være medisinsk uskikket for militærtjeneste.

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

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

Under denne sakstypen forekommer det også en del spørsmål som gjelder skader fra militærtjeneste

mange år tilbake i tid, og noen av disse sakene gjenoppstår med noen års opphold mellom henvendelsene.

I

En vernepliktig som var funnet tjenestedyktig på sesjon og som hadde søkt befalsutdanning klaget over å bli nedskrevet til ikke tjenestedyktig først i forbindelse med felles opptak til befalsskolen. Etter reglement for militær legebedømming viste det seg at den vernepliktige skulle vært funnet tjenestedyktig allerede på sesjon. Saken ble gjenstand for vurderinger av de aktuelle militære leger og legenemnd og medførte en omfattende korrespondanse.

Etter nemndsvurdering i Den faste legenemnd var det enighet om at den siste kjennelsen ”udyktig” var medisinsk sett korrekt, slik at denne kjennelsen ble opprettholdt.

I nemndas drøfting er det bl.a. uttalt:

”Problemet for søkeren er at han grunnet den feilaktige vurderingen som ble gjort ved Vernepliktsverket nå står uten både jobb og skoletilbud i året som kommer. Nemnden forstår at søkeren av den grunn sender inn en klage. Nemnden ber Vernepliktsverket bruke regelverket i P6 på en slik måte at liknende situasjoner unngås for fremtiden.”

Klagerens brev til Ombudsmannen ble avsluttet slik:

“Denne saken har vært svært kjedelig for meg. Det er for meg beklagelig at Forsvaret kun viser til regler og lover som ikke majoriteten av legene engang vet hensikten med. I dag slipper man inn personer, som verken vil, eller effektivt kan, gjennomføre førstegangstjeneste, til tross for Forsvarets visjoner, og da føles det ekstra surt når en er så motivert og hører utallige historier fra mine kamerater. Mange av de som derimot har så utrolig mange positive egenskaper og som vil av egen fri vilje, de slipper ikke inn, fordi man har en så ubetydelig fysisk nedsettelse at de treffer en eller annen regel som omhandler akkurat dette. Og sånn er det blitt. Opptaket på befalsskolen var i praksis slik at om du klarte legesjekken og halvparten av de fysiske testene, så kom du uten tvil videre til neste uke. Og det synes jeg er svært synd. Man søker etter et effektivt og godt kvalitativt Forsvar. Det får man ikke bare gjennom god form, det kan være et pluss å ha interesse for det man gjør, og et visst minimum i hodet. Jeg kan forstå at det kanskje vanker litt skepsis, som den ene legen fra den faste legenemnd sa ”Hvorfor kan du ikke bare glemme det?” Nei, selvfølgelig vil jeg ikke glemme at Forsvaret har kastet vekk 1 år av livet mitt. Så ja, jeg er bitter, men jeg tror de fleste kan forstå meg for det. Jeg forstår at soldater dimitteres på grunn av at helseprofilen er blitt såpass endret at dimittering har vært et nødvendig tiltak, men til forskjell fra meg har disse krav på dagpenger (så lenge de er i tjeneste) og arbeidsledighetstrygd. I perioden august-november var jeg så å si uten inntekt, og har måttet ta opptil flere lån hos slekt og venner for å klare dagligdagse ting, som å kjøpe seg mat og å gå til lege også videre. Bare så det er klart, jeg synes det hadde

vært på sin plass med en form for oppreisning for de månedene.

Så det jeg ber om fra Dere er råd om hvordan min sak er, og om det eventuelt er mulig å få et par uavhengige synspunkter og meninger. Jeg synes ikke at dette er en akseptabel måte å opptre på, i hvert fall ikke fra en så betydningsfull organisasjon som Forsvaret. Jeg er selvfølgelig åpen for å diskutere hva det måtte være.”

Ombudsmannen har ikke adgang til å overprøve medisinsk faglige kjennelser. Klageren ville hevde at sesjonslegen måtte ha utvist uaktsomhet i forbindelse med feil medisinsk kjennelse fastsatt under sesjon. Etter klagerens samtaler med Ombudsmannens kontor ble det lagt til grunn at klageren ville foreta nærmere overveielser med hensyn til et økonomisk tap.

For øvrig ble klageren kjent med adgangen til å søke fritt rettsråd og fri sakførsel.

II

En soldat var pådradd tinitus-skade (øresus) som følge av et enkeltskudd med rødplast, uten at hørselsvern var benyttet. Soldaten var uenig med sin nærmeste militære foresatte om nødvendigheten av å bruke hørselsvern, og han anmodet derfor om Ombudsmannens bistand for å få saken vurdert av ledelsen ved avdelingen.

I soldatens redegjørelse til Ombudsmannen er opplyst:

”1. Under Øvelse a, kontingent 0x/0x ble jeg, NN, påført TINITUS på høyre øre etter en øvelse med bruk av RØDPLAST uten hørselsvern. Det var på forhånd gitt beskjed om at det ikke var nødvendig å bruke hørselsvern.

2. Under leksjonsuken under øvelse a skulle tropp 3 blant annet repetere patruljegange med tegn og signaler. Vi øvde først på dette ”tørt” innad i patruljen med veiledning fra sersjanten. Deretter skulle vi patruljevise snike oss rundt i skogen og ved hjelp av tegn og signaler unngå å bli sett. Ved observasjon av en annen patrulje skulle vi avfyre rødplast.

Under aktiviteten fulgte sersjanten med min patrulje som patruljefører. Jeg gikk som speider foran og fikk observasjon på en annen patrulje. Jeg gjorde tegn til resten av patruljen, og sersjanten vinket oss ut på linje og ga oss tegn om å skyte. Fordi sersjanten og jeg var dem som så ”fienden” først, var det vi som åpnet ild. Sersjanten stod på min venstre side og avfyrte ett skudd. Jeg avfyrte så ett skudd. Ingen andre skudd ble avfyrt fra patruljen vår.

Jeg har siden hendelsen vært plaget med TINITUS. Det er mulig det var skuddet fra min egen AG3 som har vært utløsende, da det er på høyre øre skaden har oppstått.

Tinitus er en hørselsskade som opptrer i form av piping i øret. I mitt tilfelle plager dette meg daglig.

Under innledningen til aktiviteten ble det stilt spørsmål om hvorvidt hørselsvern var nødvendig ved skudd med rødplast. Fra sersjanten ble det svart at det ikke var nødvendig med hørselsvern, og at enkle skudd med rødplast ikke ville gjøre noen skade.

3. Da jeg forklarte episoden til stasjonssjefen min på fikk jeg høre at jeg har vært særdeles uheldig

og at en slik skade ved skudd med rødplast inntreffer svært sjeldent.

Uten at jeg kjenner den nøyaktige ordlyd, vet jeg at det er sikkerhetsforskrifter med strenge regler for bruk av rødplast. Slik jeg i etterhånd har forstått det, er det i X-avd. gjengs å tillate bruk av enkeltskudd med rødplast uten hørselsvern. Dette fordi det hevdes at enkle rødplasts skudd ikke overgår det støynivået som øret tåler i løpet av en dag. Det kan se ut som om man har en kultur der reglene for bruk av rødplast ikke blir tatt helt alvorlig, og at man tar sjansen på at det skal gå bra. Etter min mening er dette både uforsvarlig og absolutt ikke akseptabelt hvis det faktisk foreligger risiko for uheldige skader.

En ting er at Forsvaret kan pådra seg erstatningsansvar. Mye alvorligere er det at vernepliktige risikerer å bli påført varige skader som kan hemme deres yrkesutøvelse og innvirke negativt på deres livssituasjon. I mitt tilfelle kan skaden være svært hemmende i mitt kommende yrke som skuespiller.

Hørselsskader som følge av bruk av RØDPLAST uten hørselsvern er helt unødvendige, fordi de lett kan avverges om sikkerhetsregler følges. Når jeg har trukket frem den skaden jeg selv er blitt påført, er det ikke for å stille noen enkeltperson eller befal til ansvar, men for at X-avd. skal gripe fatt i saken og iverksette tiltak for å unngå at soldater blir påført slike skader i fremtiden.”

Med brev fra Ombudsmannen ble sjefen for den aktuelle avdeling bedt om å avgi en uttalelse, hvorefter følgende uttalelse ble gitt fra den aktuelle sjef:

”1. Bakgrunn

X-avd viser til tidligere ref hvor Ombudsmannen for Forsvaret ber om uttalelse i forbindelse med hørselsskade som har oppstått i forbindelse med skyting med løsammunisjon.

2. Drøfting

Vedkommende befal, som ifølge NN har uttalt at det ikke er nødvendig å benytte hørselsvern, tjenestegjør ikke lenger ved X-avd. og det har ikke lyktes avdelingen å få uttalelse fra ham. Under samtaler med befal som tjenestegjorde i samme tropp og kompani som vedkommende sersjant blir det opplyst at de alltid har benyttet ørepropper under skyting med løsammunisjon og at dette er det de er opplært til. Vedkommende befal var utdannet fra befalskolen ved og offiserene ved befalsskolen bekrefter også at det under utdanningen blir gitt opplæring i at hørselsvern skal benyttes under skyting med løsammunisjon.

Sjef X-avd. har presisert overfor alle ansatte hva som gjelder av sikkerhetsbestemmelser i forbindelse med bruk av løsammunisjon.

I UD 2-1 Sikkerhetsbestemmelser for Hæren, pkt. 2.6.2.1 står det følgende:

Støy fra omsetting av ildmarkeringsmidler/løsammunisjon medfører risiko for hørselsskader. Ved bruk av slike midler skal alle innen en radius av 25m fra våpenet/ladningen nytte hørselsvern, minimum ørepropper. Et lite antall skudd, f.eks. ved sammenstøtstrid, kan dog aksepteres uten at hørselsvern brukes. Ved mistanke om hørselsskade (nedsatt hørsel, øresmerter, øresus utover et meget kort tidsrom),

skal vedkommende fremstilles for lege til kontroll. Jfr kap 1, pkt 1.4.

Det er etter X-avd. sitt syn grunnlag for å vurdere om teksten i UD 2-1 bør endres slik at det alltid skal benyttes hørselsvern. X-avd. vil likevel presisere at det under opplæring ved X-avd alltid blir gitt ordre om at hørselsvern skal benyttes.

NN tjenestegjør i dag som Y-avd på har vært oppmerksom på den skaden NN ble påført og har tatt hensyn til dette under hans tjeneste ved å gjøre det som er mulig for å forhindre at han blir utsatt for ennå mer skadelig støy.

3. Konklusjon

X-avd. er av den formening at de rutiner som gjelder bruk av hørselsvern er i henhold til gjeldende bestemmelser. Pkt 2.6.2.1 i UD 2-1 bør vurderes endret.

Saken oversendes for videre vurdering.”

Sjefens uttalelse ble videresendt fra Ombudsmannen til soldaten som samtidig ble minnet om betydningen av legekonsultasjon og journalføring hos militærlegen, samt om adgangen til å søke engangserstatning eller yrkesskadeerstatning.

Soldaten ble også minnet om adgangen til å ta ytterligere spørsmål opp med Ombudsmannens kontor.

Sosiale saker

I 2007 er det i denne gruppe registrert kun 3 saker. 2 av sakene gjelder klage på vedtak om behovsprøvd bostønad, og i begge sakene er vedtak endret i klagerens favør.

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

I

En soldat anmodet om Ombudsmannens uavhengige vurdering av saksbehandlingen etter avslag på søknad om behovsprøvd bostønad, med henvisning til en meget grundig redegjørelse.

Med sikte på Ombudsmannens nøytrale vurdering av saken ble klageinstansen, Forsvarets personelltjenester, anmodet om en uttalelse med henvisning til en oppsummering av sakens kriterier i brevet fra Ombudsmannen.

Forsvarets personelltjenester har i svarbrev til Ombudsmannen omgjort det tidligere vedtaket med følgende redegjørelse:

”1. Bakgrunn

Forsvarets personelltjenester/Seksjon velferd (FPT/VE viser til sakens tidligere historikk. Ombudsmannen har bedt FPT/VE om å avgi en uttalelse i saken hvor NN har fått avslått sin søknad om behovsprøvd bostønad.

NN leier en leilighet i ..gate .. i Leieforholdet startet i august 2004 og husleien utgjør kr. 4.000,- pr måned.

Mannskapet møtte til førstegangstjeneste den 3. august 2006.

Mannskapet fremmet sin søknad allerede ved innrykk. Søkeren fikk delvis innvilget sine boligkostnader ved at strømutfgiftene ble dekket med 1/3. Husleiebetalingen kunne ikke synliggjøres gjennom kvitteringer eller bekreftelse fra bank. Det var også stilt spørsmålstegn ved mannskapets inntekt. Forsvaret følte at inntekten ikke var tilstrekkelig til å kunne dekke boutgiftene i den størrelses orden han hadde søkt om.

Tjenestereglement for Forsvaret gruppe 57 undergruppe 579 var fulgt til punkt og prikke. Saken ble påklaget og FPT kunne ikke finne grunnlag som skulle omgjøre vedtaket.

Mannskapet henvendte seg til Ombudsmannen med ønske om å få en ny gjennomgang av saken.

2. Drøfting

I sitt brev til Ombudsmannen hevder NN at det kan dokumenteres at husleien er betalt ved kontooverføring til faren gjennom 2 år før fremmøte til militærtjenesten. Det var iflg. NN, kun de 4 siste månedene før militærtjenesten at husleien ble oppgjort med kontantbetalinger, fordi han ofte var på besøk hos foreldrene i den tiden.

Det er opplyst at leiligheten i ble kjøpt av faren i 2004, med sikte på utleie til sønnen og 2 andre personer. Leiligheten var på ca. 60m², med fellesrom og 3 soverom. NN ble innkalt til førstegangstjeneste fra adressen i Faren bor på

I sitt detaljerte brev til Ombudsmannen kommer det frem en god saksfremstilling som bekrefter saken.

FPT/VE har gått gjennom hele saken på nytt og finner ut i fra de nye opplysninger som fremkommer å kunne omgjøre tidligere vedtak til også å gjelde dekning av behovsprøvd bostønad under hele førstegangstjenesten.

Forsvaret ser nå av dokumentasjonen at NN har klart å dekke sine boutgifter. FPT/VE ser at i enkelte saker så blir boutgifter betalt på andre måter enn det som regelverket tilsier er det riktige, og dersom dette lar seg dokumentere så kan man dispensere i fra hovedregelen. I denne saken har dette vært vanskelig men i og med at Forsvaret har bekreftet at det de ser er et boforhold ved å la NN få dekket strømutfgiftene samt at Forsvaret også har sett at han har hatt midler til å betjene husleieutfgiftene samt nye og detaljerte opplysninger om mannskapets historikk så er dette det avgjørende for hele saken.

3 Konklusjon

I henhold til ovenstående og det spesielle i denne saken så innvilges NN behovsprøvd bostønad med dekning av husleie pålydende kr. 4000,- pr mnd fra og med innrykk og frem til 30 dager etter dimisjon. Avdelingen forestår utbetaling av full bostønad.”

Klageren ble opplyst fra Ombudsmannen om utfallet etter FPTs fornyede vurdering av saken, og at FPT etter Ombudsmannens syn hadde utvist et velvillig og godt skjønn med det fornyede vedtaket.

II

En soldats mor henvendte seg til Ombudsmannen i fortvilelse over at sønnen ikke hadde fått innvilget bostønad under førstegangstjenesten.

Ombudsmannen forela saken til uttalelse for FPT, bl.a. med henvisning til følgende opplysninger:

”Det er opplyst at mor og sønn flyttet til Norge i 2002. Sønnen har hatt visse ulemper, bl.a. fordi han ikke behersket norsk språk, og det har derfor vært formålstjenlig med felles bopel.

I bofellesskapet har begge bidradd økonomisk selvstendig, og har vært gjensidig avhengige av hverandres arbeidsinntekt.

Før militærtjenesten hadde sønnen, ifølge moren, vært i inntektsgivende arbeid i 4 år og klart seg meget bra. Hovedbeskjeftigelsen har vært lønnet arbeide og det er vist til selvangivelser.

I disse årene har han ikke vært skoleelev. I den siste tiden før førstegangstjenesten hadde han riktignok reduserte inntekter, og den forestående førstegangstjenesten bidro også til at det ble vanskeligere å få vikarjobber.

NN mener at det var samsvar mellom hans arbeidsinntekter og utgifter før militærtjenesten, men i felleleshusholdningen var det ikke tenkt på behovet for dokumentasjon med hensyn til spesifisering av utgiftsposter.

Mor og sønn uttrykker fortvilelse over den nye økonomiske situasjonen som oppstod etter at militærtjenesten startet.

De ber derfor om at saken også behandles som en søknad om dispensasjon fra gjeldende regelverk.”

Med FPTs fornyede vurdering av saken fremgikk at tidligere avgjørelser var i tråd med gjeldende regelverk, men FPT/VE så grunn til å dispensere fra regelverket med følgende begrunnelse:

”FPT/VE har gjennom skriv i fra Off og mannskapets mor fått brakt inn nye momenter i saken. Det må sies i saken at tidligere avgjørelser er helt i tråd med gjeldende regelverk men at nye opplysninger gjør at FPT/VE vil dispensere i fra regelverket og se på boforholdet som et bofellesskap. Det vises til Tjenestereglement for Forsvaret gruppe 57 undergruppe 579 pkt. 4.1.4.2 siste avsnitt;

Bofellesskap i foreldrehjemmet/hos nær familie skal kun vurderes ut fra sosiale kriterier (avsnitt 4.7)

Klagen er blitt behandlet i henhold til avsnitt 4.7 – Stønad på sosialt grunnlag. I pkt. 4.7.1 heter det;

Med stønad på sosialt grunnlag menes økonomisk hjelp til det enkelte mannskap vurdert ut fra en total livssituasjon der økonomi/sosiale forhold/familieforhold/arbeidssituasjon forårsaker en urimelig belastning for mannskapet under avtjening av førstegangstjenesten.

3. Konklusjon

Forsvarets personelltjenester/Seksjon velferd innvilger mannskapet 50% av bofellesskapets faktiske boutgifter. FPT/VE ber ... avd foreta utregning og utbetaling av stønaden med virkning fra innrykksdato.”

Soldatens mor har uttrykt stor tilfredshet over FPTs fornyede vedtak som medførte en betydelig forbedret livssituasjon for familien.

Forsvarets skolevirksomhet

I 2007 er det behandlet 4 saker i denne gruppe.

Aktuelle klagetema gjelder klager over ikke-beståtte opptaksprøver til befalsskole og klager over frabeordning fra skoler av ulike årsaker.

I enkelte saker hvor soldater har fått avslag på søknad om økonomisk stønad fra Voksenopplæringen til fritidsundervisning har det vært klaget over forskjellsbehandling. I noen tilfeller har soldaten selv betalt kurs før det har vært avklart om stønad ville bli gitt fra Voksenopplæringen. De saker som har vært forelagt Ombudsmannens kontor har enten blitt løst telefonisk, eller soldaten har ikke fulgt opp med ettersendelse av aktuell dokumentasjon.

En aspirant som hadde fullført opptaksprøver for befalsutdanning tok gjennom sin far kontakt med Ombudsmannens kontor, etter at hun ikke hadde oppnådd å bli tatt inn på 2 prioriterte befalsskoler. I konkurransen om opptak var det 1500 aspiranter, hvorav 700 skulle opptas til befalsutdanning. Aspiranten hadde på forhånd gjennomført førstegangstjeneste og hadde mottatt meget gode tjenesteuttalelser. Det ble fremhevet at hun således var bedømt på bakgrunn av lang forutgående militær tjeneste, i motsetning til aspirantene som kun ble bedømt gjennom opptaksprøvenes varighet på 14 dager. Iflg. faren var hennes målbare kriterier svært gode, i motsetning til målbare kriterier for enkelte andre aspiranter.

Faren stilte kritiske spørsmål til enkelte offiserers habilitet i opptaksråd, og ville selv foreta visse undersøkelser.

Når det gjaldt fullmakt til å opptre på datterens vegne fremkom det imidlertid uklart om datteren ville opprettholde en fullmakt til faren. Faren skulle ta ny kontakt med Ombudsmannens kontor etter at nærmere omstendigheter var søkt avklart, og herunder fullmaktsforholdet, men senere har Ombudsmannen intet hørt fra klageren eller faren.

Befalssaker

I denne gruppe er det behandlet 20 saker i 2007. I 3 av sakene er avgjørelsen endret i favør av klageren. 5 saker er overført 2008.

De fleste klagesaker fra befalet finner en i kategoriene tilsetning, forbigåelse, avgangsstimulerende tiltak og saker av forskjellige typer økonomisk karak-

ter. Det forekommer også klager i forbindelse med tjenesteuttalelser.

En del henvendelser gjelder spesielle inngåtte avtaler mellom personell og avdeling, og hvor det oppstår spørsmål i relasjon til tariffavtaler.

I

En kvinnelig offiser anmodet om Ombudsmannens vurdering, idet hun mente at et tilsetningsvedtak måtte være basert på feilaktige premisser/formelle saksbehandlingsfeil, da hun ikke nådde opp i konkurranse med offiseren som ble tilsatt i stillingen.

I offiserens brev til Ombudsmannen ble det opplyst:

"Bakgrunn.

2.1. Opptak på militære skoler

Jeg er en av de første kvinnene som startet ordinær militær utdanning i De to-tre første startet i 1977. Jeg startet med rekruttskole for kvinner og fulgte på med befalsutdanning og Befalsskolens øverste avdeling deretter. For å konkurrere meg til opptak ved grunnleggende befalsutdanning og videregående befalsutdanning måtte jeg søke om dispensasjon for alder. Jeg var 29 år da jeg begynte. Denne dispensasjonen ble innvilget og følgende av det var at jeg startet min militære karriere 10 år eldre enn mine kullkollegaer. Konsekvensen av høy alder ved start, innebærer også at grad og alder i slutten av karrieren avviker fra det normale.

2.2 Banebrytende utdanning og karriere

I da jeg startet rekruttskolen hadde jeg to små barn i alderen 2 og 7 år. Jeg var 10 år eldre enn de vernepliktige soldatene og gjennomgikk utdanningen uten dispensasjoner av noe slag. Det var et banebrytende arbeid i praksis, både innenfor Forsvarets rekke vedrørende holdninger til kvinner, og til Forsvaret som ikke tidligere hadde noen erfaring med kvinner i utdanning, øvelser og pliktjeneste.

I praksis og i teorien var det et banebrytende arbeid. Jeg var med på å påvirke holdninger og syn på likestillingsarbeid i Forsvaret og med på å gi innspill til endringer av lover og regelverk.

Av høyere militær utdanning har jeg Hærens forvaltningsskole del I, Hærens forvaltningsskole del II og Forsvaret Høgskole hovedkurs. Jeg var den første kvinnelige offiser - eleven både ved Hærens forvaltningsskole del II (1989) og Forsvaret Høgskole hovedkurs (2003). Derved har jeg helt opp til nyere tid fortsatt å være den banebrytende kvinnelige offiseren for Forsvaret.

All min militære utdanning har vært gjennomført på lik linje med menn og uten noen form for lettelser i fysisk trening, hensyn til små barn eller andre trivielle saker. Jeg har stått på barrikaden og bevist med stor glede og vilje at dette går an å gjennomføre for kvinner. Jeg har hatt tro på det jeg har gjort, og at dette har skaffet meg tilstrekkelig erfaring og dyktighet til å nå opp på sentralt nivå som oberstløytnant.

2.3 Militær erfaring

I hele min militære karriere har jeg innehatt stillinger som har hatt relevans til å lede personell, forvalte personell og gjennom dette brukt lover, regler, retningslinjer og policy for gjennomføringen.

Jeg har erfaring fra personellforvaltning på lokalt, regionalt og sentralt nivå. Jeg har vært kompanisjef i den norske fredsbevarende styrke i Libanon, jeg har vært og i de 10 siste årene innehatt stillinger som har direkte relevans til Forsvarets policy og regelverk og strategisk personalledelse.

Jeg har særdeles god kjennskap til Arbeidsmiljøloven, Tjenestemannsloven, Forvaltningsloven, Forsvarets personalhåndbok samt Lov om personell i Forsvaret. Jeg har måttet oppdatere meg på dette til enhver tid, da dette er grunnlaget for personellforvaltningen i Forsvaret. Jeg har innehatt leder stilling ved FN/NATO avdelinger som hadde ansvaret for personelloppsett til både FN og NATO avdelinger som skulle gjøre internasjonal tjeneste. Jeg har sittet som G - 1/ personellavdelingen i hvor jeg hadde stabsansvaret innen personellforvaltning for staben og det overordnede personellforvaltningsansvaret for underlagt(avdelinger).

I alle mine funksjoner har jeg måtte bruke Forsvarets personellpolicy og Hovedavtalen for å kunne utføre en leders ansvar i forhold til underlagt personell og ivaretagelse av arbeidsgiversansvaret med forhandlinger/drøftinger. I tilfelle hvor det har vært nyttig å gi tilbakemeldinger om forslag til endringer av Forsvarets retningslinjer og regelverk er dette også gjort i den hensikt å modernisere og justere.

2.4 Tilbakemelding fra rapporterende offiserer og sjefer

Tjenesteuttalelser beskriver hvordan hovedansvarsoppgaver er løst og taklet. Det er flere rapporterende sjefer og overordnede sjefer som har uttalt at jeg er en offiser som Forsvaret bør satse på med tanke på høyere utdanning og sågar gis mulighet til stilling på høyere nivå. Flere har også skrevet at jeg er en meget dyktig offiser innen strategisk personalledelse og personellforvaltning. Dette er vel skrevet i den hensikt at jeg er kompetent innen mitt fagfelt.

3 Tilbakemelding fra FST/PØS/Personellavdelingen/Arbeidsgiverseksjonen

På min henvendelse om hvorfor jeg ikke nådde opp i konkurransen på søkte stilling, ble jeg fortalt på telefonen av en stabsoffiser at jeg ikke nådde opp på grunn av for liten erfaring med policy og ivaretagelse av arbeidsgiveransvaret og bruk av Hovedavtalen.

Etter min henvendelse om å få dette verbalt beskrevet, mottok jeg en standard tilbakemelding med opplisting av hva som ligger til grunn ved en rådsbehandling.

3.1 Søkerliste

Det var 24 søkere til stillingen, derav 20 majorer hvor 4 av disse har midlertidig oblt/OK grad. Av 24 søkere var det kun 4 personer fast tilsatt på oberstløytnantsnivå.

Jeg er den personen med fast tilsetning i grad som har lengst ansiennitet i grad

3.2 Stillingsbeskrivelse og formell utdanning

Stillingsbeskrivelse for stillingen senior stabsoffiser vedlegges. Det er satt nivå I utdanning som krav med nivå II utdanning som ønskelig krav.

Undertegnede fyller både må ha krav og ønskelige krav. I tillegg har jeg ytterligere militær utdanning ved Forsvarets høyskole/Hovedkurs samt sivil utdanning innen økonomisk-administrative fag, utdanning innen strategisk personalledelse med kurs i Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven. Den totale formelle utdanning er relevant til den søkte stilling.

4 Behandling av personell sett i lys av gjeldende policy

Forsvaret har følgende policy

- Likestillingspolicy
- Familiepolicy
- Seniorpolitikk

Pluss

Forsvarets retningslinjer for øvrig: gradsstrukturen er nettopp gjennomgått med det resultat at det har kommet innskjerping på opprykk. Dette gjelder særlig på nivået blant oberstløytnant.

Forsvarsstaben inklusive Forsvarets personelltjenester (FST/FPT) har et pålegg fra Forsvarsdepartementet om å gjennomføre likestilling i den betydning at de skal rekruttere flere kvinner inn til førstegangstjeneste, militære skoler og få flere kvinner i ledende stillinger og posisjoner.

Av søkere til stillingen var jeg den eneste kvinnelige søkeren med status senioroffiser, med fast tilsetning på ...nivå. Dette skulle også tilsi den eneste kvinnelige offiseren med lang erfaring og som utgjør en betydelig ressurs for Forsvaret.

Med bakgrunn i formell kompetanse, erfaring, dyktighet, gjeldende likestillings- og seniorpolicy samt restriksjoner med hensyn til gradsoppykk, er det helt utrolig at en major med kortere erfaringsbakgrunn, lavere militær utdanning og sivil utdanning skal konkurrere seg til en senior stabsoffiser stilling. Senior stabsoffiser i..... skal ha hovedoppgaver som vedlikehold og implementering av personellreglementer, være rådgiver innen HR-verdikjede, policyforvalter og analytiker. Ansvarsområde omfatter ansvar for å oppdatere personalreglementet og inneha fagansvar for militært personell.

Innsynsrapport vedlegges.

5 Forsvaret og likestilling

Forsvarets sentrale ledelse på nivå 1 og 2 er rent mannsdominert, og drevet med menns tenkesett og egne interesser sett i et likestillings perspektiv. Det er ingen kvinner i ledende stillinger med ansvar, innflytelse og beslutningsmyndighet på sentralt nivå 1 og nivå 2. På 30 år har Forsvaret kun greid å utnevne 3 kvinner på oberst nivå eller høyere som i dag er i tjeneste.

I runde 2/2006 ble det kunngjort tre stillinger innen som var av en ledende art. Til alle tre stillinger var det kvinnelige søkere. Alle tre stillinger ble besatt med menn.

Det er stort sett menn som sitter med rådsbehandling og i tilsetningsråd. Det er menn som får søkerlistene og det er menn som vurderer og innstiller nr 1,2 og 3. Det er menn som rekrutterer menn.

Dette sier litt om hvor kort likestillingen har kommet i Forsvaret. Her er ikke mye å skryte av.

6 Konklusjon

Det er en diskriminering, ignorering og fornærmelse å motta en melding om at jeg ikke nådde opp i konkurransen på en senior stabsoffiser stilling i..... pga manglende realkompetanse og erfaring.

Jeg ber Ombudsmannen om en vurdering av saken hvor jeg mener å være urettmessig behandlet av den ordinære forvaltningsmyndigheten.

Jeg er kjent med at Ombudsmannen foretar de undersøkelsene som han anser påkrevet for å kunne gi sitt nøytrale syn på saken. Dette antar jeg er undersøkelser i den elektroniske personellmappen noe som jeg gir mitt samtykke til."

Etter sakens gjennomgåelse ved Ombudsmannens kontor ble følgende svar gitt:

"ANMODNING OM VURDERING AV TILSETTINGSSAK – STILLING – SØKNADSRUNDE 2/2006

Det vises til tidligere korrespondanse og telefonsamtaler i forbindelse med at De mente Dem urettmessig behandlet da De ikke nådde opp i konkurransen om stillingen som senior stabsoffiser i

For Ombudsmannens nøytrale gjennomgåelse av tilsetningssaken ble Forsvarsstaben med vårt brev datert 16. januar 2007 anmodet om å oversende vårt kontor sakens relevante dokumenter, med de faktiske opplysninger som er lagt til grunn i tilsetningsprosessen.

Forsvarets personelltjenester har i brev til Ombudsmannen datert 4. mai 2007 (mottatt 18. mai 2007) gitt en redegjørelse og oversendt omfattende dokumentasjon fra grunnlagsdokumentene som fulgte tilsetningssaken.

Etter sakens gjennomgåelse ved vårt kontor kan det opplyses at innstillings- og tilsetningsprosessen fremtrer som meget grundig.

Denne saken har vært behandlet av Forsvarssjefens råd i tilsettings- og disponeringssaker (FSJ råd) i 2 omganger. Etter 2. gangs behandling var Rådet enstemmig enig i prioritetsrekkefølgen i innstillingen som De er kjent med.

Når det gjelder spørsmålet om saksbehandlingsfeil i tilsetningsprosessen, og påstanden om urettmessig behandling er det ikke fremlagt noen konkretisert begrunnelse.

Etter vår telefoniske henvendelse til Dem 30. mai 2007, med spørsmål om De ønsket å fremlegge en skriftlig konkretisert begrunnelse, er det imidlertid lagt til grunn at De kun ønsker en objektiv vurdering av søkerens kvalifikasjoner.

I denne forbindelse forstod vi Dem bl.a. slik at De mente å ha bedre relevant tjenesteerfaring og fra et høyere nivå enn konkurrentene.

Spørsmål om best realkompetanse og egnethet for en bestemt stilling bygger på en rekke faktorer som gjerne kan bli vektlagt i noe forskjellig grad av de enkelte personer i tilsetningsprosessen, og søkerne har derfor ingen rett til å få noen nærmere begrunnelse for de skjønnsmessige vurderinger som etter en totalvurdering resulterer i tilsetningsvedtaket.

I denne saken sees imidlertid gitt Dem følgende opplysning i brev fra Forsvarsstaben/Sjef Personellavdelingen, datert 1. desember 2006:

”På generelt grunnlag kan vi si at det som var utslagsgivende i dette tilfellet var vurdering av realkompetanse ift stillingens oppgaver mht dialog og samarbeide med

Etter sakens gjennomgåelse sees vektlagt i tilsetningsprosessen at De har gode kvalifikasjoner i henhold til aktuelle krav, både utdanningsmessig og tjenesteerfaring.

Imidlertid sees at også andre søkere, oberstløytnanter og majorer, har gode kvalifikasjoner for stillingen.

I en konkurransesituasjon finnes det ofte forståelig at søkere stiller kritiske spørsmål, men ved utøvelse av skjønn i samsvar med regelverket, er det naturlig med meningsforskjell, og Ombudsmannen må ikke nødvendigvis være enig i et utvist skjønn.

I denne forbindelse er det ikke ukjent at en søker med lavere grad kan bli betraktet som vesentlig bedre kvalifisert og egnet for en bestemt stilling i konkurranse med en søker som har høyere grad.

På bakgrunn av det som er fremkommet i sakens dokumenter kan det ikke sees grunn til å påstå at de skjønnsmessige vurderinger er basert på usaklige eller feilaktige premisser.

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

Idet vi forstår at De har sagt opp ansettelsesforholdet i Forsvaret, vil vi for øvrig benytte anledningen til å ønske Dem lykke i det sivile arbeidsliv.”

II

Etter at Forsvarsdepartementet hadde truffet vedtak om tilsetning av en offiser til en sjefsstilling med grad oberst/kommandør klaget en annen offiser, bl.a. med den begrunnelse at tilsetningsvedtaket ikke var truffet av korrekt myndighet, Forsvarssjefen.

I klagerens brev til Ombudsmannen er anført:

”Klage over svaret fra Det kongelige forsvarsdepartement på klage over feil saksbehandling ved tilsetning av militær tjenestemann.

Jeg søkte i oktober 2006 den utlyste militære tjenestestillingen som oberst/kommandør og

Jeg klaget (vedlegg A) 18.jan 2007 til Det kongelige forsvarsdepartement (FD) (tjenestevei via forsvarsstaben) over saksbehandlingen i forbindelse med denne tilsettingssaken og etterlyste (vedlegg B) svar på klage 21.februar 2007. Jeg mottok (vedlegg C) 10. mars 2007 svar fra FD på min klage over feil saksbehandling ved tilsetning av militær tjenestemann som jeg sendte tjenestevei via Forsvarsstaben 18. januar 2007. (FDs ref.....)

Ut fra vedlegg C finner jeg det formålstjenelig å presisere følgende:

Jeg har ikke klaget over at jeg ikke har fått den aktuelle tjenestestillingen. Jeg har derimot klaget over saksbehandlingen i forbindelse med tilsetningen og har anført tre forhold:

1. At saken ikke er behandlet av Forsvarssjefens råd i tilsetnings- og disponeringssaker.

Dette er en direkte følge av at FD ikke synes å ha sørget for formelt å implementere Stortingets vedtak 2. desember 2005 ved behandling av St.prp. nr 1 (2005-2006) (ref F) se Stortingsforhandlinger for 2. desember 2005 side 508 romertallsvedtak IX pkt 7 der

det står: ”Stortinget samtykker i at gradsnivået for militære embeter som hovedregel ikke fastsettes lavere enn brigader/flaggkommandør.”

Lov av 2. juli 2004 nr 59 om personell i Forsvaret (fpl) (ref B) § 4 slår fast at: ”befal og vervede mannskaper tilsettes på de vilkår som er fastsatt i lov 4. mars 1983 nr 3 om statens tjenestemenn med mer (tjenestemannsloven) med de avvik som følger i eller i medhold av denne lov.” og videre ”Departementet gir regler om hvem som skal tilsette befall og vervede mannskaper, og om fremgangsmåten ved tilsetning. Reglene kan fravike tjenestemannsloven.” FD har 10. desember 2004 (ref D) fastsatt (og ikke senere endret) slike regler i ”Direktiv om implementering av lov om personell og justert befalsordning”. I kapittel 3 til dette direktiv fremgår under pkt Tilsetning og stillingsvern Innledning: ”Lov av 2. juli 2004 nr 59 om personell i Forsvaret (fpl) § 4 første ledd fastsetter at alt befall er tilsatt på de vilkår som er fastsatt i tjenestemannsloven (tjml) med de avvik som følger i eller i medhold av fpl. Dette kapittel om tilsetning og stillingsvern gjelder ikke embetsmenn.” og videre under Tilsetning av yrkesbefall og avdelingsbefall: ”I henhold til fpl § 4, siste ledd fastsetter FD regler om hvem som skal tilsette befall, og fremgangsmåten ved tilsetning.....Forsvarssjefen kan beslutte at tilsetningsmyndigheten (....) delegeres til lokal sjef.....”

Forskrift av 11. nov 1983 (ref C) til lov om statens tjenestemenn (ref A) unntar i § 2 med hjemmel i lovens § 1 nr 3. bl a yrkesbefall fra lovens § 4 og § 5, men dette unntaket som altså er gitt ved forskrift tolker jeg at Stortinget har opphevet ved formuleringen i personellovens § 4. Dersom FD hadde ønsket at unntaket likevel skulle videreføres måtte det ha vært gjort i det refererte direktiv av 10. desember 2004 siden lovgiver åpenbart har ment at avvikene skal fremgå av den nye loven eller eksplisitt fastsettes av FD. FD har etter 10. desember 2004 ikke fastsatt noe dokument som tillegger noen andre enn Forsvarssjefen tilsetningsmyndigheten for militære tjenestemenn. Jeg legger således til grunn at FD har tiltatt seg en tilsetningsmyndighet som det ikke har. Da man forrige gang (Stortingsforhandlinger 15.mai 1996 ref Innst.S.nr.198 (1995-1996) og St.prp.nr.38 (1995-1996)) (ref F) endret militære embeter til militære tjenestestillinger ble Forsvarssjefen (uten videre) tilsetningsmyndighet for kommandørkapteiner (tilsv) siden han nettopp i følge den befalsordning som Stortinget hadde fastsatt var gitt tilsetningsmyndighet for militære tjenestemenn. (Opprinnelig var det i følge St.prp.nr.76 (1982-1983) ref Innst.S.nr. 270 (1982-1983) se også Stortingsforhandlinger 15. mai 1996 ref Inst. S.nr. 198 (1995-1996) og St.prp.nr. 38 (1995-1996) (ref F) et eget råd for hver av de tre forsvarsgreners generalinspektører, men etter at den forsvarsgrenvise personellforvaltning ble overført til en felles personellavdeling i Forsvarets overkommando ble det ett ”Forsvarssjefens råd i tilsetnings- og disponeringssaker”.

En analogi av dette er at Forsvarssjefen er tilsetningsmyndighet også for nye kommandører (tilsv) som altså ikke er embetsmenn så lenge noe annet ikke er bestemt. Det er i denne sammenheng, selv om arbeidsgiveransvar ikke er definert og tilsetningsmyndigheten følger av befalsordningen, relevant å vise til ”Instruks for forsvarssjefen” fastsatt ved Kronprinsregentens resolusjon 28. november 2003 (ref G) med hjemmel i Kongens instruksjonsmyndighet (romertall VII) der det fremgår: ”Forsvarssjefen ivaretar arbeidsgiveransvaret for personell i forsvarets militære

organisasjon". Siden Forsvarssjefen instrueres av Kongen og det i romertall I av samme instruks fremgår at "Forsvarssjefen er delegert alminnelig kommando over forsvaret" og det i Grunnlovens § 25 slås fast at Kongen har høyeste befaling over Forsvaret kan jeg ikke se at FD verken kan instruere Forsvarssjefen i større grad enn det som fremgår av instruks eller utøve noen tilsettingsmyndighet over spesielle militære tjenestemenn uten blant annet å få endret "Instruks for forvarssjefen" av Kongen.

Jeg kan ikke se at FD gjennom iverksettingsbrev eller på annen måte har gitt Forsvarssjefen noe oppdrag som følge av det refererte stortingsvedtak og Forsvarssjefen har dermed ikke hatt noen foranledning til å korrigere Forsvarets Personellhåndbok del B Forvaltning av befall (ref E) gyldig fra 1. august 2005 og gyldig for alt befall i FD med underliggende etater (og ikke senere endret) som følge av at nye kommandører (tilsv) ikke lenger er embetsmenn. Tvert i mot varslet FD i sitt Iverksettingsbrev til Forsvarssjefen for gjennomføringsåret 2006 pkt. 2.5 side 12: "I samsvar med Stortingets vedtak fastsettes gradsnivået for militære embeter normalt og ikke lavere enn brigader/flaggkommandør. Departementet vil utarbeide endrede prosedyrer for behandling av gruppe I-stillinger, og for behandlingen av andre ledende og viktige stillinger på gradsnivået oberst/kommandør og lavere. Inntil videre skal gjeldende saksbehandlingsrutiner følges, selv om tilsetningen gjelder en stilling på gradsnivået oberst/kommandør". FD har ikke senere utarbeidet endrede prosedyrer for saksbehandlingen og Forsvarssjefen har derfor fortsatt med å lyse ut og behandle saker i sin organisasjon vedrørende nye kommandører (tilsv) etter den gamle ordningen som gjaldt da kommandører (tilsv) ble utnevnt av Kongen. For øvrig er gruppe-I som forvaltningsbegrep nytt. Gruppe -I har tidligere omfattet de militære embeter. Når nye kommandører (tilsv) ikke lenger er embetsmenn kan de ikke lenger tilhøre gruppe-I og derfor verken disponeres av FD eller tilsettes av FD og heller ikke innstilles av FD eller Forsvarssjefen, men av Forsvarssjefens råd i tilsettings- og disponeringssaker.

I denne forbindelse vedlegges et brev fra Befalets fellesorganisasjon (BFO) til FD datert 1. desember 2005 (vedlegg D) og FDs svarbrev (vedlegg E) datert 14. februar 2006 (*Inspill vedrørende utvelgelse av gruppe I offiserer, ny praksis i Forsvarsdepartementet*) (FDs ref 2005/04138-1 og -2) som for så vidt i siste avsnitt dokumenterer at FD og Forsvarsstaben (FST) da opplyste at de var i ferd med å utarbeide nye retningslinjer knyttet til den endrede situasjonen for gradsnivået oberst/kommandør og at inntil videre følges eksisterende prosesser. Denne "inntil videre" situasjonen pågår altså fortsatt over ett år senere. I brevet fra FD er det vist til Budsjett-innstilling S.nr.7 (2005-2006) og det som er relevant i denne forbindelse er pkt. 3.11.2 side 14. Når det i innstillingen står i det refererte pkt nest siste avsnitt "Militære lederstillinger i Forsvarsdepartementet er tidsbegrenset, og offiserer som disponerer slike stillinger vil utnevnes i grad av Forsvarsdepartementet og konstitueres i stilling av Kongen i statsråd" må det åpenbart være omvendt siden uttrykket utnevning i grad gjelder embetsmenn og er forbeholdt Kongen, mens konstituering av offiserer som midlertidige embetsmenn nok kan gjøres av FD(departementskonstitusjon) dog normalt bare inntil ett år. Grunnlovens § 21 og § 22 og retningslinjene for Statsråd kapittel 9 utgitt av Statsministerens kontor

gir nøyaktige anvisninger på saksbehandlingen ved utnevning av embetsmenn osv.

I tillegg vedlegges informasjon hentet 16. november 2006 fra intranett.mil.no "Saksbehandling av ledige stillinger på oberst/kommandør-nivå" (vedlegg G) datert 19. september 2003.

Brevet fra Forsvaret Forsvarsstaben datert 17. jan 2007 (2007/003711) (vedlegg F) som dokumenterer tilsetningen av NN som oberst i Hæren og beordring til tjeneste som sjef for Materieellstyring i FLO/Forsyning vedlegges også.

Delkonklusjon nr 1: Søknadene er behandlet i et råd som etter gjeldende befalsordning ikke har hjemmel til å behandle disponering av militære tjenestemenn.

2. At avgjørelsen ikke er tatt av korrekt myndighet, Forsvarssjefen.

Det fremgår av det jeg har anført under pkt 1 at det ikke kan dokumenteres (ut over en etablert uhjemlet praksis) at FD har disponerings- og tilsettingsmyndighet for en bestemt gruppe militære tjenestemenn (nye kommandører (tilsv)). På tross av dette har altså FD blant annet tilsatt midlertidig NN som oberst i den utlyste militære tjenestestillingen som jeg var søker til, og det er grunnlaget for min klage over saksbehandlingen.

Delkonklusjon nr. 2: Avgjørelsen er tatt av et organ som ikke har hjemmel til å foreta tilsetningen.

3. At jeg er nektet å få opplyst hvem som ble innstilt.

Det påberopes i svarbrevet fra FD (vedl C) en forskrift som ble gjort gjeldende 1. jan 2007, mens saksbehandlingen i den sak jeg klager over behandlingsmåten av ble gjennomført i 2006. Når Grunnlovens § 97 setter forbud mot å gi lover tilbakevirkende kraft innebærer det analogt at forskrifter som ikke gjaldt på det tidspunkt som saken gjelder neppe kan påberopes som grunnlag for å avvise en klage over saksbehandlingen i en sak som er behandlet før forskriften ble gyldig. Uansett er henvisningen irrelevant siden jeg ikke har klaget over vedtaket, men altså over feil saksbehandling. Analogt er det altså i en sak for domstolen adgang til å anke over saksbehandlingen selv om skyldspørsmålet er endelig avgjort. En annen sak er at henvisningen til bokstav c åpenbart er feil, det skulle ha vært bokstav b. Partenes adgang til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter fremgår av forvaltningslovens 18. Den påberopte forskrift til forvaltningsloven av 15. desember 2006 nr. 1456 § 19 angir at en part nettopp har anledning til å gjøre seg kjent med deler av innstillingen, men i svaret er det opplyst at "dette gjelder departementets innstilling vedrørende disponering". Det fremgår av departementets svar at "Forsvarssjefens råd for gruppe I stillinger i disponeringssaker gir en anbefaling til departementet, som utarbeider den endelige innstillingen i saken". Dette blir nok feil både fordi forskriften ikke kan påberopes for forhold før den ble gyldig og fordi dette åpenbart gjelder embetsmenn og ikke tjenestemenn. Det er som tidligere anført tvilsomt om militære tjenestemenn er unntatt fra § 4 og § 5 i lov om statens tjenestemenn selv om den tidligere refererte forskrift unntar blant annet yrkesbefal i § 2 med hjemmel i lovens § 1 nr. 3. Når lov av 2. juli 2004 nr. 59 om personell i Forsvaret § 4 slår fast at: "befal og vervede mannskaper tilsettes på de vilkår som er fastsatt i lov 4.mars 1983

nr. 3 om statens tjenestemenn med mer (tjenestemannsloven) med de avvik som følger i eller i medhold av denne lov." og videre: "Departementet gir regler om hvem som skal tilsette befal og vervede mannskaper, og om fremgangsmåten ved tilsetning. Reglene kan fravike tjenestemannsloven." Formelt er det etter det som står referert i en stortingsmelding om embetsutnevnelser til Stortinget hvert år brukt uttrykket "etter innstilling fra departementet" for da er det Kongen som etter GrL § 21 velger blant annet militære embetsmenn etter å ha hørt sitt statsråd. Når det gjelder militære tjenestemenn kan dette åpenbart ikke være riktig siden regelverket her er Forsvarets Personellhåndbok del B Forvaltning av befal gyldig fra 1. august 2005 for alt befal i FD med underliggende etater (og ikke senere endret) og retten til innsyn fremgår av pkt 4.2.5.5 I følge dette regelverket skal ikke departementet foreta noen innstilling vedrørende disponering. FDs disponeringsmyndighet har etter sedvane bare omfattet embetsmenn. I den foreliggende sak foreligger åpenbart ikke noen innstilling fra departementet, men en innstilling fra Forsvarssjefen og jeg har altså på feil grunnlag blitt nektet å få opplyst hvem som var innstilt og rangeringen av de innstilte.

Når "rådet" ikke er tillagt tilsetningsmyndighet jfr St.prp. nr. 38(1995-1996) pkt 5.5.2 vil rådet faktisk behandle disponeringen. Tilsetning i grad vil være en konsekvens av disponeringen og den formelle tilsetningen utøves administrativt av den som er tillagt denne myndighet. Rådet innstiller som hovedregel 3 kandidater. Denne innstillingen må etter mitt skjønn betraktes som en innstilling til tilsetning i de tilfeller disponeringen medfører opprykk (ny tilsetning i høyere grad). Med denne innfallsvinkel vil jeg påberope meg de samme rettigheter knyttet til partsrettigheter som i en tilsetning etter tjenestemannsloven.

Uansett vil en disponering som medfører opprykk i grad innebære en ny tilsetning i den nye tjenestemannsgraden før vedkommende som tilsettes kan disponeres i sin nye stilling. Når det gjelder flaggkommandører (tilsv) har Kongen delegert disponeringsmyndigheten til departementet. Når det gjelder enda høyere militære grader foretar Kongen selv disponeringen. Det er åpenbart at den som har tilsetningsmyndigheten for militære tjenestemenn (Forsvarssjefen) også er den som har disponeringsmyndigheten, men det er like åpenbart at Forsvarssjefen ikke kan overføre disponeringsmyndigheten til departementet selv ikke når det gjelder disponeringen av militære tjenestemenn til tjenestegjøring i departementet, men departementet må åpenbart gi sitt samtykke til en slik disponering av militære tjenestemenn på tilsvarende måte som Forsvarsbygg, Nasjonal sikkerhetsmyndighet og Forsvarets forskningsinstitutt må.

Avgjørelsen om å nekte innsyn er for så vidt en følge av at saken ikke er behandlet av det angitte råd i pkt I. Begrunnelsen i FDs brev av 8.mars 2007 bygger jo på at behandlingen av saken er korrekt fordi FD mener at behandlingen er korrekt og faller i det øyeblikk jeg påviser at behandlingen tvert imot er feil. Dersom saken hadde vært behandlet korrekt av det partssammensatte Forsvarssjefens råd i tilsetnings- og disponeringssaker ville jeg som søker hatt krav på utvidet innsyn i blant annet følgende: Hvem som var innstilt og rangering av de innstilte.

Jeg ble altså i forbindelse med at jeg søkte den utlyste tjenestestillingen tilfeldigvis klar over at den fastsatte behandlingsmåten ikke syntes å være i henhold til Stortingets vedtak og den befalsordning som

gjelder for tilsetning av militære tjenestemenn og det er altså saksbehandlingen og ikke vedtaket jeg derfor har klaget over.

Delkonklusjon 3: Avgjørelsen om å nekte meg innsyn har ikke nødvendig hjemmel i lov, forskrift, direktiv eller personellhåndbok.

Jeg kan altså ikke se at FD har behandlet "det springende punkt" i min klage, spørsmålet om hvem som etter den befalsordning som er fastsatt har tilsetningsmyndighet og disponeringsmyndighet for militære tjenestemenn. Jeg har dokumentert at FD har utøvd tilsetningsmyndighet i prosessen, men samtidig har FD instruert Forsvarssjefen ved generalinspektørene om å utferdige tilsetningsdokumenter i den enkelte generalinspektørens navn.

For ordens skyld: Disponering kan medføre opprykk i grad. For militære tjenestemenn innebærer dette altså en ny tilsetning. Hvert gradsopprykk medfører ny tilsetning i grad. I forbindelse med tilsetning av militær tjenestemann utferdiges alltid et tilsetningsbrev. Det kunne derfor vært betimelig å spørre hvorfor Generalinspektørene stadig i eget navn "Generalinspektøren for ...tilsetter NN som kommandør (tilsv)...siden tilsetningen av kommandører (tilsv) i følge brev fra FD skjer med formuleringen "FD har besluttet at kommandørkaptein NN tilsettes som kommandør i Sjøforsvaret... og beordres i stilling som..."

Når tilsetnings- og disponeringsmyndigheten for kommandørkapteiner (tilsv) uomtvistelig er tillagt Forsvarssjefen må tilsetningsbrevet åpenbart utferdiges i Forsvarssjefens navn selv om han ikke nødvendigvis skriver under, men eventuelt delegerer den myndigheten til en offiser i sin stab.

Det er interessant at FD ikke er enig med meg i at saken er behandlet av feil organ. Her er det vel ikke spørsmål om hvem som er enig eller ikke (konsensus), men om FD er i stand til å dokumentere at det har rett til å utøve tilsetnings- og disponeringsmyndigheten for militære tjenestemenn på et spesielt gradsnivå. FD anfører at embetsnivået ble justert fra 1. januar 2006. Hvilket vedtak støtter justeringen og hvilket vedtak er grunnlaget for at FD anfører at disponeringen av kommandører (tilsv.) inntil videre ligger i FD?

Sluttkonklusjon: Saksbehandlingen ved tilsetning av militær tjenestemann i den ledige stillingen som sjef er i strid med de bestemmelser om forvaltning av befal i Forsvaret som er fastsatt i lov, ved forskrift, i direktiv og i personellhåndbok."

Klagesakens dokumenter ble oversendt Forsvarsdepartementet med Ombudsmannens anmodning om en uttalelse i saken.

I Forsvarsdepartementets uttalelse til Ombudsmannen er anført:

"Vedrørende saksbehandling.

Forsvarsdepartementet viser til brev av 10. april 2007 vedrørende saksbehandling i forbindelse med disponering i stilling som sjef Det er bedt om en uttalelse i saken.

XX har anført at det hefter flere feil i saksbehandlingen av søknadene til denne stillingen. Departementet er ikke enig i dette.

I motsetning til andre statlige embets- og tjenestemenn, ansettes yrkesbefal i militær

grad, og ikke i stilling eller embete. I henhold til befalsordningen blir yrkesbefal som konkurrerer seg til en stilling disponert inn i stilling med bakgrunn i eksisterende grad, eller som følge av tilsetting i ny grad (opprykk).

Militære embetsmenn utnevnes i grad av Kongen i henhold til Grunnloven § 21. I slike saker avgir forsvarssjefens råd for gruppe 1 saker sin anbefaling til departementet forut for utarbeidelse av endelig anbefaling og fremsendelse til behandling i statsråd.

Nivået for militære embetsmenn ble endret fra oberst/kommandør til brigader/flaggkommandør med virkning fra 1. januar 2006. Endringen innebærer at tilsetting av personer i graden oberst/kommandør ikke skjer som embetsmenn, men som statstjenestemenn. Departementet har i medhold av lov 2. juli 2004 nr. 59 om personell i Forsvaret § 4 besluttet at saksbehandling av søknader om disponering i stilling som oberst/kommandør skal beholdes i departementet inntil det er utarbeidet nye saksbehandlingsregler. Dette ble meddelt Forsvarsstaben gjennom departementets iverksettelsesbrev for Forsvarets militære organisasjon for gjennomføringsåret 2006.

Det vises i den forbindelse til iverksettelsesbrevet punkt 2.5:

I samsvar med Stortingets vedtak fastsettes gradsnivået for militære embeter normalt ikke lavere enn brigader/flaggkommandør. Departementet vil utarbeide endrede prosedyrer for behandling av gruppe I-stillinger, og for behandling av andre ledende og viktige stillinger på gradsnivået oberst/kommandør og lavere. Inntil videre skal gjeldene saksbehandlingsrutiner følges, selv om tilsettingen gjelder en stilling på gradsnivået oberst/kommandør.

Departementet arbeider for tiden med å etablere nye prosedyrer.

Behandlingen av søknader om tilsetting i grad og/eller disponering i stilling som oberst/kommandør følger således de samme regler som gjaldt før 1. januar 2006, med enkelte justeringer. Det er departementet som har myndigheten til å avgjøre disponering av personell i stilling, mens det er forsvarssjefen som er tilsettende myndighet. Dersom departementets disponering i stilling som oberst/kommandør forutsetter opprykk til oberst/kommandør, er det altså Forsvarssjefen som tilsetter i grad. Denne ordningen gjelder inntil nye saksbehandlingsregler er etablert og iverksatt.

Hva gjelder spørsmålet om innsyn i saken, viser vi til vårt svar til XX 8. mars 2007. Dette følger vedlagt.

Behandlingen av søknader til stilling som sjef materiellstyring i... har skjedd i henhold til gjeldene regelverk. Det er følgelig ikke en saksbehandlingsfeil at den aktuelle har blitt behandlet av departementet."

Etter klagerens ytterligere fremførte anførsler til Ombudsmannen ble det avholdt et møte ved Ombudsmannens kontor. Etter møtet ble følgende uttalelse sendt klageren fra Ombudsmannens kontor:

''SAKSBEHANDLING I FORBINDELSE MED TILSETTING I STILLING MED GRAD OBERST/KOMMANDØR

Det vises til tidligere korrespondanse og samtaler i anledning Deres klage over det svar Forsvarsdepartementet (FD) har gitt etter Deres påstand om feil saks-

behandling i forbindelse med tilsetting av militær tjenestemann, med grad oberst/kommandør.

Etter møtet ved vårt kontor 21. juni 2007, og mottatt e-mail fra Dem 22. juni 2007, sees det grunn til å foreta en oppsummering etter sakens gjennomgåelse ved vårt kontor.

Den bakenforliggende årsak til henvendelsen til Ombudsmannen (OFF) kunne synes å ha sitt utspring i at De ikke ble tilsatt i den aktuelle stillingen, selv om De riktignok har presisert at De ikke har klaget på at De ikke fikk stillingen.

Med sikte på en avklaring av problemstillingen ble saken forelagt FD med vårt brev datert 10. april 2007, hvorefter FD har avgitt en uttalelse i brev til OFF datert 8. mai 2007. For øvrig har vi notert oss Deres redegjørelser i brev til OFF datert 4. juni og 7. juni 2007.

OFF har som kjent adgang til å vurdere klagesaker hvor Forsvarets personell hevder å være urettmessig behandlet av de ordinære forvaltnings- og klageorgan.

Tjenestegjørende offiserer må ha utnyttet mulighetene for klage til overordnet organ før OFF kan foreta en etterfølgende kontroll av saksbehandlingen i den konkrete saken, og deretter gi uttrykk for et nøytralt syn på saken.

I henhold til Deres opplysning har De ikke klaget over at De ikke har fått den aktuelle tjenestestillingen.

Det er derfor ikke fremlagt noen dokumenter fra tilsettingsaken, og vi er heller ikke kjent med aktuelle søkere til stillingen, eller premissene for tilsettingsvedtaket.

Klagen er følgelig ikke begrunnet med at en annen søker fikk stillingen.

Klagen er begrunnet med anførsler av prinsipiell karakter hva angår hjemmel og kompetanseforhold mellom Forsvarsdepartementet og Forsvarssjef i tilsettingssaker.

Under dette prinsipielle temaet utenfor Deres personlige sak, kan De som kjent etter vårt syn ikke ha noen partsrettigheter.

Til det avtalte møte ved vårt kontor 21. juni 2007 var det antatt at De ønsket å overveie eventuelle muligheter, alternative fremgangsmåter, for å få Deres syn frem til

- 1) Kongen i statsråd, begrunnet med at befalsordningen er fastsatt av Kongen med Stortingets samtykke, idet De anfører at Forsvarsdepartementet har tiltatt seg en tilsettingsmyndighet som det ikke har.
- 2) alternativt til Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité, begrunnet med at Forsvarsdepartementet ikke har implementert Stortingets vedtak 2. desember 2005, jfr. St.prp. nr. 1 (2005-2006)(vedtak IX pkt. 7) om endret gradsnivå for embetsmenn, jfr. Deres redegjørelser.
- 3) alternativt til Ombudsmannsnemnda for Forsvaret som har adgang til å vurdere om en sak av prinsipiell karakter, eller som har allmenn interesse, bør behandles av nemnda.

Før avholdelsen av møtet 21. juni 2007 ble vi kjent med at De allerede hadde tatt saken opp med Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité. Den 22. juni 2007 har vi mottatt Deres utskrifter fra deler av e-mail-korrespondanse mellom Dem og kontrollkomitéen v/Carl I. Hagen.

Det legges til grunn at saken ikke er til behandling i Stortingets kontrollkomité.

Konklusjon:

1.

Deres henvendelse til Ombudsmannen er ikke begrunnet med Deres egen partsinteresse i en konkret ferdigbehandlet klagesak.

Saken faller dermed utenfor Ombudsmannens arbeidsområde og må avvises, jfr. det ovenstående.

2.

Etter Deres anmodning pr. telefon 22. juni 2007 bekreftes det at sakens prinsipielle tema vil bli forelagt Ombudsmannsnemnda, for i første omgang å få avklart om nemnda finner det naturlig at sakstemaet bør tas opp til nærmere vurdering av nemnda."

Etter ytterligere korrespondanse og i samsvar med klagerens anmodning ble sakens prinsipielle tema forelagt Ombudsmannsnemnda, hvoretter det bl.a. ble uttalt i nemndas brev til klageren:

"Deres konkrete klagesak ble som kjent avvist fra behandling ved Ombudsmannens kontor.

I samsvar med Deres anmodning har sakens prinsipielle tema vært forelagt Ombudsmannsnemnda, for i første omgang å få avklart om nemnda finner det naturlig at sakstemaet bør tas opp til vurdering av nemnda.

Sakstemaet ble forelagt nemndas medlemmer før nemdsmøtet 11. september 2007.

Nemnda har notert seg Deres anførsler, og vil på vanlig måte foreta en nærmere vurdering av det prinsipielle temaet dersom nemnda skulle finne grunn til det.

Nemnda slutter seg til Ombudsmannens syn på at De ikke kan betraktes som part i en eventuell videre nemndsbehandling av temaet."

Klageren opprettholdt spørsmål og anførsler, hvoretter det i et avsluttende brev fra Ombudsmannens kontor er uttalt:

"Avslutningsvis må det minnes om at Ombudsmannsnemnda/Ombudsmannen har adgang til å uttrykke et syn på et nøytralt grunnlag. Dette synet er imidlertid ikke et forvaltningsvedtak, og kan følgelig heller ikke påklages."

Sivilt personell

Under denne gruppen er det i 2007 registrert 6 skriftlige saker, mot 5 saker i 2006.

De fleste telefoniske henvendelser gjelder spørsmål om alminnelig tjenestemannsrett, om tilsetninger, om økonomiske godtgjøringer, herunder avgangsstimulerende tiltak og sluttvederlag.

Sivilt ansatte i Forsvaret må først ha utnyttet klagemuligheter overfor de ordinære forvaltningsorgan/arbeidsgiver før saken kan bringes inn for Ombudsmannen.

I

En sivil ansatt som var innvilget 36 måneders studiestønad anmodet om Ombudsmannens bistand etter at utbetaling av studiestønad var blitt stoppet av Forsvaret i 6 måneder.

Årsaken til utbetalingsstoppen var at den ansatte var blitt forsinket i en forutsatt studieplan, og iflg. Forsvaret skulle hun ha søkt om endringer i studieplanen. Med hensyn til forutsetningene vedrørende studieplanen forelå det uenighet mellom partene, og omfattende drøftelser var foretatt mellom klageren ved en tjenstemannsorganisasjon og Forsvaret, både før og etter at utbetalingen var stoppet.

Forsvaret opplyste at eventuell utbetaling av studiestønad ville være avhengig av om klageren ønsket å fortsette med deltidsstudier eller å gå over til fulltidsstudier i henhold til kontrakt.

Etter telefonsamtaler mellom klagerens ektefelle og Ombudsmannen ble det avklart at klageren ville oppstarte fulltidsstudier fra høsten 2007.

Avklaringen mellom klagerens tjenstemannsorganisasjon og Forsvaret medførte at Ombudsmannen kunne avslutte saken med bl.a. følgende uttalelse:

"Vi forstår det slik at kontrakten med Forsvaret har vært fortolket noe forskjellig med hensyn til hva som er fulltidsstudie, samt om forutsetninger vedrørende studieplan/progresjon. I denne forbindelse har bl.a. følgende kontraktsvilkår vært avtalt:

"Dersom det inntrer endringer hvor forutsetningene for å få utbetalt studiestønad bortfaller, kan Forsvaret etter egen vurdering stanse utbetalingen."

Klagen forstås i stor grad å gjelde saksbehandlingen i forbindelse med at utbetaling av stønaden ble stoppet som følge av forsinkelsene med studiene.

Etter klagesakens utvikling legges nå til grunn at utbetaling av studiestønad blir gjenopptatt fra Forsvarets side, idet forutsetninger for kontrakten er blitt avtalt med Forsvaret.

Med henvisning til samtalen med XX kan det på bakgrunn av sakens status, ikke sees grunn til ytterligere tiltak fra vårt kontor."

II

En sivil ansatt anmodet om Ombudsmannens vurdering idet den ansatte påstod at Forsvaret hadde pålagt han å ta en 3 årig utdanning og gitt han permisjon med lønn i 3 år. Iflg. den ansatte hadde han påbegynt en 3-årig utdanning høsten 2006.

I hans redegjørelse ble det også opplyst at han sommeren 2006 var blitt informert av X avd i Forsvaret, at han kun var innvilget 10 måneders lønn fra Forsvaret for å oppnå nødvendig utdanning.

I klagerens redegjørelse til Ombudsmannen er det bl.a. opplyst:

"Som nevnt ovenfor har jeg juridisk krav på stillingen. Dette er uomtvistet. Forsvaret har også som nevnt

fremmet krav ovenfor meg at jeg tar tilleggsutdanning med minimum bachelorgrad, jf vedlegg 6.

Jeg har tilpasset meg Forsvarets ønske og påbegynt en utdanning som nettopp vil kvalifisere meg for stillingen. Problemstillingen er derimot at Forsvaret ikke ønsker å legge til rette for økonomisk stønad, slik at det blir mulig for meg å skaffe meg den pålagte tilleggsutdannelsen.

Det er grunn til å understreke at jeg – før jeg påbegynte utdannelsen – hadde en klar oppfatning av at Forsvaret ville gi økonomisk stønad til hele utdannelsen for å oppnå nødvendig krav. Dersom jeg på forhånd hadde vært kjent med at Forsvaret kun ville innvilge økonomisk støtte til kun 10 måneders tilleggsutdanning, ville dette åpenbart ført til at jeg ikke hadde hatt anledning til å søke og påbegynne denne tilleggsutdannelsen.

Jeg finner Forsvarets standpunkt om økonomisk støtte begrenset til 10 måneder som uriktig, grunnet i at det ikke er mulig for meg å gjennomføre nødvendig og påkrevd tilleggsutdanning innenfor en periode på 10 måneder.

Forsvarets standpunkt er også urimelig i og med at jeg har påbegynt en treårig tilleggsutdanning med klare holdepunkter for at Forsvaret ville yte økonomisk stønad i utdanningsperioden. Jeg legger i denne forbindelse til at den påbegynte tilleggsutdannelsen også har ført til en endret livssituasjon, blant annet ved at høyskolen ligger i Vestfold, samtidig som jeg er bosatt i Osloområdet.

Jeg ber derfor om at Stortingets ombudsmann for Forsvaret tar stilling til saken, og evt. foreslå omgjøring av avgjørelsen.

Med Ombudsmannens foreløpige svarbrev ble klageren bedt om å ettersende dokumentasjon som bl.a. skulle vise gitte løfter fra Forsvaret om permisjon med lønn i 3 år.

Etter ytterligere opplysninger fra klageren ble saken forelagt Forsvarsstaben til uttalelse.

FST har i brev til Ombudsmannen bl.a. uttalt:

”FST har gått gjennom saken og har funnet frem langt flere skriv i sakens anledning enn det som lå vedlagt fra Ombudsmannen. FST viser til brev av 28. februar der det flere ganger skrives at NN skal gjennomføre en 10 måneders utdanning. NN fikk gjentatt dette som kopiadressat på skriv av 3 mai 07. FST kan ei heller se i vedlagt møtereferat at NN pålegges en treårig utdanning.

3 Konklusjon

FST kan i vedlagte dokumentasjon ikke finne at NN er pålagt, fra noen instanser i Forsvaret, å ta en bachelorgrad. FST finner derfor ingen grunn til å innvilge ytterligere permisjon med lønn for å fullføre en slik utdanning.”

Klageren ble oversendt Forsvarsstabens uttalelse med brev fra Ombudsmannen, hvor klageren samtidig ble minnet om bevisbyrden og på nytt gitt adgang til å fremlegge den dokumentasjon han mente kunne bekrefte hans påstander.

Ombudsmannen hørte ikke noe mer fra klageren, hvoretter klageren ble meddelt at Ombudsmannen ikke kunne se grunnlag for å hevde at Forsvaret hadde pålagt han å ta en 3-årig utdanning, eller at han hadde fått et bindende løfte om permisjon med lønn i 3 år.

BEFARINGER OG INFORMASJONSBE SØK

Som nevnt under avsnittet ”Innledning” foran i denne beretning, har nemnda foretatt befarings ved flere tjenestesteder i løpet av 2007.

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

Befaring/inspeksjon norske styrker i Limassol, Kypros

Nemnda ble mottatt av stabssjefen, kommandørkaptein Knut Ole Strand.

Nemnda fikk orientering om den norske styrkens oppgaver. Nemnda hadde besøksprogram for alle norske enheter (fem fartøyer, samt basefasiliteter på kai) i Limassol (Forsvarets bidrag til FN-styrken i Libanon). Med unntak av to besetninger, som var i Norge, hadde nemnda samtaler med omtrent samtlige tilstedeværende.

Det norske styrkebidraget i Unifil II (United Nations Interim Forces in Libanon) har vært operativt fra 25. oktober 2006. Styrken består av fire missiltor-

pedobåter med mannskaper samt moderfartøy, logistikk på kai m.m.

Totalt består marinestyrken av nitten fartøyer fra syv land med til sammen ca. 1700 mannskaper. Styrken ledes av den tyske marine. Det norske engasjementet er begrenset for ca. et halvt år og avsluttes 25. april 2007.

Totalt er styrken på rundt 130-150 menn og kvinner. Hver missiltorpedobåt (MTB) har en besetning på opptil 25, hvorav 10-13 er vernepliktige og matroser. To av de i alt seks MTB-ene i 22. MTB-skvadron ligger ved Haakonsværn, og besetningene roterer. Fartøyene er i Hauk-klassen, bygget i perioden 1970-1980. De ble oppdatert betraktelig i 2000 og oppgraderingen gjør MTB-ene i stand til å være operative høytintensivt. MTB-ene var, før de kom til Limassol, i beredskap for NATO-operasjonen Active Endeavour. Styrken hadde dermed i en lengre periode beredskapstid på 30 dager og ansees å ha hatt høy kompetanse og sterk reaksjonsevne før oppdraget. Styrken skal etter oppdraget inngå som norsk bidrag for NATOs hurtigreaksjonsstyrke.

Med tanke på at MTB-ene av Hauk-klassen er vedtatt utfaset, og at en del kontraktsforhold var oppsagt før Norge ble forespurgt om på kort varsel å stille MTBer, er nemnda imponert over den standard som holdes på fartøyer og besetninger.

Oppgaven for de maritime FN-styrkene er å kontrollere all skipstrafikk i farvannene utenfor Libanon for å hindre smugling av våpen. Oppgavene løses i nært samarbeid med libanesiske myndigheter og marine. Oppdragets bakgrunn, formål og spesielle karakter synes godt forstått av norske befal og menige.

Det norske personellet synes veldig motivert, men nemnda antar at belastningen på mannskap og materiell i et intensivoppdrag vil samtidig være stor.

Enkelte forhold

Hjemmeavdeling og kontaktledd

Sjøforsvaret har etablert et støtteapparat ved Haakonsvern for alle som tjenestegjør i internasjonale operasjoner. Dette er sentralisert, enkelt å nå og synes tilstrekkelig fleksibelt bemannet til å håndtere forskjellige situasjoner. Støtteapparat som lege, sykepleier, prest m.m. hører med. Både tjenestegjørende og pårørende kan bruke dette sentret. De som jobber der har lang erfaring med avdelinger både i FN- og NATO-tjeneste. De fleste arbeider daglig med virksomhet knyttet til internasjonal tjeneste.

Også Marinenettverket hører med i dette bildet. Dette er en frivillig organisasjon med pårørende til personell knyttet til Kysteskadren, Sjøforsvarets skoler og Kystvakt-Sør, foruten andre forsvarsansatte i som målgruppe. Marinenettverket bidrar til at pårørende til tjenestegjørende og ansatte skal få tilhørighet, hjelp og støtte så langt som behovene kan dekkes. Etter prinsippet om "hjelp til selvhjelp" ønskes det å stimulere til opprettelse av lokale nettverk på de ulike tjenestestedene og enhetene. På den måten vil de pårørende få nytte og glede av relasjoner med felles tilknytning. Sentralt ønsker Marinenettverket å arrangere ulike møter, samlivskurs og annet av generell karakter og relevans for målgruppen.

På Haakonsvern gis i tillegg tilbud til hjemmeværende familie; som dekkskift på bil, julebord, søndagsamlinger o.l.

Limassol

Velferdstilbudet på basen i Limassol synes godt, tatt i betraktning de ytre rammer en liten base på kai har. Nemnda gjennomgikk kvarter (banjer-/lugarforhold og botelt på kai) samt fasiliteter ellers ombord og på kai. Nemnda snakket med så vel kvinnelige som mannlige menige om forholdene på banjer ombord.

Nemnda har ingen spesielle anmerkninger til disse.

Nemnda har hatt en rekke møter og samtaler med personellet. Gjennomgående viser soldatene inn-

siktsfull forståelse i en situasjon der Norge står sammen med det internasjonale samfunn midt i en krevende operasjon.

Tilgangen på internetttilgang og IP-telefoner for gratis samtaler med familie og venner hjemme i Norge gjør kontakten enklere og oppholdet lettere for personellet. Mannskapene roser også et velutstyrt treningssenter, kinotelt, og velferdstjenesten generelt.

Det ble fra enkelte lagt vekt på at tjenesten for de seilende var såpass intensiv at det ble forholdsvis lite overskudd – eller tidsrom - for å kunne benytte seg av tilbud som ekskursjoner o.l. De som hadde deltatt på turer, sa seg godt fornøyd med opplegget.

Det var etablert kiosk i velferdstellet. Denne fungerte bra og ble ansett som helt nødvendig. Det er adgang til landlov. Den norske styrken har "2-can rule" – altså at man maksimalt kan innta to bokser øl, eller tilsvarende.

Det ble fra enkelte uttrykt ønske om "landlovbuss" til Limassol sentrum.

Sanitetstilbudet på basen ble karakterisert som bredt og godt. Dette skaper ekstra trygghet; både for styrken og for familie hjemme i Norge. I tillegg kommer den tyske marines omfattende hospitalmuligheter. Sanitetstjenesten for operasjonen er definert som et viktig operativt støtteelement og gir etter nemndas vurdering god ivaretagelse av personellet.

Fartøyene

Når det gjelder det seilende materiellet, skaper høye bølger og høyt saltinnhold i sjøen ekstra slitasje og feilraten på båtene øker i takt med gangetimer, vind og bølgehøyde. Det betyr at perioden ved land må utnyttes til vedlikehold og atter vedlikehold. Dette er krevende for besetningene og for logistikkorganisasjonen på land. Når større deler skal repareres eller utskiftes (eksempelvis ved bytte av hovedmotor), må personell fra Forsvarets Logistikkorganisasjon (Tunge Verksteder) i Norge flys inn. Denne organiseringen synes effektiv.

For operasjonens del var det ønsket fra skipssjefenes side mer avansert (elektronisk) utstyr ombord.

Rotasjon, permisjon

MTB-besetningen roteres med fire ukers tjeneste ombord, deretter to uker i Norge, hvorav ca halve tiden er trening/oppøving. Rotasjonen synes å fungere godt, noe som bl.a. skyldes innleiet fly direkte Bergen-Kypros. Noe kritikk ble reist mot at det ikke forelå noen mulighet til å bruke permisjonstid på f.eks. Kypros, men at man måtte fly til Norge.

Meniges modenhet

Med bakgrunn i en debatt i Norge før det norske bidraget til FN-styrken i Libanon dro ut, der enkelte mente at de vernepliktige ikke hadde nok modenhet

og kompetanse for et slikt oppdrag, drøftet nemnda dette spørsmålet inngående med menige og med befal.

De menige synes kritikken var uberettiget og at medgått tid i oppdraget har vist hva de duger til. Menige understreker at de føler seg trygge på de oppgaver de har ansvar for og at de fungerer godt som besetninger. Mange understreker at de opplever tjenesten som svært meningsfylt.

Skipssjefene uttaler seg på tilsvarende måte. De poengterer at tjenesten ombord ikke nødvendigvis har med alder å gjøre, og at de menige opptrer profesjonelt, modent og at de kan sine ting.

Det synes som om samtrening, besetningenes sammensetning og Unifil-mandatet er vesentlige faktorer for de vernepliktiges modenhet. Nemnda føler at den møtte godt trent og høyt motivert personell. Den norske styrken får også gode skussmål av andre.

Ikke minst vil nemnda berømme personellet for deres militære nivå og forståelse av den virkelighet de beveger seg i vis à vis andre nasjoner; inkludert den libanesiske marine.

I det hele tatt virker det norske personellet svært godt motivert.

Avveininger under oppdrag, bevegelse over le

Oppdragets karakter kan være risikofylt. Nemnda vil derfor gi uttrykk for at de avveininger skipssjefer/besetning gir under pressede situasjoner, synes vel overveide og betryggende. Tjenesten under seilas er intensiv og de norske MTBene er på sjøen to og to i 60 timer om gangen. I løpet av den tiden skal de klare ukjente fartøy, undersøke farvannet for mistenkelige objekter og hindre eventuell våpensmugling eller annen ulovlig aktivitet i nært samarbeid med den libanesiske marinen.

På bakgrunn av oppdragets risiko ble derfor nemnda overrasket over å høre at det hadde vært problemer med å få tilstrekkelig antall skuddsikre vester i riktig kvalitet til besetningene i tide. Dette må kunne betegnes som kritisk og ga personellet utrygghetsfølelse.

Etter å ha undersøkt saken pr. telefon med Kysteskadren/Sjef MTB-våpenet, syntes saken allerede å ha funnet sin løsning. Det er allikevel viktig for nemnda å understreke at anskaffelse av tilstrekkelig beskyttelse må ha høyeste prioritet ved nåværende og fremtidig operasjoner.

Uniform o.a.

Nemnda mottok klager på uniform og støvler. Khakiuniformen ble ansett som lite fornuftig arbeidsantrekk. Selv om personellet har mottatt to stykker, hvorav den ene ble regnet som permuniform, var uniformen vanskelig å holde flekkfri, selv om den var vasket ren.

Til khaki arbeidsuniform hører ”ørkenstøvler”.

Disse ble betegnet som farlig glatte når arbeidet foregikk på dekk.

Det ble i denne sammenheng arbeidet for å skaffe tilstrekkelig antall marsjstøvler (sort), som har såle som ”biter” betydelig bedre på dekk.

Personellet stilte i det hele tatt flere spørsmål om hvor gjennomtenkt type uniform m.v. var for tjenesten ombord. Hva slags personlig bekledning som skal brukes, av hvilken kvalitet til hvilket formål, og om utstyret er tilstrekkelig godt for operasjonene, ble av personellet oppfattet som tilfeldig – og sagt å være ”mer etter breddegraden enn de reelle arbeidsforhold ombord på små, hurtiggående fartøyer”.

Nemnda tar det for gitt at det for fremtiden iverksettes adekvate tester av utstyr foran operasjoner, slik at dette er optimalt tilpasset det miljø tjenesten skal foregå i.

Besetningene ga ellers uttrykk for at de følte de fikk liten ros for den jobb de utførte på havet, mens de fikk ”ris” for enkle forhold på land.

I denne forbindelse mottok nemnda fra de seilende besetningene klager på hvordan bruk av uniform ombord og på baseområdet (stedlig uniformsbruk på kaia) var definert og praktisert. Dette var det enkeltområde hvor irritasjonsnivået var høyt, og nemnda opplevde dette som en gjennomgående misnøye. Forholdet ble drøftet med den norske styrkesjefen.

Generelt vil nemnda peke på tjeneste med høy belastningsgrad vil kunne føre til gnisninger i saker som kan synes bagatellmessig. Det meste både kan og lar seg løse med smidighet og gjennom bedre dialog.

Det fremkom ellers enkelte personellmessige klagesaker, som senere er fremsendt fra det enkelte befal/menig til Ombudsmannen for saksbehandling.

Befaring/inspeksjon norske styrker i Afghanistan

Nemnda hadde besøksprogram for norske militære enheter samt hadde avsatt en dag for orienteringer i Norges ambassade, orienteringer hos Justisdepartementets beredskapsgruppe og NORAF (Norwegian Project for Support of the Police in Afghanistan), videre besøk på stedlige kontorer hos Kirkens Nødhjelp og Norsk Flyktningehjelp.

Nemnda hadde også samtale med sjefen for de tyske styrkene og regionkommandoen i Nord-Afghanistan (RC-N), general Barth.

Grunnet et døgn forsinkelse fra Norge, samt ytterligere halvannet døgn forsinkelse forårsaket av snø, kulde og kraftig vind i Mazar-e Sharif, med umulig flyvær og nær umulig kjøreforhold, måtte besøk i Meymaneh og ISAFs hovedkvarter kuttes. Nemnda er allikevel av den oppfatning at den fikk et tilstrekkelig innblikk og kunnskap til å kunne danne seg et godt bilde av forholdene for mannskapene.

I transitt over Kabul flyplass ble nemnda mottatt

av sjefen for KAIA (National Support Element – NSE, Kabul International Airport), oberstløytnant Tom Percy de Lange Davies. Nemnda hadde videre en samtale med sjefen for det norske bidraget i Operational Mentoring and Liaison Team (OMLT), oberst Knut Olav Drivenes. OMLT trener, rådgir og fungerer som mentor for den afghanske hæren (ANA). Målet er å få den afghanske hæren opp på et tilstrekkelig nivå til å ivareta sikkerheten i landet på egen hånd. Oppdraget medfører deltakelse i planlegging og gjennomføring av afghanske hæroperasjoner over hele Afghanistan.

Sjefen for de norske styrkene i Afghanistan, oberst Odd Egil Pedersen, mottok nemnda i Camp Nidaros i Mazar-e Sharif. Nemnda fikk grundige orienteringer om de norske styrkenes hovedoppgaver. Orienteringen inkluderte norsk PRT i Meymaneh.

ISAF (International Security Assistance Force) begynte å operere fra februar 2002 under britisk ledelse. Etter det har ISAF vært under tyrkisk, tysk-nederlandsk, kanadisk, italiensk, fransk og britisk kommando. ISAF er i dag under Nato-kommando. Til sammen deltar 37 nasjoner med rundt 35 000 soldater. Norge har pr. 1 mars i overkant av 530 soldater i Afghanistan.

ISAF har hele Afghanistan som operasjonsområde og har fem regionshovedkvarter: Regional Command South (RC-S), Regional Command East (RC-E), Regional Command West (RC-W), Regional Command North (RC-N) og Regional Command Center (RC-C).

Opprinnelig var ISAFs viktigste oppgave å støtte overgangsstyret i Afghanistan med tanke på sikkerhet og bevegelsesfrihet i Kabul og områdene rundt – og dermed støtte gjenoppbygningen av landet. Den 14. oktober 2003 vedtok FNs sikkerhetsråd en resolusjon som autoriserer utvidelse av ISAFs operasjoner til også å gjelde utenfor Kabul.

Det viktigste oppdraget er å støtte den afghanske regjeringen i å utvide sin autoritet, noe som er avgjørende i utviklingen av et stabilt og sikkert Afghanistan. Gjennom Sikkerhetssektorreformen skal ISAF støtte Afghanistan innen fem hovedpunkter: narkotikabekjempelse, avvæpning, trening og opplæring av Afghanistans hær og politistyrke og å få på plass en juridisk reform. Den norske kontingenten skal støtte implementeringen av FNs sikkerhetsresolusjon med vekt på såkalte PRT (Provincial Reconstruction Team). Totalt har ISAF 25 PRT-er; målet er én i hver provins. Den norske styrkesjefen understreker at målsettingen er at Norge gjennom samarbeid med afghanske sikkerhetsorganisasjoner skal bidra til å reetablere trygge omgivelser og skape grunnlag for utvikling og vekst for det afghanske folk. ISAF står i andre rekke; det vil si at det er afghanerne og deres organisasjoner selv som skal sørge for stabilitet og trygghet, støttet av ISAF-styrker.

Norske styrker:

Norsk kontingentstab (National Contingent Command – NCC), Camp Nidaros, Mazar-e Sharif. Den øverste norske sjefen for de norske styrkene i Afghanistan er kontingentsjef. Han skal sammen med sin stab sørge for drift og understøttelse av de andre norske avdelingene i Afghanistan. Kontingentstaben er også bindeleddet mellom avdelingene i Afghanistan og Fellesoperativt hovedkvarter i Stavanger. I NCC-staben er det offiserer som ivaretar det nasjonale ansvaret innenfor en rekke forskjellige områder, blant annet innen personellforvaltning, etterretning og sikkerhet, operasjoner, logistikk, samband og IT og økonomiforvaltning. Staben har også en prest, veterinær, presse- og informasjonsoffiser og jurist.

Hurtig reaksjonsstyrke (Quick Reaction Force – QRF) er også lokalisert i Camp Nidaros. Den hurtige reaksjonsstyrken i Mazar-e Sharif skal komme allierte styrker til unnsetning i kritesituasjoner. Hurtigreaksjonsstyrken rullerer, men består under befaringen av soldater og befal fra Panser bataljonen på Setermoen, men har enkeltressurser fra andre bataljoner i Hæren. Latvia deltar med eksplosivryddere.

Styrkens hovedinnsettingsområde er i Nord-Afghanistan, men som del av ISAF kan den ved behov settes inn i hele Afghanistan. Styrken er under Regionkommando nord (RC-N's) kommando. Styrkens hovedoppgave er å støtte de fem PRT-ene i Nord-Afghanistan, og den samarbeider til daglig tett med disse.

Styrken er organisert med tanke på høy bevegelighet, fleksibilitet og beredskap. Den er i hovedsak utrustet med lette kjøretøy i form av modifiserte Mercedes Benz feltvogner.

Avdelingen innfører nå nye, lettpansrede IVECO kjøretøyer.

En tropp er oppsatt på stormpanservogner av typen CV 9030N. Disse er solide, pansrede beltegående vogner med en 30mm kanon og plass til åtte stridsklare soldater.

PRT Meymaneh (Provincial Reconstruction Team Meymaneh). Norske soldater skal sammen med finske og latviske soldater og befal støtte afghanske sikkerhetsstyrker i Faryab-provinsen, nordvest i Afghanistan. Sammen med FN jobber de med å overvåke utviklingen og forbedre levekårene for sivilbefolkningen. Styrken skal også jobbe for å få en sterkere tilknytning mellom de lokale provinsmyndighetene og sentralmyndighetene i Kabul. Norge overtok ledelsen av PRT Meymaneh 1. september 2005.

Multinasjonalt logistikkkompani, Camp Nidaros, Mazar-e Sharif. Det multinasjonale logistikkkompaniet i Camp Nidaros støtter andre norske avdelinger i Afghanistan med forsyninger, vedlikehold, transport, reparasjoner og berging. I tillegg har kompaniet en ingeniørgruppe bestående av blant annet maskinfører på tunge anleggsmaskiner og håndverkere.

Norsk feltsykehus (Norwegian Deployable Hospital – NDH). Camp Nidaros, Mazar-e Sharif. Det norske feltsykehuset er satt opp med materiell og personell for å drifte et akuttmottak, to operasjonsstuer, intensiv-/sengeavdeling med plass til åtte pasienter, røntgen, laboratorium, legekontor, tannlege og apotek.

NDH har nært samarbeid med det sivile sykehuset i Mazar-e Sharif. Spesielt er det etablert et samarbeid mellom norske og afghanske kirurger og anestesipersonell. Norsk personell hjelper til med kirurgi og anestesi på det lokale sykehuset. I tillegg møter lokalt helsepersonell og pasient på feltsykehuset hvor det også blir gjort inngrep.

Sykehuset redeplojerer til Norge den 15.mars 2007. Da overtar et tysk feltsykehus.

(Regional Command – North, RC-N) Camp Marmal, Mazar-e Sharif

Nemnda hadde samtale med tysk general Volker Barth, som leder kommandoen. Sjef for de norske militære i RC-N, oberst Einar Johnsen, ga omfattende orientering om de oppgaver Regionkommandoen har, som direkte underlagt ISAF-hovedkvarteret i Kabul og med ansvar for hele Nord-Afghanistan. RC-N fører kommando over alle ISAF-styrker i Nord-Afghanistan, blant annet fem PRT-er, feltsykehuset, fly- og helikopterkapasiteter og den norske hurtige reaksjonsstyrken.

ISAF-styrkene ledes fra hovedkvarteret i Kabul ved hjelp av en multinasjonal stab. Norge har til enhver tid om lag 15 offiserer som jobber der med planlegging og gjennomføring av operasjoner i hele Afghanistan. I tillegg jobber nordmenn med logistikk, psykologiske operasjoner og trening og kursing av ISAF-personell.

Nasjonalt støtteelement Kabul International Airport (KAIA)

Det nasjonale støtteelementet på flyplassen i Kabul er underlagt NCC og håndterer alle fly til og fra Norge. I tillegg kommer en rekke daglige flygninger mellom de norske leirene i Afghanistan. Ved hjelp av pansrede personellkjøretøy (Sisu og Mercedes Benz feltvogn) kan soldatene ved NSE også utføre oppdrag i Kabul. I KAIA har det norske elementet bygget eget containerbygg samt reist et nytt, stort transittelt med mange køyesenger og madrasser.

Fra april 2007 vil Norge lede driften av den internasjonale flyplassen i Kabul.

Hjemmeavdeling og kontaktledd

Nemnda ble orientert om det støtteapparat som finnes i Norge.

Hærens styrker Stab Elverum, Intops-avdelingen er hjemmeavdeling for alt norsk militært hærperso-

nell som er i utenlandstjeneste. Hjemmeavdeling er den avdelingen som kaller inn og setter opp styrkene. Den har den personellmessige forvaltningen fra innkalling til dimisjon. Det er gjennom dem man kan komme i kontakt med soldatene og befalet som er ute. Intops-avdelingen holder til på Terningmoen i Elverum, en drøy times kjøring fra Gardermoen. Personellet der har lang erfaring med avdelinger både i FN- og NATO-tjeneste. Intops-avdelingen er familiens og pårørendes kontaktledd.

De fleste ved Intops-avdelingen arbeider daglig med virksomhet knyttet til internasjonal tjeneste, og mange har selv gjort tjeneste utenlands. Det finnes personellkontor, utdanningsseksjon som koordinerer utdanning og forberedelser i Norge før utreise og som har god kjennskap til forholdene ute, og en sanitetsseksjon med leger og sykepleiere. De har også prest med erfaring både fra arbeidet hjemme og i utlandet.

Personellet i Intops-avdelingen ved Hærens styrker Stab Elverum bemanner på skift en 24-timers kontaktelefon for pårørende. Kontaktelefonen skal være et fast kontaktpunkt som alltid er tilgjengelig for familiene. Den vakthavende offiser som til enhver tid betjener denne telefonen vil formidle meldinger til de som er ute.

Dersom det inntreffer hendelser i hjemmet og det er behov for raskt å få overbrakt melding, skal alle henvendelser fra pårørende til personell gå gjennom vakthavende i Intops-avdelingen ved Hærens styrker Stab Elverum. De kan raskt komme i kontakt med avdelingen, og sørge for at vedkommende får meldingen.

Det er egne familiekontakter (eller ressurskoordinator) på tjenestestedet i Norge. Vedkommende er familiens direkte kontaktpunkt. Hun eller han har en sentral rolle i arbeidet med å forberede familien på utenlandstjeneste. En viktig del av dette arbeidet går ut på å skape et godt og trygt miljø for de som blir igjen ved bataljonen. Familiekontakten kan hjelpe til med å formidle informasjon til de som er hjemme mens en i familien er borte, og tre støttende til hvis noe uforutsett inntreffer.

Generelt:

FOHK har innleiet LOG-fly til Afghanistan, samt leiet fly for transport i Afghanistan. Ordningen får ros og ser ut til å fungere bra, og er vesentlig for personellens følelse av bl.a. å kunne komme raskt hjem til Norge, både ved permisjon og ved andre situasjoner. Det er en del værmessige og flyoperative begrensninger som kan skape noe ekstra ventetid.

Tyngre landtransporter foretas av afghanske innleide firmaer.

Leirene fungerer bra og personellet sier seg fornøyd. I Meymaneh bygges ny leir for den norske styrken, mens hovedleiren i Mazar-e Sharif er basert på telt. Personellet sa seg godt fornøyd med å bo i telteir

og det fremkom ingen klager på dette. Teltens levetid er imidlertid begrenset og det må tas en beslutning om neste leir skal bestå av telt, containere eller bygges som permanent leir.

Nemnda vil påpeke at valget også vil ha en sikkerhets- og trygghetsmessig side for personellet.

Personellet betegner velferdstilbudet i Camp Nidaros som godt. Særlig viktig er tilgangen på internett og IP-telefoner for gratis samtaler med familie og venner hjemme i Norge. Dette gjør kontakten enklere og dermed oppholdet lettere for personellet. Nemnda vil understreke det uvanlig store informasjonsbehov (bl.a. å kunne lese lokalaviser på nett) underoperasjoner langt hjemmefra, og at avdelingene utrustes med tilstrekkelig antall PCer og IP-telefoner

Mannskapene roser også et velutstyrt trenings-senter, kinotelt, velferdstelt/kantine. Det er i tillegg tysk PX (butikk) i leir, med et ganske omfattende tilbud av varer.

Prestetjenesten og velferdstjenesten karakteriseres begge som gode, profesjonelle og nødvendige. Kantinetelt, filmtelt og kirketelt fungerer bra. Nemnda har i det hele tatt et godt inntrykk av en veldrevet militærbase, der den enkelte tas godt vare på.

Toalett, vask- og dusjforhold for personellet er i spesielle containere. Sanitærforhold og hygiene er høy og kontinuerlig overvåket.

Den norske styrken har ”no-can rule” – altså alkoholforbud. Dette ut fra at man befinner seg i et muslimsk land og at det skaper en trygg og sikker ramme for tjenesten. Det opplevdes som noe problematisk at andre land, som Tyskland, ikke fulgte samme regel.

De norske avdelingene bistår lokalbefolkningen med bl.a. brønnboring for å få rent vann. Det er afghanske entreprenører som har utført arbeidet på brønnen og det er afghanske lokale ledere (landsbyråd) som bestemmer hvor brønnene skal være. Selve borearbeidet foregår med, i norske øyne, svært gammel-dags teknologi.

I en samtale med nemnda understreker norsk styrkesjef, oberst Pedersen, at de norske militære styrkene i Afghanistan ikke må bli en slags hjelpeorganisasjon. Styrken støtter det afghanske politiet og den afghanske hæren med å skape sikkerhet og stabilitet i Afghanistan, noe som skal gi arbeidsrom for sivile hjelpeorganisasjoner.

Sanitet og feltsykehus

Siden åpningen i april 2006 er det på sykehuset (Norwegian Deployable Hospital) behandlet om lag 11800 polikliniske pasienter, og det er utført 175 større kirurgiske operasjoner hvorav majoriteten av pasientene har vært sivile afghanere. Feltsykehuset har også gitt pleie og omsorg til nærmere 500 inneliggende pasienter. Den gjennomsnittlige liggetiden har vært på tre døgn. Sykehusets laboratorium har tatt laboratorieprøver på drøye 2100 pasienter. Apoteket

har håndtert 1700 utleveringer av medikamenter og medisinsk forbruksmateriell.

Sykehuset er multinasjonalt med tysk og svensk bemanning i tillegg til det norske personellet. Brorparten av nordmennene ved NDH jobber til vanlig som leger og sykepleiere på forskjellige sykehus og institusjoner i Norge. Tjenesten i Afghanistan byr således på mange spennende utfordringer; kulturer skal møtes og oppgaver løses hver eneste dag. Sykehuset har hatt problem med å skaffe kirurger. Dette skyldes, i følge ledelsen, at det foregår en stadig ”spissere” spesialisering og med stadig færre leger som har ”allround” kirurgi-bakgrunn. Fagmiljøet i NDH blir derfor antatt ikke tilstrekkelig attraktivt.

Hovedoppdraget til feltsykehuset har vært å tilby helsetjenester til alt ISAF-personell i Nord-Afghanistan. Men sykehuset har også tatt seg av lokalbefolkningen. Ledig kapasitet ved sykehuset har vært brukt til å avhjelpe med spesialisthelsetjenester og medisinsk opplæring til det beste for en hardt prøvet befolkning i Nord-Afghanistan.

Sengepasientene er nå overført til det tyske sykehuset som overtar stafettstaven.

Personalet ved sykehuset har to–tre ganger per uke også jobbet på det lokale sykehuset i Mazar-e Sharif. Der har de bistått med alt fra opplæring i anestesi til å utføre kirurgiske operasjoner sammen med afghanerne. Personalet ved sykehuset har ved en rekke anledninger vært ute og satt opp feltklinikker i små landsbyer hvor flere tusen afghanere har møtt opp for å få medisinsk konsultasjon og behandling. I tillegg har personell fra sykehuset tjenestegjort i to perioder ved Isaf-sykehus i Sør-Afghanistan.

Personell:

Nemnda har hatt en rekke møter og samtaler med personellet. Gjennomgående viser soldatene innsiktsfull forståelse i en situasjon der Norge står sammen med det internasjonale samfunn midt i en komplisert og krevende operasjon som krever et bredt sett av virkemidler – hvorav den militære styrken er ett av virkemidlene. Personellet viser personlig og kollektivt engasjement overfor oppdraget og oppgavene, og de har reflekterte holdninger, medfølelse og medmenneskelighet overfor det samfunn de virker i og de mennesker de kommer i berøring med.

Samtlige befal, menige og sivile nemnda møtte poengterte at det ikke finnes en ensidig militær løsning på de problem Afghanistan står oppe i. Tvert om understreket de sterkt at en effektiv sivil gjenoppbygging er helt avgjørende for å få Afghanistan på fote igjen. Det ble likeledes sterkt understreket ønske om at sivile hjelpeorganisasjoner i raskere tempo og større utstrekning kunne bidra til gjenoppbygging i de områder hvor det skapes grunnleggende sikkerhet av ISAF. (Norge vil for inneværende år trappe opp bistanden til Afghanistan til minst 450 millioner kro-

ner. Dette innebærer en økning på 100 millioner kroner i humanitær og langsiktig uviklingsinnsats i Afghanistan.)

De norske soldatene utfører en krevende jobb, og den kan være risikofyllt. Den underliggende sikkerhetssituasjonen i dagens Afghanistan er vanskelig. Styrkene kan fortsatt regne med å måtte stå overfor et antall episoder med raketter, improviserte eksplosiver og selvmordangrep.

For soldatene er det derfor viktig at de og deres nærmeste vet at den jobben de gjør, blir satt pris på. Flere uttrykte behov for å vite at et samlet storting og en samlet regjering står bak dem og at mandat og engasjementsregler er på trygg grunn. Flere uttalte sin frustrasjon over artikler i norske media og debatt i enkelte politiske miljøer, og mente at faktagrunnlag ofte ikke stemmer. Det ble også formidlet opplevelse av at enkelte debatter hjemme i Norge om bl.a. alder og erfaringsnivå, samt aksjoner og krav om at Norge ikke skal delta m.m. kunne bli farlige for norske styrker. Det ble gitt uttrykk for at dette vil kunne fanges opp av terroristorganisasjoner eller andre motstandere i Afghanistan, som vil se dette som svakhetstegn, med påfølgende fare å utnytte dette ved å ramme akkurat disse avdelingene.

Med bakgrunn i en debatt i Norge, der kritikere har ment at de vernepliktige ikke hadde nok modenhet og kompetanse for et slikt oppdrag, tok nemnda opp dette med menige og befal.

De menige synes kritikken var uberettiget og at medgått tid i oppdraget har vist hva de duger til. Menige understreker at de føler seg trygge på de oppgaver de har ansvar for og at de fungerer godt som styrke. Mange understreker at de opplever tjenesten som svært meningsfylt.

Befalet uttaler seg på tilsvarende måte. De poengterer at tjenesten ikke nødvendigvis har med alder å gjøre, og at de menige opptrer profesjonelt, modne og at de kan sine ting.

Når det gjelder spørsmål om alder og erfaringsnivå til soldatene som tjenestegjør i Afghanistan, fremholder soldatene at de er myndige, voksne mennesker, som etter egen vurdering inngår kontrakt etter å ha gjennomført førstegangstjenesten. De peker også på at sammensetning og samtrening er viktigere faktorer enn alder alene. Det er nemndas oppfatning at verneplikten og førstegangstjenesten sikrer tilgang på den beste delen av ungdomskullene til Forsvaret, og gir en kvalitet på personellet som mange land misunner Norge.

Bidraget i Afghanistan består av et bredt sammensatt korps av befal, vervede og sivile, og soldatene har trent konkret opp mot et oppdrag gjennom hele førstegangstjenesten. Nemnda konstaterer at norske soldater gjennomgående får svært gode skussmål for sin deltagelse, både for deres militære nivå og deres evne til innlevelse, kulturforståelse og

kommunikasjon. I internasjonal sammenheng høster norske mannskaper heder fordi de er reflekterte, kunnskapsrike, språkmektige, diplomatiske og faglig dyktige.

Nemnda ble orientert om hvordan norske styrker går "sosial patrulje", hvor formålet er å skape tillit, og etablere kontakt med lokalbefolkningen.

Sikkerhet i tjenesten

Improviserte eksplosivinnretninger (IED), eller hjemmelagede bomber, er de nåværende foretrukne våpen for terroristene og er foruten selvmordsbomber den største kilden til skadede blant de allierte styrkene og sivile befolkninger. Disse våpnene blir satt inn og brukt ved hjelp av en lang rekke midler og teknikker, inkludert bil- og lastebilbomber, bomber ved veikanten og selvmordsbombers belter og jakker.

Nye sensorer og oppdagelsessystemer er utviklet, og ny software, datamodeller og analytiske redskaper blir vurdert for bruk – alle med mål om å gi allierte evnen til å identifisere terrorister, og gå til nødvendige tiltak for å fjerne trusselen.

I tillegg til å vurdere slike teknologiske tiltak, arbeides det på alliert hold innen adferdsvitenskapene, slik som "analyse av den menneskelige faktor" og de psykologiske aspekter ved terrorisme, herunder selvmordsbombers.

NATO har et program som også arbeider med deteksjon av bl.a. forbedrede bombekastere, som utgjør en økt trussel. Dette er f.eks. lokaliseringsradar og laserserteknologi, som er nødvendig for å oppdage bombekastere som skyter automatisk og å være i stand til å reagere med tilstrekkelig hurtighet og nøyaktighet. Anskaffelse av slike kapasiteter vil gi mer effektiv beskyttelse for egne tropper og andre potensielle mål.

For å møte denne type trusler utvikler NATO-landene en grundig forståelse for hvordan terrorister konstruerer og bruker slike innretninger og eksplosjonsvirkningene av hver type. Kunnskap om variasjonen og metodikk gjør at NATO-land har utarbeidet en omfattende teknologi for å få bombene til ikke å virke, i tillegg til teknikker for å "snuse opp" steder der disse bombene lages og gjemmes.

Av utstyr for de norske styrkene står IED-jammer høyt på ønskelisten. Dette vil bedre sikkerheten betydelig og gjøre det enklere for styrkene å bevege seg.

Den hurtige reaksjonsstyrken gjorde et "display" av personell og utstyr for nemnda.

Budskapet er at med våpen, utrustning og skuddsikre vester er den enkelte soldat tynget ned og gjort forholdsviss lite bevegelig. Befal og menige understreket at vekten av alt utstyr nå er så stor, at den er langt over anbefalt vektbelastning og hemmende for bevegelighet og fleksibilitet.

Nemnda er kjent med det arbeid som pågår for å "lette" soldatene; bl.a. med nye personlige våpen.

Dette er et arbeid som etter nemndas oppfatning bør undergis høy prioritet.

Bekledning

Personellet understreket sterkt behovet for vinterutrustning. Dette ble ytterligere poengtert da nemnda snødde inne, veiene var såpeglatte og isete og det ikke var mulig å lande fly.

Til tross for breddegraden og hete somre, kan vintertemperaturen falle lavt. Kombinert med den nesten alltid tilstedeværende steppevinden, vil relativ kulde kunne være bitende.

Nemnda tar det for gitt at styrkene skal være utstyrt med tilstrekkelig utrustning for de særlige klimatiske variasjoner som er i Afghanistan.

Kost

Den norske styrken i Mazar-E Sharif har eget norsk kjøkken. Nordmennene kan også spise i kjøkkenet under tysk ledelse (levert av det sveitsiske selskapet Supreme).

I møte med talsmenn for de enkelte enhetene fremkom noe klager på matens kvalitet og ernæringsmessige innhold. Soldatene mener at det høye treningsnivået og det høye militære aktivitetsnivået tilsier at ernæringsdelen vies spesiell oppmerksomhet.

Nemnda tok saken opp med stedlig ledelse.

Annet

Veistandarden er av en slik art at belastningen på rullende materiell er uvanlig stor. Dette setter store krav til logistikk- og vedlikeholdspersonell. Logistikkavdelingen ble berømmet av flere.

Personellet mente det er nødvendig i større grad å kunne trene og oppøve på samme materiell hjemme som ute.

Brukerne av kjøretøyene understreket at de har en god del nesten utrangert materiell, som er nær "break down". Hvis vognene får stopp under kjøring, kan dette i tillegg medføre ekstra sikkerhetsrisiko. Innføring av en del nye pansrede personellkjøretøyer startet under nemndas besøk.

Personellet i QRF ville se det som tjenlig å ha mer ammunisjon å øve med. Øving gir trygghet og sikkerhet for situasjoner de kan komme opp i.

De ønsket videre i større grad å kunne få tilsvarende trening hjemme som ute.

Det ble gitt uttrykk for at det er sterkt ønskelig å ha norske helikoptre tilstede. Slik det er i dag, opereres to helikoptre av den tyske styrken. Disse er pålagt nasjonale begrensninger og er av en type som ikke tilfredsstiller den fleksibilitet den norske styrken anser som nødvendig for blant annet MEDEVAC.

Personellet hadde en klar oppfatning av at to hjemreiser i løpet av 6 måneders tjeneste er i minste laget, og ønsker seg tre slike.

Styrkesjefen viste til at noe nær halvparten av be-

falsstillingene er dekket av personell med annen bakgrunn; så som vernepliktig befal og spesialister innen forskjellige sektorer. Dette var for nemnda et overraskende høyt prosenttall på bakgrunn av den forventede utvikling innen Intops-tjeneste. Nemnda vil se nærmere på dette.

Befalet mente at det er altfor få befal i den norske hær i forhold til rullende bemanning i utlandet.

Saker som angikk forholdet "menige tjenestemenn/grenaderer, lønns plassering, signerings- og sluttbonus, ble tatt opp med Ombudsmannen.

Enkelte trekk i Meymaneh

Selv om nemnda ikke fikk besøkt Meymaneh, ble den orientert om noe av arbeidet.

De norske legene utfører et omfattende arbeid i Meymaneh. Blant annet på anestesivdelingen på det regionale sykehuset, er mange pasienter blitt operert med narkose på sykehuset (som over en million mennesker sogner til).

Det afghanske helsevesenet er så godt som ødelagt etter tiår med krig. Det er store mangler på personell, materiell og utdanning. Selv om sykehusene ofte har materiellet på plass, er det ingen som kan å bruke det. Mange bistandsprosjekter går ut på å skaffe materiell til sykehus, men opplæring uteblir. Ofte står donert sykehusmateriell bortgjemt på et lager fordi ingen kan å bruke det. PRT Meymaneh har derfor valgt å gi sykehuset en anesivavdeling som de norske legene jobber ved til daglig. Der gir vi de lokale legene opplæring i bruk av utstyret, og får samtidig selv vedlikeholdt ferdighetene.

Nemnda er av den oppfatning at dette vil styrke PRT-ens tillit og troverdighet i regionen.

Nordmennene støtter en rekke institusjoner i regionen, blant annet barnehjem med skolesekker, som inneholder skolesaker og leker. Det foretas også innsamlinger blant norske soldater i Afghanistan og andre steder, som går til tiltrent utstyr for barnehjemmene.

I PRT Meymaneh har tolkene startet språkundervisning et kvartal unna leiren. Hver dag før og etter jobben som tolker for norske, finske og latviske soldater underviser de barn og ungdom på sitt eget språksenter. For under 30 amerikanske cent i måneden får barn og unge i Meymaneh engelskundervisning en time om dagen. De 30 centene dekker utgifter til rengjøring og noe av strømgjeldene. Arbeidet gjøres frivillig. De fleste elevene er mellom 10 og 16 år. PRT Meymaneh bidrar med inventar, datamaskiner og husleie for språksenteret, men har ingenting med selve undervisningen å gjøre.

PRT jobber med å kartlegge samfunnene i provinser, vise tilstedeværelse og informere lokalbefolkningen om valg og andre viktige hendelser, men at PRTs hovedfunksjon er likevel å understøtte det valgte sentralstyret i Kabul, den afghanske nasjonale

hæren (ANA) og det afghanske nasjonale politiet (ANP) og å bistå disse i utviklingen av provinsene. Norsk styrkesjef fremholdt at PRT er en viktig institusjon i arbeidet for avvæpning av illegale bevæpnede grupper, identifisering av narkotikavirksomhet og svekkelse av makten til regionale krigsherrer.

Kabul

Nemnda tok ikke opp spørsmål som vedrører det fremtidige styrkebidrag fra Forsvarets spesialstyrker som skal stasjoneres i Kabul.

I orienteringer av Norges ambassadør fikk nemnda en forståelse av at dette er en by med stor symbolsk og politisk betydning. Byen er selve livsnerven i et Afghanistan med stor indre uro. Militante grupper vil antagelig søke mot Kabul i den hensikt å kunne ramme landet sentralt. Dermed utfordres den afghanske regjeringens legitimitet, sivilbefolkningen kan påføres økt lidelse og slik kan det internasjonale samfunnets tilstedeværelse svekkes.

Den norske styrkesjefen poengterte at det er viktig at man er forberedt for å møte denne trusselen og gjennom ytterligere bidrag sette ISAF i bedre i stand til å motvirke og forebygge mulighetene for en bebudet militær offensiv fra Talibans side. Han mener at økt langsiktig bidrag vil gi sivile (frivillige) organisasjoner økt handlingsrom.

Nemnda hadde også samtaler med det norske personellet på Kabul Airport, KAIA. Den norske delen av KAIA fungerer bra, men stiller store krav til smidighet. Det er planlagt å flytte leiren til et noe større og bedre område på en annen del av flyplassen, noe som gir en mer effektiv utnyttelse og bedre forhold for personellet.

Det norske Justisdepartementets enheter

Justisdepartementets enheter i Afganistan ligger utenfor ombudsmannsnemndas egentlige mandatområde. ISAFs oppdragsspesifikasjoner inneholder imidlertid en sikkerhetssektorreform der ISAF-styrkene skal støtte Afghanistan bl.a. Videre er det for nemnda av interesse for dens arbeid med skader/senskader å se hvordan Justisdepartementet håndterer sine internasjonale operasjoner og personellmessig etterarbeid i den sammenheng. Likeledes er en del av politiets personell reserveoffiserer samt at Forsvaret overfører vernepliktig personell til politireserven etter tjeneste.

Justisdepartementet opprettet i 2004 en beredskapsgruppe som sendes ut i internasjonale sivile krisehåndteringsoppdrag. Gruppen blir tatt ut for to år og består av 40 medlemmer, herunder dommere, statsadvokater, krigsadvokater, politijurister og personell med bred fengselsfaglig bakgrunn.

Oppdragene kan bestå av:

- rådgivning og bistand til oppbygging av institu-

sjoner i hele rettskjeden, som ledd i demokratiutvikling i områder som har hatt krig eller interne konflikter, i områder som er i en overgangsfase fra totalitære regimer og i områder med svake demokratier

- rådgivning og bistand til opplæring i internasjonale menneskerettigheter og bruk av internasjonale menneskerettsinstrumenter på alle nivåer
- deltakelse i operative rettskjedeoppgaver i land/områder satt under administrasjon av det internasjonale samfunn, i en overgangsfase inntil nasjonale/lokale institusjoner er etablert

Beredskapsordningen er administrert og koordinert fra Justisdepartementet.

NORAF (Norwegian Project for Support of the Police in Afghanistan) - hadde sin oppstart i april 2004, og er et bilateralt samarbeid mellom norske og afghanske politimyndigheter. Prosjektet har siden da drevet opplæring av afghanske politiledere med hovedvekt på temaene menneskerettigheter, administrasjon og ledelse (ved politiskolen i Kabul). De har også en rådgivende funksjon i narkotikas spørsmål, samt fokus på økt verdsetting av kvinner i politiet. I denne forbindelse er det utarbeidet et eget undervisningsopplegg for kvinner. De fleste av de norske polititjenestemenn/kvinner er stasjonert i Kabul. NORAF arbeider også i Mazar-e-Sharif.

Som en forlengelse av undervisningen gitt ved politiskolen, ble det også etablert en mentorvirksomhet ved en politistasjon i Kabul.

Annet

Nemnda hadde i Kabul også orienteringer i Norges ambassade og besøkte stedlige kontorer hos Kirkens Nødhjelp og Norsk Flyktninghjelp.

Disse besøk faller utenfor nemndas arbeid og mandat og vil derfor ikke beskrives i nemndas inspeksjonsprotokoll. Nemnda vil allikevel i denne protokoll berømme det arbeid som andre offentlige og sivile instanser gjør som del av det norske totale engasjement. Orienteringer gitt av ambassadør Helge Leikvang ga nemnda økt innsikt i norsk innsats i Afghanistan.

Likeledes satte orienteringer av Kirkens Nødhjelp og av Norsk Flyktninghjelp nemnda bedre i stand til å forstå mengden av de problem og de mange store utfordringer man står overfor i gjenoppbyggingen i landet.

Nemndas medlem Ivar Johansen viser til at begge organisasjoner uttalte at de hadde en god dialog med ISAF. Men grunnleggende så de det som uheldig at humanitær og militær innsats sammenblandes. De påpekte bl.a at dette fører til at hjelpearbeidere blir sett på som representanter for ISAF-landene og til at de blir sett som legitime mål av geriljaen. De mente at dette kan undergrave de sivile organisasjonenes

uavhengige kritikerrolle i tillegg til deres mulighet til å yte bistand til sivilbefolkningen i krigsrammede områder.

Befaring ved Ørland hovedflystasjon

Ombudsmannsnemnda besøkte Ørland Hovedflystasjon under øvelse Bold Avenger/Trial Quest, tidligere betegnet som NATO Air Meet. Major Øivind Wathne og fungerende sjef, oberst Stig Nilsson, ønsket nemnda velkommen samt orienterte grundig om de store øvelsene som ville prege stasjonen i større og mindre grad hele september måned.

Bold Avenger 2007 dreier seg om store formasjoner av jagerfly i angrep mot komplekse og godt forsvarte mål og antallet fly og helikoptre overgår ett hundre fra 13 land pluss NATO og staben kommer fra 21 land. Målet er å trene komplekse, multinasjonale luftoperasjoner. I en kompleks luftoperasjon trengs det mange forskjellige kapasiteter. Norge har ikke alle kapasiteter selv og er avhengig av alliert samtrening for å komme opp på et tilstrekkelig nivå. Alder og avansert-nivå på flyene spenner forøvrig fra de nyeste til MIG-21 jagerfly. Det sistnevnte typen ble satt i operativ virksom i 1959 i daværende Sovjetunionen. Det er det rumenske flyvåpenet som bringer disse med seg. Alderen til tross, det kan fly med det dobbelte av lydhastigheten (Mach 2), like rask som en F-16, og kan stige med 225 meter i sekundet – også det en ytelse fortsatt på høyde med de beste vestlige jagerflyene.

Ikke lenge etter at Bold Avenger er avsluttet, begynner "Top Gun",

Arctic Tiger Meet. Også dette en meget stor øvelse med over 70 fly og helikoptere. Mens Bold Avenger ledes av NATOs lufthovedkvarter i Ramstein i Tyskland, gjennom et framskutt ledelselement på Ørland, planlegges og arrangeres Tiger Meet ene og alene av staben på stasjonen med 338-skvadronen i spissen. Flesteparten av Natos "tiger"-skvadroner møtes årlig til flyøvelse. Tiger Meet har blitt arrangert siden sekstitallet. Ved opprettelsen av disse skvadronene i 1959 ble det bestemt at målet med de årlige "tigmøtene" var å utvikle solidaritetsfølelsen i Nato, å bygge opp en felles lagånd og vennskap blant medlemslandene, og å utveksle erfaring og samarbeid mellom nasjonene basert på Natos militære mål.

Bold Avenger 2007 er Europas største flyøvelse dette året, mens Arctic Tiger Meet er en god nummer to på lista.

Ørland betegnes av allierte som særskilt godt egnet til større øvelser for NATO. Basen har stor ekspertise på logistikk, vedlikehold og transport. Ørland er blitt et internasjonalt treningssenter med gode treningsmuligheter, strategisk geografisk plassering, og berømmes av utenlandske så vel som norske styrker.

Basens enheter

Foruten selve baseadministrasjonen finnes flere enheter på ØHS.

138 Luftving ble opprettet i 2002. Luftvingen er den utøvende operative enhet ved Ørland hovedflystasjon. Den består av ledelse med planstab, 338 skvadron, Luftvernartilleribataljon Ørland og Basesett 1. 138 Luftving har ansvar for trening og øving av FIST-L/Kampfly og FIST-L/Luftvern. I tillegg utgjør Basesett 1 en fellesressurs for alle avdelinger fra Luftforsvaret som inngår i Forsvarets innsatsstyrker. Avdelingene innehar nødvendig kompetanse og ressurser for å kunne stille bidrag til internasjonale operasjoner når det er påkrevd. 338 skvadron har holdt hus på Ørland hovedflystasjon siden oktober 1954.

330 skvadron er Luftforsvarets eldste flyskvadron. Den ble opprettet på Island i 1941 med antiubåtsøk som hovedoppgave. Etter mange år med skiftende flytyper og roller, ble skvadronen i 1973 satt opp med Sea King redningshelikopter. Skvadronens motto har alltid vært "Trygg havet", noe som er blitt svært betegnende for operasjonene de siste 30 år. Avdelingen på Ørland er underlagt 134 Luftving på Sola flystasjon. Sammen med avdelingene på Sola, Bodø, Banak og Rygge er hele Norge og kystområdene dekket av en kontinuerlig 24-timers beredskap. 330 skvadronen ble i 1973 satt opp med Sea King redningshelikopter. Fra Ørland flys det årlig ca. 340 oppdrag fordelt på ambulansesøk og redning. Helikopteret inngår også som en del av statens luftambulansesøk, med en besetning på seks. Avdelingen er oppsatt med fire besetninger, samt et teknisk element på 12 personer.

NAEW&CF FOL Ørland eller E-3A skvadronen som den også kalles, er en del av NATO Airborne Early Warning & Control Force (NAEW&CF). Forward Operating Location (FOL) Ørland er en av i alt fire framskutte avdelinger som NATO har bygget. Ørland hovedflystasjon har ikke AWACS fast basert, men FOL Ørland har ofte besøk av styrkens fly. Bemanningen ved FOL Ørland er utelukkende norsk. E3-A Sentry er ofte å se på FOL Ørland.

FOL Ørland setter sitt preg på Ørland hovedflystasjon, da den er en NATO-avdeling på norsk jord. Avdelingen er en stående styrke og deployerer derfor etter oppdrag for NAEW&CF Command.

Luftvernartilleribataljonen Ørland. LVAbn Ørland ble etablert på Ørland hovedflystasjon i 1958 og er i dag oppsatt med NASAMS II (Norwegian Advanced Surface to Air Missile System). Bataljonen består av en bataljonstab, ett operasjonsbatteri og ett missilebatteri. Bataljonen har 56 faste stillinger som sammen med i overkant av 100 vernepliktige betjener våpensystemet. LVAbn Ørland er oppsettende avdeling for Forsvarets Innsatsstyrke – Luft/Luftvern (FIST-L/LV).

LVAbn Ørland fikk oppdraget med å sette opp

FIST-L/LV høsten 2004. I tråd med regjeringens ønske om å kunne stille militære kapasiteter hvor det måtte oppstå et behov har bataljonen konfigurert NASAMS slik at det kan løse oppdrag i alle himmelstrøk. Befal og vernepliktige trenes og øves for å kunne løse oppdrag i tråd med denne ambisjonen. Etter endt førstegangstjeneste får de vernepliktige som har tjenestegjort i bataljonen tilbud om å stå på beredskapskontrakt med FIST-L/LV, slik at styrken kan settes opp på kort varsel. Kontraktene er primært på tre års varighet, men også ett og toårskontrakter er mulig.

Normalt gjennomfører LVAbn sin egen rekruttskole. De som blir kalt inn for å gjennomføre rekruttskolen ved LVAbn Ørland må ha sagt seg villig til å delta på utenlandstjeneste med FIST-L/LV. Rekruttskolen gjennomføres på 7 uker med oppstart i august. Etter endt rekruttperiode blir de vernepliktige fordelt på en av bataljonens systemkomponenter og starter med fagopplæring som varer fram til jul. Etter jul settes alle komponenter sammen for trening og øving i bataljonsoperasjoner.

Ørland hovedflystasjon er IRF-base og har derfor en utstrakt vakt- og sikringstjeneste, inkludert hundetjenesten. Denne behandles nærmere under avsnitt om befaring på anlegg. Videre er FLO Base Trøndelag basert der. Også Forsvarsbygg tilhold på basen.

Det administrative området er i underkant av hva som kreves. Mannskapsmessa kan ta imot 400 soldater pr. time. Da blir ressursene knappe ved øvelser hvor det kan være langt over 1.200 soldater. Under nemndas besøk spiste alle kategorier personell sammen, uansett status og rang. Om dette sikkert var uvant for enkelte utenlandske enheter, fungerte det vel.

Forhold ved hundetjenesten

Ørland hovedflystasjons vaktavdeling/hundetjeneste ble i 1998 flyttet til nåværende beliggenhet ved Kirkhaugen. En mer enn 25 år gammel brakkerigg tilhørende ingeniørmateriellavdelingen i nord ble flyttet, satt på ringmur og pusset opp. Etter datidens oppsetning skulle denne romme 2 faste medarbeidere og 8 hundeførere og arealet ble den gang betegnet som tilfredsstillende. Fra 2002 ble tjenesten forsterket med medarbeidere fra 138 Luftving/Basesett 1/hundetroppen. Dette er en oppsetting med 8 hundeførere (vernepliktige), 3 røktere (vernepliktige), 5 patruljerende grenaderer, 3 søkshundgrenaderer og 2 befal (skal egentlig være 3). I en overlappingsperiode på 2 måneder dreier det seg om totalt 16 hundeførere. De vernepliktige har 24 timers vakt. På dagtid kan det være inntil 18 medarbeidere til stede. Brakkeriggen er satt sammen av 6 elementer og har 1 fellesrom, 3 kontorer, 2 rom for dusj/vask, 1 garderobe og 1 grovgarderobe/tørkerom, som også fungerer som bømte-

kott. Etter 2002 ble hvilerommet tatt til kontor for nye medarbeidere. Brakkeriggen har ventilasjonsaggregat for tilførsel av luft, samt avtrekk. Riggen har brannvarslingsanlegg med varsling direkte til brannstasjon.

Brakkeriggen er utstyrt slik at det skal kunne levere frisk oppvarmet luft, samt trekke av luft. I følge en rapport fra Hovedverneombudet har dette imidlertid fungert dårlig slik at Forsvarsbygg stadig har vært der for å forsøke å justere anlegget. Ved nemndas befaring virket ikke anlegget som det skulle. Fellesrommet fungerer som spise-, hvile-, undervisnings- og briefingrom for alle ansatte og vernepliktige. Fellesrommet har de bekvemligheter som er nødvendig for et spiserom, men synes dårlig tilrettelagt som et undervisnings-/briefingrom og må betegnes uegnet som hvilerom.

Fingarderoben med skap er altfor liten til de faste ansatte. Grovgarderoben fungerer også som tørkerom og bømtekott og skal i tillegg til denne funksjonen for de ansatte også ivareta oppbevaring/tørking av klær for de vernepliktige. Dette rommet har to håndvasker, men pga høy temperatur og "tung", fuktig luft og vond lukt fra tøy og utstyr er rommet ikke egnet for dette. Ettersom tjenesten medfører utendørs tjeneste i all slags vær inkludert håndtering av hunder, er det et stort behov for tørking av klær og egenhygiene. Direkte tilgang fra garderobe til vask/dusj hadde vært ideelt. Riggen har to atskilte rom, et for vernepliktige og et for fast ansatte som hvert inneholder dusj, vask og toalett. Dette er langt fra tilstrekkelig ut fra tjenesten de utfører. Det er ikke tilrettelagt for kvinnelige medarbeidere med hensyn til garderobe/toalett/dusj.

Etter nemndas oppfatning er Hundetjenestenes lokaler i brakkeriggen heller ikke tilrettelagt for det antall faste ansatte og vernepliktige som skal utføre tjenesten ved avdelingen. Dette er en tjeneste som medfører svært mye utetjeneste i all slags vær samt tett kontakt med dyr. Det er således et stort behov for tørking av klær og egenhygiene. Både fingarderobe og grovgarderobe har ikke tilstrekkelig areal og er forøvrig ikke tilrettelagt for dette. Bygget mangler også hvilerom ettersom det er personell med 24 timers vakter. Bygget har ikke et fungerende ventilasjonssystem.

Etter nemndas oppfatning er planløsning og areal ikke egnet og det synes lite hensiktsmessig å rehabiliterer bygningen, antagelig er det heller ikke noe å spare på det. Nemnda er gjort kjent med at Ørland Hovedflystasjon har foreslått nybygg, uten å få gjennomslag for dette.

Idrettsbygget

Nemnda fikk en særlig nøye gjennomgang av to områder; hvorav idrettsbygg var det ene. Nemnda merket seg at idrettsbygget hadde ytterligere forfalt

siden forrige befarung. Nytt idrettsbygg hadde for åtte år siden høy prioritet, mens det ved nemndas forrige befarung (2003) var falt til åttendeplass på prioritetslisten. Årsaken da ble sagt å være en binding til samarbeid med kommunen om et felles anlegg. Nå ble det vektlagt at nedprioritering også henger sammen med forsvarsstudier, der Ørland har hatt en utsatt posisjon, og i FS 2007 foreslås nedlagt.

For brukerne av idrettshallen – norske og utenlandske styrker - betyr begrunnelsen for utsettelse og nedprioritering lite. For dem er det faktiske forhold at treningsfasilitetene ikke er tilstrekkelige.

Selve idrettsbygget er gammelt, dårlig bygget og inneholder en liten hall som bare i liten grad kan utnyttes til formålet, først og fremst ballspill. I tillegg inneholder bygget et mindre romområde tettpakket med treningsapparater. Toalett- og dusjforhold er små og under standard. Avdelingen har alt klart for å igangsette bygging, men idrettsbygg gis ikke nødvendig prioritet.

Etter nemndas oppfatning er tilgang på treningsfasiliteter viktig både for den fysiske standard som permanente enheter – og de mange besøkende avdelinger – trenger for å være i topp stand for de oppdrag som Forsvaret skal løse. Også velvære- og velferdsaspektet fordrer tilgang på tilstrekkelig muligheter for trening og nødvendige fasiliteter kan ikke bare skyves uti tid. Nemnda mener at dagens forhold ikke oppfyller de krav man må stille til idretts- og treningsmuligheter anno 2007.

Annet

Velferdsbygget synes imidlertid å fungere godt. Her er kantine med trådløs sone, pc-rom med faste pc-er, som også kan benyttes av besøkende personell. Filmrom, playstation-rom, undervisningsrom og kontorer har også sin plass i dette rommet. De menige ga uttrykk for at de var godt fornøyd med velferden.

Det er nå etablert fast flyrute mellom Ørland og Gardermoen. Ruten er populær og har stort belegg. For familier med pendlere er dette en betydelig forbedring, og hjemreise er forkortet med mange timer.

Personellet understreket også hurtigbåtens rolle. To ruter ga fleksible muligheter for som pendlet; hvorav mange fra Trondheim og tettsteder langs Trondheimsfjorden.

Personell

Innholdet i Forsvarsstudie 07 ble mer eller mindre offentlig kjent under nemndas besøk. Denne, og da særlig forslaget om å nedlegge Ørland Hovedflystasjon, kom naturlig nok i fokus.

Under samtaler med tillitsvalgte for befall, sivilt ansatte og hovedtillitsvalgt for de vernepliktige, ble det særlig fra de ansattes side gitt uttrykk for sterk frustrasjon. Det hemmelighold forsvarsstudien hadde

vært underlagt i saksbehandlingen ble poengtert, likeledes at de ansatte følte det tungt å nå frem med sine argumenter. Det var en oppfatning av studiens konklusjoner var gitt på forhånd og at personellet ikke ble tatt med på råd.

Med studiens konklusjoner mente de tillitsvalgte at det igjen ville bli stor usikkerhet om og for fremtiden. Ørland og de mange hundre ansatte har følt seg under konstant omstilling og under konstant press i de siste ti årene. Nå skulle de igjen gå en uavklart tid i møte, med de problemer det kan skape og de mange spørsmål de igjen må stille seg om fremtiden.

Representantene for tjenestemannsorganisasjonene ga ellers uttrykk for at de fikk jobbe på spennende arbeidsplass under mottoet ”innsats gjennom samarbeid”. De var godt fornøyd med sjefsnivået lokalt, men hadde et avmålt forhold til sentrale stabers måte å behandle personellet på. Nemnda tar ikke stilling til dette, men registrerer et til dels høyt frustrasjonsnivå.

Soldatenes hovedtillitsvalgte var nettopp valgt og mente at han ikke hadde fått satt seg inn i arbeidet ennå. Han ga uttrykk for at soldatene var fornøyd med både tjenesten og befalet, velferden og at Voksenopplæringen tilpasset undervisningen til tjenesten.

Nemnda merket seg ellers at det blant ansatte og vernepliktige var en stå-på-vilje og en stolthet over å tilhøre Ørland Hovedflystasjon. Dette ga seg utslag i en god del merinnsats som kom både norsk og utenlandsk personell til gode under øvelsen.

Informasjonsbesøk ved Forsvarets Logistikkorganisasjon.

Forsvarets logistikkorganisasjon ved ledelsen, generalmajor Trond R. Karlsen, oberst Lundesgaard og kommandør Stubberud orienterte om henholdsvis organisasjonen, oppgaver, personellstyrke m.m. hvorefter spørsmål fra nemnda ble besvart.

Forsvarets logistikkorganisasjon ble etter stortingsvedtak i 2000 opprettet for å samle all logistikkvirksomhet i én organisasjon, med sikte på effektivitet ved anskaffelse og vedlikehold av materiell. Ca. 45 - 60 % av forsvarsbudsjettet brukes til dette formålet.

Ca. 5000 personer tilhører FLO, dvs. ca 1/3 av personellet i Forsvaret, foruten vernepliktige mannskaper.

I omstillingsprosessen har ca hver tredje ansatte i FLO måtte slutte, og det er foretatt betydelige effektivitetsforbedringer. For øvrig er FLO pålagt å frigjøre minst 600 millioner kroner innen utgangen av 2008, og det vurderes derfor forskjellige muligheter for å redusere de årlige driftsutgifter.

Betydningen av riktig kompetanse og kompetansesammensetning til enhver tid ble fremhevet som viktigere enn et totalt antall ansatte. Ved eventuelle nyansettelser ved FLO kan det synes behov for mer kontinuitet på enkelte fagområder som sivilt perso-

nell kanskje bedre kan ivareta. FLO har imidlertid også ansvar for å stille personell til internasjonale operasjoner, hvor det er mest hensiktsmessig å benytte militært personell.

Sjef FLO har lagt vekt på at før en stilling kunngjøres skal drøftelser være foretatt med de tillitsvalgte, med hensyn til behovet for kunngjøring og om stillingen skal være militær eller sivil.

Regionale støttefunksjoner (RSF) ble i januar 2006 samlet i FLO. Sjef FLO mener at dette var hensiktsmessig, og at det er tatt ut betydelige gevinster

gjennom denne samlingen, med til dels gode resultater. Med hensyn til RSF-enes best mulige forutsetninger for oppdragsløsning under någjeldende styringsmodell, er det imidlertid flere forhold som kan diskuteres i dag, og sjef FLO har derfor kommet til at RSF-tjenesten kan tilbakeføres til generalinspektørene og tilsvarende sjefer. Arbeidstakerorganisasjonene og Forsvarets hovedverneombud skal være informert om hans forslag som vil bli nærmere drøftet. Befalens fellesforbunds tillitsvalgt offiser ved FLO sentralt hadde ingen problemsaker å ta opp med nemnda.

Oslo i april 2008

Kjell Arne Bratli

Karen-Margrethe Mjelde

Rune Kristiansen

Ivar Johansen

Marie Brenden

Aud Gaundal

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 forelleges 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) forelleges saker til uttalelse. Henvendelser til Ombudsmannen i saker som er nevnt under § 3, bokstav a og b, forelleges 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 forelleges ham, har Ombudsmannen rett til å søke opplysninger hvor som helst i Forsvaret, hvor sikkerhetsmessige hensyn ikke forbyr det.

§ 6

Ved utgangen av hvert år sender Ombudsmannsnemnda rapport over sin virksomhet til Stortinget. Gjenpart av rapporten sendes Forsvarsdepartementet. Nemnda kan også når den finner det ønskelig, sende rapport til Stortinget om enkelte saker i årets løp. I den utstrekning nemnda finner det påkrevet, forelegger den de resultater som den ved inspeksjon eller ved studium er kommet frem til, for Forsvarsministeren i form av rapport.

§ 7

Nemnda holder sine møter så ofte det er behov for det.

§ 8

Dokumenter fra Ombudsmannsnemnda utferdiges gjennom nemndas leder og på Ombudsmannens brevark. Ombudsmannsnemndas/Ombudsmannens saksdokumenter er offentlige. Ombudsmannen avgjør likevel med endelig virkning om et dokument skal unntas fra offentlighet ut fra prinsippene i offentlighetsloven eller ut fra særlige hensyn som gjør seg gjeldende for nemndas og Ombudsmannens virksomhet.

Dokumenter som gjelder Ombudsmannsnemndas/Ombudsmannens budsjett eller interne adminis-

trasjon 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.